

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «La situación del empleo en la agricultura»

(2008/C 120/06)

El 13 de marzo de 2007, de conformidad con el artículo 29 A de las Normas de Desarrollo del Reglamento Interno, el Comité Económico y Social Europeo decidió elaborar un dictamen sobre el tema:

«La situación del empleo en la agricultura».

La Sección Especializada de Agricultura, Desarrollo Rural y Medio Ambiente, encargada de preparar los trabajos del Comité en este asunto, aprobó su dictamen el 31 de octubre de 2007 (ponente: **Sr. WILMS**).

En su 440º Pleno de los días 12 y 13 de diciembre de 2007 (sesión del 13 de diciembre de 2007), el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 96 votos a favor, 1 en contra y 3 abstenciones el presente Dictamen.

1. Resumen

1.1 Con su Comunicación «El empleo en las zonas rurales: colmar el déficit de puestos de trabajo» ⁽¹⁾, la Comisión dio un paso importante para preparar el debate sobre el empleo en la agricultura como factor clave para la creación y salvaguardia de puestos de trabajo en las zonas rurales.

1.2 El cambio estructural agrícola sigue avanzando. Afectará a cientos de miles de trabajadores de la agricultura, que perderán sus puestos de trabajo o cuyas condiciones de vida cambiarán. No obstante, en la Comunicación no se tiene prácticamente en cuenta una parte fundamental del empleo en la agricultura, es decir, la relativa a los trabajadores (y en particular los trabajadores temporeros y migrantes).

1.3 Esto es lamentable, habida cuenta de los esfuerzos realizados por la Comisión con motivo del Año de la movilidad de los trabajadores (2006). Alrededor de cuatro millones de trabajadores estacionales y a tiempo parcial, de los cuales unos dos millones son trabajadores migrantes, demuestran cada año que existe mucha movilidad y flexibilidad en el sector agrario.

1.4 El trabajo temporero, en particular en el sector de las frutas y hortalizas, es un elemento estructural de la agricultura, indispensable para llevar a cabo una explotación agrícola eficaz y sostenible. Puesto que la mano de obra local frecuentemente no puede cubrir la demanda de mano de obra estacional, los trabajadores migrantes contribuyen en cierta medida al desarrollo de la agricultura en Europa.

1.5 La producción de alimentos sanos es un pilar esencial de nuestra subsistencia. Esto implica también una remuneración justa.

1.6 A pesar de la elevada tasa de desempleo de muchas regiones europeas, se sigue buscando mano de obra temporera adicional procedente de Belarús, Ucrania y otros países. El mercado laboral en la UE tiene que desarrollarse de manera socialmente sostenible, es decir, que todo el mundo debe tener la oportunidad de ganarse la vida con el trabajo. La contratación de mano de obra barata adicional procedente de terceros países restringe estas oportunidades.

1.7 Sólo se podrán realizar los objetivos de crecimiento que se ha fijado la Unión Europea a través de una competencia leal. Los trabajadores en la agricultura deben ser tratados en todos los aspectos de la misma manera, independientemente de su origen.

1.8 En el mercado de trabajo agrícola domina una elevada movilidad. Esta realidad es coherente con los objetivos de la Comisión. No obstante, la mano de obra móvil no debe experimentar ninguna desventaja. Por ello, es preciso que la integración política y económica vaya seguida también de la integración social. El CESE estima que a corto plazo será preciso adoptar medidas en los siguientes ámbitos:

- se deben adoptar normas mínimas laborales y de vivienda para todos los trabajadores migrantes en Europa;
- los trabajadores migrantes deben obtener, a través de su trabajo, una protección social general, incluido el derecho a una pensión de jubilación;
- los trabajadores temporeros también deben ser integrados en sistemas de cualificación;
- los trabajadores migrantes deben ser informados sobre las condiciones laborales y sus derechos.

1.9 En la agricultura europea se carece de datos transparentes sobre la envergadura del empleo y sobre las normas sociales. De esta manera se distorsiona la competencia. La concesión de certificados a las explotaciones agrarias que respeten criterios sociales es uno de los instrumentos para restablecer una competencia leal.

2. Introducción

El trabajo en la agricultura europea seguirá cambiando. Una gran parte de los trabajadores por cuenta ajena trabaja a tiempo parcial o en un trabajo temporero. Los trabajadores migrantes que viajan de su lugar de residencia al lugar de trabajo están sujetos a disposiciones particulares. No está previsto que en breve se produzcan cambios importantes en tal situación general.

⁽¹⁾ COM(2006) 857 final: «Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo — El empleo en las zonas rurales: colmar el déficit de puestos de trabajo».

2.1 Tendencias en el trabajo temporero en la agricultura

2.1.1 La situación del trabajo agrícola ha sido ya frecuentemente objeto de dictámenes del CESE. La importancia del debate sobre el trabajo migrante y temporero aumenta, tanto a nivel comunitario como a nivel nacional en muchos Estados miembros. Los tres actores principales (representantes de los empresarios, sindicatos y representantes políticos o administrativos) ya se movilizan en este terreno y participan en diversos ámbitos y acciones, como, por ejemplo:

- muchos sindicatos agrícolas ofrecen información en diversas lenguas sobre la situación jurídica en los países destinatarios;
- en algunos países, los interlocutores sociales concluyen convenios colectivos adaptados a los trabajadores migrantes y temporeros;
- frecuentemente se ofrece asesoramiento jurídico a los trabajadores migrantes, en particular para la firma de los contratos de trabajo;
- algunos gobiernos organizan mesas redondas con los interlocutores sociales para mejorar la situación de los trabajadores temporeros y migrantes;
- tras diversas intervenciones de los interlocutores sociales, la Comisión Europea ha empezado también a abordar esta cuestión y respalda cada vez más proyectos de los interlocutores sociales en el ámbito de los trabajadores migrantes, tanto a nivel europeo como a través de sus fondos: por ejemplo, para la mejora de las condiciones de vivienda y empleo de los trabajadores migrantes.

2.1.2 En repetidas ocasiones se ha pedido que se establezca un observatorio sobre el trabajo migrante y temporero. Sin embargo, esta petición no ha sido atendida. Precisamente la recogida y presentación de datos comprensibles sobre el empleo en la agricultura y su evaluación son un fundamento básico para mejorar la situación de los trabajadores.

2.2 Definiciones

2.2.1 El vacilante debate sobre el tema del trabajo agrícola temporero es consecuencia de la falta de transparencia y de una descripción insuficiente de la situación real. Siguen sin existir cifras detalladas y claras sobre la envergadura del trabajo agrícola temporero.

2.2.2 Unos dos millones de trabajadores trabajan a tiempo completo en el sector agrícola de la Unión Europea. Unos cuatro millones de personas tienen empleos precarios. Una parte de esas personas trabaja a tiempo parcial, otra parte tiene trabajos temporeros durante periodos que oscilan entre algunos días y hasta ocho meses por año. Un elevado porcentaje de estos trabajadores temporeros son trabajadores migrantes, que no trabajan en su lugar de residencia y cuyo desplazamiento al lugar de trabajo frecuentemente implica un cruce de fronteras.

2.2.3 Al analizar las cifras sobre los trabajadores, se hace muy necesario aclarar los criterios utilizados para establecer, por

ejemplo, el tamaño de las explotaciones agrícolas, su clasificación en ramas y sectores, en particular la delimitación de la horticultura y la agricultura orientada a los servicios.

3. Carácter urgente del dictamen

3.1 El dictamen es urgente por varios motivos:

- a) En su Comunicación sobre la situación del empleo en el ámbito rural, la Comisión analiza también detalladamente la evolución cuantitativa del trabajo. Destaca que, a pesar del bajo porcentaje de trabajo agrícola registrado en las regiones rurales, se trata de un sector muy importante. La Comisión prevé que hasta 2014 el empleo (calculado como el equivalente de empleos a tiempo completo) en la agricultura experimentará un descenso, pasando de los 10 millones actuales a unos 4 a 6 millones de trabajadores (2 millones en la UE-15, 1-2 millones en los diez nuevos Estados miembros y 1-2 millones en Rumanía y Bulgaria).
- b) En la UE-15, el número de los trabajadores a tiempo de completo se estabilizará e incluso aumentará levemente (como ha sido el caso en los Estados federados occidentales de la República Federal de Alemania). En los países de la adhesión también es previsible que se siga produciendo un descenso del número de trabajadores a tiempo completo. Esta claro que si esta tendencia continua, las empresas precisarán más trabajadores temporeros en las regiones en las que se cultivan frutas y hortalizas.
- c) Mientras tanto, se ha pronosticado que muchos países sufrirán escasez de mano de obra cualificada que sea capaz de, por ejemplo, asumir funciones directivas en una empresa o utilizar tecnología compleja en las explotaciones.
- d) Las empresas ya han empezado a quejarse de que no encuentran trabajadores para los trabajos temporeros. Empiezan a alzarse las voces que reclaman que no sólo se permita la libre circulación de trabajadores en el seno de la UE (permiso de libre circulación de trabajadores), sino que también se concedan más permisos a los trabajadores de terceros países para trabajos temporeros. Polonia ya ha llevado a cabo una primera apertura y ha concedido permisos a trabajadores de Belarús y Ucrania.
- e) Por otro lado, en muchas regiones, en particular rurales, sigue existiendo una elevada tasa de desempleo. La Comisión ha adoptado una estrategia que consiste en incrementar la movilidad del trabajo. No obstante, es preciso que los puestos de trabajo que se ofrecen sean atractivos.
- f) No cabe duda de que el trabajo migrante entraña conflictos y problemas.
- g) Y también está claro que los periodos de máxima actividad del trabajo temporero en el sector agrícola están determinados por los periodos de vegetación. Es decir, que trabajo sí que hay. Según las conclusiones de la Estrategia de Lisboa, se deben crear puestos de trabajo, pero de mejor calidad.

- h) Con la Estrategia de Gotemburgo, los Estados miembros se pusieron de acuerdo sobre los objetivos del desarrollo sostenible. La dimensión social debe tratarse al mismo nivel que los objetivos económicos y medioambientales. Esto implica la obligación de aplicar también las normas sociales a los trabajadores migrantes. Así pues, las empresas tendrán que cumplir con sus responsabilidades sociales. Los trabajadores migrantes tienen derecho a exigir igualdad de trato, una vivienda digna y condiciones de vida decorosas. Además, deberán estar plenamente integrados en el sistema de seguridad social.
- i) La iniciativa de lucha contra la discriminación de la Comisión Europea hace necesario un debate sobre las medidas antidiscriminatorias en torno a las condiciones de trabajo y subsistencia de los trabajadores extranjeros.
- j) Con la plena entrada en vigor de la libre circulación de los trabajadores en la UE han cambiado las posibilidades de intervención nacional. De esta manera aumenta la competencia, tanto entre trabajadores como entre empresarios.
- k) A la luz de las previsiones de la Comisión de que entre cuatro y seis millones de trabajadores abandonarán el sector, el debate sobre la Política Agrícola Común no podrá ignorar el debate sobre la calidad del trabajo. La situación de los trabajadores a tiempo indefinido cambiará, se pronostica una carestía de trabajadores especializados y, a largo plazo, se estabilizará el número de trabajadores.

4. Problemas actuales

4.1 El trabajo migrante es en gran medida consecuencia de los distintos niveles de vida que existen entre las diferentes regiones de la Unión Europea. A largo plazo, la emigración de trabajadores provoca una escasez de mano de obra en los propios países de origen, en particular de trabajadores cualificados. En esas regiones no se intenta combatir la escasez de mano de obra aumentando los salarios o mejorando el nivel educativo, sino contratando a trabajadores de regiones aún más pobres, que en el futuro procederán con mayor frecuencia de fuera de la Unión Europea.

4.2 Uno de los motivos de la escasez de mano de obra se encuentra en las condiciones de trabajo, a veces difíciles e inusitadas, en esos sectores. Los trabajadores migrantes siguen los dictados de las condiciones del mercado. En el mercado libre de trabajo, emigran a aquel sitio que les ofrezca las mejores condiciones.

4.3 El trabajo migrante entraña una serie de problemas recurrentes:

- Será preciso prestar más atención a la situación de las mujeres migrantes en el sector de la agricultura. En muchos países se contrata mayoritariamente a mujeres. Esto conduce a problemas culturales y sociales, tanto en los países de destino como en los países de origen.
- A causa de la aplicación de medidas transitorias para la libre circulación de trabajadores a raíz de las ampliaciones de 2004 y 2007, se han observado infracciones a la legislación laboral en situaciones de acogida en el marco de la prestación de servicios. Por ello, la remuneración es en ocasiones inferior al salario mínimo interprofesional y a menudo infe-

rior a lo establecido en los convenios colectivos o en los convenios locales.

- A pesar de que los sindicatos han realizado numerosos esfuerzos y han acometido muchas iniciativas, no se consigue informar a los trabajadores migrantes sobre sus derechos. Se infringen muchas leyes y normas de los países destinatarios. Esta explotación de los trabajadores extranjeros contradice claramente los esfuerzos realizados por la Unión Europea para combatir la discriminación.
- Debido a las lagunas en sus periodos de cotización de la seguridad social, los trabajadores temporeros siguen viéndose perjudicados financieramente en su protección social.
- En general, no se aplican a los trabajadores temporeros los gastos derivados de los convenios colectivos para los trabajadores agrícolas.
- En casi todos los países, las viviendas destinadas a los trabajadores migrantes dejan mucho que desear.
- Otra evolución más es el empleo en la agricultura a través de agencias de trabajo temporal. A pesar de la existencia de malos ejemplos en algunas agencias de trabajo temporal, este tipo de trabajo puede ser frecuentemente ventajoso, tanto para el empleador como para el trabajador.
- Lo sectores con un elevado porcentaje de contratos laborales de corta duración se prestan fácilmente al empleo ilegal. Muy a menudo también se aprovecha un empleo estacional legal para seguir trabajando sin papeles válidos en otros sectores después del vencimiento del contrato.

5. Conclusiones y marcos de acción

5.1 Contexto político general

5.1.1 El CESE acoge con satisfacción los esfuerzos de la Comisión para incrementar el empleo en las zonas rurales. Ello implica que también se adopten medidas para fomentar la transparencia del empleo en la agricultura. Conviene a tal fin que se compilen datos estadísticos sobre la situación del empleo y también que se suministre amplia información a los trabajadores sobre las condiciones laborales y de vida existentes en cada país.

5.1.2 Hasta ahora, la política agrícola se ha centrado fundamentalmente en los aspectos cualitativos y cuantitativos de los productos. En general, sigue sin prestarse atención a la cuestión de la regulación y organización concreta del trabajo de los empleados.

5.1.3 Será preciso concretar aún más los objetivos de la Estrategia de Lisboa y de la Estrategia de Gotemburgo. Además de la dimensión económica y medioambiental, el desarrollo ulterior de la agricultura sostenible deberá prestar atención a la dimensión social.

5.1.4 Todos los actores deberán perseguir el objetivo prioritario de liberar de desequilibrios al mercado laboral europeo. Esto no se podrá conseguir si continuamente se trae a Europa mano de obra barata de regiones cada vez más alejadas. Además, el desarrollo de una visión común de la vida social en Europa constituye una parte especial del modelo europeo. Ese modelo no incluye guetos de trabajadores migrantes con malas condiciones de vida y de vivienda, sin integración cultural ni social en la comunidad local.

5.1.5 El aspecto del género deberá asumir un papel más importante en futuros estudios y en las soluciones resultantes de los problemas que se planteen.

5.1.6 Pero siguen sin darse las condiciones necesarias. Todos los actores tendrán que aportar su contribución.

5.1.7 Es preciso equiparar a los trabajadores migrantes con los trabajadores locales. La Comisión debe contribuir a este proceso en el marco de sus competencias. Un primer paso en tal sentido es la formulación de normas mínimas. Estas normas mínimas serán un buen fundamento para entablar un amplio debate sobre la calidad del trabajo.

5.2 Tareas e iniciativas de los interlocutores sociales

5.2.1 El CESE acoge con satisfacción los esfuerzos que los interlocutores sociales han realizado para fomentar, en el marco del diálogo social, el desarrollo de la formación profesional en el sector de la agricultura y, en particular, el reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales por parte de organismos habilitados en los Estados miembros. El pasaporte europeo «Agrispass», en proceso de creación, tiene por objeto facilitar la movilidad de los trabajadores agrícolas en el mercado interior. Este pasaporte agrícola no debe convertirse en un instrumento discriminatorio para los trabajadores que no lo tengan, sino que debería servir exclusivamente de estímulo para que adquieran las cualificaciones profesionales requeridas.

5.2.2 Simultáneamente, unas cualificaciones profesionales transparentes pueden mejorar la movilidad y las posibilidades de los trabajadores para trabajar y establecerse en otros países. El CESE acoge con satisfacción las iniciativas de la Comisión destinadas a respaldar a los interlocutores sociales para la introducción de un pasaporte agrícola.

5.2.3 Junto con la Comisión Europea y los gobiernos de los respectivos Estados miembros, los interlocutores sociales deberán elaborar y aplicar medidas para combatir el empleo ilegal.

5.3 Iniciativas comunes para la seguridad social

5.3.1 La seguridad social de los trabajadores temporeros reviste particular interés. En la seguridad social, los trabajadores que trabajan desde hace varios años como temporeros no deben estar sometidos a peores condiciones que otros trabajadores, y esto implica en particular que:

- deben estar integrados en el sistema de pensiones del país destinatario y poder ejercer plenamente sus derechos de jubilación;
- se deben respetar las disposiciones en materia de protección laboral y sanitaria e informar en su lengua materna a los trabajadores migrantes sobre los posibles riesgos y peligros;

- se debe garantizar que los trabajadores migrantes tienen un seguro general de enfermedad.

5.3.2 Los trabajadores deberán ser informados, en su lengua materna, sobre las normas, acuerdos y prácticas vigentes en el país destinatario en relación con los salarios, la organización, la seguridad social, los impuestos, las normas de protección laboral, etc. Al mismo tiempo, la UE respetará el papel de los interlocutores sociales y no legislará en ámbitos cubiertos por los convenios colectivos nacionales.

5.4 Mejora de las condiciones de vida y de vivienda de los trabajadores migrantes

5.4.1 En su país de destino, los trabajadores migrantes tienen derecho a una vivienda digna. A escala europea será preciso elaborar un marco en el que se establezcan normas básicas sobre la vivienda de los trabajadores migrantes.

5.5 Etiqueta de calidad para el trabajo temporero justo

5.5.1 Desde hace años, el Comité ha apoyado en muchos dictámenes un modelo de agricultura sostenible. La agricultura sostenible no sólo tiene una dimensión medioambiental, sino que también afecta a aspectos empresariales y sociales. Un sistema voluntario de certificación, no estatal, para el «trabajo temporero justo» podría favorecer la competencia leal. Los criterios para una certificación voluntaria deberían ser:

- un salario adecuado;
- una protección laboral apropiada;
- la participación de los trabajadores en los procesos internos de la explotación agraria;
- las disposiciones contractuales;
- la vivienda;
- la jornada laboral.

La certificación deberá:

- fomentar la competencia leal;
- informar a los trabajadores temporeros interesados sobre posibles empresas; y
- difundir buenas prácticas empresariales.

5.6 Difusión de «buenas prácticas»

5.6.1 En la agricultura europea existe un gran número de iniciativas y proyectos interesantes para mejorar la movilidad en la agricultura y la situación de los trabajadores temporeros. El CESE pide a la Comisión que elabore medidas para evaluar y difundir ejemplos de «buenas prácticas».

Bruselas, 13 de diciembre de 2007.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Dimitris DIMITRIADIS