
RESUMEN EJECUTIVO

TEMPORERAS MARROQUÍES EN LA AGRICULTURA ONUBENSE

**CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTANCIA
DE LAS TRABAJADORAS CONTRATADAS EN ORIGEN**

2019



ÍNDICE

Contexto de la contratación en origen de temporeras marroquíes en la provincia de Huelva.....	4
Cambios en la percepción del sector y nuevas medidas implementadas para la campaña 2018/2019	5
Metodología	8
Resumen de entrevistas realizadas	8
Zona geográfica de análisis.....	9
Vulneraciones de derechos identificadas en el transcurso de la investigación	10
Vulneración de derechos vinculada al proceso de selección.....	10
Vulneración de derechos vinculada a la actividad laboral	12
Vulneración de derechos vinculada a las condiciones de alojamiento y estancia.....	13
Vulneración de derechos vinculada al acceso al sistema sanitario público	14
Vulneración de derechos vinculada a situaciones de acoso sexual	14
Vulneración de derechos vinculada a obstáculos para acceder a la justicia	16
Recomendaciones	17

Equipo de investigación

Coordinación:

Aintzane Márquez Tejón (Women's Link Worldwide)

Hannah Wilson (Women's Link Worldwide)

Desarrollo:

Emmanuelle Hellio (Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM de México)

Inma Montero Logroño (Taraceas Cooperativa)

José María Campos (Taraceas Cooperativa)

Kautar Karaoui (Taraceas Cooperativa)

Laura Cassain (Andaira Cooperativa)

Marina Onetti Mateos (Andaira Cooperativa)

Interpretación y traducción:

Kautar Karaoui (Taraceas Cooperativa)

Contexto de la contratación en origen de temporeras marroquíes en la provincia de Huelva.

La provincia de Huelva es la principal zona productora de fresa en Europa. El sector se inserta en una cadena agroalimentaria globalizada, en la que ocupa una posición subordinada con respecto a las grandes multinacionales de insumos agrícolas y la distribución comercial¹.

Se trata de un **modelo productivo muy intensivo en trabajo** en el que la contención de los costes de la mano de obra constituye una de las principales estrategias utilizadas por los agricultores para asegurar el margen de beneficios. En consecuencia, **desde los años 90, el sector ha recurrido a la mano de obra inmigrante bajo diferentes modalidades y empleada en condiciones de gran precariedad.** Los trabajadores irregulares que trabajaban en el sector en la década de los 90 se vieron sustituidos, a partir del año 2000, por mujeres temporeras "contratadas en origen"².

En 2006, las trabajadoras marroquíes adquieren un importante papel en estas contrataciones. Ello estuvo causado por la inminente entrada en la Unión Europea de los principales países de origen de las trabajadoras contratadas hasta entonces, Polonia y Rumania. Al mismo tiempo, la existencia de financiación europea, a través del programa Aeneas-Cartaya, consolidó el papel de Marruecos como principal proveedor de trabajadoras.

Las contrataciones en origen en Marruecos conocieron un crecimiento entre 2005 y 2008, que se vio súbitamente frenado debido a las importantes tasas de desempleo que se alcanzaron en el Estado y en la provincia de Huelva en el contexto de la crisis económica. Ello hizo que, entre 2012 y 2017, éstas quedaran reducidas a un contingente mínimo de unas 2.000 temporeras repetidoras. **En la temporada 2017/2018 se produce un nuevo cambio de tendencia que marca el retorno de la**

¹ Actualmente, Alemania, Francia y Reino Unido absorben el 76% de la fresa onubense (Freshuelva, 2018) y seis cadenas de supermercados (Carrefour, Auchan, Leclerc, Intermarché, Systeme U y Casino) concentran el 85% de las ventas minoristas en el mercado exterior. "Estudio del mercado mundial de la fresa y los frutos rojos", en https://www.junta-deandalucia.es/export/drupalajda/Consult_M_fresa_presentacixn_mod_ult.pdf. Un caso paradigmático de la transnacionalización del sector lo constituye la empresa Driscoll's, la multinacional más importante de frutos rojos. Con sede en California, Estados Unidos e implantada en América del Norte y del Sur, Europa y el Norte de África, ocupa el rango de primer comercializador mundial de frutos rojos, que distribuye a través de grandes cadenas de supermercados como Wall-Mart, Costco y Tesco, con unas ventas totales superiores a los 1.300 millones de dólares. En Andalucía, Driscoll's empezó a comercializar sus variedades en 1994 a través de la empresa Alconeras, que, a su vez, abastecerá a otros agricultores con las variedades de Driscoll's. A lo largo de los años 90 (desde 2001 en asociación con Driscoll's), Alconeras desarrolló su propio sistema de comercialización en Europa con sedes comerciales en Inglaterra, Alemania y Holanda. Driscoll's of Europe fue fundada en marzo de 2009 por Driscoll's Strawberry Associate y Alconeras, con respectivamente el 80% y el 20% del capital. Sobre la participación de otras corporaciones internacionales en estas cadenas de valor véase también: <https://www.buzzfeednews.com/article/pascalemueller/spain-farm-worker-investigation#.bf32wKYywn>.

² A nivel del Estado español, la Gestión Colectiva de la Contratación en Origen está regulada por la Ley Orgánica 4/2000 sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social (artículo 39) (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2000), el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, (artículo 167 a 177) (BOE núm 06, de 07 de enero 2005) y la Orden TMS/1426/2018, de 26 de diciembre, por la que se regula la Gestión Colectiva de Contrataciones en Origen para 2019 (BOE núm. 315, de 31 de diciembre de 2018).

contratación en origen a Marruecos. Se emitieron 15.000 nuevas autorizaciones que, para 2018/2019, subirían hasta 19.179³.

Tanto en Marruecos como en los países de Europa del Este, las contrataciones en origen estuvieron, desde el principio, dirigidas exclusivamente a mujeres, hecho que ha provocado una importante feminización del mercado de trabajo del sector. Asimismo, en el marco del programa Aeneas, las organizaciones agrarias onubenses y las autoridades marroquíes establecieron que los contratos se destinarían exclusivamente a mujeres casadas o viudas con hijos menores de 14 años a su cargo, criterios que se han mantenido vigentes hasta la actualidad⁴. **La selección casi exclusiva de mujeres de entre 18 y 45 años con hijos menores a su cargo contradice los supuestos de no discriminación** que establece la Orden Ministerial que regula estas contrataciones⁵ y el artículo 14 y 35.1 de la Constitución española⁶.

Asimismo, y **a pesar de que las contrataciones en origen han sido erigidas como modelo de "migración ética y ordenada", se trata de un dispositivo que presenta serios déficits a la hora de garantizar la protección de los derechos de las trabajadoras.** Ello está íntimamente relacionado con que los contratos en origen proporcionan a las temporeras un permiso de trabajo y residencia vinculados a una zona geográfica, un sector de actividad y un empleador concreto, hecho que coloca a las trabajadoras en una posición de dependencia de cara a su empleador. Su permanencia legal en el territorio español y el acceso a un contrato en próximas temporadas dependen exclusivamente de la voluntad de este último.

Cambios en la percepción del sector y nuevas medidas implementadas para la campaña 2018/2019

Las últimas campañas (2017/2018 y 2018/2019) se caracterizarán no solo por el cambio de tendencia y el aumento de las contrataciones en origen, sino también porque tras casi dos décadas de funcionamiento, este sistema de reclutamiento

³ El número total de temporeras que finalmente llega es siempre menor que el de autorizaciones concedidas. Así en la campaña 2018/2019 el desplazamiento final a la provincia de Huelva fue de 14.411 trabajadoras ("La contratación en origen para la fresa alcanza las 19.000 temporeras marroquíes", Huelva Información, 20 de octubre de 2019, en https://www.huelvainformacion.es/provincia/contratacion-origen-fresa-temporeras-marroquies_0_1402060037.html)

⁴ Para la campaña 2018/2019, la oferta de empleo que publicó Agencia Nacional de Empleo y la Competencias marroquí (ANAPEC) estaba exclusivamente dirigida a mujeres. En ella se establecía que las candidatas debían cumplir los siguientes requisitos: tener entre 18 y 45 años, tener hijos menores de 14 años a su cargo, ser de procedencia rural y gozar de buena salud (Traducción jurada de la oferta de empleo distribuida por ANAPEC para la campaña 2018/2019)

⁵ La Orden TMS/1426/2018 establece en su artículo 9.1. sobre la selección de los trabajadores que "La participación de los trabajadores en cualquier fase del proceso de selección será gratuita. Los miembros de la comisión de selección velarán porque esta se desarrolle conforme a los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y transparencia, facilitando que todos los candidatos conozcan con precisión las condiciones de la oferta de empleo y el ámbito geográfico y de ocupación de la correspondiente autorización de trabajo".

⁶ La Constitución prohíbe en su artículo 14 la discriminación "por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". Asimismo, en su artículo 35.1 sostiene que: "en ningún caso [puede] hacerse discriminación por razón de sexo" en el ámbito laboral. En <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>.

será puesto en cuestión a raíz de una serie de denuncias públicas sobre la situación de las temporeras extranjeras en el sector de la fresa en Huelva.

La publicación en un medio digital alemán a finales de abril de 2018 del reportaje **“Violadas en los campos de Europa”**⁷, denunciando violaciones y abusos sexuales sufridos por trabajadoras marroquíes durante la campaña 2016/2017, ponía en el punto de mira de la prensa nacional e internacional las condiciones de trabajo y estancia de las temporeras contratadas en origen.

Posteriormente, a principios de junio de 2018, diez jornaleras marroquíes, denunciaron **abusos laborales y sexuales en una empresa de Almonte**⁸. **Otras temporeras han interpuesto denuncias similares a lo largo del año 2018 por abusos laborales y violencias sexuales** sufridas mientras trabajaban en otra empresa del sector agrícola onubense⁹.

Podemos así afirmar que 2018 supuso la visibilización de la situación de estas temporeras, hecho que va a impactar el desarrollo de la siguiente campaña. Así, en junio de ese año, se anunció un protocolo de actuación entre la patronal del sector, sindicatos, ONGs y Junta de Andalucía, ante posibles nuevos casos de abusos y acoso sexual contra las trabajadoras¹⁰. El acuerdo contempla la formación en perspectiva de género para manijeros y capataces de las explotaciones agrícolas, así como la contratación de mediadores interculturales designados por las ONGs para el seguimiento del cumplimiento de las condiciones laborales y de acogida de estas trabajadoras. Asimismo, diversas organizaciones sociales han reforzado sus acciones y comenzado nuevos proyectos en la provincia dirigidos a las temporeras bajo contrato.

Además de estos cambios referidos fruto de la problematización mediática del modelo, se generaron otra serie de cambios en dos niveles diferentes: a) en el Convenio del Campo; b) en el mosaico de actores involucrados. Ambas cuestiones se abordan específicamente en los siguientes sub-apartados.

⁷ Véase: “Violadas en los campos de Europa”, de Pascale Müller y Stefania Prandi. BuzzFeed, 18 de mayo de 2018. En: <https://www.buzzfeed.com/pascalemueller/violadas-en-campos-europa>. La versión original en alemán en: <https://www.buzzfeed.com/de/pascalemueller/vergewaltigt-auf-europas-feldern>.

⁸ Véase: “El precio de denunciar los abusos en la fresa”. El País, 25 de marzo de 2019. En: https://elpais.com/politica/2019/03/23/actualidad/1553361492_904277.html “Trabajadoras de los campos de fresas de España denuncian abusos” The New York Times, 22 de Julio de 2019. En: <https://www.nytimes.com/es/2019/07/22/temporeras-fresas-espana-maruecos/>. “Nueve temporeras marroquíes denuncian abusos laborales y sexuales en una finca de Almonte”. El Diario, 4 de junio de 2018. En: https://www.eldiario.es/andalucia/huelva/temporeras-marroquies-denuncian-laborales-Almonte_0_778672920.html. “Revolta de mujeres temporeras marroquíes en Almonte”, La mar de Onuba, 3 de junio 2018. En <http://revista.lamardeonuba.es/urgente-mas-de-cien-temporeras-de-almonte-en-pie-de-guerra-denuncian-colectivamente-ante-la-guardia-civil-incumplimientos-de-convenio-y-graves-abusos-ver-video/>. Casos previos de denuncia se explicitan en el artículo “Víctimas del oro rojo”, publicado en El País, el 13 de junio de 2010. En: https://elpais.com/diario/2010/06/13/domingo/1276401156_850215.html.

⁹ Women’s Link Worldwide representa legalmente a cuatro mujeres marroquíes que sufrieron estas situaciones en la recogida de la fresa durante el año 2018. Véase: nota de prensa publicada el 13 de marzo de 2019 en <https://www.womenslinkworldwide.org/informate/sala-de-prensa/women-s-link-representa-a-cuatro-trabajadoras-de-la-fresa-que-sufrieron-explotacion-laboral-y-acoso-sexual-en-espana>.

¹⁰ Véase: “La Junta y el sector fresero consensuan un protocolo de actuación con las temporeras”. En: <http://www.heconomia.es/volatil.asp?o=1284165534>

En el Convenio Provincial del Campo de 2018, firmado en octubre entre Comisiones Obreras y Asaja-Huelva, se incluye por primera vez un artículo sobre "Igualdad de trato y oportunidades" (art. 35), que resulta contradictorio con el sistema de contratación en origen con Marruecos, en el que se aplican criterios altamente discriminatorios para la selección de las trabajadoras. Por otro, un "Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de género" (art. 36) cuyas **medidas de prevención tienden a derivar la responsabilidad de la detección sobre los trabajadores y trabajadoras** y su procedimiento de instrucción interno propone medidas excesivamente tibias que parecen buscar amortiguar la gravedad de unos actos potencialmente delictivos, pudiendo desincentivar la interposición de denuncias ante las autoridades competentes¹¹.

La nueva figura del mediador o mediadora intercultural contemplada en el nuevo convenio colectivo nace con vocación de facilitar la comunicación entre las mujeres contratadas en origen, las empresas y, eventualmente, la administración pública. Se trata de personas conocedoras de ambas leguas (marroquí y español) y su función es garantizar información y transparencia a las temporeras en la firma y el cumplimiento de su contrato.

Se identifican **dos tipos de figura de mediación**: por un lado, las mediadoras de ONGs (financiadas por la Dirección de políticas migratorias de la Junta de Andalucía), y las mediadoras de la patronal. Mientras que las mediadoras de la Junta de Andalucía prestan especial atención a los abusos patronales (sean sexuales o laborales), las mediadoras y mediadores de la patronal no ponen el foco en acciones en este sentido. La mediación canalizada a través de las ONG surge en un contexto de escándalo mediático, y se concreta en un acuerdo entre la patronal del sector, sindicatos, ONGs y la Junta de Andalucía que contempla la contratación de mediadores y mediadoras interculturales designados por las ONG que velen por el cumplimiento de las condiciones de trabajo de las temporeras. Por su parte, la Asociación Interprofesional de la Fresa Andaluza (Interfresa), integrada por Asaja, Freshuelva y Cooperativas Agroalimentarias de Andalucía (Huelva), crea un equipo de 14 personas, la mayoría de origen marroquí residentes en Huelva, para

¹¹ El artículo 35 establece las siguientes disposiciones: (2) la obligatoriedad de la implementación de Planes de Igualdad en empresas con más de 250 trabajadores y trabajadoras; (3) la constitución de una Comisión Paritaria por la Igualdad de Oportunidades, integrada por dos representantes sindicales y dos representantes de Asaja, encargada de garantizar la igualdad de trato en los lugares de trabajo y zonas de alojamiento así como comprobar los criterios de selección y las ofertas de empleo; y (4) la creación de la figura de la persona "Agente de Igualdad" o "Mediadora Intercultural con Perspectiva de Género", especialmente pensadas para facilitar la integración de las mujeres migrantes que desempeñan sus trabajos durante la campaña, facilitando el conocimiento del idioma, el conocimiento de sus derechos y evitar el aislamiento social y cultural. Con respecto al Protocolo del artículo 36, éste contempla, por un lado, una serie de medidas orientadas a "prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso" y, por otro, "el establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que produce una denuncia o queja interna por acoso por parte de algún trabajador o trabajadora". Las medidas de prevención consisten en sensibilizar a la plantilla en la detección de casos de acoso y/o de discriminación por razón de sexo; establecer una corresponsabilidad en la vigilancia de comportamientos susceptibles de constituir acoso; respetar el principio de no tolerar estas conductas; favorecer la integración del personal de nuevo ingreso mediante el acompañamiento de estas trabajadoras o trabajadores. En cuanto al procedimiento de instrucción interna de los casos de acoso sexual, éste correrá a cargo del departamento de RRHH.

actuar como consultores de integración en la campaña fresera, como recoge el Plan de Responsabilidad Ética, Laboral y Social (Prelsi) para el sector¹².

La investigación realizada revela que **la labor de las mediadoras como garantes de los derechos laborales de las temporeras se ve dificultada por distintas cuestiones**. De un lado, el desconocimiento de la propia existencia del recurso de la mediación por parte de las temporeras o, en caso de conocerla, el recelo hacia ellas por la vinculación de algunas con la patronal. La figura de la mediadora de la ONG independiente recibe poca publicidad en los campos de fresas, lo que requiere un gran esfuerzo por parte de éstas para acercarse a las temporeras. Del otro, la incapacidad de las mediadoras para actuar de manera efectiva ya que, en caso de denuncia, nadie garantiza a las mujeres su continuidad en el trabajo, autorización de residencia o la renovación de su contrato. Asimismo, la ONG cuenta con pocos efectivos de mediación en relación a las necesidades detectadas.

Metodología

Resumen de entrevistas realizadas

Se han identificado una serie de ámbitos claves para entender la problemática existente (sector productivo, intervención social, sector sanitario y medios de comunicación). A su vez, dentro del sector productivo se consideró necesario diferenciar entre el sector empresarial y el sindical, y dentro del sindical se diferenció entre sindicatos de carácter más institucional (Unión General de Trabajadores - UGT) y otro sindicato de carácter más reivindicativo (Sindicato Andaluz de Trabajadores/as - SAT). Son estas coordenadas sectoriales las que han definido el perfil de las personas entrevistadas, resumidos en la siguiente tabla:

TABLA 1: Datos sobre las entrevistas a representantes de los diferentes sectores implicados

Perfil	Entrevista	Referencia Entrevista	Fecha	Lugar
Sector Productivo	Sindicato SAT	SAT	6/07/2019	Cafetería en Huelva
	Sindicato UGT	UGT	11/06/2019	Sede central de UGT en Sevilla
	Empresaria de la fresa	EMPRESARIA	2/07/2019	Oficinas de TARACEAS SCA en Sevilla

¹² M.R Font, «Así viven las miles de temporeras que recogen fresa en Huelva», ABC, 19/02/2019 en https://sevilla.abc.es/andalucia/huelva/sevi-viven-miles-temporeras-recogen-fresa-huelva-201902170828_noticia.html. Asimismo, distintas informaciones indican que el protocolo de buenas prácticas en el sector de los frutos rojos sigue siendo una promesa política: https://www.huelvainformacion.es/huelva/Junta-elaborara-protocolo-practicas-laborales_0_1336066917.html. Con el cambio de gobierno, la Junta de Andalucía parece que se decanta por un acuerdo con Interfresa <https://www.europapress.es/andalucia/huelva-00354/noticia-ccoo-afea-acuerdo-junta-interfresa-op-tar-falso-plan-saltarse-convenio-colectivo-20191113102754.html>

Intervención social	ASISTI	ASISTI	4/06/2019	Domicilio de la persona entrevistada, en Huelva
	Mujeres 24H	MUJERES 24H	21/06/2019	Domicilio de la persona entrevistada, en Huelva
Sector Sanitario	Enfermera en centro de salud	PERSONAL SANITARIO	2/07/2019	Cafetería en Huelva
Medios de comunicación	Periodista de medio local	PERIODISTA	24/06/2019	Domicilio de la persona entrevistada, en Huelva capital

Fuente: Elaboración propia

Una vez realizados las necesarias labores previas para garantizar un ambiente adecuado tanto contextual como de confianza y seguridad para las propias mujeres, se procedió a la realización de las entrevistas, cuya información sociodemográfica se resume en la siguiente tabla:

TABLA 2: Datos sobre las participantes en las entrevistas con mujeres temporeras

Nº Entrevista	Participante	Edad	Estado civil	Hijas/os	Nº Temporada
E1	1	45-50	Casada	3	3
	2	35-40	Sin dato	1	3
	3	45-50	Sin dato	2	3
	4	Sin dato	Sin dato	x	1
	5	Sin dato	Sin dato	x	1
	6	Sin dato	Sin dato	x	1
E2	7	35	Divorciada	1	1
E3	8	45-50	Casada	2	1
	9	45-50	Divorciada	3	1
E4	10	28	Casada	2	2
	11	33	Casada	4	2
	12	45	Casada	2	4
E5	13	Sin dato	Sin dato	1	2
	14	27	Casada	1	2
	15	Sin dato	Sin dato	1	2
	16	Sin dato	Sin dato	3	2

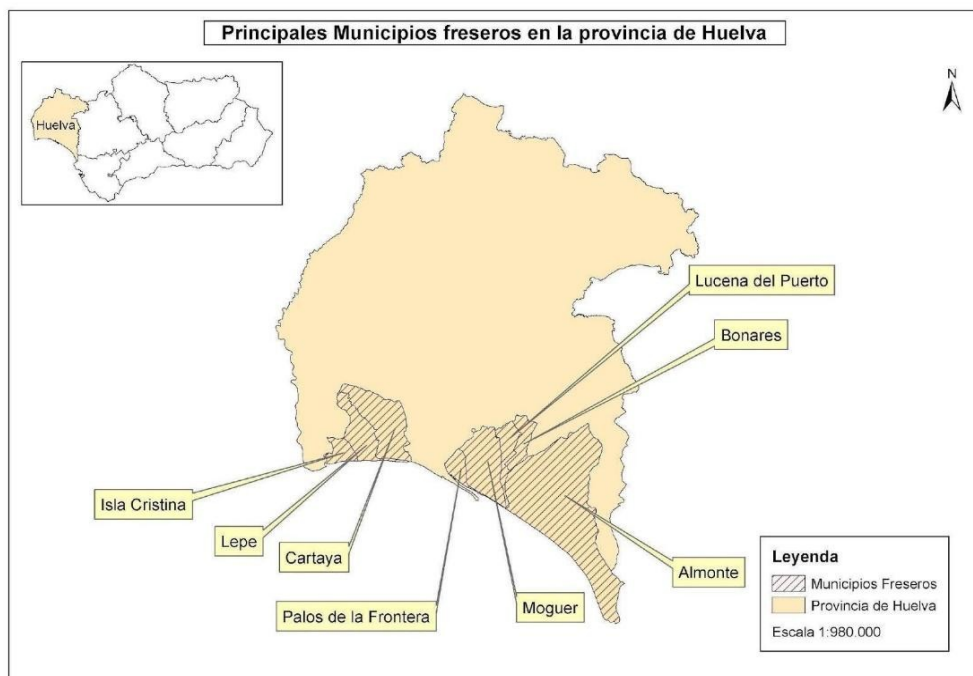
Fuente: Elaboración propia

Zona geográfica de análisis

En la actualidad, el cultivo de la fresa se encuentra localizado en cuatro zonas: el Entorno de Doñana, la Costa occidental, el Andévalo occidental y el Condado de Huelva, en las que 8 municipios concentran (últimos datos disponible del 2016) la mayor parte de la producción fresera, destacando especialmente, Moguer y

Almonte que, juntos, presentan casi la mitad (47%) de la superficie dedicada a los frutos rojos en la provincia:

Mapa de los municipios freseros de la provincia de Huelva



Fuente: Elaboración propia con datos de la Junta de Andalucía (2017)

Vulneraciones de derechos identificadas en el transcurso de la investigación

En el transcurso de esta investigación, se identificaron numerosas situaciones que apuntan a la continuación sistemática de vulneraciones de derechos durante el proceso de contratación en origen y el período de estancia y trabajo en España. En las próximas páginas se resumen las principales situaciones identificadas. En algunos casos, se sigue una lógica secuencial, iniciándose el recorrido en las vulneraciones de derechos acaecidas durante el proceso de selección.

Vulneración de derechos vinculada al proceso de selección

En el país de origen de las trabajadoras se identifican fundamentalmente durante el proceso de selección situaciones de incumplimiento de la "Orden Ministerial que regula la Gestión Colectiva de la Contratación en Origen para actividades de Temporada y Campaña".¹³

¹³ Hasta 2018 se trataba de la Orden ESS/1/2012, de 5 de enero, por la que se regula la Gestión Colectiva de Contrataciones en Origen para 2012 y sus sucesivas prórrogas. En diciembre de 2018, ésta ha sido sustituida por la Orden TMS/1426/2018, de 26 de diciembre, de igual objeto. Recientemente se ha publicado una actualización de la anterior mediante la Orden TMS/1277/2019, de 23 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2020 (BOE núm. 314, de 31 de diciembre de 2019).

La Orden Ministerial de 2018, al igual que la de 2012, establece la gratuidad de la participación de las trabajadoras y trabajadores en todas las fases del proceso de selección, así como la obligación de los miembros de la comisión de selección (representantes de los empleadores, representantes consulares y personal de ANAPEC) de velar "*porque ésta se desarrolle conforme a los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y transparencia, facilitando que todos los candidatos conozcan con precisión las condiciones de la oferta de empleo y el ámbito geográfico y de ocupación de la correspondiente autorización de trabajo*" (TMS/1426/2018, art.9).

En primer lugar, los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación se incumplen al aplicar **criterios de selección que excluyen a determinadas trabajadoras** y que permiten el acceso a los contratos de forma casi exclusiva a mujeres de entre 25 y 45 años, con hijos menores a su cargo, como se ha explicado anteriormente. Las mujeres deben acreditar su situación familiar presentando el Libro de familia durante el proceso de selección. Estos criterios discriminatorios pretenden garantizar el retorno de las temporeras al finalizar la campaña, así como contratar a mujeres en una situación de mayor responsabilidad familiar y vulnerabilidad –a menudo divorciadas o viudas– y, por lo tanto, con menor posibilidad de posicionamiento crítico antes futuras situaciones de abuso.

En relación con la transparencia, **la información recibida en origen resulta ser bastante somera. En algunos casos es inexistente¹⁴, o a posteriori no coincidirá con la situación encontrada en destino.** Las mujeres desconocen las condiciones exactas que establecen sus contratos laborales o los derechos que garantiza el Convenio Colectivo provincial. Los precontratos que se firman en Marruecos están en francés, idioma que la mayoría de las temporeras ni habla ni lee y no se les proporciona una traducción escrita. Tampoco se proporciona en todos los casos una copia del contrato firmado. Se les informa oralmente de algunas características del contrato, el salario aproximado, su derecho a descanso semanal y pausa durante la jornada, o la posibilidad de acceder a cursos de español, todos aspectos que luego no siempre se cumplen. También las condiciones de alojamiento que se informa a las candidatas mediante fotos y vídeos distarán de la realidad encontrada en destino.

Por último, respecto a la gratuidad de la participación en el proceso, se ha constatado que en la práctica **las mujeres deben asumir una serie de gastos para poder acceder a los contratos.** Éstos incluyen la tramitación del certificado médico, el pasaporte y el visado. Todos estos requisitos, exigidos con la oferta de trabajo,

¹⁴ ANAPEC proporciona por escrito la siguiente información: la duración del contrato de trabajo, la existencia de un periodo de pruebas de 15 días, el montante aproximado del salario, la duración de la jornada y días de trabajo a la semana, así como la puesta a disposición del alojamiento y transporte por parte del empresario. No obstante, la tasa de analfabetismo sigue siendo extremadamente elevada en el medio rural marroquí por lo que la información que reciben las trabajadoras generalmente es la que se ofrece de manera oral.

suponen sin embargo un desembolso para las mujeres que residen en el mundo rural y deben sufragar el coste de desplazamiento a los centros urbanos para realizar trámites administrativos y acudir a las citas en ANAPEC (para su inscripción, selección y firma de contrato). Asimismo, deben sufragar los gastos derivados de la adquisición de comida, indumentaria o utensilios de cocina para su estancia en Huelva. Dado que estas mujeres provienen de estratos desfavorecidos, es habitual que pidan este dinero prestado para hacer frente a estos gastos.

Vulneración de derechos vinculada a la actividad laboral

Una vez en destino, las temporeras se ven confrontadas a una gran flexibilidad cotidiana que puede suponer tanto una intensificación del trabajo durante los períodos punta de la campaña como una escasez de trabajo en los meses menos productivos. Bajo este sistema, por el cual los empleadores recurren a la contratación en origen como mecanismo proveedor de una **reserva de mano de obra adaptada a sus necesidades**, se incurrirá en la vulneración de múltiples derechos de las trabajadoras.

En primer lugar, se identifican irregularidades relacionadas con la firma de contratos en destino. Además del contrato firmado en origen que las vincula de forma general a una organización patronal, las trabajadoras deben firmar un contrato en destino vinculado a una empresa concreta. En este caso, la firma del contrato puede retrasarse para adaptar las fechas de inicio de actividad a conveniencia del empleador. Otra infracción identificada ha sido la del traspaso informal de trabajadoras entre empresas, no respetando en la práctica la vinculación laboral con el empleador.

Otra vulneración identificada en destino tiene que ver con la falta de cumplimiento del artículo 3 de la "Orden Ministerial que regula la Gestión Colectiva de la Contratación en Origen para actividades de Temporada y Campaña" de acuerdo a la cual se debe garantizar a las trabajadoras una actividad continuada del 75% del tiempo de autorización de estancia¹⁵. Aunque no existe una obligación por parte de la empresa de dar empleo a las trabajadoras durante el tiempo reconocido en la autorización de la subdelegación, se ha identificado que durante períodos de escasez de trabajo la plantilla puede pasar días enteros sin trabajar o trabaja jornadas incompletas, así **la actividad de las trabajadoras podría mermar por debajo de lo legalmente establecido** y de sus expectativas iniciales, lo que afectará de lleno sus ingresos y proyectos migratorios.

Dada la pauta de flexibilidad cotidiana que se impone a estas trabajadoras, **tampoco se respetan algunos aspectos relacionados con la jornada laboral, incumpliendo lo estipulado en el Convenio**. Por ejemplo, no siempre disfrutaban de la pausa de media hora durante la jornada. En otros casos se priva a las trabajadoras

¹⁵ La obligación de registro de la jornada laboral no se encontraba regulada hasta el Real Decreto Ley 8/2019 de 8 de marzo en vigor a partir de 12 de mayo de 2019.

del día de descanso semanal. Asimismo, se identificaron situaciones en las que se imponen horas extraordinarias bajo lógicas de control de la productividad mediante las cuales se fija un mínimo de cajas a recoger por día, lo que a veces les obliga a trabajar más que las horas establecidas en el Convenio. Estas horas extra pueden imponerse bajo amenazas de castigo y sanciones que consisten fundamentalmente en privar a las trabajadoras de jornadas de trabajo.

Una de las infracciones más habituales es el **impago de horas extraordinarias o su pago a la tarifa normal**. Asimismo, otras declaran que a pesar de que trabajen más de las 6 horas y media establecidas en el jornal, no se les contabilizan las horas de más. Además de las causas relacionadas a las horas extras, existen otras que repercuten en **irregularidades en los pagos**: falta de horas contabilizadas, omisión de días trabajados, descuentos indebidos por gastos de suministros, pago inferior al jornal en la recogida de la fresa para la industria¹⁶ ("fresa de segunda"), entre otras.

Este fenómeno afecta a aquellas trabajadoras que cobran en efectivo, lo que dificulta probar y denunciar errores o incumplimientos en el pago (además de que puede constituir un indicio de ausencia de declaración a la Seguridad Social); así como también a aquellas que reciben su salario a través de transferencias. Las trabajadoras denuncian retrasos e impagos que detectan por el desajuste entre lo indicado en las nóminas y lo recibido en el banco¹⁷.

Por último, se identifican también **abusos relacionados con situaciones de baja y/o despido**. Ya sea manipulando cláusulas del contrato y extendiendo el período de prueba de 15 a 30 días, durante los cuales la empresa puede desistir de la relación laboral sin alegar causa; o bien haciendo firmar documentos de baja voluntaria sin explicar el significado a las trabajadoras.

Vulneración de derechos vinculada a las condiciones de alojamiento y estancia

El Convenio Colectivo de Trabajadores del Campo de la Provincia de Huelva de 2018 establece en su artículo 13 la gratuidad de los alojamientos y especifica que no podrá descontarse alquiler alguno a las trabajadoras o trabajadores. Asimismo, esta información consta en la oferta laboral en origen, donde se indica que tanto el alojamiento, como el desplazamiento del lugar de residencia al lugar de trabajo será facilitado por el empleador. Sin embargo, se producen **casos en los que los empresarios descuentan a las temporeras los costes de agua, luz y alquiler y, de manera generalizada, el gas**. Los descuentos se realizan de manera directa y no suelen figurar ni en los contratos, ni en las nóminas. Otra modalidad de cobro por

¹⁶ Al final de la campaña, cuando se recoge fresa para la industria (llamada "fresa de segunda") suele trabajarse por cajas. Esto implica que las trabajadoras serán remuneradas en función de las cajas recogidas, pudiendo percibir un salario inferior al jornal establecido por Convenio (lo cual constituye un incumplimiento del mismo).

¹⁷ Además de estas irregularidades, cabe agregar que la bancarización de los pagos supone una limitación para muchas trabajadoras a la hora de conocer y gestionar sus ingresos. Su desconocimiento del español, así como del funcionamiento del sistema bancario en España les impide informarse en las propias sucursales sobre sus cuentas, leer los extractos bancarios, convertir a euros sus ingresos, o retirar por ellas mismas dinero del cajero.

suministros identificada es a través del pago en horas de trabajo, esto es, se añade media hora de trabajo no pagada a la jornada para pagar los gastos relacionados con el alojamiento.

Por otro lado, el mismo artículo del Convenio estipula que los alojamientos facilitados por las empresas, "principalmente en los casos en que se produce inmigración de trabajadores/as con motivo de recogida de cosecha, inexcusablemente, deberán reunir los requisitos adecuados de sanidad e higiene exigidos por la legislación vigente, para que las personas trabajadoras puedan habitar en ellos de una forma digna". Sin embargo, **se han identificado condiciones de habitabilidad precarias**. La mayor parte de las mujeres entrevistadas describió en sus zonas de alojamiento situaciones de hacinamiento, una inadecuada gestión de residuos y aguas fecales o escasez de agua limpia y potable, ya sea para higiene personal, preparación de alimentos o consumo.

Vulneración de derechos vinculada al acceso al sistema sanitario público

La falta de acceso a recursos básicos puede afectar el estado de salud de las trabajadoras y así se comprobó en el estudio de campo realizado, junto con cierto déficit en el acceso efectivo a la cobertura sanitaria. Desde el punto de vista legal, el derecho al acceso al sistema sanitario público de las trabajadoras marroquíes contratadas en origen es equiparable al de cualquier persona extranjera con residencia legal en el Estado español; tienen derecho a cobertura sanitaria y a que se les tramite una tarjeta sanitaria o, en su defecto, se les registre en la base de datos de personas usuarias del Sistema Sanitario Público de Andalucía (BDU) mientras se les tramita la tarjeta.

Sin embargo, se han detectado diferentes obstáculos a la hora de ejercer estos derechos: el desconocimiento del funcionamiento del sistema sanitario, la distancia física con los centros de salud, las dificultades para tramitar sus tarjetas sanitarias o las barreras lingüísticas, entre otras. Respecto a los desplazamientos a los centros de salud, las trabajadoras suelen depender de que los empleadores y manijeros acepten llevarlas, lo que puede ir en contra de sus intereses.

Las afecciones habituales de salud están relacionadas con el tipo de trabajo que llevan a cabo, pero estas dolencias pueden agravarse por la vulneración de ciertas pautas laborales estipuladas en el convenio (descanso diario y semanal o limitación de la jornada) y la precariedad de las condiciones de habitabilidad en los lugares de residencia.

Vulneración de derechos vinculada a situaciones de acoso sexual

En el presente estudio, hemos partido de una definición amplia del acoso sexual, que comprende una multiplicidad de conductas (chistes, bromas o piropos ofensivos con intencionalidad sexual; miradas o gestos lascivos; acercamientos

invasivos; comentarios sobre la vida sexual; mostrar imágenes con contenidos sexuales; proposiciones de intercambios sexuales; tocamientos, besos, roces o palmadas; chantajes sexuales, etc.)¹⁸.

La inestabilidad del trabajo jornalero y la precariedad jurídica que entraña la contratación en origen, sitúa a estas trabajadoras en una posición muy vulnerable frente al ejercicio de la violencia. La selección de mujeres pobres con hijos/as a su cargo y, a menudo, divorciadas o viudas coloca a las temporeras en una situación de fuerte dependencia frente a los contratos y su renovación. Además, el poder de retornar a las trabajadoras al país de origen reposa directamente sobre la voluntad del manijero o del jefe. Igualmente, el aislamiento en los lugares de residencia, el desconocimiento del entorno local y del español, así como las limitadas relaciones sociales fuera de las explotaciones, contribuyen a aumentar la desprotección de las trabajadoras. Por último, cabría añadir que las dificultades encontradas para abandonar de manera definitiva las fincas agrícolas hacen que, en muchas ocasiones, las trabajadoras tiendan a recurrir a personas del exterior para lograr su cometido, exponiéndolas a nuevos tipos de dependencias.

A pesar de que se han producido diferentes cambios desde que, en la temporada pasada, se hicieran públicas las denuncias de varias temporeras agrícolas de abusos sexuales y violaciones en el sector, hemos podido constatar durante la realización del trabajo de campo que se siguen dando situaciones de acoso. Las mismas temporeras nos han relatado las dificultades para las víctimas de confiarse a personas desconocidas y el hecho de que niegan haber sufrido acoso aun cuando es el caso. Sin embargo, en las entrevistas, **las temporeras mencionaron dos tipos de acoso diferenciado, el acoso por razón de sexo, tal como viene definido en el Convenio Colectivo, que la mayoría de ellas sufren, y el acoso sexual, que es una práctica menos generalizada.**

Con respecto al primer tipo de acoso, casi todas las entrevistadas declaran haber sufrido comentarios y comportamientos sexistas como insultos, actitudes degradantes y, en algunos casos, violencia física. Atribuyen generalmente los comportamientos vejatorios que han debido soportar a los encargados de las fincas. Por su parte, miembros de organizaciones sociales dan cuenta también de la existencia de trato vejatorio en algunas fincas en las que las temporeras son empujadas, insultadas, se les prohíbe ir a al baño, levantar la cabeza, o les tiran la caja en el suelo porque no está bien recogida. En cuanto al acoso sexual, las entrevistadas señalaron en una de las fincas visitadas, dos casos, entendidos aquí

¹⁸ En la legislación española, el acoso sexual es definido como un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho (Art. 184 Código Penal), y el acoso sexual en el entorno laboral es definido como todo "comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil". (art. 4. 2.e ET y párrafo 18 de la Recomendación General núm. 19, de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW)).

como conductas de intercambio o de coerción sexual ejercidos a través de la promesa de recompensas y las amenazas de castigo. En los casos citados, el acoso sexual tuvo consecuencias distintas. La mujer que no accedió a las proposiciones del encargado, se vio privada de trabajo por el propio encargado que la acosaba y quisieron retornarla de manera anticipada y forzosa.

Por último, otro factor que supone una importante limitación para abordar esta problemática y que critican desde distintos colectivos, es la **ausencia de datos públicos**. Como señaló uno de los entrevistados, esta carencia de información impide dar cuenta de la amplitud del fenómeno y es aprovechada por las organizaciones patronales para insistir en que se trata de casos aislados.

A través de este acercamiento parcial al fenómeno, hemos podido reconocer todas las dimensiones que caracterizan al acoso sexual en estos contextos: la evidencia de factores propicios para que el acoso tenga lugar, y una gestión de éste por parte de las víctimas que pasa a menudo por el silencio y el rechazo a identificarse como víctimas. Para acabar, comprobamos la presencia de ideologías sexistas y racistas que explican el fenómeno estigmatizando las conductas de los hombres extranjeros y en algunos casos de las propias víctimas, al tiempo que liberan al empresariado de sus responsabilidades.

Vulneración de derechos vinculada a obstáculos para acceder a la justicia

Los elementos presentados hasta ahora dan cuenta de los límites estructurales que encuentran las temporeras para hacer públicos y denunciar los distintos tipos de abuso de los que son víctimas y, por ende, acceder a la justicia.

En cuanto a los abusos laborales, existen una serie de **condicionantes materiales y jurídicos que dificultan las denuncias**. En primer lugar, la falta de información proporcionada a las trabajadoras en general sobre los derechos que las amparan y, en particular, sobre las características de sus contratos (y la imposibilidad de disponer de una copia, en ocasiones hasta el momento de su partida), les impide presentar cualquier tipo de reclamo.

Esta situación de desinformación también hace extremadamente difícil denunciar otros abusos como los relacionados con los impagos. A los hechos ya mencionados, de que las mujeres no saben español y de que, en muchos casos, no pueden leer las nóminas, ni hacer la conversión al euro, hay que añadir la dificultad de la temporalidad de sus estancias. Cuando las mujeres deciden contactar a sindicatos o asociaciones para reclamar estos impagos, el retorno previsto limita las posibilidades de emprender acciones contra los empleadores. Por último, el aislamiento y desconocimiento del medio y el temor a perder sus empleos y ser devueltas a Marruecos y verse excluidas de la contratación en próximas temporadas, inhiben la interposición de denuncias por parte de las trabajadoras.

Respecto a los abusos sexuales, los mismos factores de discriminación, de dependencia y de desigualdad que explican su existencia en el sector implican también la imposibilidad para estas mujeres de denunciarlos sin correr riesgos importantes.

A pesar de que todos los actores asociativos y sindicales e informantes clave reconocen la existencia de abusos sexuales en el sector, cada actor parece tener una opinión distinta sobre la extensión del fenómeno y la manera en la que debe ser abordado. Para explicar la presencia de abusos sexuales y las pocas denuncias que se presentan, éstos aluden principalmente a la pobreza de las mujeres y su dependencia al contrato, a las presiones ejercidas a través de la retención de pasaporte o de la privación de trabajo, al miedo a que la noticia llegue hasta Marruecos poniendo en cuestión su honor y reputación, en particular cuando las mujeres están casadas, y a la existencia de "listas negras" que impiden que las denunciante renueven sus contratos a la temporada siguiente.

Asimismo, **algunos informantes apuntan a la existencia de una complicidad entre el sector y las instituciones locales que contribuiría a desincentivar las denuncias en vez de respaldarlas**; evocando, por ejemplo, un caso en el que la Guardia civil participó en el traslado ilegal de las temporeras al país de origen o la falta de voluntad de la Inspección del trabajo a realizar un control de manera neutral. Esta impunidad se extendería al sector judicial y explicaría que algunas de las denuncias sean archivadas y pocas empresas estén condenadas¹⁹.

De esta forma, cuando en algunos casos se decide acceder a la justicia, la capacidad de incidencia y transformación de estas acciones es limitada. Estas situaciones, que generalmente, ocurren al final de la temporada, **suelen ser resueltas a través de la activación del retorno anticipado**, una práctica ilegal si se produce sin el consentimiento de la/s trabajadora/s. Por otro lado, estas acciones pueden tener **efectos negativos en la trayectoria de las mujeres que denuncian**, en tanto a la excepcionalidad de las victorias jurídicas, se suman otras complicaciones como la pérdida de sus contratos, la imposibilidad de trabajar en próximas temporadas y/o sufrir el rechazo social una vez en Marruecos.

Recomendaciones

La contratación en origen articula un modelo de gestión de la mano de obra que reposa sobre jerarquías de género, clase, raza y ciudadanía, y cuyo funcionamiento depende, precisamente, de su reproducción. En consecuencia, tratar de transformar las condiciones de las temporeras marroquíes en la agricultura

¹⁹ Véase: "Una juez archiva la segunda causa de un grupo de temporeras de Huelva", El País 24 de abril de 2019. En: https://elpais.com/politica/2019/04/23/actualidad/1556017791_391419.html. "El precio de denunciar los abusos en la fresa", El País 25 de marzo de 2019. En: https://elpais.com/politica/2019/03/23/actualidad/1553361492_904277.html. "El SAT denuncia el intento de "secuestro" a 400 temporeras de la fresa que acudieron a la Guardia Civil", Público 3 de junio de 2018. En: <https://www.publico.es/sociedad/sat-denuncia-secuestro-400-temporeras-fresa-acudieron-guardia-civil.html>

onubense sin tener en cuenta la intersección de los distintos ejes de poder que configuran sus experiencias de trabajo y estancia puede resultar poco eficaz o contraproducente.

Así, por ejemplo, el hecho de enviar mediadores para detectar situaciones de acoso no será efectivo si, en caso de denuncia, las mujeres no tienen asegurados sus empleos, su autorización de residencia y la renovación de su contrato. De igual manera, la inserción de artículos sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la lucha contra el acoso en el Convenio colectivo no será efectiva si no incorpora una crítica explícita al carácter discriminatorio del actual proceso de selección de las trabajadoras. Por lo tanto, resulta coherente afirmar que la lucha contra las desigualdades y abusos en el sector requiere un cuestionamiento del régimen migratorio, el capitalismo agrario globalizado y del sistema patriarcal.

Dicho esto, varias medidas nos parecen imprescindibles para lograr una mejora de la situación de las trabajadoras contratadas en origen en el medio plazo:

En primer lugar, **realizar un cambio en las características de los Contratos en Origen que aseguren una igualdad de derechos con el resto de trabajadores y trabajadoras**. Un primer paso, sería hacer respetar las disposiciones normativas que, en el marco de la legislación vigente, permiten eliminar la actual dependencia de las trabajadoras hacia un empleador único, implementando la posibilidad de cambiar de empleo durante la vigencia del visado, posibilitando prórrogas a sus estancias y modificaciones de sus autorizaciones de trabajo y estancia. De igual manera, habría que eliminar los criterios de selección actualmente en vigor. Por último, acabar con el sistema de listas negras que impiden a las trabajadoras acceder nuevamente a un contrato tras un conflicto con su empleador o cuando éste no vuelva a solicitarla. Asimismo, se debería ofrecer a las temporeras la posibilidad de cambiar de empleador en la temporada siguiente si así lo desean.

En segundo lugar, evitar reproducir las divisiones existentes entre los diferentes grupos de trabajadores y trabajadoras en función de su situación administrativa, sexo y nacionalidad (trabajadores y trabajadoras extranjeros residentes, personas indocumentadas, personal de nacionalidad española...) y **abordar la problemática de las temporeras contratadas en origen desde una perspectiva global** que atienda a cómo se articulan los distintos regímenes migratorios y laborales en el mercado de trabajo.

En tercer lugar, **facilitar a todas las trabajadoras información clara y en su idioma sobre los derechos laborales y de estancia que poseen**. Asimismo, proporcionarles el contacto de las organizaciones independientes e instituciones a las que recurrir en caso de conflictos en el trabajo o situaciones de acoso o maltrato. Disponer de esta información es un primer paso clave para procurar su acceso a la justicia. En caso de denuncia, la administración de justicia debe considerar la situación de vulnerabilidad de las temporeras y expedirse de manera ágil. En este sentido, serán necesarias medidas extraordinarias que permitan la estancia legal de las

denunciantes para asegurar el sostenimiento del proceso judicial, así como sentencias rápidas y consistentes.

En cuarto lugar, **reforzar los mecanismos de inspección y control en materia laboral, de acoso sexual y discriminación y de alojamiento**. Ello requiere reforzar los recursos, humanos y materiales, de la Inspección de trabajo, así como implementar la práctica de inspecciones sin preaviso. Igualmente, debe permitirse el acceso de sindicalistas y otros actores sociales a los lugares de trabajo y residencia de las mujeres. La acción de sindicatos y asociaciones deberá verse reforzada por la acción de mediadoras independientes con conocimiento del árabe y formación en género, a las que las trabajadoras puedan dirigirse en caso de sufrir abusos laborales o sexuales.

En quinto lugar, **desarrollar protocolos de actuación para que el personal sanitario pueda proceder de manera ajustada a las especificidades que las mujeres trabajadoras de la fresa presentan respecto al acceso a la salud**. Este protocolo interpelaría no solo a médicos/as y enfermeros/as sino también al personal administrativo. Esta estandarización del procedimiento permitiría garantizar, desde el punto de vista de las instituciones sanitarias, el derecho a una atención sanitaria no dejando esta cuestión a una decisión individual de las personas que atienden a las mujeres en diferentes fases del proceso de atención.

Por último, es necesario insistir en que las situaciones de vulneraciones de derechos laborales y contra la indemnidad sexual no se restringen a las pocas víctimas identificadas. Para ello, como han señalado algunos de los informantes entrevistados, la **creación de un censo de todos los casos identificados**, denunciados, así como de las sentencias emitidas, puede constituir una herramienta eficaz tanto para probar la amplitud y el carácter estructural del fenómeno como para permitir el aprendizaje de los logros y fracasos obtenidos por las que se atreven a denunciar.

Tanto dentro como fuera de las empresas deberán proporcionarse los **recursos necesarios para denunciar** estas vulneraciones de derechos y más importante aún será contar con los **recursos adecuados para fomentar la prevención** de estas situaciones, como la **promoción de formación real** dentro de las empresas y la **implementación efectiva de protocolos** que conduzcan al cumplimiento de la legalidad y los principios de no discriminación incluidos en el Convenio Colectivo y el conjunto del marco normativo que regula las condiciones laborales y de estancia de las trabajadoras contratadas en origen.