

SECTOR DE CULTIVOS PERENNES Y NO PERENNES:

Riesgos laborales de colectivos vulnerables.

Materiales informativos



FINANCIADO POR:

DESARROLLA:

CON LA COLABORACIÓN DE:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



istas



COD. ACCIÓN: AS2017-0045





ÍNDICE

| | |
|--|--------------|
| PRESENTACIÓN | P. 5 |
| INTRODUCCIÓN | P. 9 |
| 1. PUNTO DE PARTIDA SINDICAL. NECESIDADES EXPRESADAS | P. 12 |
| 2. CONTEXTUALIZACIÓN | P. 20 |
| 3. FOTO FIJA. ANÁLISIS DE CONTENIDO DE LOS GRUPOS DE DIFUSIÓN | P. 26 |
| 4. VULNERABILIDAD | P. 42 |
| 5. MARCO NORMATIVO BÁSICO | P. 50 |

REDACCIÓN: ISTAS - CCOO

La redacción y valoración de esta Guía se ha basado en un trabajo previo de análisis y revisión de bibliografía, normativa y estudios sobre el sector; y de manera prioritaria, se basa en los testimonios del personal del sector obtenidos mediante entrevistas y grupos de discusión, y grupales e individuales.

DISEÑO, EDICIÓN Y MAQUETACIÓN: EDIPAG

Depósito legal: V2114-2018

AGRADECIMIENTOS:

Agradecemos sinceramente la participación al personal del sector y a la Federación de Industria de CCOO que con su implicación en el proyecto han hecho posible visualizar esta problemática. Y a tantas personas que nos han hecho posible el acceso a la información, y a sus vivencias profesionales y sindicales que nos han ayudado a tener una visión más holística del fenómeno de la población no autóctona en el sector de cultivos y a conocer detalladamente los modelos laborales del sector, presentándonos todas las particularidades propias del colectivo (cultivos perennes, no perennes, y actividades de apoyo a la agricultura, a la ganadería y de preparación posterior a la cosecha se encuentran las actividades posteriores a la cosecha).





PRESENTACIÓN

La presente guía se enmarca en las acciones del proyecto “Sector de cultivos perennes y no perennes: riesgos laborales de colectivos vulnerables. Materiales informativos” elaborada por ISTAS-CCOO con la colaboración de la Federación Estatal de Industria de CCOO y financiado por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales FESP

Esta guía tiene los siguientes objetivos:

- **Información.** Informar, orientar y apoyar la acción sindical de la representación de los trabajadores y trabajadoras de este sector.
- **Capacitación.** Dotar de las herramientas que les permitan estar en plenas facultades para identificar las condiciones de trabajo que generen vulnerabilidad y participar en su análisis y búsqueda de soluciones en el seno de las empresas.
- **Socialización.** Compartir y sumar los conocimientos y las experiencias de la representación sindical general y de las delegadas y los delegados de prevención del sector conocidos en el proceso de estudios.
- **Divulgación.** Sensibilizar y concienciar sobre la importancia de la atención a los colectivos vulnerables desde las acciones propias de la salud laboral.

OBJETIVO DE LA GUÍA

Esta guía es el resultado del proyecto AS2017-0045 “SECTOR DE CULTIVOS PERENNES Y NO PERENNES: Riesgos laborales de colectivos vulnerables. Materiales informativos” elaborado por ISTAS-CCOO con la colaboración de la Federación Estatal Industria CCOO y financiado por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. Su finalidad no es otra que contribuir a reflejar la realidad y las condiciones de trabajo de la población extranjera en el campo, haciéndoles protagonistas de sus propias vivencias y testimonios, informar sobre cómo prevenir de manera eficaz y participativa, aportando experiencias y propuestas en la gestión del riesgo ergonómico en las empresas. Y por último, pero no menos importante, y tiene la función de sensibilizar y concienciar sobre los riesgos laborales.

¿Por qué esta guía y esta temática?

La atención a colectivos vulnerables es crucial en el sector de cultivos desde el punto de vista de la salud laboral, y necesita una acción sindical sistemática, informada y eficaz.

No ha sido sencillo encontrar información concreta ni estudios específicos del sector que relacionen de forma detallada los tres conceptos centrales de este estudio: prevención de riesgos laborales, colectivos vulnerables y sector de cultivos en el sector de cultivos perennes y no perennes.

Nuestra experiencia profesional desde ISTAS, los asesoramientos y consultas atendidas en materia de prevención de riesgos laborales en el sector de cultivos, nos confirman la necesidad de atender la situación de vulnerabilidad manifiesta en la que se encuentra la población extranjera en el sector de cultivos. Tras el análisis documental disponible, y tras la recogida de información cualitativa de la realidad laboral y de la experiencia de las diferentes personas implicadas (personal, representación sindical, informantes claves, etc) podemos sostener que la población trabajadora de origen no español se encuentra en las siguientes situaciones: menor formalidad contractual, mayor temporalidad y rotación de puestos, una elevada contratación vía ETT en comparación con la población autóctona, una concentración alta en puestos con tareas de exposición alta a riesgos unido a una menor percepción del riesgo, dificultades para el acceso a los centros de trabajo por lo que a la jornada ordinaria y extraordinaria hay que sumar los desplazamientos, y el desconocimiento de sus derechos especialmente de todo lo relacionado con la gestión de las contingencias profesionales.

La falta de visibilidad de la realidad preventiva de los colectivos vulnerables y

la importancia de las conclusiones extraídas de los grupos de discusión y de las entrevistas a informantes claves nos llevan a plantear la necesidad de visibilizar la problemática que vive la población extranjera en el sector. Entendemos que es imprescindible agrupar esos resultados y proponer modelos de atención desde la acción sindical, para visibilizar las carencias actuales en la atención de colectivos vulnerables presentando propuestas de mejora.

La difusión de esta guía en formato digital y en papel nos anima a pensar que fácilmente podrá llegar al personal del sector cultivos y a su representación sindical y ayudará a que otras personas de la organización sindical o empresarial con un papel y/o responsabilidad preventiva en el ámbito laboral se animen a su lectura comprensiva.







INTRODUCCIÓN

Las condiciones de trabajo determinan la vida, y la salud, de las personas, pero es evidente que esas condiciones se distribuyen de manera desigual en función de multitud de factores.

El origen de la trabajadora o el trabajador, su clase, y su estado general de protección o vulnerabilidad determinan el comportamiento del binomio trabajo-salud. La población trabajadora no es homogénea, y la práctica preventiva en el seno de las empresas tiende a la homogeneidad de la población trabajadora, de modo que la creación de escenarios laborales seguros y saludables siempre se abordan desde un punto de vista aparentemente aséptico, alejado de la atención de los colectivos vulnerables. La realidad en el sector de cultivos no se corresponde con esos modelos, y todas las prácticas sindicales de control de las condiciones de trabajo tienen que incluir específicamente las necesidades y el punto de partida desequilibrado de los colectivos vulnerables.

Desde CCOO queremos que las delegadas y los delegados de prevención sean correa de transmisión de las necesidades de las personas extranjeras trabajadoras en el sector de

cultivos para que sientan que si sufren condiciones de trabajo desequilibradas o discriminatorias tiene detrás a un grupo de delegadas y delegados de prevención formado específicamente para la atención de colectivos vulnerables, que les asesorará o se les acompañará para ser atendidos para la cobertura de sus intereses y necesidades legítimos.

Esta Guía se pone a disposición pública de la representación sindical, preferiblemente de las delegadas o los delegados de prevención de riesgos laborales, y de la plantilla en general y en todo aquel que tenga interés para conocer el desarrollo del estudio y el contenido de esta guía.

La guía incluye los resultados del proyecto en su fase de investigación junto con herramientas de apoyo diseñadas para la acción sindical.

Esta guía recoge las apreciaciones bibliográficas y documentales en el que se reflejan las condiciones de trabajo de la población trabajadora del sector de cultivos, con especial incidencia en el análisis más personalizado de las condiciones de la plantilla adscrita al grupo de población extranjera, ya que se quiere atender especialmente su situación como colectivo vulnerable. Se pretende compilar y refundir la información en salud laboral aplicada al sector para una intervención sindical integral teniendo presente en toda la guía la necesidad central de dar respuestas prácticas a las necesidades específicas de los colectivos vulnerables.

La estructura y el contenido de la Guía nacen de la información recogida gracias a diferentes herramientas cualitativas, en grupos de discusión y en entrevistas dirigidas.



Los resultados esperados de la Guía son informar, orientar y apoyar la acción sindical de la representación de las trabajadoras y los trabajadores de este sector. Y se trata de dotarles de las herramientas que les permitan estar en plenas facultades para identificar las condiciones de trabajo que generen vulnerabilidad y participar en su análisis y búsqueda de soluciones en el seno de las empresas. Y también se fija como objetivo de la guía, compartir y compilar los conocimientos y las experiencias de las personas con responsabilidad sindical, responsables sindicales y delegados y delegadas de prevención del sector.

En resumen, esta Guía es reflejo de la realidad que hemos conocido a través de los grupos de discusión y de las entrevistas en la que han participado la representación sindical y determinados informantes claves que han participado activamente en este proyecto, y se pretende dar respuesta a la necesidad expresada de “compartir experiencias y conocimientos preventivos en la atención a los colectivos vulnerables”.



1.

**PUNTO DE PARTIDA SINDICAL.
NECESIDADES EXPRESADAS.**

La representación sindical del sector de cultivos manifiesta que la población extranjera con presencia en el campo es el colectivo vulnerable por excelencia en el sector, y verbalizan además que se llega a dar una doble vulnerabilidad, en el caso de las mujeres extranjeras, ya que sufren las consecuencias de su género y de su nacionalidad. Aunque conviene recordar que este es un sector masculinizado, con presencia de mujeres atendiendo a una marcada segregación horizontal. En las actividades propias del sector hay más presencia de hombres que de mujeres en el total de la plantilla, aunque hay tareas en el sector de cultivos altamente feminizadas.

La idea que identificaba empleo con ocupación estable ha saltado por los aires hecha pedazos. La expectativa personal de construirse una experiencia laboral, de tener una profesión, parece haber pasado a la historia. La inmensa mayoría de los jóvenes de entre 16 y 24 años no saben qué es un contrato fijo. Más de la mitad de los trabajadores de la construcción, la agricultura o la hostelería, tampoco.

Hay colectivos donde la norma es la temporalidad, lo raro el empleo estable. La línea que separa la ocupación de la desocupación pierde nitidez. En períodos de días o meses, la gente pasa de trabajar a estar parada, vuela a trabajar, otra vez al paro y así sucesivamente.

La idea que identifica empleo con bienestar y estabilidad económica ha saltado por los aires, y con ella todo lo que estaba a su alrededor, y la acción sindical fue una de las víctimas de esa “explosión”, y las delegadas y los delegados del sector reclaman un modelo de apoyo en la acción sindical en nuevos escenarios de precariedad donde el personal vulnerable (mujeres, jóvenes o población extranjera por ejemplo) son los primeros en sufrirla.



Las delegadas y los delegados del sector reclaman intervención en cuatro áreas:

1. INFORMACIÓN

“Siempre que necesitamos información acudimos a la web de ISTAS, pero nosotras tenemos que ser capaces de dar una primera información precisa. Tenemos que ser informantes claves”.

Las obligaciones empresariales en materia de información son claras, como mínimo la empresa debe garantizar que se conozcan los riesgos de los productos que manejan, las medidas de seguridad que deben adoptar y las medidas de primeros auxilios en caso de accidente. Además debe de facilitar el acceso a toda la información de las fichas de datos de seguridad y los resultados de las evaluaciones de riesgos.

Como representante sindical:

La representación sindical no se debe de mover en los márgenes de los mínimos obligatorios, en el caso de la información es muy importante que las delegadas y los delegados de prevención conozcan al menos lo mismo que la plantilla: riesgos, medidas preventivas y de primeros auxilios. Si no fuese así hay que reclamar esa información directamente a la empresa por escrito, o dejando constancia vía pregunta en una de las reuniones del Comité de seguridad y salud, por ejemplo.

El derecho a la información y la capacidad para pedirla eficazmente marca la diferencia entre una acción sindical de calidad y una mediocre.

¿En qué área puedes pedir información?, las coberturas del contrato con el servicio de prevención, el contenido de la planificación preventiva, los resultados colectivos de la vigilancia de la salud o la relación de accidentes de trabajo, y siempre con atención especial a los colectivos vulnerables, por ejemplo, podéis solicitar información para conocer el origen de nacimiento de las personas accidentadas, o también se puede interrogar a la empresa sobre las medidas que lleva a cabo para que la información de evacuación y de actuación en caso de emergencia sea comprensiva para las trabajadoras y los trabajadores extranjeros.

2. CONCIENCIACIÓN

Sabemos que toda la información es necesaria especialmente para difundirla con la plantilla para que sientan que no son un colectivo olvidado en la acción sindical y para que tomen conciencia de que el campo es un sector como otro cualquiera con riesgos graves y con obligaciones empresariales.

La representación sindical reconoce que una de las principales áreas de mejora está en la concienciación, entienden que necesitan hacer ejercicios sistemáticos de difusión de los riesgos y los daños a la salud que encierra el sector de cultivos para que el personal, especialmente los colectivos vulnerables tomen conciencia de las condiciones de trabajo en la que están.

Partimos de la necesidad de que haya un compromiso total por parte de la empresa, y que esta se asegure que el personal conoce, entiende y cumple las normas y las medidas de protección.

Como representante sindical:

Concienciar y formar deberían ser verbos que vayan de la mano, pero también se pueden modificar estructuras mentales con ejemplos. Puede que en el sector esté muy consolidado un procedimiento de trabajo manifiestamente inseguro, que lleve años aplicándose con éxito, hay maniobras que históricamente se han venido haciendo de una determinada manera pero que puede que no sea la forma más segura. ¿Cómo podemos aumentar la concienciación de la plantilla con temas como la siniestralidad, solo por poner un ejemplo?, difundiendo la investigación de los accidentes semanalmente en sesiones anteriores al inicio de la jornada, o con formaciones prácticas en el manejo de herramientas y maquinaria.

En el tema de la concienciación es imprescindible la bilateralidad, es decir, que la empresa regule un mecanismo para que la plantilla pueda trasladar directamente a la empresa aquellas deficiencias observadas en el tajo o en las instalaciones, porque de nada sirve que el personal sea consciente de la exposición al riesgo por ejemplo, pero que no sepa **qué** hacer después de identificarlo.

Como delegada o delegado de prevención puedes tratar este tema en el Comité de seguridad y salud, proponiendo a la empresa la creación de un mecanismo sencillo de notificación y respuesta de deficiencias observadas. Una buena estrategia para llevar a cabo esta acción es implicar al servicio de prevención, propio o ajeno como corresponda en cada empresa, en el diseño de ese sistema de comunicación.

No sirve tomar conciencia, sino se posibilita la acción posterior.

Otra área relacionada con la concienciación, tiene que ver con la falta de percepción del riesgo por parte de la plantilla y hasta de la propia representación sindical. Una trabajadora o un trabajador tiene que observar de forma crítica el medio que le rodea, porque percibirlo es la mejor manera de adelantarse a un suceso que nos pueda pasar, para poder determinar si los hechos que les rodean pueden suponer una amenaza para su seguridad y su salud. Hay que tomar conciencia e interpretar el entorno, incluyendo los riesgos presentes en el puesto, y el primer paso para percibir el riesgo es reconocer una situación determinada como amenazante.

Para hablar de percepción hay que hablar de información, no es posible percibir un riesgo si no estamos informados de su existencia o de las consecuencias de la exposición al mismo. La calidad de la información determinará la percepción del riesgo, pero debemos de ser conscientes de la existencia de otras acciones complementarias que aumentan la toma de conciencia de un determinado caso, como por ejemplo la señalización es un medio de información importante y sindicalmente tenemos que darle mucha importancia.

La buena señalización producirá una percepción objetiva del riesgo, no hay que anticipar nada, te están avisando externamente de la existencia del riesgo, lo que va a facilitar la aceptación del mismo y también aumentará la probabilidad de tomar medidas para evitarlo. Todo el personal, con independencia de su nacionalidad de origen o su formación, tiene que ser capaz de interpretar la información que se facilita en la señalización.

Además una señalización proporcional al riesgo, ayuda a entender las circunstancias en las que se puede materializar, hay que informar del riesgo y demás confirmar qué daño a la salud puede producir.

Esta relación: la información, la señalización y la concienciación, es sólo un ejemplo para la práctica sindical en la relación con la empresa, pero podríamos pensar en otras alternativas para aumentar la concienciación de la plantilla, y

siempre teniendo en cuenta las particularidades de los colectivos vulnerables, ya que no hay concienciación posible sin una comprensión correcta, desde el uso de los equipos de protección al uso y el tratamiento de cualquier medida preventiva.

3. FORMACIÓN

Las relaciones laborales deben de superar los cumplimientos formales para lograr que temas como la formación consigan convertirse en lo que realmente debe ser: una herramienta diseñada para conseguir una participación activa en el resto de actividades preventivas según las responsabilidades de cada cual, un aumento de la percepción de los riesgos, con capacidades críticas y potenciando la asunción de responsabilidades propias.

Bajo ningún concepto la formación tiene que limitarse a la docencia teórica unidireccional o a la difusión de normas de comportamiento para la plantilla.

Finalmente queremos reconocer que para que la formación sea efectiva se ha de evaluar su calidad, su vigencia, su necesidad y su impacto. Lo mismo se debe de hacer con los contenidos que se deben de revisar y actualizar de forma periódica.

“Como delegada de prevención soy consciente de la necesidad de tener formación especializada. No podemos hablar de maquinaria o de productos químicos con la empresa sino sabemos qué nos traemos entre manos”.

Como representante sindical:

Apostamos por una formación sindical y técnica global, que alcance al mayor número de personas y comprenda un gran número de acciones desarrolladas, pero no existe la formación total, por lo que es clave saber dónde acudir para acceder a información concreta o a formación específica para el sector o los riesgos más habituales presentes en los puestos de cultivos.

Cuando reclames formación tienes que pensar en dos acciones diferentes, por un lado acciones para mejorar la capacidad sindical en

salud laboral y medio ambiente, para capacitar a la representación sindical en el ejercicio de sus funciones de representación y para facilitar una participación activa en la gestión preventiva de las empresas, y por otro lado, esa formación tiene que contribuir a la mejora de la cultura preventiva, facilitando la preparación técnica a diferentes niveles.

Podemos encontrarnos con la necesidad de priorizar conjuntamente con la empresa las acciones formativas destinadas al personal. Ese sería un buen espacio para proponer que sean los integrantes de los colectivos vulnerables del sector, extranjeros y extranjeras, quienes reciban la formación con preferencia.

Y deberíamos de mantener el mismo criterio, atención a colectivos vulnerables, cuando se nos proponga una formación sindical. En ese caso nuestras peticiones deben de orientarse a la adquisición de habilidades para la atención de las necesidades específicas de los colectivos vulnerables del sector.

4. CAPACITACIÓN

Necesitamos ser capaces de atender asesoramiento de los compañeros y las compañeras de forma más o menos especializada, nos tiene que sonar todo lo que nos dicen, es muy importante saber responder y más importante saber derivarles para que reciban atención especializada.

La necesidad de capacitación tiene sentido si hay una gran distancia entre las funciones que se tienen que asumir y las capacidades a las que hay que enfrentarse. En estos casos hay que tener claras dos cuestiones: qué funciones asumimos y si es necesario derivar para que terceros atiendan consultas concretas porque esté fuera de nuestras competencias o de nuestras capacidades.

Las realidades laborales son cada vez menos estáticas, las necesidades sindicales expresadas más complejas, y el personal del sector cada vez más diverso, por lo que necesitamos información especializada, para enfrentarnos a todas realidades desde el conocimiento.

Aunque pensemos que mejorar la capacitación de la representación sindical para atender temas relacionados con la salud laboral, va a dar beneficios sindicales y va a mejorar la calidad de las respuesta dadas, hay que tener en cuenta que

nuestras respuestas solventes a colectivos vulnerables también va a producir efectos sociales que mejorarán en mayor o menor medida las condiciones generales de la vida de las personas extranjeras del sector de cultivos.

Como representante sindical:

La atención directa de todos los temas vinculados a la acción sindical es compleja, y es normal que no se sienta la capacitación necesaria para abordar todas las necesidades. Pero lo que da mucho rédito y recompensas inmediatas es hacer una correcta supervisión de todas las acciones o asesoramientos que se inicien.

Acompañar a las trabajadoras y los trabajadores que trasladan dudas, canalizar la información, dar respuestas hasta el límite de nuestras competencias y supervisar el proceso si finalmente no se asume directamente por la representación sindical en el centro de trabajo. El proceso es sencillo: se ha de hacer todo lo necesario para que la trabajadora o el trabajador sientan apoyo en cualquier proceso que pretendan iniciar, y no sienta desorientación ni desinterés por nuestra parte. Esta manera de proceder es especialmente importante en el caso de las consultas hechas por personas que formen parte de colectivos vulnerables.



2.

CONTEXTUALIZACIÓN



En la fase de trabajo de campo se celebraron diferentes grupos de discusión, encuadrados dentro de la primera fase del proyecto. La información cualitativa tiene un valor extraordinario que se suma a la falta de información detallada sobre las condiciones de trabajo en el sector de cultivos para las trabajadoras y los trabajadores de origen no autóctono.

La necesidad de partir de información real y práctica sobre las condiciones de empresas del sector en relación a colectivos vulnerables hizo que se priorizara la búsqueda de información cualificada a través de los grupos de discusión. Todos los grupos estuvieron formados por personas que forman parte de la representación sindical.

Analizada la información vertida en los grupos de discusión, vamos a presentar sus conclusiones:

- El sector de cultivos es un sector masculinizado, y con un número alto de trabajadoras y trabajadores extranjeros. Hay diversos estudios que analizan la presencia de personas extranjeras en el campo, y sostiene que la crisis económica ha aumentado y consolidado la precarización y la segmentación del mercado de trabajo en España, lo que lo convierte en el caldo de cultivo idóneo para que tengan lugar fuertes discriminaciones. También se puede dar la situación de que se coloque al personal no autóctono en peores escenarios

laborales. A este proceso podríamos llamarlo etnoestratificación, y sindicalmente debemos de tener en cuenta que es un fenómeno en aumento y que debemos de velar por el cumplimiento de las normas con especial atención a la población extranjera.

- El personal del sector de cultivos tiene una media de edad alta, llevan muchos años trabajando en el mismo sector y por tanto en condiciones inadecuadas y duras. Los hombres y las mujeres del sector refieren graves molestias musculoesqueléticas, que no suelen ser atendidas como contingencia profesional. Es necesario que la representación sindical conozca detalladamente toda la información general relacionada con la gestión de las contingencias y con la atención a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- En las empresas no hay un plan de trabajo que facilite la rotación, ni se aborda la exposición a los factores de riesgos propios del trabajo desde la ergonomía. Se habla de calidad para justificar la permanencia del personal en un mismo puesto, por lo que se imponen criterios económicos antes que de salud.
- Aunque las empresas cumplen con sus obligaciones de gestión preventiva en muchas empresas, hay decisiones propias de la salud laboral que las toman mandos intermedios. En demasiadas ocasiones se impone el criterio de un encargado o de una encargada para resolver adaptaciones de puesto o resoluciones de conflictos graves que tienen que ver con la organización del trabajo.
- La representación sindical sostiene que la empresa tiene una implicación de perfil bajo en temas preventivos, se mueven en cumplimientos legales de mínimos. La labor sindical pasa por poner a la salud laboral en el foco de la acción sindical.
- Hay una marcada segregación de trabajos por sexos. Se alude a cuestiones de fuerza física para colocar a las mujeres y a los hombres en puestos de trabajo diferentes, pero la realidad no se corresponde con ese reparto, por ejemplo en las tareas de recolección en invernaderos en plataformas las mujeres cortan la piezas desde abajo, adoptando posturas incómodas, duras y fatigantes, y los hombres están sobre la plataforma envasando.
- En empresas donde hay una presencia alta de personas extranjeras, los mandos intermedios son ocupados por personal autóctono. Lo que nos lleva a pensar que hay una fuerte estratificación vertical, por la cual los mandos intermedios y de dirección son personas españolas. Además la promoción es más compleja para trabajadoras y trabajadores extranjeros que para los autóctonos.

- No se pueden destacar desigualdades formales en las condiciones de empleo, por ejemplo, salario, descansos, o turnos, pero si que se identifica una contratación frecuente de personas extranjeras a través de ETT.



¿POR QUÉ DECIMOS QUE LA POBLACIÓN EXTRANJERA ES UN COLECTIVO VULNERABLE?

Las extranjeras y los extranjeros en el sector de cultivos asumen tareas que han sido rechazadas por el personal autóctono, no porque no quieran asumir trabajos manuales sino porque son más conscientes de la exposición a los riesgos graves.

La población extranjera en el sector están asumiendo tareas que no requieren cualificación, y en peores condiciones de trabajo que la población autóctona. Además la población extranjera tiene acceso a ocupaciones en las que los autóctonos también concurren, pero las personas extranjeras son discriminadas positivamente por el hecho de aceptar peores condiciones de trabajo (unas veces por cuestiones formales como la falta de entrega de equipos de protección o de peores condiciones de desplazamientos o espacios de comida).

Como representación sindical tenemos que disponer de toda la información necesaria para poder identificar y denunciar las prácticas discriminatorias en todos los ámbitos de la acción sindical. Cada centro de trabajo soporta una realidad laboral diferente y los colectivos vulnerables no responden a un patrón único, pero en todas las relaciones sindicales con la empresa hay que incluir acciones encaminadas a la atención a la diversidad.



3.

**FOTO FIJA.
ANÁLISIS DE CONTENIDO DE LOS
GRUPOS DE DISCUSIÓN**

TAREAS

En el sector de cultivos y recolección hay un porcentaje alto de trabajadoras y trabajadores extranjeros, destacando de nacionalidad pakistaní, marroquí, búlgara, ecuatoriana, y hay una presencia minoritaria de mujeres.

Hay que vigilar el reparto de los espacios de trabajo y valorar el por qué de la asignación masiva de tareas en función de la nacionalidad.



“Separan las cuadrillas por nacionalidades, cada tramo de campo para una nacional. Pensamos que no es fortuito, les agrupan para que no hagan piña con el resto de compañeros”

El emplazamiento, el diseño, la estructura material y hasta los elementos que componen los edificios y las zonas de paso son factores que condicionan la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, y por tanto han de ser gestionados preventivamente. La prevención de riesgos laborales deben de marcar el ritmo laboral, ese sería el ideal de acción sindical, no sólo en el sector de cultivos, sino en el conjunto de relaciones con todas las empresas. Como máxima: gestionar con mirada preventiva todas las acciones sindicales.

CONDICIONES DE EMPLEO.

La mayoría de los contratos son fijos-discontinuos, situación que se puede justificar por motivos climatológicos y de organización del trabajo, pero que deben de ser valorados de forma crítica y revisados con cautela y preocupación.

Se dan contrataciones constantes a través de empresas de trabajo temporal, como representantes sindicales podéis indagar sobre diferentes aspectos de esta situación: por ejemplo, qué tareas se contratan con ETT, qué tipo de personas son contratadas por esa vía, en qué condiciones de carga de trabajo o de exposición a riesgo se recurre a personal contratado en empresas de trabajo temporal.



“Nosotros insistimos a los compañeros en que no podemos trabajar en determinadas condiciones, por ejemplo, después de usar productos químicos, pero llegan los compañeros de las empresas de trabajo temporal y trabajan a destajo, sin tener en cuenta las condiciones en las que están”

La representación sindical que ha participado en los grupos de discusión encuentra que en los últimos años ha habido un aumento de contratación de personal autóctono a través de las empresas de trabajo temporal. La expulsión de trabajadores y trabajadoras españolas de sectores como la construcción o los servicios, ha devuelto a personal autóctono al campo.

El pago del salario, el modo y la cuantía, viene fijado en el convenio colectivo, pero nos confirman que no siempre se aplica, por ejemplo en empresas donde se trabaja a destajo se llega a penalizar al personal por cuestiones climatológicas o no se paga si los productos no se pueden comercializar. La distribución de las zonas de trabajo, o la asignación de unas tareas u otras pueden hacer que dos personas con funciones diferentes pero de la misma categoría terminen cobrando salarios diferentes.

“Este año han hecho cuatro cuadrillas nuevas, y qué pasa, que al ser nuevos todo lo bueno se lo comen ellos y nosotros por ser los más veteranos lo más malo. Aquellos ganan 60 y nosotros 45”

Insistimos: hay que analizar todo con mirada preventiva.

El peso de la representación sindical marca las relaciones empresa-trabajadoras y trabajadores. Donde hay delegadas y delegados se aplica el convenio colectivo, donde no llega la representación las condiciones son peores, porque se carece de la fuerza colectiva de la acción sindical, y el personal asalariado tiene que velar individualmente por sus condiciones de trabajo.

ACTIVIDAD PREVENTIVA.

En los grupos de discusión nos encontramos con una realidad demasiado extendida también en otros sectores: existe una gestión preventiva formal a mínimos, y una gestión preventiva material escasa. La representación sindical sostiene que en el campo no hay estudios ergonómicos.



“Muchas veces en los estudios ergonómicos , las medidas preventivas tienden a convertirse en medidas de producción porque parecen más bien medidas destinadas a mejorar la producción en lugar de prevenir riesgos, y esto es un problema porque los perjudicados son los trabajadores. Nos quieren vender como prevención de riesgos, lo que en realidad es control de la producción”.

En la misma línea se actúa cuando se habla de formación en prevención de riesgos laborales, documentalente se cumple, pero convierten la formación en un trámite que pasa por la firma.

“La empresa te da muchos papeles en la incorporación, y uno de ellos suele ser la formación”

Es importante que se cuestione la calidad de esa formación, hay que recordar que tiene que ser proporcional a los riesgos presentes en el puesto. La formación que se reciba tiene que ser teórica y práctica, y debe actualizarse siempre que sea necesario, por ejemplo si se introduce un nuevo procedimiento de trabajo.

La formación es una de las áreas que se pueden trabajar sindicalmente, si la empresa proporciona formación, tenemos que ser capaces de garantizar su eficacia.

“La empresa hace un reconocimiento médico sencillo cada dos años, parece que lo que más les preocupa es que trabajamos con productos fitosanitarios”

La vigilancia de la salud es una actividad preventiva que va más allá de un reconocimiento médico, ya que sirve fundamentalmente para proteger la salud de las trabajadoras y los trabajadores, porque permite identificar fallos en el plan de prevención, o cuestiones epidemiológicas generales que no se podrían conocer ni anticipar con ningún procedimiento más personalizado que la vigilancia de la salud.

Como máxima: atender la calidad de la vigilancia de la salud y conocer y analizar los resultados generales de la vigilancia de la salud es una de las acciones sindicales más preventivas.

Las medidas preventivas interpuestas por las empresas son escasas e ineficientes.

“Las gafas para evitar los golpes con las ramas son de mala calidad y se deterioran enseguida, el calzado que utilizan tampoco es el adecuado “acaban con los pies destrozados” porque el terreno es muy desigual. Los trabajadores utilizan cajones para acceder a los árboles y recoger la fruta, con el consiguiente riesgo para su seguridad, porque las escaleras que les proporcionan son de mala calidad y no sirven para todos los terrenos por eso prefieren utilizar los cajones. Los trabajadores que aplican los productos fitosanitarios no quieren ponerse los impermeables en el mes de agosto porque les molesta y pueden sufrir golpes de calor”.

Uno de los principales problemas expresados por las delegadas y los delegados tiene que ver con el uso de los equipos de protección en tareas pagadas a destajo. Hay que recordar que una de las obligaciones empresariales es fiscalizar el uso efectivo de los equipos de protección. Tenemos que ser capaces de presionar a las empresas para que den equipos de protección confortables, que cumplan con sus funciones de protección, y para que la empresa lleve a cabo medidas transversales destinadas a aumentar la cultura preventiva, lo que hará que las trabajadoras y los trabajadores aumenten su percepción de los riesgos.



“Las trabajadoras y los trabajadores consideran que como trabajan a destajo los EPIS que les da la empresa les dificultan el trabajo, y no pueden recoger más fruta y “les obstaculizan ganar más dinero”, al final los Epis causan más problemas de los que evitan, sobre todo tratándose de trabajo a destajo”.

CONDICIONES DE TRABAJO. EXPOSICIÓN A RIEGOS.

El mayor número de problemas detectados por la representación sindical, y verbalizados en los grupos de discusión, tiene su origen en la organización del trabajo, y manifiestan que es especialmente preocupante cuando se habla de exposición a riesgos psicosociales y a riesgos químicos.

Riesgos psicosociales

En los diferentes grupos de discusión se trató el tema del acoso laboral, históricamente el sector de cultivos está marcado por estilos de mando autoritarios, por un fuerte poder de los mandos intermedios, que es más llamativo cuando el personal de gerencia tiene presente esa máxima de “yo soy el amo” que tiene vinculaciones estrechas con episodios discriminatorios, violentos y lesivos.

La atención a los riesgos psicosociales pasa por su evaluación. El campo no es una excepción, la evaluación de los riesgos psicosociales es una obligación preventiva, igual que lo es la interposición de medidas preventivas y el tratamiento del tema en la planificación preventiva y en el resto de actividades preventivas.



“En demasiadas ocasiones se llega al insulto, las faltas de respeto son generalizadas. Los mandos se consideran los amos del campo y de nuestra vida. Cuando hemos tenido constancia de estas situaciones, se ha actuado sindicalmente y se ha conseguido bajar la presión”.

Los testimonios recogidos en los grupos de discusión nos permiten hacer una foto fija preocupante, lo que nos lleva a recordar la importancia de trabajar con método. Tratamos temas dispares, y que necesitan de la intervención sindical para tratarlos, de ahí la importancia de estandarizar procesos de acción sindical. A continuación enumeramos los principales problemas identificados por los delegados y las delegadas de prevención en los grupos de discusión, para en el siguiente apartado de la guía hacer una propuesta de trabajo con método desde la salud laboral:

- Compensaciones laborales escasas.
- Retribuciones diferentes en el mismo puesto por el mismo trabajo.
- Inseguridad en el empleo.
- Tratos abusivos “al que tiene necesidad, se le machaca, se sabe que va a tragar con todo”.
- Falta de promoción y desarrollo.
- Trabajos a destajo “se trabaja como hace veinte años”
- Falta de apoyo, y de sentido de pertenencia “muchos trabajadores extranjeros no saben español, van y vienen a trabajar sin relacionarse con nadie”
- Trabajo aislado, especialmente cuando la contratación se hace vía ETT.

Riesgo químico

En los diferentes grupos de discusión se verbalizan los problemas múltiples asociados a la aplicación de productos fitosanitarios, no sólo por el riesgo que comporta su manipulación sino por las consecuencias que tiene su contacto con personal que también está expuesto sin manipularlos.

La intervención sobre los riesgos químicos, como el resto de exposiciones a riesgos, se inicia con su evaluación, para posteriormente poder eliminarlos o sustituirlos, y para interponer medidas preventivas para su uso. Al igual que

pasa con otros riesgos, como por ejemplo los psicosociales, el uso de productos fitosanitarios no es inherente al campo, y menos con independencia de los daños a la salud que puedan producir a la plantilla. Insistimos, el campo no es una excepción, se tiene que ajustar a la legislación vigente y a la protección de la seguridad y la salud.

“Una vez que se aplican los productos en el campo, hay un plazo de espera de entre 21 y 24 días, pero ese tiempo no se respeta si mandan a otros trabajadores que desconocen el riesgo de exposición. A veces, sabiendo que no pueden entrar, no pueden negarse a trabajar”.

En los grupos de discusión se diferencia claramente dos tipos de exposición, el tratamiento con productos fitosanitarios en el proceso productivo, y el tratamiento de la cosecha destinado al consumo final. En este último caso, la representación sindical sostiene que para el consumo de respetan los tiempo de pulverización-consumo, pero el personal sigue expuesto mientras manipulan los cultivos para prepararlos para el consumo.

“Para que aguante más la cosecha, se pulverizan y a la semana te dicen que hay que cortar, y los compañeros y las compañeras salen con los ojos, la boca, la nariz de veneno. Se utilizan insecticida, herbicida, plaguicidas, todo toxico”.

En esta área, la clave pasa por la sustitución de los productos químicos manipulados, y si esa no fuera posible por la interposición de medidas preventivas para reducir los tiempos de exposición o por la elección de equipos de protección compatibles con la tarea.

“Los EPIS que nos dan son incómodos, no podemos respirar, se nos corta de respiración, sudamos mucho y nos agotamos mucho mientras hacemos estas tareas; con los equipos que nos dan no podemos trabajar”.

La cuarta gama impondrá nuevos patrones de trabajo en el sector de cultivos, sindicalmente hay que valorar cada novedad con ojos preventivos. Y conviene recordar que las empresas principales tienen que asumir sus obligaciones preventivas aunque contraten personal a través de empresas de trabajo temporal.

Riesgo biológico

En los grupos de discusión se destaca la importancia de la exposición a picaduras de insectos, situación ésta muy extendida, y que produce daños a la salud que deben de ser atendidos.

Máquinas y herramientas

Una de las principales deficiencias expresadas en los grupos de discusión está relacionada con el uso de lo útiles de trabajo, y de los medios de desplazamiento y transporte dentro del campo.



“Cada uno compra sus propias herramientas de trabajo, la empresa no te las proporciona. No es un capricho, compramos nuestras herramientas porque la empresa no nos las da”.

DAÑOS A LA SALUD.

“Falta mucha concienciación entre las compañeras y los compañeros en los temas relacionados con los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Se llegan a dar “reposos preventivos” alegando que es un acuerdo entre el trabajador o la trabajadora y la empresa, y parece que ahí no podemos intervenir las delegadas y los delegados de prevención”.

Los principales problemas detectados en la salud de los trabajadores y las trabajadoras de este sector son de origen musculoesqueléticos causados sobre todo por los movimientos repetitivos (mano-muñeca-brazo) y por manipulación manual de cargas y por posturas forzadas.

El principal problema al que se enfrentan en el sector tiene que ver con el reconocimiento del daño, hay que luchar a diario el origen profesional de cada daño. Conviene recordar qué hacer en caso de accidente de trabajo, y tenemos que divulgar esa información ante el conjunto de la plantilla, cercionándonos de que todo el personal comprende las instrucciones en castellano.

La primera obligación empresarial en caso de accidente es prestar primeros auxilios, ajustándose previamente a la siguiente máxima: proteger, alertar y socorrer.

La persona accidentada ha de acudir a la mutua con la que la empresa tenga contratada la gestión de las contingencias profesionales, y si por cualquier cuestión no es posible, se podría acudir al centro asistencial del sistema público de salud más cercano, pero siempre con una atención posterior y relacionada, en la mutua.

“Nos atienden en la mutua, pero no nos dan la baja porque entienden que tiene que ver con nuestra edad, o nuestros desgaste. Estamos todo el día peleando, si llevo años podando árboles cómo no va a tener que ver mis lesiones con mi trabajo”.

TRABAJAR CON MÉTODO

Propuesta de intervención sindical

Salta a la vista que la realidad en salud laboral en el sector de cultivos es muy compleja, no podemos asumirla sin intentar modificarla. Atendiendo a su complejidad y su devenir histórico, se hace necesario trabajar con método.

Tenemos que defender la autonomía sindical, para ello disponemos de información directa del personal del sector que nos hacen llegar en modo de quejas, molestias, y hasta en forma de daños a la salud. Además podemos reforzar nuestras posiciones sindicales con nuestra experiencia previa y mediante la observación directa, por lo que estamos legitimados para reivindicar una mejora de las condiciones de trabajo. Por último, tenemos que ser capaces de aprovechar la puesta en marcha de cualquier nueva actividad preventiva por parte de la empresa, para imponer la participación de la plantilla.

Insistimos, partiendo de nuestra legitimidad para intervenir, debemos de proponer una intervención lógica, abierta y genérica que se acople a todos los temas preventivos que ocurran en la empresa y que nos den garantías. Disponer de un método, conocerlo, y ponerlo a prueba, puede resultar tedioso o complejo inicialmente, pero cuando nos entrenamos en su uso, lograremos ser más efectivos y rápidos.

Proponemos el siguiente modelo de intervención general que siempre va a facilitar la intervención sindical:

| | |
|----------------------------|---|
| CONOCER | <p>Tenemos que tener un conocimiento completo y detallado de la realidad. Y hay que recordar que todas las fuentes de información, cuantitativas o cualitativas, tienen valor.</p> <p>Por ejemplo: conocer la nacionalidad del personal en relación a la siniestralidad.</p> |
| IMPLICAR | <p>Todas las trabajadoras y todos los trabajadores tienen que participar en cualquier proceso de acción sindical en salud laboral. No hay prevención sin participación.</p> <p>Cada sector y cada centro de trabajo imponen un ritmo y un estilo, pero nadie mejor que el propio personal para trasladar necesidades, proponer medidas o evaluar intervenciones.</p> <p>Por ejemplo, las acciones sindicales que fomenten la participación tienen que ser especialmente insistentes con el personal de las nacionalidades que normalmente no participan, o adaptar las acciones participativas, como las asambleas, a las particularidades de cada colectivo.</p> |
| ELABORAR PROPUESTAS | <p>Hay que incentivar la propuesta de soluciones, tanto por parte de la plantilla como por parte de la representación sindical.</p> <p>Tan importante es identificar necesidades como elaborar propuestas.</p> <p>Por ejemplo, tendremos que perder el miedo a solicitar medidas concretas para personal no autóctono, hay que dar un paso al frente, con propuesta como la traducción de determinados documentos preventivos a un idioma concreto.</p> |
| ACORDAR | <p>Son esenciales la negociación, el acuerdo, la planificación y el control de eficacia de lo acordado. No tiene sentido iniciar acciones, invertir recursos, tiempo y esfuerzos, y no hacer seguimiento del trabajo propuesto.</p> <p>En la atención a los colectivos vulnerables, podríamos valorar que el acuerdo adoptado pierde vigencia si no es comprendido por todas las partes implicadas, por cuestiones de idioma o por temas como la ubicación de la información en zonas comunes que no son transitadas por igual por toda la plantilla.</p> |

El trabajo sindical en salud laboral puede encontrar escollos. Si no podemos alcanzar todas las fases de nuestro método de trabajo, por resistencias por parte de la empresa, debemos de saber que necesitamos una negativa motivada. Si la empresa pretende negar formalmente las propuestas que formulamos tenemos que ser capaces de plantear nuevas acciones, por ejemplo pedir una negativa motivada y dejar constancia en el seno del comité de seguridad y salud, o incluso plantear la denuncia. Trabajar por método no es garantía de éxito, pero facilita el trabajo.

Trabajar con método necesita cerrar el proceso que hemos empezado, y nos podemos plantear muchos escenarios, que van desde la aceptación de nuestras propuestas a la empresa al extremo contrario, la negativa o la falta de respuesta empresarial. Tendremos que calibrar con el conjunto de la plantilla que hacer ante la negativa empresarial, desde elevar el tema al comité de seguridad y salud a denunciar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Llamada: la atención a los colectivos vulnerables pasa por repensar cada acción teniendo presentes las posibles diferencias entre la población autóctona y la población extranjera.



4.

VULNERABILIDAD

Existen desigualdades en las condiciones de seguridad y salud entre trabajadoras y trabajadores, incluso dentro del mismo sector o categoría profesional, por pertenecer a un colectivo o a otro. La atención a los colectivos vulnerables no es una cuestión de solidaridad o de sobreprotección, sino es un acto de responsabilidad.

Para estudiar detalladamente el concepto de vulnerabilidad hay que aproximarse al concepto teniendo en cuenta dos variables:

- Las características propias del sector, por ejemplo temporalidad, falta de rotación en las tareas, contrataciones frecuentes vía ETT.
- Las condiciones de trabajo precarias de los puestos con especial incidencia en los colectivos vulnerables, como por ejemplo la aceptación de un aumento de la jornada ordinaria por miedo a represalias o la falta de comprensión de las indicaciones para el uso de plaguicidas o de las etiquetas de los productos químicos.

La línea que separa la ocupación de la desocupación pierde nitidez. En períodos de días o meses, la gente pasa de trabajar a estar parada, vuela a trabajar, otra vez al paro y así sucesivamente.

La agricultura es uno de los sectores en los que presta servicios un importante colectivo de personas inmigrantes, es indispensable que su presencia en el mercado laboral se haga en estrictas condiciones de igualdad en comparación con las trabajadoras y los trabajadores de origen español.

Además toca velar para que las condiciones laborales de este colectivo no sean discriminatorias, y llevar a cabo tantas acciones sean necesarias para promover acciones de sensibilización que lleven a reflexionar sobre la importancia del cumplimiento de la normativa laboral y la atención al principio de igualdad.

De especial importancia serán aquellas acciones que pretendan minimizar o romper las barreras, como por ejemplo el idioma, que colocan a la población extranjera en el grupo de colectivos vulnerables.

Pretendemos presentar la información necesaria y las herramientas precisas para entender y dar solución a las situaciones de discriminación y de desigualdad que sufren las trabajadoras y los trabajadores extranjeros en el sector de cultivos, con especial atención a las situaciones sufridas por las mujeres inmigrantes por razones de género, lo que supone una discriminación múltiple que obstaculiza aún más la protección y la garantía de sus derechos.

Las mujeres extranjeras en el sector parten de una posición desigual y más desfavorable que los hombres del mismo colectivo, por lo que todas las intervenciones destinadas a la atención de las necesidades específicas de la población extranjera en el sector de cultivos, deben estar orientadas desde una perspectiva de género.

CONTEXTUALIZACIÓN

Si atendemos a los datos generales proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal, la realidad laboral de la población extranjera en España en 2017 es la que reflejamos a continuación:

- La población extranjera alcanza los 4.571.575 cifra que, sobre el total de la población en España, 46.572.132, representa un 9,82 %, algo inferior al peso del colectivo en 2016 (9,92 %). Además el total de población extranjera encadena siete años de descenso. Estas cifras chocan frontalmente con el imaginario colectivo en aumento que sostiene que la presencia de población extranjera en España es creciente.
- Los porcentajes entre hombres y mujeres están bastante equiparados, correspondiendo un 50,41 % a los hombres y un 49,59 %.
- Los extranjeros y las extranjeras proceden principalmente de países no pertenecientes a la Unión Europea 61,11 %, siendo originarios en mayor grado de países como Marruecos, Rumanía, Reino Unido y China. Proceden de Rumanía (17,36 %), Marruecos (12,70 %) y de China (5,59 %).
- La afiliación a la Seguridad Social en España, en diciembre de 2017, era de 18.331.107, de los que 1.815.240 eran extranjeras y extranjeros, lo que supone el 9,90 % del total.
- La contratación por sectores indica que un elevado número de contratos a extranjeros se aglutina en el sector servicios, que aúna el 53,11 % de la contratación, seguido de los realizados en agricultura (34,89 %), construcción con un 6,04 % e industria con el 5,96 %. La temporalidad en la contratación a extranjeros es elevada, alcanzando en 2017 el 89,07 %. Del total de afiliados extranjeros registrados, 1.815.240, un 83,31 % de los mismos lo estaban en el Régimen General.
- En diciembre de 2017 el número de demandantes de empleo, en el conjunto del país, era de 3.412.781, de los que 415.270 eran personas extranjeras. Por sectores la distribución de parados extranjeros reconoce que el 9,63 % de las personas extranjeras demandantes de empleo están en la agricultura.

Las ocupaciones en las que hay un mayor número de contratados extranjeros corresponde a peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines); peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines, con 340.224; personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares, con 226.393 y peones de las industrias manufactureras, con 208.191 contratos.¹

Si pensamos en un colectivo altamente vulnerable en el sector de cultivos, automáticamente nos vamos a la población extranjera, lo que nos ha de llevar a indagar sobre el papel de la etnicidad y la discriminación étnica como fuente social clave en la creación de condiciones de precariedad laboral entre las mujeres y los hombres inmigrantes. Y debemos de valorar también si las representaciones étnicas que sobre los inmigrantes se elaboran y difunden acaban convertidas en el sustrato ideológico y social que nutre y legitima procesos de precarización de las condiciones personales y laborales de las personas inmigrantes trabajadoras del sector. ¿Están libre de prejuicios xenófobos las acciones sindicales?. Tenemos que ser conscientes de que no existe ninguna realidad objetiva que nutra ni legitime la existencia de condiciones de precariedad de las trabajadoras y los trabajadores migrantes en el mercado de trabajo.

Este colectivo está encontrando mayores dificultades para la adaptación a la situación de crisis económica, con tasas de paro superiores a la tasa media, con una concentración en un menor número de ramas de actividad, con salarios menores que población trabajadora española y mayores riesgos de pobreza. Por tanto, se puede afirmar que la vulnerabilidad de la población extranjera en el mercado laboral español es mayor que la de la población española,²

A continuación vamos a dar unas pinceladas de información general sobre las condiciones de trabajo y de salud de las trabajadoras y los trabajadores inmigrantes en este sector tras analizar el contenido de las conclusiones de los grupos de discusión y las entrevistas realizadas en la fase de trabajo de campo, y tras la propia revisión bibliográfica. Una radiografía superficial nos hace sostener que la población extranjera se encuentra en las condiciones que aparecen a continuación y que determinan su día a día laboral y social:

- Menos formalidad contractual
- Una mayor temporalidad y rotación de puestos de trabajo

¹ – Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros. Estatal. Datos 2017. Servicio Público de Empleo Estatal.

² La vulnerabilidad de los inmigrantes en el mercado de trabajo español, Concepción Carrasco Carpio. Universidad de Alcalá. Departamento de Economía. Unidad docente de Sociología. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

- Una mayor ocupación en tareas de elevado riesgo
- Jornadas superiores a 8 horas diarias a las que hay que sumar en muchas ocasiones largos desplazamientos
- Retribución entre un 10% y un 20 % por debajo de lo establecido en los convenios sectoriales. Se dan situaciones en las que se trabaja por pago en especie como un plato de comida
- Impago de prestaciones correspondientes a la empresa
- Aumento de las contrataciones con empresas de trabajo temporal creando desigualdades en la población trabajadora y no garantizándose los derechos laborales así como la protección de su seguridad y salud de este colectivo
- Exposición a riesgos laborales graves, por desarrollar trabajos de especial peligrosidad, como por ejemplo el trabajo en invernaderos en los que se emplean numerosos productos químicos y en condiciones extremas de calor y humedad.
- Menos consciencia del riesgo

Estos determinantes no son inocuos, provocan unas altas cifras de siniestralidad, un ocultamiento de daños, y por último, una gran dificultad de conocer y prevenir la exposición a riesgos y las enfermedades derivadas del trabajo.

A esto hay que unir otros factores de vulnerabilidad como por ejemplo todo lo relacionado con la pérdida de empleo y por tanto la permanencia o la salida del país, o la cobertura y la protección social que genera el empleo. Otro factor de vulnerabilidad manifiesto tiene que ver con las dificultades con el idioma, lo que limita el ejercicio de los derechos y coloca a la población extranjera en un plano de desigualdad grave. También podemos citar otros factores de vulnerabilidad como por ejemplo, la extorsión y los acosos de toda índole a las que se ven sometidas las trabajadoras inmigrantes lo que provoca que este colectivo de personas acepte cualquier condición o mandato y tenga miedo a buscar ayuda o argumentos legales. No debemos caer en el estereotipo de creer que no se cuestionan las condiciones en las que se encuentran. La acción sindical y las relaciones laborales no son ajenas a los prejuicios, tenemos que ser capaces de tener en cuenta la iden-

tificación y la construcción del otro a partir de estereotipos y prejuicios. No podemos negar que la base legitimadora de las actitudes discriminatorias sirve para mantener los privilegios y las oportunidades sociales de las personas autóctonas. Podemos tener una tendencia innata a formular prejuicios, pero eso no significa que no podamos impedir que tengan lugar actitudes discriminatorias.

La acción sindical no puede caer nunca en el recurso fácil de convertir a las personas extranjeras en culpables de todos los conflictos laborales, por lo que se hace necesario analizar en profundidad cómo se conforman los prejuicios, las actitudes discriminatorias y hasta el propio racismo.

Si perseguimos la excelencia en nuestras acciones sindicales debemos de ser conscientes de la necesidad de evitar prejuicios étnicos, huyendo de tratos diferenciados tanto en el plano simbólico como en el formal.

Los resultados de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, elaborada por el INSHT, en el 2012, demuestran que el sector agrario en general carece, todavía en la actualidad, de una cultura preventiva, que se describe por la inadecuada gestión de actividades preventivas básicas. Estos son algunos datos:

- El 58.8% de personas encuestadas del sector contestaron que la empresa no les había ofrecido el reconocimiento médico obligatorio
- El 68.4% contestaron que no se les había realizado un estudio de riesgos del puesto de trabajo
- El 48% indica que no se han adoptado medidas preventivas ante los riesgos de su puesto de trabajo, además es significativo que el 10% no lo sabe
- Y por último el 54.8% contesta no haber recibido formación e información sobre los riesgos de su puesto de trabajo.

En cuanto a siniestralidad y según datos de enero a mayo de este año, 2017, los peones empleados en la agricultura forman parte del grupo de ocupación con una mayor incidencia de accidentes de trabajo: Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes 37.300 de un total de 205.404, a pesar de que el sector agrario se encuentra en último lugar en cuanto a número de accidentes de trabajo.

A continuación recogemos los datos publicados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, sobre siniestralidad, accidentes de trabajo son baja en jornada, para el CNAE 01 Agricultura, y desgregados por el origen del accidente:

| | |
|---|---------------------------|
| Operaciones con máquinas | 964 |
| Trabajos con herramientas manuales | 5.088 |
| Conducir / estar a bordo de un medio de transporte o equipo de carga | 995 |
| Manipulación de objetos | 9.550 |
| Transporte manual | 3.861 |
| Movimiento | 11.884 |
| Estar presente | 783 |
| Otra actividad física específica | 440 |
| Sin información | 220 |
| Total accidentes con baja en jornada en CNAE 01 | 30.082¹ |

La temporalidad y las peores condiciones laborales pueden ser las principales causas de la mayor incidencia de la siniestralidad entre los trabajadores y las trabajadoras inmigrantes, pero como parte de la representación sindical debemos analizar otros datos, por ejemplo cuando la delegada o el delegado de prevención de una empresa investigue o controle un accidente de trabajo, debe de tener en cuenta la presencia de las ETT en la contratación de trabajadores y trabajadoras extranjeras en el sector, porque aunque el accidente ocurra en una empresa agrícola usuaria de ETT, el accidente se computa en el sector servicios, lo que se camuflan los datos de siniestralidad.

Como medida de intervención preventiva debemos de analizar todos los datos de siniestralidad, e incluso pedirlos desgregados por nacionalidad de origen, diferenciando en los índices generales al personal autóctono del personal de origen extranjero, porque hay que instar a la empresa a tener en cuenta esas diferencias a la hora de planificar las actividades de prevención.

Según el estudio realizado por el INSHT Siniestralidad laboral de los trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal, en el 2016 las actividades eco-

nómicas que concentraron más casos fueron: Cultivos perennes y no perennes (9% y 6,6% de los casos, respectivamente) encabezando el listado de accidentes graves.

La falta de visibilización de las condiciones de trabajo y daños de este colectivo, junto con la alta siniestralidad y la carencia de prevención en estas empresas, justifica la necesidad de realizar un material que visibilice y tenga garantías de llegar a los destinatarios.

Al mismo tiempo pretendemos promover una mayor sensibilización hacia la necesidad y la obligatoriedad del cumplimiento de las normas legales en prevención de riesgos laborales.

Los datos de siniestralidad no dan valores objetivos, solo nos proporcionan información sobre el proceso propio de asignación de población trabajadora en sectores concretos de actuación.

Si unimos el concepto siniestralidad con el de nacionalidad, no se desprende ninguna información relevante, salvo valoraciones alejadas de los datos que nos permiten ver que barreras como el idioma dificultan significativamente el acceso a la información y hacen del trabajo un espacio inseguro y hostil porque el personal adscrito a este sector que no domina el castellano se sienten desinformados y desorientados.

Hay barreras adicionales, aunque debemos de centrarnos en aquellas que estén vinculadas con la siniestralidad y con el acceso a la formación efectiva y de calidad de las plantillas del sector.

Cada uno de los epígrafes que estamos presentando a lo largo de toda la guía tiene su origen en la necesidad de articular medidas, y acciones prácticas que permitan fomentar y consolidar una cultura preventiva de calidad, y dotar a la representación sindical de recursos para la actividad preventiva diaria, bien en el seno del comité de seguridad y salud, como en el resto de espacios de participación y debate sindical. Siempre, serán acciones con varias áreas de trabajo transversal como por ejemplo, el género.

Las acciones encaminadas a reducir la siniestralidad, y a mejorar las condiciones generales de empleo del personal del cultivo y la recolección, tienen que estar focalizadas en aquellos riesgos identificados en las evaluaciones de riesgos del sector, en el caso de que nadie quiera ver.

5.

MARCO NORMATIVO BÁSICO

Con independencia de lo que fija la norma y teniendo presente constantemente que la atención a colectivos vulnerables debe de ser una realidad sindical, creemos necesario recoger una consideración hecha por Concepción Carrasco Carpio: “la población inmigrante no ha trasladado su condición de vulnerabilidad desde sus orígenes, sino que resulta de un proceso que se inicia en el lugar de acogida y que se desarrolla a través de las relaciones sociales con el resto de individuos. En este proceso intervienen, por tanto, el ordenamiento jurídico, las redes sociales (colchón familiar o de amistades), la estructura socioeconómica del país de acogida y las percepciones que la sociedad realiza sobre el potencial vulnerable”.³

La legislación en prevención de riesgos laborales en su conjunto, establece las pautas generales de actuación que se basan en principios que a continuación detallamos. De todos modos, queremos recordar que el cumplimiento normativo y la realidad laboral no tienen por qué ir de la mano, por lo que si no hay consonancia entre ambos, no dudes en confirmar si tus condiciones de trabajo se ajustan a norma y haz tantas consultas como sean necesarias para buscar alternativas para mejorar las condiciones de trabajo, la organización del trabajo no es intocable. La participación de las trabajadoras y los trabajadores en todas las cuestiones relativas a la protección de su salud en el trabajo es un derecho reconocido en la normativa. Y además es una obligación empresarial inherente al deber de protección. En la legislación se reconocen dos espacios de participación, vía directa con la representación sindical (delegadas y delegados de prevención), y vía formal, mediante los comités de seguridad y salud.

Principios de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

- Prevenir es obligatorio, no hay ninguna profesión o tarea que esté exenta de obligaciones preventivas.
- Todas las condiciones de trabajo afectan a la salud de las trabajadoras y los trabajadores sin excepciones incluidas las relativas a su organización y ordenación.
- Prevención frente a todos los riesgos, ya que los daños a la salud se pueden producir por exposición a todo tipo de riesgos. No hay jerarquía en los riesgos.

³ La vulnerabilidad de los inmigrantes en el mercado de trabajo español, Concepción Carrasco Carpio. Universidad de Alcalá. Departamento de Economía. Unidad docente de Sociología. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

- Integración de la prevención en todas las acciones de la empresa. El conjunto de decisiones empresariales tiene que tener en cuenta de forma integral y transversal las acciones de prevención de riesgos laborales.
- Organización preventiva: La prevención debe estar integrada en la gestión empresarial habitual, con recursos propios y medios suficientes adecuados a sus necesidades de la empresa.
- Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva: La evaluación de riesgos es un proceso de adquisición organizada de información sobre las condiciones de trabajo que sirve para aportar el soporte de conocimiento necesario para la toma de decisiones. La ejecución de esas decisiones requiere una planificación de actividades y una apropiada organización de los recursos, humanos y materiales.
- Participación: La participación de las trabajadoras y los trabajadores, sin excepción, en la prevención está recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Formación e información: Se establece el derecho a recibir toda la información necesaria sobre los riesgos del puesto de trabajo, sobre las medidas de protección y prevención aplicables y sobre los planes de emergencia. Se establece el derecho a recibir formación teórica y práctica en materia preventiva que deberá actualizarse siempre que sea necesario.
- Vigilancia de la salud: Para verificar la eficacia de las medidas preventivas adoptadas y para detectar precozmente cualquier daño a la salud de origen laboral las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a la vigilancia periódica de su salud, en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.
- Protección en caso de riesgo grave e inminente: La Ley de Prevención de Riesgos laborales obliga a las empresas a adoptar medidas para evitar que se produzcan daños personales en casos de riesgo grave e inminente, como el establecimiento de un protocolo de actuación para cuando se verifique el riesgo y la inmediata comunicación del riesgo y de las medidas a adoptar a las personas afectadas. En caso de omisión

empresarial, la norma permite que la representación sindical o la Inspección de Trabajo acuerden la paralización de actividades. En todo caso cualquier trabajadora o trabajador tiene derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando consideren que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

- Obligaciones de las trabajadoras y los trabajadores: El personal debe velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que se adopten, usará adecuadamente y conforme a las instrucciones recibidas las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte..., utilizará correctamente los medios y equipos de protección y los dispositivos de seguridad existentes, informará de inmediato a la persona responsable acerca de cualquier situación que pueda suponer un riesgo para la seguridad y salud y contribuirá al cumplimiento de las obligaciones establecidas por las autoridades competentes.



OBLIGACIONES EMPRESARIALES

Las empresas tienen una obligación superior que debe motivar todas nuestras acciones sindicales es velar por la seguridad y la salud de las trabajadoras y los trabajadores. Las empresas deben cumplir lo establecido en la normativa y además mejorar constantemente su acción preventiva, con el fin de mejorar los niveles de protección existentes, al calor del deber de seguridad y de prevención.

A continuación señalamos los principios que fundamentan las obligaciones empresariales y que soportan la propia legislación (LPRL arts. 14.2 y 16.2). Las empresas han de llevar a cabo acciones coordinadas e integradas plenamente en la gestión global de todo el proceso productivo:

- La empresa tiene que contar con una organización preventiva, que podrá tomar la forma que la empresa considere oportuna, pero siempre contando con los medios y la formación. Debemos de tener en cuenta que los objetivos preventivos nunca se van a conseguir si no hay una relación fluida entre la empresa, el personal y su representación sindical y el servicio de prevención, y una interacción sistemática entre el servicio de prevención con todos los niveles de la empresa. ¿En qué se traduce esto? , como representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores debemos de conocer que modalidad preventiva tiene la empresa en la que trabajamos, y las condiciones de la contratación de los servicios. Como mínimo el SP debe tener acreditación, se ha debido de formalizar un concierto entre la empresa y el SP contando con la consulta a la representación sindical, y por último debemos de conocer las actividades derivadas del concierto y su programación anual.
- La empresa debe elaborar obligatoriamente una planificación preventiva, en concreto tiene que tener hecho un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- La empresa ha de diseñar un trabajo sin riesgo. Locales, máquinas, los materiales y el sistema de organización del trabajo, entre otros muchos riesgos, no pueden perjudicar la salud de la plantilla.
- La empresa debe de evaluar todos aquellos riesgos que no se pudieron evitar, para saber cuáles son y cómo controlarlos y minimizarlos de forma eficaz.

- Evaluar y hacer una buena planificación preventiva no es suficiente, toca asegurar la eficacia de lo diseñado y actualizarlo de forma dinámica atendiendo la realidad cambiante del centro de trabajo o incluso del personal. La documentación preventiva no tiene ningún valor por sí sola, la empresa ha de garantizar el funcionamiento de lo planificado, velando siempre por la seguridad y la salud de las trabajadoras y los trabajadores.
- La coordinación empresarial es una obligación empresarial cuando en el centro de trabajo concurren diferentes empresas. Las empresas han de colaborar entre sí para asegurarse la protección de las plantillas. Es obligación de la empresa principal vigilar el cumplimiento de las obligaciones de empresas contratistas y subcontratistas. Además la empresa principal es responsable solidaria de todas las acciones de segundas empresas.

REPRESENTACIÓN SINDICAL. DELEGADAS Y DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Las delegadas y los delegados de prevención forman parte de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, y son la representación autónoma en materia de salud laboral en todas las empresas con más de cinco trabajadoras o trabajadores; se le considera autónoma porque la ley les atribuye unas competencias y prerrogativas que no dependen del beneplácito empresarial.

La representación sindical no puede hacer un ejercicio de trabajo pleno sin tener acceso a información completa sobre los riesgos presentes en el puesto y sobre las medidas preventivas dispuesta en el Plan de Prevención, y conocer al detalle la organización preventiva de la empresa entre otros motivos porque puede solicitar asesoramiento en el servicio de prevención.

PROTECCIÓN A LA SALUD

Principios básicos

Como ya hemos visto en epígrafes anteriores la empresa tiene la obligación legal de garantizar la salud y la seguridad en el trabajo. Es, por ello, deudora de seguridad. El incumplimiento de esta obligación conlleva la responsabilidad administrativa, penal, civil, laboral y de seguridad social de la empresa infractora. Puede parecer una idea general, pero este precepto

debe de regir las intervenciones sindicales. No cabe que las empresas eludan sus responsabilidades alegando desconocimiento de los riesgos, podemos actuar sindicalmente comunicando por escrito los riesgos identificados que no estén evaluados y las deficiencias observadas, en cualquier plano, por ejemplo en la calidad de las medidas preventivas y hasta en las cuestiones relativas a la organización del trabajo.

Legislación y protección a la salud

La normativa de salud laboral es amplia. La integran básicamente normas de carácter general que fijan las obligaciones y derechos genéricos de empresas y trabajadoras y trabajadores, y normas específicas de aplicación frente a determinados riesgos referidas al trabajo dentro de determinados sectores de actividad. Por lo que se refiere a la normativa general, los textos más importantes son los la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicio de Prevención, la Ley General de Sanidad, la Ley General de Salud Pública, la Ley general de Seguridad Social y el propio Estatuto de los Trabajadores.

La salud laboral en empresas de trabajo temporal (ETT)

El Real Decreto sobre Disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal (ETT) tiene por objeto garantizar a las trabajadoras y los trabajadores de las ETT, cualquiera que sea su modalidad de contratación, el mismo nivel de protección que el restante personal de la empresa principal en la que prestan sus servicios, así como determinar las actividades y trabajos en los que, en razón de su especial peligrosidad, no podrán celebrarse contratos.

A continuación vamos a repasar las obligaciones en materia de prevención de las empresas de trabajo temporal y de las empresas usuarias que debemos de conocer para poder desarrollar una acción sindical plena.

Evaluación de riesgos y medidas preventivas: la empresa usuaria debe evaluar los riesgos laborales de carácter general existentes en el centro de trabajo y que pudieran afectar al personal perteneciente a la empresa, con independencia de ser personal de la principal o de la ETT, y también determinará las medidas preventivas a adoptar, entre otras cosas porque esa información la tiene que facilitar obligatoriamente a la ETT.

ORIENTACIONES A MODO DE CIERRE

Tenemos que ser capaces de canalizar toda la experiencia acumulada e impregnar cada una de nuestras intervenciones con acciones destinadas a la atención a los colectivos vulnerables.

Para ello debemos evaluar periódicamente nuestra acción sindical, incorporando criterios de calidad e integradores para la población extranjera, y extender los planteamientos y estrategias a otros posibles problemas de otros colectivos vulnerables.

La participación de las trabajadoras y los trabajadores en la gestión preventiva es una condición de éxito y la mejora continua como condición de eficiencia del proceso preventivo.

En el desarrollo de las intervenciones sindicales se pueden tomar diferentes caminos muy distintos en unas empresas y en otras, pero como norma de referencia sería interesante diseñar un plan de acogida para la incorporación de personal nuevo a la empresa. La idea es igualar a máximos, atención personalizada en la incorporación al puesto para toda la plantilla.

Hacer una gestión adecuada y planificada de la entrada de nuevo personal en una empresa tiene un impacto inmediato en la trabajadora y el trabajador que se incorpora, y repercutirá a la larga de forma positiva en la empresa. La trabajadora o el trabajador tendrán una mayor identificación con la empresa, pero además conocerá con antelación los objetivos de su trabajo y los resultados previstos. Este plan de acogida puede suponer el inicio de la participación del personal de nueva incorporación, creando un cauce de comunicación inicial que tendrá consecuencias positivas en el ámbito de la salud laboral.

El contenido del Plan de acogida se tiene que redactar de forma consensuada entre la empresa y la representación sindical, contando siempre con el servicio de prevención. En el se detallará la información que se va a proporcionar, el personal de la empresa implicado, la duración del proceso y las etapas que va a tener, y los criterios que se manejarán para evaluarlo y fijar su eficacia. Sería muy interesante la creación de la figura del acompañante, que estará presente en todo el proceso, desde la recepción,

la entrega de información sobre los riesgos presentes en el puesto o de los equipos de protección.

Con carácter general el Plan de acción debe de incluir información, al menos, de los siguientes puntos:

- Política de seguridad y salud laboral en la empresa
- Riesgos presentes en el puesto, y medidas preventivas para los mismos
- Derechos y obligaciones de la persona en materia de prevención - Identificación de las personas que asumen roles específicos
- Vigilancia de la salud: revisiones médicas
- Plan de emergencias y evacuación

(Endnotes)

1 Estadísticas de accidentes de trabajo, 2017. Accidentes de trabajo con baja en jornada. Resultados detallados. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.



