

# Desmontando la “inmigración ordenada”: el trabajo de las temporeras de los frutos rojos

## Abstract

Este paper analiza el mercado de trabajo extremadamente feminizado y el sistema de contratación en origen por contingentes y devolución al terminar el contrato dentro del sector de frutos rojos o ‘berries’ (fresa, frambuesa, grosella, arándano y mora).

El informe está localizado principalmente en las contrataciones dentro de la provincia de Huelva —por representar la mayor producción en España, que a su vez es primer exportador mundial—, pero sobre todo por ser ‘pionera’ en el modelo de contratación circular en origen por contingente que ha inspirado la actual directiva europea (2014/36/UE, modificada por la Directiva (UE) 2018/957). El modelo de **contratación en origen por contingente** está dirigido a aquellas personas trabajadoras que no están ni residen en España y que son seleccionadas en sus respectivos países a petición de las empresas. Solo se puede emplear a personas extranjeras mediante este tipo de contrato siempre y cuando no se cubran los puestos de trabajo con las personas nacionales o extranjeras residentes en la zona.

También seguimos el rastro de las empresas españolas de los frutos rojos que desarrollan su actividad en Marruecos, donde el trabajo es mayormente femenino.

- A nivel legal desde los años 60 se ha ido creando una estructura que permite contratar contingentes de trabajadoras extranjeras con un perfil vulnerabilizado<sup>1</sup> —o considerado

---

<sup>1</sup> Utilizamos el término ‘vulnerabilizado’ y no ‘vulnerable’ en el sentido de que las mujeres cuyas experiencias analizamos en este informe son puestas en situaciones de asimetría, ya sea a un nivel jurídico, laboral o social de manera que las exponen a un abuso de poder, acentuado por su condición de ser mujer, migrante y pobre en un contexto patriarcal, racista y capitalista. Sus derechos son vulnerados, a pesar de lo cual, ellas no son vulnerables, sino mujeres fuertes y valientes que no aceptan los abusos a los que son sometidas con pasividad, sino que los encaran exponiéndose a perder su trabajo y a pesar de la falta de recursos. En este sentido, recomendamos la lectura de documentos como la Tesis doctoral de Juana Moreno Nieto, “Trabajo y género en la globalización agroalimentaria. Las trabajadoras de la fresa en Marruecos”, que documenta diversas estrategias de resistencia de las trabajadoras ante los abusos que sufren. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/672185>

vulnerable, en base a unos prejuicios—, y bajo unas condiciones de asimetría, para asegurar que vuelven a su país y que no son conflictivas durante su estancia. Es un sistema que se ha ido sofisticando a lo largo de los años, tanto a un nivel legal como de perfil de los cupos.

- Si bien en las plantaciones del sector de frutos rojos en España buscan un perfil de mujer con cargas familiares —para asegurar ese retorno a Marruecos al terminar el trabajo—, en Marruecos priorizan la contratación de mujeres jóvenes —a menudo menores— y solteras, por ser un colectivo considerado como menos exigente en la reivindicación de sus derechos laborales. En ambos lugares, las trabajadoras trabajan en condiciones de explotación laboral y existen numerosas denuncias de acoso sexual.
  - Se trata de un sector en el que ha habido una progresiva concentración—cada vez menos empresas controlan explotaciones con más hectáreas—, dominado por empresas transnacionales que producen para la exportación mayormente a los mercados europeos.
-

## 1. Situación del sector

### 1.1. Estructura y dimensiones del sector

El sector de los frutos rojos es uno de los sectores agrícolas que ha experimentado un mayor desarrollo en las últimas décadas en Andalucía, desde que comenzó en los años 60, hasta nuestros días. Estos se dedican sobre todo a la exportación, debido a su precio competitivo respecto a otros países (principalmente a la Unión Europea), hasta el punto de que actualmente España es el mayor exportador mundial de fresas frescas<sup>2</sup> (con una cuota del 24% a pesar de producir el 4% mundial<sup>3</sup>), y ocupa el 6º puesto en exportación de fresas procesadas<sup>4</sup>.

En 2017 España produjo el 27,62% de la fresa de la UE (estimando una producción de 1.305 miles de toneladas)<sup>5</sup>. Andalucía genera, a su vez, el 97% de la fresa producida en el estado español, de la cual el 99,7% se produce en Huelva (datos de la campaña 2017/18<sup>6</sup>).

Sin embargo, la producción de fresa ha ido retrocediendo en las últimas campañas<sup>7</sup>, debido a la retirada de superficie de cultivo para diversificar el sector con otros frutos rojos (berries) como la frambuesa, el arándano y la mora, que también se destinan mayormente a la exportación.

En 2018, España exportó fresas por valor de unos 587 millones de euros, y el total de exportaciones de berries superó los 1.332 millones de euros.

#### Exportaciones españolas de frutas y hortalizas - año 2018 - en euros

|              | Exportación en euros |
|--------------|----------------------|
| Fresa        | 587.177.819          |
| Frambuesa    | 382.880.948          |
| Arándano     | 324.384.806          |
| Grosella     | 11.360.773           |
| Mora         | 26.715.402           |
| <b>Total</b> | <b>1.332.521.766</b> |

Fuente: Fepex<sup>8</sup>

<sup>2</sup> Fecha 20/04/2019 <https://www.tridge.com/intelligences/stawberry/>

<sup>3</sup> Fuente: <https://www.tridge.com/hs-codes/081010/export>

<sup>4</sup> Fecha 29/04/2019 <https://www.tridge.com/hs-codes/081110-strawberries-uncooked-steamed-or-boiled-frozen/export>

<sup>5</sup> Estimación de Eurostat, según el Observatorio de precios y mercados de la Junta de Andalucía

<https://www.juntadeandalucia.es/agriculturaypesca/observatorio/servlet/FrontController?action=RecordContent&table=11113&element=2478084&>

<sup>6</sup> Datos del Observatorio de precios y mercados de la Junta de Andalucía

<https://www.juntadeandalucia.es/agriculturaypesca/observatorio/servlet/FrontController?action=RecordContent&table=11113&element=2478084&>

<sup>7</sup> En los años 2016, 2017, 2018 ha retrocedido un 14%

<sup>8</sup> <http://www.fepex.es/en-gb/datos-del-sector/exportacion-importacion-espa%C3%B1ola-frutas-hortalizas>

La gran mayoría de las exportaciones andaluzas de fresa se dirigen a la UE. El principal socio comercial es Alemania, y le siguen Francia y Reino Unido.



Países importadores de fresas Españolas. Fuente: tridge.com<sup>9</sup>

El tamaño medio de las explotaciones ha aumentado exponencialmente en las últimas décadas: si bien durante los años 60 el cultivo de la fresa estaba basado en pequeñas explotaciones familiares de 1 a 2 hectáreas, en el año 2004 el tamaño medio de las explotaciones llegaba a las 15 hectáreas. Actualmente se trata de un cultivo que —junto al resto de otros frutos rojos—, se extiende sobre más de 10.000 hectáreas de invernaderos. El sector está dominado por grandes empresas transnacionales que controlan la distribución de la fruta en los mercados europeos, acumulando la mayor parte de los beneficios<sup>10</sup>.

El carácter altamente perecedero de la fresa y los frutos unido a que es un producto que —en el caso de España—, se exporta mayormente y por ende, debe recorrer miles de kilómetros, acentúa la necesidad de mano de obra abundante y disponible para asegurar la recolección<sup>11</sup>.

## 2.2 Transformación del sector y marco legislativo

El cultivo de la fresa en Huelva comienza durante los años 60, y durante los primeros años, se lleva a cabo en pequeñas explotaciones de 1 a 2 hectáreas, por mano de obra familiar. La entrada de España en la UE, primero tras **la adhesión de España a la comunidad europea** en 1986 y después, con la implementación del Mercado

<sup>9</sup> Captura realizada el 20/04/2019 <https://www.tridge.com/hs-codes/081010>

<sup>10</sup> Datos de Moreno Nieto Juana y Hellio Emmanuelle, 2017. "Las jornaleras de la fresa en Andalucía y Marruecos Hacia un análisis feminista de la globalización agroalimentaria." *Revista Soberanía Alimentaria*, 30. 2017. Online: <https://www.soberaniaalimentaria.info/numeros-publicados/61-numero-30/480-las-jornaleras-de-la-fresa-en-andalucia-y-marruecos>

<sup>11</sup> Moreno Nieto Juana y Hellio Emmanuelle, 2017. "Las jornaleras de la fresa en Andalucía y Marruecos Hacia un análisis feminista de la globalización agroalimentaria." *Revista Soberanía Alimentaria*, 30. 2017. Online: <https://www.soberaniaalimentaria.info/numeros-publicados/61-numero-30/480-las-jornaleras-de-la-fresa-en-andalucia-y-marruecos>

único Europeo en 1993, supone el inicio de una transformación de este tipo de explotación familiar a **un modelo intensivo dirigido a la exportación**.

Es en **los años noventa** cuando comienzan a incorporarse al sector **inmigrantes procedentes del norte de África y la zona subsahariana**, al desplazarse los trabajadores nacionales que trabajaban hasta entonces hacia otros sectores con mejores condiciones laborales. Una gran mayoría de estos nuevos trabajadores migrantes trabajan sin contrato laboral y bajo condiciones —remuneración, jornada— por debajo del convenio colectivo.<sup>12</sup>

En el año **1991**, tiene lugar una primera **regularización temporal de estos trabajadores** siempre y cuando contasen con oferta firme, compromiso o contrato de trabajo para la realización de trabajos de temporada o campaña<sup>13</sup>. A pesar del proceso de regularización, continuaba habiendo temporeros migrados en situaciones de irregularidad. Ese mismo año —1991— se aprobó una proposición no de Ley relativa a la situación de los extranjeros en España<sup>14</sup> que supone el inicio a la **política de cupos o contingentes, adoptada a partir de 1993** por el Consejo de Ministros. A partir de ese año el Gobierno español adopta la política del contingente que fija unos **cupos anuales para trabajadores extranjeros no comunitarios a los que se les permite entrar en España con el fin de cubrir aquellas vacantes para las que el mercado laboral interno es insuficiente**.<sup>15</sup>

**En 1997** tiene lugar el **Convenio Marco de Colaboración para la “Ordenación de las Migraciones Interiores en las Diversas Campañas Agrícolas de Empleo Temporal”**, cuyo **Protocolo Adicional** —21 de septiembre de 1999— establece una mayor “colaboración en el establecimiento y desarrollo de un procedimiento subsidiario para la contratación de trabajadores extranjeros en sus países de origen, en campañas agrícolas de temporada, una vez agotadas las posibilidades de contratar trabajadores españoles, comunitarios o extranjeros legalmente establecidos en España.”. Este protocolo permite la contratación programada de personas que no se hallen ni residan en España, seleccionadas en sus países de origen a partir de ofertas presentadas por los empleadores.

Entre **2001 y 2003** se firman los **primeros convenios bilaterales entre España y otros países —Polonia, Marruecos, Bulgaria, Colombia, Ecuador, República Dominicana y Rumanía y posteriormente Mauritania y Ucrania—**. Esos acuerdos, que se conocieron como ‘**contratación en origen**’, permitían suplir la mano de obra que había marchado a sectores más pujantes, como la construcción o la hostelería.

### Evolución del marco legal<sup>16</sup>

<sup>12</sup> 'La no formalización de las relaciones laborales mediante un contrato laboral, la remuneración de las horas de trabajo por debajo del convenio colectivo y las jornadas laborales excesivas eran características frecuentes de la situación laboral de estos trabajadores, que se desarrollaban en una economía sumergida al amparo de una débil actuación del Ministerio de Trabajo en materia de inspección'. Rafael Allepuz Capdevila; Teresa Torres Solé. 2017 "La contratación de temporeros en las campañas de recolección del sector frutícola. Cuadernos de Relaciones Laborales". Ediciones Complutense. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/59559/4564456546790>

<sup>13</sup> Instrucciones aprobadas el 8 de junio de 1991

<sup>14</sup> Proposición no de Ley del Congreso de los Diputados, de 9 de abril que insta al gobierno de Felipe González a abrir un nuevo proceso de regularización debido al incremento de la inmigración irregular.

<sup>15</sup> Desde entonces, el contingente se ha aprobado todos los años, excepto aquéllos en los que ha tenido lugar un proceso extraordinario de regularización o documentación de extranjeros que se encontraban en España en situación de irregularidad administrativa. Para un estudio sobre la política de contingentes. Márquez Domínguez, J. A.; Gordo Márquez, M.; Felicidades García, J.; Díaz Diego, J. (2013). "Evolución de los contingentes de trabajadores extranjeros en España (1993-2011): las actividades agrícolas". En: Camacho Ballesta, J. A. y Jiménez Olivencia, Y. (eds.). Desarrollo Regional Sostenible en tiempos de crisis. Vol. 2, cap. 41, págs. 757-780. Ed. Universidad de Granada, Granada. ISBN 978-84-338-5559-6. Online: <http://hdl.handle.net/10481/27494>.

<sup>16</sup> Elaboración propia, tomando como referencia varios estudios: Conejero Paz, Enrique. La política de inmigración en España. 09-11-2012. Revista 3C empresa - Revista de investigación Editada por Área de Innovación y Desarrollo, S.L.

<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/59559/4564456546790>; Allepuz Capdevila Rafael, Torres Solé Teresa La contratación de temporeros en las campañas de recolección del sector frutícola. Cuadernos de Relaciones Laborales ISSN: 1131-8635. Ediciones Complutense. <http://dx.doi.org/10.5209/CRLA.59559>; Márquez, J. A., Gordo, M., Felicidades, J. y Díaz-Diego, J. 2013.-

Evolución de los contingentes de trabajadores extranjeros en España (1993-2011):: I+D+i Gestión colectiva de contrataciones agrícolas en origen y sus soportes territoriales en España y Marruecos: propuesta de concatenación de campañas e implicaciones en el codesarrollo. Financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación (Ref. CSO2010-18764, 2011-2013).

[https://www.academia.edu/30652488/M%C3%A1rquez\\_J.\\_A.\\_Gordo\\_M.\\_Felicidades\\_J.\\_y\\_D%C3%ADaz-Diego\\_J.\\_2013.\\_Evoluci%C3%B3n\\_de\\_los\\_contingentes\\_de\\_trabajadores\\_extranjeros\\_en\\_Espa%C3%B1a\\_1993-2011\\_las\\_actividades\\_agr%C3%ADcolas](https://www.academia.edu/30652488/M%C3%A1rquez_J._A._Gordo_M._Felicidades_J._y_D%C3%ADaz-Diego_J._2013._Evoluci%C3%B3n_de_los_contingentes_de_trabajadores_extranjeros_en_Espa%C3%B1a_1993-2011_las_actividades_agr%C3%ADcolas). Camacho J. A. y Jim%C3%A9nez Y. Eds. Desarrollo regional sostenible en tiempos de crisis vol. II

| Año              | Hito  | Contexto   |
|------------------|---|--|
| 60's-70's        | Comienzo del cultivo de fresas  | Las plantaciones son mayormente familiares, de una extensión de 1 a 2 hectáreas  |
| A partir de 1986 | Entrada de España en la UE  | Comienzo de modelo de explotación intensiva orientada a la exportación   |
| 1991             | Primera regularización de trabajadores temporeros migrantes   | Trabajadores españoles de la agricultura se desplazan a otras actividades con mejores condiciones laborales.<br>Trabajadores inmigrantes de África subsahariana comienzan a trabajar como temporeros.  |
| 1993             | Comienza la <b>política de cupos o contingentes</b>   |  |
| 1997             | Convenio Marco de Colaboración para la Ordenación de las Migraciones Interiores en las Diversas Campañas Agrícolas de Empleo Temporal   | El crecimiento económico durante los 90's tiene como consecuencia que muchos trabajadores migrantes que llegaron para trabajar en agricultura, se van a otros sectores.  |
| 1999             | Protocolo Adicional con el objetivo de establecer una mayor "colaboración en el establecimiento y desarrollo de un procedimiento subsidiario para la <b>contratación de trabajadores extranjeros en sus países de origen</b> ". | Responde al 'problema' de que muchos trabajadores inmigrantes contratados como temporeros abandonan el sector agrario para ocupar mejores empleos en sectores de construcción y servicios.   |
| 2000             | Ley de Extranjería, la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre 'derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social'  |  |
| 2001             | Se aprueba el Real Decreto 864/2001, de 20 de julio. Regula un tipo de <b>permiso de trabajo que autoriza la realización de actividades o servicios de temporada o campaña</b> .  | Este Real Decreto limita la estancia a una actividad, ámbito geográfico concreto y su duración coincide con la del contrato de trabajo, no pudiendo exceder los nueve meses. El trabajador no puede cambiar de actividad, una vez en España, siendo 'cautivo' del contrato |
| 2001-2003        | Se firman los <b>primeros convenios bilaterales</b> entre España y países como Polonia, Rumanía, Ecuador o Marruecos. Esos acuerdos contemplan la 'contratación en origen'.   | El 25 de julio tiene lugar el primer Acuerdo sobre mano de obra entre el Reino de España y el Reino de Marruecos <sup>17</sup>   |

<sup>17</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2001-17764](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2001-17764)

|           |   |  |
|-----------|---|--|
| 2004      | Polonia entra en la UE  |  |
| 2004      | Real Decreto 2393/2004 Establece que el empleador debe presentar la oferta de trabajo ante el Servicio Público de Empleo, estatal y/o regional, que dispone del plazo de 25 días para gestionarla y cubrirla con candidatos ya incorporados al mercado laboral español. |  |
| 2006      | Convenio para la ordenación, coordinación e integración sociolaboral de los flujos migratorios laborales en campañas agrícolas de temporada.  | Llega el primer contingente de 1.800 temporeras contratadas en origen de Marruecos, con el apoyo financiero de la Unión Europea  |
| 2007-2008 | Adhesiones de Bulgaria y Rumanía a la Unión Europea.  | La entrada de los países del este en la Unión Europea supone una pérdida de control para los empleadores sobre los trabajadores Nacionales de Bulgaria, Rumanía y Polonia, al convertirse en ciudadanos comunitarios de pleno derecho. Tiene lugar una reorientación de las contrataciones hacia Marruecos.<br><br>El sector fresero se convierte en el principal empleador con la fórmula de contratos en origen a escala nacional, llegando a realizar más de 40.000 contratos durante la temporada 2007/2008 con un tipo de contratación extremadamente feminizada. <sup>18</sup> |
| 2009      | Ley Orgánica 2/2009 de 11 de septiembre reformó de nuevo la Ley de Extranjería  | El procedimiento para reclutar temporeros extranjeros que no se encuentran en España pasa a denominarse <b>"gestión colectiva de las contrataciones en origen"</b> (GECCO).  |
| 2010-2012 | Inicio de la crisis económica   | Retorno significativo hacia las actividades temporales del sector frutícola por parte de los desempleados españoles, y de los extranjeros residentes en el país.<br><br>Se aprueban cupos menores, y los que vienen son trabajadores 'fidelizados'—repetición de contrato—   |
| 2012      | Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (LRML)   | <b>Empresas de Trabajo Temporal (ETT) podrán actuar como agencias de colocación</b> , para lo cual deberán obtener autorización previa. Esto dio lugar a situaciones abusivas, pues en ocasiones ni siquiera respetaban los convenios del campo.   |

<sup>18</sup> "Como todo programa de migración temporal, la contratación en origen permite fabricar una mano de obra cautiva y flexible, presente sólo cuando se la necesita. El desarrollo de esta forma de empleo supone una legalización e institucionalización de la deslocalización en sitio obtenida previamente a través del empleo de trabajadores en situación irregular" Emmanuelle Helio y Juana Moreno Nieto. 2017. "Contrataciones en origen, deslocalización productiva y feminización del trabajo en la fresicultura del norte de Marruecos y el sur de España. Una historia en común". Dossiê: A Contratação na origem: Trabalho agrícola e migrações temporárias. pp. 21-46 Revista Navegar -, v. 3, nº 5, Jul.-Dic.. 2017. Online: [https://www.academia.edu/36689315/Contrataciones\\_en\\_origen\\_deslocalizaci%C3%B3n\\_productiva\\_y\\_feminizaci%C3%B3n\\_del\\_trabajo\\_en\\_la\\_fresicultura\\_del\\_norte\\_de\\_Marruecos\\_y\\_el\\_sur\\_de\\_Espa%C3%B1a.\\_Una\\_historia\\_en\\_com%C3%BA](https://www.academia.edu/36689315/Contrataciones_en_origen_deslocalizaci%C3%B3n_productiva_y_feminizaci%C3%B3n_del_trabajo_en_la_fresicultura_del_norte_de_Marruecos_y_el_sur_de_Espa%C3%B1a._Una_historia_en_com%C3%BA)

|      |  |  |
|------|--|--|
| 2014 | Directiva 2014/36/UE sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros  | Regula las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros <sup>19</sup> Es la directiva que se aplica actualmente. |
| 2018 | La Directiva (UE) 2018/957 <sup>20</sup> del Parlamento Europeo y del Consejo de 28 de junio de 2018 modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios |  |

Desde la entrada de España en la UE hasta la actualidad, se ha ido creando un marco jurídico que genera una situación de dependencia administrativa de los y las trabajadoras hacia el empleador, así como una selección del perfil en base a cómo se percibe la vulnerabilidad de los colectivos, y que a su vez vulnera sus derechos:

- La entrada en la UE da el paso a una **explotación intensiva orientada a la exportación cuya competitividad se basa en menores costes salariales**. Esto crea la necesidad para el empresariado de una mano de obra con menor poder negociador.
- Esta mano de obra son los **trabajadores migrantes** —inicialmente de África Subsahariana—, que comienzan a trabajar —primeramente de forma ilegal, posteriormente de manera regularizada— como temporeros. Pero estos trabajadores acaban desplazándose a otras actividades con mejores condiciones laborales.
- El establecimiento de los programas de **contratación en origen** se muestra como la solución a la necesidad para el empleador de **ejercer un mayor control sobre los y las trabajadoras en un sector como el de los frutos rojos, que es muy demandante en mano de obra, pero donde a su vez, las condiciones de venta de los productos ‘empujan’ a los productores a reducir al máximo sus costes<sup>21</sup>**, utilizando los salarios como variable de ajuste.<sup>22</sup> . De esta manera, la contratación crea una **fuerza de trabajo a bajo coste, “cautiva”** —cuya estancia está supeditada a un contrato y el trabajador debe volver al origen a la finalización del contrato— y **flexible<sup>23</sup>** —únicamente disponible en los períodos en los que la producción la requiere—.
- En este proceso se van perfilando las **características del colectivo de mano de obra, en base a su situación de dependencia**, que se define en función de su posición en la esfera doméstica/reproductiva, y que vulnerabiliza a las personas trabajadoras.

<sup>19</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0036&from=EN>

<sup>20</sup> <https://www.boe.es/doue/2018/173/L00016-00024.pdf>

<sup>21</sup> En este sentido, el informe de FIDH señala la responsabilidad de los compradores de la gran distribución en las bajas condiciones de venta. La Federación internacional de los derechos humanos (FIDH)— Importación de mano de obra para exportación de fresas - Condiciones laborales en los cultivos de fresa en Huelva (España). Condiciones laborales en los cultivos de fresa en Huelva (España) [https://www.fidh.org/IMG/pdf/informe\\_fresas\\_esp.pdf](https://www.fidh.org/IMG/pdf/informe_fresas_esp.pdf),

<sup>22</sup> En este sentido, es interesante leer en las revistas del sector cómo los empresarios defienden el sistema, dado que los ‘nacionales’ no quieren trabajar en un sector que no se ajusta a sus perspectivas salariales y laborales “Sin los inmigrantes, no podríamos generar riqueza. Los necesitamos. Con el paro agrícola, los de aquí no quieren trabajar: prefieren cobrar las ayudas que venir a recolectar al campo” afirma un empresario de Lucena del Puerto, <https://www.revistamercados.com/necesito-al-inmigrante-el-de-aqui-no-coge-la-fresa/>

<sup>23</sup> “Como todo programa de migración temporal, la contratación en origen permite fabricar una mano de obra cautiva y flexible, presente sólo cuando se la necesita. El desarrollo de esta forma de empleo supone una legalización e institucionalización de la deslocalización in situ obtenida previamente a través del empleo de trabajadores en situación irregular” Emmanuelle Helio Juana Moreno Nieto. 2017.

“Contrataciones en origen, deslocalización productiva y feminización del trabajo en la fresicultura del norte de Marruecos y el sur de España. Una historia en común”. Dossiê: A Contratação na origem: Trabalho agrícola e migrações temporárias. pp. 21-46 Revista Navegar -, v. 3, nº 5, Jul.–Dic.. 2017. Online:

[https://www.academia.edu/36689315/Contrataciones\\_en\\_origen\\_deslocalizaci%C3%B3n\\_productiva\\_y\\_feminizaci%C3%B3n\\_del\\_trabajo\\_en\\_la\\_fresicultura\\_del\\_norte\\_de\\_Marruecos\\_y\\_el\\_sur\\_de\\_Espa%C3%B1a.\\_Una\\_historia\\_en\\_com%C3%BA](https://www.academia.edu/36689315/Contrataciones_en_origen_deslocalizaci%C3%B3n_productiva_y_feminizaci%C3%B3n_del_trabajo_en_la_fresicultura_del_norte_de_Marruecos_y_el_sur_de_Espa%C3%B1a._Una_historia_en_com%C3%BA)



- Por último, la **'gestión colectiva de las contrataciones en origen'** convierte a los empleadores en una suerte de 'policía' que custodia y controla la mano de obra, dado que los programas exigen el retorno del trabajador.

### 1.3. El modelo de contratación en origen de mujeres de Marruecos

El primer acuerdo de **contratación en origen** con Marruecos se firma el año 2001<sup>24</sup>. No obstante, durante los primeros años del acuerdo, la mano de obra mayoritaria era de nacionalidad polaca y rumana. En el año 2004, Polonia pasa a formar parte de la UE y, en 2007, fue el turno de Rumanía y Bulgaria, por lo tanto, las trabajadoras de estos países pasan a convertirse en ciudadanas comunitarias de pleno derecho. La patronal fresera se quejaba además de que muchas mujeres de Europa del Este 'no cumplían con sus contratos tras finalizar la campaña y no retornaban a sus países de origen'<sup>25</sup>. Es entonces cuando tiene lugar una reorientación de las contrataciones hacia Marruecos.

Como se explicará más adelante, Cartaya (Huelva) es un municipio 'pionero' en cuanto a políticas de contratación de mano de obra migrante en origen. **En el 2005 se pone en marcha el proyecto AENEAS Cartaya**<sup>26</sup> —con apoyo financiero de la Unión Europea— para traer trabajadoras de Marruecos. El primer contingente de mujeres marroquíes llegó en 2006 y, a partir del siguiente año, se convirtieron en el colectivo mayoritario en la recogida de la fresa y otros frutos rojos, con excepción de un bajón en los años de la crisis económica, donde volvieron trabajadores de nacionalidad española. Según la organización Women's Link, **la última operación de reclutamiento de temporeras tuvo lugar el año 2008, desde esa fecha las trabajadoras de la fresa no han hecho sino repetir campaña**<sup>27</sup>. En el año 2018, se retoma la contratación de nuevas trabajadoras, que se añaden las que repiten de años anteriores. Para la campaña de 2019 el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social ha autorizado la contratación de 19.179 trabajadoras en origen en Marruecos. No obstante, la selección solo ha sido de 7.500, ya que el resto, unas 11.500, son repetidoras<sup>28</sup>.

### 1.4. Legislación aplicable: convenios no cumplidos

Las condiciones laborales de los trabajadores migrantes y sus derechos se recogen, entre otros documentos, en la **Directiva 2014/36/UE**<sup>29</sup>, en el **estatuto de trabajadores** y en el **convenio colectivo del campo**. Estos convenios del campo regulan cuestiones como el salario mínimo por jornada laboral y

<sup>24</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2001-17764](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2001-17764)

<sup>25</sup> [https://elpais.com/elpais/2018/06/07/mujeres/1528396330\\_755399.html](https://elpais.com/elpais/2018/06/07/mujeres/1528396330_755399.html)

<sup>26</sup> <https://docplayer.es/72797501-Proyecto-aeneas-cartaya.html>

<sup>27</sup> Entrevista del Observatorio de Derechos Humanos y empresas en el Mediterráneo a la organización Women's Link

<sup>28</sup> <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/inmigracionemigracion/detalle/3441>

<sup>29</sup> La Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros. (DO L 94 de 28/03/2014), modificada por la Directiva (UE) 2018/957 del 28 de junio de 2018

las horas extraordinarias, así como otras condiciones como el alojamiento, siendo específicos de cada provincia.

En la temporada de la fresa del año 2018, el convenio colectivo del campo en Huelva en vigor —2015-2017— establecía el salario para la recolección de fresa en 39'97 euros por día, así como una jornada de trabajo de 39 horas semanales de trabajo efectivo, sin establecer límite de horas de trabajo al día. Estas podían ser reducidas o ampliadas, pero si se superaban las treinta y nueve horas semanales debían ser consideradas a todos los efectos horas extraordinarias. Según varias fuentes, aunque las jornadas son generalmente de ocho horas, el convenio no se respeta y se trabaja habitualmente a *destajo*<sup>30</sup> lo que significa que las jornadas pueden prolongarse.

En noviembre de 2018 entró en vigor un nuevo convenio<sup>31</sup>. firmado por la patronal ASAJA y el sindicato CCOO. Este nuevo convenio aumenta el salario a 41,20 euros por día e incluye por primera vez un protocolo de prevención de acoso sexual a raíz de los casos que saltaron a la luz en el año 2018<sup>32</sup>. UGT lo impugnó y pactó, por su parte, otro convenio con COAG y UPA, que solo es de obligado cumplimiento para las empresas que forman parte de esas organizaciones patronales agrarias.

En Sevilla, el convenio establece 45,82 euros por día, para faenas en la fresa y similares. En Jaén, por ejemplo, la recogida de aceitunas está fijada en 53,42 euros por día<sup>33</sup>. Si nos vamos a otros países europeos, la hora trabajada se pagó en Francia en 2016 a 9,7 euros (unos 69,9€ la jornada de 7 horas). Este es el mínimo, pero el precio aumenta en función de la categoría en la que se trabaje, pudiendo cobrarse hasta 10,21 euros la hora. El trabajo 'a destajo' suele ser la norma, independientemente del país. Por ejemplo, pese a que la jornada laboral en Francia es de 35 horas semanales, esta jornada puede ampliarse hasta las diez horas diarias y a 48 por semana.<sup>34</sup>

## 2. La construcción de la vulnerabilidad: el reclutamiento en base a asimetrías jurídicas, coloniales y de género.

En el año 2018, varias trabajadoras de origen marroquí denunciaron explotación laboral y acoso sexual durante el tiempo en que trabajaron como temporeras en la recogida de la fresa en Huelva, más concretamente en la empresa **Doñana 1998**<sup>35</sup>

El escándalo saltó a los medios a finales de abril con la publicación en la revista alemana [Corrective.org](https://www.correctiv.org), en colaboración con *Buzz Feed Noticias*, del reportaje 'Rape in the Fields'<sup>36</sup> sobre los abusos laborales y sexuales en los campos italianos, marroquíes y españoles. No era la primera vez que este tema se publicaba en medios<sup>37</sup>, pero sí la que más repercusión ha tenido, generando un debate en la opinión pública.

La publicación de la revista *Corrective* y de *Buzzfeed News* documenta la contratación de un perfil muy concreto de trabajadora del campo: mujer, migrante, de origen rural con experiencia en la agricultura

<sup>30</sup> <https://www.elsaltodiario.com/temporeros/la-nueva-esclavitud-en-el-campo>, <https://www.diariosur.es/malaga/refugio-malagueno-temporeras-20180729215416-ni.html>, <http://www.exodo.org/la-fres-en-huelva-capitalismo-heteropatriarcal-en-estado-puro/>

<sup>31</sup> <http://www.amecopress.net/spip.php?article19123>

<sup>32</sup> Para más información: <https://correctiv.org/en/top-stories-en/2018/04/30/rape-in-the-fields/>

<sup>33</sup> <http://www.amecopress.net/spip.php?article19123>

<sup>34</sup> <http://blog.infoempleo.com/a/las-condiciones-laborales-temporeros/>

<sup>35</sup> Además de este procedimiento, tenemos constancia de otras denuncias abiertas. Por ejemplo, la organización Women's link interpuso una demanda a otra empresa, en representación a cuatro trabajadoras que denunciaron explotación laboral y acoso sexual. Las mujeres denunciaron ante la policía nacional y la guardia civil —acompañadas por las organizaciones Asnuci y Mujeres 24h- a un manijero# de una finca en la que trabajaron, por proposiciones sexuales y tocamientos. Fuente: entrevista propia a la organización Women's Link.

<sup>36</sup> <https://correctiv.org/en/top-stories-en/2018/04/30/rape-in-the-fields/>

<sup>37</sup> En 2010, El diario El País publicó el reportaje 'Víctimas del oro rojo', que denunciaba ya los abusos sexuales en los campos [https://elpais.com/diario/2010/06/13/domingo/1276401156\\_850215.html](https://elpais.com/diario/2010/06/13/domingo/1276401156_850215.html)

y con cargas familiares que garanticen que regresan a su país de origen al finalizar el contrato. Así como unas condiciones laborales y de contratación —sin estabilidad laboral, viviendo aisladas en las fincas, en condiciones de dependencia y control por parte de los patronos— que aumentan el riesgo de sufrir violencia laboral y sexual.

Varias investigaciones confirman la creación de este tipo de perfil y contratación. El informe 'The Vulnerability to exploitation to women migrant workers in agriculture in the UE'<sup>38</sup> de Letizia Palumbo y Alessandra Sciarba analiza —partiendo del análisis de casos en Italia y España— cómo se ha ido segmentando el mercado laboral del campo en estos dos países mediterráneos en base a unas características distintivas específicas.

Palumbo y Alessandra Sciarba hacen una lectura sobre las diferentes olas de colectivos que se han ido contratando para el trabajo en el campo. Su informe sostiene que la primera fuerza laboral migrante que fue reclutada en Huelva a mediados de los 90 —compuesta principalmente por hombres africanos, casi todos indocumentados— fue sustituida cuando iniciaron un proceso de empoderamiento que los llevó a sindicarse y a protestar por las condiciones abusivas de vida y trabajo. La solución a estos conflictos emergentes se halló en la contratación de ciudadanas de Europa del Este (principalmente polacas y rumanas) a través de "contratos en origen". En esta siguiente ola de contrataciones se decidió seleccionar principalmente a mujeres, ya que se las consideraba más dóciles y más hábiles en la cosecha<sup>39</sup>, a la vez que sus lazos con las familias en sus países de origen hacían que su regreso a casa después de la expiración del contrato fuera más certero.

En el momento en que estas mujeres del Este de Europa están en condiciones de obtener más derechos sociales debido a la ampliación de la UE hacia el Este, son reemplazadas. Se inicia así la contratación en origen de mujeres de Marruecos a través del programa AENEAS financiado por la UE. En este caso, el hecho de **haber dejado a criaturas menores de edad en el país de origen se convierte en un prerrequisito formal explícito para ser seleccionada**, como garantía del regreso de las madres a sus países de origen al final de la temporada de cosecha, tal como lo exige el programa. Las relaciones de cuidado y las responsabilidades familiares, lejos de ser un condicionante de discriminación positiva para la inserción laboral, se convierten aquí en un instrumento para generar un sujeto vulnerabilizado y sin derechos.

## 2. 1 Huelva como laboratorio de pruebas de la 'inmigración ordenada'

Un artículo de 'El País' de 2014/02/28/<sup>40</sup> explica cómo **la directiva Europea 2014/36/UE sobre las condiciones de los trabajadores temporeros no comunitarios, se inspira en el modelo de 'contratación en origen' aplicado en la provincia de Huelva desde 2004.**

El artículo señala a Juan Antonio Millán, por entonces alcalde de Cartaya y Vicepresidente de la Comisión de Integración y Cohesión Social de la Federación Española de Municipios y Provincias y uno

<sup>38</sup> Letizia PALUMBO y Alessandra SCIURBA

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604966/IPOL\\_STU\(2018\)604966\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604966/IPOL_STU(2018)604966_EN.pdf)

<sup>39</sup> El programa Salvados dedicado a las temporeras de La Sexta, el empresario que recluta temporeras en Marruecos afirma en la entrevista "selección a la gente que no va a dar problema a los empresarios después" y ante la pregunta de si las trabajadoras son dóciles, responde "dóciles son" [https://www.lasexta.com/noticias/sociedad/diez-videos-y-titulares-que-resumen-el-drama-de-muchas-temporeras-de-la-fresa-en-huelva-denunciado-en-salvados-video\\_201903105c8575f10cf2f61c93807d88.html](https://www.lasexta.com/noticias/sociedad/diez-videos-y-titulares-que-resumen-el-drama-de-muchas-temporeras-de-la-fresa-en-huelva-denunciado-en-salvados-video_201903105c8575f10cf2f61c93807d88.html)

<sup>40</sup> [https://elpais.com/diario/2008/07/14/andalucia/1215987726\\_850215.html](https://elpais.com/diario/2008/07/14/andalucia/1215987726_850215.html)

de los responsables del **proyecto Aeneas Cartaya**<sup>41</sup>, como uno de los máximos impulsores del modelo de lo que llaman “inmigración ordenada”.

En el año 2004, el **Ayuntamiento de Cartaya** comienza a realizar experiencias piloto, en colaboración con la Agencia nacional de empleo marroquí (Anapec) para contrataciones en origen de mujeres marroquíes. Al inicio el proyecto registra unas tasas de retorno muy bajas —más del 90% de las mujeres no retornaba a su país<sup>42</sup>, muchas de hecho no llegan a incorporarse—. Se trata de programas financiados por la Unión Europea y, por tanto, **los beneficiarios se ven obligados a cumplir con las instituciones —dado que la obtención de futuras subvenciones está supeditada a la consecución de una tasa de retorno importante—**, además de que **los empleadores demandan sus cuotas de mano de obra**. Es a partir de esta experiencia cuando se decide establecer un nuevo criterio vinculado con la situación reproductiva de las mujeres —que tengan niños a cargo—, requisito que mejora las tasas de devolución *“Esta mejora en las cifras se ha debido, sobre todo, a un cambio en el criterio de selección. Actualmente, se prioriza la contratación de mujeres de zonas rurales y con algún tipo de carga familiar que garantice su vuelta.”*<sup>43</sup>. Estos nuevos criterios relacionados con la situación reproductiva de las mujeres fueron decididos entre todos los actores del proyecto, sin embargo, se traslada la responsabilidad de la elección de mujeres con estas características claramente discriminatorias a las instituciones marroquíes (ANAPEC). En el año 2007 se añaden otros requisitos como la obligación de presentar un documento de consentimiento del marido.

## 2. 2 Una contratación en base a la esfera doméstica y reproductiva

Las **contrataciones en origen por contingente** para la recogida de la fresa en Huelva se realizan en **Marruecos a través de la Agencia Nacional de Empleo Marroquí (Anapec)** gracias a un acuerdo de contratación en origen firmado entre España y Marruecos.

El proceso de selección de trabajadoras dura unos 3 días<sup>44</sup> y se suele realizar a mediados de enero en varias ciudades de Marruecos. Una delegación de la patronal de la fresa viaja allí a hacer las entrevistas. Una delegación del Ministerio de Trabajo de la embajada española supervisa, pero no interviene en el proceso.

**Según la organización Women’s Link, organización que representa a cuatro trabajadoras que denunciaron explotación laboral y acoso sexual, el perfil específico que se exige a las trabajadoras desde el año 2005 es mujer, de entre 20 y 45 años de edad, con hijos menores de 14 años y proveniente de entornos rurales**<sup>45</sup>. Según esta misma organización, “La justificación del empresario y la administración pública para contratar este perfil se basó en su momento en la supuesta mayor capacidad de delicadeza, esfuerzo y concentración en el trabajo por el hecho de ser mujeres, madres y marroquíes.”<sup>46</sup> Para la organización, estos requisitos y criterios para ser contratadas son claramente discriminatorios y se basan en una visión estereotipada sobre cómo se supone que es el trabajo y el comportamiento de las mujeres marroquíes de religión musulmana —que no salen, no beben alcohol y

---

<sup>41</sup> IDEM

<sup>42</sup> IDEM

<sup>43</sup> *Idem.*

<sup>44</sup> “Women’s Link representa a cuatro trabajadoras de la fresa que denunciaron explotación laboral y acoso sexual en España” Amecopress 12 de marzo de 2019. <http://www.amecopress.net/spip.php?article19123>

<sup>45</sup> Entrevista del Observatorio de Derechos Humanos y Empresas en el Mediterráneo a la organización Women’s Link

<sup>46</sup> *Idem*

tienen poca o ninguna cultura sindical—. Además, las mujeres no pueden tener antecedentes penales y deben gozar de buena salud.

La organización explica que —según fuentes presentes— **en las entrevistas en origen se pregunta a las candidatas por el estado civil**. Como consecuencia, en la práctica, muchas de las mujeres que vienen a trabajar en la temporada de la fresas y frutos rojos son casadas, viudas o divorciadas. “Este perfil favorece que las mujeres que vienen a España son generalmente mantenedoras de sus familias en origen (de lo que ellas ingresan aquí en temporada dependen sus familias el resto del año) y, por tanto, necesitan el trabajo. Ello hace que sea probable que no se quejen de su situación laboral y garantiza que retornen a sus países cuando termine la temporada para volver con sus familias y para asegurarse la posibilidad de volver en años siguientes.”<sup>47</sup> **Según la organización, se trata de un sistema de contratación que se basa en una visión estereotipada sobre las mujeres marroquíes y su forma de trabajar.**

Este tipo de **contratos en origen** crea además una fuerte dependencia de las trabajadoras respecto de los empleadores. De entrada, el permiso de residencia de estas trabajadoras está condicionado a la vigencia del contrato laboral con el que accedieron al Estado español. Por otro lado, la renovación de la temporada siguiente depende exclusivamente de la voluntad de la persona o empresa empleadora: estos pueden decidir contratar a la trabajadora por su nombre para la próxima temporada, pudiendo ingresar a España sin pasar por un nuevo proceso de selección. Esta dependencia absoluta de la trabajadora con su empleador hace que “tengan que aceptar las condiciones laborales una vez llegan a España, aunque sean diferentes a las que le ofrecieron en origen sin capacidad de negociación, y favorece que no denuncien por miedo a perder el trabajo. Además, si denuncian corren el riesgo de que su historial quede manchado y que no las vuelvan a llamar nunca más para volver a trabajar en la campaña de la fresa”<sup>48</sup>.

### 3. Explotación laboral y acoso sexual

#### 3.1 La finca como frontera

Tras haber sido seleccionadas en Marruecos, las mujeres llegan a España por contingentes, en función de necesidades de temporada, entre los meses de febrero hasta principios de junio (julio en el caso de otros frutos rojos). Desde su llegada, hay un estricto protocolo que responde a lo que las expertas Emmanuelle Helio y Juana Moreno Nieto llaman la **‘sospecha migratoria’**<sup>49</sup> (es decir, el miedo a que, una vez en territorio europeo, las mujeres se fuguen). Por ello son recogidas en autobuses de las organizaciones agrarias, un control sobre su movilidad que posteriormente se extenderá a toda su estancia.

---

<sup>47</sup> Idem

<sup>48</sup> Entrevista a Womens Link

<sup>49</sup> Emmanuelle Helio, Juana Moreno Nieto. 2017. “Contrataciones en origen, deslocalización productiva y feminización del trabajo en la fresicultura del norte de Marruecos y el sur de España. Una historia en común”. *Dossiè: A Contratação na origem: Trabalho agrícola e migrações temporárias*. pp. 21-46 Revista Navegar -, v. 3, nº 5, Jul.–Dic. 2017. Online: [https://www.academia.edu/36689315/Contrataciones\\_en\\_origen\\_deslocalizaci%C3%B3n\\_productiva\\_y\\_feminizaci%C3%B3n\\_del\\_trabajo\\_en\\_la\\_fresicultura\\_del\\_norte\\_de\\_Marruecos\\_y\\_el\\_sur\\_de\\_Espa%C3%B1a.\\_Una\\_historia\\_en\\_com%C3%BAn](https://www.academia.edu/36689315/Contrataciones_en_origen_deslocalizaci%C3%B3n_productiva_y_feminizaci%C3%B3n_del_trabajo_en_la_fresicultura_del_norte_de_Marruecos_y_el_sur_de_Espa%C3%B1a._Una_historia_en_com%C3%BAn)

Cuando las mujeres llegan a España, no conocen a nadie ni hablan el idioma, encontrándose de alguna manera ‘cautivas’ en fincas valladas y con salidas controladas, alejadas de cualquier casco urbano. Esto limita sus desplazamientos y la posibilidad de relacionarse con otras personas. Varias fuentes<sup>50</sup> explican que **los empresarios han llegado a retener los pasaportes o retrasar el pago de parte de los salarios, con el objetivo de prevenir las fugas**, así como hay capataces que prohíben salir de noche cuando hay trabajo a la mañana siguiente.

Por otro lado, el acuerdo por el que venían las temporeras incluía que debían ser alojadas de forma gratuita por el propietario de la finca - por convenio del campo de Huelva-, pero no detallaba las condiciones. Una vez aquí, se dieron casos en los que a las temporeras les comunicaron que les descontaban suministros y alquiler de la nómina. En el caso concreto de las trabajadoras representadas por la organización Women’s Link en algunas de las fincas las condiciones de las viviendas son insalubres. “Las habitaciones eran barracones de obra, estaban llenas de insectos y en condiciones de higiene deficientes. El baño estaba situado fuera de las habitaciones y se trataba de un baño de obra.”<sup>51</sup> La Mesa de Integración, que engloba varias ONGs, denunció en su informe de 2017<sup>52</sup> que un 30% de las viviendas de las temporeras no cumplen las condiciones mínimas de habitabilidad. Por otro lado, el hecho de que las trabajadoras vivan en las fincas donde trabajan, apartadas de los núcleos de población, les impide establecer una clara diferenciación entre la vida privada y laboral.

### 3.2 Engaños en la contratación

Las condiciones que se ofrecen en la contratación en origen es un contrato con visado y derecho a la **Seguridad Social**. Pero según la organización Women’s Link<sup>53</sup>, en realidad, aunque las trabajadoras cotizan por el tiempo que están trabajando aquí, no están el tiempo suficiente como para disfrutar de derechos como el subsidio por desempleo.

Además, se producen varios engaños en las condiciones de trabajo que se comunica a las trabajadoras en el momento de contratación. “Las condiciones de trabajo en Huelva eran diferentes a lo que les habían explicado en Marruecos. **Cuando llegaron a España ninguna de ellas conocía, ni de forma verbal ni escrita en su idioma (aunque algunas no lo leen), el contenido específico del contrato que estaban firmando**, asumiendo que se cumplían las condiciones que les habían indicado en su país de origen y que dichas condiciones se ajustaban a la normativa aplicable en España.”<sup>54</sup>

En el caso de las mujeres representadas por Women’s Link se les ofreció en origen trabajar durante 3 meses con un periodo de prueba de 15 días, pero según la organización, “cuando llegaron firmaron un contrato que tenía un periodo de prueba de un mes y era un contrato de obra y servicio que podía rescindirse en cualquier momento según las necesidades de producción”. También se les trasladó que trabajarían 6,5 horas al día por un jornal de entre 39-40 euros, con un día de descanso a la semana. Lo que ocurrió es que trabajaban más horas de las que les habían ofrecido y les pagaban menos por la hora trabajada de lo que les habían dicho en su país y de lo que recoge el convenio colectivo. Las

<sup>50</sup> La Federación internacional de los derechos humanos (FIDH)– Importación de mano de obra para exportación de fresas - Condiciones laborales en los cultivos de fresa en Huelva (España). Condiciones laborales en los cultivos de fresa en Huelva (España)

[https://www.fidh.org/IMG/pdf/informe\\_fresas\\_esp.pdf](https://www.fidh.org/IMG/pdf/informe_fresas_esp.pdf), Emmanuelle Helio Juana Moreno Nieto. 2017. “Contrataciones en origen, deslocalización productiva y feminización del trabajo en la fricultura del norte de Marruecos y el sur de España. Una historia en común”.

<sup>51</sup> Entrevista a Women’s link

<sup>52</sup> <https://www.apdha.org/media/Informe-Asentamientos-Mesa-Integracion-Huelva.pdf>

<sup>53</sup> Entrevista del Observatorio de Derechos Humanos y empresas en el Mediterráneo a la organización Women’s Link.

<sup>54</sup> Idem

temporeras ignoraban qué días les iba a tocar trabajar y cuáles descansar, el horario y si el salario recibido incluía todas las horas extraordinarias.”

Además, las trabajadoras denuncian que “la empresa exigía altos niveles de producción que se incrementaban cada día. Los mecanismos de control de los niveles de producción no eran razonables, objetivos ni estáticos puesto que se deciden arbitrariamente en función de la media de todos los trabajadores, sin diferenciar ni en función de las horas trabajadas. Cuando el número de cajas de fruta no llega al mínimo exigido se les castiga sin empleo y sueldo durante un par de días como medida de presión para garantizar la productividad y se les amenaza con devolverlas a sus países si no mejoran el rendimiento”<sup>55</sup>

**Por otro lado, los contratos incluyen políticas internas sobre producción y conducta de dudosa legalidad**, así como penalizaciones a las trabajadoras si la producción no se adecua a lo que el empresario espera. Según explican Women’s link “el sistema de evaluación de la producción era totalmente subjetivo y las penalizaban sin trabajar cuando supuestamente no llegaban a los objetivos<sup>56</sup>. Entre las normas de conducta, se prohíbe, por ejemplo, hablar durante la jornada de trabajo sobre otras cuestiones que no tengan que ver con la tarea.”<sup>57</sup>

Otras organizaciones han denunciado que **no hay una garantía para las trabajadoras de actividad continuada**. Así, Mujeres24H explican que en la campaña de 2018<sup>58</sup> a algunas mujeres se les hizo venir de Marruecos con un contrato trimestral, pero acabaron trabajando sólo ocho o diez días y recibiendo tan sólo 300 euros. La organización exige que se cumpla la garantía de actividad continuada para las trabajadoras que determina la Orden Ministerial que regula las contrataciones en origen para 2019 (de redacción idéntica para campañas anteriores), que establece en su artículo 3 que la actividad laboral de las temporeras “no será inferior a un 75% del tiempo de trabajo habitual en el sector, por lo que el número de jornadas y/o horas de trabajo cotizadas se corresponderá con este límite mínimo”. Dicha normativa, según el colectivo onubense, pone en cuestión la compatibilidad legal de la aplicación de los periodos de prueba con este tipo de contratos en origen.

Este modelo de ocupación del trabajador bajo demanda funciona en Holanda, cuya la ley laboral permite los contratos flexibles de cero horas, donde la empresa no garantiza ningún mínimo de trabajo sino que ocupa los trabajadores en función de sus necesidades. “Como el contrato prevé descontar de la nómina del alojamiento (unos 100 euros semanales), el transporte (100 euros mensuales) y el seguro médico (100 euros más), si no hay trabajo llega una nómina en negativo: el trabajador paga por no trabajar.”<sup>59</sup>

La sentencia 143/2014 de la AP de Huelva<sup>60</sup> relata que las trabajadoras efectuaban jornadas de diez horas, desempeñando las tareas propias de la explotación agrícola, no respetándose el tiempo mínimo para la comida o sin tener días libres ni paga por horas extraordinarias, no les permitían beber agua ni abandonar el puesto de trabajo, y las insultaban de forma constante: “'Putas, os vamos a mandar a Marruecos, cojones, que en vuestro país estáis muertas de hambre’, ‘hijas de puta, tontas, inútiles’. Las sometían en la jornada laboral a una vigilancia estrecha hasta el punto de obligarlas a hacer sus

<sup>55</sup> Idem

<sup>56</sup> En el programa Salvados de La Sexta sobre las Temporeras, el presentador pregunta a un empresario si es cierto que se castiga a las temporeras y los patrones las retiran durante dos días sin cobrar, a lo que el empresario responde que es un ‘arresto psicológico’ y ‘es una forma de motivarlas’ [https://www.lasexta.com/programas/salvados/mejores-momentos/estas-son-las-condiciones-laborales-de-las-temporeras-una-jornada-entera-agachadas-recogiendo-fresas-a-seis-euros-la-hora-video\\_201903105c85731d0cf2f61c93807969.html](https://www.lasexta.com/programas/salvados/mejores-momentos/estas-son-las-condiciones-laborales-de-las-temporeras-una-jornada-entera-agachadas-recogiendo-fresas-a-seis-euros-la-hora-video_201903105c85731d0cf2f61c93807969.html)

<sup>57</sup> Idem

<sup>58</sup> <http://revista.lamardeonuba.es/mujeres24h-pide-que-se-garanticen-peonadas-suficientes-a-las-temporeras-marroquies-y-cuestiona-los-periodos-de-prueba-para-los-contratos-en-origen/>

<sup>59</sup> [https://www.ara.cat/economia/Emigrants-espanyols-atrapats-Holanda-contrates\\_0\\_2190980907.html?utm\\_medium=social&utm\\_source=twitter&utm\\_campaign=ara](https://www.ara.cat/economia/Emigrants-espanyols-atrapats-Holanda-contrates_0_2190980907.html?utm_medium=social&utm_source=twitter&utm_campaign=ara)

<sup>60</sup> [confidencialandaluz.com/wp-content/uploads/2018/05/Sentencia-Huelva-abril-2014.pdf](http://confidencialandaluz.com/wp-content/uploads/2018/05/Sentencia-Huelva-abril-2014.pdf)

necesidades en el mismo campo, impidiendo que se relacionasen con trabajadores de otras fincas o que abandonaran la misma si no era acompañadas, haciendo uso de la fuerza física en alguna ocasión y solicitando en otras favores sexuales para garantizar la continuidad del trabajo<sup>61</sup>.

### 3. 3 Acoso sexual en España, repudio en Marruecos

Los entornos de segregación y aislamiento en las granjas donde viven y trabajan las trabajadoras temporeras, así como su dependencia respecto al empresario aumenta el riesgo de abuso sexual y otras vulneraciones. En estudio, de Gálvez et al.<sup>62</sup>, algunas mujeres explican que las trabajadoras que se niegan a tener relaciones sexuales con los manijeros corren el riesgo de perder su trabajo. En este sentido, Muller y Prandi<sup>63</sup> entrevistaron a Josefa Mora Gómez, trabajadora social del centro público de salud de Palos de la Frontera -y que, por tanto, es quien debe autorizar todas las solicitudes de Interrupción Voluntaria del Embarazo -, quien explicaba que la tasa de aborto durante la temporada de recogida es muy alta, y la mayoría de las mujeres que se someten a esta práctica durante este período concreto son trabajadoras extranjeras. “Durante la cosecha, cuando llegan las trabajadoras inmigrantes, se produce un aumento de los abortos, y la mayoría de las solicitudes son de mujeres marroquíes, rumanas y búlgaras”. Según Gómez, en Palos y en la localidad vecina de Moguer, en 2016 se realizaron 185 abortos, de los cuales el 90 por ciento fueron solicitados por trabajadoras inmigrantes. La profesional muestra en la entrevista tener dudas fundamentadas de que estos embarazos fueran fruto de relaciones consentidas.

La activista Chadia Arab denuncia que en España los encargados de las explotaciones son en su gran mayoría hombres blancos y de nacionalidad española. **“Una triple dominación interviene y favorece la explotación de estas temporeras: la nacionalidad (marroquíes y empleadores españoles), el sexo (mujeres temporeras y hombres empleadores), la clase (obreras agrícolas y empresarios agrícolas), y un contexto post-colonial que no hay que subestimar entre los dos países”** <sup>64</sup>

‘En España, en cuanto surge un conflicto, a la migrante –expulsable y desechable en cualquier momento– la mandan de vuelta a su país. En eso también consiste la migración circular, una migración elegida, desde el país de origen, pero también elegida en España, donde no se quedan más que con las “mejores”, las más rentables, las más dóciles, las menos reivindicadoras, las más obedientes... ¿Podrán volver tranquilamente a Marruecos las que hablaron, y salir de nuevo para España el año que viene?’<sup>65</sup>.

Para la organización Women’s link, la feminización de la agricultura se ve a su vez favorecida por la feminización de la migración. “Las mujeres migrantes se incorporan al mercado laboral en sectores con mayor precariedad laboral. La precariedad laboral y la situación de discriminación estructural que sufren las mujeres hace que se enfrenten a mayores riesgos de abusos y discriminación específica que pueden socavar sus derechos, reconocidos, entre otros, en la Constitución Española, o la Carta de derechos humanos de la Unión Europea como la dignidad, integridad, igualdad ante la ley y no discriminación. En otras palabras, el contexto de explotación laboral feminizada favorece el chantaje sexual, los abusos sexuales y violaciones que sufren de forma específica por el hecho de ser mujeres”<sup>66</sup>

<sup>61</sup> [https://elpais.com/elpais/2018/06/07/mujeres/1528396330\\_755399.html](https://elpais.com/elpais/2018/06/07/mujeres/1528396330_755399.html)

<sup>62</sup> <http://www.nadiesinfuturo.org/IMG/pdf/DiagnosticoTrataHueva.pdf>

<sup>63</sup> <https://www.buzzfeed.com/pascalemueller/violadas-en-campos-europa>

<sup>64</sup> <http://puntocritico.com/2018/08/07/damas-de-fresas-por-chadia-arab-denuncia-de-las-jornaleras-ante-audiencia-nacional/>

<sup>65</sup> <http://puntocritico.com/2018/08/07/damas-de-fresas-por-chadia-arab-denuncia-de-las-jornaleras-ante-audiencia-nacional/>

<sup>66</sup> Entrevista a Women’s Link



Además de esto, las mujeres que denuncian abusos sexuales **se exponen al rechazo de sus familias y maridos, que pueden llegar a culparlas a ellas** cuando se enteran de las denuncias por violación y agresión sexual,<sup>67</sup> “La mayoría dice que sus maridos se han divorciado y que sus padres las han repudiado en Marruecos después de que sus familias se enteraran de las denuncias de violación y agresión sexual y se les enviaban mensajes que decían que estaban trabajando de prostitutas en España. Al no poder regresar a casa y no querer irse de España antes de que se resuelva su caso, dicen que limpiar su nombre es la única forma en que volverán a ver a sus hijos. ‘Sabíamos que no podíamos volver a casa porque todavía no nos habían pagado y teníamos que demostrar que las cosas que le habíamos dicho a la policía eran ciertas’, dijo Aicha, cuyo bebé ahora tiene nueve meses. Como todas las demás mujeres, sufre ataques de pánico y depresión, y tiene demasiado miedo de abandonar el apartamento.”<sup>68</sup>

En el contexto social de las mujeres el divorcio tiene graves consecuencias sociales, al exponer a las mujeres al rechazo familiar y desamparo económico<sup>69</sup>

### 3.4 Inseguridad jurídica y negación de derechos.

El trabajo temporero con retorno al origen tras la temporada priva a las temporeras del disfrute de derechos que tendrían los y las trabajadoras nacionales. Según un informe de FIDH<sup>70</sup> Este tipo de trabajadoras “carecen, por lo general, de cualquier perspectiva de ascenso profesional o aumento salarial, se les niega el derecho a las ayudas familiares, al subsidio de desempleo y a la pensión de jubilación, no gozan de seguro médico más allá de la duración del contrato y tampoco se les concede el derecho a la reagrupación familiar. En el caso de las trabajadoras del sector de la fresa, la situación resulta todavía más grave debido a los criterios de selección sexistas y paternalistas (según los cuales seleccionar a mujeres con hijos de corta edad constituye una garantía para que regresen a su país) que acaban por desvirtuar y pisotear el derecho a una vida familiar, transformando el deseo legítimo de vivir en familia en una baza para ejercer presión sobre las trabajadoras migrantes.”

Además de todas estas vulneraciones, las trabajadoras se ven en una situación de inseguridad jurídica, dado que no pueden quedarse en España cuando termina la recogida, ya que su estancia está condicionada al contrato, por lo que no denuncian o sus denuncias no prosperan. No hablar español también supone un importante freno a la hora de interponer denuncias y probar el abuso en los tribunales. Sumado al hecho de que muchas de estas mujeres trabajan en fincas a kilómetros de cualquier núcleo urbano y no disponen de red en el Estado español.

<sup>67</sup> “Mi marido cree que yo tengo la culpa de que mi jefe abusara de mí”,  
[https://elpais.com/politica/2019/03/23/actualidad/1553361492\\_904277.html](https://elpais.com/politica/2019/03/23/actualidad/1553361492_904277.html)

<sup>68</sup> <https://www.theguardian.com/global-development/2019/apr/14/rape-abuse-claims-spains-strawberry-industry>

<sup>69</sup> [https://elpais.com/politica/2019/03/23/actualidad/1553361492\\_904277.html](https://elpais.com/politica/2019/03/23/actualidad/1553361492_904277.html)

<sup>70</sup> La Federación internacional de los derechos humanos (FIDH)– Importación de mano de obra para exportación de fresas - Condiciones laborales en los cultivos de fresa en Huelva (España). Condiciones laborales en los cultivos de fresa en Huelva (España)  
[https://www.fidh.org/IMG/pdf/informe\\_fresas\\_esp.pdf](https://www.fidh.org/IMG/pdf/informe_fresas_esp.pdf)

### Fresón de Palos

En mayo de 2017 una trabajadora marroquí denunció que su supervisor la había violado de forma repetida. Los hechos denunciados suceden el seno de la cooperativa más grande de la zona de Huelva, la “**Sociedad Cooperativa Andaluza de Santa María de la Rábida**”, que opera bajo la marca “**Fresón de Palos**”.<sup>71</sup>

Fresón de Palos está considerada el “mayor productor de fresas de Europa”. la cooperativa emplea a más de mil trabajadores en las más de 1.200 hectáreas

Distribuye entre otras superficies a El Corte Inglés, Alcampo, Makro, Carrefour <sup>72</sup>

### Fresón Carrefour caja 2 Kg

3 DÍAS FRESCO



Captura de la web de Carrefour

## 5. Deslocalización de la producción y feminización del mercado de trabajo

A finales de los años 80 empresas españolas como **Natberry, Felgar, Sol del Sur y Arbagri**<sup>73</sup> deciden exportar el modelo productivo del cultivo intensivo de la fresa a Marruecos. Estas empresas siguen teniendo una importante presencia en el sector, si bien se observa la incorporación de productores marroquíes y sobre todo, la creciente entrada de grandes grupos transnacionales europeos y americanos (como **Driscoll's o Agrana**), que producen para la exportación a los mercados europeos.

<sup>71</sup> “Gracias al certificado de Global GAP, BuzzFeed News ha podido averiguar que la empresa para la que trabaja Kalima abastece a una cooperativa mayor llamada “Sociedad Cooperativa Andaluza Santa María de la Rábida”, más conocida por el nombre de la marca “Fresón de Palos”. En 2014, la cooperativa declaró ser “el mayor productor de fresas de toda Europa”.<https://www.buzzfeed.com/pascalemueller/violadas-en-campos-europa>

<sup>72</sup> <https://www.efeagro.com/noticia/freson/>

<sup>73</sup> Moreno Nieto Juana y Helio Emmanuelle, 2017. “Las jornaleras de la fresa en Andalucía y Marruecos Hacia un análisis feminista de la globalización agroalimentaria.” *Revista Soberanía Alimentaria*, 30 10-14- 2017. Online: <https://www.soberaniaalimentaria.info/numeros-publicados/61-numero-30/480-las-jornaleras-de-la-fresa-en-andalucia-y-marruecos> y [https://ddd.uab.cat/pub/sobali/sobali\\_a2017m11n30/sobali\\_a2017m11n30p10.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/sobali/sobali_a2017m11n30/sobali_a2017m11n30p10.pdf)

La base de datos del ICEX, recoge a fecha 12/04/2019 las empresas españolas **Royal, Arofa, Frigodar y Terra Agronómica** (ver cuadro, elaboración propia):

**Empresas españolas del sector de la fresa y bayas en Marruecos (fuente: base de datos del ICEX)**

| Nombre empresa española                   | Nombre empresa marroquí | Sector   | web   |
|---|-------------------------|--|---|
| Royal                                     | ROYAL AGRI MAROC        | Frutas de hueso, frescas<br>Bayas y frutas pequeñas, frescas   | <a href="http://www.royal.es">http://www.royal.es</a>         |
| AROFA SL                                  | NATBERRY MAROC          | Bayas y frutas pequeñas, frescas<br>Fresas congeladas  | <a href="http://www.arofa.com">http://www.arofa.com</a>       |
| FRIGODAR<br>INSTALACIONES<br>AGRICOLAS SL | FRIGODAR SARL           | Bayas y frutas pequeñas, frescas   | <a href="http://www.frigodar.com">http://www.frigodar.com</a> |
| TERRA<br>AGRONOMICA<br>ESPAÑA SA          | ARBAGRI SARL            | Hortalizas de semilla, frescas<br>Hortalizas de fruto, frescas<br>Bayas y frutas pequeñas, frescas<br>Melones y sandías, frescos | <a href="http://www.arbagri.com">http://www.arbagri.com</a>   |

Se trata de un tipo de agricultura en el que predomina la mediana y la gran explotación (el 60% de las explotaciones tienen más de 20 hectáreas), debido a las altas inversiones que requiere, y en el que los productores agrícolas dependen de las empresas exportadoras, principalmente extranjeras, para poder acceder a los mercados internacionales<sup>74</sup>.

**Driscoll**

<https://www.driscolls.eu>

La marca norteamericana **Driscoll's** está vinculada con la agricultura onubense desde hace unos 20 años a través de la empresa **Alconeras**<sup>75</sup>, que era la que tenía los derechos de producción para España y Marruecos de las distintas variedades que gestiona esta compañía referente mundial en berries. A principios de 2011, **Driscoll's** y **Alconeras** se fusionan y desde entonces la cadena **Driscoll's de España Operaciones** establece su sede en las mismas instalaciones que poseía la cooperativa de Moguer.

La transnacional Driscoll's ha sido boicoteada en Estados Unidos por sus trabajadores por "abusos sistemáticos" de su proveedora Sakuma Brothers<sup>76</sup>

<sup>74</sup> Moreno Nieto Juana y Helio Emmanuelle, 2017. "Las jornaleras de la fresa en Andalucía y Marruecos Hacia un análisis feminista de la globalización agroalimentaria." *Revista Soberanía Alimentaria*, 30 10-14- 2017. Online: <https://www.soberaniaalimentaria.info/numeros-publicados/61-numero-30/480-las-jornaleras-de-la-fresa-en-andalucia-y-marruecos> y [https://ddd.uab.cat/pub/sobali/sobali\\_a2017m11n30/sobali\\_a2017m11n30p10.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/sobali/sobali_a2017m11n30/sobali_a2017m11n30p10.pdf)

<sup>75</sup> <https://www.interempresas.net/Horticola/Articulos/68546-Driscoll-y-Alconeras-se-unen-comercialmente.html>

<sup>76</sup> <https://www.indybay.org/newsitems/2016/01/04/18781500.php>, <https://www.pri.org/stories/2016-07-18/workers-who-pick-your-summer-berries-are-asking-you-not-buy-them>, <https://www.youtube.com/watch?v=owg7VCp2btQ>, <https://civileats.com/2016/10/10/driscolls-berry-pickers-win-could-result-in-better-conditions-for-many-farmworkers/>

El sector de las frutas rojas (fresas, frambuesas, arándanos) está en pleno desarrollo en Marruecos. En la temporada 2016/17<sup>77</sup>, el área total dedicada a frutos rojos ascendió a 5,363 hectáreas (3,050 hectáreas de fresas, 1,200 hectáreas de arándanos, 1,100 hectáreas de frambuesas, 13 hectáreas de moras y bayas de goji), y la producción 162.700 toneladas para 2015/16, según datos del sector. La tasa de exportación alcanza el 75% para las fresas, el 95% para los arándanos y el 90% para las frambuesas. Exportadas a 41 países, las frutas rojas marroquíes se destinan principalmente a la UE, pero también a América del Norte, China y los países escandinavos.

.

El 80% de la producción de fresa marroquí se concentra en las regiones de Gharb y Loukkos, al noroeste de Marruecos, y el 75% de la mano de obra es femenina, con un perfil de mujer rural, de familia pobre.<sup>78</sup>

La selección de las obreras se lleva a cabo a través de una figura que es el «Wakkaf»), y no se basa en criterios relacionados con un nivel de educación o conocimientos básicos, pero si hay una preferencia en términos de edad y de estado civil. Básicamente las mujeres menores de edad y solteras son más seleccionadas que las casadas. Esta preferencia radica en el hecho de que consideran su trabajo como temporal y, por esta razón, no exigen ni el salario ni el número de horas para trabajar.

Muchas trabajan sin contrato o lo hacen con un contrato 'sin copia', es decir, firmaron un papel del que no disponen duplicado. Las mujeres embarazadas se ven obligadas a ocultar su embarazo durante el reclutamiento y, para que no se note durante el trabajo, aprietan su barriga con un paño a modo de cinturón para evitar ser expulsadas, a pesar de que la ley prohíbe despedir embarazadas -el artículo 159 del Código del Trabajo-<sup>79</sup>.

Las jornadas laborales son de 10 a 11 horas al día, con pausas para la comida, aunque a menudo para llegar a las plantas, deben desplazarse entre 1 y 3 horas en transporte colectivo que deben pagar ellas mismas.

Las trabajadoras de la fresa se quejan de varios tipos de prácticas humillantes en los lugares de trabajo. "Para obligar a las trabajadoras a producir más, los supervisores no dudan en usar insultos sexuales, golpearlas y amenazarlas con sanciones, incluso la reducción de salario o la suspensión" También sufren acoso, por parte de el «Wakkaf») o los transportistas, y es por ello que se esfuerzan en taparse. "Uso el velo y la "djallaba" todo el tiempo para evitar atraer la atención del conductor y también de los jóvenes de mi douar, especialmente cuando salgo temprano por la mañana y también cuando regreso por la noche. No pueden saber si todavía soy joven o una anciana ".<sup>80</sup>

En las granjas, las normas de seguridad son casi ausentes. Por un lado, el contacto directo de los trabajadores con pesticidas, muy utilizados para el tratamiento de las fresas, se realiza sin máscaras o

<sup>77</sup> [https://www.fructidor.es/newsdetail.aspx?idn=42287&title=IPBM-\(INTERPROBERRIES-Marruecos\)-la-nueva-federaci%C3%B3n-de-profesionales-de-las-frutas-rojas](https://www.fructidor.es/newsdetail.aspx?idn=42287&title=IPBM-(INTERPROBERRIES-Marruecos)-la-nueva-federaci%C3%B3n-de-profesionales-de-las-frutas-rojas)

<sup>78</sup> <https://revues.imist.ma/index.php?journal=REMSES&page=article&op=view&path%5B%5D=13117&path%5B%5D=7877>

<sup>79</sup> "L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée, lorsqu'elle est en état de grossesse attesté par certificat médical, pendant la période de grossesse et durant les quatorze semaines suivant l'accouchement. L'employeur ne peut également rompre le contrat de travail d'une salariée au cours de la période de suspension consécutive à un état pathologique attesté par un certificat médical et résultant de la grossesse ou des couches."

[http://www.africainfomarket.org/site\\_content/download/5279/15532/31?method=view](http://www.africainfomarket.org/site_content/download/5279/15532/31?method=view)

<sup>80</sup> (pagina 13:

<https://revues.imist.ma/index.php?journal=REMSES&page=article&op=view&path%5B%5D=13117&path%5B%5D=7877>).

guantes. Como resultado, las trabajadoras a menudo sufren problemas respiratorios y dermatológicos. Y no hay una infraestructura básica de aseo ni suministro de agua potable.

Según un informe de 2015 de la ONG Fairfood, la remuneración en Marruecos es por jornal y los salarios son iguales o incluso inferiores al salario mínimo agrícola, que corresponde a 6,30 euros al día (69,73 dirhams marroquíes). Sueldos que se sitúan por debajo del umbral oficial de pobreza de Marruecos.

Con el objetivo de desarrollar y promover el sector de fruta roja se creó el año 2018 IPBM (**INTERPROBERRIES Morocco**) en Larache, una Federación Interprofesional Marroquí. En el origen de esta nueva estructura están **AMPFR (Asociación marroquí de productores de fruta roja)** y **AMCEFR (Asociación marroquí de envasadores-exportadores)**.<sup>81</sup>

## 7. Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones se han realizado de manera conjunta entre la organización Women's Link y ODHE:

Recomendaciones dirigidas a las **Administraciones Públicas**:

- El **Estado español** impulsa el acuerdo entre las empresas españolas y Marruecos a través del Ministerio de Trabajo, y por tanto, es responsable de las vulneraciones que se realizan en este marco. Es su deber vigilar que los derechos de las mujeres contratadas no son vulnerados por las empresas y que no se juega ni se abusa de las expectativas vitales de las trabajadoras.
- **La Unión Europea y el Estado español**, como promotores de planes de migración, están orientados hacia una visión utilitarista de la mano de obra migrante, obviando la exposición de las trabajadoras a condiciones de trabajo injustas y a posibles violaciones de derechos humanos. En realidad, el modelo de negocio y contratación es una forma de control de la migración que impide la integración y el disfrute y reconocimiento de las trabajadoras como ciudadanas de pleno derecho y está orientado a garantizar el retorno a sus países de origen y a preservar los intereses económicos de las empresas.
- **Las administraciones** deben incorporar a los convenios cláusulas que contemplen el impacto que este modelo de negocio tiene en las vidas de las temporeras, con la inclusión de protocolos de igualdad y contra el acoso sexual. Este tipo de iniciativas han de tener una implementación real e ir acompañadas de mecanismos de prevención y de control.
- Las **certificadoras como** Global Gap (Good Agricultural Practice) y otras empresas certificadoras de sellos de calidad, deberían incorporar criterios de género.

Recomendaciones dirigidas al **sector empresarial**:

- Las empresas tienen la responsabilidad de velar por el bienestar de sus trabajadoras. Para ello deberían establecer mecanismos que permitan analizar todos los impactos y riesgos que su actividad tiene sobre las trabajadoras, en otros, los riesgos específicos para las mujeres y adoptar medidas para prevenirlos de acuerdo a mecanismos efectivos y transparentes de buena diligencia.
- En caso de se produzcan vulneraciones de derechos, deben contar con herramientas para que las víctimas puedan denunciar y para reparar los daños ocasionados. Las denuncias recogidas deben garantizar la

---

<sup>81</sup> [https://www.fructidor.es/newsdetail.aspx?idn=42287&title=IPBM-\(INTERPROBERRIES-Marruecos\)-la-nueva-federaci%C3%B3n-de-profesionales-de-las-frutas-rojas](https://www.fructidor.es/newsdetail.aspx?idn=42287&title=IPBM-(INTERPROBERRIES-Marruecos)-la-nueva-federaci%C3%B3n-de-profesionales-de-las-frutas-rojas)

seguridad y protección de la persona afectada, y se deben informar de los casos recogidos y las acciones emprendidas de forma periódica a las autoridades. Estos mecanismos no sustituyen a los procedimientos legales y por esta razón, en el caso de vulneraciones de los derechos humanos se debe facilitar que la persona afectada pueda poner la denuncia correspondiente antes las autoridades públicas.

- Los comercios deberían asumir responsabilidades sociales, ambientales y de respeto de los derechos humanos a lo largo de toda la cadena de abastecimiento

Recomendaciones dirigidas a las personas **consumidoras**:

- Las personas consumidoras deben realizar un consumo responsable de fresas y berries que sean respetuosos con las trabajadoras. Se deben evitar adquirir productos de empresas que se sepa que vulneran los derechos de las trabajadoras.
- Las personas consumidoras deben exigir a las administraciones certificaciones una compra pública responsable.