

ANEXO CUESTIONARIO

El cuestionario que se detalla a continuación constituye una herramienta que se pone a disposición del actuante para su uso en la Campaña agrícola y que habrá de adecuarse a las circunstancias específicas de cada caso.

Su **objetivo** es la posible detección de supuestos que van más allá de las infracciones administrativas y constituyen ilícitos penales, en especial casos de explotación laboral y de trata de seres humanos para la imposición de trabajo o de servicios forzados, la esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, a la servidumbre.

En cada supuesto habrá de ser el **actuante el que valore la conveniencia** de que las actuaciones, en especial, la entrevista con los trabajadores sea más o menos exhaustiva, según las circunstancias que encuentre en el lugar de trabajo y que se deriven a de la información previa que obre en su poder (denuncias, comunicaciones, inteligencia de las FCS, etc.), pudiendo no ser necesario profundizar en algunos aspectos que se citan a continuación.

En cualquier caso, la actuación inspectora ha de desplegarse en la totalidad de las áreas competencia de la Inspección: **relaciones laborales, Seguridad Social, prevención de riesgos laborales, empleo y trabajo de extranjeros** en su caso.

Por ello se diferencian a continuación una serie de apartados en el cuestionario, siendo el primero de carácter general, y los demás específicos de la relación laboral entre el empresario y el trabajador.

1. CUESTIONES GENERALES:

Estas cuestiones se pueden considerar en cierto modo ajenas a la actuación de la ITSS, sin embargo, se considera oportuno recogerlas en este cuestionario, aunque de forma separada, para conocimiento del actuante ya que pueden ampliar su visión sobre la trata de seres humanos (y, en su caso, la explotación laboral).

Es importante señalar que las cuestiones de este apartado suelen ser abordadas por las FCS durante la visita conjunta y se recomienda la coordinación con estas al objeto de que las entrevistas no sean tan repetitivas.

Documentación.

El trabajador tiene su propia documentación. Si no, ¿quién guarda la documentación? ¿De todos los trabajadores?

Signos de violencia física, verbal. Amenazas.

- ¿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)?
- ¿Muestra el trabajador un comportamiento ansioso?

Restricciones a la libertad de movimientos de los trabajadores.

- ¿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 u otras limitaciones de este tipo?
- ¿Se amenaza al trabajador para que no abandone el lugar de trabajo?
- ¿Tiene el trabajador la capacidad de salir del lugar de trabajo?

Restricciones a las comunicaciones con su entorno y con sus familias.

- ¿Tiene el trabajador la posibilidad de comunicarse con su familia?
- ¿Existen condiciones de infraestructura física para que el trabajador fácilmente regrese a su lugar de origen?
- ¿Cuánto tiempo pasa sin que el trabajador regrese en su hogar?
- ¿Existen multas y/o sanciones económicas en caso que el trabajador libremente abandone el lugar de trabajo por motivos de salud u obligaciones familiares?

2. RELACIONES LABORALES. CONTRATACIÓN

1.- Cuestionario durante la visita:

-CONTRATO DE TRABAJO:

¿Cómo ha tenido conocimiento de la oferta de trabajo, cual ha sido su contacto con la empresa? ¿Ha firmado contrato de trabajo? ¿En qué idioma? En caso de estar redactado en español ¿se le ha informado en su lengua de las condiciones esenciales de la contratación?

-JORNADA DE TRABAJO:

¿Qué jornada de trabajo realiza? ¿A qué hora comienza a trabajar? ¿Cuándo finaliza? ¿Ficha o registra su jornada de alguna forma? ¿Se prolonga la jornada habitualmente, haciendo horas extraordinarias? ¿Trabaja de noche o en festivos?

-SALARIO Y PAGO DE SALARIO:

¿Cuál es la cuantía de su salario diario? ¿Se paga por jornal o a destajo? ¿Se le exige recoger un número determinado de cajas? En caso de realizar horas extraordinarias ¿éstas se abonan? ¿en qué cuantía? ¿Se detraen cantidades en concepto de alojamiento, manutención u otros (especificar qué concepto y a quien y como se detraen)

-Pago mediante cuenta bancaria, cheque, dinero en efectivo. ¿Quién procede al pago? Periodicidad.
¿Tienen acceso real a sus ingresos?

-IDIOMA:

En caso de trabajadores (especialmente mujeres) extranjeros con dificultades de idioma ¿disponen de una persona de contacto en la empresa que les permita comunicarse de manera fluida con manijeros, encargados y otros responsables?

-REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

¿Existe representación de los trabajadores en la empresa? ¿Comité o delegados de personal? ¿Incluso un enlace designado de manera informal?

-DESPLAZAMIENTO AL CENTRO DE TRABAJO:

¿Cuál es la forma en la que se desplaza al trabajo? ¿Utiliza vehículo propio o colectivo? ¿La empresa le abona el gasto por dicho desplazamiento? En caso de ser transportado con medios de la empresa ¿ésta cobra algo por prestar este servicio?

-EMPRESAS DE SERVICIOS, ETTs, AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES:

¿Quién es el empleador? ¿Quién paga los salarios? ¿Hay un intermediario que percibe parte de la remuneración de los trabajadores por su labor de intermediación?

2.- Comprobación durante la comparecencia/revisión documental:

-Contratos de trabajo.

-Nóminas. Deberá revisarse que la cuantía abonada lo es conforme al convenio, además de prestar especial atención a los conceptos deducidos para valorar si proceden o no: alojamiento, suministros, manutención, etc.

-Abono y cotización de pagos en especie y otros complementos.

-Documentación correspondiente a las relaciones laborales articuladas a través de ETTs, empresas de servicios y otros intermediarios.

3. SEGURIDAD SOCIAL

1.- Comprobación durante la comparecencia/revisión documental:

- Correcto encuadramiento de la empresa en el Sistema Especial Agrario

-Alta en la SS de los trabajadores.

- Compatibilidad de prestaciones

-Autorización de trabajo, en el caso de extranjeros de terceros países.

-Estado de las cotizaciones por jornadas reales.

-Posible situación de deuda de la empresa.

4. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1.- Durante la visita:

- ¿Se le ha impartido formación e información conforme a lo establecido en los artículos 18 y 19 LPRL en idioma comprensible?
- ¿Se le ha realizado reconocimiento médico? En caso negativo ¿se le ha ofrecido esta posibilidad?
- ¿Le suministran epis gratuitamente o debe comprarse cada trabajador sus propios equipos? ¿Qué clase de epis le facilitan: calzado, guantes, chaleco reflectante si tienen que deambular por vías de circulación, etc.? ¿Tienen ropa de trabajo adecuada?
- EPIs relacionados con la situación COVID-19.
- Revisión de instalaciones de productos fitosanitarios. Deberán ser independientes, con desagües, ventiladas, con depósitos para residuos, debidamente señalizadas y con acceso restringido a trabajadores autorizados y formados.
- Letrinas en óptimas condiciones higiénicas a un máximo de 200 metros del tajo.
- Botiquín accesible y convenientemente equipado.
- Comedor resguardado de inclemencias meteorológicas y con capacidad suficiente.
- Agua potable por cuenta de la empresa, de fácil acceso y en cantidad suficiente.
- Protección perimetral y señalización de balsas, pozos y cualquier otro elemento que implique riesgo de caída al mismo nivel, de altura, ahogamiento o espacios confinados.
- Maquinaria: marcado CE, sistemas antivuelco permanentemente instalados, cinturones de seguridad, protección de toma de fuerza, etc.

2.- Comprobación durante la comparecencia/revisión documental:

- Concierto con servicio de prevención.
- Plan de prevención en que figure la estructura organizativa de la empresa y planificación de la actividad preventiva que incluya plazo, sujeto responsable y coste de las medidas propuestas.
- Evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo y de los equipos de trabajo. Especial atención a los riesgos de sobreesfuerzos y trastornos musculoesqueléticos.
- Fichas de seguridad de los productos químicos.
- Formación e información conforme a lo establecido en los artículos 18 y 19 LPRL. Formación específica de aplicadores de productos, conductores de maquinaria u otros con riesgos especiales.
- Vigilancia de la salud con enfoque de género en situaciones de embarazo y maternidad.
- Evaluación de riesgos psicosociales.
- Plan de seguridad vial, en su caso.

5. ALOJAMIENTOS

1.- Cuestionario durante la visita:

- el alojamiento ha sido puesto a disposición de los empleados por ¿el empresario, capataz o tercera persona? ¿Todos los trabajadores están alojados en el mismo lugar? ¿Pueden elegir su alojamiento? ¿Pagan por ello, a quién; se detrae esa cantidad de su nómina? ¿Pueden dar la dirección del lugar en el que habitan?

-si es posible por encontrarse en el centro de trabajo, incluir descripción detallada en el informe de las condiciones de alojamiento.

2.- Comprobación durante la comparecencia/revisión documental:

-Existencia de cédula de habitabilidad, licencias o cualquier otro tipo de homologación para el uso de las viviendas.

- Pago del alojamiento.

6. MEDIDAS PARA EVITAR ACOSO LABORAL Y SEXUAL, LA NO DISCRIMINACIÓN POR CUALQUIER CAUSA Y GARANTIZAR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

-**Implantación de manera real de protocolos** frente al acoso laboral y sexual con la implicación de mandos intermedios. Formación de estos trabajadores. Difusión entre toda la plantilla de manera efectiva de cuáles son los cauces para poner en conocimiento de la empresa cualquier situación en la que se aprecie una conducta de discriminación o acoso.

-Protección de trabajadoras embarazadas.

-Planes de igualdad, en su caso.