

# **INFORMATION PORTAL FOR POSTED WORKERS IN AGRICULTURE, CARE AND CONSTRUCTION SECTORS**

## **ESTUDIO DE CASOS SOBRE**

### **”Los términos y condiciones de empleo en los Sectores de: Agricultura, Construcción y Cuidados Asistenciales”**

**Fundación Antonio Bustamante para el desarrollo de las profesiones y el  
movimiento sindical independiente, FAB  
Federación de Asociaones de Jóvenes Empresarias y Empresarios de Castilla-  
La Mancha, AJELM  
Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid, CSIT UNIÓN  
PROFESIONAL**

**Elaborado por Ángel Lozano  
Experto de España  
Madrid, 12 de Marzo de 2025**

## **I. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA**

El análisis que realizamos en este “estudio de casos” se ha producido mediante búsqueda de escritorio y por la información obtenida de otros trabajos realizados, tanto en proyectos financiados con fondos de la Unión Europea, como en otras actividades profesionales desarrolladas por este experto.

A modo de introducción, queremos señalar una cuestión previa para situar a España tanto en el marco del desplazamiento de trabajadores, como sobre el número de personas trabajadoras migrantes que acceden a nuestro país, y que también son objeto de este proyecto **IOR, Informing on the Rules of Posting**. Por tanto, vamos a señalar una serie de datos que permitan definir esa situación actual en nuestro país.:

- **Trabajadores desplazados desde España: España desplazó en 2023, 173.184 trabajadores**, siendo sus lugares de destino: Francia (35%); Portugal (18%); Alemania (12%); Reino Unido (7%); Italia (6%); Bélgica y Países Bajos (4°). [Datos PD A1 de 2023]

El 77% de estos trabajadores desplazados son de nacionalidad española; un 12% de otras nacionalidades de la UE y un 11% *nacionales de terceros países*; entre los que destacan los nacionales de Marruecos y Ecuador.

La duración más habitual de los desplazamientos, no supera un mes de duración (67%); el 20% tienen una duración entre 1 y 3 meses; y los desplazamientos de más de 3 meses representan un 12%.

En cuanto a los sectores de actividad donde más trabajadores se desplazan: Construcción e Industria concentran el 60% del total de desplazamientos realizados; seguidos del sector servicios, con un 20%; y otras actividades con el 15%. El porcentaje de trabajadores desplazados desde *Empresas de Trabajo Temporal* es del 4% (alrededor de 7.000 trabajadores) y los pertenecientes al sector de la Agricultura, el 1% (cerca de 2.000 trabajadores).

**[Nota:** Nos referimos a los trabajadores desplazados desde empresas españolas porque la legislación española (Ley 45/1999) establece, en cuanto a las condiciones de empleo de estos trabajadores que: a los **trabajadores españoles contratados en España desplazados al extranjero**:

- Se les aplica la legislación laboral española, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo
- Se les garantizan, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español
- Se les aplica la normativa española referente a la prevención de riesgos laborales, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones fijadas por la legislación del Estado de destino]

- **Trabajadores desplazados a España desde otros Estados miembros:** España recibió **79.519 trabajadores** (en ese período) provenientes de: Francia (26%); Alemania (25%); Portugal (21%); Italia, Rumanía, Bélgica y Polonia (3-4%).

[Estos datos de certificaciones A1 (DPs A1. art 12 RB) no coinciden con el número de comunicaciones presentadas al no estar operativo el *Registro Electrónico Central de desplazamientos*].

La duración más habitual del desplazamiento se sitúa entre 1 y 6 meses en el 68% de los trabajadores recibidos; el 12% tienen una duración superior a los 6 meses; y los desplazamientos de más de 12 meses representan, solo, el 5%.

En cuanto a los sectores de actividad donde más trabajadores se reciben, son los siguientes: Construcción (48%), Industria (26%), Servicios (16%) y Agricultura (10%).

- **Trabajadores extranjeros en España:** Para obtener esta información, hemos acudido a los datos de **afiliación a la Seguridad Social** (cerrada a 31 de enero de 2025, última disponible), donde se recoge un total de **20.990.661** personas afiliadas; de las cuales: 18.166.370 (87%) son españoles y **2.824.302 (13%), extranjeros** (donde se incluyen los trabajadores desplazados procedentes de Estados miembros de la UE). Estos 2,82 millones de trabajadores no españoles pertenecen a:
- **883.462 (31%) de la Unión Europea:** 329.718 de Rumanía; 189.165 de Italia; 67.109 de Portugal; 59.078 de Francia o 55.266 de Bulgaria, como más destacados.
  - **1.940.839 (69%) no europeos;** procedentes en su mayoría de: Marruecos (342.141); Colombia (214.345); Venezuela (174.494) y China (118.770). [Mención especial merecen los 71.825 personas de Ucrania y las 63.491 del Reino Unido, en el ámbito europeo]

Del total de extranjeros No-UE, **199.141** (de un total de 282.260 sumados con trabajadores provenientes de la UE) pertenecen al sector de la construcción; **17.362** (de un total de 27.808), al sector de la agricultura, ganadería y pesca. Extraer datos relativos al sector de los cuidados asistenciales es imposible al no existir una categorización de los mismos; en este sentido, considerando que la mayoría de estos trabajadores se integran en el sector de trabajadores “empleados del hogar”, podemos señalar que en ese sector hay **2.328** (de un total de 4.014).

## **II.- ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA**

Aunque de manera muy breve, creemos que es necesario establecer cómo es el sistema de relaciones laborales en España ya que esta situación afecta a las condiciones de trabajo en los sectores objeto de este estudio.

España tiene un sistema de relaciones laborales que denominamos *dual*, en el que conviven, en la misma empresa los *comités de empresa* (que se eligen en las empresas que tengan más de 50 trabajadores y con la figura de “delegado de personal” en empresas entre 6 y 49 trabajadores) y una *representación sindical*, que corresponde a los Sindicatos, a través de sus “secciones sindicales” y que representan, en sentido estricto, a los trabajadores afiliados a un determinado sindicato.

La participación de los trabajadores en su lugar de trabajo, se lleva a cabo por parte de las dos estructuras mencionadas: Sindicatos y Comités de Empresa y se centra en las dos actuaciones establecidas por la *Directiva 2002/14/CE: Información y Consulta* que se transpuso al ordenamiento jurídico español a través de la *Ley 38/2007*, de 16 de noviembre; aunque la legislación laboral española ya contenía los mismos supuestos regulados por la directiva desde su creación en el año 1980.

De esta forma, el **Estatuto de los Trabajadores** español (nuestro código laboral) establece el derecho de los trabajadores a participar en la empresa a través de sus representantes y que el comité de empresa tiene derecho a ser informado sobre determinados aspectos con carácter trimestral, anual o cuando proceda; y a ser consultado pudiendo emitir informe, en un plazo de 15 días, en otra serie de supuestos y antes de la toma de decisión por parte del empresario.

Por su parte, la **negociación colectiva**, en España, es un derecho reconocido en la *Constitución*, que se lleva a cabo entre los empresarios y los sindicatos o los comités de empresa, con el objetivo de "*negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados*" y cuyo resultado es el **convenio colectivo**, al que se define como: "*un acuerdo celebrado por empresarios y representantes de los trabajadores por el que se regulan condiciones de trabajo y productividad así como la paz laboral a través de aspectos obligacionales pactados*".

El convenio colectivo tiene fuerza vinculante para las partes, obligándolas a respetar lo pactado, y en el que se puede incluir cualquier materia que tenga que ver con las condiciones de empleo (profesionales y laborales) de los trabajadores: Retribuciones, planificación de recursos humanos, contrataciones, promoción profesional, formación, evaluación del desempeño, beneficios sociales, prevención de riesgos laborales; y todos los aspectos relacionados con la jornada y los horarios, permisos, licencias, vacaciones, flexibilidad horaria y turnos de trabajo o medidas de equilibrio entre la vida laboral y familiar; así como la mejora de los procedimientos de información y consulta.

El diseño de la estructura de la negociación colectiva en España, permite que existan convenios colectivos en diversos ámbitos: **Estatal-sectorial**; **Regional** (en España, las Regiones se denominan *Comunidades Autónomas*, existiendo 17); **Provincial**; de un **Grupo de empresas**; y de **Empresa**, de manera individualizada. Los convenios colectivos de ámbito inferior desarrollan las condiciones pactadas en el ámbito superior y las mejora, en ningún caso puede empeorar esas condiciones ya pactadas.

Desde el año 1994, en que se sustituyeron las antiguas "*ordenanzas laborales*" (un reglamento laboral por el que se fijaban las condiciones mínimas de trabajo de un sector o rama determinada o de una empresa), **todos los trabajadores están integrados en un Convenio Colectivo que les es de aplicación**.

Esta situación, que se aplica, por igual, al sector de la agricultura y al de la manufactura, hace que los *Trabajadores Migrantes con contrato de trabajo (en situación regular en España)*, **disfruten de las mismas condiciones de empleo que los nacionales o desplazados al estar sujetos al Estatuto de los Trabajadores y al Convenio Colectivo de aplicación en su sector**. Únicamente se les exige una **Autorización inicial de Residencia Temporal y trabajo por cuenta ajena**, que solicita el empresario para el trabajador que pretende contratar y de acuerdo con los requisitos de la *Ley 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social*

La dificultad es que con este diseño de estructura de convenios, establecer un listado de la totalidad de convenios colectivos que pueden aplicarse en agricultura,

construcción, o ámbitos de servicios sociales (donde se integrarían los cuidadores asistenciales), es una tarea muy complicada ya que habría que distinguir entre los de los diferentes ámbitos que hemos señalado. A modo de ejemplo, podemos señalar que, según las estadísticas del Ministerio de Trabajo de España; en el primer cuatrimestre de 2024, últimos datos publicados, se firmaron 189 convenios (de los que 32 eran nuevas unidades de negociación); en 2023, se firmaron 1.710 convenios (322 nuevas unidades de negociación); y en 2022, 1.573 (de los cuales, 380 eran nuevas unidades de negociación). La totalidad de estos convenios afectan a un total de 8.835.601 personas trabajadoras.

### **III.- CONDICIONES DE TRABAJO MÍNIMAS REGULADAS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE ESPAÑA**

El *Estatuto de los Trabajadores* establece las siguientes condiciones de trabajo mínimas que deben ser respetadas por los convenios colectivos y que son mejoradas por éstos a través de la negociación colectiva:

- El derecho a que se proteja y garantice su seguridad y salud en el trabajo, estableciendo una protección eficaz en esta materia, formación adecuada y reconocimientos médicos, al menos, anuales
- Derecho a la intimidad en el entorno digital y a la desconexión
- Establecimiento de un sistema de clasificación profesional por grupos de titulación y categorías laborales a través del cuál se establecen las retribuciones, los sistemas de evaluación del desempeño y productividad o los procedimientos de promoción interna en la empresa
- Derechos a recibir una formación continua relacionada con su puesto de trabajo y con materias de seguridad y salud.
- Derecho a percibir una retribución salarial por el trabajo desarrollado donde se incluyen todos los conceptos que tiene derecho a percibir el trabajador (incluidas las horas extraordinarias y las trabajadas en jornada nocturna o en días festivos). Se establece un salario mínimo interprofesional a partir del cual se regulan estos salarios. Y se establece la igual percepción del salario sin que pueda existir discriminación por razón de sexo.
- Una jornada máxima de 40 horas mensuales establecida en cómputo anual y cuya distribución por jornadas y horarios se pacta en los convenios colectivos
- Períodos mínimos de descanso durante la jornada laboral de 20 minutos; y de 12 horas entre una jornada y la siguiente y de un descanso semanal continuado de 1 día y medio. Se establece la adaptación de esta jornada laboral en función de diversas situaciones como: Cuidado de hijo menor o persona mayor, de persona con discapacidad y para conciliar vida laboral y familiar

- Se establecen una serie de permisos a los que tiene derecho el trabajador en determinadas situaciones: 15 días por matrimonio o pareja de hecho; 5 días por accidente grave de un familiar; 2 días por fallecimiento de cónyuge o familiar; 1 día por traslado de su domicilio habitual; el tiempo indispensable para cumplir con una obligación pública o personal; para realizar funciones de los sindicatos o para realizar exámenes prenatales las mujeres embarazadas.
- Permisos relacionados con la maternidad y paternidad, con la guarda y custodia de los menores y con la adopción a el acogimiento familiar
- 30 días naturales de vacaciones anuales
- Negociación de Planes de igualdad que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de cada empresa.

Como puede apreciarse es un catálogo muy extenso que me he limitado a enunciar y que es objeto de revisión y mejora en los convenios colectivos, independientemente de su ámbito de aplicación.

#### **IV.- SITUACIONES ESPECÍFICAS EN EL SECTOR DE LA AGRICULTURA**

España es el 4<sup>a</sup> país con más empleo agrario de la UE (por detrás de Rumanía, Polonia e Italia), con un total de trabajadores afiliados a la seguridad social de **697.681**; de los cuales: 433.882 son de nacionalidad española (el 62%); 62.025 de nacionalidades UE (el 9%) y 201.774, extranjeros no UE (el 29%). Los trabajadores del sector agrario disponen de un *Régimen Especial Agrario*, dentro del Sistema de Seguridad Social donde se inscriben.

Del total de 62.025 extranjeros procedentes de la UE, destacan los 49.149 de Rumanía y los 7.063 de Bulgaria. Ambos países ocupan el 90% del total de trabajadores UE en la agricultura española (79% Rumanía y 11% Bulgaria).

Por su parte, los 201.774 trabajadores del sector agrícola pertenecientes a países No UE, provienen, en algo más del 80 % de países africanos, destacando: Marruecos (113.359), Senegal (16.743), Mali (13.538), Argelia (5.161), Gambia (4.645) o Ghana (3.132). El 11% provienen de países latinoamericanos siendo los más numerosos de: Ecuador (8.229), Colombia (5.2017) y Bolivia (3.132). El 8% restante provienen del resto de zonas no incluidas en las anteriores, destacando los 5.050 de Pakistán o los 1.850 de Ucrania.

El peso de los trabajadores extranjeros en el sector agrícola ha ido aumentando en los últimos años, pasado de representar el 20,8% en 2011, al **38% en la actualidad**, de los que el 9% están catalogados como *posted workers*; y esto a pesar del descenso de empleados extranjeros durante la pandemia. Como también hemos señalado, el 80% del 29% de trabajadores extranjeros No UE proceden de países africanos, con ese 72% de trabadores provenientes de Marruecos.



El sector agrícola español arrastra, desde hace años, una serie de problemas que pueden ser permanentes:

- La dificultad para encontrar mano de obra que sufre cerca del 40% de empresas agrícolas
- La inestabilidad de las contrataciones que dependen de factores estacionales como el clima o el crecimiento de los productos.
- O, que las condiciones laborales generan rechazo por parte de los trabajadores nacionales

### **El Convenio Colectivo y las Condiciones de Trabajo de aplicación en el Sector de la Agricultura**

El ámbito sectorial relacionado con el CNAE (Código nacional de actividades empresariales) se cataloga como "*Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con los mismos*", existiendo hasta 52 subcódigos como: Cultivos de arroz, cultivos de cereales, acuicultura, pesca, actividades forestales, cultivos de hortalizas, explotaciones de ganado, avicultura, etc.

En este sector profesional existen convenios regionales, establecidos por Comunidades Autónomas; convenios provinciales; convenios de ámbito inferior a la empresa (locales o comarcales); de grupos de empresas; o de ámbito de empresa. **El número total de convenios existentes es enorme; sirva como referencia el hecho de que existen 668 convenios colectivos de ámbito provincial vigentes en la actualidad; o 398 de ámbito de empresa.**

A modo de ejemplo, nos vamos a referir a dos convenios; uno, de carácter regional: El "*Convenio Colectivo del Sector del Campo de la Comunidad de Madrid*"; con una duración de 5 años (de 2022 a 2026) y que tiene asegurado un incremento salarial de IPC real del año anterior, por lo que el primer año (2022) se inicia con un incremento del 6.5% y el segundo año (2023) los salarios se incrementan en un 5.7%; estableciéndose salarios que van de los 15.105 € a los 18.898 €, ambos en cómputo anual y en función de la categoría del trabajador.

Y, otro de carácter provincial: El "*Convenio Colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León*"; en el que se establecen unas retribuciones que van desde los 12.885 € hasta los 14.850 €, ambos en cómputo anual. Este convenio incluye, en su artículo 33, lo que se denominan "*Remuneraciones en especie*" que recoge lo siguiente:

*Cuando una empresa facilite al trabajador manutención, alojamiento u otro servicio y éstos aparezcan en el contrato de trabajo como remuneración en especie, el importe por cada uno de estos conceptos no podrá superar los siguientes valores:*

- *Alojamiento: 10 % del salario mensual.*
- *Manutención y otros servicios: 15 % del salario mensual.*

*No podrá deducirse cantidad alguna por estos conceptos en las gratificaciones extraordinarias, ni durante los periodos de incapacidad temporal.*

Independientemente de esta regulación en convenio colectivo, a los trabajadores temporeros del campo se les reconoce el siguiente derecho en el artículo 99.3 del Real Decreto 557/2011:

*Que el empleador ponga a disposición del trabajador un alojamiento adecuado que garantice, en todo caso, la dignidad e higiene adecuadas del alojamiento; y que el empleador organice los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen y asuma, como mínimo, el coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada a España y el lugar de alojamiento.*

### **Situaciones de precariedad en el Sector de la Agricultura:**

En los casos que vamos a presentar a continuación, podemos apreciar cómo en este sector en España donde existe una amplia situación de precariedad, asistimos a que ésta se traduzca, en algunas ocasiones, en situaciones de explotación laboral, de desprotección de los trabajadores temporeros e, incluso, delitos contra los derechos de los trabajadores por alojamientos sin condiciones de habitabilidad y ello debido a tres situaciones fundamentalmente:

- La existencia de algunos empresarios agrarios “piratas”, con falta de escrúpulos a la hora de obtener el máximo beneficio
- La realidad de unos inmigrantes reacios a denunciar porque acuden a nuestro país huyendo de condiciones laborales todavía peores.
- Y el poco número de Inspectores de Trabajo para vigilar las actividades agrarias y la falta de recursos

Dentro del sector agrícola se producen más casos de explotación laboral y desprotección de los trabajadores entre los temporeros, de campañas específicas, y entre los jornaleros del campo, con denuncias por jornadas que se prolongan “de sol a sol”, por la existencia de salarios muy bajos, violencia física y verbal o restricciones a la libertad de movimientos o a las comunicaciones con su entorno

Y esto ocurre a pesar de que a los trabajadores temporeros del campo se les reconoce el siguiente derecho (artículo 99.3 del Real Decreto 557/2011):

*Que el empleador ponga a disposición del trabajador un alojamiento adecuado que garantice, en todo caso, la dignidad e higiene adecuadas del alojamiento; y que el empleador organice los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen y asuma, como mínimo, el coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada a España y el lugar de alojamiento.*



Es necesario significar que vamos a plantear casos extremos que no son la tónica general ni de nuestro país, ni del sector agrícola y que pueden rayar con situaciones de maltrato, "mafias" organizadas o "trata de personas" pero que creemos que ilustran uno de los aspectos que se pretenden analizar en el marco del Proyecto.

- ❑ **La consultora berlinesa Löning estableció en 2020** que la agricultura española atentaba contra los estándares labores de Europa.

En el documento "*Cómo las compañías pueden lidiar con la explotación laboral en el sector de la agricultura*" se refería a España e Italia como dos países de la UE donde las condiciones laborales son indignas; y estableció varios ejemplos que han sido objeto de judicialización en España:

- Los cosechadores de ensaladas del campo andaluz, con jornadas de trabajo excesivas y retribuciones muy bajas
- Los 59 inmigrantes de los campos de ajo de Cuenca que debían trabajar de sol a sol y con salarios y alojamientos de miseria.
- Casos con salarios de seis euros al día, o de 25 euros al mes.
- Las condiciones que imponían algunos responsables de explotaciones agrícolas, que dejaban hasta 20 personas "en apartamentos insalubres"

- ❑ **29 venezolanos y haitianos fueron víctimas de abusos laborales que podrían constituir trabajo forzado.** Estos trabajadores, reclutados por más de 20 empresas intermediadoras de mano de obra agrícola, todas relacionadas con un mismo contratista, fueron amenazados con la pérdida de su estatus migratorio si no aceptaban condiciones abusivas como: salarios menores a lo acordado; jornadas extensas sin remuneración de horas extras; habitaciones insalubres y sin autorización para abandonar el predio.

La Inspección del Trabajo sancionó a algunas de estas empresas por incumplir el descanso dominical y las normas sanitarias mínimas; mientras que la justicia falló a favor de algunos trabajadores que denunciaron salarios impagos

- ❑ **Temporeras de la fresa, presas de la explotación, el acoso y el covid-19:** Se denunciaron situaciones de violencia sexual y explotación laboral de las temporeras, en su mayoría migrantes de origen marroquí, de la recogida de la fresa y frutos rojos en Huelva.

La cadena de vulneraciones que sufren se han visto agravadas por y durante la pandemia del covid-19, lo que ha llevado a *Women's Link Worldwide* y otras siete organizaciones a llevar el tema a la ONU para llamar la atención sobre las mujeres migrantes en el campo

En la primera de las inspecciones se dismanteló una red que obligaba a inmigrantes sin papeles a jornadas extenuantes de 12 horas al día cobrando muy por debajo del convenio

En este caso concreto, se detectaron situaciones de:

- Vulneraciones desde el momento de la selección de las trabajadoras, haciéndoseles contratos en idioma que no entienden
- Cesión ilegal de trabajadoras de una empresa a otra
- Privación de los descansos diarios y semanal
- Ampliación de la jornada al establecerse objetivos de productividad inalcanzables
- Hacinamiento en el alojamiento y descuentos de los gastos de luz, agua y alquiler
- Y, falta de acceso a la cobertura sanitaria

### La solución aportada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de España

La Inspección de Trabajo, consciente de estas situaciones por diversas denuncias presentadas por asociaciones, fundamentalmente, realiza, en este último año, una acción inspectora específica en explotaciones agrarias a las que acuden acompañados de la Guardia Civil para analizar situaciones y entrevistar a los trabajadores migrantes con el fin de detectar estas situaciones de ilegalidad, “*explotación laboral*” y “*esclavitud*”. Esas visitas están siendo denunciadas por algunos empresarios del campo como “persecución de los inspectores de trabajo” a los agricultores.

Para intentar detectar esas situaciones de precariedad y explotación de los trabajadores migrantes, la *Inspección de Trabajo* ha elaborado un cuestionario (9 páginas y 6 temas) que realiza a los trabajadores del campo con preguntas que pretenden reconocer situaciones de violencia física o verbal como las siguientes:

¿Presenta el trabajador indicios de malos tratos como magulladuras?,  
¿Muestra el trabajador signos de ansiedad?, ¿Existen otros indicios de confusión mental o de violencia?, ¿Muestran los supervisores/empleadores un comportamiento violento?, ¿Realiza el trabajador declaraciones incoherentes o muestra signos de pérdida de voluntad por presión del empleador?, ¿Notifican los trabajadores las amenazas dirigidas contra ellos, sus compañeros o miembros de su familia?, ¿Existe algún indicio de que el trabajador haya sido objeto de intimidación o chantaje (con o sin la complicidad del empleador)? y  
¿Muestra el trabajador un comportamiento ansioso?

O, preguntas sobre las situaciones de restricciones a la libertad de movimientos; por citar dos ejemplos del contenido de este cuestionario:

¿Está el trabajador encerrado en el lugar de trabajo?, ¿Se obliga al trabajador a dormir en el lugar de trabajo?, ¿Hay signos visibles que indiquen que el

trabajador no puede abandonar el lugar de trabajo, como alambradas o la presencia de guardianes s u otras limitaciones de este tipo?, ¿Se amenaza al trabajador para que no abandone el lugar de trabajo? Y ¿Tiene el trabajador la capacidad de salir del lugar de trabajo?

## **V.- SITUACIONES ESPECÍFICAS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN**

El sector de la construcción tiene una relevancia importante en España, con un porcentaje del 4,7% del PIB, a pesar de haber disminuido considerablemente en los últimos quince años (desde el 10,84% en 2008); y da empleo a 1.426.936 de personas en nuestro país.

La actividad del sector de la construcción creció un 7,2% en España durante 2023, por encima del 5,5% que aumentó en 2022, según datos de Nalanda (<https://www.nalandaglobal.com/blog/la-construccion-segun-las-obras-ofertadas-crecio-un-72-en-2023/>), plataforma de gestión documental de coordinación de actividades empresariales en España; destacando por Comunidades: Cataluña, con el 19% del total; Andalucía, 15%; Madrid, el 11% y Valencia, con un 10%.

A pesar de este crecimiento, el número de personas trabajadoras en las obras de construcción se vio reducido en un 6%, respecto 2022, con un total de 98 personas por obra, debido a la implantación de procesos de automatización

Por su parte, el empleo en este sector creció un 3,8 % en 2023 respecto de 2022 y sumó así 50.918 nuevos puestos de trabajo, según revelan los registros del Ministerio del Trabajo y Economía Social. En concreto, 1.426.936, a 28 de febrero de 2025.

Por tipología de afiliación, podemos observar un incremento del 0,8 % en la media de autónomos durante 2023 en comparación con 2022, lo que equivale a 405.022 trabajadores. Por otro lado, los afiliados en Régimen General registraron un aumento del 5,1 %, con 979.085 trabajadores en este sector. Además, las empresas dedicadas a la construcción sumaron un total de 141.020, lo que representa un incremento del 1,3 % en comparación a los datos registrados el año anterior.

En este contexto, los expertos apuntan que, a pesar del constante crecimiento del sector, su progreso es muy lento registrándose una escasez de mano de obra, cercana a los 800.000 puestos de trabajo para cubrir la demanda.

El número de trabajadores extranjeros en el sector se mantiene con una media anual de 134.536 trabajadores; aunque hay que reseñar cómo durante la pandemia se perdió un 22,1% del total de estos trabajadores (31.954 personas). En todo caso, según datos del Ministerio de Trabajo y Migraciones, la afiliación al régimen general de las seguridad social tiene una caída interanual del 0,3%; en cambio, aumenta la media de trabajadores extranjeros autónomos que alcanzó los 45.758 profesionales, lo que significa un aumento del 9,46% respecto del año anterior.

Igual que ya hemos señalado con carácter general, el sector de la construcción dispone de un *Convenio colectivo general del sector de la Construcción*, el vigente en la actualidad suscrito con fecha 3 de julio de 2023, de una parte por la Confederación Nacional de la Construcción (CNC) en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO. del Hábitat y UGT-FICA, en representación de los trabajadores afectados.

En este convenio se regulan las condiciones laborales para todo el sector con carácter básico, pudiendo ser mejorado en los ámbitos regionales o provinciales y de empresas o grupos de empresa. Por establecer algunas referencias salariales, podemos señalar que para el año 2024, los salarios mínimos establecidos en el citado convenio general son, en cómputo anual y para una selección de categorías, las siguientes:

- Categoría de peón = 25.660,40 €
- Servicios transversales (telefonista, ordenanza...) = 24.135,84€
- Almacenero = 27.702,10 €
- Administrativos y vendedores = 24.575,30 €
- Delineantes y técnicos = 29.789,97 €
- Capataz = 31.931,62 €
- Encargada general de obra = 33.838,75 €
- Arquitecto técnico = 36.753,03 €
- Jefe de obras, ingeniero o arquitecto = 38.884,55 €

## **VI.- SITUACIONES ESPECÍFICAS EN EL SECTOR DE LOS CUIDADOS ASISTENCIALES**

El artículo 43 de la *Constitución Española* establece el derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria de todos los ciudadanos y la competencia de los poderes públicos de su organización y tutela, concretándose sus principios y criterios sustantivos en la *Ley 14/1986, General de Sanidad*, que define, entre otros aspectos: La financiación pública, universalidad y gratuidad de los servicios sanitarios en el momento del uso; o la descentralización política de la sanidad en las Comunidades Autónomas (Regiones).

Como desarrollo de lo anterior, se configura el **Sistema Nacional de Salud (SNS)** que es el conjunto coordinado de los Servicios de Salud del Estado y de las Comunidades Autónomas (CC.AA.), Regiones, que integra todas las funciones y prestaciones sanitarias que, de acuerdo con la ley, son responsabilidad de los poderes públicos. Una parte de este Sistema son los cuidados asistenciales domiciliarios.

Además, el Sistema Público de Servicios Sociales se configura con los servicios de intervención social profesional, competencia de las CCAA (Regiones) puestos a disposición de la ciudadanía para responder a situaciones de especial necesidad [dependencia de las personas mayores o con discapacidad, protección familiar, cuidado de la infancia, etc.] y se erigen como uno de los pilares del Estado de Bienestar.

Dentro de este marco nos referimos a la protección de las personas mayores, por ser objetivo del proyecto. El ordenamiento jurídico español otorga una serie de prioridades y una especial protección a las personas ante ciertas situaciones o riesgos, en las que se puede ver inmerso el sector de la población de mayor edad, estableciéndose unos derechos específicos como: no ser discriminado por razón de edad; derecho a la vida y a la integridad física y moral; derecho a la protección de la persona mayor; a acceder a prestaciones sociales y asistenciales y a ser atendido al encontrarse en situación de dependencia, entre otros.

Para la protección de las personas mayores y de su asistencia social, disponemos de un organismo estatal, el *Instituto de Mayores y Servicios Sociales, IMSERSO*.

Por último, como elemento concreto del desarrollo de la protección y asistencia a las personas mayores, debemos citar La Estrategia Estatal de Cuidados (20.10.2022), desarrollada en el marco de la *Estrategia Europea de Cuidados*, con una hoja de ruta en la que destacan: El *Plan de Choque de Dependencia 2021-2023*, que impulsa el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), que es el conjunto de servicios y prestaciones económicas destinados a la promoción de la autonomía personal, la atención y protección a las personas en situación de dependencia, a través de servicios públicos y privados concertados debidamente acreditados, y contribuye a la mejora de las condiciones de vida de los ciudadanos; y el *componente 22 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia* sobre la transformación del modelo de cuidados de larga duración que tiene como objetivo principal la modernización del conjunto de los servicios sociales y el refuerzo de las políticas de cuidado y apoyo, con inversiones por un total de 3.500M€ durante el periodo 2021-2023.

#### Normativa nacional para la prestación del servicio de atención domiciliaria a personas dependientes.-

Planteamos esta cuestión desde dos perspectivas diferentes: desde la atención domiciliaria como un instrumento de servicio público; y desde la perspectiva del trabajador cuidador y prestador de esa atención.

a) La atención domiciliaria como servicio público, es el tipo de asistencia o cuidados que se prestan, en el domicilio, a aquellas personas que, debido a su estado de salud no pueden desplazarse al centro de salud, distinguiendo entre una atención sanitaria y otra no sanitaria.

La atención sanitaria se realiza por profesionales sanitarios a pacientes con enfermedades que requieren atención hospitalaria, pero que se puede prestar en el domicilio particular, donde, además de las necesidades sanitarias se les atiende en actividades relacionadas con actividades de su vida diaria (ayudar a bañar, vestir y mover a los pacientes; apoyo para la preparación de alimentos, etc.).

La atención domiciliaria no sanitaria se presta mediante cuidadores profesionales que se encargan del cuidado integral de estas personas dependientes, mediante lo que denominamos servicio de ayuda a domicilio, SAD, constituido por el conjunto de actuaciones llevadas a cabo en el domicilio de las personas en situación de dependencia con el fin de atender sus necesidades de la vida diaria e incrementar su autonomía, favoreciendo la permanencia en el mismo, que se presta desde los Municipios.

Los profesionales del servicio SAD necesitan disponer, para su ejercicio profesional, del *Certificado de Profesionalidad en Atención Socio Sanitaria en Instituciones Sociales* o el de *Atención Socio Sanitaria en Domicilio*.

Finalmente, debemos señalar que en España, disponemos, desde 2007, de un *Convenio Especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia que sean perceptores de la prestación económica*, por el que se establecen una serie de condiciones para aquellas personas que, sin ostentar una cualificación profesional habilitante para estas funciones, cuidan a personas de su entorno de manera *no profesional*. Por este *convenio especial* los cuidadores "no profesionales" reciben una acción protectora de jubilación y de incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de accidente, cualquiera que sea su carácter, o de enfermedad, con independencia de su naturaleza, que se pueda producir en el cuidado de esas personas.

#### Niveles de demanda y oferta de servicios asistenciales de atención domiciliaria a personas dependientes.-

Los últimos datos estadísticos nacionales y regionales (de fecha 31.12.2022), publicados por los organismos gubernamentales en España, resumen la situación en nuestro país y darían respuesta a las dos cuestiones planteadas por el experto:

- La población a la que se dirigen estos servicios, personas de 65 y más años, asciende a 9.687.776 y representa el 19,99% del total.
- Servicios de Atención Domiciliaria: Su principal objetivo es la permanencia de las personas mayores en su domicilio para evitar el desarraigo de su entorno y cuenta con dos actuaciones:
  - El *Servicio de Teleasistencia*, que cuenta con 988.623 personas usuarias, un 10,20% de las personas mayores. Es un servicio altamente feminizado, el 75% son mujeres, y cuenta con un elevado porcentaje de personas usuarias de 80 y más años (69,7%).
  - El *Servicio de Ayuda a Domicilio*, que atiende a 534.321 personas mayores, un 5,52% de las personas de 65 y más años. En este servicio, el 71,9% de las personas usuarias son mujeres y el 68,9% supera los ochenta años.



Además de estos servicios de exclusiva atención en el domicilio, disponemos de otros servicios mixtos o residenciales, que también creemos necesario comentar:

- Servicios de Participación Social, con 3.739 *Centros de Mayores*, que cuentan con 3.771.465 personas asociadas, el 38,93 % de los mayores. Es el servicio con una menor feminización: el 57,7% de sus socios son mujeres.
- Servicios de Atención Diurna, denominados *Centros de Día*, que ofrecen atención psicosocial a personas mayores en situación de dependencia, con una oferta de 105.447 plazas distribuidas en 3.545 centros. De las 66.421 personas usuarias, el 68,7% son mujeres y el 66,5% superan los ochenta años.
- Servicios de Atención Residencial, que ofrecen alojamiento y manutención a las personas mayores de manera permanente o temporal. Con una oferta de 5.991 centros con un total de 407.947 plazas. De las 275.616 personas usuarias, el 69,9% son mujeres y el 77,8%, supera los 80 años.

#### Origen de las personas trabajadoras en la atención domiciliaria.-

Para responder a esta cuestión tenemos que diferenciar los dos tipos de atención domiciliaria a los que nos hemos referido: La institucional no sanitaria (ayuda a domicilio) y la “familiar”.

La atención domiciliaria institucional “no sanitaria” (donde se incluye el servicio de ayuda a domicilio) es prestada por cuidadores profesionales que se encargan del cuidado integral de personas dependientes, que no presentan patologías que haría necesario una atención sanitaria. Las personas trabajadoras que prestan estos servicios son contratadas por instituciones públicas (en especial los Ayuntamientos) y derivados a realizar diversas funciones de cuidados a personas dependientes en los domicilios particulares de los usuarios que las necesitan. En consecuencia: disponen de contrato de trabajo; tienen una titulación que les habilita para el ejercicio de su profesión; sus condiciones laborales se regulan por convenio colectivo; y su nacionalidad puede ser europea o de un tercer país en cuyo caso dispondrán del correspondiente permiso de trabajo y residencia y la homologación de su cualificación profesional.

En el caso de la atención domiciliaria familiar (contratación de una persona “cuidadora”, directamente por parte de la persona usuaria o de sus familiares), es frecuente que no dispongan de titulación habilitante para el cuidado de personas en la línea que hemos señalado; que tengan una vinculación contractual con una categoría laboral (empleada de hogar) inadecuada; y que haya dudas sobre el cumplimiento por parte de sus empleadores de las condiciones de empleo establecidas.

Como ya hemos señalado, no existe una categorización, en cuanto a datos de afiliación, ni código CNAE, para disponer de datos sobre el número de personas

trabajadoras de este sector profesional. Únicamente, disponemos de dos datos, respecto de la afiliación en este sector, a 28 de febrero de 2025: La existencia de 320.959, trabajadores en ámbitos residenciales (donde se incluyen diversas categorías profesionales) y de 428.145 en el ámbito de los servicios sociales sin alojamiento.

Por otro lado, tenemos que considerar que varias de estas personas "cuidadoras" se encuentran afiliadas en el régimen especial de personas empleadas del hogar, donde, en 2024, había registradas 371.918 personas, el 95% de sexo femenino, habiendo experimentado una disminución en esta afiliación de cerca de 48.000 personas en los últimos seis años (desde los 419.115 personas afiliadas en 2018).

En España, la mayoría de cuidadores de personas en el domicilio del usuario, proceden de latinoamérica (por tanto son inmigrantes) y, desde Europa, suelen venir de Bulgaria y Rumanía, si bien no son trabajadores desplazados, sino contratados. También hay una presencia, aunque minoritaria, de personas de Marruecos (también inmigrantes).

Los motivos de por qué son estas personas extranjeras las que prestan cuidados asistenciales son diversos, aunque podemos concretar los siguientes:

- Las personas procedentes de latinoamérica, por la facilidad del idioma al ser el mismo que en España, además del carácter "cariñoso" de estas personas en el trato con las personas mayores.
- Las personas europeas procedentes de Rumanía y Bulgaria, por la existencia de una amplia población de estos países en España, siendo culturas ya arraigadas. Además de la similitud idiomática en el caso de las personas de Rumania.
- En el caso de las personas procedentes de Marruecos, la cercanía fronteriza y la existencia de una amplísima población de este país con relativa facilidad de adaptación a nuestro país.

### **Situaciones especiales en el Sector de Cuidados Asistenciales:**

Los problemas más importantes, detectados en diversos informes de investigación, en el ámbito de actuación de los cuidados asistenciales en el ámbito del hogar de la persona que es atendida podemos concretarlos en los siguientes:

- Desconocimiento, tanto de los empleadores, como de las personas trabajadoras, de la normativa aplicable a su situación laboral y de a qué lugares podrían dirigirse para tener acceso a dicha información y asesoramiento.
- Falta de competencias de las personas que realizan funciones asistenciales o de cuidadores; lo que implica que no existe una definición de estándares de servicios que deben prestarse por estas personas en esos cuidados

asistenciales; y que, en consecuencia, no se puede garantizar la calidad del servicio que se presta a los usuarios.

- Ausencia de una regulación sobre las funciones concretas de los cuidadores asistenciales que, en la mayoría de los casos se realizan junto con el desempeño de tareas domésticas; con contrataciones en esta última tarea laboral.
- Ausencia de información (tanto de las personas trabajadoras, como de los empleadores que tienen que contratarlos) sobre las condiciones de empleo, el régimen de seguridad social aplicable y sus cotizaciones o la vinculación a un determinado convenio colectivo.
- Presuntos incumplimientos de las condiciones de empleo de las personas trabajadoras en los domicilios de las personas que cuidan (sobre todo, en jornadas excesivas y falta de tiempo de descanso) que podrían suponer la existencia de situaciones de "explotación" laboral.

A continuación, partiendo de estas deficiencias señaladas, vamos a establecer algunas propuestas de recomendaciones o buenas prácticas que nos parecen interesantes y que podrían ser asumidas como parte del trabajo que estamos realizando en este proyecto,

- Deficiencias en materia de Información: El catálogo de deficiencias en este aspecto es amplio: Falta de información; desconocimiento de la existencia de Directivas europeas de aplicación y poca claridad de las normas y contradicciones entre los diferentes Estados a la hora de aplicarlas (éstas para el caso de las personas trabajadoras desplazadas); o desconocimiento del idioma por parte de los trabajadores desplazados, en muchos casos.

Situaciones que, en cualquier caso, no garantizan la aplicación real de todos los derechos de los trabajadores desplazados o migrantes.

Las dificultades de acceso a la información, por parte de los trabajadores desplazados es la misma que la que puede existir para los trabajadores migrantes.

La información a la que pueden acceder no siempre es completa, ni ágil, ni es accesible para la persona trabajadora (desplazada o migrante), en especial por problemas relacionados con el idioma ya que esta información, de existir, normalmente está disponible en español e inglés, exclusivamente.

Por tanto, las propuestas de recomendación se concretan en:

- Garantizar la traducción de la documentación, fundamentalmente en materia de derechos laborales, que debe conocer una persona trabajadora (desplazada o migrante), en su “lengua materna”.
- Unificar la informatización de los procedimientos de las contrataciones tanto en el país de origen como en el de prestación de servicios si ya se reside en éste.
- Establecer mayor claridad en los contenidos de las Directivas (fundamentalmente en el caso de las personas trabajadoras desplazadas) para evitar confusiones en su aplicación

En materia de información y asesoramiento (aunque no sólo en estos) es donde, quizás, los sindicatos más participación pueden realizar con actuaciones como:

- Centralizar la información básica de las distintas fuentes de los gobiernos, administraciones y empresas y ponerlas a disposición de los trabajadores en su propia página Web.
  - Conseguir información de las unidades administrativas competentes de cada Estado, de los contratos realizados tanto de los trabajadores desplazados como de los migrantes en las categorías laborales de cuidados asistenciales para tener un conocimiento de los que existen en cada país y de sus funciones y lugar de prestación de servicios.
- Incumplimientos de las condiciones de empleo reguladas en los convenios colectivos: En este caso, los incumplimientos detectados se concretan, fundamentalmente, en la realización de jornadas laborales muy largas (ampliadas aún más al residir en el domicilio de la persona que cuidan), falta de respeto de los períodos de descanso y/o del período de vacaciones.

Ambas situaciones redundan, además de una situación de “presunta” explotación laboral, en la existencia de riesgos para estos trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo; tanto por la carga mental soportada (riesgos psicosociales relacionados con la salud mental), como por el sobreesfuerzo general realizado al no disponer de esos mínimos tiempos de descanso.

En este sentido, las recomendaciones que proponemos son:

- Extender las garantías de las Directivas de PW a los trabajadores migrantes, ante la afluencia de este tipo de circulación de trabajadores (algo que ya ocurre en nuestro país a través de la Ley 45/1999).
- Establecer una regulación específica para los trabajadores migrantes de los sectores profesionales de la salud y de los cuidados asistenciales, en auge ante el envejecimiento de la población.

- Irregularidades en las contrataciones: La práctica fraudulenta que hemos detectado es la contratación de trabajadores en categorías profesionales distinta (inferior) a las del trabajo desempeñado, lo que supone el abono de retribuciones menores por el desempeño de un trabajo superior.

Estas irregularidades se producen por el establecimiento de trabajos relacionados con tareas del hogar que son compaginadas con las de cuidados asistenciales a personas mayores (incluso con niños en el caso de una de las personas participantes en este análisis). En la mayoría de estos casos, las contrataciones que se realizan son para realizar tareas del hogar (con sujeción al ámbito de las personas *empleadas del hogar*).

Sobre esto, disponer de mayor control sobre el fraude que suponen las contrataciones irregulares en categorías profesionales inferiores a las que, realmente, ocupa la persona trabajadora es la única alternativa para su detección y erradicación.

Creemos que cualquier solución en este aspecto, pasa por potenciar las Inspecciones de Trabajo para descubrir estas situaciones de irregularidades contractuales; si bien, somos conscientes de las dificultades existentes para poder acceder a domicilios particulares donde se llevan a cabo esos trabajos. Y, paralelamente, regular e imponer sanciones contundentes para quienes incumplan estas situaciones contractuales.

- Falta de competencias de las personas que realizan funciones asistenciales o de cuidadores: La realización del trabajo de cuidados asistenciales sin una cualificación específica provoca varias situaciones. Por un lado, que no se establecen unas funciones concretas de estas personas trabajadoras; por otro lado, la inexistencia de una definición de estándares de servicios que deben prestarse por estas personas en esos cuidados asistenciales, lo que dificulta la prestación de servicio de calidad; y, en tercer lugar, lo que podríamos llamar "intrusismo" profesional de trabajadores no cualificados que desempeñan funciones paramédicas con el consiguiente riesgo que supone para personas mayores y de por sí, altamente vulnerables.

En España es obligatorio tener una titulación oficial que acredite las competencias profesionales con un marco legal doble: La obtención de un título de *Formación Profesional* o un *certificado de profesionalidad*; o, mediante la *experiencia laboral* demostrable o vías no formales de educación. Para regularizar las situaciones que pudieran existir a la entrada en vigor de la norma, se estableció un período hasta el 31 de diciembre de 2017 como plazo para obtener las titulaciones necesarias para trabajar como cuidador de personas.

Por tanto, ante la ausencia de estas cualificaciones profesionales de las personas trabajadoras en cuidados asistenciales, la solución es sencilla: El

cumplimiento de la normativa establecida en la que se reconocen distintas titulaciones habilitantes:

- FP Primer Grado de Técnico Auxiliar de Psiquiatría (Rama Sanitaria)
- FP Grado Medio de Técnico de atención socio-sanitaria
- FP Grado Medio de Técnico de Atención a personas en situación de dependencia
- Grado Medio de Técnico de cuidados auxiliares de enfermería
- FP Primer Grado de Técnico Auxiliar de Clínica (Rama Sanitaria)
- Módulo Profesional Nivel 2 de Auxiliar de Enfermería (Rama Sanitaria).
- El certificado de profesionalidad como cuidadora: Certificado de Profesionalidad SSCS0208 “Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales” o el Certificado de Profesionalidad SSCS0108 “Atención sociosanitaria a personas dependientes en el domicilio”.

Como hemos adelantado, el Marco legal para la obtención del certificado de profesionalidad como persona cuidadora domiciliaria se establece a través de dos vías:

- *Vía formal: procesos formativos cuyo contenido está explícitamente diseñado en un programa que conduce a la obtención de un título de FP y/o un certificado de profesionalidad. Estas titulaciones son impartidas por institutos o empresas formadoras acreditadas por las diferentes comunidades.*
- *Vía no formal y experiencia laboral: RD 1224/2009, que determina el procedimiento para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de educación. Es decir, este procedimiento reconoce los cursos no formales que los agentes sociales y empresas han ido impartiendo, así como la experiencia a lo largo de los años.*

Y junto a ese control, el establecimiento de sanciones efectivas ante el incumplimiento del ejercicio de la profesión sin la correspondiente titulación habilitante.

## **VII.- CONCLUSIONES**

A pesar de disponer de una regulación tan exhaustiva, existen una serie de **dificultades, barreras y retos** que podemos diferenciar en función del colectivo de trabajadores de que se trate. Así, si nos referimos a los ***posted workers***, siguiendo la normativa europea sobre ellos, los mayores problemas se centran en los **incumplimientos del Convenio Colectivo**, en especial en materia de salario y jornada de trabajo y descansos; y en las **contrataciones irregulares**; entendiéndose por tales, las que se producen con titulaciones inferiores a las efectivamente desarrolladas para abaratar costes salariales.



En cambio, si nos referimos a los **trabajadores migrantes** encontramos otros problemas: Colectivos de trabajadores de Estados No UE que acaparan buena parte del trabajo migratorio, **en los que no se respetan las condiciones laborales**; con situaciones de **abusos laborales** y con la existencia de **delitos contra los derechos de los trabajadores y sus condiciones de vida por alojamientos sin condiciones de habitabilidad**, como hemos podido señalar en el sector de la agricultura, incluso en el de los cuidados asistenciales.

Además de esta situación general, podemos señalar las siguientes conclusiones, comparando ambos grupos de análisis en nuestro proyecto:

1. Existe una mayor cantidad de personas extranjeras (nacionales No-UE, de terceros países) que desempeñan su trabajo en el conjunto del territorio español y en los sectores objeto de nuestro proyecto **IOR, Informing on the Rules of Posting**, frente a trabajadores procedentes de la Unión Europea.
2. Todos los trabajadores tienen reguladas sus condiciones de trabajo en un convenio colectivo que les es de aplicación, existiendo unas condiciones mínimas establecidas en el *Estatuto de los Trabajadores* español.
3. Los salarios se establecen en los convenios colectivos, existiendo un salario base, mínimo, de referencia en el convenio colectivo sectorial estatal que se adapta en los convenios de ámbitos inferiores y se completa con diversos complementos establecidos en función del desarrollo de determinadas funciones, actividades penosas o peligrosas, trabajo en jornadas nocturnas o en día festivo, entre otras.
4. Los trabajadores migrantes con contrato de trabajo y los desplazados, *disfrutan de las mismas condiciones de empleo que los nacionales al estar sujetos al Estatuto de los Trabajadores y al Convenio Colectivo de aplicación en su sector.*
5. A los trabajadores desplazados desde empresas españolas a otro Estado miembro, se les aplica la legislación laboral española para garantizarles, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español; y la normativa española referente a la prevención de riesgos laborales; todo ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones fijadas por la legislación del Estado de destino.