



NOTA INFORMATIVA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE ARAGÓN SOBRE LAS CAMPAÑAS AGRÍCOLAS 2016

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de sus competencias, desarrolla todos los años actuaciones para la **vigilancia del cumplimiento de las obligaciones laborales, de Seguridad Social y de prevención de riesgos en las actividades agrícolas de temporada.**

Estas inspecciones tienen como finalidad luchar contra el trabajo no declarado y garantizar la aplicación de los derechos básicos de los trabajadores agrícolas que participan en las campañas, en materia de Seguridad Social, contratación, salarios y prevención de riesgos laborales.

Coincidiendo con el inicio en Aragón de la campaña de recolección de fruta **se considera necesario realizar una labor previa de difusión, informando** sobre algunas de estas obligaciones normativas que van a ser exigidas y las consecuencias derivadas de su incumplimiento.

1. ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL. En primer lugar en las visitas que se realicen a las diferentes zonas y fincas se comprobará el **alta de todos los trabajadores en la Seguridad Social con carácter previo al inicio de su actividad.** Se recuerda que el alta en el día de inicio de la actividad antes de las 12 horas sólo se puede formalizar si se ha contratado en ese mismo día y no se ha podido formalizar con anterioridad, circunstancias que serán exigidas de forma estricta por el inspector/subinspector en las visitas, y nunca se puede aplicar para los casos de trabajadores que cobren prestación o subsidio por desempleo incompatibles con el trabajo.

Igualmente se advierte que sólo se puede formalizar el alta de trabajadores que realmente presten servicios remunerados, por lo que la ITSS luchará para detectar la posible existencia de empleadores irreales o altas ficticias de trabajadores.

2. COTIZACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE TODAS LAS JORNADAS REALES. Si se cotiza **por jornadas reales deberán incluirse todas las realizadas en los boletines de cotización** y se devengará el salario correspondiente. Debe recordarse que en todo caso se cotiza por los salarios realmente devengados por los temporeros según el tiempo de trabajo en jornadas y en horas. En este sentido, por ejemplo, el salario mínimo/ base de cotización mensual en un mes de 22 jornadas reales sin h. extras en 2016 se sitúa en Zaragoza en 1.100 euros, en Huesca: 1.199,88 euros, y en Teruel: 1.038,40 euros. Se debe evitar ajustar las jornadas al salario pactado, con independencia de las realmente trabajadas.

3. REGISTRO DIARIO DE LA JORNADA DE LOS TRABAJADORES. A estos efectos, **la empresa deberá registrar día a día las jornadas realizadas por los trabajadores temporeros, entregando semanalmente y a final de mes la relación de horas y de jornadas de trabajo realizadas, con desglose diario.** Se trata de una obligación legal laboral y de S. Social que permite al trabajador



tener constancia de las horas efectivamente trabajadas, y contrastarlo con sus bases de cotización, que deberán corresponderse con las jornadas reales declaradas mensualmente.

4. AUTORIZACIONES PARA TRABAJO POR CUENTA AJENA DE EXTRANJEROS. Se recuerda la prohibición de dar ocupación a trabajadores extranjeros sin haber obtenido previamente la correspondiente **autorización para trabajar por cuenta ajena**, siendo sancionable la carencia de autorización de trabajo por cuenta ajena y residencia, la carencia de autorización de trabajo por cuenta ajena, aunque tenga residencia o autorización por cuenta propia, y la tenencia de autorización de trabajo por cuenta ajena para otro sector de actividad o zona geográfica.

5. SALARIOS DE CONVENIO Y ALOJAMIENTOS DE TEMPORADA. También serán objeto de comprobación las obligaciones previstas en los vigentes **Convenios Colectivos Agrícolas** de las provincias de Zaragoza, Huesca y Teruel, en lo referido a el **salario jornada/hora aplicable en 2016**, considerando el precio de las horas normales, las horas extras y en su caso el plus transporte, y respecto de la **obligación de facilitar alojamiento** para trabajadores de temporada procedentes de otras localidades, exigiéndose a los empleadores que justifiquen qué tipo de alojamiento han facilitado y las condiciones de habitabilidad y salubridad e higiene de los mismos.

SALARIOS MÍNIMOS CONVENIO 2016:

	CATEGORÍA	JORNADA 8 HORAS (Huesca incluye plus transporte)	SALARIO MÍNIMO MENSUAL SEGÚN JORNADAS REALES	H EXTRA	H EXTRA EN FESTIVO	H NORMAL
Zaragoza	Cogedores (fruta)	50,00	19= 950 20= 1.000 21= 1.050 22= 1.100 23= 1.150 24= 1.200	9,37	10,93	6,25
Huesca	Peón cogedor	54,54	19= 1.036,26 20= 1.090,80 21= 1.145,34 22= 1.199,88 23= 1.254,42 24= 1.308,96	11,78	13,46	6,73
Teruel	Peón cogedor	47,20	19= 896,80 20= 944,00 21= 991,20 22= 1.038,40 23= 1.085,60 24= 1.132,80			5,90



6. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y EMPRESAS DE SERVICIOS. Se exigirá el respeto a las **obligaciones de los Convenios en cuanto a contratación con empresas de trabajo temporal y empresas de servicios**, recordándose además la posible responsabilidad solidaria del titular de la explotación en caso de incumplimientos de laborales o de Seguridad Social de las empresas con las que puedan contratar alguna actividad, **evitando en todo caso el recurrir a “prestamistas ilegales”**, que conllevaría la exigencia al titular de todas las responsabilidades.

7. CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS. Los contratos de temporada deben limitarse a los trabajadores que no trabajan de forma permanente en la empresa y que no repiten en las campañas. Los empleadores deben estabilizar las plantillas de los trabajadores que repiten en las campañas. En este sentido es obligatorio para ellos cumplir con las previsiones del Convenio sobre trabajadores fijos- discontinuos. Pero debe recordarse que un trabajador es fijo-discontinuo cuando se cumplen los requisitos del Estatuto de los Trabajadores, por lo que **en caso de repetir al menos dos campañas seguidas o tres alternas**, con independencia de las jornadas reales efectivas, deberían formalizarse **contratos fijos- discontinuos al comienzo de la siguiente, no pudiendo además en estos casos recurrir a empresas de trabajo temporal.**

8. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Los empleadores deberán tener un sistema de gestión de **prevención de riesgos laborales**, debiendo **informar/ formar** de forma específica a los trabajadores en relación a los puestos que vayan a ocupar y facilitar las condiciones de trabajo seguras especialmente en los equipos de **protección, herramientas de trabajo y escaleras y medios de transporte o locomoción**, recordándose que el sector agrario ha incrementado de forma notable su siniestralidad en los últimos años y que en caso de facilitarse medios de transporte deberán ser seguros y adecuados al desplazamiento, tanto el recorrido hasta las fincas, como en su interior hasta los diferentes puestos de trabajo.

9. RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS Y PENALES. Se recuerda que las últimas reformas normativas incrementaron de forma importante la gravedad de las posibles sanciones y consecuencias para las empresas y empleadores en casos de incumplimientos. **La falta de alta en la S. Social** de un trabajador está sancionada con un **mínimo de 3.126 euros** por cada uno, incluso si no es identificado el trabajador, y si el trabajador está **percibiendo prestaciones incompatibles** con el trabajo, como desempleo, la sanción **mínima se eleva a 10.001 euros** por cada uno. En estos casos cada sanción se incrementa en un 20%, 30%, 40% o 50% si los trabajadores detectados son 2, 3, 4, o 5. Además de la imposición de sanciones accesorias.

En materia de **trabajo de extranjeros se considera infracción muy grave**, la contratación de trabajadores extranjeros sin haber obtenido con carácter previo la correspondiente autorización de residencia y trabajo, incurriéndose en una infracción por cada uno de los trabajadores extranjeros ocupados. La sanción a imponer en estos supuestos es la de multa desde **10.001 euros a 100.000 euros por cada trabajador** contratado, incrementada por las cantidades no cotizadas.



Igualmente se informa que la **reforma del Código Penal de 2012** incluyó como delito ocupar a un volumen de trabajadores sin alta o sin permiso de trabajo, destacando que se aplica cuando son todos en empresas o centros entre 5 y 10 trabajadores, o el 50% en plantillas entre 11 y 100. También está penado el fraude en las cotizaciones o en la obtención o intento de obtención de prestaciones indebidas.

Finalmente se advierte que en caso de no asegurar a los trabajadores todas las consecuencias derivadas de un accidente de trabajo recaen directamente sobre el empleador. Y que existen posibles responsabilidades del empleador que subcontrata los trabajos a otros empleadores o empresas, cuando estos incumplen las obligaciones señaladas, ya sea en materia preventiva, de alta en la S. Social, de pago de salarios o de permisos de trabajo.

Zaragoza, 20 de mayo de 2016

D. Román García Oliver

Director Territorial de la Inspección de
Trabajo y Seguridad Social de Aragón