



La explotación laboral severa de extranjeros en el trabajo agrícola en Cataluña



CITTALIA
fondazione **anci** ricerche



CPE
CENTRUL PARTENERIAT
PENTRU EGALITATE



fundació
cipriano
garcía
CCOO

CCOO
www.ccoo.cat



Realizado por Daniel Garrell Ballester, Fundació Cipriano Garcia. En el marco del proyecto AGREE.

Barcelona, junio de 2014.

PRESENTACIÓN	3
1. FASE 1. Análisis documental	
1. Características del empleo en el sector agrícola en España	5
2. Análisis territorial. Zonas expuestas a riesgos	18
3. Trata con fines de explotación laboral y explotación laboral severa en España	23
4. Marco regulatorio y jurídico de referencia a nivel nacional	29
2. FASE 2. Trabajo de Campo.	
1. Introducción	39
2. El trabajo agrícola y la explotación de los trabajadores inmigrantes en el territorio.	41
3. Formas de explotación	48
4. De trabajadores migrantes a víctimas de explotación	53
5. Causas del problema. Responsabilidades, legislación y percepción social.	58
6. La lucha contra la explotación laboral severa. Políticas y actores.	68
7. Síntesis de resultados	75
3. CONCLUSIONES GENERALES	79

PRESENTACIÓN

El presente estudio se enmarca en las acciones del proyecto AGREE “*Derechos Laborales en la Agricultura para acabar con la explotación de los trabajadores extranjeros*”. Este proyecto, está financiado por el programa *Prevención y lucha contra el crimen organizado* de la Unión Europea. Está coordinado por la Associazione Bruno Trentin ISF-IRES de Italia y participan como partners las siguientes entidades de Italia, Rumania y España:

- CITTALIA - Centro Europeo di studi e ricerche per i comuni e le città. Fondazione di Ricerche dell'Anci (Italia).
- CONC - Confederación sindical de la Comisión Obrera Nacional de Catalunya (España)
- C.N.S.L.R. - Fratia (National Confederation of Free Trade Unions of Romania) (Rumania)
- CPE - Fundacia centrul parteneriat pentru egalitate (Rumania)
- Fundación Cipriano García CCOO de Catalunya (España)

El objetivo general es entender las características de las prácticas explotadoras de los trabajadores migrantes en la agricultura, para desarrollar una estrategia de formación e intervención y así combatir eficazmente el fenómeno.

El proyecto se realiza en las siguientes 4 fases:

1. Investigación sociológica sobre el fenómeno de la explotación severa de los migrantes en los países partners del proyecto.
2. Crear instrumentos para la formación de los stakeholders locales.
3. Fortalecer una red local de actores sociales involucrados en el sector para armonizar sus intervenciones a favor de los inmigrantes a través de creación de redes y formación;
- 5. Aumentar la conciencia de los agricultores y potenciales compradores a través de una campaña de información.

El estudio que presentamos supone pues la primera fase del proyecto, sobre la que se basará el desarrollo de las siguientes.

El estudio se ha dividido a su vez en dos fases:

1. Una primera fase de análisis documental que ha consistido en el análisis de datos disponibles en fuentes oficiales sobre el trabajo agrícola en España, estudios anteriores relacionados con el tema y un análisis de la jurisprudencia sobre la trata de personas por explotación laboral.
2. El trabajo de campo realizado en Cataluña. Una investigación cualitativa basada en entrevistas a dos tipos de actores. Por un lado, personas que, por su relación profesional con el fenómeno, se considera que su opinión es un testimonio privilegiado y, por tanto, de especial valor informativo. Por otro lado, trabajadores extranjeros que se encuentran, o se han encontrado, en situación de explotación laboral severa en el trabajo agrícola

FASE 1. ANÁLISIS DOCUMENTAL

1. CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO EN EL SECTOR AGRÍCOLA

En este capítulo trataremos de ofrecer en un primer apartado, una descripción cuantitativa de la presencia de trabajadores extranjeros en el sector agrícola en España y aquellas características del mercado de trabajo agrícola de las que podemos disponer de datos estadísticos. En el segundo apartado plantearemos una descripción, necesariamente aproximativa por falta de datos, a las condiciones de vida, principalmente de alojamiento, y a las condiciones de trabajo de los trabajadores agrícolas extranjeros, especialmente de aquellos que están en situación irregular en España.

Para la primera parte utilizaremos la que todos los especialistas consideran como la mejor fuente de datos estadísticos sobre el mercado de trabajo en España: la *Encuesta de Población Activa*. Se trata de una encuesta trimestral de ámbito nacional, realizada por el *Instituto Nacional de Empleo*, que produce datos estadísticos sobre la población activa y su situación en el mercado de trabajo. Analiza variables diversas como el tipo de actividad de la empresa en que trabaja cada individuo, el trabajo o la profesión que desarrolla, o la forma en que está contratado, si lo está. Estas variables se cruzan con variables sociodemográficas como la edad, el sexo, la nacionalidad, el país de origen en el caso de la población extranjera, o el nivel de estudios, entre otras.

Al tratarse de una encuesta basada en un trabajo de campo presencial, en qué se entrevista a los sujetos en su casa, de forma parcialmente aleatoria, la Encuesta de Población Activa tiene una cierta capacidad de captar la existencia de trabajo irregular o informal aunque, probablemente, no en una proporción suficiente, pero siempre superior a la de cualquier registro administrativo oficial.

También hemos escogido esta fuente de datos, porque tenemos la posibilidad de trabajar directamente con la matriz de datos original gracias a un convenio con el Instituto Nacional de Estadística. Haciendo un tratamiento estadístico en función de nuestras necesidades de información, podemos dimensionar de manera general la importancia y la distribución de los trabajadores extranjeros en el trabajo agrícola, según su origen geográfico y, en el caso de los principales colectivos, también según su nacionalidad.

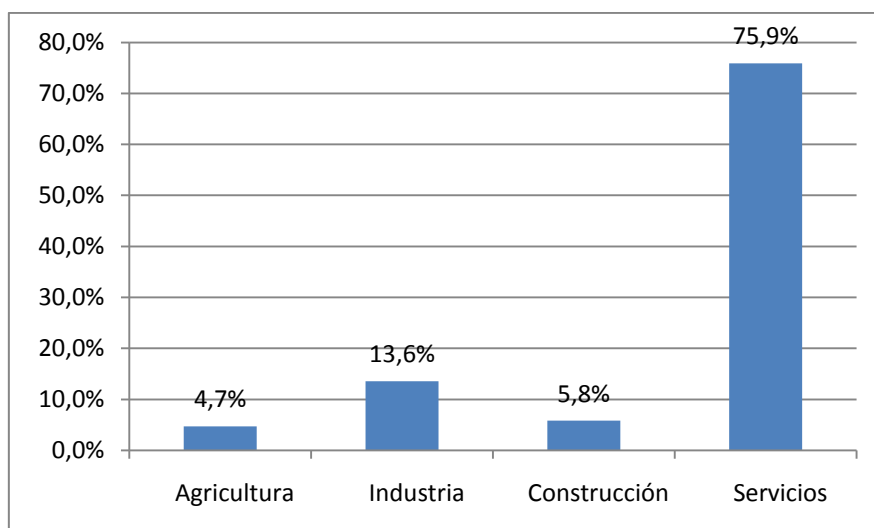
De todos modos, este tratamiento estadístico tiene una capacidad de desagregación limitada. En un país en el cual, tal como nos muestra el Gráfico 1.1, la población ocupada agrícola es inferior al 5% del total de la población ocupada, si desagregamos los datos territorialmente, muchos de ellos no pueden ser tomados en consideración porque su baja cuantía presenta un error estadístico excesivo que invalida el dato a efectos de validez estadística. Esto es así especialmente en el caso de la población ocupada extranjera, el número de la cual es lógicamente menor. Este es un problema con el que nos encontraremos a lo largo del capítulo.

Finalmente aclarar, que los datos utilizados en este informe son de la EPA del 4º trimestre del 2013. Se trata de los últimos datos disponibles en el momento de realizar este capítulo.

1.1. Análisis comparativo del empleo agrícola por colectivos de origen.

Como la mayoría de los países europeos, en España el sector agrícola es el sector en que se ocupan menos personas activas. Como se puede observar en el gráfico, más de tres cuartas partes de la población activa que trabaja se ocupa en los servicios. La población ocupada en la agricultura representa un 4,7% del total.

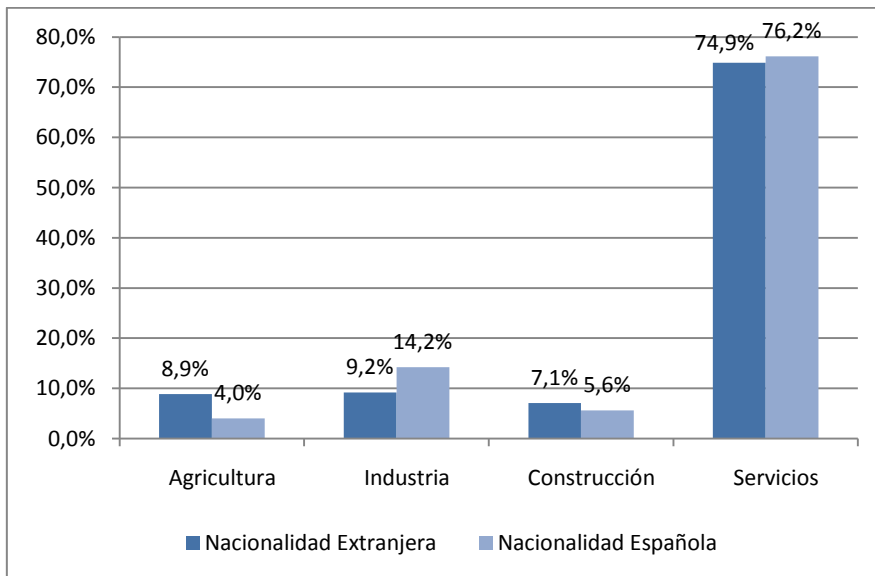
Gráfico 1.1. Distribución de la población ocupada en España por grandes sectores económicos. 4º trimestre de 2013.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística

Por otro lado, si comparamos esa misma distribución según se tenga nacionalidad española o nacionalidad extranjera (Gráfico 1.2.), observamos que la población extranjera presenta un porcentaje de ocupados en la agricultura más de dos veces superior al que presenta la población de nacionalidad española y un porcentaje algo superior en la construcción, mientras que la población extranjera se ocupa menos que la de nacionalidad española en Industria y Servicios.

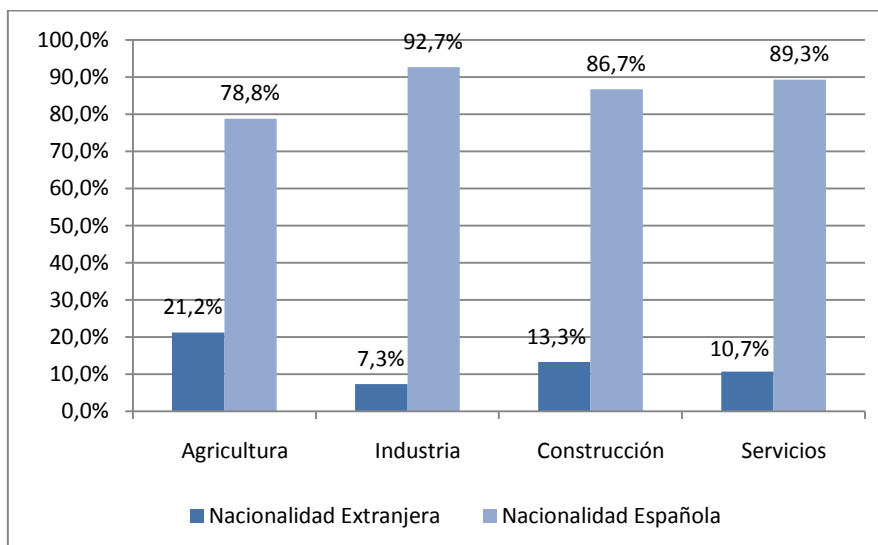
Gráfico 1.2. Comparativa de la distribución en sectores económicos de la población ocupada española y de la población ocupada extranjera. 4º Trimestre 2013



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística

Estas diferencias en la distribución sectorial de los ocupados según la nacionalidad, suponen lógicamente un peso diferencial de la población ocupada extranjera en cada sector. Tal como nos muestra el siguiente gráfico, la presencia de extranjeros en la agricultura es muy superior a la que tienen en los otros sectores y dobla el porcentaje medio de ocupados extranjeros (10,9%).

Gráfico 1.3. Población ocupada en España por grandes sectores económicos, según nacionalidad. 4º trimestre de 2013



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística

Si distinguimos entre ocupados extracomunitarios y ocupados no comunitarios vemos que el porcentaje de extracomunitarios es casi el doble que el de comunitarios, una diferencia que solo se da en la agricultura, aunque en los servicios también la población ocupada extracomunitaria tiene más presencia que la comunitaria

Tabla 1.1. Población Ocupada por grandes sectores económicos, Comunitaria, Extracomunitaria y Española. 4º trimestre de 2013

	Nacionalidad Comunitaria	Nacionalidad Extracomunitaria	Nacionalidad Española	Total
Agricultura	7,8%	13,4%	78,8%	100,0%
Industria	3,6%	3,7%	92,7%	100,0%
Construcción	6,8%	6,4%	86,7%	100,0%
Servicios	3,9%	6,8%	89,3%	100,0%
Total	4,2%	6,7%	89,1%	100,0%

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística

Finalmente, si comparamos el peso de ambos colectivos en el total de la población ocupada extranjera, observamos que la proporción de extracomunitarios en la agricultura y los servicios, en realidad está algo por encima de su peso medio en el total de la población ocupada extranjera (61,3%), mientras que están por debajo de ese peso medio en industria y construcción. En cambio, el porcentaje de ocupados comunitarios en la agricultura es inferior a su peso en el total de la población ocupada.

Tabla 1.2. Porcentaje de población comunitaria y extracomunitaria ocupada sobre el total de población ocupada extranjera en cada sector económico. 4º trimestre de 2013

	Comunitaria	Extracomunitaria	Total
Agricultura	36,9%	63,1%	100,0%
Industria	49,8%	50,2%	100,0%
Construcción	51,4%	48,6%	100,0%
Servicios	36,4%	63,6%	100,0%
Total	38,7%	61,3%	100,0%

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística

Estos datos nos indican que la población ocupada extranjera en España tiene una gran importancia como mano de obra en la agricultura, su dedicación a este sector es la más importante de todos los sectores. También nos indican que los ocupados de origen extracomunitario tienen una dedicación superior a los nacionales de la Unión Europea en ese sector.

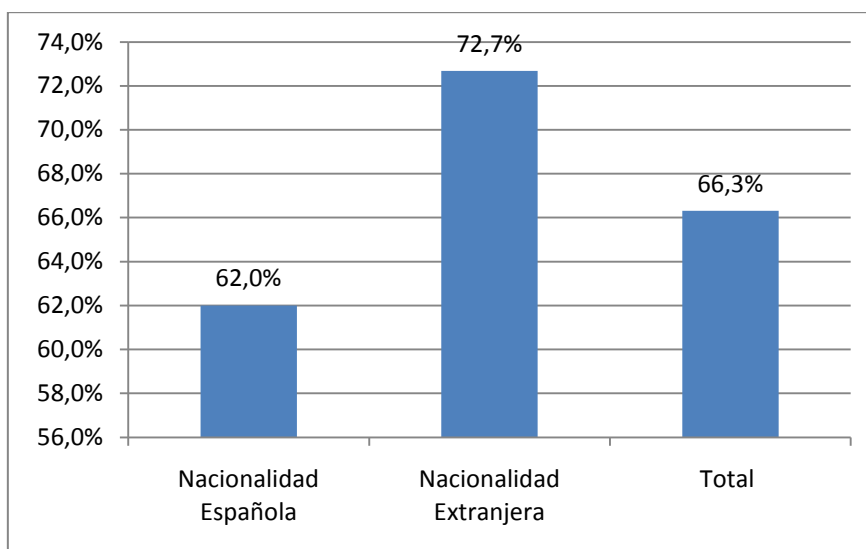
Por otro lado, el trabajo agrícola es en su mayor parte una actividad estacional. Como consecuencia de ello la temporalidad en la contratación es la situación más habitual.

En este punto es importante tener en cuenta que solo el 42,8% de la población española ocupada en la agricultura es población asalariada, el otro 57,2% son propietarios agrícolas. La Encuesta de Población Activa no detecta propietarios agrícolas de nacionalidad extranjera.

Aunque ese 42,8% de asalariados españoles también se ven afectados por la contratación temporal, la temporalidad afecta de forma distinta según la nacionalidad. En los siguientes gráficos y tablas presentaremos los datos sobre temporalidad en el trabajo agrícola, desagregados al máximo nivel de desagregación que nos permite la validez estadística de los mismos, por lo que hace referencia al origen geográfico y nacional de los extranjeros. Esto nos permitirá ir más allá del simple peso de comunitarios y no comunitarios, y concretar los datos por continentes o *grandes zonas* geográficas y países de origen de los principales colectivos.

En el gráfico 1.4 se observa como la tasa de temporalidad de la población asalariada extranjera es muy superior a la de la población española, con una diferencia de más de 10 puntos porcentuales.

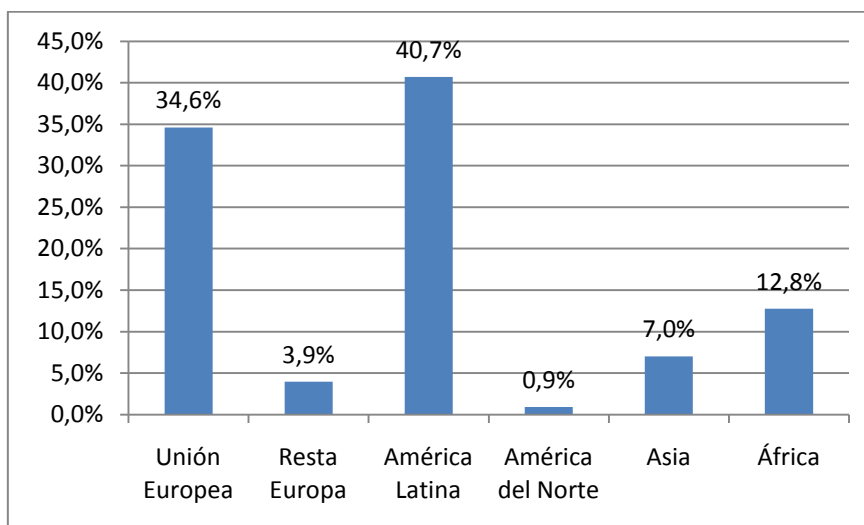
Gráfico 1.4. Tasa de temporalidad en actividades agrícolas según nacionalidad. 4º trimestre de 2013



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística

En el siguiente gráfico se muestra la distribución de la población ocupada extranjera en España según su origen. Las zonas utilizadas para esta clasificación siguen un criterio geográfico y político que es el que utiliza habitualmente la administración pública en sus estadísticas. Como podemos ver, el colectivo mayoritario es el Latinoamericano, seguido del comunitario. La suma de estos dos colectivos representa las tres cuartas partes del total de la población ocupada extranjera. Entre el resto destaca el colectivo africano.

Gráfico 1.5. Distribución de la población ocupada extranjera en España por grandes zonas geográficas de origen. 4º trimestre de 2013

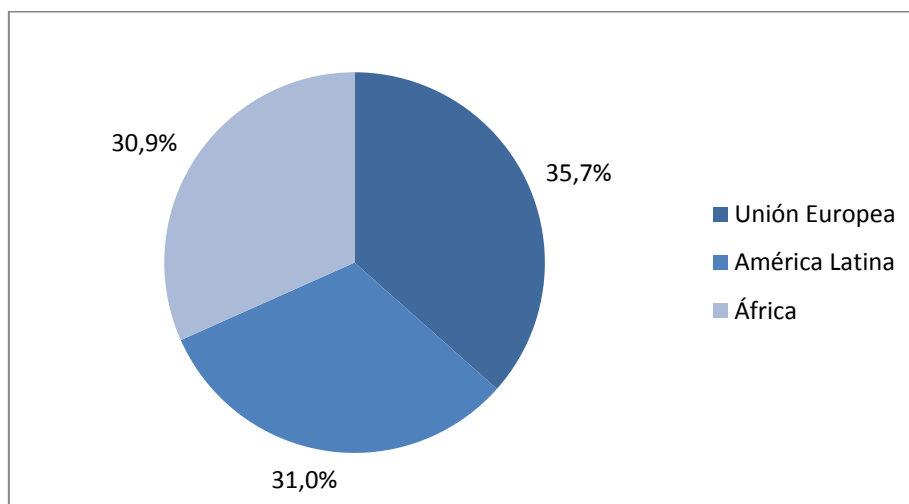


*Los datos de Oceanía no se recogen en el gráfico porque ofrecen cifras tan bajas que presentan un error estadístico no aceptable.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística

En cambio, si nos centramos solo en los ocupados en la agricultura, observamos que el colectivo africano tiene un peso muy importante en el total de los extranjeros ocupados en el sector. Su peso es solo algo inferior al de los europeos comunitarios, que son el principal colectivo, e igualan el porcentaje de los latinoamericanos que no son el principal colectivo en la agricultura.

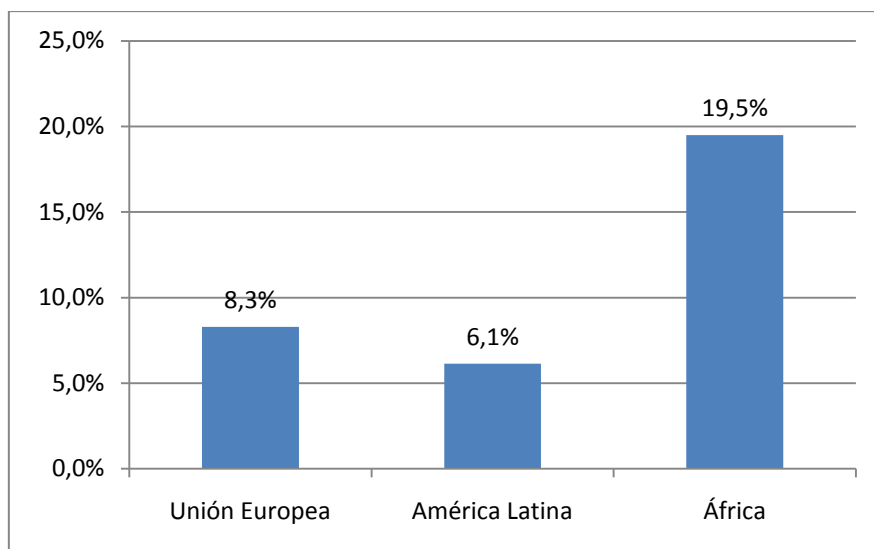
Gráfico 1.6. Distribución de los ocupados extranjeros en la agricultura según zona de origen. 4º trimestre de 2013



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística

Esta diferencia entre el peso en el total del empleo y el peso en el empleo agrícola tiene que ver con la desigual dedicación de cada colectivo al trabajo en ese sector, tal como vemos en el Gráfico 1.7.

Gráfico 1.7. Porcentaje de ocupados en la agricultura sobre el total de ocupados según zona de origen de la población extranjera. 4º trimestre de 2013*



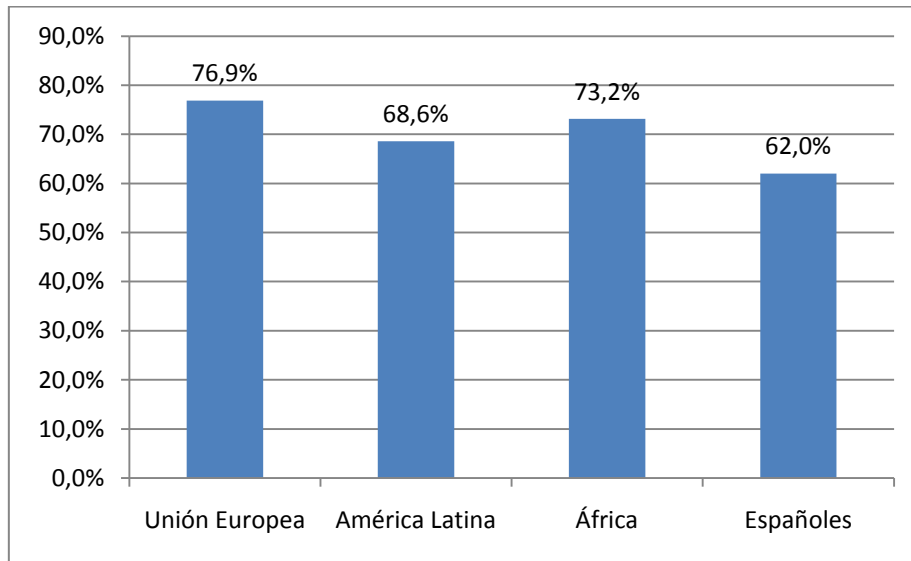
*Los datos de Asia, América del Norte y Oceanía no se recogen en el gráfico porque ofrecen cifras tan bajas que presentan un error estadístico no aceptable.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística

Así pues, los africanos se dedican más del doble que los comunitarios al trabajo en el campo y el triple que los latinoamericanos, de ahí que, pese a ser el 4º colectivo en importancia en el total de la población extranjera ocupada, su presencia en el sector agrícola es tan importante como la de comunitarios y latinoamericanos.

Por otro lado, el principal colectivo extranjero presente en el trabajo agrícola es también el que presenta más temporalidad. Como podemos ver en el Gráfico 1.8, más de tres cuartas partes de los asalariados comunitarios tienen un contrato temporal, lo que supone una temporalidad 15 puntos superior a la de los trabajadores agrarios de nacionalidad española. Entre los extranjeros, los latinoamericanos son los que presentan una menor tasa de temporalidad.

Gráfico 1.8. Tasas de temporalidad agrícola de las tres zonas de origen mayoritarias y de los asalariados españoles. 4º trimestre de 2014



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística

Pero si desagregamos los datos aún más, podemos concretar el análisis en los colectivos nacionales con más presencia en España. Con ese objetivo, La Tabla 1.3. nos presenta la distribución de la población ocupada extranjera por países de origen.

Tabla 1.3. Distribución de la población ocupada extranjera por países. 4º trimestre de 2013

	Población Ocupada	Porcentaje sobre el total
Rumanía	360.633	17,9%
Marruecos	206.373	10,2%
Ecuador	141.517	7,0%
Colombia	95.522	4,7%
Bolivia	95.480	4,7%
Italia	75.698	3,8%
Argentina	70.573	3,5%
China	70.503	3,5%
Perú	61.290	3,0%
Reino Unido	59.077	2,9%
10 primeros países	1.236.666	61,4%
Resto países	776.865	38,6%
Total	2.013.531	100,0%

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística

El colectivo rumano es el colectivo con mayor número de ocupados y representa prácticamente el 18% del total de los ocupados extranjeros. El colectivo marroquí y el ecuatoriano son los otros dos colectivos con más de 100.000 ocupados. Entre los diez primeros colectivos representen más del 60% del total.

Si, en cambio, acotamos los datos a los asalariados de la agricultura, se nos reducen de manera considerable las posibilidades. Como muestra la Tabla 1.4., solo 4 colectivos presentan cifras que pueden ser aceptables desde el punto de vista de su validez estadística, el resto de colectivos no se pueden tratar individualmente por que sus cifras de asalariados agrarios son excesivamente bajas. Como podemos observar, la población extranjera que trabaja por cuenta ajena en la agricultura en España, se concentra en 4 países de origen, uno de ellos comunitario, Rumanía, otro africano, Marruecos y dos latinoamericanos, Ecuador y Bolivia. Entre los cuatro suponen el 80% del total. Solo el colectivo rumano, el que aporta más trabajadores extranjeros al sector, supone prácticamente el 30% del total. Los marroquíes presentan un porcentaje también cercano al del colectivo rumano.

Tabla 1.4. Porcentaje de asalariados agrícolas extranjeros según nacionalidad de origen. 4º trimestre de 2013

Nacionalidad	Población Asalariada	Porcentaje sobre el total
Rumania	52.344	29,5%
Marruecos	46.696	26,3%
Ecuador	31.678	17,8%
Bolivia	11.765	6,6%
Total 4 colectivos principales	142.483	80,3%
Resto	35.025	19,7%
Total	177.508	100,0%

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística

Esta diferente aportación de trabajadores agrícolas responde a factores diversos según el colectivo. En la siguiente tabla se presentan los porcentajes de asalariados agrarios de cada uno de los principales colectivos respecto al total de asalariados de cada colectivo. Como podemos ver, el colectivo marroquí es el que más se emplea en actividades agrícolas, uno de cada cuatro asalariados marroquíes se ocupan en la agricultura, mientras que en el caso de los asalariados rumanos, no llegan a 2 de cada diez los que trabajan en actividades agrícolas.

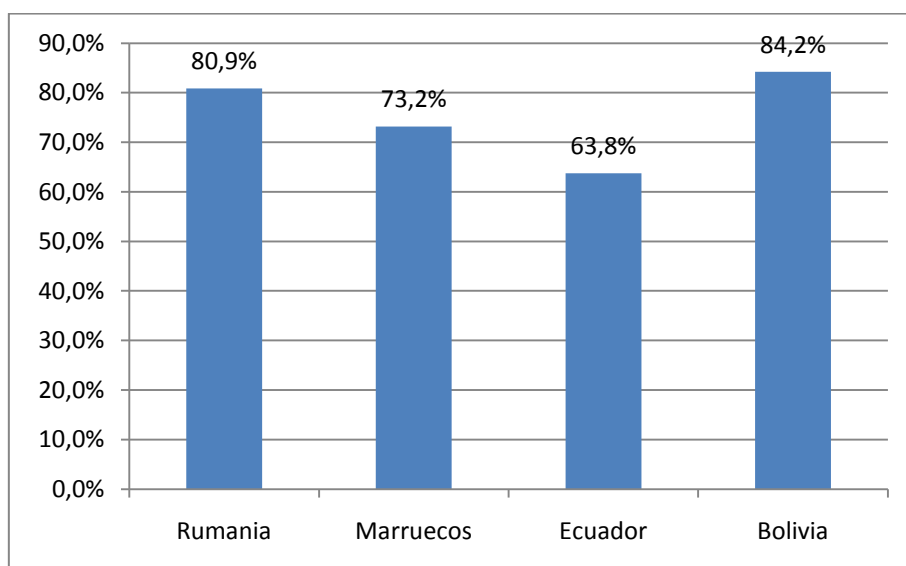
Tabla 1.5. Porcentaje de asalariados agrarios sobre el total de asalariados por países de origen. 4º trimestre de 2013

País de origen	Porcentaje sobre el total de asalariados
Rumania	16,0%
Marruecos	25,5%
Ecuador	23,7%
Bolivia	12,6%
Total 4 colectivos principales	19,3%
Resto	3,7%
Total	10,5%

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística

Por otro lado, la temporalidad de estos cuatro colectivos presenta algunas diferencias importantes. El colectivo boliviano es el que presenta la temporalidad más alta, seguido de cerca por el colectivo rumano. En cambio, los asalariados marroquíes y, especialmente los ecuatorianos, presentan temporalidades considerablemente inferiores. Recordemos, que la temporalidad de los trabajadores agrarios de nacionalidad española es del 62,0%, un porcentaje solo 1,8 puntos inferior al de los ecuatorianos.

Gráfico 1.9. Tasas de temporalidad en el trabajo agrícola de los 4 colectivos extranjeros con más asalariados agrícolas. 4º trimestre de 2014



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística

Así pues, la temporalidad de los contratos es superior en los trabajadores agrarios comunitarios que en los africanos o los latinoamericanos. Por países, marroquíes y ecuatorianos presentan una temporalidad inferior a la de rumanos y bolivianos. Los ecuatorianos presentan la misma temporalidad que los asalariados agrícolas de nacionalidad española.

Como resumen del capítulo podemos decir que la población ocupada extranjera se dedica más a la agricultura que la población española y es, toda ella, asalariada, mientras que más de la mitad de la población española ocupada en la agricultura es propietaria agrícola. Hay más extranjeros extracomunitarios que ciudadanos de la Unión Europea, aunque el colectivo rumano es el más importante. El colectivo rumano es el primer colectivo de extranjeros ocupados en todos los sectores y también el primero en cuanto a asalariados empleados en la agricultura. Los marroquíes son el segundo más importante en el trabajo agrícola porque más de una cuarta parte de los marroquíes se emplean en el campo. Aunque la dedicación de los ecuatorianos es casi tan alta como la de los marroquíes, su presencia en el trabajo agrícola es menor porque, globalmente, son un colectivo con menos efectivos que rumanos y marroquíes.

1.2. Las condiciones de vida y de trabajo

Para valorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores agrarios extranjeros no disponemos de datos estadísticos, no hay encuestas ni registros oficiales que faciliten este tipo de dato concreto. Solo disponemos de algunos informes cualitativos, normalmente centrados en los casos conocidos de sobreexplotación laboral o trata de personas, en los cuales, los casos de los trabajadores agrarios, no tienen una presencia especialmente significativa. También pueden ser ilustrativas las sentencias judiciales en las que aparecen aspectos de las condiciones de trabajo, y en muy pocos casos, aspectos de las condiciones de vida. Precisamente por eso será en los capítulos 3 y 4 donde desarrollaremos de manera específica esta cuestión.

Por el conocimiento que se genera a partir del trabajo sindical y los contactos institucionales sobre el terreno, sabemos que los trabajadores agrarios extranjeros suelen alojarse normalmente cerca de las explotaciones agrícolas. Pero hay una importante diferencia entre los trabajadores estables, que llevan tiempo asentados en la zona y que trabajan en explotaciones que, por el tipo de cultivo o combinación de cultivos, mantienen una actividad más o menos regular a lo largo del año, y los trabajadores temporeros que aparecen en una zona agrícola en el momento de cada campaña específica.

Los trabajadores estables tienden a estar relativamente integrados al entorno normalmente formando parte de redes sociales de proximidad del propio colectivo nacional de origen. Sus condiciones de vida son generalmente equiparables a las de los autóctonos. La mayor parte de trabajadores que se encuentra en esta situación son de origen marroquí y latinoamericano, principalmente ecuatoriano, y en algunas zonas

agrícolas también existen algunas comunidades subsaharianas. Estos son los colectivos que llevan más tiempo en el país trabajando en explotaciones agrícolas. Se trata de extranjeros que mayoritariamente tienen permisos de trabajo y residencia de larga duración y que en muchos casos han traído a España a conyugues y hijos a través de procesos de reagrupación familiar. En algunos casos en que todavía no tengan permisos de larga duración, su situación depende del mantenimiento del puesto de trabajo y del contrato correspondiente, la pérdida del trabajo reglado puede generar una situación de irregularidad sobrevenida y, por lo tanto, su situación, en todos los sentidos, también en las condiciones de vida y vivienda, puede peligrar.

En el caso de los trabajadores temporeros en cambio, el alojamiento y las condiciones de vida durante el periodo de realización del trabajo están más ligados a la explotación agrícola concreta en la que están trabajando. En los casos que llegan a España de manera legal contratados para campañas agrícolas de temporada, el alojamiento forma parte de las condiciones del contrato de trabajo y suele estar controlado tanto por la administración de trabajo y la inspección, como por los sindicatos y las organizaciones patronales que participan en el diseño de las campañas. Aún así, como veremos más adelante, pueden darse casos de incumplimientos de las condiciones del contrato que pueden ser no descubiertas por dos motivos básicos, la falta de inspección y la perspectiva de permanecer en el país después de que finalice la campaña por parte del trabajador. Esto último puede condicionar al trabajador a aceptar condiciones peores a las previstas inicialmente.

En las situaciones de irregularidad, es decir de trabajadores sin permiso de residencia y trabajo, se detectan casos de hacinamiento de trabajadores en viviendas “patera”, o en espacios sin las mínimas condiciones de salubridad y servicios. En los capítulos 3 y 4 veremos cómo las denuncias y la acción inspectora, han permitido descubrir este tipo de abuso por parte de algunos empleadores, y también por parte de intermediarios, en los casos de trata de personas para su explotación laboral o situaciones próximas a la trata.

En cuanto a salarios y condiciones laborales, a partir de los casos detectados de explotación severa que trataremos más adelante, de las sentencias judiciales y del conocimiento sindical, podemos decir que, en general, los trabajadores extranjeros tienden a tener peores condiciones laborales que los españoles, aunque la situación respecto al permiso de residencia y trabajo es la diferencia clave que separa la explotación de la sobreexplotación. La situación de necesidad, debilidad y indefensión de los trabajadores extranjeros sin permiso, permite el abuso del empleador y de los posibles intermediarios. En este sentido, veremos que se han detectado sobretodo casos de jornadas laborales extremadamente largas, falta de descanso semanal, falta de condiciones de seguridad e higiene adecuadas y salarios muy por debajo de lo que correspondería según la normativa laboral aplicable. Se ha detectado falta de pago del salario y retenciones de salario en algunos casos en que operan intermediarios, es decir, en situaciones de trata o próximas a la trata.

En todo caso este aspecto del abuso por parte de empleadores y intermediarios es un factor sobre el cual encontraremos información relevante en las conclusiones del trabajo de campo realizado en la 2ª fase de la investigación.

2. ANÁLISIS TERRITORIAL. ZONAS EXPUESTAS A RIESGOS.

Para definir las principales áreas agrícolas de España, susceptibles de ser escenario de situaciones de explotación laboral severa o trata de personas con fines de explotación laboral, utilizaremos como criterios el porcentaje de ocupados en la agricultura y el de trabajadores extranjeros empleados en actividades agrícolas en cada Comunidad Autónoma (Región de España).

La fuente de datos continuará siendo la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Empleo. El nivel regional es el máximo nivel de desagregación que nos permite tener datos válidos de ocupados en el sector agrícola, dado que, como ya comentábamos en el primer capítulo, es un sector que representa un bajo porcentaje de la población ocupada en España. Aún así, los datos de algunas regiones no podrán ser tenidos en cuenta por ofrecer cantidades sujetas a un error estadístico excesivo.

La siguiente tabla muestra el peso de la población asalariada agraria extranjera en cada comunidad autónoma. Como podemos ver, solo ocho regiones presentan cifras válidas desde el punto de vista estadístico, el resto, siete regiones y dos ciudades autónomas, presentan cifras excesivamente bajas para poder ser tenidas en cuenta de manera individual. De todas formas, las ocho regiones de las que tenemos datos válidos suponen más del 95% del total de los extranjeros asalariados en la agricultura en toda España según la Encuesta de Población Activa. Esto significa que, a efectos del análisis, prácticamente incluimos la totalidad de la población extranjera empleada en trabajo agrícola.

Tabla 2.1. Asalariados agrarios extranjeros en España por Comunidades Autónomas. 4º trimestre de 2013

	Asalariados agrarios extranjeros	Porcentaje sobre el total
Andalucía	55.561	31,3%
Murcia	42.393	23,9%
Com. Valenciana	28.506	16,1%
Castilla La Mancha	11.216	6,3%
Aragón	9.135	5,1%
Cataluña	8.569	4,8%
Canarias	7.171	4,0%
Castilla León	6.758	3,8%
Total Válidas	169.309	95,4%
Resto *	8.200	4,6%
Total asalariados agrarios extranjeros	177.509	100,0%

*Siete regiones y dos ciudades autónomas.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

La Tabla 2.2, muestra la importancia de la agricultura en cada una de las regiones incluidas en esta descripción, des del punto de vista de su peso en el PIB regional, así como des del punto de vista de su importancia en el empleo regional.

**Tabla 2.2. Peso de la agricultura en la economía regional.
4t trimestre de 2013**

	Porcentaje de la producción agrícola sobre el PIB regional	Porcentaje de población ocupada en la agricultura sobre el total regional
Andalucía	4,5%	8,8%
Murcia	4,9%	13,4%
Com. Valenciana	1,8%	3,4%
Castilla La Mancha	6,8%	7,9%
Aragón	3,9%	5,7%
Cataluña	1,2%	1,6%
Canarias	1,0%	3,8%
Castilla León	5,8%	7,2%
Média Nacional	2,4%	4,5%

Fuente: Encuesta de Población Activa y Economía Regional de España. Instituto Nacional de Estadística.

Finalmente la tabla 2.3, presenta la tasa de temporalidad de los asalariados agrarios en cada una de esas regiones.

**Tabla 2.3. Tasa de temporalidad en el trabajo agrícola
por Comunidades Autónomas. 4t trimestre de 2013**

	Tasa de temporalidad
Andalucía	83,1%
Murcia	59,7%
Com. Valenciana	67,6%
Castilla La Mancha	61,8%
Aragón	46,2%
Cataluña	36,2%
Canarias	43,1%
Castilla León	40,7%
Media Nacional	66,3%

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

Andalucía

En esta región, que ocupa todo el sur de España, la producción agrícola supone el 4,5% del PIB de la región, más de dos puntos por encima de la media nacional (2,4%). Los principales cultivos son de secano, especialmente trigo, olivo y viñedo. También existe una muy importante actividad hortícola y frutícola, en la cual los principales protagonistas son los cultivos bajo plástico (invernaderos).

Andalucía es la región con más asalariados agrarios extranjeros, los cuales representan el 31,3% del total del colectivo en España. Un 8,8% de la población ocupada trabaja en actividades del sector agrícola. La temporalidad de los asalariados agrarios en esta región es del 83,1%, la más alta de España, 17 puntos por encima de la media nacional.

Murcia

La región de Murcia está situada en el sudeste de España, en la costa mediterránea, entre las regiones de Andalucía, Comunidad Valenciana y Castilla la Mancha. Su producción agrícola supone el 4,9% del PIB de la región, también como Andalucía, más de dos puntos por encima de la media nacional. Los principales cultivos son la horticultura y la fruta, tanto cítricos como fruta dulce, con una presencia muy importante de los cultivos bajo plástico (invernaderos).

Es la segunda región con más asalariados agrarios extranjeros, los cuales representan el 23,9% del total del colectivo en España. Un 13,4% de la población ocupada trabaja en actividades del sector agrícola, en lo que supone el mayor porcentaje de población ocupada en el sector de toda España, tres veces superior a la media nacional (4,5%). La temporalidad de los asalariados agrarios en esta región es del 59,7%, más de 6 puntos por debajo de la media nacional.

Comunidad Valenciana

Situada a lo largo de la costa mediterránea, en el levante peninsular, entre las regiones de Murcia y Catalunya, la Comunidad Valenciana presenta un PIB agrícola con un peso comparativamente bajo sobre el total del PIB de la región. Las actividades agrícolas suponen solo un 1,8 % del total de la actividad económica. Se trata de una región con una actividad económica más diversificada que las dos anteriores, con una importante actividad industrial y con un sector turístico y comercial de peso. Su producción agrícola se basa en la explotación del olivo, la vid y la almendra, en el secano, y los cítricos, especialmente la naranja, y el arroz, en las tierras de regadío.

Los asalariados agrarios extranjeros de la Comunidad Valenciana representan el 16,1% del total del colectivo en España. Solo un 3,4% de la población ocupada trabaja en actividades del sector agrícola, un punto por debajo de la media nacional. La

temporalidad de los asalariados agrarios en esta región es del 67,6%, muy cerca de la media (66,3%).

Castilla La Mancha

Esta región, del interior de la península ibérica, ocupa la mayor parte de la *submeseta sur*, limitando al norte con Castilla y León y la Comunidad de Madrid, al oeste con Extremadura, al este con Aragón y la Comunidad Valenciana, y al sur con Murcia y Andalucía. Su producción agrícola representa el 6,8% del PIB de la región, más de 4 puntos por encima de la media nacional (2,4%). La tierra cultivable en esta región es fundamentalmente de secano, y su principal producto es el trigo (37% del total de la producción agrícola), también son importantes el olivo, la cebada y el viñedo.

Los asalariados agrarios extranjeros de la región representan el 6,3% del total del colectivo en España. Un 7,9% de la población ocupada trabaja en actividades del sector agrícola. La temporalidad de los asalariados agrarios en esta región es del 61,8%, menos de 6 puntos por debajo de la media nacional.

Aragón

Aragón está situado en el norte de España, limita por el norte con Francia, por el oeste con las comunidades autónomas de Castilla-La Mancha, Castilla y León, La Rioja, Navarra y por el este con Cataluña y la Comunidad Valenciana. La producción agrícola de esta región supone el 3,9% del PIB de la región, un poco por encima de la media nacional. Las tierras cultivables son muy mayoritariamente de secano y los principales productos son los cereales y los forrajes.

Es la quinta región con más asalariados agrarios extranjeros, los cuales representan el 5,1% del total del colectivo en España. Un 5,7% de la población ocupada trabaja en actividades del sector agrícola, algo más de un punto por encima de la media nacional (4,5%). La temporalidad de los asalariados agrarios en esta región es del 59,7%, más de 6 puntos por debajo de la media nacional.

Cataluña

Situada al nordeste de la Península Ibérica, Cataluña limita al norte con Francia y Andorra, al este con el mar Mediterráneo a lo largo de una franja marítima de unos 580 kilómetros, al sur con la Comunidad Valenciana (Castellón), y al oeste con Aragón. La producción agrícola de Cataluña supone un 1,2 % del total de la actividad económica. Se trata de una región con una economía altamente diversificada con una potente actividad industrial y un sector servicios importante y muy diverso. También su producción agrícola es muy diversificada. Cuenta con cultivos de secano como la vid, cereales y forrajes, olivo y fruta, así como fruta de regadío y cultivos bajo plástico, en este último caso se producen especialmente fresas y flores.

Los asalariados agrarios extranjeros en esta región representan el 4,8% del total del colectivo en España. Solo un 1,6% de la población ocupada trabaja en actividades del sector agrícola, casi tres puntos por debajo de la media nacional. La temporalidad de los asalariados agrarios en Cataluña es del 36,2%, muy por debajo de la media nacional.

Islas Canarias

Las Islas Canarias son un archipiélago del océano Atlántico que conforma una de las diecisiete comunidades autónomas de España. El archipiélago está situado en el norte de África, cerca de las costas del sur de Marruecos y del Sáhara. La producción agrícola canaria representa solo el 1% del PIB del archipiélago, el sector servicios y, muy especialmente el turismo es su principal actividad. Los principales cultivos son tropicales: piña, plátanos y aguacates. También se producen patatas, uva y flores de invernadero.

Los asalariados agrarios extranjeros en el archipiélago canario representan el 4,0% del total del colectivo en España. Un 3,8% de la población ocupada trabaja en actividades del sector agrícola. La temporalidad de los asalariados agrarios en esta región es del 43,1%, 23 puntos por debajo de la media nacional.

Castilla y León

Castilla y León está situada en la parte norte de la meseta de la península ibérica y se corresponde mayoritariamente con la parte española de la cuenca hidrográfica del Duero. Es la comunidad autónoma más extensa de España. Limita al norte con Cantabria, Asturias y el País Vasco; al oeste con Galicia y Portugal; al este con La Rioja y Aragón; y al sur con Extremadura, Madrid y Castilla La Mancha. Su producción agrícola representa el 5,8% del PIB de la región, más de 3 puntos por encima de la media nacional (2,4%). La producción agrícola se desarrolla tanto en tierras de secano como en tierras de regadío. Los productos de secano son principalmente cereales, leguminosas, girasol y vid. En las de regadío se produce, remolacha, patata, alfalfa y hortalizas.

Los asalariados agrarios extranjeros de la región representan el 3,8% del total del colectivo en España. Un 7,2% de la población ocupada trabaja en actividades del sector agrícola. La temporalidad de los asalariados agrarios en esta región es del 40,7%, 26 puntos por debajo de la media nacional.

3. TRATA CON FINES DE EXPLOTACIÓN LABORAL Y EXPLOTACIÓN LABORAL SEVERA EN ESPAÑA.

Tanto el fenómeno de la *Trata con Fines de Explotación Laboral*, como la *Sobreexplotación* o *Explotación Laboral Severa* son, por definición, fenómenos difíciles de detectar. En todo caso, lo que está claro, es que no es posible obtener datos cuantitativos válidos y suficientes que puedan ayudarnos a dimensionar el fenómeno. Estamos hablando de trabajo sumergido, actividades que no se registran y que tampoco son detectadas en estimaciones estadísticas generales.

Es por eso, que las aproximaciones que se han hecho al fenómeno en España, se basan en entrevistas a profesionales que trabajan en ese ámbito, así como en los datos derivados del registro de denuncias, tanto a la administración laboral como, en su caso, a la policía o la justicia penal.

Teniendo en cuenta las escasas fuentes existentes sobre este fenómeno en España, hemos seleccionado dos fuentes de información que han analizado con una cierta profundidad esta cuestión, a partir de los recursos que acabamos de comentar: entrevistas a profesionales, registros judiciales, y informes o memorias de la Seguridad Social y de la Inspección de Trabajo.

En primer lugar recogemos en este capítulo las conclusiones y los aspectos más destacables del estudio publicado en Madrid, en el año 2008, por ACCEM , titulado ***La trata de personas con fines de explotación laboral***¹. ACCEM es una Organización No Gubernamental que realiza un trabajo de apoyo, asesoramiento y ayuda a personas refugiadas, migrantes y personas en situación o en riesgo de exclusión social. El estudio fue financiado por la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración.

En segundo lugar hemos recorrido al informe de la oficina del Defensor del Pueblo, publicado en Madrid en 2012, titulado ***La trata de seres humanos en España: víctimas invisibles***². El Defensor del Pueblo es el Alto Comisionado de las Cortes Generales encargado de defender los derechos fundamentales y las libertades públicas de los ciudadanos mediante la supervisión de la actividad de las administraciones públicas.

¹ ACCEM. *La trata de personas con fines de explotación laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2008

² Oficina del Defensor del Pueblo. *La trata de seres humanos en España: víctimas invisibles*. Madrid. 2012

El estudio de ACCEM de 2008.

La primera idea general que plantea ACCEM, es la dificultad que muestran los entrevistados y también la propia documentación utilizada para el estudio, a la hora de distinguir entre lo que es **Trata de Personas con Fines de Explotación Laboral**, de lo que es **Explotación Laboral Severa o Sobreexplotación**. De hecho, en el mismo estudio, a menudo se hace difícil distinguir en qué momento se está hablando de trata o de sobreexplotación.

La **Trata** es especialmente difícil de detectar, aunque los casos conocidos parecen indicar la existencia de un volumen mayor no detectado. El principal motivo es que la detección de casos de **Trata de Personas con Fines de Explotación Laboral** (a partir de ahora TFEL) depende fundamentalmente de la existencia de algún tipo de denuncia, laboral o penal, y normalmente las víctimas no denuncian por los siguientes motivos:

- ◆ Desconocimiento del idioma del país de llegada.
- ◆ Desconocimiento de sus derechos y de las medidas de protección pública existentes.
- ◆ La necesidad económica.
- ◆ El endeudamiento con la red de trata.
- ◆ Amenazas y coacciones.

Los colectivos más vulnerables son los que provienen de países sin tradición de emigrar a España. En cambio, cuando hay una presencia importante del colectivo de origen, el recién llegado ha recibido información previa antes de iniciar el viaje. También tiene una relativa facilidad para relacionar-se con el entorno inmediato a través de la comunidad de connacionales ya asentados en la zona, la cual actúa como fuente de información complementaria. Este sería el caso de ecuatorianos y marroquíes en España. Estos colectivos disponen de redes sociales, de familiares y amigos que los ayudan a insertarse social y laboralmente, aunque el trabajo que encuentren sea irregular. La mayoría de entrevistados consideran que en estos casos no solo no existe TFEL, si no que es más difícil que se produzcan situaciones de Explotación Laboral Severa. Los autores del estudio concluyen que, tanto la TFEL como la Explotación Laboral Severa, están muy relacionadas con la evolución de los flujos migratorios y las políticas de inmigración del país.

El perfil mayoritario de víctima, según los entrevistados, es un hombre de edad media, escaso conocimiento del idioma español y bajo nivel de estudios. Aunque según la UCRIF³, el número de mujeres en situación de explotación laboral severa está aumentando en el servicio doméstico y la agricultura.

Des del punto de vista del origen geográfico, los colectivos más afectados son los provenientes de Sudamérica, Europa del Este y África Subsahariana. Pero es en el colectivo chino donde se ha detectado la explotación más extrema, llegando a

³ Unidad Contra Redes, Inmigración Ilegal y Falsedades Documentales del Cuerpo Nacional de Policía

situaciones de semi-esclavitud. En este caso, la mayoría de los entrevistados considera que las diferencias culturales son un factor importante, ya que la precariedad es una norma en buena parte de las relaciones laborales en China.

También se han dado casos de ciudadanos comunitarios portugueses, de perfil marginal, o angoleños y brasileños con pasaporte portugués, con total desconocimiento de la normativa laboral y de la protección pública a la que pueden acudir.

La mayor parte de los entrevistados consideran que en España la actuación de organizaciones dedicadas a la TFEL es excepcional, la situación más común es la explotación laboral severa. Esta se produce por el aprovechamiento, por parte de algunos individuos y algunas empresas, de la posición de debilidad que produce la situación de irregularidad de los inmigrantes sin permiso de residencia y trabajo. De todos modos los autores del estudio consideran que algunas de las condiciones detectadas podrían estar indicando casos de TFEL. Se trata de casos en que finalmente ha habido denuncia, por parte de organizaciones sindicales normalmente, y se han probado situaciones de aislamiento, clima de temor, limitación de movimientos combinada con desconfianza inducida hacia las autoridades, retención de pasaporte e incluso, amenazas contra la familia del inmigrante.

También se ha analizado la figura del intermediario, que puede formar parte de una red de trata o, puede ser simplemente, alguien que ponga en contacto a inmigrantes irregulares con empresarios dispuestos a contratar trabajadores sin permiso de residencia, a cambio de condiciones de trabajo inferiores a las que corresponderían legalmente. Estos intermediarios pueden ser también empresas legalmente constituidas que, aparte de sus actividades legales, realicen también esta intermediación ilegal.

En cuanto al papel de los empleadores, se puede considerar el desconocimiento de la actuación abusiva de algunos intermediarios, aunque se ha demostrado que hay empleadores que son conocedores del abuso de los intermediarios. Pero más allá de esto, las condiciones de trabajo y la necesidad del permiso de residencia, sí que son responsabilidades que los empleadores no pueden eludir. El objetivo del empleador al utilizar trabajadores sin permiso, objeto de trata o no, es el de imponer unas condiciones laborales por debajo de aquellas que están obligados a aceptar según el marco legal fijado por las leyes laborales y los convenios colectivos correspondientes. Muchos empresarios se justifican considerando que le están haciendo un favor al emigrante sin permiso, el cual no puede acceder a ningún puesto de trabajo legal, de hecho, a menudo, las víctimas también lo piensan. Este es uno de los motivos, junto con el miedo a la expulsión, por los que no hay denuncias. La denuncia normalmente se produce cuando el trabajador sin permiso considera que la situación es insostenible y no encuentra otra alternativa.

En este sentido hay que tener en cuenta que el marco de desarrollo del trabajo sobreexplotado es el mismo del trabajo no declarado o trabajo irregular en general. El trabajo no declarado es aceptado por parte del trabajador, a menudo por no tener

más opciones, pero también puede ser un segundo trabajo que complementa el trabajo reglado. El empresario lo utiliza con el objetivo principal de reducir costes gracias a no pagar ni impuestos, ni las cuotas a la Seguridad Social. Pero cuando la situación del trabajador es de evidente debilidad, muchos empresarios incluyen como objetivo la sobreexplotación, tanto si se trata de trabajadores extranjeros, como si se trata de nacionales. La cuestión fundamental es si el trabajador tiene o no tiene alternativa.

Esa es la diferencia fundamental entre sobreexplotación o explotación severa y el simple trabajo no reglado. El trabajo no reglado, en sí mismo, no tiene porqué incluir condiciones de trabajo peores que las que marca la normativa o los convenios. Incluso puede darse el caso que el trabajador también se beneficie del no pago de las tasas administrativas, obteniendo remuneraciones netas superiores a las que obtendría en un trabajo declarado, aunque evidentemente, no estaría cotizando para la ventajas sociales, como la pensión de jubilación o la prestación por desempleo, y eso es una desventaja clara a medio y largo plazo.

La sobreexplotación o explotación severa empieza cuando las condiciones laborales son abusivas, jornadas sistemáticamente más largas o interminables, salarios mucho más bajos, inexistencia de los días de descanso preceptivos, etc.

Los trabajadores extranjeros sin permiso de residencia presentan una posición de especial debilidad negociadora, que posibilita que su trabajo no reglado sea más que eso y se convierta en una situación de explotación laboral severa. En su caso, además, hay que incluir en la valoración de esa sobreexplotación, las condiciones de vida. En la mayoría de los casos detectados de explotación severa de inmigrantes, las condiciones del lugar de residencia eran muy precarias. Se trataba de espacios con malas condiciones, o en condiciones de hacinamiento con un número de residentes muy superior al razonable y, en muchas ocasiones, en el mismo puesto de trabajo.

Como abuso añadido a los trabajadores sin permiso de residencia se incluyen, en algunos casos, estafas relacionadas con la tramitación o la promesa de tramitación del permiso de residencia y trabajo, a cambio de dinero o de la contracción de deuda.

Finalmente hay que tener en cuenta los casos de extracomunitarios que han llegado a España de manera legal, con permiso de residencia y permiso de trabajo, y son también objeto de explotación laboral severa. En el marco legal español existen 3 modalidades de contratación en el país de origen, en base a convenios bilaterales entre España y el país correspondiente.

1. **contingente de trabajadores extranjeros** para cubrir ocupaciones declaradas de difícil cobertura por la mano de obra existente en el país.
2. la contratación de **temporeros** para las campañas agrícolas.
3. la **contratación nominativa** en el país de origen a partir de convenios bilaterales entre España y el país correspondiente.

Se trata de mecanismos que aseguran el acceso al empleo en España, en condiciones de legalidad, y que, formalmente al menos, garantizan unas condiciones de trabajo dentro de la normativa española y unas condiciones de vivienda dignas. A pesar de este marco legal, se han detectado casos en los que las condiciones de trabajo y las condiciones de vivienda están muy por debajo de las que se les ofrecieron inicialmente, con jornadas interminables, sueldos muy inferiores a los habituales en el sector y características del trabajo gravosas respecto a las que les fueron ofrecidas. El problema es que su permiso de trabajo está vinculado a la realización del trabajo para el que han sido contratados y, si no hay control sindical o un trabajo específico de la Inspección de Trabajo, el abuso es muy posible. Hay que tener en cuenta que muchos de los extranjeros que entran en España por esta vía, tienen como objetivo permanecer en el país después de la finalización del contrato inicial. La perspectiva de continuar trabajando en el mismo lugar, o que se les facilite otro lugar de trabajo que permita renovar el permiso, es un arma en manos de los empleadores y los intermediarios para que acepten los abusos. Por otro lado, si no vuelven a su país, una vez finalizados el contrato y permiso iniciales, tal como ya hemos comentado en el capítulo 1, pasan a estar en una situación de irregularidad sobrevenida, con todo lo que eso supone en relación a sus posibilidades de victimización.

Des del punto de vista sectorial, los principales sectores donde se ha detectado explotación laboral severa son la Hostelería, el Comercio, la Construcción y la Agricultura. Según la mayoría de los entrevistados, el sector donde se producen mayores casos es el de la Agricultura, pero los datos de la Inspección de Trabajo indican una detección de casos superior en Hostelería. Esta diferencia entre la percepción de los expertos y los datos de la Inspección de Trabajo puede deberse a la mayor *invisibilidad* de la situación en la Agricultura. Lo que sí nos dicen los datos analizados en el capítulo 1, es que el porcentaje de trabajadores extranjeros en la Agricultura, es el porcentaje más alto de todos los sectores. También sabemos que los factores de temporalidad/estacionalidad característicos de la Agricultura, facilitan una movilidad itinerante en la que el abuso se multiplica.

Informe de la Oficina del Defensor del Pueblo del 2012.

Este informe, titulado *la trata de seres humanos en España: Víctimas Invisibles*, se basa en las quejas recibidas en la Oficina del Defensor del Pueblo, visitas de la propia oficina y otros organismos públicos nacionales e internacionales, y la detección por parte de sindicatos y entidades de la Red Española de Lucha Contra la Trata. A Todo esto se le añade las memorias de la Inspección de Trabajo y el seguimiento de las operaciones policiales contra la trata con fines de explotación laboral.

Según el informe, en 2011 se han detectado situaciones de explotación laboral severa y algunas que pueden constituir TFEL, pero no se ha conseguido entrevistar a ninguna víctima, ni se han recibido quejas directas de víctimas. Es por eso que se ha optado por utilizar los datos de las investigaciones de oficio.

Según los datos acumulados, entre 2009 y 2011, solo se han detectado 21 casos de TFEL, pero cada año se han detectado más de 100 casos de explotación laboral severa de trabajadores extranjeros. En el 68% de esos casos, las víctimas no se acogieron a la posibilidad de solicitar el periodo de restablecimiento y reflexión prevista en la Ley Española de Extranjería. El temor a represalias y a posibles medidas en su contra por parte de las autoridades españolas, son el principal motivo para no acogerse a esas medidas. Por eso la oficina del Defensor del Pueblo plantea algunas medidas para mejorar esta cuestión:

1. Aumentar la implicación de la Inspección de Trabajo en la detección de la explotación laboral severa de inmigrantes.
2. La creación de un plan integral de lucha contra la TFEL.
3. Incrementar la separación entre el periodo de restablecimiento y la decisión de cooperación con las autoridades.
4. La autorización de residencia a las víctimas es una garantía para su protección.

En conclusión

Tanto el estudio de ACCEM como el informe del Defensor del pueblo coinciden en los siguientes aspectos del fenómeno en España:

Se trata de un fenómeno de difícil detección, especialmente la constatación de los casos que se pueden calificar de Trata, pero también presentan dificultades de detección los casos de explotación laboral severa por la falta de colaboración de las víctimas. Falta de colaboración que obedece a su situación de extrema debilidad y desconocimiento del entorno, tanto en los aspectos legales de derechos y deberes, como en lo que respecta a conocimientos lingüísticos y culturales. La actuación de oficio por parte de la administración laboral, judicial y policial, juntamente con la intervención de las organizaciones sociales de apoyo, especialmente las organizaciones sindicales, más la compensaciones legales por colaboración, parecen, por el momento, los caminos con más posibilidades de éxito en este campo.

4. EL MARCO REGULATORIO Y JURÍDICO DE REFERENCIA A NIVEL NACIONAL.

4.1. El método de transposición de la Directiva 52/2009.

La directiva 52/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea *por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular*, fue trasladada a la legislación española con la Ley Orgánica 2/2009 de 11 de diciembre de *Reforma de la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social*. Los objetivos de la reforma eran:

1. Incorporar la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, contraria a la restricción, solo a los extranjeros con permiso de residencia, de algunos derechos fundamentales como los de reunión, asociación, sindicación y huelga.
2. Adaptar la ley a los cambios en el fenómeno migratorio en España.
3. Incorporar al ordenamiento jurídico español las directivas europeas sobre inmigración, total o parcialmente pendientes de transposición. Especialmente aquellas destinadas a luchar contra la inmigración irregular, como es el caso de la directiva 52/2009/CE y el convenio 197 del Consejo de Europa.

Es importante tener en cuenta que muchos de los aspectos que se regulan en esa directiva, ya están recogidos en el ordenamiento jurídico español o bien en la Ley 4/2000 o en su reglamento aprobado por Real Decreto 2393/2004 de 30 de diciembre.

Destacamos a continuación aquellos aspectos de la directiva 52/09/CE que se han trasladado a la Ley Orgánica 4/2000, y que tienen una relación con la explotación laboral severa de trabajadores extranjeros y la trata de personas con fines de explotación laboral.

Como premisas generales cabe destacar que, se fija la obligación del empresario de solicitar la autorización de residencia y trabajo al trabajador extranjero, antes de contratarlo, mientras que, por otro lado, se especifica que en el caso que se detecte una infracción de esta obligación, la sanción será para el empresario, no para el trabajador, al cual se le reconocerán todos los derechos laborales así como las prestaciones a qué su actividad laboral le de derecho, excepto el derecho a obtener prestación por desempleo.

Infracciones

Las infracciones de las obligaciones empresariales respecto a los trabajadores extranjeros, son clasificadas como graves o muy graves. Se considera infracción grave no dar de alta al trabajador extranjero en el Régimen de la Seguridad Social correspondiente o no registrar el contrato en el registro correspondiente.

Se consideran infracciones muy graves, en relación a la contratación de trabajadores extranjeros, las siguientes:

1. Inducir, promover o facilitar, con ánimo de lucro, la inmigración clandestina.
2. La discriminación por motivos raciales, étnicos, nacionales o religiosos.
3. Contratar trabajadores extranjeros sin autorización de residencia y trabajo. Se comete una infracción por cada trabajador contratado.
4. Simular una relación laboral con un extranjero, cuando se haga con ánimo de lucro.
5. Transporte de extranjeros (por cualquier medio de transporte) hasta territorio español sin comprobar la validez de pasaporte o visado en su caso.

Si el empresario sancionado fuera subcontratista, el contratista principal y los subcontratistas intermedios que fueran conocedores del hecho que esa empresa contrata trabajadores sin autorización, responderán solidariamente, tanto de las sanciones, como de las responsabilidades con la administración y el trabajador.

Uso de la opcionalidad de la directiva

El artículo 15 de la directiva 2009/52/CE deja en manos de los estados miembros, la posibilidad de adoptar disposiciones que sean más favorables para los nacionales de terceros países a los que se aplique esta normativa.

En España esta opcionalidad se traslada a la Ley Orgánica 2/2009 de 11 de diciembre modificando el artículo 59 y creando un nuevo artículo 59 bis de la *de la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social*.

El artículo 59 de la L.O. 4/2000 sobre colaboración contra redes organizadas reformado, incorpora la posibilidad que la víctima de tráfico ilícito de mano de obra quede exenta de responsabilidad administrativa y no sea expulsada, en el caso que denuncie a los autores o cooperadores del delito y colabore con las autoridades. En caso que exista esa colaboración, se le concederá una autorización provisional de residencia y trabajo. Es aquí donde se introduce el periodo de reflexión para la colaboración con las autoridades mediante la incorporación del nuevo artículo 59 bis, intitulado: "*Víctimas de la trata de seres humanos*". Los órganos administrativos que instruyen el expediente sancionador, cuando estimen que hay motivos razonables para creer que se encuentran ante un caso de trata de seres humanos, informaran a la autoridad competente el periodo de restablecimiento y reflexión. El periodo durará al menos 30 días y durante ese tiempo se le autorizará la estancia temporal y se suspenderá el expediente sancionador o la expulsión en su caso. Durante ese periodo las autoridades velarán por su subsistencia y su protección, al mismo tiempo que podrán facilitar el *retorno asistido* o la *autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales*, por su cooperación.

4.2. El marco legal del contexto nacional.

En agosto del 2013 se presentó un informe sobre trata de seres humanos con fines de explotación laboral en España, realizado por el Gabinet d'Estudis Socials (GES) y financiado por el *Programa de Prevención y Lucha contra el Crimen* de la Dirección General de Asuntos Internos de la Comisión Europea⁴. Entre otras aportaciones, los autores realizan un estado de la cuestión del tratamiento legal de la trata de seres humanos con fines de explotación laboral en España. En este apartado nos basaremos pues en este trabajo, ya que se trata de una síntesis muy actual del marco legal español para la lucha contra la trata de personas para su explotación laboral.

Lo primero que hay que tener en cuenta es que España ratificó el llamado "Protocolo de Palermo", el protocolo para prevenir y combatir la trata de seres humanos, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia y el crimen organizado, firmado el 15 de noviembre de 2000. Y, lo que es más importante, también ratificó, más recientemente el Convenio 197 del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos firmado en Varsovia el 16 de Mayo de 2005, el cual, como ya hemos visto, ha sido una de las referencias utilizadas para la actualización de la legislación sobre inmigración, pero también para la actualización del código penal a través de la Ley Orgánica 5/2010 22 de junio, donde por primera vez el tráfico de seres humanos es tipificado como crimen y se le diferencia de la simple inmigración clandestina.

De acuerdo con esta actualización, para considerar delito penal una actividad de trata de seres humanos con el propósito de explotación laboral, se debe dar la suma de una serie de elementos:

1. El delito debe de estar vinculado territorialmente a España, según las siguientes posibilidades:
 - Los criminales actúan desde España. Se dirige el proceso desde España con el fin de traer las víctimas al país para su explotación laboral o trasladarlas a un tercer país.
 - Una parte del delito cometido se comete en España. Por ejemplo, el transporte de la víctima.
 - España es el destino final, donde la víctima es explotada.

⁴ Leotti, P y otros. *Report on THB and THB-like cases for the purpose of labour exploitation in the agricultural sector. The Spanish Report*. Directorate-General Home Affairs European Commission.

2. Se definen los instrumentos o recursos utilizados para conseguir los fines previstos:
 - Violencia e intimidación o cualquier forma de coerción como el secuestro con violencia o amenaza de violencia a familiares.
 - Engaño, fraude o acción fraudulenta.
 - Abuso de una situación de debilidad de la víctima, necesidad o vulnerabilidad, en la que la víctima no tiene otra alternativa que ceder al abuso. Se incluye el pago de algún tipo de prestación como por ejemplo el transporte. Quien colabore en el abuso, se considera cooperador necesario en el delito.
3. El delito se comete sobre personas, independientemente de la condición de estas. No importa la condición legal de la víctima, si es extranjero o nacional, si es comunitario o extracomunitario, o si tiene o no permiso de residencia. Por lo tanto la trata puede existir aunque exista permiso de residencia y permiso de trabajo.
4. Se incluyen los siguientes tipos de acciones como delitos de trata
 - El reclutamiento o “captación” de la víctima utilizando alguno de los instrumentos antes descrito.
 - El transporte, “paso” o entrada de la víctima al país, entendiéndose como acción de intermediación y debe interpretarse de manera amplia.
 - Alojamiento provisional, como acción de intermediación. Incluye la recepción de la víctima y la “transferencia” de un criminal a otro.
 - Entrega y Recepción de la víctima ya sea directamente, esperando en un punto de contacto o recibiendo a la víctima entregada por el traficante en el punto donde se la debe ubicar.
5. las acciones llevadas a cabo deben tener como objetivo la comisión del delito de trata con fin de explotación laboral., adoptando así el criterio utilizado a nivel internacional, según el cual, existe explotación laboral cuando hay imposición de trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la mendicidad. Existirá delito cuando se cumplan alguna de las acciones mencionadas anteriormente, independientemente que se acabe haciendo efectiva la explotación laboral.

En este sentido el artículo 177 bis del Código Penal incluye condenas de prisión de 5 a 8 años. En los siguientes casos se establecerán penas más severas:

- Cuando, la víctima está en peligro como resultado de las acciones de trata.
- Cuando, la víctima es menor de edad.
- Cuando, la víctima sea especialmente vulnerable por enfermedad o discapacidad
- Cuando las acciones las cometen personas que son una autoridad pública, o pertenecen a la Administración Pública.
- Cuando los individuos condenados pertenecen a una colegio profesional, una marca Registrada, asociación de más de dos personas, industria o negocio.
- Cuando las acciones delictivas descritas las realiza una persona jurídica.

Por otro lado, la seducción, provocación, y conspiración para cometer el delito son punibles, con una pena de grado inferior a la que sería atribuible a las acciones penales de la trata.

Estas incorporaciones no se limitan solo al ámbito de la trata de personas si no que también se trasladan a la legislación sobre explotación laboral. Dos artículos del Código Penal, 311 y 312 definen qué prácticas tienen que ser tenidas en cuenta:

- Obligar a los trabajadores a condiciones de trabajo nocivas, o a situaciones con la Seguridad Social perjudiciales (Art. 311 Código Penal). Se impondrán penas desde los 6 meses hasta los 3 años, y una multa, a quienes por medio del engaño, o a través del abuso de una situación de necesidad, impongan a los trabajadores a su servicio, condiciones de trabajo o términos de la Seguridad Social que lesionan, suprimen o disminuyen sus derechos.
- La contratación en condiciones adversas de los nacionales extranjeros, que no tienen permiso de trabajo válido (artículo 312.2, en la sección 2) con el fin de hacerles prestar servicios en condiciones inferiores a las que les corresponden legalmente, privándoles de sus derechos de acuerdo con el convenio colectivo aplicable o un contrato de trabajo, será castigada con pena de prisión de 2 a 5 años.

Por lo que se refiere al delito de trata, entendida como las acciones de captación, traslado o recepción de personas desde el lugar de su residencia a un lugar extraño a través de cualquiera de los medios activos para fines de explotación laboral en condiciones de esclavitud o servidumbre, en marzo de 2010, la Secretaría de Estado de Seguridad dictó la Instrucción 1/ 2010, que desarrolla el procedimiento a seguir en la detección de víctimas de la trata y la prestación del período de restablecimiento y reflexión previsto en la ley, hasta que sean aplicable las nuevas regulaciones para el desarrollo de la Ley orgánica 4/2000.

La Comisaría General de Extranjería y Fronteras publicó una nota de servicio dirigida a diversas unidades policiales que indican las acciones a realizar con las víctimas de trata, desarrollando un modelo de la propuesta para la concesión de un período de recuperación y reflexión.

En 2011, se emitió el Real Decreto 577/2011 de 20 de abril, en qué se aprueba una nueva normativa de desarrollo de la Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, y que se desarrolla en sus artículos 140 a 146 del procedimiento para protección de las víctimas de la trata de seres humanos.

Por otra parte, la Ley Orgánica 4/2000, se reformó una vez más en julio mediante la Ley Orgánica 10/2011, de 27 de Julio, con el fin de extender a los hijos de las víctimas la protección que se da a las mujeres víctimas de la trata de personas que deciden denunciar su explotador. También se hace extensiva esa protección a cualquier otra persona que mantenga vínculos familiares o vínculos de otra naturaleza en el momento de certificar indefensión contra los traficantes. Por otro lado, establece la obligación de motivar la negativa de este período de reflexión, así como el derecho al recurso administrativo.

La regularización por arraigo y colaboración con la administración

La legislación española ofrece 3 posibilidades de regularización de los trabajadores extranjeros que se encuentran trabajando irregularmente en España por circunstancias especiales. Estas posibilidades son fruto de *la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social*, y especialmente, de sus posteriores modificaciones, en 2001, 2004 y 2009. Las figuras legales son: Arraigo Social, Arraigo Laboral y Colaboración con la Administración.

El Arraigo Social es una figura que existe desde la primera versión de la Ley Orgánica 4/2000, aunque es modificada parcialmente en 2004. Las otras dos se incorporan en la reforma de 2004 a propuesta de Comisiones Obreras de Catalunya conjuntamente con la Oficina del Defensor del Pueblo.

1. *Arraigo Social*: Según esta figura legal, un trabajador extranjero que pueda demostrar tres años de residencia en España, aporte un contrato de trabajo firmado por el empleador y un informe de integración social expedido por la administración autonómica o el ayuntamiento en algunas comunidades autónomas, obtendrá un permiso excepcional de residencia y trabajo por un año renovable. Los tres años de residencia son una modificación del 2004 ya que en la primera versión de la ley se necesitaban 5 años de residencia.
2. *Arraigo Laboral*: Según esta figura legal, un trabajador extranjero que pueda demostrar 2 años de residencia en España, y también un mínimo de 6 meses de relación laboral sin contrato, obtendrá también un permiso excepcional de residencia y trabajo por un año renovable. Los 6 meses de relación laboral son una modificación de la reforma de 2009 a propuesta de Comisiones Obreras, en la versión de 2004 la relación laboral mínima era de un año.

La demostración de la relación laboral puede llegar de dos formas

- a. Resolución judicial o acta de conciliación en vía judicial que la reconozca.
 - b. Resolución administrativa confirmatoria del acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la acredite.
3. *Colaboración Con las Autoridades*: Un trabajador extranjero puede obtener un permiso de residencia, sin necesidad de demostrar un tiempo de residencia en España, si colabora con las autoridades administrativas, policiales, fiscales o judiciales. Son esas autoridades las que instaran a los organismos competentes dicha concesión.

A partir de la reforma de 2009, también a propuesta de Comisiones Obreras, se incluye en esta posibilidad de colaboración a la Inspección de trabajo de una manera específica, pues se considera que se trata de una parte de la autoridad laboral que ha de tener un papel especialmente importante en la lucha contra la sobreexplotación de los trabajadores extranjeros. Si el trabajador accede a colaborar con las autoridades a partir de una denuncia a la Inspección de Trabajo, denuncia que el trabajador puede realizar a través de una organización sindical, la Inspección de Trabajo actúa de manera que el empresario no sabe que ha existido denuncia. En este caso la Inspección realiza un informe recomendando el permiso de residencia y el trabajador tiene que solicitar posteriormente el permiso de trabajo.

En los dos últimos casos, *Arraigo Laboral* y *Colaboración con Las Autoridades*, si el empleador decide despedir al trabajador, la justicia laboral considerará ese despido como despido improcedente con todos los derechos de indemnización, siempre que se pueda demostrar en juicio la relación laboral a partir de pruebas o testigos. El trabajador no tendrá derecho a recibir prestación por desempleo en el momento del despido, pero el tiempo de relación laboral que se le haya reconocido generará derecho a prestación que se acumulará a la que genere con un contrato laboral posterior.

Es importante destacar el valor del *Protocolo Marco de Protección de las víctimas de Trata de Seres Humanos*, firmado por los ministerios de Justicia, Interior, Trabajo e Inmigración, Sanidad, Política Social e Igualdad, el Consejo General del Poder Judicial y el Ministerio Fiscal, para la actuación conjunta de todas las administraciones estatales implicadas. Este protocolo incluye formas de colaboración entre las administraciones y las organizaciones sociales que están en contacto con el fenómeno.

En la Comunidad Autónoma de Cataluña, se acordó con la UCRIF de la Policía Nacional un modelo de denuncia a la inspección de trabajo. El objetivo es evitar que la actuación de la policía comporte la apertura de un expediente de expulsión del trabajador extranjero irregular. Con este modelo de denuncia, la policía considera al trabajador víctima colaboradora de la propia investigación policial y se pone en marcha el proceso de regularización por circunstancias especiales antes citado

4.3. Análisis de la jurisprudencia y sentencias sobre casos de explotación laboral severa.

Para revisar las sentencias sobre explotación laboral de extranjeros hemos fijado el inicio de esa revisión en las sentencias del año 2010, dado que nos interesa evaluar los efectos de la *Reforma de la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social*, que es de diciembre de 2009, así como la actualización del código penal a través de la Ley Orgánica 5/2010, la cual se publicó el 22 de junio de 2010.

Lo primero que hay que destacar es que **ninguna de las sentencias recogidas en los repertorios de jurisprudencia consultados se refiere a casos producidos en actividades agrarias**. No afectan a trabajadores agrícolas ni a empleadores o empresas dedicadas a la explotación agrícola. De todas formas, a continuación presentamos un análisis de los repertorios de jurisprudencia del periodo de 2010 a la actualidad que, aunque se apliquen a casos de otras actividades económicas, pueden dar una idea de las tendencias de la aplicación de la actual legislación sobre trata de personas para la explotación laboral.

Nos centraremos especialmente en las sentencias que consideran que se ha cometido delito y que, por tanto, aplican el código penal en lo que se refiere a *Delitos contra los derechos de ciudadanos extranjeros* y en lo que se refiere a *Delitos contra los derechos de los trabajadores*.

Las sentencias registradas sobre *Delitos contra los derechos de ciudadanos extranjeros*, se refieren a delitos de trata de personas, o de tráfico ilegal de inmigrantes. Todas las sentencias son negativas, normalmente por falta de pruebas del delito concreto, excepto algunas relacionadas con la explotación sexual, en las cuales sí se considera probada la trata de personas para su explotación en la prostitución.

En cuanto a las sentencias sobre *Delitos contra los derechos de los trabajadores*, encontramos unas tendencias mayoritarias, así como algunas sentencias que contradicen, al menos en parte, la tendencia interpretativa mayoritaria.

Mayoritariamente, las sentencias recogidas solo consideran delito la contratación de trabajadores extranjeros sin permiso de trabajo, en el caso en que las condiciones de trabajo perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos de esos trabajadores. Eso se concreta en la existencia de condiciones laborales penosas, como jornadas excesivas, falta de vacaciones o descansos semanales, o salarios muy inferiores a los que se corresponderían con el marco laboral. En general se constata el aprovechamiento de la situación de debilidad del trabajador o trabajadora explotados. Podemos citar las siguientes sentencias: Audiencia Provincial de Santa Cruz de Tenerife (Sección 2ª) 338/2013 de 8 de julio, Audiencia Provincial de Lugo (Sección 2ª) 18/2013 de 7 de febrero, Audiencia Provincial de Barcelona (Sección 10ª) 403/2012 de 13 de abril,

Audiencia Provincial de Navarra (Sección 1ª) 97/2010 de 14 de junio, Audiencia Provincial de Lugo (Sección 2ª) 41/2010 de 29 de marzo.

Aún así, se recoge alguna sentencia que considera delito el solo hecho de no contratar de forma legal al trabajador, considerando que la consecuencia de esa forma ilegal de relación laboral priva al trabajador de los derechos derivados de la afiliación a la Seguridad Social y los derivados de la normativa laboral: Audiencia Provincial de Zaragoza (Sección 3ª) 139/2011 de 10 de junio.

La Audiencia Provincial de Barcelona consideró delito y condenó a pena de prisión por obligar a pagar una supuesta deuda y por cobrar una gran suma de dinero por regularizar a un inmigrante irregular, los delitos considerados fueron de explotación laboral forzosa y estafa, respectivamente (Audiencia de Barcelona, Sección 10ª, 403/2012 de 13 de abril).

Así pues, como se puede ver, la jurisprudencia es limitada, pero parece que la clave es la posibilidad de probar abuso en las condiciones de trabajo del extranjero, aprovechándose de su situación de necesidad y de irregularidad, al menos en el caso de la explotación laboral severa.

FASE 1. TRABAJO DE CAMPO

1. INTRODUCCION

Los criterios para decidir la zona donde se realizará el estudio de caso en España han sido eminentemente prácticos. Las organizaciones que realizan el proyecto, la Confederación Sindical de la *Comissió Obrera Nacional de Catalunya* y la *Fundació Cipriano García*, son organizaciones catalanas, que tienen su sede y su ámbito de actuación en Cataluña. Es por eso que se ha escogido Cataluña para realizar el trabajo de campo, al ser el territorio donde operan las dos organizaciones, esto permite un alto grado de conocimiento de la zona y de los diversos actores que tienen alguna relación con los trabajadores agrícolas extranjeros del territorio. A esto hay que añadir que realizar el estudio de caso en otras zonas de España, más alejadas, podría aumentar considerablemente el coste del trabajo de campo.

Una vez tomada la decisión de localizar el estudio de caso en Cataluña, era necesario concretar la zona o comarca concreta donde focalizar el trabajo. Hay que tener en cuenta que en Cataluña existen diversas zonas de producción agrícola, con realidades productivas y de organización del trabajo agrícola muy diversas, en función del tipo de cultivo y del producto, y de la evolución de estos a lo largo de las últimas décadas. Esta diversidad implica también una diversidad en lo que respecta a la presencia de trabajadores agrarios extranjeros y las condiciones de su participación en la producción agrícola.

Finalmente se decidió comparar dos zonas que a priori se considera que tienen características diferentes y, en parte, contrapuestas, con la idea que esta comparación nos ofrecería la posibilidad de relacionar situaciones diferentes con los factores diferentes que las causan, y esto nos podría aportar una idea más ajustada de las posibles buenas prácticas y su incidencia en el fenómeno.

Las zonas escogidas fueron, de un lado, la comarca del Maresme, en la costa central de Cataluña y de otro lado, las comarcas del Montsiá y el Baix Ebre en la punta sur de esta comunidad autónoma.

El Maresme es una comarca cercana a la ciudad de Barcelona, con una actividad económica altamente diversificada, en la que desde hace unos 30 años la actividad agrícola se ha especializado en el cultivo intensivo, en el que tienen una importancia creciente los cultivos bajo plástico (invernaderos). Los principales productos son las hortalizas, pero especialmente las flores y las plantas ornamentales. Este tipo de cultivo intensivo y, en buena parte, bajo plástico o invernadero, posibilita una actividad regular a lo largo del año, con poca presencia de trabajo de temporada. Esta forma de organización del trabajo favorece, a priori, un cierto nivel de estabilidad laboral. En ese período de crecimiento los agentes sociales, sindicatos, asociaciones empresariales y administración local, junto con la delegación de la Inspección de Trabajo, han podido desarrollar diversas formas de intervención sobre el terreno, así como experiencias de coordinación y establecimiento de criterios de actuación compartidos. El resultado es

que, al menos hasta el inicio de la crisis, el trabajo de los extranjeros en la producción agrícola de esta comarca tuvo unos altos niveles de normalidad y, aunque no se puede considerar que se hubieran eliminado completamente las prácticas de sobreexplotación, sí se consiguió en gran parte. Este proceso tiene relación directa con los procesos de asentamiento e integración de estos trabajadores en la vida social de la zona. El nivel de reagrupación familiar es muy alto, dado el alto porcentaje de trabajadores estables y el hecho que mayoritariamente tienen permiso de trabajo.

Las comarcas del Baix Ebre y el Montsiá son las dos comarcas situadas en el extremo sur de la Comunidad Autónoma. Están situadas a orillas del Mediterráneo a ambos lados de la desembocadura del río Ebro. Los principales cultivos de la zona, desde el punto de vista del volumen de la producción, son de tipo extensivo: cítricos, arroz, olivo y fruta dulce. Se trata de cultivos la producción de los cuales se basa en buena medida en campañas de trabajo estacionales, con lo cual la mayor parte del trabajo es temporal. Es una zona donde los trabajadores extranjeros llegan más tarde y de una forma más opaca, lo que ha dificultado mucho el conocimiento de su situación. A la hora de conseguir las entrevistas esta dificultad se ha puesto de manifiesto de manera que no se ha podido entrevistar a ningún trabajador extranjero del campo.

Así pues, finalmente, el cuadro de entrevistados es el siguiente

E.1	Policía, Inspector jefe de grupo de la UCRIF ⁵
E.2	Inspector de Trabajo. Subdirector General de la Inspección de Trabajo de Catalunya. Con experiencia en el Maresme
E.3	Sindicalista responsable política de inmigración desde el 2004 al 2012
E.4	Abogado del Gabinete Técnico-Jurídico de Comisiones Obreras de Cataluña
E.5	Empresario y dirigente de la asociación empresarial española FEPEX
E.6	Inspector de Trabajo de la Provincia de Tarragona. Actúa en el Delta del Ebro
E.7	Sindicalista. Secretario General de la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras de Tarragona. Responsable de las comarcas del Ebro
E.8	Asesora del Centro de Información de Trabajadores Extranjeros de Tarragona. Con experiencia en las comarcas del Ebro
E.9	Sindicalista de la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras de Cataluña. Responsable del área de Barcelona que incluye el Maresme
E.10	Miembro de la Asociación Planeta. (Asociación para la promoción de las culturas y la integración de los extranjeros)
E.11	Responsable del Servicio de Ciudadanía y Convivencia. Ayuntamiento de Mataró
E.12	Coordinador de Temporeros de Unió de Pagesos.
E.13	Trabajador Extranjero
E.14	Trabajador Extranjero
E.15	Trabajador Extranjero
E.16	Juez de la jurisdicción social
E.17	Trabajador Extranjero
E.18	Trabajador Extranjero

⁵ Unidad Contra Redes, Inmigración Ilegal y Falsedades Documentales de la Policía Nacional

2. EL TRABAJO AGRÍCOLA Y LA EXPLOTACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES EN EL TERRITORIO

2.1. La organización del trabajo agrícola. Empresas y empleadores

Los principales cultivos que están utilizando mano de obra extranjera en la zona del Maresme son los viveros de flores, las plantas ornamentales y la fresa. En el delta del Ebro la mano de obra extranjera se utiliza fundamentalmente en el cultivo de cítricos y de fruta dulce.

Hay diversidad de opiniones entre los entrevistados respecto a cuáles son las áreas donde se detectan más situaciones de explotación laboral de trabajadores extranjeros. Según E.3 (sindicalista), en el Maresme hay más explotación severa porque es una producción continuada y, por eso motivo se han dado casos, en que el sindicato ha intervenido, en los cuales se detectó trabajadores que llevaban 5 o 6 años con el mismo empleador sin contrato y sin regularizar su situación. En cambio, E.5 (empresario del Maresme) considera que las zonas con cosechas de dos o tres días de trabajo, como cítricos y viñedo, son las más proclives a presentar situaciones de explotación severa, mientras que en los cultivos que requieren un trabajo más continuado es más difícil que se produzca:

"Sí, totalmente... Cuando son contratos que necesitan mano de obra para una temporada, ya cuando pasan ocho, diez, quince días, lo cogen legalmente, porque si no se expone la empresa aquella a una inspección de trabajo, a una multa.... Con ello no se arriesgan. Pero sí que se arriesgan todos estos colectivos que es trabajo de un día o dos días. ¿Entiendes lo que quiero decir? Entonces sí que "coi, mira, tenemos que ir a cosechar la vid y con un día cosecharemos; por un día a ver qué pasa "

E.7 (sindicalista del Ebro), considera que las situaciones de explotación severa se dan sobre todo en los cultivos de fruta dulce en las comarcas del Ebro, donde la mayor parte del trabajo es temporal.

A esto E.12 añade que en el El Baix Ebre, si bien el tipo de cultivo favorece que se produzcan casos de explotación severa, hay que tener en cuenta también otro factor, la proximidad a la Comunidad Valenciana, la región con la que limitan las comarcas catalanas del delta del Ebro. Se trata de una región en la cual las condiciones laborales en el trabajo agrícola son muy inferiores a las que marca el convenio colectivo del campo vigente en Cataluña, lo cual es utilizado por empresas de servicios agrícolas que mantienen su sede en la Comunidad Valencia y actúan en Cataluña aplicando las condiciones de Valencia. Recogemos aquí una parte de su comentario:

"A ver, el Baix Ebre tiene un problema: el cultivo es básicamente naranja, que es la que necesita mano de obra, está muy cerca de Valencia. Valencia es terreno de nadie, en Valencia se hacen las cosas como pueden, como quieren y como les da la gana.

... en Valencia existe la costumbre, y eso está prohibido por ley, la costumbre de recoger la naranja a destajo. Claro, cosechar la naranja a destajo nosotros creemos que es una salvajada porque, o tienen que trabajar mucho para ganarse el jornal, o si la naranja no está en su punto y las han de seleccionar, ese hombre trabaja todo el día y no le queda nada...¿Qué ha propiciado eso? Pues estas empresas de trabajo temporal, todas vienen de la zona valenciana: esta gente coge la gente, la pone a la naranja, cosechan, ellos bajan la factura al campesino y al trabajador le dan lo que le dan.”

Respecto al tipo de empresa y empleadores que ejercen o pueden ejercer explotación laboral severa, la mayor parte de los entrevistados opinan que las empresas grandes o con una dimensión importante, suelen cumplir las normas porque no están dispuestas a arriesgarse a una sanción y el volumen de su negocio les permite asumir los gastos que implican las tasas y impuestos, así como el coste laboral resultado de cumplir la normativa. Por el contrario, en las pequeñas explotaciones familiares hay más posibilidades que se aproveche cualquier oportunidad para reducir los costes laborales a costa de las condiciones laborales de los trabajadores. En este sentido, tanto E9 (sindicalista Maresme), como E7 (representante de patronal de pequeños propietarios) matizan que no todos los pequeños propietarios actúan igual. Para E.9 depende de cada persona:

“Sería, ya te digo, el tipo de persona en sí. Porque hay empresarios con la finca pequeña, con poca explotación, y cumplen el convenio colectivo, las condiciones que tienen sus trabajadores son buenas o relativamente buenas ... Y en cambio, el de al lado, ¿no?, el vecino de al lado, tiene la misma explotación o similar, y las condiciones son totalmente opuestas; son de explotación severa.”

Para E.7 aquellos que están asociados a la patronal de pequeños propietarios (Unió de Pagesos) cumplen con las normativas laborales y de extranjería, solo contratan a trabajadores con permiso y aplican las condiciones laborales fijadas en el convenio laboral del campo, mientras que los que no están asociados “*van por libre*” y la mayoría de las veces no cumplen la normativa.

Intermediarios, tráfico y Trata de Personas con Fines de Explotación Laboral

Cuando se les plantea a los entrevistados la existencia de redes de trata de personas con fines de explotación laboral, entendidas estas como organizaciones de actuación transnacional que captan las personas en origen, las introducen en el país y, una vez en el lugar de llegada las sobreexplotan laboralmente contra su voluntad, todos manifiestan no tener constancia de un fenómeno de esas características.

La mayoría plantean dos tipos de intermediación. Por un lado individuos o grupos de individuos que conocen a los empleadores y les suministran los trabajadores. Normalmente son extranjeros que llevan más tiempo en la zona, y suelen ser del mismo origen nacional, pero no necesariamente. E.5 (empresario) relaciona este tipo de intermediación con acciones desinteresadas realizadas por familiares o amigos, mientras que otros entrevistados como E.9 (sindicalista) lo relaciona con el

aprovechamiento por parte de grupos y individuos que, estando desde hace años en la zona, negocian con las condiciones de trabajo de estos trabajadores y también, en algunos casos con sus derechos laborales y permisos de trabajo y residencia. También se refiere a este caso E.6 (Inspector de Trabajo):

“...la ordenación de la actividad ya no es posible como lo era antes, porque está en manos de personas que están traficando, no tanto con las personas como con las condiciones y con la regularización y con la Seguridad Social”.

Por otro lado, la mayoría de entrevistados nos hablan de la existencia de empresas de trabajo temporal o servicios agrícolas que contratan a los trabajadores y ofrecen un servicio de trabajo agrario al propietario de la finca. Los empresarios, especialmente pequeños propietarios agrícolas, contratan empresas de servicios agrícolas, y no saben nada de las condiciones de los trabajadores, especialmente en los cítricos y la fruta dulce de las comarcas del Ebro, pero también para trabajos puntuales de corta duración en el Maresme, tal como nos cuentan los Sindicalistas:

“...si por una ETT (que eso de las ETT también es un follón impresionante) o si simplemente a un jefe de grupo. Hay una persona que es el jefe de grupo. Va directamente a éste: "yo quiero que tú me recojas esto". Esta persona lleva veinticinco o treinta personas. Se desentiende completamente de las condiciones laborales que puedan tener los trabajadores, le paga lo que le tenga que pagar al jefe de grupo y el jefe de grupo lo reparte como quiere.” (E.7).

“Pues están proliferando últimamente las empresas de servicios. Empresas de servicios integrales que son empresas que trafican, realmente trafican con trabajadores y los ponen en contacto con el empresario, aquí o a cuarenta kilómetros, se lo llevan con la camioneta ... Son empresas de servicios, y están denunciadas.”(E.9)

Por último, hay que tener en cuenta la recuperación en los últimos tiempos de formas de reclutamiento tradicionales, que consisten en el ofrecimiento de los trabajadores a los empresarios en una especie de para-mercado sumergido. Los trabajadores saben que a una hora determinada en un lugar determinado el propietario agrícola acudirá a contratar los trabajadores que necesite para ese día, ofreciendo las condiciones más bajas del mercado. Se presentan a la cita todos los trabajadores que lo saben y el empresario se lleva a la explotación los que necesita. Así nos lo cuenta también el sindicalista anterior (E.9):

“Y más a menudo, también es lo que se ofrece, el trabajador. De toda la vida, que quedan en una gasolinera y están allí cuarenta o cincuenta personas esperando, y pasa el campesino y los recoge con la furgoneta ... "Necesito dos, tres, cuatro, venga”.

Estos sistemas de intermediación tienen una relación directa con la actividad agropecuaria no declarada. No porqué existan explotaciones agrarias sin declarar, sino porqué una parte de la actividad de explotaciones legales no se declara. Algunos entrevistados, como E.6 (Inspector de Trabajo) o (E.5) citan el sistema de tasas de actividad económica, especialmente el Impuesto de Valor Añadido (IVA), tanto en la

venta de sus productos como en la compra de bienes de producción, así como las tasas laborales. Se trata de no declarar la actividad, y el empleo de trabajadores sin declarar forma parte de esa estrategia de reducción de costes. Según E.5 (empresario del Maresme), pero también E.7 (sindicalista del Ebro) esto se da solo en pequeñas explotaciones familiares en momentos puntuales.

E.16 añade el fenómeno de los bufetes de abogados especializados en falsificar contratos y legalizar trabajadores de forma no justificada por encargo de algún tipo de organización de tráfico de persona. No obstante, los casos que conoce no son del sector agrícola. Veamos parte de su relato:

“Pero sí hemos visto, y yo he tenido casos en que se formulan demandas por parte de determinados despachos profesionales de abogados o gestorías que están especializados en intervenir en la legalización de trabajadores. Y intervenir de una manera mafiosa. ¿Por qué? No estoy hablando ahora de planteamientos abiertos y legales, sino despachos especializados en falsificar contratos y obtener resoluciones judiciales por lo que decíamos antes del arraigo, etcétera ... De crear ... voces que forman parte de una red más amplia especializada en legalizar trabajadores de forma ... Quiero decir que no están regularizados, de regularización....Falsifican contratos de trabajo, falsifican situaciones laborales con el fin de obtener resoluciones judiciales... se han especializado en legalizar gente que a lo mejor acaban de entrar en el país hace un mes y medio”.(E.16)

2.2 Trabajadores migrantes en el territorio targeted y sus condiciones

La mayoría de los entrevistados del Maresme opinan que actualmente los trabajadores extranjeros del campo son de origen subsahariano, de Senegal y Gambia principalmente. En los años ochenta y noventa del siglo pasado la mayoría eran marroquíes, pero estos pasaron a la construcción y su espacio laboral fue ocupado por subsaharianos. Según E.9, últimamente se empiezan a ver también trabajadores de nacionalidad rumana.

En las comarcas del Ebro parece que continúan teniendo presencia los trabajadores marroquíes, pero en los últimos años, según E.7 (sindicalista zona Ebro) hay una importante presencia de trabajadores hindúes y pakistaníes. E.12 añade a estos colectivos el colectivo rumano.

Hay una coincidencia total en que los trabajadores extranjeros del campo suelen ser hombres más o menos jóvenes. Hay pocas mujeres dedicadas específicamente al trabajo del campo y normalmente realizan trabajos cualificados y tienen unas buenas condiciones de trabajo dentro de la legalidad (E.9).

En cuanto a la integración de los trabajadores extranjeros, los entrevistados de origen español consideran que hay una integración en el caso de los extranjeros que llevan años en el país y han traído su familia y se han asentado, pero que los que están solos

y hace menos tiempo que han llegado solo se relacionan con su colectivo de origen. Esta es la idea que transmite E.8:

“..yo también te distinguiría quizá dos colectivos muy diferentes: están los que vinieron en los años noventa y consiguieron los papeles porque trabajaban en la agricultura, y que llevan aquí veinte años trabajando y que muchos de estos ya han adquirido la nacionalidad española, y que siguen trabajando en los pueblos, y que están yo diría bastante arraigados; es decir, tienen su trabajo de hace muchos años y están trabajando en el campo y, quizá, muchos para los mismos empleadores que en ese momento los cogieron. Y luego están los que han venido después, y que no están documentados, y que viven en unas condiciones mucho más precarias.”

En cambio (E.10) responsable de una asociación de ciudadanos de origen subsahariano del Maresme, considera que la integración se reduce a la participación en actividades organizadas por el ayuntamiento, pero más allá de esto no hay relación con los autóctonos. Veamos su reflexión:

“Y estoy hablando de asociaciones locales, de autóctonos, y además también de la Federación de Asociaciones de Vecinos. Se está intentando, desde hace años, hacer muchas actividades. Fuera de esas actividades de encuentro, pues cada uno se queda en su rincón. Ese es el problema.”(E.10)

En cuanto a la temporalidad de la actividad laboral de estos trabajadores, parece que hay un cierto consenso en que en la zona del Maresme la mayor parte del trabajo supone una actividad relativamente permanente, y se utiliza trabajo temporal solo algunos meses del año. Por el contrario parece que en las explotaciones de las comarcas del Ebro, por el tipo de cultivo, tienen más importancia las campañas temporales y se da más rotación (E.3, E.5 y E.6). E.6 explica que los temporeros de las comarcas del Ebro se mueven entre esta zona, otras zonas de Cataluña y la provincia de Castellón en la Comunidad Valenciana.

Las condiciones de vida

Algunos de los entrevistados citan casos de condiciones de vida especialmente precarias, ligadas a la explotación severa, con algunos casos conocidos de uso de espacios no habitables y en condiciones penosas, en los mismos lugares de trabajo. Tenemos el caso en que intervino E.9 (sindicalista Maresme):

“Como he dicho antes, los dejan encerrados, hay casos que al igual la finca está a cuatro kilómetros del pueblo, y los tienen allí y no los bajan. No tienen posibilidad de bajar con ningún vehículo y los tienen allí y, además, los cierran. Allí ha habido denuncias a la Inspección por cierre, con piojos, con pulgas ...”

Pero todos los entrevistados opinan que, en general, los trabajadores extranjeros viven en los pueblos. Los recién llegados, que no han conseguido todavía una situación legal y laboral más o menos estable, suelen compartir piso con compañeros de su misma

comunidad, en algunos casos en “pisos patera”, apartamentos sobrehabitados, en condiciones que pueden ser bastante precarias. Mientras que los que llevan más tiempo y han conseguido una relativa estabilidad, viven en condiciones aceptables. Esto lo explica muy bien E.6 (inspector de trabajo zona Ebro):

“Nosotros hemos visitado granjas o lugares donde está la gente allí ocupando espacios que no tienen las mínimas condiciones. Lo hemos encontrado así, pero sobre todo la gente se acumula en viviendas dentro de los centros de los pueblos grandes o de las ciudades que tampoco reúnen las condiciones, pero un poco fuera del ámbito de sus empresas.”

Algunos entrevistados como E.2 (inspector trabajo Maresme) y E.4 (abogado) y también E.9, consideran que las condiciones de vida de estas personas tienen una relación directa con sus condiciones de trabajo, una relación de precariedad que se traslada al lugar en el que viven. E.4, como abogado ha conocido casos en que los trabajadores vivían en el lugar de trabajo y destaca el hecho que esto supone una mayor dependencia del trabajador respecto las decisiones arbitrarias del empleador, puesto que si pierde su trabajo, también pierde su vivienda. Según E.4, se establece así una relación paternalista según la cual el trabajador adopta una actitud servil por agradecimiento al empleador.

Hay que destacar que según E.11 (responsable municipal Maresme) las condiciones de vida precarias de los inmigrantes extranjeros se dieron en los primeros años de la llegada masiva, entre los años 80 del siglo pasado y los inicios de este siglo, pero actualmente esto no es así porque el ayuntamiento, junto con diversas ONG intervinieron para erradicar situaciones de especial necesidad.

La opinión de diversos entrevistados, que sitúan algunos casos de precariedad en las condiciones de vida, contradicen esta idea.

Evolución del fenómeno

En el Maresme, la llegada y asentamiento de colectivos de trabajadores extranjeros empieza en la década de los 80 del siglo pasado. Los primeros inmigrantes fueron hombres marroquíes que empezaron a cubrir una demanda creciente de mano de obra en el campo. Durante los años 90 se produce un crecimiento importante que tiene su máxima expresión en los inicios de este siglo. En este contexto se produce una importante intervención de diversos actores del territorio para ordenar y regular el fenómeno. El papel más importante lo tienen los ayuntamientos, especialmente el de Mataró, capital de la comarca, los sindicatos de trabajadores y la organización de pequeños propietarios agrícolas, *Unió de Pagesos*.

En las comarcas del Ebro, la llegada de trabajadores extranjeros de forma importante empieza como mínimo una década después, como ya hemos visto, para trabajar en las campañas de recogida de cítricos y fruta dulce principalmente. En esta zona, la intervención coordinada de diferentes actores de manera permanente que se produjo

en el Maresme no se ha dado, aunque sí se pusieron en marcha, entre el 2000 y el 2007 unos protocolos de actuación tutelados por la administración de empleo, que regulaban la llegada legal de contingentes de trabajadores extranjeros para las campañas agrícolas más importantes, en la que participaban empresarios y sindicatos. Estos protocolos estaban subvencionados por el Estado. Estas subvenciones y protocolos han dejado de aplicarse y actualmente, tanto la asociación de pequeños propietarios (Unió de Pagesos) como los sindicatos, tienen una presencia mucho más baja y todos los entrevistados, incluido el inspector de trabajo, coinciden en que es muy difícil tener información de la situación.

Tanto E.1 (policía) como E.6 (inspector de trabajo zona del Ebro) y E.7 (sindicalista zona del Ebro) consideran que la situación se ha estabilizado en precario, es decir, la explotación severa está muy extendida en esta zona, pero parece que no crece. Las denuncias han disminuido, pero E.6 lo atribuye al hecho que los trabajadores no denuncian por miedo a quedarse sin trabajo o a ser expulsados del país si no tienen el permiso de residencia.

En el caso del Maresme, también hay un cierto consenso en que la situación ha empeorado a causa de la crisis económica y cada vez más pequeños propietarios aprovechan la situación desesperada de los trabajadores extranjeros. Tal como nos plantea E.5:

"A partir de la crisis ha ido a más. Prácticamente lo teníamos controlado. Porque yo he trabajado mucho con los sindicatos, y hubo un momento que casi era una balsa de aceite. Pero coincidió cinco o seis años con la crisis; poco a poco se ha ido deteriorando, se ha ido dañando la situación, y yo entiendo que estamos en un momento peor que hace seis o siete años".

A esto se une la aparición de las empresas de servicios agrícolas, de las cuales ya hemos hablado, que funcionan como intermediarios que empeoran todavía más las condiciones laborales de los trabajadores, negociando con sus derechos laborales, en muchas ocasiones saltándose la normativa laboral.

3. FORMAS DE EXPLOTACIÓN

3.1. Explotación laboral y explotación laboral severa.

En el planteamiento inicial de la investigación se incidía en la posibilidad de diferenciar entre una explotación laboral severa y unas formas de explotación que podamos considerar “normales”. Esto es así, porque se parte de la idea que las situaciones de explotación, objetivo del proyecto, son situaciones que van más allá de la simple generación de beneficio económico derivado de la práctica de actividades empresariales comunes. Es por eso que en las entrevistas a los testigos clave, se ha solicitado su opinión sobre esta diferencia, para tratar de enmarcar su opinión sobre la situación de los trabajadores agrarios extranjeros.

Solo en un caso se ha planteado que la explotación laboral simple es la que deriva de las relaciones de producción capitalistas, aunque se realicen de forma ajustada a las normativas y convenios colectivos de referencia. En el resto de casos, se considera explotación laboral el incumplimiento de alguna de las normas o acuerdos laborales, mientras que hay un consenso total en considerar explotación laboral severa aquella forma de explotación que va, de alguna manera, más allá del simple incumplimiento parcial de la legalidad, el abuso de la indefensión y el miedo para beneficio propio (E.2, E.4) y sólo ocurre con los extranjeros. Así nos lo cuenta E.2 (inspector de trabajo)

“... es un trabajador al que se puede pagar menos porque tampoco lo denunciará, es un trabajador al que se puede exigir jornadas muy por encima de la jornada legal por las mismas razones. Yo creo que un poco la situación de explotación severa sería, en este caso, la explotación del trabajador que, además, no tiene herramientas para reaccionar contra la situación de explotación, incluso en situaciones iguales de un trabajador nacional y un trabajador extranjero, con el trabajador extranjero es una situación mucho más severa por esta circunstancia.

Parece pues que la posibilidad de considerar que una relación laboral se puede calificar de explotación laboral *severa*, sería una cuestión de grado, es decir, se trata de una situación que sobrepasa situaciones de abuso parcial que de alguna manera se admiten como “normales”.

Así pues se destacan diferentes situaciones de abuso como ejemplos de explotación laboral severa a trabajadores extranjeros en el campo. Por ejemplo E.10 y E.11 consideran que se ejerce una explotación laboral severa cuando se incumplen todas las normas y se dan situaciones en las que el trabajador está a la total disposición del empleador, en una situación de total arbitrariedad respecto del salario, la jornada de trabajo y en la forma de pago del salario, dándose casos de pago de salario en especie o considerando una vivienda sin condiciones como parte de la retribución.

Algunos entrevistados hablan de situaciones de esclavitud o semiesclavitud, con casos en los que los trabajadores eran retenidos en el lugar de trabajo, el cual era también la vivienda. Es la opinión de E.3:

“Pero la explotación laboral severa va más allá, en el sentido de trabajadores sin ningún tipo de derechos en una situación de economía sumergida, horarios ya excesivos en el sentido de que muchas veces sesenta u ochenta horas a la semana, o muchas veces duermen en el mismo sitio donde trabajan... Hasta cierto punto, muchas veces dependen no solamente laboralmente del empresario, sino también dependen en su otra vida cotidiana del empresario: dónde dormir, el tema de alimentación, el tema de... Podemos hablar en casos ya que tocan hasta cierto punto la esclavitud”.

3.2. Arbitrariedad y necesidad

Las principales características de los casos que destacan los entrevistados tienen que ver con tres factores clave de las condiciones laborales del trabajo agrario, especialmente el trabajo temporal: el salario, la jornada de trabajo y la vivienda.

Los abusos respecto la jornada de trabajo tienen que ver sobre todo con el hecho de que la jornada no está convenida. De esta forma, la jornada se puede extender a la voluntad del empleador. Un ejemplo especialmente escandaloso es la realización de contratos a tiempo parcial para las campañas de la recogida de la fruta dulce en las comarcas del Ebro que realizan algunas empresas de servicios agrarios, que en realidad son ilegales porque el convenio de trabajadores del campo lo prohíbe, tal como explican E.6 y E.7:

“Porque muchas de las cosas que encontramos dentro de las irregularidades laborales, dentro de nuestra actividad, es contratos a tiempo parcial que no son a tiempo parcial, sino que son a tiempo completo, pero que son muy difíciles de controlar con una legislación que es absolutamente ambigua sobre el control.”(E.6)

“Se ha dado la circunstancia, no sé si te lo ha dicho en tu entrevista con ..., que incluso hay que hacen contratos a tiempo parcial... Un contrato a tiempo parcial en una recogida es una aberración...que no paran en todo el día...”No, es que cuando llueve pues no ...”. No, tú tienes que hacer un contrato a tiempo completo! Y si llueve pues ya lo recoge el convenio colectivo, que si no puede ir le pagas el 10%... Todo esto ya lo recoge.”(E.7).

El abuso en el caso del salario también tiene que ver con la arbitrariedad del empleador, con salarios no fijados o cambiantes, pero sobre todo con la imposición de condiciones salariales especialmente abusivas, en la actualidad normalmente por debajo del 50% del salario fijado en el convenio (E.5, E.7 y E.11). El peor abuso se da cuando, aún en condiciones acordadas bajas, acaban sin cobrar por diversos motivos que el trabajador extranjero no puede controlar por su situación de indefensión, como nos comenta E.8:

“Serían los trabajadores inmigrantes indocumentados, que estos están totalmente indefensos. No hay ninguna fórmula en la que ellos se puedan, de alguna forma, defender. Entonces esos están aceptando situaciones laborales de semiesclavitud o

esclavitud directamente, porque son personas que trabajan en unas condiciones infrahumanas, en las que aguantan muchísimas horas de trabajo, y en el que los sueldos están, pues... o se dan o no se dan, incluso pueden estar trabajando algunos meses, como han pasado por aquí usuarios, y al final pues no cobrar nada, ¿no? Y con ello no tener derecho a reclamar nada, porque estás indocumentado, y el poder demostrar esa relación laboral es difícilísimo. Para mí eso es la explotación llevada ya al extremo.”

El salario puede ser percibido también en especie. Si duermen en el lugar de trabajo o reciben los alimentos del empleador, y todo esto puede ser considerado parte del salario, de forma que su dependencia es mayor (E.3 y E.4). De hecho, se dan casos en que pueden estar trabajando por la vivienda, la comida y la promesa de la tramitación de los permisos de residencia y trabajo (E.1) (policía de extranjería).

Y finalmente la vivienda. En el caso de los trabajadores temporales de las campañas agrícolas el convenio colectivo obliga a los empleadores a facilitar una vivienda digna a cada trabajador. En este aspecto la mayoría de los entrevistados destacan casos en que las viviendas no cumplen las mínimas condiciones de habitabilidad, o bien no se le facilita vivienda al trabajador. En este sentido, E.7 cita dos ejemplos de las dos variantes de incumplimiento, en la zona de las comarcas del Ebro:

“Y, bueno, me dijeron que en Mollerussa habían ido dos chavales de aquí de la granja, de aquí al lado, y el convenio colectivo (ahora hablo de memoria) no sé si está... a ocho euros la hora (hablo de memoria) pero le pagaban a tres euros la hora. A tres la hora; habían ellos de buscar alojamiento, ellos tenían que arreglar todo ... Claro, esto ya es una explotación laboral extrema. Hace tiempo, Inspección de trabajo van ... yo le pasé un apunte del diario, que era Benissanet que tenía en una especie de corral, tenía veinticinco o treinta hindúes, en la parte de abajo, estarían en unas condiciones lamentables... de higiene y tal...”

Estas condiciones refuerzan la idea que planteábamos en el punto 2, que las condiciones de vida, más allá de la actividad laboral, pueden reforzar la situación de dependencia respecto al empleador y aumentar así el grado de la explotación.

Es importante tener en cuenta que las condiciones en que se produce el proceso migratorio actúan como factor coadyuvante para posibilitar estas situaciones de explotación severa y semiesclavitud. Por un lado está la necesidad de regularizar su situación y la cara opuesta, la amenaza de la expulsión y por tanto del fracaso del proyecto migratorio personal. Por otro lado está el hecho de que, en la mayoría de los casos, el proyecto migratorio es un proyecto familiar. Si el inmigrante fracasa, fracasa toda la familia que ha invertido su dinero en el proyecto. Este miedo al fracaso es una base sobre la que se construye el abuso, tal como nos explica E.4:

“Es decir, en muchos expedientes te encuentras con que el trabajador, después de llevar un año en situación de semiesclavitud, es decir, que bueno, es un favor, entre comillas, pero que un favor puede durar un par de meses, tres... el tiempo que se entregan los papeles en la delegación del Gobierno y hay una cita previa; pero hay

trabajadores que al año aparece una primera solicitud que, como todos sabemos, que es de difícil obtención la autorización para regularizar al trabajador. Estamos hablando de trabajadores que para venir a España, en el caso del que hablamos, han tenido que pagar, han tenido que invertir muchas veces los bienes de su familia para poder pagar el pasaje, que difícilmente pueden volver a su país de vacaciones y conseguir, es decir... Vamos, que esas situaciones se eternizan: trabajadores que han presentado como empleados de hogar la solicitud de residencia con un compromiso de contrato y que esos nunca llegaron a hacerse realidad, y que luego han sido despedidos después de cuatro o cinco años”.

3.3. La organización de la explotación laboral severa de los extranjeros.

En este contexto discursivo sobre las características de la explotación laboral severa, surge la necesidad de aclarar hasta qué punto este tipo de fenómeno depende de alguna forma de una organización creada para este fin. En este sentido, es necesario recordar, que en el punto 2 hemos visto que hay un consenso total, en los entrevistados, a la hora de negar la existencia de tramas organizadas transnacionales, o mafias internacionales de trata de personas para su explotación laboral. A pesar de esto, sí que aparecen, en los relatos de los entrevistados, algunas formas de organizaciones o tramas de abuso o aprovechamiento de la explotación severa de los trabajadores extranjeros, para beneficio personal.

En general, se citan dos tipos de aprovechamiento organizado. Por un lado pequeños grupos organizados de 2 o 3 individuos, o incluso un solo individuo, normalmente del mismo colectivo de origen del trabajador. Por otro lado, las ya citadas empresas de trabajo temporal o servicios agrícolas.

En el primer caso, se trata de personas que o bien tienen conocimiento previo de la llegada de nuevos inmigrantes a la zona, o simplemente son la referencia de los trabajadores extranjeros de una zona de origen que están sin trabajo y sin los permisos de residencia y trabajo. La información circula por relaciones de amistad y parentesco, no siendo necesaria ninguna estructura más amplia que enlace con el país de origen, ni con las organizaciones que organizan el tráfico transfronterizo de inmigrantes. Estos individuos pueden simplemente poner en contacto a los inmigrantes con el empleador, pero también se dan casos de lo que en catalán se conoce como “cap de colla”. Se trata de una figura tradicional, que tenía la función de establecer el contacto con el propietario de las tierras y acordar las condiciones de trabajo, salario, jornada de trabajo y, en su caso, también de alojamiento. Esta figura, desaparecida ya para las relaciones laborales de los trabajadores autóctonos, parece haberse recuperado para los trabajadores extranjeros en el campo. Este nuevo “cap de colla”, a diferencia del tradicional que participaba en la actividad laboral de la “colla” (grupo de trabajo), es más un intermediario que negocia con los condiciones de trabajo de los trabajadores para beneficio propio. Según los entrevistados esta, o estas, personas pueden cobrar el salario de todo el grupo de trabajadores, imponer la jornada laboral e incluso controlar el lugar donde viven, algo que les sirve en algunos casos para evitar el contacto de los

trabajadores con su entorno, de manera que resta posibilidades de recibir información y conocer sus derechos. E.7 nos lo describe de la siguiente manera:

“Pero ¿qué pasa? Que Unió de Pagesos está en la legalidad. Quiero decir que Unió de Pagesos hace un contrato... paga lo que dice el convenio colectivo, ... da de alta en la Seguridad Social, ... etcétera, etcétera. Y eso, para el agricultor, tiene un coste mucho más elevado... Hay una persona que es el “cap de colla”. Va directamente a éste: “yo quiero que tú me recojas esto”. Esta persona lleva veinticinco o treinta personas. (el agricultor) Se desentiende completamente de las condiciones laborales que puedan tener los trabajadores, le paga lo que le tenga que pagar al “cap de colla” y el “cap de colla” lo reparte como quiere.”

Por otro lado tenemos las empresas de servicios agrícolas, que algún entrevistado califica de “empresas ficticias” y que legalmente suelen ser franquicias de empresas de servicios generales o de empresas de trabajo temporal poco claras. Los trabajadores trabajan en condiciones inferiores en sueldo y jornada a las condiciones del convenio colectivo, y la empresa saca el beneficio de esta diferencia. En alguno caso además puede cobrar a los trabajadores el traslado en vehículo al lugar donde se va a realizar el trabajo. Es el tipo de organización de formato legal con prácticas no legales. Algunas de estas empresas sirven también como una forma de formalizar los permisos de residencia y trabajo de trabajadores indocumentados. Es decir, por un lado, explotan de manera severa a los trabajadores y por otro facilitan la regularización de su situación, de manera que comercian con sus derechos de una manera más completa. Veamos como lo describe E.6:

“Pero yo pienso que no es una cuestión tanto de trato desde el origen, sino de explotación de gente que ya está aquí, que tiene necesidades. De dinero, lo primero, para vivir, pero también de poder reagrupar a su familia, por lo cual necesitan que se les garantice un nivel de ingresos que necesitan tener....Un contrato y un nivel de ingresos. Y para renovar sus autorizaciones, acreditan periodos de ocupación. A ver, dentro de ello está también el fenómeno de las ficticias, porque muchas ficticias se crean para esto. Se crean para acreditar periodos de empleo, previo pago o previa explotación laboral, porque también sucede que eso que nosotros denominamos ficticias son empresas, son franquicias, por así decirlo, de empresas que no existen, pero los trabajadores sí están trabajando en otros lugares que no podemos identificar a primera vista. Pero están trabajando en condiciones por debajo del límite legal”.

4. DE TRABAJADORES MIGRANTES A VÍCTIMAS DE EXPLOTACIÓN

4.1. Los trabajadores entrevistados

Conseguir entrevistar a trabajadores extranjeros del campo que estén en situación de explotación laboral severa ha resultado casi imposible. Por un lado, es muy difícil acceder a ellos, precisamente por su relativa invisibilidad y la falta de contactos directos o indirectos. Por otro lado, la mayoría de los posibles entrevistados se han negado a hablar por miedo a poner en peligro su empleo o por miedo a otro tipo de consecuencias negativas para ellos. El contexto actual de precariedad laboral general no ayuda a generarles confianza.

Finalmente hemos conseguido entrevistar a cinco trabajadores extranjeros utilizando algún contacto sindical directo. Algunos no están ahora en una situación de explotación severa, o su trabajo actual no es agrícola, pero sí han estado en algún momento trabajando en el campo en situación de explotación. Además, algunos de ellos han pasado por varios empleos que se pueden considerar explotación laboral severa en el trabajo agrícola. Aunque alguna de las experiencias que relatan no se han producido en las zonas estudiadas, las hemos incluido por su interés informativo.

Todos los trabajadores entrevistados son hombres de entre 31 y 38 años subsaharianos, 1 gambiano y 4 senegaleses. Todos son del Maresme excepto uno que es de otra comarca también de la provincia de Barcelona. La imposibilidad de entrevistar trabajadores de las comarcas del Ebro nos parece un indicador de la mayor dificultad de la situación en esas comarcas.

Todos ellos viven cerca del lugar de trabajo aunque ahora ninguno vive en la propia explotación agrícola. Solo E.13 vivió durante un periodo de tiempo en la explotación agrícola donde trabajaba. La mayoría comparten un apartamento con amigos o familiares menos E.15 que vive con su esposa y sus hijos.

Todos están casados y tienen a su familia en su país donde envían dinero siempre que pueden. También E.15 ayuda a sus padres que viven en Senegal.

E.15 es el que lleva más tiempo en España, 14 años. Los demás llevan entre 5 y 8 años en el país.

Actualmente todos tienen permiso de residencia excepto E.18 que está pendiente del resultado de una denuncia a su antiguo patrón que comentaremos más adelante.

Tres de ellos llegaron a España en patera. Primero fueron a Canarias, los internaron en un centro de internamiento de extranjeros, luego los pasaron a la península a otro centro, y al salir de allí iniciaron su itinerario acabando, de momento en la provincia de Barcelona.

Dos entraron desde Francia con visado de turista y desde allí se dirigieron a la zona del Maresme (provincia de Barcelona).

Todos envían dinero a su país y solo E.15 se está planeando volver.

La mayoría han pasado por varios trabajos. En las entrevistas nos hemos centrado en los casos que tienen más que ver con nuestro objeto de estudio aunque como ya hemos comentado, no sea su situación actual.

E.13 Trabaja ahora en una planta de embalaje pero antes estuvo trabajando en el campo, primero en Aragón, luego en Valencia y finalmente en el área de Barcelona. También destaca el caso de E.15 que ha hecho algún trabajo que no era del campo, y que aunque la mayor parte de sus empleos han sido trabajo agrícola en el Maresme, nos presenta una experiencia particularmente interesante sobre empresa de servicios agrícolas de Murcia.

4.2. Sus condiciones de trabajo

La mayoría de ellos han encontrado el trabajo a través de familiares o amigos. Solo en un caso fue el propio trabajador quien entró en contacto con el empresario y fue contratado.

La jornada de trabajo puede ir de pocas horas (y poco salario) a jornadas interminables que no están definidas, como nos cuenta E.13 en el caso de la recogida de naranja en Valencia, o en su último trabajo agrícola en una granja en la provincia de Barcelona.

Todos empezaron a trabajar sin contrato de trabajo. Con el tiempo pudieron regularizar su situación legal y consiguieron un contrato, excepto E.18.

En cuanto al salario, encontramos situaciones como el de la recogida de naranjas en Valencia (E.13) donde se cobraba por cajas de naranja recogidas. Si una de las naranjas no estaba en buenas condiciones para su comercialización, era posible que el propietario no pagase el precio de la recogida de esa caja. En general el salario depende de las horas trabajadas, especialmente cuando no se trabaja una jornada completa. Todos ellos cobran un precio por hora inferior al que indica el convenio del campo de Cataluña, 6 € la hora. En algún caso el sueldo se ha reducido de manera arbitraria.

Las condiciones de seguridad y de prevención de riesgos laborales, en general, son deficitarias, especialmente si no tienen el permiso de residencia. Como veremos más adelante, el relato de E.18 es el más ilustrativo en este sentido.

4.3. Experiencias de explotación severa y tráfico

El caso de la recogida de la naranja en Valencia, relatado por E.13, reúne diversos aspectos de explotación severa. Sin horario, sin un salario definido, se cobra lo que recoges si al empresario le parece que está bien, si no le parece bien no te paga.

El caso de E.15 con la empresa de servicios de Murcia nos habla del abuso respecto a las cotizaciones sociales y las consecuencias negativas para el trabajador por el incumplimiento de las obligaciones de la empresa. Estamos hablando de privación de derechos de prestación por desempleo o sobre la futura pensión de jubilación. Así nos lo cuenta, E.15:

“Sí, en Murcia estuve yo trabajando en 2013, cuando ya no tenía aquí y me fui a buscar faena allí. Pero el sistema de Murcia es una oficina grande que contrata a gente, a un montón de gente, y la envían a Francia...Sí, a cortar melones, lechugas... ¿Qué pasa? Y allí el contrato entre ellos con franceses. Nosotros vamos a ir a trabajar y pagan a la empresa a 12 euros y la empresa paga a nosotros a 7. Con estos 7, tienes que quitar el seguro: 10 días te pagan tu seguro. En un mes....Claro. Solamente cada mes te quitan solamente 10 días pagando el seguro. Y el resto ya para ellos. Entonces tú, imagínate, si te hacen esto, ¿cuánto tiempo tendrás que trabajar para poder ganar para el paro? No vas a ganar nada. Vas a trabajar a Murcia y no tienes nada. Por eso yo pienso eso, como tengo a mi familia aquí y pagando hipoteca, digo, voy a volver a Cataluña a ver qué sistema voy a tener otra vez.”

Tenemos también casos de falsas promesas de legalización, como en el caso de E.13 en su empleo en una granja, al cual finalmente, no solo no la tramitaron el contrato con el permiso de residencia y trabajo tal como le prometieron, sino que fue despedido. En este caso, además, no cobró el último mes de trabajo. Como veremos, el trabajador denunció esta situación con la ayuda de un sindicato.

Tres de los entrevistados han denunciado legalmente su situación a la Inspección de Trabajo o al juzgado. E.13 interpuso una denuncia por despido a través de un sindicato:

“Yo tengo que dejar aquí mis cosas. Cuando recojo mis cosas, yo vengo a Barcelona. Lo conocía cuando Josep, y se lo comenté a Josep y me dice: “Vale, lo denunciaremos, porque tú estás trabajando ahí”. Y el último mes tampoco me lo pagaron. Así que “Y ahora lo denunciaremos”. Y así fue, lo denunciaron. Josep me ayudó mucho, me ayudó un montón, para denunciarlo, todo el tema del juicio y me acompañó él.”

El resultado fue la legalización de su residencia en España, y aunque se quedó sin trabajo, pudo encontrar otro después con contrato de trabajo.

Es un caso parecido al de E.17, hizo una denuncia porque tenía las condiciones para legalizar su situación por “arraigo social”, es decir, si el empresario le hacía un contrato, al llevar más de tres años empadronado en España, podía conseguir el permiso de residencia y de trabajo, pero el empresario no quiso. Lo denunció,

consiguió los permisos, perdió su trabajo, pero después encontró otro con contrato de trabajo.

Diferente es el caso de E.18. Tuvo un accidente laboral, un corte en una pierna con una sierra radial. El propietario lo llevó al Hospital e informó que había sido producto de una pelea, de manera que no reconoció su relación laboral ni, por tanto, su responsabilidad sobre el accidente. E.18 hizo una denuncia pero aún esta pendiente de resolución.

E.14 nos da una explicación de porqué no hay más denuncias de trabajadores extranjeros a sus empleadores:

“Bueno, ellos a veces piensan que la mayoría de extranjeros no saben sus derechos. Pero no es eso. Es por miedo a perder el puesto sobre todo en las situaciones que vivimos ahora y tenemos familia en África, por ejemplo, y tenemos que pagar aquí. Y si tú estás sin trabajo durante un tiempo, no puedes pagar aquí la vivienda, no puedes mandar ahí a tu familia. Por eso a veces dejamos eso para seguir trabajando. Sobre todo una persona que no tiene la residencia. Tiene miedo a denunciar. Porque cuando denuncia y pierde su puesto de trabajo, no tiene papeles, no puede beneficiarse del paro, ni de una ayuda, ¿cómo va a vivir aquí?”

Por lo que respecta a la figura del intermediario, tenemos tres experiencias ilustrativas. Por un lado el caso de la recogida de la naranja en Valencia que nos relata E.13, donde aparece la figura de “El cabo”. El cabo contacta con el empresario, este le dice cuanta gente necesita, él busca a la gente, la traslada al lugar de trabajo y cobra por el transporte a los trabajadores y por la intermediación al empresario. Todo se descuenta del salario final del trabajador. Este es el relato de E.13:

“Si yo tengo un furgón y voy a buscar tres, cuatro o diez personas, yo les lidero a ellos, yo me voy al almacén. Él me la contrata, a la gente que yo llevo.... Ellos me mandan: “mañana te vas a tal sitio, el dueño del campo está ahí, tú controlas un sitio, tal, tal, tal”. Tú te vas allí. Yo me voy con mi gente para trabajar, me mandan un camión, si necesito camión tráiler...Sí, le pagan a él por una parte y a nosotros también aparte, nosotros pagamos cada día: algunos seis euros, algunos siete euros de gasolina por día, cada día...En la oficina, te quitan también el dinero de gasolina,..se la da al cabo. Nosotros también tenemos que pagar al cabo también, aparte. Entonces, si descontamos dos veces, nosotros no ganamos nada, casi casi. Si tú trabajas todo el día y ganas treinta euros o cuarenta euros, si quitas diez euros para el cabo, la oficina también te quitará cinco euros o seis euros más para el cabo también, ellos también ganarán más porque ellos también te cobrarán...de lo que me correspondería cobrar a mí.”

E.14 nos relató una experiencia de un conocido sobre un marroquí que intermedia por trabajadores subsaharianos. En este caso hacia un año que este intermediario no le había pagado al trabajador. Así nos lo cuenta:

“Dijo que ese chico le había hecho trabajar con él y luego no le pagó. Y le había buscado durante casi un año y no lo encontraba, y el día del partido del Barça-Madrid lo encontró en un bar de un moro. Y toda la gente venía para saber qué pasaba, y es que ese chico había trabajado con él casi un año y no le había pagado. Y lo encontró allí. Pero ese chico no era un empresario.... Pero es un español que tiene trabajo y le da, y él va a buscar a los morenos, a gente, para venir y cuando le pagan esta persona, él paga a los morenos. ¿Me entiendes? Por ejemplo, cuando paga al de Marruecos 200 €, él paga a los morenos 100 €.... Y se queda los otros 100. Y luego no quiere pagar a este chico, a ese moreno, durante un año. Y el día del partido lo encontró en ese bar. Es un caso para darte un ejemplo. Por eso te digo que la mayoría de esta explotación la hacen los extranjeros también.”

Podemos también recordar la experiencia ya comentada de E.15 en Murcia con la empresa de servicios agrícolas que presta sus servicios en Francia, que extrae sus beneficios del menoscabo de los derechos de los trabajadores.

De las entrevistas se desprende que los intermediarios que han conocido en la zona donde viven y trabajan, no tienen ninguna relación con los que los han trasladado de África a España.

Finalmente destacar que todos dicen que no se relacionan con la población autóctona, sola con subsaharianos.

4.4. La valoración de los trabajadores extranjeros

Todos los extranjeros entrevistados sitúan, como causa de la explotación severa que sufren o han sufrido en algún momento, unas malas leyes y unas malas políticas por parte de las autoridades españolas. Tanto las leyes de extranjería y las situaciones de irregularidad como la reforma laboral del Partido Popular. Esta es la opinión de E.13:

“Porque hemos llegado aquí ilegales, sin documentos. Cuando llegas, si no consigues los documentos... Bueno, la diferencia es que si tienes documentos, tienes derechos, te pagan bien, el salario normal; si no tienes, no te van a pagar el salario normal (alguno te pagará, pero no todos, la mayoría no).”

Todos coinciden también en considerar que los sindicatos son las organizaciones que tienen y pueden luchar contra este tipo de explotación. Alguno se refiere también a la inspección de Trabajo.

Excepto E.13, que está afiliado a un sindicato, el resto considera que no conoce sus derechos laborales y por eso tienen tan presente el papel de los sindicatos.

5. CAUSAS DEL PROBLEMA. RESPONSABILIDADES, LEGISLACIÓN Y PERCEPCIÓN SOCIAL

5.1. Causas de la explotación laboral severa en el campo

A la hora de situar las causas de la explotación laboral severa en los trabajadores extranjeros, podemos agrupar las opiniones de los entrevistados en dos grandes grupos.

Por un lado, están las causas relacionadas con el funcionamiento del sistema económico, especialmente en sus efectos sobre la actividad agrícola en Cataluña.

Por otro lado, tenemos las causas imputables a la situación de los inmigrantes previa a su caída en la situación de explotación laboral severa. Situación que propicia que estos acepten condiciones que pueden parecer inaceptables y que eviten denunciar su caso a las autoridades.

En el primer grupo de causas, se plantea que, en momentos de crecimiento, el propio sistema económico de las zonas de llegada de los inmigrantes demanda trabajadores extranjeros, propiciando un más o menos rápido crecimiento de la mano de obra extranjera. Según E.3., en este contexto se toleran condiciones de trabajo paralegales o ilegales, como una forma de incrementar la competitividad. En el momento en que el sistema entra en crisis de empleo, que afecta siempre primero a los trabajadores extranjeros, la precarización de las condiciones de trabajo se convierte en una solución fácil, solución que forma parte de la estrategia global que afecta también a los trabajadores autóctonos. El ejemplo sería la reforma laboral en España que ha tenido como consecuencia una reducción de salarios, reducción de costos laborales que acaban afectando más a los trabajadores extranjeros. A este proceso contribuye una cierta cultura del silencio del entorno autóctono que contribuye a hacer invisibles los abusos. Así nos lo cuenta E.9:

“Pues en vez de gestionarlo como es debido, que sería denunciar a la Inspección de Trabajo que el vecino de al lado está infringiendo la ley, aquí digamos que es como una especie de tradición, de cultura latina o una especie de ley del silencio mafioso no denunciar... Hay muchas comisiones que han estado en las asociaciones de agricultores, ... se ha hablado mucho de ello. Y claro, las asociaciones, algo para no pisarse la manga entre ellos, dicen que es una cuestión cultural, del talante latino, y que ningún vecino denunciará al vecino, porque todos se conocen”

Según varios entrevistados (E.5, E.7, E.10) en el momento actual de crisis económica, cuando la exportación de productos agrícolas se reduce, la pérdida de beneficios puede compensarse con la reducción de costes laborales. Entonces la sobreexplotación de los trabajadores extranjeros es una tentación porque están disponibles. Además, tal como comenta E.12, a la crisis se le añade la reducción de los precios que están imponiendo las comercializadoras mayoristas que controlan el

mercado. Esto supone reducción de beneficios que puede acabar recayendo sobre las espaldas de los trabajadores.

En el grupo de causas relacionadas con la situación previa del inmigrante, destaca la situación de necesidad económica extrema. Un buen número de entrevistados (E.9, E.10, E.11 y E.12) coinciden en que los trabajadores extranjeros aceptan condiciones abusivas porque no tienen otra opción, es el único recurso, necesitan el dinero y tienen muy pocas posibilidades de obtenerlo de otra forma, especialmente en el momento actual de grave crisis de empleo en España, porque pueden estar empezando a competir con trabajadores autóctonos sin empleo que hasta ahora no estaban interesados en trabajar en el campo. Para E.7 hay que añadir el hecho que para algunos colectivos de trabajadores extranjeros estas situaciones de sobreexplotación no suponen una situación excepcional, ya que en sus países de origen también las sufren y son aceptadas con normalidad. Finalmente, para acabar de entender la aceptación de salarios muy por debajo de lo que marca el convenio del campo de Cataluña, también hay que tener en cuenta que en los países de origen el salario es todavía más bajo. Esto es importante especialmente cuando un trabajador se plantea su periodo de emigración como algo transitorio que sirve para mandar dinero a su país o para ahorrar y volver luego con el dinero ahorrado a su lugar de origen. Así nos lo explica E.9. refiriéndose al caso de los trabajadores rumanos:

“Pues no lo sé, porque son ciudadanos comunitarios, como tú dices. No sé si es porque cuando ellos ganan ese dinero por debajo de convenio, cuando ellos lo envían a su país, como el salario mínimo interprofesional es más bajo que aquí el nivel de vida, si son cincuenta euros en un día haciendo un montón de horas, estos cincuenta euros los mandan allí a su país y es un sueldo de dos semanas...”

A parte de la necesidad económica, algunos entrevistados (E.6, E.7, E.8, E.9 y E.10) consideran como causa de que se produzcan casos de explotación laboral severa la situación legal del inmigrante en España. La situación de irregularidad produce sensación de indefensión por miedo a ser expulsado del país. También la promesa de regularización puede actuar como incentivo para aceptar determinados abusos. Y finalmente, en el caso de los extranjeros que tienen permiso de residencia temporal, hay que tener en cuenta que para poderlo renovar hay que tener un contrato de trabajo, independientemente de que luego la normativa aplicable a ese contrato de trabajo no se cumpla y las condiciones laborales no sean las que se corresponden con el contrato. Esto es el caso que comenta E.3:

“No es que no tengan permiso, sino que tienen permiso pero para conservar este permiso tienen que quedarse en esta situación para justificar que siguen trabajando para regular su permiso de residencia de trabajo”.

Esta aceptación de la situación por miedo o necesidad se ve reforzada en algunos casos por la presión que ejerce en esa dirección el colectivo de trabajadores extranjeros próximos al individuo, especialmente aquellos que trabajan en la misma explotación agraria. Una acción contraria a la situación de explotación de un trabajador puede

provocar la pérdida del empleo al resto de compañeros. Así nos lo comenta también E.3.

“...porque muchas veces son los que convencen al trabajador senegalés o gambiano de su colectivo que no renuncie, que no tal. Porque si renuncias después a lo mejor te echa o ya no quiere contratar a senegaleses.”

En síntesis, podemos decir que la mayoría de los entrevistados considera que cualquiera de estas situaciones relacionadas con la necesidad económica y la presión de la irregularidad de residencia son causa para no denunciar la situación, y de esta manera favorecen que la sobreexplotación que padecen se mantenga.

Creemos necesario retener de esta argumentación la relación que establece entre ley de extranjería y explotación laboral severa. Se trata de una relación sobre la que volveremos a hablar más adelante.

Finalmente, nos parece interesante citar la visión más general que nos plantea E.1, como resumen de un marco causal que posibilita o incluso facilita que se produzcan situaciones de explotación laboral severa de los trabajadores extranjeros.

“Estamos hablando de trata para la explotación laboral de personas extranjeras. Como fenómeno de extranjería, de la inmigración, siempre tenemos que ir a lo básico. La extranjería, la inmigración, los flujos migratorios siempre, siempre se guiarán por unos parámetros, que son el engaño y las falsas promesas, el desempleo y la pobreza, la falta de oportunidades en sus países de origen... Siempre es lo mismo.

A los inmigrantes no les gusta dejar sus países, tienen que salir de esos países por estos motivos o por los elementos culturales contra el consumismo, el enriquecimiento, los conflictos armados, los lazos culturales (España tiene muchos lazos culturales con el norte de África y con la parte de Suramérica. La inmigración que viene a España viene derivada de esos países), los efectos producidos por las falsas noticias difundidas o por la legislación que provoque el efecto de llamada...”

5.2. Los responsables del problema

Solo uno de los entrevistados señala de manera explícita a los intermediarios como sujetos responsables de la explotación laboral de los trabajadores extranjeros, y lo hace repartiendo las responsabilidades entre varios actores, en concreto, empleadores y la administración competente, pero también la falta de denuncias por parte de sindicatos y empresas:

“Ya, de cada uno. Hombre, la primera la del mafioso que lo hace, ¿no? ... El que contrata tiene una parte de responsabilidad muy importante, seguro, porque evidentemente, supongo, la utilización de este tipo de mano de obra no es nunca nada inocente. Puede que no sepas qué es lo que hay detrás completamente, pero hay un tema probablemente de precio, hay una serie de elementos que como mínimo tendrían que poner bajo sospecha. Digamos, desde el punto de vista de quien le toca perseguir

este tipo de cuestiones, evidentemente, hay una parte de responsabilidad si realmente no lo haces, si dejas de hacerlo. En el momento actual, nosotros cada año hacemos campañas en el ámbito de la agricultura, siempre que detectamos alguna situación hacemos visitas de inspección en otros ámbitos pero, concretamente, en la agricultura dentro de temporada en todos estos ámbitos agrícolas de Cataluña hacemos campañas específicas de visitas.... Dentro del ámbito de la agricultura es muy raro que tengamos colaboración vía denuncia por parte de nadie, tampoco vía sindicatos o vía otras empresas, aunque siempre lo decimos: "Oiga, es competencia desleal", etc. Esta cooperación la verdad es que no lo hemos tenido nunca."(E.2)

Algunos entrevistados destacan especialmente la responsabilidad de los empleadores, como aquellos actores que, en términos generales, se benefician más de la explotación severa, aprovechándose de la situación de debilidad de los extranjeros. Recogemos aquí un ejemplo de argumentación en este sentido:

"Es debido a su situación económica, socialmente, y por eso se aceptan... Y los empresarios se aprovechan de esa situación. Porque desde el momento que sepan que esa persona, cuánto tiempo lleva sin trabajar, cuánto tiempo lleva en el paro... todo eso son informaciones que suelen transmitir esas personas a los empresarios, y ahí abusan de ellos sabiendo que esa persona sale de una situación difícil y "yo voy a aprovechar, porque esa persona no denunciará".(E.10).

También se hace referencia a los políticos (E.5) que han realizado malas políticas económicas que han propiciado la crisis económica que, como veíamos anteriormente, algunos entrevistados apuntan como una de las causas que favorecen la existencia de situaciones de explotación laboral severa.

Finalmente, varios entrevistados consisten en situar la responsabilidad en las administraciones públicas, considerando que son estas las responsables de perseguir el delito y hacer cumplir la ley, protegiendo a las personas explotadas y sancionando a los explotadores. Algunos acusan a la administración de falta de contundencia (E.6) y otros hablan de falta de recursos.

Por lo que respecta a la falta de recursos se produce una cierta contradicción de discurso interesante. E.7, sindicalista de la zona del Ebro, opina que la Inspección de Trabajo no dispone de los recursos necesarios para actuar de oficio, es decir, para llevar la iniciativa en la vigilancia del trabajo en el campo, y por ese motivo solo actúa en caso que exista una denuncia. En cambio E.6, inspector de la misma zona opina que su departamento no tiene recursos suficientes y dirige su reclamación de responsabilidades en otra dirección como veremos enseguida.

Dentro de la responsabilidad de la administración tanto E.4 como E.9 se refieren de manera concreta a la administración local, tanto en sus aspectos de control del territorio y asistencia a las personas, como a la responsabilidad de la policía local, cuerpo dependiente de los municipios. E.4 nos lo cuenta de esta forma:

“...los ayuntamientos, a través de los servicios de vigilancia de los guardias municipales, de la Policía municipal, exigiendo, digamos, las autorizaciones de permisos de obras mayores, menores. Eso no se hace. En realidad, los propios trabajadores explican que solamente se les ha detenido para solicitarles la autorización del permiso de trabajo y automáticamente se les ha levantado el acta de infracción y se les ha llevado a los tribunales, se les ha condenado a orden de expulsión del país por no tener los papeles en regla. Sin embargo, esos mismos trabajadores estaban realizando el trabajo. Y a eso no ha ido. A consecuencia de eso no ha habido a partir de ahí un expediente administrativo vía laboral.”

E.11., responsable técnico municipal, alega que los municipios no tienen competencia legal sobre estas cuestiones:

“Es decir, nosotros como Administración, como Ayuntamiento, que somos el tercer nivel de la Administración, es decir, el Estado,... las comunidades autónomas, y el Ayuntamiento, no tenemos ningún tipo de competencia en trabajo. Por tanto, sólo podemos actuar de oficio. Y de oficio en determinadas circunstancias. Cuando es un tema de salud pública que está en peligro, cuando es un tema de inseguridad ciudadana. Por lo tanto, si nos viene un ciudadano, una persona que nos dice que nos pone una denuncia por lo que sea, a partir de ahí sí podemos actuar, pero de oficio, es decir, voluntariamente, para prevenir, no tenemos ningún tipo de competencia. Por tanto, no podemos hacerlo.”

En su caso E.9 apunta a una cuestión más política y considera que puede haber connivencia de las autoridades municipales con los empresarios, tolerando situaciones conocidas que no deberían tolerar. Según E.9 esto depende sobre todo del “color político”, es decir, de la ideología del partido o partidos que gobiernan el municipio.

E.11 nos confirma esta idea cuando nos cuenta el caso de su ayuntamiento:

“Cuesta mantener este modelo, entre otras cosas porque en el actual mandato, por la configuración de los grupos municipales, y por la irrupción de partidos populistas y racistas, como puede ser Plataforma per Catalunya, que tiene tres concejales aquí, evidentemente ha condicionado el discurso político del resto de grupos municipales. Hasta el punto de que se habían firmado cuatro pactos municipales consecutivamente, que desde el 99 hasta el 2011 todo lo que se había llevado al pleno del Ayuntamiento había aprobado por unanimidad con un gobierno con el tripartito y con la oposición con Convergencia, con la CUP y con el PP, pero todo por unanimidad, y ahora esto no es posible.”

5.3 La valoración del marco jurídico

Los entrevistados, en concreto aquellos que tienen más relación con el ámbito jurídico, consideran que las últimas modificaciones legislativas que incorporan la directiva 52/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea, son positivas y ayudan a mejorar la lucha contra la explotación laboral severa y la trata de personas para la explotación laboral. E.1 destaca la influencia de estas modificaciones en los

protocolos de actuación por los que se rigen las administraciones públicas, especialmente la Inspección de Trabajo, la policía y la magistratura, aunque reclama la incorporación de otros actores.

Se destaca la utilidad de la figura legal de colaboración con la autoridad, que permite al trabajador explotado que no tiene permiso de residencia, obtener un permiso de residencia de un año prorrogable si denuncia al empleador y a los posibles intermediarios y testifica en su contra. En este sentido E4 plantea una debilidad de la figura legal del colaborador, como es la necesidad que la relación laboral sea descubierta de forma presencial por la Inspección de Trabajo o la policía:

“Eso es cierto, pero son casos muy puntuales. Es decir, cuando el trabajador va a la Inspección de Trabajo y denuncia su situación y describe adecuadamente el puesto de trabajo y da algún elemento probatorio, si el inspector “in fraganti” lo coge y levanta acta, ese trabajador, por haber acudido en auxilio de la justicia, puede obtener su residencia en el país.” (E.4).

Como decíamos, en general se considera que el marco jurídico contra la trata de personas o contra la explotación laboral severa, es suficiente, pero se plantean 2 grupos de problemas desde el punto de vista de sus efectos reales. Por un lado la capacidad de aplicación de la normativa y los condicionantes que se derivan de la legislación española de extranjería. Por otro lado se duda de la voluntad política de aplicarla, porque no se invierten los recursos necesarios para hacerla cumplir de forma eficaz, con una planificación adecuada y de largo alcance. Esta es la opinión de E.3:

“..hay normativas que combaten la explotación severa o la semiesclavitud, pero a nivel práctico la falta de voluntad política de aplicar estas normativas y muchas veces las faltas que hay, el déficit que hay, sobre todo en el instrumento más válido para combatir esta situación, que es la Inspección de Trabajo, no está en condiciones, no está en recursos suficientes para actuar de forma eficaz. Hablo en todos los sectores y todavía más en el sector agroalimentario, por la falta de personal, falta de recursos, falta de planificación y por la disparidad territorial que puede haber, que necesita un equipo bastante móvil, mucha gente, etc.

Por otro lado los inspectores de trabajo (E.2 y E.3), más allá de los recursos, plantean la necesidad de actuar de manera coordinada con el resto de actores, especialmente policía y sindicatos, y también la necesidad de concretar en todo lo posible las formas de intervención y el sistema de sanciones. En este sentido, vuelven a apuntar a la voluntad política necesaria para conseguir aplicar la normativa sobre el terreno.

“Que se pueda controlar su cumplimiento. Que establezcan no sólo los derechos y obligaciones, sino también las formas de controlar esto mejoraría las condiciones de trabajo de toda la gente, y de esta gente más aún, porque son un poco los más desfavorecidos. Este es un poco el punto de vista. O sea, necesitamos una legislación que permita el control. Que no diga sólo “los centros de trabajo pondrán el calendario laboral”. No dice que tiene que poner en el calendario laboral. Y no dice tampoco qué efectos tiene la falta del calendario. Una multa que es leve, que no llega a los

seiscientos euros, ¿no? Serían unos cien euros de multa no llevar el calendario. Por lo tanto, no llevar el calendario puede suponer que todo el mundo haga el horario que pueda o que se le imponga sin ningún control.”

E.4 recuerda también que en España ha habido una reforma de parte de la normativa laboral que ha reducido los derechos de los trabajadores y ha tenido como resultado un aumento de la precariedad laboral. Los trabajadores extranjeros, siendo como son la parte más débil de la clase trabajadora, han sido los más perjudicados, su posición se ha hecho todavía más débil. Según está lógica, la reforma laboral en España supone un cambio legislativo que dificulta la lucha contra la explotación laboral severa de los trabajadores extranjeros.

Pero, para muchos entrevistados, la ley española de extranjería y la normativa de regularización de residencia contiene aspectos que actúan en contra de los esfuerzos que se están haciendo para combatir la explotación de los trabajadores extranjeros. Uno de los aspectos claves de esta normativa es la relación directa entre la posesión de un contrato de trabajo y el permiso de residencia en España, para extranjeros que estén en España sin permiso. Hay dos posibilidades para obtener el permiso, el *Arraigo Social* y el *Arraigo laboral*.

En el caso del Arraigo Social, un trabajador extranjero que pueda demostrar tres años de residencia en España, aporte un contrato de trabajo firmado por el empleador y un informe de integración social expedido por la administración autonómica, o el ayuntamiento en algunas comunidades autónomas, obtendrá un permiso excepcional de residencia y trabajo por un año renovable.

En el caso del Arraigo Laboral, un trabajador extranjero que pueda demostrar 2 años de residencia en España, y también un mínimo de 6 meses de relación laboral sin contrato, obtendrá también un permiso excepcional de residencia y trabajo por un año renovable.

Esta normativa, según algunos entrevistados, facilita la aceptación de condiciones de explotación severa por parte del trabajador extranjero, con el objetivo de obtener el permiso de residencia. Esta es la opinión de E.10:

“Nosotros, desde asociaciones hemos conocido mucha gente que, durante tres años, cuatro años, cinco años, con una promesa desde el primer año que han encontrado un trabajo, han estado trabajando duramente, incluso renunciando a ciertos privilegios económicos, solo porque hay una promesa de que a los tres años le harán un contrato para poder regularizar su situación. Llega el momento ese, no hay papeles... Y hay empresas que, aun no habiendo esa situación, explotan la persona y a los tres años le dicen “pues no te puedo hacer el contrato, porque yo tengo deudas y no puedo hacerte el contrato”. Entonces tú, antes de denunciar... porque claro, para denunciar, mucha gente no sabe que puede acudir a la Inspección de Trabajo y que la ley lo contempla, que cuando colaboras con la Administración puedes obtener los documentos. Algunas personas se han atrevido a hacerlo, pero otras no. En el momento que el empresario sepa que esa persona “uy, tiene señales de que me va a denunciar”, le echan del

trabajo, y ya no tiene esa posibilidad de denunciar, porque la Inspección te tiene que venir a encontrar en el lugar de trabajo.”

Pero quizás, en la actualidad la peor situación provocada por la legislación de extranjería es la llamada *irregularidad sobrevenida*. Cuando un trabajador extranjero se queda sin trabajo, si no lo encuentra en un determinado periodo de tiempo, cuando tenga que renovar su permiso de residencia, este le será denegado y pasará a estar en situación irregular. Esta amenaza también fuerza a los trabajadores extranjeros a aceptar determinados abusos y hace posible que existan empleadores y intermediarios que se aprovechen de la situación. Esto es lo que nos plantea E.11:

“... pero sobre todo lo que hace falta es revisar esta... iba a decir maldita, pero no lo puedo decir porque me estáis grabando... esta desdichada Ley irreverente de extranjería, que lo único que hace es poner en vulnerabilidad y volver a situaciones de irregularidad jurídica y administrativa personas que llevan diez años aquí y que han estado cotizando a nuestro sistema de la Seguridad Social.”

Por otro lado, algunos entrevistados consideran que más que leyes de extranjería, lo que se necesita es una verdadera política de inmigración que contemple la acogida, la vivienda, el trabajo, las escuelas para los niños, la seguridad jurídica y otros aspectos, de forma panificada a largo plazo, tal como explica E.8.

“Mira, yo diría que, de entrada, la Administración, en sus reglamentos y leyes de extranjería que ha ido haciendo, nunca han estado a la altura. Siempre ha llegado todo muy tarde. Nunca ha habido una política de extranjería con una visión de decir “bueno, tenemos esto, vamos a resolverlo”, o una previsión de lo que va a pasar. Siempre se ha ido muy a remolque. ...Nunca ha habido, como en otros países de la Unión Europea en los que, en un momento dado, los españoles salieron a trabajar, en las que había unas políticas de acogida de esos emigrantes que llegaban, sí, con contratos de trabajo, o no, porque había una demanda del país para esa mano de obra, pero que tenían una política de acogida para esos inmigrantes. Desde la vivienda, hasta las escuelas para los niños, hasta un seguimiento... Aquí esto nunca se ha dado. Aquí el inmigrante es “llega y búscate la vida”. Ni siquiera unas leyes que permitiesen facilitar la regularización de estas personas. Hemos tenido tres o cuatro procesos de regularización extraordinarios en los que ahí, de prisa y corriendo, venga, vamos a arreglar los papeles a los que están aquí sin documentos.... la Administración en temas de ley de extranjería siempre ha ido a remolque, y mal. Tarde y mal.

5.4. La percepción social del fenómeno en las zonas target.

Cuando se pregunta a los entrevistados por cómo se percibe la explotación laboral severa de los trabajadores extranjeros en su entorno local, obtenemos tres tipos de respuestas. Por un lado hay quien considera que se trata de una cuestión que no está presente en la vida de la comunidad. Por otro lado, los que consideran que si que hay una opinión sobre este fenómeno, plantean dos tipos de visiones diferentes, una

centrada en el propio trabajador extranjero y la otra centrada en la actuación de los empleadores.

E.1, E.3 y E.9 opinan que la explotación laboral severa de los trabajadores extranjeros es desconocida para la comunidad local, y que de alguna manera estas personas son “invisibles”, en el caso de E.9, no es tanto invisibilidad real, sino más bien no querer saber, “hacerse el sueco”.

E.1 contrasta esta “invisibilidad”, con la “visibilidad” de la *trata para la explotación sexual*, la lucha contra la cual recibe mucho apoyo institucional y de Organizaciones No Gubernamentales que realizan campañas específicas, las cuales tienen una importante difusión en los medios de comunicación.

El mismo entrevistado (E.1, policía de extranjería), relaciona este factor de invisibilidad con el grupo de respuestas que se refieren al trabajador extranjero, y lo hacen en términos negativos. Según E.1, en el caso que se reconozca la existencia de esta explotación, normalmente los autóctonos opinan que es una mala práctica por parte del empresario, excepto si les afecta a ellos, en ese caso lo perciben como que el extranjero, al aceptar ese tipo de condiciones, le está quitando el puesto de trabajo al ciudadano español. Veámoslo en sus propias palabras:

“El ciudadano de calle, cuando ve a una persona que está trabajando mucho tiempo por poco dinero, al empresario siempre lo califica de explotador. Cuando esa persona, desde su punto de vista, ese puesto de trabajo que está desempeñado esa persona, le afecta directamente, lo ve como que se están aprovechando de este vacío normativo o de este vacío en el control que hay, porque le están quitando un puesto de trabajo. Son visiones del ciudadano de calle muy distintas depende de dónde él esté posicionado.”(E.1).

La mayoría de Los que se refieren a la percepción que se tiene del empleador que se aprovecha de la situación de los trabajadores extranjeros, coinciden en hablar de justificación, algunos incluso lo justifican ellos mismos. Hay básicamente 3 tipos de argumentos justificadores de la actuación de los agricultores. La dos primeras se refieren a lo que el entrevistado considera que opina la población o una parte de ella, la tercer es una justificación que plantea el propio entrevistado.

Tanto E.4 como E.10 consideran que muchas personas creen que el empleador le está haciendo un favor al trabajador extranjero, porque si no trabajase en esas condiciones no lo podría contratar y el no tendría, ni trabajo, ni permisos. En algunos casos incluso el propio trabajador explotado llega a compartir esa idea, tal como nos explica E.4:

“Es decir que socialmente está muy establecido que realmente se le está haciendo un favor a esa persona. Sí, incluso, insisto, durante... es compartido. E incluso el propio trabajador agradece a ese empresario que le permita la posibilidad de entrar en el sistema de la única manera que puede hacerlo, a través de una situación precaria. Es decir, que el empresario no tiene por qué sentirse mal, no está actuando mal. Es más, muchos le habrán dicho que vaya con cuidado porque no está haciendo un favor, se

está perjudicando a sí mismo; pero, sin embargo, yo he llegado a la conclusión de que había personas que me transmitían eso y yo no podía tener la impresión de que esa persona estuviera mintiendo, o sea que realmente había actuado de buena fe.”

E.9 (sindicalista) nos cuenta que ha oído a representantes de asociaciones empresariales justificar esta forma de saltarse la legalidad, como una cuestión cultural. Es la forma latina, de hacer las cosas, especialmente referido al pacto de silencio que parece existir entre los agricultores, que hace que incluso aquellos que cumplen con la normativa no denuncien a los que la incumplen, aunque suponga para ellos una competencia desleal.

Finalmente tenemos la justificación basada en la necesidad de supervivencia de la empresa o explotación agraria. Este tipo de justificación aparece en las entrevistas de los empresarios (E.5, E.9). Ante la crisis económica y sus efectos sobre el agricultor, ya comentados, que se concretan en reducción de ventas y reducción del precio de los mayoristas compradores del producto, puede ser que alguien opte por rebajar costes aprovechando la situación de debilidad y disponibilidad de los trabajadores extranjeros. Así lo explica E.5:

“...porque si tú no te ganas la vida como empresario, pequeño empresario, y te vienen ofreciendo cada vez más barato, más barato, caes en la tentación. Y acabas haciendo: "escucha, si el vecino lo hace, yo lo hago porque yo me muero y aquel se está salvando". Y eso es muy complicado de arreglar.”

6. LA LUCHA CONTRA LA EXPLOTACIÓN LABORAL SEVERA. POLÍTICAS Y ACTORES

6.1. Las políticas.

Al reflexionar sobre las políticas que pueden tener algún tipo de influencia a favor de la lucha contra la explotación severa de los trabajadores extranjeros en el campo, las opiniones de los entrevistados se pueden agrupar en tres tipos de propuestas:

- Propuestas sobre políticas generales que tienen o pueden tener una influencia indirecta sobre la explotación laboral de los extranjeros en el campo.
- Propuestas sobre políticas que pueden tener relación más o menos directa con la gestión de los flujos migratorios.
- Propuestas sobre la intervención concreta contra los casos de explotación laboral severa.

Políticas generales

En este grupo la mayoría de las propuestas que recogemos han sido expuestas por representantes de los empleadores. Se plantea, por ejemplo la necesidad de que el gobierno desarrolle políticas de activación económica para volver a crear empleo. E.5 entiende que el nivel de paro en España, que afecta en un porcentaje superior a la población extranjera, es un caldo de cultivo para el abuso. Por eso la creación de empleo y la consiguiente reducción del paro pueden contribuir a reducir la explotación laboral.

E.12 considera que el gobierno español debería de planificar la producción agrícola y controlar el mercado de productos agrícola y sus precios, para asegurar que las explotaciones agrícolas sean viables sin necesidad de cargar sobre las condiciones laborales de los trabajadores agrarios los efectos de la especulación de las grandes empresas distribuidoras. También plantea la necesidad de que el gobierno promueva la firma de un convenio colectivo para toda España, para eliminar la competencia de unas regiones sobre otras y el uso desleal de las diferencias en la normativa que permite el abuso de los trabajadores extranjeros.

La lucha contra la economía sumergida también puede tener un efecto indirecto sobre la explotación laboral severa. E.5 plantea la necesidad de modificar el modelo de cotizaciones indirectas sobre la actividad económica, como el Impuesto sobre el Valor Añadido. Considera que se debería de obligar a presentar facturas de cualquier compra. Este es su propuesta para un control más efectiva de la actividad económica real:

“...se crea un mercado de trabajador y • legal, venta y • legal y tienda il • legal. Es toda una cadena, que la pequeña empresa está viviendo de esto. Claro, pequeñas, pero muchos miles y miles de pequeñas suman un volumen muy grande. Aquí debe ser como en Francia. Si tú tienes un negocio, lleva contabilidad y facturas archivadas. No puedes decir lo: "págame un tanto y no hace falta que me hagas el

registro de facturas ni nada". ¿Por qué tengo que pagar un 21% de IVA yo si no tengo que presentar la factura?... Si el que vende debe hacer facturas, entonces tiene gasto. Entonces debe justificar el gasto. Entonces qué quiere decir? Que compra los abonos en oficial, paga el IVA, y los trabajadores les paga en oficial porque es que si no, no ... Como usted puede girar doscientos mil euros usted solo?".(E.5)

Finalmente como propuesta de política generalista, E.4 nos propone la necesidad de que se diseñen campañas de concienciación de la población autóctona sobre la gravedad del problema de la explotación laboral severa de estos trabajadores.

Propuestas sobre gestión de flujos migratorios.

E.3 plantea la necesidad de permitir la movilidad de los trabajadores extranjeros por todo el territorio español. Esto permitiría planificar de forma más transparente la participación de los trabajadores extranjeros en las diferentes campañas agrícolas, reduciendo las bolsas de desempleados y dando más posibilidades a estos trabajadores de evitar la irregularidad sobrevenida de la cual ya hemos hablado. Sería una propuesta en la dirección de la gestión de los flujos migratorios internos.

También en relación a los movimientos de población extranjera, E.12 propone la modificación de los programas de retorno de inmigrantes a su país. Si el retorno no fuera definitivo, y los trabajadores extranjeros pudieran volver cuando hubiese nuevamente suficiente demanda de empleo, muchos estarían interesados en este tipo de retorno porque lo que tienen claro es que quieren volver. Esta su argumentación:

"...yo creo que lo que haría, o lo que deberíamos hacer es una ayuda para que esta gente cuando se le ha acabado el trabajo aquí, pueda retornar a su país..... Hicieron una ley de retorno, pero creo que era una ley de retorno para no volver o alguna historia de estas y, entonces, no se acogía nadie: lo que quieren es volver. Claro, y ahí empieza a haber un pequeño problema y yo creo que es lo que deberíamos hacer, acotar, porque lo que no puede ser es que tengamos estas grandes poblaciones."(E.12)

El mismo entrevistado, al mismo tiempo que plantea este sistema de ida y vuelta a disposición de las necesidades de mano de obra en España, también propone que se debe dar prioridad a la contratación de población originaria de la comarca donde se realiza la actividad para la que se necesita la mano de obra, aunque admite que la población autóctona no está muy interesada en el trabajo agrícola.

Finalmente otra propuesta es la de invertir en los países de origen de los trabajadores extranjeros, para reducir la inmigración por necesidad económica, tal como plantea E.9 situando la cuestión en un ámbito de problemática más global:

"Simplemente es lo que estaba hablando antes. Es una cuestión europea, es una cuestión ya global; de migraciones, y de hambre ... Y creo que el problema de estos trabajadores y de esta explotación es que se debería cortar de raíz ya de origen, en sus países de origen. De invertir en sus países, que no tengan que venir aquí y no tengan

que ser explotados aquí, porque hay predisposición a ser explotados, porque con la necesidad, la gente se aprovecha. Y yo creo que esto es un problema global.”(E.9)

La intervención sobre los casos concretos.

Existe una demanda generalizada de planificación de intervenciones con la participación coordinada de los diferentes actores que tienen relación de alguna manera con el problema. Sobre todo des de los organismos de intervención como son la policía y la inspección de trabajo se demanda una coordinación con los actores que no son administración pública como ONG, empresarios y sindicatos. En este sentido E.1 y E.2 consideran necesario dar cabida a más actores en el protocolo de actuación ya existente:

“Si estamos hablando de laboral, oye, tienen que intervenir automáticamente el Ministerio de Trabajo e Inmigración, e interviene; tiene que intervenir el ministro de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, e interviene; interviene el Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía, el Ministerio de Justicia y el Ministerio del Interior.

En este protocolo, intervienen las ONG, pero no intervienen los sindicatos. Sí que intervienen de forma muy general, porque hablan de que cualquier institución que tenga conocimiento debe ponerlo en contacto o en conocimiento, al menos, a las fuerzas y cuerpos de seguridad”. (E.1)

“...no tenemos ningún tipo de coordinación con agentes sociales ni con sindicatos ni con patronales, que podríamos hacer algún tipo de cosa conjunta. Por lo tanto, yo creo que todo lo que sea coordinación de todos los implicados (y por implicados entiendo Administración y agentes sociales, básicamente) iría muy bien, porque si no hay mucha cosa que a nosotros no nos llega, quizás os llega a vosotros como sindicatos o quizás llega a las empresas pero, en cambio, a la Administración no acaba de llegar. Por lo tanto, yo creo que este sí es un elemento a mejorar...”(E.2)

E.6, inspector de trabajo, demanda una legislación que concrete las formas de control y el sistema de sanciones. Considera que las leyes existen, y son suficientes, pero el desarrollo normativo es poco útil ya que ofrece pocas herramientas concretas para hacer cumplir la legislación.

Finalmente, tenemos un último grupo de propuestas relacionadas de alguna manera con la necesidad de aumentar los recursos disponibles, para la lucha contra esta forma de explotación severa.

Por un lado se reclama un incremento de la intervención de la inspección de trabajo, pero de una forma más regular y planificada. Se trataría según E.5 de tener una presencia regular sobre el terreno para ejercer una presión disuasoria:

“Vale más hacer continuadas (inspecciones) una aquí, una allá, aunque no cojas a nadie, porque se corra la voz de que están viniendo, viniendo. Esto es más disuasorio que no el día que cogen una empresa, cogen dos trabajadores, aquel lo matan, o lo

sacrifican, sale en los periódicos; pero si al final no vas hasta después de dos años o tres a aquella zona, se vuelve a deteriorar.”

Para poder realizar este tipo de trabajo, es necesario incrementar los efectivos de la Inspección de trabajo. Esta es una reclamación de varios de los entrevistados (E.1, E.3, E.8, E.9).

Se reclaman también recursos específicos para que las ONG puedan hacer la función que para E.1 resulta clave, la intermediación entre el trabajador extranjero y la inspección de trabajo y la policía, para reducir el miedo a las autoridades.

Finalmente, también son varios los que reclaman un incremento de los recursos para la información a los trabajadores extranjeros de sus derechos. Entre estas propuestas destacamos el siguiente comentario de E.3:

E informar, yo creo que es importante también que el trabajador esté informado de sus derechos, que esté informado de esto: que sepa que si denuncia habrá una compensación, que es que tendrá un permiso, que tiene los mismos derechos laborales que cualquier otro trabajador, lo mismo si no tenía papeles... A nivel de intimidación, a nivel de despidos, a nivel de todo esto, tiene que estar informado el trabajador...

6.2. Los actores.

Los actores más citados en la entrevistas, como aquellos que deben luchar contra la explotación laboral severa son la Inspección de Trabajo y la policía. A estos organismos gubernamentales les siguen los sindicatos y después las organizaciones patronales y los ayuntamientos entre tres de sus servicios, vivienda, servicios de acogida y integración de inmigrantes, y policía local. Solo un par de entrevistados tienen en cuenta a las Organizaciones No Gubernamentales como actores que deben participar en la lucha para combatir estas formas de explotación. Finalmente nos parece interesante destacar la propuesta de E.4, según el cual los Agentes Forestales del Gobierno Autónomo podrían tener un papel importante de información, dada su presencia permanente en las zonas rurales.

A los entrevistados también se les ha preguntado por su propio papel en relación a la explotación laboral de los trabajadores extranjeros y sus relaciones con los otros actores que intervienen sobre el terreno.

Los sindicalistas nos cuentan que su trabajo con los trabajadores extranjeros consiste en informarlos y asesorarlos sobre sus derechos. También se encargan de presentar las denuncias ante la inspección de trabajo, apoyar a los trabajadores extranjeros en su lugar de trabajo cuando esto es posible. Una tarea también importante es la que tiene que ver con la firma de acuerdos o convenios destinados a conseguir unas buenas prácticas laborales por parte de empresas y agricultores. En la zona del Ebro E.7 se refiere en concreto al trabajo de incidir en los agricultores que contratan empresas de servicios agrícolas, en el sentido que ellos son responsables de las condiciones de

trabajo de los trabajadores extranjeros contratados por estas empresas y que realizan su actividad en sus campos.

Normalmente los inmigrantes entran en contacto con los sindicatos a través de amigos y familiares, también de los servicios sociales de los ayuntamientos. Normalmente contactan con los sindicatos cuando llegan a una situación límite, tal como nos comenta E.9.

Según los sindicalistas las relaciones con las organizaciones empresariales son buenas, aunque no igual con todas las organizaciones tal como explica E.9:

“Hay organizaciones empresariales, y hay otros ... Están la Unión de Pagesos, que los trata con normalidad, la verdad, los trata bien, es de las que más cumplen con la normativa o con el convenio colectivo, con los alojamientos ... La Asociación de Viticultores también, pero hay otros que no, que son proclives al delito. Siempre con recelo, eso sí, porque en vez de vernos como agentes colaboradores (se hicieron propuestas últimamente de colaboración en planes de prevención de riesgos y salud laboral), pues ellos pensaban que era una forma de castigar, de fiscalización y de denunciar, de sanciones. Y no era sólo de colaborar en nuestra medida, de los sindicatos y de la Administración y de ellos. Y ellos lo ven con recelo. Es: "vosotros sois un poco nuestro enemigo, porque vuestros intereses son contrapuestos”

Sindicalistas y empresarios colaboran en la organización de las campañas de temporada, y hasta hace dos años también en la determinación de la necesidad de mano de obra extranjera en el campo, que el gobierno español utilizaba como criterio para fijar los contingentes anuales de inmigrantes para las campañas agrícolas.

Los representantes de las asociaciones empresariales que se han entrevistado, comparten la opinión de los sindicalistas respecto a la buena sintonía y a la utilidad de la colaboración con las organizaciones sindicales. Los dos empresarios nos cuentan que su trabajo como organización en relación al fenómeno de estudio, es la de fomentar el cumplimiento de la ley entre sus asociados, pero también la de denunciar ante las autoridades laborales y fiscales a las empresas incumplidoras, que suponen una competencia desleal contra el resto de las empresas.

Los inspectores de trabajo nos cuentan que la mayor parte de las actuaciones contra la explotación laboral severa de trabajadores extranjeros, son motivadas por denuncias, o bien de los sindicatos o bien de los propios trabajadores. Realizan campañas de detección, pero de forma muy puntual y con poca información previa.

Tal como nos explica E.2, el objetivo de la inspección es la sanción al empresario, mientras que al trabajador se le informa de sus derechos, se deja constancia de la relación laboral detectada y si es un trabajador sin permiso de trabajo se le da la oportunidad de colaborar con las autoridades y conseguir a cambio un permiso de residencia por colaboración:

“La verdad es que normalmente nada o muy poco. Nosotros le informamos de lo que le pueda afectar, pero claro, en este aspecto nosotros nos comportamos más como un

cuerpo policial, entre comillas, y, por tanto, el objeto de nuestra actuación es la empresa, el incumplidor, no el trabajador que es el sufridor, por así decirlo, la víctima. ¿Qué es lo que pasa? Lo que sí hacemos y que es un elemento que le puede servir al trabajador es dejar constancia de que ese trabajador está en una determinada situación, y aquello sí que para el trabajador puede constituir una prueba para pedir un arraigo ... Sí, pero también hay colaboración con las autoridades administrativas y la inspección, es decir que también nosotros admitimos la figura de colaboración que le permite a él después (tener un permiso) ... "(E.2).

La mayoría de los entrevistados coinciden en afirmar que la Inspección de Trabajo no tiene los recursos suficientes para actuar de una manera eficaz. E.2, inspector de trabajo, está de acuerdo con esta afirmación, mientras que E.6, también inspector de trabajo considera que dispone de los recursos suficientes y reclama, como principal necesidad, que las actuaciones sean planificadas, coordinación con los demás actores, especialmente la policía y los sindicatos, así como más concreción en la normativa de sanciones.

El abogado es un abogado del gabinete jurídico de un sindicato. Su trabajo consiste en asesorar y representar jurídicamente a los trabajadores extranjeros que requieren sus servicios. Sus clientes se ponen en contacto con él directamente por ser afiliados al sindicato, o porque algún amigo, compañero o familiar le ha recomendado los servicios jurídicos del sindicato. Los casos de explotación laboral severa normalmente llegan a él a través del propio sindicato. Sus honorarios los paga el cliente, aunque el Gabinete Jurídico del sindicato espera, para cobrar, a que el trabajador cobre las cantidades reclamadas de parte del empresario, o del Fondo de Garantía Salarial del Ministerio de Trabajo.

Las asociaciones no gubernamentales entrevistadas se ocupan fundamentalmente del asesoramiento y la tramitación de permisos de residencia y trabajo. Una de ellas está más centrada en estos aspectos formales y la otra cubre más necesidades generales de integración social en el entorno local. Las dos mantienen una relación intensa con los sindicatos para todos los temas de tipo laboral, pero también con los servicios municipales de asistencia social, vivienda y empleo.

Por su parte, el representante municipal aduce que los ayuntamientos no tienen competencias en temas laborales y que, por lo tanto, solo actúan de oficio en temas de salud pública y seguridad ciudadana.

Como ejemplos de buenas prácticas en la línea de modelos de gobernanza, la mayoría de los entrevistados coinciden en citar las experiencias existentes en el territorio de participación y colaboración en el ámbito laboral y de empleo, algunas institucionalizadas y otras más de tipo operativo a partir de la propia práctica de cada actor.

Por un lado tenemos las mesas del sector del campo, con la participación de las asociaciones empresariales, los sindicatos y los ayuntamientos, donde se acuerdan las

formas de contratación y las condiciones laborales, el sistema de control de ambas, el alojamiento y la acogida a la zona.

La determinación de las necesidades de mano de obra extranjera en el campo para fijar los contingentes anuales de inmigración laboral, con participación de los agentes sociales y la administración laboral.

Los convenios colectivos donde se fijan los criterios y condiciones laborales, incluida la cobertura de vivienda para los trabajadores temporales. Espacio de negociación entre sindicatos y asociaciones empresariales.

Finalmente actuaciones conjuntas de, con participación de la Inspección de Trabajo, policía y sindicatos para el descubrimiento y sanción de situaciones de explotación laboral severa en el campo.

Espacios de colaboración en el ámbito municipal, como campañas para conseguir viviendas dignas para los inmigrantes, o juntas de seguridad ciudadana con la participación de ONG y asociaciones de inmigrantes junto con la policía local y autonómica.

En general, los entrevistados piensan que las posibilidades de gobernanza para luchar contra la explotación laboral severa de los trabajadores extranjeros, pasa por estabilizar estos modelos citados y dotarlos de los recursos necesarios para hacerlos suficientemente eficaces, además de fijar protocolos de intervención que tengan en cuenta a todos los actores.

7. SINTESIS DE RESULTADOS.

Los principales cultivos de la comarca del Maresme son las plantas ornamentales, las hortalizas y los cultivos bajo plástico (invernaderos). Se trata de una actividad agrícola en la cual es más importante el trabajo regular que el trabajo temporal. Los trabajadores extranjeros empleados en el trabajo agrícola en esta comarca son mayoritariamente hombres subsaharianos, aunque también existen trabajadores de origen marroquí, y últimamente trabajadores rumanos. Existe una larga tradición de intervención de la administración pública y de los agentes sociales, y como consecuencia de ello, según todos los entrevistados, hasta el inicio de la crisis se habían reducido al mínimo las situaciones de irregularidad y de explotación laboral severa. La crisis ha hecho que la situación empeore y se vuelvan a producir situaciones que se creía que estaban erradicadas.

Los principales cultivos de las comarcas del Delta del Ebro (Montsiá y Baix Ebre) son los cítricos y la fruta dulce. La actividad de explotación de estos cultivos requiere una mano de obra mayoritariamente temporal. Los trabajadores extranjeros empleados en el trabajo agrícola en esta comarca son mayoritariamente hombres marroquíes, pakistaníes y hindúes. La intervención institucional y de los agentes sociales está menos desarrollada y, aunque existe presencia de asociaciones empresariales y sindicatos, tenemos menos información y poco contacto con la situación de estos trabajadores. El hecho de que no se haya podido entrevistar a ningún trabajador en esta zona es el mejor ejemplo de la situación de opacidad que existe. Seguramente la crisis económica también aquí ha empeorado una situación que, por otro lado, nunca llegó a presentar la estabilidad y regularidad del Maresme.

Si bien existen empresas de tamaño medio, la mayor parte de las explotaciones agrarias son explotaciones familiares. Estas explotaciones familiares están organizadas en asociaciones de agricultores que actúan como asociaciones patronales. La más importante de estas asociaciones empresariales es *Unió de Pagesos*, la cual representa una tradición de propietarios agrícolas progresistas, comprometidos con las buenas prácticas empresariales y con la negociación colectiva con los sindicatos de clase. Unió de Pagesos representa aproximadamente al 80% de los pequeños propietarios agrícolas de Cataluña.

No se detectan tramas transnacionales de trata de personas para explotación laboral, aunque si existen formas de intermediación no regulada entre el agricultor y el inmigrante. Algunas de estos tipos de intermediación suponen formas de abuso de la situación de los trabajadores extranjeros, especialmente de los que se encuentran en el país de forma irregular. De las entrevistas se deducen 3 tipos de intermediación: Familiares y/o amigos, la figura del *Cap de Colla* y finalmente las empresas de servicios agrícolas.

En el caso de los familiares o amigos, el intermediario simplemente pone en contacto al trabajador extranjero con el propietario agrícola. Normalmente el contacto se hace sin ánimo lucrativo por parte del intermediario.

El Cap de Colla es un intermediario que negocia con los condiciones de trabajo de los trabajadores para beneficio propio. Puede cobrar el salario de todo el grupo de trabajadores, y controlar su salario, imponer la jornada laboral e incluso controlar el lugar donde viven. Está presente en el lugar de trabajo pero realiza una actividad de control de los trabajadores. También se encarga del transporte de los trabajadores a la explotación agrícola. Es una figura que se da en los trabajos temporales y no en las explotaciones donde el trabajo temporal es una parte poco importante de la actividad. Precisamente por eso nos aparece relacionada con las comarcas del Ebro y no con el Maresme. Normalmente se trata de extranjeros del mismo origen de los trabajadores explotados. Alguien que lleva tiempo en la zona, tiene los contactos y el conocimiento del marco legal y sociolaboral suficientes para aprovechar la situación de debilidad de los recién llegados.

Las empresas de trabajo temporal o servicios agrícolas que funcionan como intermediarios que empeoran todavía más las condiciones laborales de los trabajadores, negociando con sus derechos laborales, en muchas ocasiones saltándose la normativa laboral, no cubriendo las cotizaciones a la seguridad social o no cumpliendo el convenio colectivo. De todas formas, en estos casos estamos hablando de trabajadores que ya tienen permiso de residencia, pero que necesitan mantener un contrato de trabajo porque si no lo tienen pueden perder su permiso de trabajo y de residencia.

La mayor parte de los trabajadores agrarios extranjeros viven en apartamentos ubicados en núcleos urbanos situados en la propia zona agrícola donde trabajan. En los primeros momentos de su llegada, especialmente si no tienen permiso de residencia y trabajo, suelen ser apartamentos compartidos con un número de personas excesivo, en condiciones de habitabilidad dudosa. La mejora de su situación laboral mejora sus condiciones de vida. Los que tienen familiares en el lugar de destino suelen tener mejores condiciones de vida. Se detectan algunos casos de vivienda en la propia explotación agrícola en condiciones precarias.

En los casos de extranjeros que llegan a la zona de forma legal como parte del contingente de inmigrantes, temporales o permanentes, aprobado por el gobierno de forma anual, existen unas condiciones de vivienda que los empresarios están obligados a garantizar y que son supervisadas por los agentes sociales y la autoridad laboral.

Se detectan diversas formas de explotación laboral. El abuso más común es el pago de un salario muy inferior al que corresponde en el convenio colectivo. Se habla de menos del 50% del salario de convenio. Otro abuso muy común es el alargamiento de la jornada de trabajo de forma arbitraria y el no respeto de los días de descanso correspondientes.

Algunos entrevistados hablan de pago en especies que crean dependencia respecto del propietario, como los que incluyen la vivienda y la alimentación provista por el propio empleador. También hay conocimiento de algún caso de retención de salario.

Respecto las causas de la explotación laboral severa, en síntesis los entrevistados plantean la combinación entre la situación legal de los trabajadores extranjeros y la situación actual de crisis de empleo. Por un lado el hecho de no tener permiso de residencia y trabajo deja en manos del intermediario y del empleador la suerte del trabajador, y por otro, el miedo a ser expulsado hace que no recurra a las autoridades o a alguna organización de apoyo (ONG o sindicatos).

En el caso de los que tienen permiso de residencia, si este no es de residencia permanente, pueden perder el permiso si se quedan sin trabajo, con lo cual pasarían a una situación de irregularidad sobrevenida. Estos condicionantes legales presionan al trabajador en la dirección de aceptar condiciones laborales abusivas

En condiciones de crecimiento del empleo, con una oferta de empleo alta, la presión de la situación legal que acabamos de comentar también existe, pero en una situación de caída del empleo como la que se ha experimentado en España en los últimos 7 años, esa presión aumenta exponencialmente.

El control de los precios de los productos agrícolas por parte de grandes empresas intermediarias presionando a la baja el margen de beneficio del agricultor, es un problema añadido según algunos de los entrevistados.

Los responsables de esta situación son, según los entrevistados, el intermediario y el empleador, pero se le adjudica una parte muy importante de la responsabilidad a la administración pública, por considerar que su intervención es insuficiente. Se considera que el marco legal existente es suficiente tanto, para proteger a la víctima, como para perseguir y sancionar al explotador, el problema es la aplicación de ese marco jurídico. En general los entrevistados consideran que no es un problema de leyes y normativas, sino de voluntad política y la falta de recursos para aplicarla. Aún así, hay que tener en cuenta que la ley española de extranjería, en algunos aspectos, dificulta la normalización de la situación de los trabajadores extranjeros, especialmente al condicionar las posibilidades de permanecer legalmente en el país al hecho de tener un contrato de trabajo, incluso a personas que llevan años con residencia legal en España.

La percepción que tiene la población autóctona de la sobreexplotación de los trabajadores extranjeros en el campo, oscila entre una invisibilidad y la justificación. Destacan dos argumentos justificadores. El primero considera que el empresario, e incluso el intermediario, están haciendo un favor al trabajador extranjero ofreciéndole un trabajo aunque sea en condiciones precarias. El segundo considera que en la situación económica actual los empleadores necesitan reducir costes laborales y esa es una manera de hacerlo.

Las iniciativas políticas que se consideran prioritarias son el incremento de recursos para luchar contra este tipo de explotación y una intervención planificada, regular y no puntual, coordinada entre todos los actores que pueden jugar un rol en esta lucha contra la explotación de los trabajadores extranjeros. Los actores que tienen el rol principal son la policía y la inspección de trabajo, seguidos de los sindicatos, en menor

medida los ayuntamientos y las asociaciones patronales, y en último término, las Organizaciones No Gubernamentales que dan apoyo a los inmigrantes.

Como buenas prácticas, los entrevistados citan los sistemas y protocolos utilizados en el territorio para acordar de manera coordinada, planificada y legal entre los diversos actores, la llegada, la acogida, la contratación y el alojamiento de los trabajador extranjeros. Estos sistemas dieron muy buenos resultados en los años de crecimiento económico, en ellos participaban las autoridades laborales, los ayuntamientos, las asociaciones empresariales y los sindicatos, así como la policía. Con la crisis económica se ha reducido mucho la cantidad de trabajadores extranjeros reclutados con estos sistemas participados, y cada vez más los agricultores tienden a aprovechar las bolsas de trabajadores extranjeros que permanecen en estas comarcas. Se trataría pues de recuperar la actividad de estos espacios de participación institucional y dotarlos de los recursos necesarios.

3. CONCLUSIONES GENERALES

La trata de personas para la explotación laboral o la explotación laboral severa de trabajadores extranjeros, es un fenómeno de difícil detección en España en general y en Cataluña en particular. Es así por la forma más o menos clandestina de proceder de quien la comete, pero también por la falta de colaboración por parte de las víctimas. Falta de colaboración que en algún caso puede ser resultado del control directo y organizado pero que, en la mayoría de los casos, es producto del desconocimiento, el miedo y la necesidad, una combinación que sitúa en una posición de debilidad y dependencia a estos trabajadores. Desconocimiento del marco legal que le protege y de los derechos que les asisten desde el punto de vista laboral y penal. Miedo a la posibilidad de ser expulsados del país en caso de intervención de las autoridades, tanto Inspección de Trabajo como la policía. Necesidad de mantener o conseguir el puesto de trabajo como única posibilidad de alcanzar a medio plazo la residencia legal en el país, en caso que no la tenga, o de mantenerla en caso que la tengan pero sea renovable.

Cuando la directiva 52/2009 de Parlamento Europeo se traslada a la legislación española, muchos de los aspectos innovadores de esta iniciativa ya habían sido incorporados en anteriores reformas de la ley de extranjería española. Los aspectos que se incorporan a raíz de esta directiva europea tienen como objetivo la sanción al empresario que contrata de manera ilegal, protegiendo al trabajador al cual se considera víctima. Al trabajador, como víctima de explotación laboral, se le reconocen todos los derechos laborales y las prestaciones sociales, exceptuando la prestación de empleo.

A demás, la opcionalidad de adoptar disposiciones más favorables a los extranjeros que prevé la directiva, en España se ha utilizado para crear la figura de la colaboración con las autoridades. La persona que acepta la colaboración no es expulsada, todo lo contrario, obtiene un permiso de residencia por un año renovable.

Hay que tener en cuenta además que la legislación española prevé 3 formas de regularización de inmigrantes, una de ellas es la ya citada de *colaboración con las autoridades*. Otra forma de regularización es el *Arraigo Social*, que consiste en demostrar 3 años de residencia irregular y contar con un contrato de trabajo. La tercera es el *Arraigo Laboral*, para el que se necesitan 2 años de residencia y un mínimo de 6 meses de relación laboral sin contrato.

Como se puede ver, las tres formas de regularización están en gran medida ligadas a la existencia de una relación laboral. Esto hace que la necesidad de trabajar de los trabajadores extranjeros no solo se deba a motivos económicos, sino que también es necesaria para permanecer en el país, con lo cual los extranjeros tienen una presión adicional que puede hacer que acepten condiciones laborales gravosas. En situaciones de crisis de empleo como la actual, agravada en el caso de la agricultura por la reducción de los precios de los productos agrícolas, la disponibilidad a aceptar situaciones de abuso por parte de intermediarios y empleadores se incrementa. De esta manera, estos trabajadores se convierten en una mano de obra disponible

especialmente barata, en algunos casos, casi gratuita, para aquellos empresarios que quieran aprovecharse de la situación. Esta cuestión es clave en el fenómeno de la explotación laboral severa de extranjeros en España. Es precisamente por eso que en las sentencias judiciales analizadas, la clave es la posibilidad de probar abusos en las condiciones de trabajo con aprovechamiento de la situación de necesidad e irregularidad, tanto inicial como sobrevenida. Porque, además, no se trata solo de los trabajadores irregulares, si no del peligro que tienen los trabajadores que tienen un permiso no permanente de no poderlo renovar si se quedan sin trabajo legal. Estos trabajadores también pueden verse obligados a aceptar condiciones fuera de la normativa y no denunciarlo para no perder su trabajo.

Los trabajadores explotados son mayoritariamente trabajadores que ya están en el territorio. Algunos de ellos son trabajadores que no han conseguido regularizarse todavía. Otros han pasado a una situación de irregularidad sobrevenida al quedarse sin trabajo legal. Finalmente una parte importante son trabajadores que intentan evitar perder el contrato de trabajo que tienen para no pasar a una situación de irregularidad.

Este factor de casi no llegada de nuevos emigrantes, coincide con el consenso en todos los entrevistados, incluidos los trabajadores extranjeros, sobre la inexistencia de tramas internacionales de trata de personas. La intermediación para la explotación laboral severa de trabajadores extranjeros en la agricultura, la realizan extranjeros que llevan mucho tiempo en la zona y han podido establecer los contactos necesarios con los empleadores.

En muchos casos son familiares y amigos que actúan de forma desinteresada, cuyo objetivo es conseguir un trabajo para el amigo o familiar, con lo cual el abuso sobre el trabajador es ejercido únicamente por el empleador. Pero también existen casos, documentados en la investigación, de personas o grupos de personas que sacan un beneficio traficando con las condiciones laborales de los trabajadores, algunos de estos casos controlan las condiciones de trabajo y de remuneración, con la connivencia del empresario que se desentiende de la cuestión. Finalmente existen empresas de servicios, formalmente legales, con prácticas laborales ilegales que explotan la debilidad de estos trabajadores.

Parece también claro que se detectan pocos casos de condiciones de vida especialmente precarias. Normalmente los trabajadores recién llegados o con menos recursos habitan en apartamentos superpoblados, pero cuando mejora algo su situación las condiciones mejoran. Muchos de ellos conviven con familiares.

Aunque se menciona la responsabilidad de intermediarios y empleadores, por ser los que ejercen esta forma de explotación, se le adjudica una parte muy importante de la responsabilidad a la administración pública, por considerar que su intervención es insuficiente. En general los entrevistados consideran que no es un problema de leyes y normativas, sino de voluntad política y la falta de recursos para aplicarla. Aún así, hay que tener en cuenta que la ley española de extranjería, en algunos aspectos, dificulta la normalización de la situación de los trabajadores extranjeros, especialmente al

condicionar las posibilidades de permanecer legalmente en el país al hecho de tener un contrato de trabajo, incluso a personas que llevan años con residencia legal en España.

Se considera prioritario el incremento de recursos para luchar contra este tipo de explotación y una intervención planificada, regular y coordinada entre todos los actores que pueden jugar un rol en esta lucha contra la explotación de los trabajadores extranjeros. Se trata de recuperar la eficacia de las buenas prácticas, de cooperación y apoyo institucional que dieron buenos resultados en los años de crecimiento económico, dotándolas de más recursos, tanto en los aspectos de seguimiento y sanción de intermediarios y empleadores, como en lo que hace referencia al apoyo a los trabajadores víctimas de explotación laboral severa.