

# EL CASO DE LOS PEONES AGRÍCOLAS EN VALENCIA

**AUTOR: ARTURO BORRA**

La situación del mercado de empleo del sector agrario en la Comunidad Valenciana<sup>1</sup> es una situación que, en pleno siglo XXI, recuerda la persistencia de formas severas de explotación que, en determinados casos, se aproximan incluso a una variante contemporánea del trabajo esclavo. El punto de partida no puede ser otro que la *constatación de un acelerado deterioro del sector agrario*, especialmente relacionada a peones citrícolas, en lo que respecta al mercado de trabajo a partir de 2008: aumento notorio del porcentaje de contratos temporales con respecto al total de contrataciones, tercerización de los procesos de selección y contratación de trabajadores, irregularidades manifiestas en las cotizaciones de los trabajadores, disminución de los niveles salariales (jornales), escasez de inspecciones de trabajo, incumplimiento recurrente del convenio colectivo, falta de información oficial pertinente, etc. Si bien este proceso de deterioro afecta *en general* a todos los trabajadores agrícolas (con independencia a su nacionalidad), es claro que perjudica *especialmente* a personas que, por su procedencia, formación, situación administrativa y condición económica, entre otros factores, se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad.

Nada indica que dichas prácticas vayan a modificarse positivamente. Por el contrario, es probable que esta situación laboral se agrave más aún, creando un marco propicio para la multiplicación de prácticas laborales abusivas en el sector. Si bien pueden identificarse diferentes causas que configuran este proceso de precarización, merece especial atención la irrupción y rápida multiplicación de las empresas de trabajo temporal (ETT), las agencias de colocación privadas y la tercerización de los

---

<sup>1</sup> Además de las informaciones empíricas aportadas por organismos oficiales, en este artículo se recuperan diversos testimonios de personas que trabajan en el sector agrario, así como las observaciones de técnicos de empleo (pertenecientes a diferentes entidades sociales) que conocen en profundidad el sector. Puesto que todas las informaciones diagnósticas han sido contrastadas, su carácter aproximativo no niega su ajuste descriptivo con respecto a esta realidad sectorial, especialmente en lo que respecta a la precarización de las condiciones del trabajo agrario en la Comunidad Valenciana.

procesos de selección y administración de personal, propiciada por las empresas agrícolas privadas, sea por razones organizativas y/o económicas.

En este contexto, es fundamental *distinguir* las actuaciones de diferentes agentes económicos, como es el caso de las cooperativas agrícolas, en las que puede observarse, comparativamente, un grado menor de deterioro laboral y mayores garantías en todo el proceso de inserción laboral. Como contrapartida, exigen un apartado especial las actuaciones de las ETT en Valencia, tomando como referencia los datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo (SEPE). Tal como queda acreditado, durante el cuarto trimestre del 2014 se han efectuado en la Comunidad Valenciana 117.774 contratos realizados por las ETT, siendo el total de contratos registrados a esa fecha de 201.987. En términos porcentuales, el 58'30% de las contrataciones apela a este medio y la tendencia a utilizar esta alternativa es creciente. Como dato relevante, cabe destacar que el 99,98% de los contratos registrados por las ETT son temporales, lo que de por sí es indicativo del *carácter abusivo* de esta alternativa contractual, habida cuenta del carácter excepcional que dicho contrato debería tener acorde a la normativa. El carácter estacional del empleo en este sector no justifica en lo más mínimo este tipo de proceder, habida cuenta de la existencia de formas contractuales específicas (comenzando por el contrato *fijo discontinuo*).

La conclusión es clara: las ETT que participan en el sector actúan de forma inequívoca como agente predador que precariza las relaciones laborales a pasos acelerados. La información estadística disponible y los testimonios de diversos trabajadores del sector recogidos confirman de manera fehaciente que estamos asistiendo a un proceso de precarización contractual que es, simultáneamente, precarización salarial (especialmente en el sector de la recolección de cítricos y, en menor medida, en el del manipulado de cítricos) y deterioro general de las condiciones de trabajo. Dicho proceso está ligado al lugar creciente que ocupan las ETT dentro del sector (y al uso que se hace de ellas por parte de las empresas privadas para la gestión del empleo). Prueba de ello, además del volumen de contrataciones que manejan, es el crecimiento exponencial del número de ETT que, al día de hoy, ya superan las 45. Por lo demás, la estrategia de rentabilización de las empresas privadas no es otra que

hacer uso indiscriminado de las ETT, contraviniendo las exigencias normativas establecidas. El abuso sistemático de estas contrataciones mediante ETT es claro y cualquier política sectorial que no regule este tipo de prácticas es, sin más, cómplice de una situación inaceptable.

Realizadas estas constataciones, se pueden enumerar otras irregularidades en este tipo de contrataciones ya de por sí precarias, empeorando más las condiciones de trabajo de decenas de miles de peones agrícolas. Se trata de prácticas laborales *habituales y extendidas* en el sector y no de simples excepciones o de casos aislados. Entre esas irregularidades identificadas en las actuaciones de las ETT, hay que destacar las siguientes:

1. discriminación de ciertos colectivos por motivos de nacionalidad, religión y etnia;
2. cotización en la Seguridad Social completamente desajustada con respecto a las jornadas reales de trabajo por parte de los peones agrícolas. De forma muy frecuente, el total cotizado no supera el 10 % de las jornadas laborales efectivas;
3. cobro de comisiones en especie por parte de los “cabos” que dirigen las cuadrillas;
4. venta de herramientas que la empresa debe proporcionar de forma gratuita;
5. falta de cobertura económica del transporte;
6. distribución desigual de los campos para la recolección, según una jerarquía arbitrariamente establecida entre trabajadores de diferentes nacionalidades;
7. bajas laborales por enfermedad y/o accidente de trabajo no remuneradas;
8. impagos y/o retrasos en el abono de los salarios;
9. recursos y/ o apelaciones periódicas de las multas y/o sanciones de las que son objeto algunas ETT por parte de Inspección de Trabajo, logrando de forma periódica reducirlas al mínimo.

La situación es suficientemente grave como para que las autoridades públicas investiguen este tipo de actuaciones fraudulentas que contravienen la legislación laboral vigente y procedan en consecuencia, interviniendo sobre una ingeniería

jurídico-laboral diseñada para infringir el marco legal e incrementar de forma ilegítima el lucro. Si bien no todas las ETT incurren de forma similar y con la misma frecuencia en este tipo de prácticas, la tendencia es dominante y, de forma presumible, es probable que en las próximas campañas esta tendencia se consolide.

Por lo demás, aunque esta práctica es más generalizada en las ETT, es primordial no olvidar las responsabilidades que tienen las empresas usuarias de las mismas, en materia de obligaciones salariales, de Seguridad Social y de Prevención de Riesgos Laborales. No existiría nada semejante a una proliferación de empresas de trabajo temporal sin la complicidad objetiva de las empresas privadas y sin la permisividad gubernamental que permite este tipo de actuaciones fraudulentas.

De forma complementaria, los testimonios de los trabajadores constituyen otra fuente informativa fundamental al momento de determinar las condiciones laborales en el sector agrícola. A partir de la realización de entrevistas a diferentes trabajadores agrícolas (empleados en diversas empresas), los resultados son concluyentes: el incumplimiento de los derechos laborales y sociales de los trabajadores del sector agrícola puede documentarse de forma amplia. Todos los participantes comparten la percepción de un claro deterioro del sector, comenzando por las condiciones laborales que las empresas ofrecen. Como parte de ese deterioro, algunos participantes relatan como hechos frecuentes los siguientes puntos:

- la exigencia de crear una cuenta bancaria (para el cobro del salario) en un banco predeterminado, implicando un costo extra en comisiones bancarias, perfectamente evitable, por parte del trabajador;
- los descuentos que realizan algunas ETT para el pago de la seguridad social, sin haberlo especificado en el contrato, creando una expectativa salarial que luego es defraudada;
- la venta por parte de algunas ETT de las herramientas de trabajo por encima del valor de mercado, cuando por convenio las empresas deben proporcionarlas de forma gratuita;
- la diferencia notoria entre días cotizados en la Seguridad Social y días efectivamente trabajados, siendo un claro perjuicio para el trabajador por no

cotizar las jornadas reales. Especialmente cuando intervienen las ETT, es frecuente que un trabajador desarrolle de forma continua su actividad de recogida y sólo cotice dos o tres días por mes trabajado;

- las desigualdades salariales por parte de una misma ETT según la localidad de su sede;
- los tiempos de transporte no contabilizados como tiempo de trabajo;
- la asistencia obligada y no remunerada a lugares de trabajo en días de lluvia, con los costes económicos y temporales que ello supone para el trabajador;
- la contratación a personas en situación irregular a partir de la suplantación de identidad, favoreciendo la explotación y la indefensión de los trabajadores afectados;
- la falta de cobertura económica ante enfermedad y/ o bajas justificadas de los trabajadores por parte de la empresa;
- la conformación de cuadrillas en la que participan familiares del cabo, sin la preparación suficiente y cobrando el mismo salario que los demás;
- la desprotección por parte de las autoridades públicas de los trabajadores en situación irregular, especialmente, al no estar en condiciones de denunciar a los empleadores ante el temor a la deportación;
- la desregulación completa de las jornadas y horarios de trabajo, sin respetar en lo más mínimo el calendario laboral o el convenio colectivo, siendo la recogida un trabajo de lunes a domingo, desde las 5 de la mañana hasta las 7 de la tarde (entre 10 y 14 horas por día);
- el incumplimiento del convenio colectivo, siendo el salario medio neto de un jornalero de 15 euros al día. Eso significa que la hora de trabajo se cotizaría por debajo de 1,5 €, a distancia de los 5,4 € que fija el convenio colectivo;
- cobros ilegítimos en especie por parte del cabo a los miembros de la cuadrilla, en tanto requisito para acceder al trabajo (reteniendo varios capazos de lo recolectado por todo el grupo);
- impagos frecuentes de salarios, descuentos arbitrarios del salario percibido y/o retrasos injustificados en su pago efectivo;

- descuentos abusivos en transporte (que suelen oscilar entre 7€ y 13€), incumpliendo además la normativa vigente;
- caída de los jornales (o el precio las cajas de mandarinas y naranjas) que se pagan al inicio de la campaña y los que se pagan al final de la campaña, dentro de una misma empresa;
- pago al final de la campaña de las primeras tres semanas de trabajo por parte de algunas ETT, siendo el trabajador quien tiene que financiarse los costos laborales iniciales;
- descuentos salariales por presuntas falencias en la calidad del trabajo;
- dificultades para comprobar el peso efectivo de los productos recolectados, creando un marco de opacidad en la gestión económica que provoca desconfianza en los trabajadores;
- tendencia mayoritaria a pagar según cantidad recolectada, incrementando la rentabilidad empresarial en perjuicio de un salario mínimamente digno;
- retenciones desproporcionadas por parte de las ETT de los pagos que efectúa la empresa contratante, siendo los salarios base de los trabajadores reducidos por esta causa;
- desigualdad salarial según la procedencia de los trabajadores, planteándose una jerarquía entre nativos, personas procedentes de Rumania y Bulgaria, latinoamericanos y africanos;
- maltrato verbal por motivos de raza o nacionalidad;
- desigualdad en la asignación de horas de descanso y en la distribución de zonas según procedencia, siendo las zonas más difíciles asignadas a las categorías de trabajadores menos jerarquizados;
- baja participación de la mujer en la recogida, siendo un sector fuertemente masculinizado;
- desconocimiento frecuente por parte de los trabajadores (especialmente, de procedencia africana) de las condiciones contractuales y de los derechos laborales, especialmente por su incomprensión del castellano, favoreciendo posibles abusos de poder.

Ante semejante realidad, próxima a una situación de esclavitud, la pasividad es una decisión política. La pesada herencia que deja el neoconservadurismo no es otra que la precarización absoluta de los mercados laborales en general y de aquellos en los que participan colectivos de migrantes y refugiados en particular. Un problema de esta magnitud exige medidas con carácter urgente por parte de las autoridades públicas. La persistencia de estas prácticas laborales en el sector no puede sino agravar una situación ya insostenible, donde la explotación, el abuso de poder, la evasión fiscal, el ahorro ilegítimo de costes laborales y, en general, el creciente deterioro de los derechos sociales y laborales se han convertido en moneda corriente no sólo en el ámbito de las ETT (responsables de un porcentaje elevado de contrataciones) sino también en las grandes empresas agrícolas, siendo las cooperativas las menos afectadas por esta dinámica. Es previsible que una de las consecuencias de esta dinámica de competencia desleal sea que nuevas empresas adopten este tipo de estrategias, en vistas de reducir costos, lo que entraña un riesgo real de recaer en prácticas laborales inadmisibles desde el punto de vista tanto jurídico como ético.

Lejos de tratarse de una realidad inamovible e inevitable, el mercado laboral del sector agrícola puede transformarse mediante una serie de políticas y decisiones por parte de la administración pública.

1. Revisar el marco de sanciones a las empresas que incumplen derechos y normas del sector, especialmente, incrementando la cuantía de las multas y garantizando su cobro efectivo, reduciendo el margen empresarial a nivel jurídico para eludir o minimizar las sanciones. Asimismo, en las sanciones se debería reflejar el pago de las cuotas a la Seguridad Social no satisfechas por las empresas.
2. Incrementar de forma visible el número de inspecciones de trabajo efectivas, creando una presión real y continua sobre aquellos agentes económicos que incumplen la legislación laboral en vigor y, en particular, supervisando el debido cumplimiento de los derechos laborales.
3. Desarrollar y aplicar sistemas de cálculo de la producción agrícola y la cantidad de trabajo necesario para garantizarla, permitiendo un control más ajustado del

volumen del negocio, el tipo y número de contrataciones ajustadas a la situación laboral real y la detección de posibles infracciones laborales y/o fraude fiscal.

4. Desarrollar sistemas de diagnóstico que permitan identificar nuevos procedimientos elusivos y evasivos de los agentes económicos principales en el sector, adaptando y/o desarrollando protocolos de actuación para tales fines.

5. Facilitar por parte de la administración pública, acorde a un principio de transparencia, toda la información requerida por parte de las entidades sociales, sindicatos, federaciones y/ o cualquier otra organización implicada, en particular, aquella información referida a las actuaciones de las autoridades competentes: número de inspecciones, lugares y fechas, infracciones detectadas, cuantía de las multas, medidas cautelares, etc.

6. Habilitar un servicio de mediación y traducción, destinada a trabajadores del sector, dependiente de la administración pública que vele por la correcta comprensión de la información contractual proporcionada por las empresas.

7. Crear un Observatorio Valenciano del Sector Agrario, destinado a la investigación, documentación y difusión de las prácticas laborales del sector, constituido por diferentes interlocutores (administración pública, universidad, entidades sociales, sindicatos y empresas).

8. Incentivar y bonificar las contrataciones de trabajadores fijos discontinuos en el sector, incrementando el control de las contrataciones temporales por parte de las empresas en general y de las ETT en particular.

9. Favorecer mediante bonificaciones y otras medidas fiscales a aquellas empresas que desarrollen de modo comprobable políticas de responsabilidad social empresarial y/o buenas prácticas laborales, en coordinación con el Observatorio Valenciano del Sector Agrario.



10. Implementar ayudas de alquiler y/ o medidas por parte de las administraciones públicas que permitan alojar temporalmente a los jornaleros a un precio accesible a sus condiciones económicas.

La escasez de inspecciones de trabajo y la inadecuación de las medidas sancionadoras ante las infracciones detectadas favorece la multiplicación de este tipo de acciones por parte de diferentes agentes económicos. Es responsabilidad de las autoridades competentes no sólo legislar y garantizar el debido cumplimiento de las normativas sectoriales, sino también proporcionar medios y recursos suficientes para que dichos objetivos puedan ser alcanzados con eficacia y celeridad.

La precarización como realidad de mercado exige como contrapartida el despliegue de políticas públicas que regulen e intervengan sobre esa problemática que afecta a decenas de miles de trabajadores. Sin esas políticas, la restauración de formas extremas de explotación dentro de las clases trabajadoras se hace perfectamente compatible con la acumulación extraordinaria de ganancias por parte de los grandes agentes económicos.