fidh

IMPORTACIÓN DE MANO DE OBRA PARA EXPORTACIÓN DE FRESAS

Condiciones laborales en los cultivos de fresa en Huelva (España)

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros. Artículo 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía. Artículo 3. Todo indivi-

Enero 2012
N°578e

Resumen ---------- 4
Introducción ---------- 5
Primera Parte. Contexto general: el desarrollo del cultivo de la fresa en Huelva ---------- 8
Segunda Parte. Marco jurídico ---------- 16
Parte III. Persisten las condiciones de trabajo preocupantes de las temporeras ---------- 25
Conclusión y recomendaciones ---------- 32
Anexo 1: Lista de personas entrevistadas ---------- 36
Anexo 2: Ejemplos de contrato ---------- 37
Anexo 3: Compromiso de retorno ---------- 39

Resumen

Huelva, en Andalucía, donde se cultiva la fresa de manera intensiva, destinada a la exportación precoz hacia los mercados europeos, atrae durante algunos meses del año a una abundante mano de obra de temporada (más de 50.000 personas), constituida mayoritariamente por trabajadores migrantes. Con el fin de cubrir estas necesidades de mano de obra, así como regular los flujos migratorios, el gobierno Español ha adoptado el sistema de la contratación en origen destinado a contratar en sus países de origen algunos miles de personas que son transportadas y luego distribuidas entre las plantaciones en las que trabajarán hasta el final de la temporada de la fresa, comprometiéndose a regresar a su país al término de su contrato. A partir del ingreso de Polonia, Bulgaria y Rumanía a la Unión Europea, la contratación en origen afecta a trabajadoras marroquíes. Este sistema original se cita con frecuencia como ejemplo de las ventajas de las migraciones circulares, modelo promovido por las instituciones de la Unión Europea con el fin de cubrir las necesidades de mano de obra de Europa, garantizando al mismo tiempo que los migrantes no se afinquen en su suelo.

Al conjugarse con un marco jurídico poco protector de los trabajadores agrícolas temporeros en Andalucía, este sistema induce incumplimientos de los derechos de los trabajadores.

Por lo que se refiere a los trabajadores en su conjunto, debido a que los días no trabajados no se remuneran, no existe garantía de ingreso mínimo; ya que en la practica las jornadas no trabajadas son numerosas porque la cosecha de fresas está sometida a los cambios climáticos y con frecuencia la mano de obra presente localmente es muy abundante con relación a las necesidades medias durante la temporada. Por otra parte, las leyes que regula la representación sindical impiden que tengan acceso los temporeros agrícolas, que casi nunca pueden cumplir las condiciones de antigüedad requeridas.

La misión comprobó que las condiciones de habitabilidad (en general reservada a los trabajadores migrantes) son muy diversas, siendo un problema recurrente la distancia que las separa de los centros urbanos, y la ausencia de sistema de transporte. Finalmente, las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres marroquíes constituye motivo de especial preocupación puesto que son contratadas según criterios discriminatorios, y en su mayoría no hablan el español y son totalmente dependientes de su empleador, sin el cual no podrán regresar para otra temporada a España. Además, al no tener fecha de terminación el contrato de trabajo, puede interrumpírsele en cualquier momento y enviarse de regreso a su país a las trabajadoras contratadas en origen, ya que su derecho de residencia está vinculado al contrato de trabajo.

La FIDH destina sus recomendaciones a las autoridades españolas con el fin de que se refuerce la protección de los temporeros agrícolas, se intensifiquen las inspecciones del trabajo y se brinde un mejor apoyo social a los migrantes. La FIDH insta a España a firmar la Convención Internacional sobre Derechos de los Trabajadores Migrantes y los miembros de sus familias. La FIDH recomienda especialmente al gobierno marroquí la inclusión de los sindicatos en la contratación en Marruecos, así como en el seguimiento de la aplicación del acuerdo con España, sin olvidar la supresión de los criterios discriminatorios de contratación.

Finalmente, la FIDH destina sus recomendaciones a las empresas, tanto a los cultivadores mismos como a los compradores y en especial a las empresas de la gran distribución para que velen por el respeto de los derechos humanos en su relación con los proveedores.

Introducción

El desarrollo de la agricultura intensiva en España coincide a grandes rasgos con la entrada del país en la Unión Europea en 1985-1986 así como con su transformación de tierra de emigrantes en tierra de inmigrantes. Tras haber sido durante mucho tiempo un país de emigrantes España se ha convertido sin duda en uno de los países de destino de inmigrantes más importante de la Unión Europea. Debido a su situación geográfica, España desempeña un papel de suma importancia en la política migratoria europea, principalmente, el de guardia fronterizo).

En 2008, ocupaba el segundo puesto en superficie agrícola utilizada de la Unión Europea (25,6 millones de hectáreas) por detrás de Francia (28,3 millones de hectáreas) y el cuarto en número de explotaciones agrícolas (1,2 millones). España se define como una potencia agrícola en el mercado común y busca conservar su competitividad. La mano de obra inmigrante[1] constituye uno de los medios para conservar dicha competitividad, en especial la mano de obra temporera o estacional que se feminiza cada vez mas.

La fresa es uno de los productos estrella de la agricultura española, se cultiva principalmente en la provincia andaluza de Huelva y representa el 50% de la producción agrícola final de la provincia[2]. El cultivo de la fresa requiere mano de obra abundante durante algunos meses al año que actualmente se cubre en su gran mayoría con trabajadores migrantes.

Con el fin de cubrir sus necesidades de mano de obra estacional y de regular al mismo tiempo los flujos migratorios en su territorio - o más directamente, luchar contra la inmigración ilegal - España propicia la migración por trabajo temporero a través de la *contratación en origen*. La Unión Europea promueve este modelo de migración circular ya que, en su opinión, presenta tres ventajas, «ganancia triple» para la satisfacción de todos los implicados: el país receptor recibe el número de migrantes que necesita, donde y cuando lo desea, sin tener que preocuparse por su integración a largo plazo. El país de origen saca partido de las posibilidades de empleo ofrecidas a sus ciudadanos, así como de las remesas. El migrante goza de un empleo, un sueldo y una situación legal en el país que lo emplea. El objetivo de este modelo consiste en animar a los migrantes a realizar idas y regresos constantes entre su país de origen y el país receptor al tiempo que se promueve el aumento de las restricciones a la movilidad y al afincamiento en el país receptor. Desde el 2007, la Comisión Europea «*sugiere establecer asociaciones de movilidad y organizar la migración circular con el fin de facilitar la circulación de los nacionales de terceros países entre estos países y la Unión Europea (UE). Estos dispositivos debieran permitir reducir la escasez de mano de obra de la UE, encauzar el fenómeno de la inmigración ilegal y permitir a los países de origen beneficiarse de las repercusiones positivas de la emigración*»[3].

Mas allá de las ventajas evidentes para las empresas y los Estados receptores deseosos de controlar los flujos migratorios, ¿qué garantías ofrece este modelo para los trabajadores temporeros en lo que a Derechos Humanos se refiere?

---

1. En el año 2000, la proporción de personas residentes en España nacidas en el extranjero se elevaba al 4,9 %. En el 2008, la tasa de residentes de origen extranjero alcanzaba el 14,1 % (*El País*, 7 de septiembre 2010). En el 2010, España contaba con 5,7 millones de extranjeros, es decir, un 12 % de la población de la cual cerca 48% eran mujeres que trabajaban por lo general en el sector domestico, el de cuidados médicos, el sector del ocio, el textil y de confección así como en la agricultura, un sector estratégico de la economía española (OCDE, *International migration outlook* 2010, p. 240, Anuario de estadisticas del Ministerio de trabajo e immigracion, 2010, en particular Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en alta laboral, según sexo, por sector y división de actividad.).
2. Ver por ejemplo, http://www.horticom.com/pd/article.php?sid=70113
3. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, de 16 de mayo de 2007, sobre la migración circular y las asociaciones de movilidad entre la Unión Europea y terceros países, disponible en http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/l14564_es.htm; véase asimismo Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, «Un diálogo para la migración, la movilidad y la seguridad con los países del Mediterráneo Meridional», 24 de mayo de 2011, COM(2011) 292 final.

Presentación de la misión: objetivos y desarrollo

La Federación internacional de los derechos humanos (FIDH) envió una misión de investigación en la provincia andaluza de Huelva entre los días 2 y 6 de mayo de 2011. Esta misión tenía por objeto evaluar las condiciones laborales en los cultivos de fresa de dicha región haciendo especial hincapié en los derechos fundamentales de los trabajadores estacionales que constituyen la gran mayoría de los trabajadores agrícolas.

El presente informe no trata de los problemas medioambientales relacionados con el cultivo intensivo de la fresa en la región de Huelva, incluyendo cuestiones como el agotamiento de los recursos hídricos, la calidad del agua en esta región industrial así como el uso de pesticidas y riesgos sanitarios, ya que la misión de la FIDH centró principalmente su atención en los derechos fundamentales de los trabajadores.

Los comisionados que participaron en la misión:
- Ouafae Ben Abdennebi, comisionado ante el Consejo de la comunidad marroquí en el extranjero
- Alain Morice, director de investigaciones en el CNRS (Centro nacional francés de investigación científica), (Université Paris-Diderot)
- Elin Wrzoncki, encargada del departamento Globalización y Derechos Humanos del Secretariado Internacional de la FIDH.

La misión de la FIDH se desarrolló en parte en el ámbito de su cooperación con el grupo de la gran distribución Carrefour. Desde el 2000, Carrefour y la FIDH desarrollan un acuerdo de cooperación[4] en aras del respeto de los Derechos Humanos a lo largo de la cadena de suministro del grupo. En este contexto, la FIDH ha llevado a cabo numerosas misiones de investigación en lo referido a los Derechos Humanos en el trabajo en fábricas de confección textil del Sureste asiático. En principio, esta cooperación hace posible que la FIDH pueda visitar a los proveedores del grupo Carrefour en conjunto. Asimismo, la FIDH tuvo la posibilidad de visitar determinadas fincas de cultivo de la fresa miembros de diferentes cooperativas que abastecen al grupo, entre otros. Además, la FIDH visitó otras explotaciones agrícolas en Huelva (en Palos de la Frontera, Moguer y Cartaya), entrevistó a empresarios agrícolas así como a trabajadores de varias nacionalidades, tanto *in situ* como fuera de sus lugares de trabajo o alojamiento. La FIDH se reunió con representantes de los sindicatos españoles representativos: CC.OO (Comisiones Obreras) y UGT (Unión General de Trabajadores), con representantes del SOC (Sindicato de los Obreros del Campo, actualmente parte integrante del SAT – Sindicato Andaluz de Trabajadores) así como con miembros de ONGs y encargados de servicios sociales de los diferentes municipios onubenses. La FIDH se reunió asimismo con los Equipos de Atención al Inmigrante (EDATI) de la Guardia Civil. Por fin, encontró a un economista, Profesor en la universidad de Huelva y una estudiante que dedica su doctorado a la migración de trabajo en las explotaciones agrícolas.

La FIDH ha completado la información obtenida con búsquedas documentales. La lista completa de personas entrevistadas aparece en los anexos.

4. Principalmente a través de una asociación conjunta prevista por la ley francesa 1901 INFANS.

No obstante, los miembros de la misión no pudieron entrevistarse con:
- Las principales organizaciones patronales: Freshuelva, ASAJA, COAG
- La Subdelegación del gobierno
- La Junta de Andalucía
- La Inspección del trabajo

La misión obtuvo aclararaciones por parte de Freshuelva, y de la Subdelegación del gobierno en Huelva. Sin embargo, las preguntas de la FIDH dirigidas a la Junta de Andalucía y a la Inspección del trabajo permanecieron sin respuesta.

Primera Parte. Contexto general: el desarrollo del cultivo de la fresa en Huelva

La agricultura intensiva desarrollada en el Sur de España, que se conoce asimismo como una aplicación del «modelo californiano», somete a los empresarios agrícolas a los efectos simultáneos de la intensificación del proceso productivo y del aumento de la competencia entre las unidades de producción y la transformación de los sistemas de comercialización, que provocan a la vez una expansión espacial y temporal de las zonas de mercado y una tendencia a la relativa disminución de los precios que se pagan a los productores – fenómeno que sus homólogos franceses han dado en denominar «la dictadura de la gran distribución».

Una demanda de trabajadores considerable pero imprevisible

Los cultivos intensivos poseen la particularidad de exigir la presencia de una mano de obra que supera con creces la oferta local disponible, sobre todo durante el periodo, relativamente corto, de la cosecha. La fuerza laboral debe movilizarse de manera instantánea durante un periodo de tiempo que varía en función de los caprichos de la naturaleza y del mercado, en cantidades imprevisibles antes de la recolección. Las autoridades centrales muestran su deseo de recurrir exclusivamente a la mano de obra local mientras que las autoridades regionales afirman que los extranjeros contratados en origen solo acudirán para desempeñar estas tareas si el mercado laboral español no alcanza la mano de obra necesaria. Según Manuel Bago, subdelegado del Gobierno en Huelva: *«Es un cupo de reserva para que los empresarios no vean desatendidas sus plantaciones en momentos puntuales en que se precisa un aumento significativo para seguir con normalidad»*.[5] Sin embargo, incluso en épocas de aumento del desempleo, como se comprobó en el 2009 en España, la introducción de trabajadores estacionales extranjeros resulta considerable y gran número de agricultores considera que estos últimos rinden más que sus propios compatriotas.

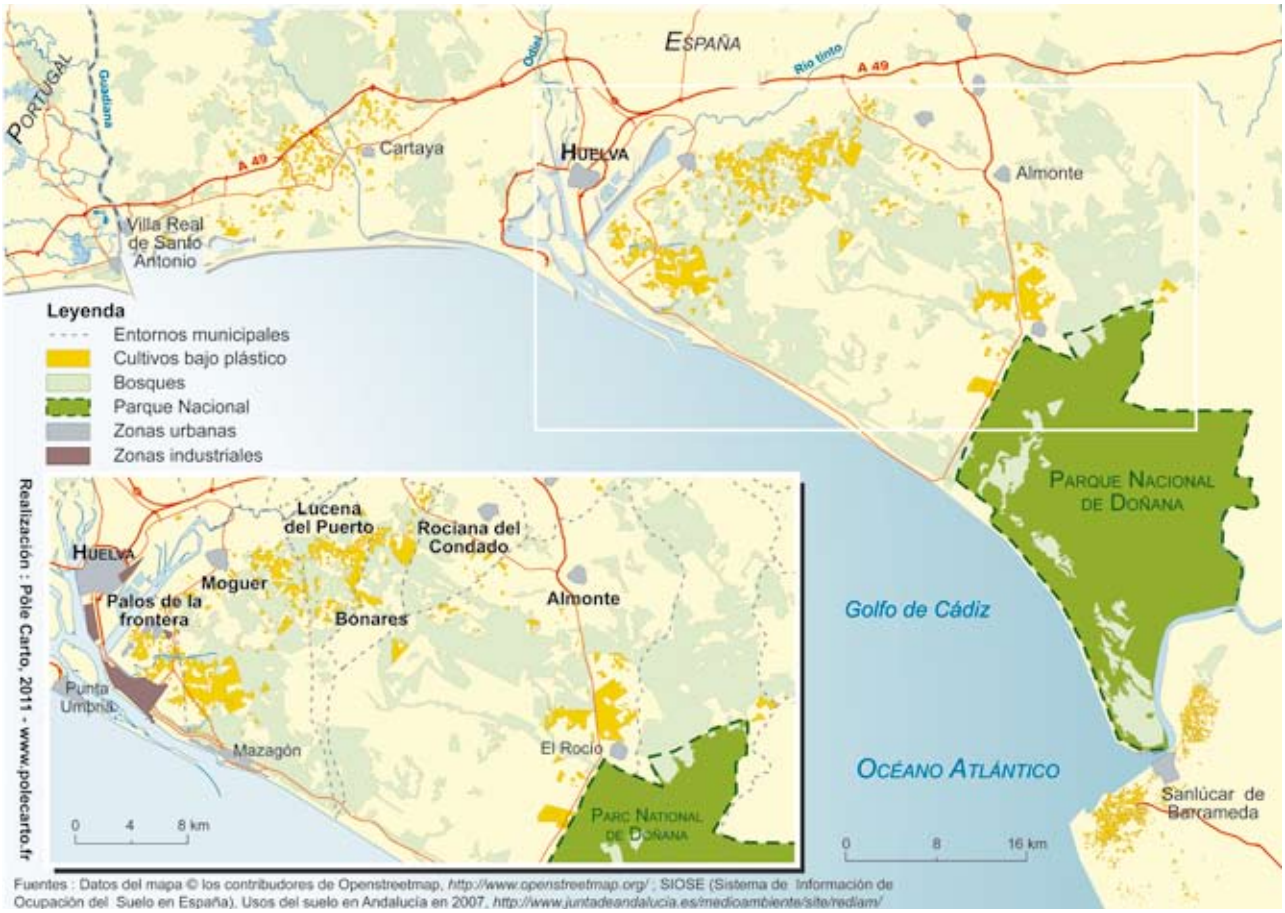
Sea como fuere, cabe recordar que las necesidades de mano de obra no pueden planificarse con facilidad ni cuantitativa ni temporalmente, y esto incita a las cooperativas de productores a crear *in situ* una especie de ejército de reserva de trabajadores extranjeros supernumerarios, lo cual constituye un factor de peso tanto para mantener a los extranjeros en situación ilegal como para fomentar modelos de empleo sumergido y precario.

Desde mediados de los años 80, la Andalucía registra un desarrollo masivo de la horticultura, sobre todo en la provincia de Almería, famosa esta ultima por causa de los altercados racistas contra jornaleros agrícolas marroquíes en febrero de 2000. La generalización del sistema de los denominados invernaderos «túneles» le ha valido a esta provincia el calificativo de «mar de plástico». Fue entonces cuando varios reportajes dieron a conocer al público europeo las nefastas condiciones laborales y de vivienda de este sector de la población presa de las hostilidades de los lugareños y faenando a menudo sin que se declare su trabajo – los desembarcos de clandestinos venidos de Marruecos han constituido durante mucho tiempo una auténtica panacea para

5. Entrevista de Manuel Bago, en el boletín n°15 de Freshuelva, julio de 2011.

los empresarios con pocos escrúpulos. Tras los acontecimientos de aquel invierno de 2000, acudieron al lugar de los hechos varias misiones de investigación entre las cuales se incluían algunas comisionadas por los propios compradores. Apenas un año más tarde, una furgoneta combi con capacidad para ocho personas colisionaba con un tren en un paso a nivel cerca de Murcia y la prensa reveló luego que los catorce pasajeros (entre los cuales doce perdieron la vida) resultaron ser trabajadores ecuatorianos, todos ellos sin papeles ni contrato excepto el conductor. Los sindicatos de empresarios agrícolas declararon en defensa del agricultor que los había contratado que la rigidez de la ley los obligaba a recurrir a la contratación ilegal puesto que los trámites burocráticos necesarios para contratar a extranjeros en regla resultaban interminables. Es evidente que esta tragedia junto con los altercados que tuvieron lugar en el 2000, así como las movilizaciones de trabajadores extranjeros para conseguir su regularización que marcaron el inicio del siglo XXI, no son ajenas al desarrollo del sistema de contratación bilateral tan presente en la segunda década del siglo.

El cultivo de la fresa en los alrededores de Huelva



En la zona occidental de esta misma comunidad autónoma andaluza, parte de la provincia de Huelva, existe una antigua zona minera que linda con Portugal especializada en el cultivo de la fresa, donde se ha vuelto a plantar una variedad californiana resistente, la Camarosa, seleccionada sobre todo por la precocidad de su ciclo, su buena presencia y su elevado aguante durante el transporte, más que por sus cualidades gustativas. En la elección de los cultivos priman las preocupaciones de los empresarios agrícolas por situarse entre los primeros en el mercado europeo incluso antes del principio de la primavera y contar así con una renta de situación con respecto a los productores de los países situados más al norte. Actualmente se

cultivan otras variedades como la Candonga, de creación nativa, que se estima de mejor sabor. La extensión de los cultivos de fresa supera las 6.000 hectáreas y la producción oscila entre las 240.000 y 270.000 toneladas al año[6]. El 85% de las fresas onubenses se exportan a otros países europeos, sobre todo a Francia (30% de la producción), Alemania (33% de la producción) y cada vez más a países todavía más lejanos. España es pues el primer exportador mundial de fresas y el segundo productor mundial detrás de Estados Unidos[7].

Para conseguir la precocidad del ciclo, las plantas obtenidas *in vitro* se colocan en cámaras frigoríficas antes de plantarlos en montículos arenosos que hasta el 2007 se trataban previamente con bromuro de metilo (práctica prohibida desde entonces) y se protegían con plástico negro para irrigarlas a continuación con agua, fertilizantes, pesticidas y fungicidas. En la última etapa del ciclo de maduración y en caso de olas de calor, el aporte en agua es considerable y los recolectores deben faenar con botas. La ventilación se consigue manualmente enrollando las faldas laterales aunque bajo el plástico la temperatura es extremadamente elevada durante las primeras horas de la tarde. En el sector situado en Palos de la Frontera se pueden observar superficies de magnitud considerable, situadas al lado de los túneles, en las que se prueban invernaderos con calefacción destinados a los cultivos suspendidos que, en principio, garantizan una independencia total de las estaciones del año. Los productores de fresas de Huelva se jactan de poder producir más del 70% de sus fresas en *agricultura integrada*, una norma de la Junta de Andalucía que, contrariamente a la agricultura intensiva, aboga por la utilización de métodos de cultivo más biológicos que químicos. Además, al exportar cerca de un 90% de la producción a Europa, las normas de calidad y medioambientales son relativamente estrictas.

Finalmente, cabe señalar que gran parte de las explotaciones han comenzado a diversificarse para cultivar asimismo (o exclusivamente) frambuesas y arándanos subarbustivos (aciano canadiense), este último destinado al mercado norteamericano. En los municipios situados en la parte occidental de Huelva (Cartaya, Lepe), estos cultivos se combinan con arboricultura y viña más a menudo que en la parte oriental de la provincia, de Palos a Lucena y Mazagón, donde dominan los cultivos en invernadero. Durante nuestra visita a principios de mayo de 2011 el mercado de la fresa se encontraba al borde de la superproducción y la campaña estaba a punto de llegar a su fin justo antes de un posible derrumbe de los precios-productor que hasta entonces habían sido favorables.

Las explotaciones, de tamaño reducido (4 o 5 ha) o mayores (25-30 ha) están reagrupadas en cooperativas. Por lo general, las cooperativas agrícolas mutualizan las tareas de selección, embalaje y transporte de la fresa. A su vez, estas cooperativas están reagrupadas en asociaciones de productores, siendo las más importantes Freshuelva (75 empresas asociadas, de las cuales 67 en el sector de la fresa) ASAJA, COAG y UPA.

Los beneficios económicos generados por el cultivo de la fresa, también denominada «oro rojo», resultan extremadamente importantes para la región de Huelva sobre todo en una época de crisis económica aguda como la que atraviesa España desde el 2009 y en esta región especialmente damnificada. Tras el colapso del sector de la construcción, la agricultura se presenta como uno de los únicos sectores que genera puestos de trabajo y recursos. Se calcula que este sector da trabajo a entre 50.000 y 80.000 personas durante una campaña[8], llegando a unos 240 o 250 millones de euros al año[9] el ingreso generado por la fresa en la región. De hecho, en Huelva la fresa está omnipresente, y en la proximidad de los municipios pueden verse enormes vallas publicitarias que alaban sus méritos. Esto podría explicar en parte el nerviosismo de las partes

6. Junta de Andalucía, *Estadísticas agrarias «superficies* y *producción»,* junio de 2011.
7. Véase: Consejeria de Agricultura, Junta de Andalusica, ***Cadena de valor de la fresa. Campaña 2008/09*** http://www.juntadeandalucia.es/agriculturaypesca/portal/export/sites/default/comun/galerias/galeriaDescargas/cap/servicio-estadisticas/Estudios-e-informes/agricultura/cultivos-horticolas/fresa/EMYC_FRESA_0809_def.pdf
8. Estimativo de Freshuelva, alrededor de 50 000 personas. Otras fuentes hablan de unas 80 000 personas.
9. Ver Junta de Andalucia, Análisis de los ingresos del sector fresero de Huelva en la campaña 2006/2007, para la campaña 2009/2010, ver *Análisis de la Campaña del sector Hortofrutícola de Huelva 2009/10* elaborado por la Fundación Cajamar

implicadas ante las posibles críticas de las practicas de los empresarios agrícolas onubenses, y el recelo ante la misión de la FIDH que algunos interpretaron como una tentativa de desprestigio de la imagen de la fresa en la región. Algunos de nuestros interlocutores evocaron el efecto desastroso que produjo en la opinión general un reportaje titulado *La rançon de la fraise* (la fresa y su precio de rescate) realizado por un equipo de televisión francés. A este respecto, los productores españoles de fresas han puesto en marcha una campaña de comunicación destinada en especial a los medios franceses para lavarle la cara a la fresa onubense[10].

Implantación de una cadena de producción en Marruecos

Los agricultores serán cada vez más propensos a quejarse por la «competencia desleal» que ven en las exportaciones de Marruecos destinadas casi exclusivamente a los países europeos (p. ej. España, Alemania, Francia y el Reino Unido). Cabe mencionar que el diferencial salarial resulta considerable puesto que (al menos en teoría) el jornal alcanza aproximadamente 38 euros en Huelva mientras que en Marruecos no alcanza los 5 euros (5,5 dírhams). Pero algunos de tales agricultores son los mismos que se encargan de organizar esta competencia. Se ha comprobado que en vista de que la mano de obra se considera como el único factor en el que se puede intervenir, el capital disponible para la agricultura tiende a invertir paralelamente en cultivos en Marruecos, lejos de las miradas indiscretas, la rigidez de las leyes y de la justicia laboral(es). Si bien es cierto que este traslado de la producción se remonta a más de diez años, hoy por hoy registra un aumento notable: según las cifras del Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, a finales del 2009 operaban 61 empresas andaluzas en Marruecos produciendo 80% de fresas en este país[11]. Cabe recordar que este desplazamiento hacia el Sur responde asimismo a los objetivos de disponibilidad precoz en el mercado ya que las fresas producidas en Marruecos (o en Egipto por ejemplo) llegan a los mercados europeos desde el mes de enero. No es de extrañar que haya dudas sobre el futuro de la cadena de producción andaluza y, sea como fuere, no es descabellado temer que la aparición de un sistema de dumping a las puertas de Europa desencadene condiciones poco favorables al estricto respeto de la legislación que enmarca el trabajo agrícola.

10. Véase Junta de Andalucía, «Agricultura muestra en París los "verdaderos" métodos de producción de la fresa onubense», 30/03/2010.
11. Véase: "La mayoría de la fresa y el tomate de Marruecos está en manos andaluzas", El País 21/06/2010 http://www.elpais.com/articulo/andalucia/mayoria/fresa/tomate/Marruecos/manos/andaluzas/elpepuespand/20100621elpand_3/Tes

La introducción de mano de obra extranjera

La Ley Orgánica 7/1985 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España, aprobada al mismo tiempo que la entrada de la península ibérica en la Unión Europea, era simple y llanamente una ley policial preparada de prisa para demostrar a los Estados miembros que España tenía la intención de mostrarse severa en las fronteras. En cuanto a la agricultura, conviene destacar que en ese momento reinaba en el país la escasez de mano de obra debido a las condiciones laborales y salariales que todavía prevalecen y que no atraen en absoluto a los trabajadores españoles emigrados que regresan ni a sus hijos. En ese contexto, Marruecos cubría la mayoría de este déficit pero a partir de mediados de los años 90, los productores comenzaron a orientarse asimismo hacia los países de Europa oriental.

Tras varios tentativas en vano para aplicar cuotas de empleos para los extranjeros y de campañas de regularización (en 1986, 1991 y 1996), el año 2000 fue declarado «año de la inmigración». La base actual del derecho de los extranjeros es la ley 4/2000 de 11 de enero de 2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, llamada Ley de Extranjería, modificada en varias ocasiones desde entonces (ver abajo). Poco tiempo después de la publicación de la ley 4/2000 la derecha estaba de vuelta en el poder y, bajo alta vigilancia europea, modificó ciertos aspectos favorables a los migrantes de una ley que no había votado. Puso fin a los cupos (categorizados) que en su opinión producían un efecto «imán» para reemplazarlos por un cupo (global). Finalmente, emprendió la tarea de firmar diversos acuerdos sobre mano de obra, sobre todo con Marruecos (2001), Polonia y Rumania (2002) y Bulgaria (2003).

Les contratos en origen: una reserva de mano de obra

Con la ley 4/2000 se instauró en Huelva un sistema original (aunque en parte inspirado del modelo francés de «contratos OMI») de importación de un cupo anual de trabajadores contratados en su propio país, llamados por ende *contratos en origen*. Se experimentó por primera vez contratando 600 trabajadoras polacas en el 2000, luego con trabajadoras marroquíes y más tarde combinando diferentes nacionalidades en origen. A partir del 2005 este modelo de contratación se extendió en menor escala a la provincia de Almería para compensar la mano de obra de inmigrantes regularizados que se había dirigido hacia otros sectores.

El termino «contrato» encierra dos realidades: por una parte, hace referencia a la contratación en el país de origen de una persona durante un periodo de tiempo limitado a una temporada o a una campaña (de 3 a 9 meses), comprometiéndose la persona a regresar a su país de origen al finalizar el periodo estipulado en el contrato; al mismo tiempo, como ya queda dicho, se trata de un acuerdo tripartito que vincula recíprocamente a las autoridades centrales, regionales y locales con las organizaciones patronales y los sindicatos obreros (UGT y CC.OO). Creada así la Comisión Provincial onubense de Seguimiento de la Migraciones, ésta se encarga de negociar, según la necesidad de mano de obra identificada por las organizaciones patronales, la cantidad de trabajadores por importar (trabajadores que reanudan su contrato (ver abajo) o recién llegados), el calendario de trabajo, las modalidades de contratación y llegada en estrecha relación con el instituto nacional de empleo del país de origen. Luego, el pequeño grupo de asociaciones de empresarios agrícolas se encarga localmente de asignar a los trabajadores a las diferentes fincas.

El cupo anual de temporeros se fija, según los deseos del sector, muy por encima de las necesidades medias inmediatas y aquí reside la gran diferencia con el modelo francés. En Francia, el gobierno controla el cupo con el fin de proteger el empleo en el país y obliga a muchos productores a diversificar sus recursos de fuerza laboral: en los momentos de mayor intensidad, los productores echan mano de la prolongación de la jornada laboral de los temporeros contratados (horas extraordinarias muy rara vez pagadas según la tarifa legal y a veces no retribuidas) o complementando su mano de obra con «lugareños» de trabajo sumergido o con

contrato de inserción ficticio[12]. No se registran quejas por parte de los trabajadores migrantes en relación con la falta de trabajo– la atribución de horas extraordinarias, sin embargo, se convierte en una manera de recompensar a los que más se esmeran tanto en Francia como en España.

Contrariamente a la forma francesa, el modelo andaluz expone constantemente a los temporeros extranjeros al riesgo de enviarlos al paro técnico – entiéndase aquí que sólo se les paga por día trabajado (véase marco jurídico más abajo). Por debajo de un determinado mínimo de horas de trabajo, que hace que deje de ser rentable su migración temporal, puede darse el caso que los migrantes se muestren reticentes o intenten fugarse. Esta particularidad de los *contratos en origen* tiene múltiples consecuencias.

En primer lugar, puede ser una de las causas de la «evaporación» que lamentan algunos empresarios[13], y que se suma al carácter poco atractivo del sector; asimismo podría explicar, de rebote, por qué tantas trabajadoras son prácticamente confinadas en recintos reservados para la vivienda, a menudo lejos de centros de los centros urbanos y por qué los pasaportes pueden ser retenidos en la oficina de la finca durante la estancia. Seguramente también tiene incidencia en la importancia que cobran en la provincia de Huelva las veleidades paternalistas de mezclar medidas disciplinarias con «mediación intercultural».

La elección del origen: juego de sillitas destinado sobre todo a las mujeres

La selección de los trabajadores por país de origen es el resultado de un juego complejo de diversos factores entre los cuales figuran las relaciones entre España y/o la Unión Europea y sus socios proveedores de mano de obra, las orientaciones (no necesariamente armónicas) entre esta comunidad autónoma española y el gobierno central en materia de política migratoria y de temporadas, la situación del mercado, las estrategias y prejuicios étnicos de los empresarios, sin olvidar la tolerancia por parte de los trabajadores de las condiciones que se les otorgan. Todas estas causas impiden en el caso de Huelva, cualquier explicación simplista de las fluctuaciones que se han observado en la atribución de los contratos en origen, tanto a nivel cuantitativo como con respecto al país de procedencia.

La Subdelegación del Gobierno en Huelva publicó el número de contratos en origen firmados en la provincia por país de origen durante las once campanas incluidas entre 2000 y 2010. Antes de cualquier comentario, cabe señalar que este recuento se presenta únicamente teniendo en cuenta el género femenino, como si esto fuera evidente. El presente informe también utiliza el género femenino en varias ocasiones. En efecto, en la localidad de Cartaya, la contratación en los últimos tres años (2008 a 2010) en el marco del programa Aeneas de seguimiento de las faenadoras marroquíes implementado en 2005 y llamado «Sistema de Gestión Integral y Ética de los Flujos Migratorios Laborales», y presentado por las autoridades locales como modelo ejemplar de adecuada gestión de las migraciones, afectaba casi exclusivamente a mujeres (en un 99% de los casos). La cuestión levanta polémica. Cuando se interroga a los empresarios sobre la cuestión, y cuando en otras regiones y para otro tipo de cultivos la recolección de temporada está reservada a los hombres (la presencia de las mujeres tradicionalmente va asociada al embalaje), éstos aportan sistemáticamente una explicación sexista: en el caso de la fresa y mas aún en el de la frambuesa, los dedos de las mujeres y su delicadeza serían más adecuados para la recolección. Agregamos simplemente que en el programa Aeneas, en marcha desde 2005, se estipulaba de manera no explícita la contratación prioritaria[14] de

12. Alain Morice, «Pas de séjour sans travail, ou les pièges du travail saisonnier – l'exemple des Marocains dans l'agriculture», Migrations Société, vol. 18, n° 107, sept. – oct.2006, p. 211-231.

13. Estas «fugas» eran especialmente considerables durante los primeros anos de aplicación del modelo de contratación en origen. Desde la entrada en vigor del convenio ANAPEC-Cartaya de 2006, el índice de no retorno no llego a superar nunca el 5% según las autoridades (Consejería de Trabajo e Inmigración de la Embajada de España en Marruecos) y marroquíes (ANAPEC). En 2008 y 2009 los índices oficiales de no retorno eran casi nulos.

14. Las campaña de contratación de temporeros en Marruecos, por su parte, detallaban de manera explícita los criterios de

madres con hijos de corta edad – una cláusula que en teoría impedía que se fugaran durante el contrato o al finalizar éste.

En cuanto a los países de origen, las estadísticas deben utilizarse con cautela ya que las fuentes de información disponibles[15] no concuerdan durante el último decenio. Además, están desvirtuadas por el hecho de que Polonia desapareció del recuento de los contratos en origen en el 2006, del mismo modo que Rumania y Bulgaria a principios de la campaña de 2009, debido a la integración de sus ciudadanos en la Unión Europea, eximiéndolos de este tipo de contratación. La reciente disminución de contratos en origen (por una voluntad política de demostrar que se han tomado medidas políticas para reducir la contratación en el extranjero en período de crisis económica) ha producido por lo tanto la participación creciente de trabajadoras venidas de Europa oriental. Según cifras aportadas por la Subdelegación, el número de trabajadoras rumanas contratadas entre 2005 y 2007 (campañas del 2006 y 2007) rondaba las 20.000 al año, lo cual representaba dos tercios de los contratos en 2006 y 2007, y llegaba a la mitad en 2008. El número de mujeres marroquíes aumentó sin cesar en este período, pasando de 200 en la campaña del 2001 a 13.700 en la del 2008, año en el que se anunció que cesaban los contratos por causa de la situación de subempleo nacional. Más allá de esta fecha los recuentos resultan complicados pero las autoridades no parecen haber conseguido movilizar la mano de obra española que resultó desempleada por la crisis en el sector de la Construcción y Obras Públicas, tal como lo deseaban. En cualquier caso, la gran mayoría de las trabajadoras de la temporada 2011, fuesen marroquíes, rumanas o búlgaras, eran "repetidoras" (nombre que se da a las migrantes fidelizadas). 5427 trabajadoras marroquíes acudieron para la campaña 2010/2011[16]. La misión pudo observar que existen muy pocos españoles trabajando en los campos, aunque algunos ocupen puestos de capataces, y hay mayor número de trabajadores nativos – principalmente mujeres –en los almacenes donde se verifican, embalan y despachan las fresas. A la inversa, existe gran número de trabajadores inmigrantes, sobre todo varones de procedencia subsahariana, que trabajan en los campos incluso desempeñando tareas de recolección, tarea que los empresarios describen, sin embargo, como más adecuada para las mujeres. Estas personas que durante la campaña viven o bien en las granjas (un favor concedido por el contratante) o bien en campamentos instalados en el extrarradio de los municipios (asentamientos también denominados «chabolas»), son a menudo antiguos "sin papeles" que llegaron a España hace unos diez años y que han conseguido ser regularizados desde entonces. La crisis económica golpea de lleno a estos inmigrantes, que a menudo eran contratados en el sector de Construcción y Obras Públicas y que no tienen más remedio que trabajar de temporeros, es decir, enlazando campaña agrícola tras campaña agrícola por toda España. A estos migrantes que venden su fuerza física en el día a día les cuesta entender que se eche mano de trabajadoras a través de la contratación en origen mientras que ellos, que poseen un permiso de trabajo, no encuentran dónde faenar. Además, los asentamientos acogen todo el año a inmigrantes no regularizados que encuentran trabajo en diferentes sectores y hasta con empresarios agrícolas poco escrupulosos.

Las exigencias de flexibilidad

En la práctica, las preferencias de los empresarios agrícolas por una u otra nacionalidad no parecen obedecer a reglas sencillas pero parece existir cierta tendencia a la diversificación. Algunos consideran que, desde que gozan de la posibilidad de libre circulación, las trabajadoras de Europa oriental se han vuelto más exigentes y menos dedicadas al trabajo; otros sin embargo, se decantan por las recurrentes venidas de Rumania entre otras. En cuanto a cupo de trabajadoras marroquíes, a

contratación. Véase más abajo.

15. Para obtener más detalles sobre estas cifras, véase principalmente: Subdelegación del Gobierno en Huelva, cifras publicadas por Juana Moreno Nieto (2009), «Los contratos en origen de temporada : mujeres marroquíes en la agricultura onubense», *Revista de Estudios Internacionales Mediterráneos*, n°7 : 58-78; véase asimismo los datos del programa Eneas correspondientes a las campañas 2009-2010, cabe señalar que en las campañas 2009-2010 los datos no incluyen a las trabajadoras temporeras contratadas por la organización patronal ASAJA que ha dejado de formar parte del programa ENEAS y contrata directamente pasando por la ANAPEC.

16. 3600 mujeres marroquíes inicialmente contratadas finalmente no pudieron partir para la campaña. Sus pasaportes aún se encuentran en poder de laANAPEC en Marruecos

pesar de una leve disminución, presentan la «ventaja» de ser sometidas a un proceso de selección, en teoría riguroso, por parte de la Anapec en Marruecos, y determinados empresarios agrícolas se adelantan al peso del sistema tradicional y a la eficacia del asesoramiento durante el viaje y en el lugar de trabajo con el fin de obtener un compromiso inquebrantable. Sin embargo, tanto en un caso como en otro, no están a salvo de la contradicción de un flujo migratorio que no se plantea como tal pero que constituye un sueño para ciertas trabajadoras: a pesar de las precauciones que se toman, el número de personas que escapan a la *contratación en origen* parece ser mayor de lo que indican las cifras oficiales presentadas por la Anapec y el programa Eneas.

Cabe señalar que el contexto que rige las estrategias de contratación está sobredeterminado por las exigencias de la comercialización. Aproximadamente nueve décimos de la producción se destinan a Europa, principalmente dentro de los circuitos de la gran distribución, lo que empuja a los agricultores a ser cada vez más flexibles. Los productos deben estar disponibles en el mercado lo antes posible y a precios que enfrentan a los productores con un oligopolio, sabiendo además que durante la primera etapa del ciclo comercial deben hacer frente a la ventaja de países como Egipto y Marruecos y, en la última etapa del clico, la de países situados más al norte. No sabiendo qué cantidades podrán producirse y comercializarse, y a qué precio, las cooperativas de agricultores están compuestas por unidades en las que domina la improvisación y el pragmatismo en materia de mano de obra y en las que cada una desarrolla sus propias prácticas. Si bien es cierto que se aspira a la fidelización de las trabajadoras cuyo trabajo resulta satisfactorio, no es posible aplicar una autentica política paternalista debido a las incertidumbres del mercado. Esta es la razón por la cual se trata aquí de sistema de mano de obra hibrida donde el porcentaje de empleo sin contrato necesariamente varía pero sigue existiendo.

Segunda Parte. Marco jurídico

Marco jurídico internacional

El marco general de la protección de los Derechos Humanos está contenido en la Constitución Española, en especial en su primer título «De los Derechos y Deberes Fundamentales», cuyo respeto se ve reforzado por el apartado 2 del artículo 10 de la Constitución que estipula «Las normas relativas a los derechos y fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España».

España ha ratificado la mayoría de los convenios internacionales relativos a los Derechos Humanos, en especial, en el contexto que atañe al presente informe:

- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)de 1966. Entrada en vigor: 1976, ratificado por España en 1977 y que garantiza principalmente condiciones de trabajo justas y favorables. Actualmente España es el único estado europeo que ha ratificado el protocolo facultativo al PIDESC (que no está todavía vigente), creando un recurso a nivel internacional;
- El Convenio relativo a la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965). España ratificó el convenio en 1968 y retiró sus reservas en 1999;
- El Convenio relativo a la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) aprobado en 1979. Entrada en vigor: 1981 y ratificado por España en 1983. Este país ratificó asimismo el Protocolo Facultativo de la CEDAW que permite a las víctimas de violaciones presentar una denuncia ante una instancia internacional;
- Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo: además de los Convenios Fundamentales de la OIT relativos a la libertad de asociación (87 y 98), a la prohibición del trabajo forzoso (29 y 105), al trabajo infantil (138 y 182) y a la no discriminación (100 y 111);
- El Convenio N° 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Ratificado por España 26 de octubre de 1967. Entrada en vigor en España: 6 de noviembre de 1968;
- El Convenio N° 129 relativo a la inspección laboral en la agricultura. Ratificado por España el 11 de marzo de 1971. Entrada en vigor en España: 5 de mayo de 1972;
- El Convenio N° 141 relativo a las organizaciones de trabajadores del campo de 1975, ratificado por España en 1978;
- El Convenio N° 97 relativo a los trabajadores migrantes (revisado) de 1949, ratificado por España en 1967. Este convenio contempla que el Estado «aplique a los inmigrantes que se encuentren legalmente en su territorio, un trato no menos favorable que el que aplique a sus propios nacionales» en especial en lo referido a la remuneración (ayudas familiares incluidas), la duración del trabajo, las horas extraordinarias, las vacaciones pagadas, la afiliación a organizaciones sindicales y el goce de las ventajas contempladas en los convenios colectivos, el alojamiento, la seguridad social (artículo 6).

Sin embargo, España todavía no ha ratificado el Convenio 143 relativo a los trabajadores migrantes (normas complementarias) de 1975 como tampoco el Convenio nº 184 de 2001 relativo a la seguridad y la salud en la agricultura que contempla medidas relativas a la seguridad de la

maquinaría, su ergonomía, el transporte de material, el uso de productos químicos, la protección contra los riesgos biológicos, el bienestar, las condiciones de habitabilidad...

Por otra parte, el Convenio Internacional de las Naciones Unidas relativo a la protección de todos los trabajadores migrantes y de los miembros de sus familias (de 1990) no ha sido ratificado por España ni por ningún otro Estado Miembro de la Unión Europea. Durante el examen periódico universal del Consejo de Derechos Humanos, celebrado en Ginebra en septiembre de 2010, el delegado español consideró que se trataba de un texto poco equilibrado que aboga únicamente por los intereses de los países de origen.

En realidad, estas reticencias políticas no eximen a España ni a los demás países de la Unión Europea de sus obligaciones de respetar los derechos de los migrantes, estén regularizados o no. En septiembre de 2010, el *Global Migration Group*, un grupo compuesto de 12 agencias de la ONU, del Banco Mundial y de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) reiteró en una declaración que todos los migrantes, sea cual fuere su situación, tienen «derecho a que se protejan sus derechos económicos, sociales y culturales, entre ellos: el derecho a gozar de salud, a un nivel de vida correcto, a la seguridad social, a una vivienda decente, a la educación y a condiciones de trabajo justas y favorables», así como el derecho a no ser discriminados por su origen nacional y el derecho a ser protegidos contra la explotación[17]. Ya en 2004, en su Recomendación General n°30 relativa a los no ciudadanos, el Comité de la ONU para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD, por su sigla en inglés) recordaba «todo individuo tiene derecho a gozar de sus derechos relativos al trabajo y al empleo, incluyendo el derecho a la libertad de reunión y de asociación desde el inicio de una relación laboral y hasta que ésta se termine»[18].

Por su parte, Marruecos ratificó el Convenio Internacional para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familias en 1993. Aunque la responsabilidad principal del respeto de los derechos de los trabajadores migrantes recaiga en el país en el que son contratados, Marruecos, en su calidad de país de origen, debe cumplir una serie de obligaciones para que se respeten las normas contenidas en el Convenio. El Convenio es efectivamente aplicable durante todo el proceso migratorio que «incluye los preparativos para la migración, la salida del país, el viaje y toda la estancia, la actividad remunerada en el Estado receptor así como el regreso al Estado de origen o de residencia habitual» (artículos 1° y 2°). Dicho Convenio hace especial hincapié en el derecho de los migrantes a la protección y asistencia consulares (artículo 23) y en la obligación del Estado a brindarles apoyo práctico antes de su partida (art. 65) así como informarlos de los derechos que les otorga éste Convenio (artículo 33).

Marco jurídico europeo para la protección de los Derechos Humanos

España se ha comprometido asimismo a respetar los acuerdos relativos a los Derechos Humanos en el marco del Consejo de Europa:

- El Convenio Europeo para la Protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales aprobado en el marco del Consejo de Europa en 1950 y que entró en vigor en 1953. Dicho convenio ampara a cualquier persona que se encuentre en el territorio de uno de los estados signatarios, independientemente de su nacionalidad y de su situación de cara a la legislación relativa al derecho de residencia. Impone principalmente a sus signatarios tratar a toda persona por igual sea cual fuere su sexo, raza, color, idioma u origen nacional.
- La Carta Social Europea ratificada por España el 6 de mayo de 1980, garantía de una considerable lista de derechos económicos y sociales, y aplicable a los migrantes regularizados. La Carta

17. *Statement of the Global Migration Group on the Human Rights of Migrants in Irregular Situation*, 20/09/2010, consultable en: http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=10396&LangID=E, traducción libre.
18. CERD, *General Recommendation No.30: Discrimination Against Non Citizens,* 01/10/2004, consultable en: http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/%28Symbol%29/e3980a673769e229c1256f8d0057cd3d?Opendocument, traducción libre.

Social garantiza principalmente el derecho a condiciones de trabajo equitativas, el derecho a la libertad de asociación y de negociación colectiva. Sin embargo, España todavía no ha ratificado el segundo Protocolo a la Carta Social Europea que permite al Comité Europeo de Derechos Sociales reclamaciones colectivas.

En el marco del Derecho Comunitario:

- La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (aprobada en 1999 por el Consejo de Europa y nuevamente proclamada en 2007) garantiza en especial los derechos al trabajo e incluye los derechos proclamados en la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (1989), una proclamación solemne de los Jefes de Estado y de Gobierno de los Estados Miembros que contiene los grandes principios europeos del derecho laboral y del lugar que ocupa el trabajo en la sociedad europea.

Las iniciativas europeas de reglamentación del trabajo de temporada

El 14 de julio de 2010, La Comisión Europea presentó una propuesta de directiva relativa a las condiciones de entrada y residencia en la Unión Europea para fines de empleo estacional de nacionales de países terceros (COM (2010) 379) (directiva comúnmente denominada «directiva de trabajadores estacionales»). El Parlamento Europeo deberá votar la adopción de esta directiva en 2012. Dicha directiva, que afecta a los nacionales de países no miembros de la Unión Europea que entran en uno de los Estados Miembros para fines de empleo estacional, se enmarca en la promoción de las migraciones circulares, entendidas como una forma de evitar que las migraciones estacionales se transformen en residencia permanente. Ideada como un medio que facilite la entrada de trabajadores estacionales para cubrir las necesidades de los Estados receptores, el objetivo de dicha directiva consiste en simplificar los procesos y contempla la posibilidad conceder un permiso de trabajo pluri-estacional con una validez de tres años. Asimismo, fija los límites de la duración del empleo estacional (seis meses por año calendario) y en ella se prevé que los temporeros gocen de los mismos derechos que los nacionales de los Estados Miembros en diferentes ámbitos (asociación, seguridad social).

Sin embargo, una comisión compuesta por varias ONG lamentó los riesgos de «dumping social» posibles, proponiendo limitar la definición de empleo estacional a la agricultura, la horticultura y el turismo y, sobre todo, hacer posible que se aplique a los nacionales de países terceros, residan o no en países de la Unión Europea.[19]

En octubre de 2011, la Asociación Europea para la Defensa de los Derechos Humanos (AEDH) – miembro de la FIDH – consideraba que el texto propuesto por la Comisión no permitía garantizar los derechos: «la rigidez del estatuto de trabajador estacional, la poca consistencia de las garantías otorgadas, y la no transferibilidad de los derechos sociales hacia los países de procedencia constituyen un conjunto de elementos que empujarán a los trabajadores fuera del marco legal, lo cual los expondrá de manera pronunciada a la explotación». Además, del proyecto emanan «derechos de geometría variable según las categorías de trabajadores». Efectivamente, «se instaura un marco especifico para los trabajadores estacionales provenientes de países terceros, estableciendo así una discriminación e inequidad de derechos únicamente en base a su procedencia, mientras que los trabajadores estacionales de un Estado Miembro están amparados por el reglamento n°1408/71 del Consejo (1). A modo de ejemplo, el máximo de la duración del empleo estacional se fija en

19. Véase, «Propuesta de directiva de la Unión Europea relativa a los trabajadores migrantes estacionales . Llamamiento a actuar, julio de 2011», http://picum.org/picum.org/uploads/file_/Appel%20%C3%A0%20action%20Directive%20Travailleurs%20Saisonniers%20Juillet2011.pdf. El proyecto de informe del relator de la Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior así como el proyecto de opinión del relator de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo han tenido en cuenta estas preocupaciones y recomendaciones en gran medida, véase http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+COMPARL+PE-464.960+02+DOC+PDF+V0//FR&language=FR, et http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+COMPARL+PE-464.974+01+DOC+PDF+V0//FR&language=FR,

6 meses para los trabajadores extranjeros pero en 8 meses para los trabajadores europeos». Por otra parte, según la directiva relativa a la separación inter-grupo que el Parlamento deberá votar igualmente «se otorgara el derecho a la reagrupación familiar a los mandos desplazados y no a los trabajadores estacionales. Ahora bien, el respeto del derecho a la vida privada y familiar no puede depender en ningún caso del nivel de cualificación o de remuneración»[20]

Como respuesta a las protestas populares en varios países del Mediterráneo meridional y en el marco de la Política Europea de Vecindad, la Comisión Europea y la Alta Representante de la UE, en un comunicado titulado «*Una Asociación para la Democracia y la Prosperidad Compartida con los Países del Mediterráneo Meridional*»[21] con fecha de 8 de marzo de 2011, propusieron implementar «*asociaciones para la movilidad*» con los países del sur del Mediterráneo. El contenido y los objetivos de dichas asociaciones están recogidos en una comunicación de la Comisión Europea con fecha de 24 de mayo de 2011 titulada «*Un dialogo para la migración, la movilidad y la seguridad con los países del Mediterráneo Meridional*».[22]

Centradas en la «*seguridad*» y la «*lucha contra las migraciones clandestinas*», estas asociaciones tienen como objetivo «*garantizar que la migración y la movilidad entre la UE y los países del Mediterráneo Meridional sean canalizadas mediante procesos regulares y se desarrollen de manera eficiente y ordenada*» Por una parte, los países del sur firman acuerdos de readmisión y fortalecen los controles en las fronteras; por otro, la UE podría contemplar condiciones especiales de «*puesta a disposición de mano de obra*», propiciando principalmente «*marcos jurídicos simplificados y/o programas específicos para la migración circular (incluso en el sector del trabajo estacional)*», así como «*la mejora de las capacidades para equilibrar de manera eficiente la oferta y la demanda de mano de obra*». Se propone establecer un dialogo abierto, con miras a la implementación de dichas asociaciones, con Marruecos así como con Túnez y Egipto. Estas asociaciones se enmarcan en la Política Migratoria General de la UE, que convierte a las personas migrantes en entidades económicas al servicio del mercado laboral de los Estados Miembros y que transforma a los países terceros en guardias fronterizos de la UE.

Marco jurídico español de inmigración

El 1° de julio de 1985 el Parlamento Español aprobó una «ley orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros en España» que antecede la adhesión de España a la Comunidad Europea (1 de enero de 1986) y marca el inicio de la Política Española de Inmigración. Antes de la publicación de dicha ley, las cuestiones migratorias estaban enmarcadas por dos referencias legislativas supremas: el Real Decreto 1852 y el apartado 1 del artículo 13 de la Constitución de 1978, que reza: «Los extranjeros gozarán en España de las libertades públicas que garantiza el presente Título en los términos que establezcan los tratados y la ley».

La ley relativa a los derechos de los extranjeros es la Ley Orgánica n° 4/2000 del 11 de enero de 2000, sobre los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (LOE). Esta ley fue modificada en varias ocasiones entre enero de 2000 y diciembre de 2009 por las Leyes Orgánicas 8/2000, 14/2003 y 2/2009 del 11 de diciembre de 2009.

La Ley 2/2009 sobre derechos y libertades de los extranjeros y su integración social fue adoptada para responder a las decisiones del Tribunal Constitucional relativas a la protección de los derechos fundamentales de los inmigrantes así como a numerosas directivas europeas, incluida la directiva del «retorno» 2008/115/CE del 16 de diciembre de 2008.

20. Comunicado de la AEDH, "Immigration de travail dans l'UE : vers un régime à plusieurs vitesses, fondé sur l'inégalité de traitement ? - Communiqué de presse du 17 octobre 2011", consultable en http://www.aedh.eu/Immigration-de-travail-dans-l-UE,1328.html. El análisis completo del proyecto también se encuentra disponible en la página web de la asociacion.
21. COM (2011) 200. Las recomendaciones principales fueron aprobadas durante los Consejos Europeos de los 11 y 25 de marzo de 2011.
22. COM(2011) 292.

El articulo 2 bis de la Ley Orgánica estipula que las administraciones aplicarán la política definida por el Gobierno respetando: la coordinación de la política española con la de la Unión Europea; la ordenación de los flujos de trabajadores migrantes de acuerdo con las necesidades resultantes de la situación del empleo en el territorio; la integración social de los inmigrantes; la igualdad efectiva entre hombres y mujeres; el respeto del principio de no discriminación; el goce de los derechos que la Constitución, los tratados y leyes reconocen a cualquier persona; la lucha contra la discriminación clandestina y el tráfico ilícito de seres humanos; la igualdad de trato en el trabajo y en materia de seguridad social y la colaboración con los países de origen.

La Ley Orgánica n° 2 del 11 de diciembre de 2009 reconoce determinados derechos fundamentales a todos los inmigrantes en el territorio, tales como el derecho a reunirse, a crear una asociación, a sindicarse y a hacer huelga[23]. Todo extranjero que pudiera ser víctima de discriminación por parte de una autoridad o de un funcionario públicos puede recurrir a la justicia para hacer valer sus derechos.

Finalmente, la ley 2/2009 aporta nuevos elementos para las mujeres extranjeras, en especial aquéllas que se encuentran en situación no regular y que son víctimas de violencia. Éstas podrán presentar una solicitud de permiso de residencia y trabajo por circunstancias especiales.

El Derecho Laboral Español

La legislación laboral está compuesta por un conjunto de leyes y decretos sobre el empleo denominada *Guía Laboral*. Las condiciones laborales del trabajador asalariado están reguladas por el Estatuto de los Trabajadores, una norma fundamental de la legislación laboral española aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/1995 del 24 de marzo de 1995. Los derechos y deberes allí dispuestos presentan ampliaciones o mejoras según los sectores profesionales (o empresariales) de las Comunidades Autónomas. Los trabajadores del sector de la fresa en Huelva se rigen por el Convenio Colectivo del Campo de la provincia de Huelva.[24] El Código Laboral contempla que el empresario realice las retenciones necesarias para las cotizaciones a la Seguridad Social y al Impuesto sobre la Renta antes de pagar el salario. En caso de contrato de plazo definido, se aplicará un gravamen del 6,40 % correspondiente a las cotizaciones sociales, que será de 6,35 % en caso de contrato indefinido. Existe un Salario Mínimo Interprofesional cuyo importe se fija de manera anual. En 2011 dicho salario mínimo se elevaba a 641,40 euros brutos mensuales.

La semana laboral legal es de 40 horas semanales, pudiendo estipular mejoras el convenio colectivo o en el contrato laboral. Las horas extraordinarias deberán recuperarse en tiempo de descanso equivalente o retribuirse en base a lo previsto por el convenio colectivo o el contrato laboral.

La ley indica que los contratos deben concertarse por escrito. En caso de ser verbales, se presumen de duración indefinida. Se distingue entre: contrato de duración indefinida que es un contrato de derecho común; y los contratos de duración determinada que solo deberán concertarse para cubrir una serie de necesidades puntuales y esporádicas con el contrato de obra o servicio [25]; o el contrato eventual (por circunstancias excepcionales de mayor volumen de trabajo); el contrato de formación y aprendizaje y el contrato de interinidad . Resulta interesante constatar que existe una presunción de solo derecho según la cual los contratos contraídos que infringieran la ley se presumen contratos de duración indefinida.

Algunas empresas, especialmente en el sector del campo, utilizan el contrato verbal. En teoría, el inspector del trabajo puede imponer al empleador al empleador la regularización en contrato indefinido dentro de las 24 horas.

---

23. En noviembre y diciembre de 2007, el Tribunal Constitucional Español declaró contrarias a la Constitución varias normas de la Ley Orgánica n° 8 del 22 de diciembre de 2000 que limitaban únicamente a los inmigrantes regularizados el ejercicio del derecho a reunirse, a formar una asociación, a sindicarse y a hacer huelga.
24. Convenio Colectivo Sindical del Campo de la provincia de Huelva.
25. El contrato «obras y servicios» tiene por objeto el cumplimiento de una tarea ajena a la propia actividad de la empresa. Su duración se establece en función del tiempo necesario para cumplir esta tarea y, por lo tanto, no posee una finalización preestablecida.

El trabajo de temporada

Los temporeros en el sector de la fresa firman un contrato por obra o servicio, las tareas o servicios que prestan se realizan durante la denominada temporada. En estos casos no se estipula una fecha de finalización de contrato .

El permiso de trabajo concedido a un ciudadano extranjero para ejercer un trabajo de temporada (del campo u otro) puede contar con una duración igual a la del contrato laboral, con un límite de nueve meses dentro de un periodo de doce. El contrato laboral del temporero puede celebrarse de fecha a fecha, o bien por la duración de las tareas de temporada que figuran en el contrato. El contrato laboral puede ser escrito o verbal. El empresario cuenta con 10 días después de la contratación para declarar el trabajador a la Seguridad Social

El contrato debe mencionar: los datos personales del trabajador, la identificación de la empresa, el tipo de contrato, el puesto de trabajo desempeñado y la categoría profesional, el salario, la jornada laboral y los horarios. En general incluye un periodo de prueba dependiendo del puesto a desempeñar y la formación del trabajador y se estipula que el mínimo es de 15 días, en los cuales tanto trabajador como empresa pueden rescindir el contrato de trabajo sin dar más explicaciones.

El contrato será efectivo el día de llegada del trabajador y finalizará sin formalidad alguna en la fecha señalada o al finalizar las tareas, aunque también podrá expirar por razones objetivas (voluntad propia del trabajador, despido colectivo o individual…). En realidad, el empresario puede cancelar el contrato en todo momento por causas relacionadas por ejemplo con la cotización de la fresa, y ello, sin previo aviso (ver anexo 2: ejemplos de contrato).

Convenio Colectivo del Campo de la provincia de Huelva

El Convenio Colectivo[26] fija la jornada laboral legal en 39 horas de trabajo efectivo en el campo, distribuidas en seis jornadas a razón de seis horas y treinta minutos (artículo 7). En cuanto al trabajo de selección y embalado, el número total de horas mensuales es como máximo de 169 y la jornada laboral no puede exceder las 9 horas ni ser inferior a 3 (artículo 32). Los domingos tendrán carácter laboral desde el 15 de marzo al 15 de junio, el resto del año si se trabaja debe pagarse con un recargo de 50%.

El salario por jornada laboral de recolección (seis horas y media) es de 38.63 euros [27] en la región de Huelva.

El Convenio Colectivo de Huelva prevé una retribución por horas extraordinarias: primera hora, 10,08 euros/h en jornada normal, 11,52 euros/h los domingos y festivos; de la segunda hora en adelante, 12,96 euros/h. Sin embargo, existe cierta flexibilidad, las horas extraordinarias podrán compensarse con días de descanso, jornadas laborales más cortas o retribuidas con un porcentaje adicional sobre las horas normales. El Convenio contempla que a partir de dos horas trabajadas en un mismo día deberá pagarse la jornada completa.

Los festivos no trabajados dan derecho a una compensación. El Convenio Colectivo garantiza además otros derechos a los trabajadores que dispongan de un contrato fijo, excluyendo evidentemente a los trabajadores temporeros.
El sistema español de protección social incluye el régimen general, que cubre a los asalariados de

26. Texto articulado del Convenio Colectivo Sindical del Campo de la provincia de Huelva
27. Tablas salariales provisionales para el año 2010.

la industria y del sector servicios, como los regímenes especiales. Los trabajadores asalariados y no asalariados en la agricultura están cubiertos por el régimen especial agrario que resulta menos favorable que el régimen general. La inclusión de los trabajadores del campo en el régimen general, petición de años por parte de los sindicatos, estaría en principio prevista para el año actual y debería entrar en vigor en enero de 2012.

El trabajador debe pagar las cotizaciones a la Seguridad Social por cada día independientemente de si trabaja o no, pero el importe de su cotización disminuye proporcionalmente en función de las jornadas trabajadas por mes: la parte de la cotizaciones que vuelve al trabajador es de 0 euros si se trabajan 23 días, y de 86 euros si no se trabaja día alguno.

La contratación en origen

Como se explica más abajo, existe una ley española que permite a los empresarios contratar a nacionales de países no comunitarios y realizar la firma del contrato en el país de origen. El sistema de introducción de trabajadores estacionales en Andalucia se basa en el Convenio para la ordenación, coordinación e integración sociolaboral de los flujos migratorios laborales en campañas agrícolas de temporada firmado a nivel estatal en 2006 entre administración, patronales agrarias y sindicatos. El desarrollo de este convenio se realiza a través de la Comisión Central y las Comisiones Provinciales (*Comisión Provincial de Flujos Migratorios en Huelva*) donde se establece el análisis y planificación de las necesidades de mano de obra en el sector, la cuantificación de los trabajadores necesarios, la localización de la mano de obra y la ordenación y correcta incorporación al trabajo. Los trabajadores se contratan por la duración de la cosecha, que por lo general es de tres meses en Huelva, y deben regresar a sus países cuando finaliza el contrato de temporada. Algunos trabajadores tienen la posibilidad de permanecer 9 meses en España. En el 2010, Huelva representaba en torno al 85% de la contratación en origen de temporada y, desde la creación de este modelo de contratación, ha empleado a más del 50% del cupo total de temporada de toda España.

Estos contratos se apoyan en los acuerdos bilaterales entre España y varios países (Marruecos, Polonia, Rumania, Bulgaria). Cada año, tras haber evaluado las necesidades de mano de obra, las organizaciones patronales se trasladan a dichos países para contratar. Desde la entrada en la Unión Europea de Polonia, Rumania y Bulgaria, este sistema de contratación ya afecta solamente a Marruecos, efectuando las cooperativas directamente los procesos de contratación en los países de Europa oriental o a través de agencias de contratación.

En cuanto obtienen su contrato, los trabajadores firman un compromiso de regreso y es entonces cuando la Dirección General de Inmigración les concede «un permiso de residencia temporal y de trabajo» por tres a nueve meses, en el que figuran la zona geográfica y el sector profesional. Los trabajadores firman un compromiso de contratación en su país de origen con la asociación de productores encargada de la contratación y luego, al llegar a Huelva, con el empresario, el contrato de trabajo. Los temporeros participan en todas las tareas de la campaña de la fresa: siembra y aplicación de pesticidas, recolección, embalaje, arrancado del plástico.

El derecho de residencia va vinculado al contrato, que no estipula fecha precisa de fin de contrato.

Se trata de una ley que responde a la Política Migratoria Europea así como al marco jurídico regional, principalmente el relativo a los acuerdos firmados entre la UE y los países del Mediterráneo Meridional en el marco de la Política Europea de Vecindad y de los «Acuerdos de Asociación», materializados por los acuerdos bilaterales en materia de mano de obra y de gestión de los flujos migratorios.

Al cabo de dos temporadas, seguidas de dos retornos al país de origen (art. 40 (k) de la Ley de Extranjería 2/2009), los trabajadores podrán presentar una solicitud de permiso de trabajo

siempre y cuando obtengan un contrato de un año, lo que en el sector de la fresa es poco probable ya que son muy pocas las personas que gozan de un contrato anual.

El acuerdo bilateral España-Marruecos para la contratación en origen

En 2009, las trabajadoras de temporada marroquíes representaron un 15% de las faenadoras extranjeras empleadas por los agricultores españoles en la región de Huelva y, lo que es más importante, la segunda comunidad por su número según el INE (Instituto Nacional de Estadísticas).

El acuerdo bilateral relativo al empleo firmado en Madrid el 25 de julio de 2001 constituye el principal instrumento jurídico en materia de cooperación sobre la mano de obra entre España y Marruecos[28].

El preámbulo de dicho acuerdo estipula que su objetivo consiste en «regular de manera ordenada y (coordinada de los flujos de mano de obra entre los dos países». Las autoridades españolas, a través de la Embajada de España en Rabat, comunican a las autoridades marroquíes las necesidades de mano de obra en función de las ofertas de empleo existentes. Las autoridades marroquíes, por medio de la Embajada de España en Rabat, transmiten a las autoridades españolas las posibilidades de cubrir la demanda de mano de obra mediante envío de trabajadores interesados a España (art. 3). Los candidatos seleccionados se someterán a un reconocimiento médico y, en su caso, podrán gozar de un periodo de formación (apartado 1 art. 4). Dicha formación podrá tener lugar asimismo *a posteriori* como se indica en el articulo 6: «los trabajadores marroquíes gozarán de los derechos y ventajas otorgados por la legislación española. A este respecto, las autoridades competentes se comprometen a tomar las medidas necesarias para propiciar la mejora de la cualificación profesional de dichos trabajadores».

El acuerdo dedica el capítulo IV a las normas especiales que se aplican a los trabajadores de temporada. Según el artículo 16, por aplicación de los compromisos suscritos por los dos países, las autoridades marroquíes y españolas fortalecerán su cooperación en cuanto al respeto de la legislación laboral, sobre todo con el fin de luchar contra la explotación de los marroquíes no regularizados.

El Programa de Gestión Integral de la Inmigración Temporera

Este acuerdo sirvió de base en 2006 al Convenio Marco de Colaboración entre la Agencia Nacional de Promoción del Empleo y de las Competencias (ANAPEC) de Marruecos y el Municipio de Cartaya, que pone en aplicación un proyecto Aeneas[29] Cartaya, denominado oficialmente «Programa de Gestión Integral de la Inmigración Temporera». El objetivo global de dicho proyecto, financiado por la Unión Europea, consiste en brindar asistencia a los empresarios y sus asociaciones profesionales así como a los trabajadores de temporada, encargarse de la gestión de las ofertas de empleo en Huelva y conseguir disponibilidad de mano de obra para los cultivos de Moguer, Cartaya, Palos de la Frontera, Lucena del Puerto, Almonte...

La ANAPEC implementó un dispositivo específico para gestionar la contratación de principio a fin, desde la preselección de candidatos hasta su incorporación al trabajo pasando por la ayuda

28. El 30 de septiembre de 1999 se firmó en Madrid un acuerdo administrativo relativo a los trabajadores temporeros marroquíes en España por una duración de 3 años renovable por tacita reconducción.
29. El programa Eneas, adoptado por la Comisión Europea en 2006 con miras a cofinanciar las acciones de paises terceros en materia de gestión de los flujos migratorios.

con los trámites administrativos y de viaje, la sensibilización, gestión bancaria, recibimiento, integración y formación.

En el 2002 el índice de fugas entre las trabajadoras estaciónales superó el 90% de 500. Un índice que permaneció elevado hasta el 2005, cuando los gobiernos español y marroquí aplicaron medidas de contratación, mejoradas en el marco del proyecto Eneas Cartaya. En el 2005 se contrataron cerca de 1.370 mujeres, 2.299 en el 2006, 5.115 en el 2007, 12.030 en el 2008 y 14.000 en el 2009. Las campañas de temporada registran un índice de retorno superior al 97%. El índice de retorno se considera como un indicador institucional de éxito de este proyecto.

Las condiciones de oferta de empleo son: contrato de duración determinada, de 3 a 6 meses; salario de 34 a 37 euros por día trabajado (de 6h30); posibilidad de trabajar horas extraordinarias; vivienda a cargo del empleador; descanso semanal de un día; transporte a cargo del empleador, desde el lugar de residencia en España hasta el lugar de trabajo; atención médica garantizada en España y en Marruecos durante el período de trabajo.

La FUTEH, las condiciones de contratación y el código de buenas prácticas

El programa Eneas Cartaya ha llegado a su fin y las empresas onubenses que desean continuar la contratación en origen con Marruecos han creado la Fundación para Trabajadores Extranjeros en Huelva (FUTEH), como modelo de «organismo de gestión de los flujos migratorios en el sector agrario». La FUTEH engloba: el Ayuntamiento de Cartaya, la Mancomunidad de Municipios Beturia, la Federación Agroalimentaria de la Central Sindical, CC.OO, el Consorcio de Entidades Para la Acción Integral con Migrantes (CEPAIM), la Comisión de Municipios con Inmigración (COMI) de Huelva, el Comité de Organizaciones Profesionales Agrarias (COPA) de Huelva : FREHUELVA, A.C.P.H. COAG, UPA, CORA, FAECA….

En el 2011, La FUTEH firmó un acuerdo con la ANAPEC para gestionar la inmigración circular de trabajadores temporeros entre Marruecos y la región de Huelva. Las condiciones obligatorias que las empresas deben cumplir se anexaron a dicho convenio, entre ellas: garantizar 18 jornadas laborales reales al mes; declarar obligatoriamente a los trabajadores a la Seguridad Social; no retener sus pasaportes; hacerse cargo la empresa del total de los gastos del viaje de regreso si despide al trabajador durante los 15 primeros días.

Este acuerdo contiene un código de buenas prácticas destinado tanto a las empresas como a los trabajadores que prevé, entre otras cosas, alojamiento gratuito proporcionado por la empresa, que reúna condiciones mínimas de habitabilidad y servicios, así como mobiliario y los enseres necesarios. «Permanecerá abierto permanentemente a la eventual inspección de las organizaciones sindicales CC.OO y UGT. Dispondrá en todo momento de agua corriente, fría y caliente, electricidad y servicios higiénicos adecuados». Los empleadores también deben informar a los trabajadores sobre las retenciones salariales con claridad.

PARTE III. Persisten las condiciones de trabajo preocupantes de las temporeras

Según la opinión de numerosos interlocutores con los que se entrevistó la misión, la situación de los trabajadores migrantes habría mejorado de manera notable en estos últimos años, sobre todo gracias a los acuerdos bilaterales sobre mano de obra, puesto que garantizan contratos en regla para la mayoría de los trabajadores. Incluso si el empleo irregular sigue constituyendo una variable de ajuste durante las épocas en las que existen picos de producción, los empresarios consiguen cantidades de mano de obra suficientemente elevadas para no recurrir al trabajo no declarado. En la práctica, la situación de estos trabajadores varía considerablemente en función de la finca en la que trabajan; algunas de ellas eran más favorables a nivel social mientras que otras resultaban claramente menos estrictas en la conformidad con las condiciones de trabajo y habitabilidad estipuladas en la legislación pertinente.

No obstante, abusos contra los derechos de los trabajadores siguen cometiéndose , sea cual fuere la categoría de los trabajadores temporeros. Las exigencias de flexibilidad propias del sector de la fresa, la mano de obra completamente a merced de los empresarios y la escasa protección que brinda el convenio colectivo contribuyen al problema. Según todos los interlocutores sindicales de la misión, las inspecciones del trabajo en el sector agrario resultan insuficientes, cuando existen.

Ausencia de garantía de salario mínimo

Al fin y al cabo los trabajadores carecen de protección por el Convenio Colectivo del Campo de Huelva: a pesar de garantizar un salario mínimo por jornada laboral, no contempla un salario mínimo durante la duración del contrato. Las jornadas no trabajadas no se retribuyen y, al mismo tiempo, no dan derecho al subsidio por desempleo puesto que el derecho a una indemnización por desempleo solamente es posible a partir de 270 días trabajados. Los sindicatos españoles[30] consideran que habría que encontrar una solución para indemnizar a los trabajadores por las jornadas no trabajadas.

Los días de lluvia se transforman en días sin salario ya que no se puede recoger la fresa, pero esta norma es tanto más preocupante cuanto que, como hemos visto en la primera parte, los empresarios tienden a solicitar un número de trabajadores superior a sus necesidades reales y las jornadas sin trabajo son frecuentes. En condiciones normales, los trabajadores temporeros faenan normalmente entre 23 y 24 días al mes. En 2011, debido a la crisis económica, la situación social del mercado laboral y el mal tiempo, hasta las personas que trabajan menos de seis horas y media al día se consideran con suerte. En su caso, el Convenio Colectivo estipula que a partir de dos horas trabajadas al día se les debe abonar la jornada. Algo que, según lo comunicado a la misión, no se respeta).

30. Comisiones Obreras (CC.OO) y Unión General de los Trabajadores (UGT).

Según los testimonios registrados por la misión, cuando se trabaja todo el día se abona en efecto el salario de 38 euros. Sin embargo, en caso de faenar solamente unas horas, los trabajadores cobran por hora trabajada.

Las trabajadoras contratadas en origen cuenten con 18 jornadas de trabajo al mes como mínimo. En las demás categorías de trabajadores no existe regla alguna que obligue al empresario a garantizar una duración laboral mínima al temporero. La misión pudo comprobar que algunos continúan sancionando a las trabajadoras que consideran menos asiduas privándolas de varias jornadas de trabajo consecutivas.

Durante el periodo de prueba, que tiene una duración de 15 días, los empresarios tienen el poder de despedir a los temporeros que no les convengan, asumiendo, conforme dicta el Convenio anexo a la FUTEH, con los gastos del viaje de regreso de los trabajadores contratados en origen.
En vista de que los contratos no contienen fecha de fin de contrato, mencionando únicamente el final de temporada, los empresarios pueden argumentar que finaliza el contrato a los trabajadores fuera del periodo de prueba debido a la disminución de la producción. En el caso de las trabajadoras marroquíes, se las informa del regreso al país únicamente pocos días antes. Es el caso de varias mujeres que, todos los años, se encuentran en territorio español sin empleo y sin subsidio de desempleo cuando habían sido contratadas en toda regla. El primer riesgo que corren estas mujeres es pasar a la clandestinidad, ser explotadas por empresarios con pocos escrúpulos o mafias, o incluso dedicarse a la prostitución[31].

Según testimonios recogidos por la misión, las finalizaciones de contracto antes del fin de la temporada han sido muy frecuentes en 2011 a causa de la crisis económica y de las condiciones meteorológicas. Las lluvias poco habituales que azotaron la región de Huelva causaron daños en numerosos cultivos provocando una reducción en el número de jornadas de trabajo generadas por la campaña. Las mujeres que vienen de lejos, especialmente de Marruecos, pudieron salir adelante gracias a la solidaridad de sus compatriotas. Algunas incluso afirman haberse endeudado y sentir vergüenza de regresar a su país sin dinero. Debe observarse que el costo producido por la contratación (elaboración de pasaporte, viaje hasta el puerto) significa un importe elevado para las mujeres con pocos recursos económicos de Marruecos.

Horas extraordinarias

La mayoría de las personas entrevistadas coinciden en afirmar que las horas extraordinarias (a partir de seis horas y media por día en la recolección), cuando se pagan, nunca lo son según la tarifa definida en el Convenio Colectivo (primera hora: 10,08/h en día ordinario y 11,52 euros/h los domingos y festivos; a partir de la segunda hora: 12,96/h).

Retribución por horas trabajadas o por cantidad de fresas recogidas

Si bien el Convenio Colectivo prevé que se remunere a los trabajadores por tiempo trabajado y en ningún caso por cantidades recolectadas, los trabajadores nos confirmaron que se les imponían cantidades de recolección por día. Uno de los empleados se dedica a controlar la producción de cada recolector: en caso de ser insuficiente, puede sancionarse a la persona con una jornada de desempleo forzoso que evidentemente no se le abona. La misión pudo obtener el testimonio de una mujer marroquí que no había trabajado desde hacía más de una semana y que había reclamado regresar a Marruecos. En vista de que no hay suficiente trabajo para toda la mano de obra disponible y que ciertos trabajadores no podrán faenar durante ciertos días, resulta difícil aportar pruebas para este tipo de sanciones. Este sistema puede producir emulación y sacar partido de los altercados entre los diferentes grupos: por ejemplo, las recién

31. Ver el estudio de Women's link Forum sobre Almería que analiza los itinerarios que pueden llevar a la prostitución de las mujeres migrantes, *Almería: la historia que nadie cuenta*, abril 2011. Ver también, por ejemplo, El País, "Víctimas del oro rojo", 13/06/2010. http://www.elpais.com/articulo/reportajes/Victimas/oro/rojo/elpepusocdmg/20100613elpdmgrep_4/Tes

llegadas suelen acelerar el ritmo de trabajo, algo que molesta a las repetidoras.

Al término de la temporada, cuando las fresas son de menor calidad y se destinan a la industria, con frecuencia se pague a los trabajadores según producción y no por el tiempo real trabajado, infringiendo así lo estipulado en el Convenio Colectivo.

De este modo, las difíciles condiciones del trabajo de recolección de la fresa empujan a los trabajadores, hombres y mujeres de nacionalidades variopintas, a entrar en una competición para recolectar el mayor numero de cajas de fresas , para optar a trabajar el mayor número de días posibles, y teniendo opción a conservar su empleo.

Cotizaciones sociales y derecho a la Seguridad Social

En España, el trabajador del campo está afiliado a un régimen específico de la Seguridad Social que, según los sindicatos, resulta mucho menos favorable que el régimen general (importe reducido de la pensión de jubilación, baja por maternidad, etc.). La inclusión de estos trabajadores en el régimen general será votada por el Parlamento próximamente y debería entrar en vigor en enero de 2012.

Según testimonios, fraudes a la Seguridad Social (declaración de menos días de trabajo) son frecuentes.

Mientras que los trabajadores temporeros extranjeros cotizan a la Seguridad Social con la misma proporción que los trabajadores residentes en el territorio español, no por ello gozan en la práctica del derecho al subsidio de desempleo (a partir de 270 jornadas cotizadas) ni de los derechos de jubilación o de baja por maternidad. En realidad, las trabajadoras temporeras deben destinar 60 euros mensuales a sus cotizaciones de jubilación y desempleo cuando, en la práctica, el sistema está pensado para que no puedan gozar jamás de estos derechos. Según un acuerdo de 1984 entre Marruecos y España, el cónyuge e hijos tienen derecho a disfrutar del seguro médico. En el 2009, La ANAPEC, el Instituto Nacional de Seguridad Social marroquí (CNSS por sus siglas en francés) junto con las Autoridades Españolas intentaron hacer valer este derecho pero se toparon con numerosas dificultades.

La contratación en origen: problemáticas específicas

- ¿Criterios de contratación discriminatorios?

Las personas empleadas a través de este sistema son únicamente mujeres. Sin embargo, en la práctica, en las fincas hay hombres y mujeres, lo cual pone en tela de juicio los argumentos arriba citados. La impresión de que las mujeres son más trabajadoras y crean menos problemas explicaría igualmente la contratación prioritaria de mujeres.
Desde el 2006, los criterios – a la vista en todas las agencias de la ANAPEC de Marruecos durante el periodo de contratación – resultan discriminatorios: mujeres con edades comprendidas entre 18 y 45 años, casadas, viudas o divorciadas con hijos a cargo menores de 14 años. No se aceptan mujeres solteras, se rechaza sus solicitudes. En cuanto a las mujeres casadas, el marido debe aceptar por escrito la solicitud. Esta última condición viola la libertad de circulación de las mujeres desde el punto de vista de la protección de sus derechos por los instrumentos internacionales ratificados por Marruecos y – desde su reforma en el 2004 – por el Código de la Familia de Marruecos (*Moudawana*).

Las mujeres contratadas en Marruecos proceden en su gran mayoría de las zonas rurales. Estos criterios definidos por los dirigentes marroquíes se adaptan perfectamente a las expectativas de los dirigentes españoles. Efectivamente, cada condición constituye una garantía de retorno de estas mujeres a Marruecos tras finalizar la temporada, evitando así que se fuguen a su llegada a España (hecho corroborado durante las primeras campañas) en busca de otro empleo en España aunque resulte ilegal. Si bien los sindicatos mayoritarios españoles están presentes con los empresarios en el proceso, no es el caso de los sindicatos marroquíes.

Desde el 2009, ciertas mujeres han comenzado a mostrar su descontento a través de huelgas o sentadas para protestar por las condiciones de trabajo y de vida en los campamentos, las horas extraordinarias no remuneradas y las jornadas sin trabajo. Sin embargo, estas movilizaciones resultan aisladas y ni los sindicatos ni las organizaciones presentes se encargan de darles apoyo.

- Personas especialmente vulnerables

Las mujeres marroquíes a las que entrevistamos son especialmente vulnerables con respecto a los demás trabajadores. En primer lugar, se trata de mujeres procedentes del medio rural, a menudo analfabeta y que hablan únicamente el árabe dialectal o incluso para algunas solo tamazight y al no entener ni hablar el idioma tienen pocas posibilidades de hacer valer sus derechos y a reclamarlos. Aunque tengan sesiones de concienciación organizadas por la ANAPEC antes de su partida, son muy generales y muy poco mencionan lo relacionado a los derechos en el trabajo, incluyendo las horas de trabajo, la remuneración, la libertad sindical, los derechos a descansos, a la seguridad social, etc.

Además, la actividad de recolección de las fresas constituye para ellas y las familias a su cargo un maná del cielo y la posibilidad de que les renueven el contrato al año siguiente constituye un reto demasiado elevado. La presión resulta todavía mayor si tenemos en cuenta que el número de trabajadoras contratadas con respecto a años anteriores ha caído en picado y son conscientes de la suerte que han tenido al ser contratadas.

Sesiones de concientización

Los servicios sociales de los municipios alrededor de Huelva (mediadores interculturales) dan parte de numerosos problemas psicosociales en la comunidad de trabajadoras marroquíes. Por ejemplo, las mujeres embarazadas hacen todo lo posible por disimular su estado ante el empresario ya que temen verse obligadas a cesar su actividad y por lo tanto tener que renunciar a la temporada. Del mismo modo, cuando están enfermas no se atreven a acudir a los centros de salud o a informar al empresario. Los servicios sociales dan cuenta del desasosiego psicológico que afecta a ciertas mujeres por encontrarse lejos de sus familias y por cargar con el peso de una responsabilidad demasiado importante. Los servicios sociales de los municipios han impartido y siguen impartiendo formaciones sobre diferentes temas pero con ellas no se alcanza a todas las mujeres.

- Ausencia de copia de contrato/ pasaportes confiscados

En el marco de la contratación en origen, el contrato se celebra en Marruecos con la cooperativa y se reemplaza luego por un contrato con el empresario que emplea a los trabajadores a su llegada a la finca. La misión se entrevistó con varias mujeres marroquíes que afirmaban no poseer la copia de su contrato porque, al parecer, numerosos empresarios prefieren conservarla hasta que las mujeres regresen. Asimismo, a pesar de estar prohibido por la ley, algunos empresarios confiscan los pasaportes durante su estancia afirmando que lo hacen para evitar que los pierdan. Esta restricción a la libertad de movimiento es considerada por los organismos internacionales como contravención del derecho al trabajo libremente escogido, protegido por las convenciones de la OIT y el Pacto internacional relativo a los derechos civiles y políticos.

- Discriminaciones raciales

Se ha dado parte de casos puntuales de discriminación con respecto al país de procedencia. Así

ha sido el caso de trabajadoras marroquíes que nos informaron de haber sido penalizadas por su capataz rumano que prefería a sus compatriotas concediéndoles más trabajo. En un contexto de escasez de trabajo, estas prácticas las afectan especialmente ya que regresarán a su país con menos dinero de lo previsto y deberán rendir cuentas a sus familias que las esperan en su país.

- ¿Se respeta el derecho a una vida familiar?

Determinadas temporeras marroquíes – que se consideran como las más afortunadas – son contratadas por una duración de 9 meses para que puedan cubrir el ciclo total de la fresa, desde el plantío en otoño hasta el arranque de los plásticos al final de la temporada. Las demás trabajadoras, por lo general, consiguen un contrato de entre 3 y 6 meses en España. Las trabajadoras que repiten han llegado a su 4ª, 5ª o incluso 6ª temporada. Mientras que estas mujeres consiguen un contrato en parte porque son madres de niños de corta edad, no pueden contemplar la posibilidad ni de reagrupación familiar, ni de regreso temporal a su país durante la duración del contrato. El artículo 23 del Pacto relativo a los derechos civiles y políticos, así como el artículo 44 de la Convención sobre protección de los derechos de los trabajadores migrantes y los miembros de sus familias, y el artículo 8 la Convención europea de protección de los derechos humanos y las libertades están destinados a proteger la unidad de la familia.

Vivienda

El Convenio Colectivo de Huelva prevé que el alojamiento de los trabajadores del campo en las fincan se les suministre gratuitamente, pero no se describen las condiciones mínimas de habitabilidad, la única mención contenida en el texto estipula que dichas condiciones deben permitir a los trabajadores vivir en forma «digna».

Las condiciones de habitabilidad varían ampliamente de una finca a otra (barracones de obra tipo Algeco o construcciones de mampostería, más antiguas); las principales cuestiones giran en torno al hacinamiento (por lo general, de 4 a 6 personas por habitación,separadas según el sexo y el origen) y a la distancia respecto de los centros urbanos. A menudo, se retienen – legalmente – importes del salario destinados al agua, la electricidad y, a veces, a la ropa de trabajo, esta última ilegal. El código de buena conducta en el marco del proyecto de la FUTEH prevé que algunas de estas retenciones salariales deben estar acompañadas de un recibo en el cual se especifique el importe de los gastos y conceptos.

Determinados empresarios ofrecen condiciones de habitabilidad menos favorables que las previstas por las normas. En la mayor parte de los casos, se trata de barracones prefabricados que se encuentran a varias decenas de kilómetros de los centros urbanos y, en los que no se respetan las condiciones higiénicas. Asimismo, las empresas que utilizan casetas de obra de chapa metálica son cada vez más numerosas. La misión recogió varios testimonios similares sobre las preocupantes condiciones de habitabilidad en determinadas fincas, incluida la ausencia de agua potable, lo que contraviene tanto la legislación española como el derecho a una vivienda adecuada tal como la define el Pacto internacional relativo a los derechos económicos, sociales y culturales. En Cartaya se han construido recientemente algunas viviendas nuevas en el marco del programa AENEAS Cartaya, tras las denuncias sobre las condiciones de vivienda indignas.

Los sindicatos elaboraron recientemente principios sobre las condiciones de habitabilidad para los trabajadores temporeros del campo que serían recomendaciones mínimas para los empleadores, permitiendo así colmar el vacío jurídico existente. Estos principios señalan que cualquier tipo de vivienda podría declararse apto siempre y cuando se respeten ciertas condiciones. En ellos se prevé obligar al empresario a transportar a los trabajadores, al menos una vez por semana en caso de que las viviendas se encuentren a más de 1km del centro urbano, a proporcionar acceso al agua potable, ventilación e iluminación adecuados, habitaciones con una capacidad máxima de 6 personas (de 12m² como mínimo), etc.

Por lo general, las viviendas están situadas en una parte de la finca y, a menudo, se encuentran a varias decenas de kilómetros del municipio (algo que no ocurre con los almacenes de las grandes cooperativas que están próximos a los centros urbanos). Incluso si los empresarios se comprometen a acompañar a las trabajadoras temporeras una vez por semana para que puedan hacer sus compras, no por ello puede decirse que estén menos encerradas en las fincas el resto del tiempo. Evidentemente, los trabajadores temporeros más (acostumbrados y que hablan español no sufren de este encerramiento del mismo modo y consiguen salir a su antojo de las fincas, contrariamente a las mujeres marroquíes procedentes de zonas rurales remotas de Marruecos y que no hablan el idioma. Sea como fuere, las idas y venidas de las mujeres están muy miradas tanto por sus compañeras de trabajo como por los encargados.

Ausencia de representación sindical

Las reglas relativas a la representación sindical (6 meses de antigüedad para poder presentarse a las elecciones sindicales) en general impiden la representación de los temporeros del campo. En realidad, las únicas personas habilitadas a presentarse a las elecciones sindicales son los empleados con contrato anual de las cooperativas o de las fincas, es decir, personal administrativo o cuadros directivos. Los sindicatos proponen que se formalize el contrato de trabajo fijo discontinuo y garantizar así una representación adecuada para éstos trabajadores que tendrían más derechos en la la Seguridad Social.[32]
Los sindicatos mayoritarios (CC.OO y UGT) llevan a cabo un trabajo de control/ y sensibilización de los trabajadores durante la campaña y todo ello con medios limitados de cara a la notable cantidad de empresarios y trabajadores. Por otra parte, el SOC – *Sindicato Obrero del Campo* – envía una o dos personas para cubrir la campaña de las fresas.

Varias mujeres marroquíes nos informaron de haber recibido la visita de unas personas y no haber comprendido a quién representaban, que les pidieron firmar un documento que no podían leer y que habían firmado «para hacer como las rumanas». En realidad, se trataba de una inspección de las viviendas de uno de los sindicatos mayoritarios. Esta situación refleja claramente (puede ilustrar) la distancia entre los trabajadores extranjeros y los sindicatos mayoritarios españoles

32. Ver por ejemplo CC.OO, «Informe de la situación en la Campaña de Cítricos en la Vega del Guadalquivir 2009».

así como la falta de capacidad de los sindicatos para realizar su trabajo de apoyo de estos trabajadores migrantes de temporada.

Por otra parte, la labor de los sindicatos marroquíes es inexistente tanto durante el proceso de contratación como durante la campaña.

Conclusión y recomendaciones

El propio sistema de contratación de los trabajadores en el extranjero – lo que Emmanuel Terray ha dado en denominar el «deslocalización *in situ*»[33] - que hace depender completamente del empresario la posibilidad de regresar a trabajar al territorio español, pone trabas a cualquier tipo de reivindicación y explica el consentimiento de los trabajadores de faenar en condiciones laborales que, sin embargo, son inferiores a las ormas legales nacionales e internacionales, especialmente en un momento de crisis económica.

Esto podría explicar la ausencia, según nuestros datos, de demandas ante los tribunales laborales españoles. Asimismo, el respeto de los derechos de estas personas depende, en gran medida, de la atención que puedan prestar a las prácticas de los empresarios agrarios las autoridades gubernamentales, los sindicatos, los medios de comunicación y la sociedad civil, sin olvidar los compradores de fresas.

En realidad, la situación observada por la FIDH en los cultivos de fresa plantea un problema doble. En primer lugar, el incumplimiento por los empresarios de las normas existentes y de los diferentes convenios que regulan el trabajo de temporada. Las condiciones económicas, de competencia y venta de estos productos empujan a los productores a reducir al máximo sus costes y, por lo tanto, a utilizar los salarios y la mano de obra como variable de ajuste. A este respecto resulta primordial, sobre todo, la responsabilidad de los compradores de la gran distribución.

Por otra parte, la situación de las trabajadoras de temporada plantea el problema del modelo de migración circular, uno de cuyos aspectos es el de las migraciones de temporada. En efecto, al multiplicar las trabas a la inmigración y al crear un numero extremadamente reducido de puertas de entrada al trabajo legal, la política migratoria de la Unión Europea y la de España en especial, convierten a los hombres y mujeres migrantes en personas vulnerables y dependientes tanto de empresarios como de los demás intermediarios que se encargan de seleccionarlas. Además, los trabajadores temporales carecen, por lo general, de cualquier perspectiva de ascenso profesional o 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 mas 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 legitimo de vivir en familia en una baza para ejercer presión sobre las trabajadoras migrantes.

Recomendaciones

Al Gobierno Español y/o a las Autoridades Regionales

- Ratificar el Convenio Internacional de las Naciones Unidas relativo a la protección de todos los trabajadores migrantes y de los miembros de sus familias, y promover la ratificación dentro de la Unión Europea;
- Ratificar el Convenio n° 143 de la OIT relativo a los trabajadores migrantes (normas

33. En francés: “délocalisation sur place”.

complementarias) de 1975 así como el Convenio nº 184 de 2001 relativo a la seguridad y la salud en la agricultura;

- Propiciar la obtención de tarjetas de residencia permanentes para los trabajadores temporeros así como el traslado de sus familias al territorio español;
- Contemplar la posibilidad de suspender la necesidad de visados y permisos en caso de residencia de corta duración; iniciar las negociaciones tanto en la Unión Europea como con los diferentes países socios a este respecto;
- Reformar el Derecho Laboral y, en especial, el Convenio Colectivo del Campo de Huelva con miras a consolidar el respeto de los derechos otorgados a los trabajadores del campo: fecha de finalización del contrato, garantía real de un salario neto mensual estipulado ; propiciar la representación sindical levantando las restricciones existentes en ésta materia. Utilizar el modelo de contrato fijo discontinuo, permitiendo así que gocen de los mismos derechos que los trabajadores contratados por una duración indefinida, incluido el derecho a la representación sindical;
- Intensificar las inspecciones laborales y asegurar que los inspectores estén acompañados de interpretes; intensificar las inspecciones de la Seguridad Social centradas en las practicas de los empresarios;
- Dar vigor a los servicios sociales de los municipios, en especial para que puedan dar apoyo a las trabajadoras migrantes que tropiecen con dificultades;
- Proponer a las temporeras marroquíes formaciones sobre sus derechos así como clases de alfabetización cuando resulte necesario;
- A las autoridades municipales: implementar un servicio de transporte que ofrezca a los trabajadore/as la posibilidad de salir de las fincas varias veces por semana;
- A los centros de salud municipales: analizar los problemas de salud relativos al trabajo provocados por las faenas en los cultivos de fresas: alergias, dolores de cabeza, problemas de espalda.
- Cerciorar que las viviendas donde se alojan los trabajadores tengan todas las condiciones de una vivienda digna y conveniente basándose, en especial, en las recomendaciones de los organismos internacionales (OIT y comité DESC) y los principios elaborados por los sindicatos en cuanto a viviendas de trabajadores agrícolas.

A los empresarios agrarios

- Respetar la legislación laboral española, el código de buena conducta y el convenio anexos a la FUTEH ;
- Garantizar a los trabajadores contratados en el extranjero un salario base mínimo en el contrato con el fin de evitar, por una parte, la gestión basada en el exceso de trabajadores y, por otra, la contratación tardía, que hace que ciertas trabajadoras cuenten con un número reducido de jornadas laborales.
- Garantizar vivienda decente de conformidad con los principios básicos establecidos por los sindicatos.
- Impartir todas las formaciones estipuladas por la legislación española, en especial, sobre seguridad en el trabajo, manipulación de productos alimenticios, manipulación de productos fitosanitarios…
- Controlar de que los capataces o encargados no aplican principios discriminatorios (ni por país de origen ni por sexo del trabajador) a la hora de repartir el trabajo.

Al Gobierno Marroquí

- Implicar a los interlocutores sociales marroquíes pertinentes en la Comisión encargada de contratar a los trabajadores temporeros, así como en el seguimiento de la aplicación del acuerdo con España ;
- Acabar con los criterios discriminatorios durante la contratación, ofreciendo igualdad de oportunidades para todos, hombres y mujeres, independientemente de su estado civil, edad o personas a cargo;

- Implicar a las mujeres que regresan de España en programas de actividades que generan ingresos, principalmente los de la Iniciativa para el Desarrollo Humano (INDH) que centran su atención en las áreas más pobres de Marruecos de las que provienen las trabajadoras;
- Devolver los pasaportes a las 3.600 mujeres repetidoras que, finalmente, no pudieron viajar a España y cuyos pasaportes la ANAPEC continúa reteniendo.

En el marco cooperativo entre Marruecos y España

- Aplicar el acuerdo de 1984 entre el Instituto Nacional de Seguridad Social marroquí y su homólogo español en el que se prevé cobertura médica para los familiares de las trabajadores temporales durante toda la duración de su contrato;
- Garantizar a los trabajadores temporeros que han regresado a Marruecos los derechos al subsidio de desempleo y a la pensión de jubilación;
- Impartir cursos de español en Marruecos para propiciar que los trabajadores puedan comunicar así como un mínimo de integración en la sociedad española; ofrecer a los trabajadores clases de alfabetización, sobre todo, en el marco de los programas de alfabetización del Ministerio de Educación marroquí y de las ONG del país;
- Prever, a través de la ANAPEC, una formación para los trabajadores sobre sus derechos y, con el mismo objetivo, mejorar las sesiones de sensibilización.

A los compradores

- Exigir de sus proveedores el respeto de la legislación laboral española y de los principios elaborados por los sindicatos referidas a las condiciones de habitabilidad, integrar tales exigencias en sus contratos con los proveedores; comprometerse a cumplir la Convención internacional sobre derechos de los trabajadores migrantes;
- Formar a los controladores de calidad sobre cuestiones sociales y de derecho laboral;
- Aumentar el número de auditorías sociales en las fincas y almacenes de embalado y mejorar la calidad de las mismas fomentando formaciones para los auditores y contratando intérpretes de manera sistemática durante sus visitas; sistematizar la evaluación de las medidas correctivas y modificar en consecuencia su lista de proveedores;
- Animar a los proveedores a garantizar una representación independiente de los trabajadores;
- Dar apoyo – incluso financiero – a la organización de formaciones para los trabajadores sobre sus derechos;
- Analizar sus estrategias de compra, incluso el precio de compra a los productores, y revisar los contratos con sus proveedores con miras a propiciar que éstos respeten los derechos fundamentales en el trabajo.

A la Unión Europea:
- Al Parlamento Europeo:

- Enmendar la propuesta de «Directiva sobre Trabajo Temporero» con el fin de aumentar el nivel de protección y de acceso a los derechos de esta población, fomentando la igualdad de trato, la no discriminación y las condiciones de trabajo y vivienda decentes y la protección social. Los trabajadores temporeros que trabajan en la UE, sea cual fuere su procedencia y su nivel de cualificación, deberán gozar de los mismos derechos que los ciudadanos europeos. Deberá contemplarse la posibilidad de obtener un estatuto permanente, sin necesidad de abandonar el territorio de la UE. Estas recomendaciones son ampliamente adoptadas por el proyecto de informe del relator de la Comisión de Libertades Civiles, Justicia e Interior y el proyecto de dictamen por el relator de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo.

- Comisionar estudios sobre las consecuencias de las migraciones circulares en materia de respeto de los derechos humanos de las personas migrantes.

- A la Comisión Europea

- Comisionar, conforme a «Smart Regulation Communication», estudios de impacto sobre los derechos humanos de las migraciones circulares.

- A los Estados Miembros

- Alcanzar un acuerdo político con el Parlamento Europeo para enmendar la propuesta de «Directiva sobre Trabajo Temporero» con el fin de aumentar el nivel de protección y de acceso a los derechos de esta población, fomentando la igualdad de trato, la no discriminación y las condiciones de trabajo y vivienda decentes y la protección social. Los trabajadores temporeros que trabajan en la UE, sea cual fuere su procedencia y su nivel de cualificación, deberán gozar de los mismos derechos que los ciudadanos europeos. Deberá contemplarse la posibilidad de obtener un estatuto permanente, sin necesidad de abandonar el territorio de la UE.

- A la Unión Europea en general

- Reorientar radicalmente las políticas migratorias de la UE, del enfoque utilitarista que considera a los trabajadores extranjeros como unidades económicas, hacia un enfoque basado en los Derechos Humanos y en los principios de no discriminación e igualdad de trato.

Anexo 1: Lista de personas entrevistadas

- SOCOMO/ Carrefour Espagne
Mario Rodriguez Moya, Director Calidad y Desarollo Sostenible, Carrefour España.
Eva Alapont Arlandis, Departamento Calidad, SOCOMO (Carrefour España)

- KIWA
Susana Costa Hernandéz, « Responsable Area de Desarrollo, R&D Manager »,

- UGT – Union general de trabajadores
Jesus Acasuso Medina, Secretario de Migraciones

- CCOO – Commissiones Obreras
Santiago Lepe, Responsable del Sindicato provincial Agroalimentario CCOO Huelva
Miembro de la ejecutiva del Sindicato provincial Agroalimentario CCOO Huelva
Antonio Perianes, Secretario General de la Federación Agroalimentario CCOO Andalucía
Aurora Martíneaz, responsable de migraciones y comunicación de la Federación Agroalimentaria CCOO Andalucía

- SOC/ SAT
Pedro Barrera Portillo

- CODENAF
Ali El Amine, Delegado CODENAF Huelva

- Ayuntamiento de Moguer
Maria del Mar Dominguez
Natividad Dominguez Moreno

- Ayuntamiento de Cartaya
Manuel Garcia Vateh

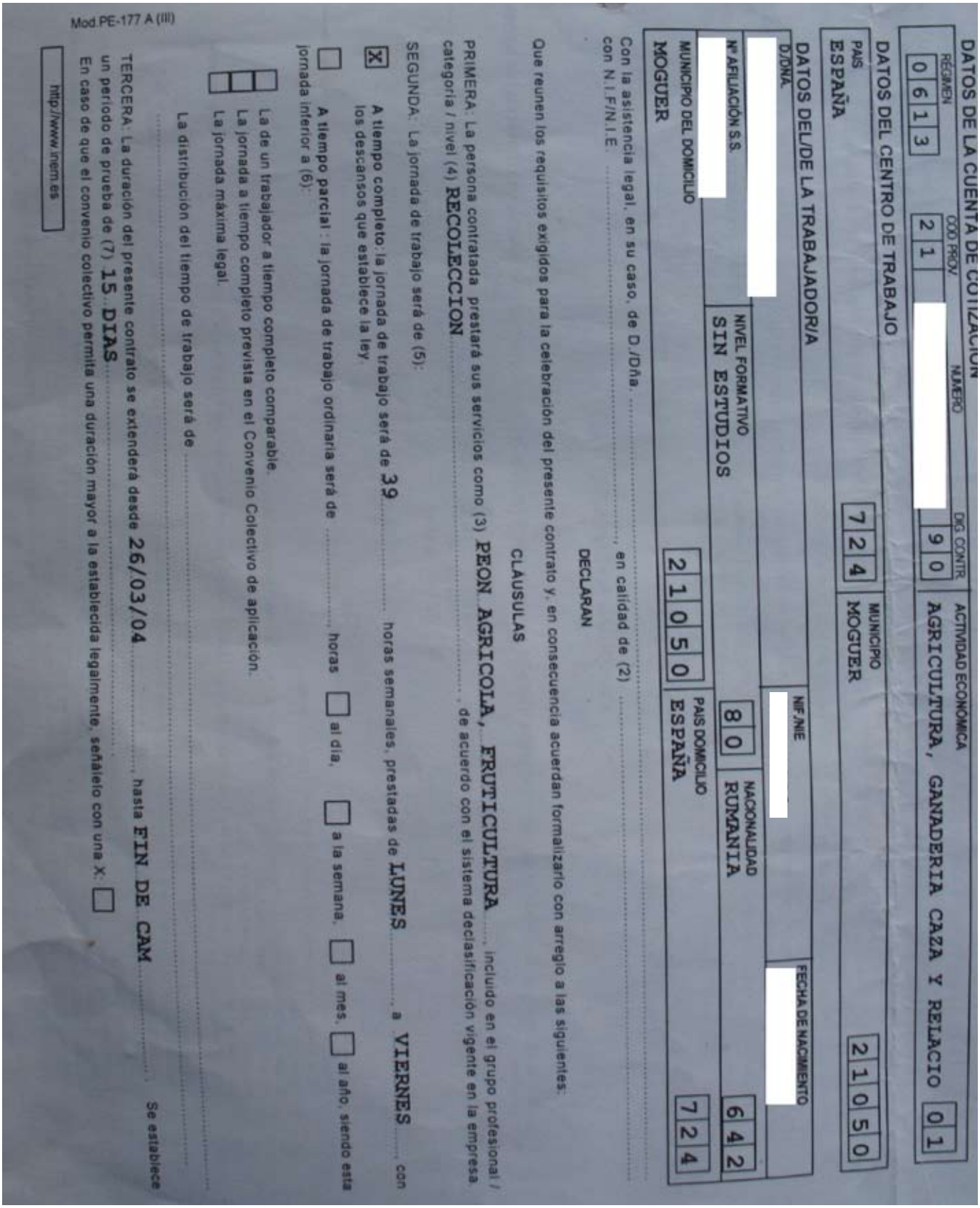
- Guardia Civil
EDATI (Equipo de Atencion al immigrante) y Antonio J.Castilla Moreira, Oficina de Comunicacion Guardia Civil de Huelva

- APDHA en Huelva

- Dolorès Redondo Toronjo, Profesor en la Universidad de Huelva

La FIDH no desea hacer figurar los nombres de los trabajadores encontrados (alrededor de 50), ni explotaciones visitadas durante la misión (cuatro explotaciones visitadas, dos centros de acondicionamiento, una explotación no deseó abrir sus puertas a la misión).

Anexo 2: Ejemplos de contrato



DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN	COD. PROV.	NÚMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA	
0613	21		90	AGRICULTURA, GANADERIA CAZA Y RELACIO	01

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAÍS		MUNICIPIO	
ESPAÑA	724	MOGUER	2050

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D/DNA.		NIF/NIE	
			FECHA DE NACIMIENTO
	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD	
Nº AFILIACIÓN S.S.	SIN ESTUDIOS	80 RUMANIA	642
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		PAIS DOMICILIO	
MOGUER	2050	ESPAÑA	724

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. .....

con N.I.F/N.I.E. ....., en calidad de (2) .....

DECLARAN

Que reunen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en consecuencia acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA: La persona contratada prestará sus servicios como (3) PEON AGRICOLA, FRUTICULTURA ..... incluido en el grupo profesional / categoría / nivel (4) RECOLECCION ..... de acuerdo con el sistema declasificación vigente en la empresa.

SEGUNDA: La jornada de trabajo será de (5):

[X] A tiempo completo: la jornada de trabajo será de 39 ..... horas semanales, prestadas de LUNES ..... a VIERNES ..... con los descansos que establece la ley.

[ ] A tiempo parcial : la jornada de trabajo ordinaria será de ..... horas [ ] al día, [ ] a la semana, [ ] al mes, [ ] al año, siendo esta jornada inferior a (6):

[ ] La de un trabajador a tiempo completo comparable.

[ ] La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.

[ ] La jornada máxima legal.

La distribución del tiempo de trabajo será de .....

TERCERA: La duración del presente contrato se extenderá desde 26/03/04 ..... hasta FIN DE CAM ..... Se establece un período de prueba de (7) 15 DIAS .....

En caso de que el convenio colectivo permita una duración mayor a la establecida legalmente, señálelo con una X: [ ]

Mod.PE-177 A (III)

http://www.inem.es

KENITRA

CIN: [redacted]

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Espacio reservado para el sello de registro de entrada

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF [redacted]			
Nombre y apellidos del representante legal [redacted]			DNI/NIF/NIE [redacted]
Denominación social FRESHUELVA	Actividad Agricultura		C.C.C. Seg. Social [redacted]
Domicilio [redacted]	Teléfono [redacted]	FAX 959258373	Correo electrónico freshuelva@fepex.es
Localidad Huelva	Provincia Huelva		Código Postal 21001

DATOS DEL TRABAJADOR

Apellidos [redacted]		Nombre [redacted]	Pasaporte
Fecha de nacimiento 01/01/1970	Lugar de nacimiento BENMANSOUR	Nacionalidad	NIE
Domicilio para notificaciones en el país de origen o de residencia legal		Teléfono [redacted]	Localidad [redacted]

ACUERDAN celebrar este contrato de trabajo y formalizarlo con arreglo a las siguientes CLÁUSULAS:

1. La modalidad de contratación será Temporal
2. El convenio colectivo por el que se regirá este contrato será Del campo de la provincia de Huelva
   Publicado en el B.O.E. / B.O.A. / B.O.P. (tache lo que no corresponda) Nº 58 de Fecha 23/03/2007
3. La duración del contrato será de Minimo 3 Meses, para la campaña u obra Recoleccion de Fresas y otros
   y se extenderá desde Enero hasta Junio (segun duración de la campaña
4. La jornada de trabajo será:
   - A tiempo completo: de 39 horas semanales, prestadas de Lunes, a Domingo, con los descansos que establece la ley.
   - A tiempo parcial: de ....., horas al día, a la semana, al mes, al año (tache lo que no corresponda)
5. El/la trabajador/a contratado/a prestará sus servicios como Recolector, incluido/a en el grupo profesional/categoría/nivel Peón Agricola, en el centro de trabajo ubicado en La provincia de Huelva
6. El/la trabajador/a percibirá una retribución de 35,23 como salario base, de 0 como complementos salariales, siendo el salario bruto de 35,23 por todos los conceptos, según lo establecido en el convenio colectivo aplicable. Asimismo percibirá una retribución económica por la parte proporcional de las vacaciones anuales que le correspondan en función de los días trabajados. Se abonará con una periodicidad de ....., y se extenderán los oportunos documentos para que obren en poder de cada una de las partes.
7. En el caso, a juicio del empresario, de que por inclemencias del tiempo o por falta de trabajo no se pudiera trabajar durante uno a varios días, serán retribuidos según la forma establecida en el convenio colectivo aplicable.
8. Durante el periodo de la contratación, el empresario pondrá a disposición del trabajador un alojamiento adecuado que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor en materia de alojamiento.
9. El empresario organizará los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen, y asumirá, como mínimo, el coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta, entre el punto de entrada a España y el lugar del alojamiento. En la parte que, en su caso, corresponda al trabajador, su importe tendrá la consideración de salario en especie.
10. El/la trabajador/a regresará a su país una vez concluido el contrato objeto de su traslado a España, presentándose ante la Oficina Consular que le expidió el visado.
11. En lo no previsto en este contrato se estará al convenio colectivo y a la legislación vigente que resulte de aplicación.
12. Las cláusulas de este contrato entrarán en vigor una vez el trabajador haya entrado en España y obtenido la autorización de trabajo.

Mohammadia, 9 de diciembre de 2007

El/la trabajador/a

Sello de la oficina consular o de la entidad encargada de la selección

Mohammadia, 9 de diciembre de 2007

El/la representante legal de la empresa

FRESHUELVA

Fdo. [redacted]

Fdo.

El empresario deberá comunicar el contenido de este contrato a la oficina de empleo, en el plazo de los 10 días siguientes a la incorporación del trabajador

PRESENTAR ORIGINAL Y TRES COPIAS

Anexo 3: Compromiso de retorno

ANEXO VII

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES
MINISTERIO DE TRABAJO Y
ASUNTOS SOCIALES

COMPROMISO DE RETORNO

PARA TRABAJADORES EXTRANJEROS DE TEMPORADA CON CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA

TRABAJADOR/A

Apellidos: [redacted]	Nombre: [redacted]	Sexo: F
Número de Pasaporte	Fecha de Nacimiento: [redacted]	Lugar de Nacimiento: [redacted]
Nacionalidad: MARROQUÍ	NIE	NIV / NEV
Domicilio para notificaciones en el país de origen o de residencia legal: [redacted]	Localidad: Kenitra Blie	País: MARRUECOS

EMPRESA CONTRATANTE

Nombre o Razón Social de la Empresa: FRESHUELVA		Domicilio del Centro de Trabajo: C/ MARINA, 16 - 1ºC	
N.I.E.-D.N.I.: G-21035324	Cód. Cuenta Cotizantes S.S. (C.C.C.): 210045 75654	Localidad: HUELVA	Provincia: HUELVA
Actividad Económica: AGRÍCOLA		Teléfono: [redacted]	Fax: 959258373

EL TRABAJADOR DECLARA:

1) Que es conocedor/a de la obligatoriedad de cumplir con la Normativa aplicable al contrato de trabajo previamente firmado y se compromete a cumplir con todas las cláusulas recogidas y firmadas en el mismo.

2) Que **FINALIZADA LA RELACIÓN LABORAL**, cumplirá con los trámites para efectuar el **RETORNO** al país de origen COMPARECIENDO PERSONALMENTE EN EL CONSULADO EN EL PLAZO DE UN MES DESDE EL DÍA DE SU SALIDA DE ESPAÑA.

3) Que PRESENTARÁ en la Oficina Consular que le expidió el último visado para el permiso temporal, EL PASAPORTE al objeto de dejar constancia de la fecha de su presentación y de la regularidad de su retorno en cuanto fechas de entrada y salida de España, utilizando el visado de que se trate.

Y para que conste, ASUME ESTE COMPROMISO por triplicado.

KENITRA, 16 de ENERO de 2006

EL/LA TRABAJADOR/A,

VERIFICACIÓN DEL RETORNO (A cumplimentar por la Oficina Consular que expidió el visado)

Oficina Consular de España en: RABAT	Visado Expedido: [redacted]	Duración de Estancia (Días): 90
Fecha de presentación en Oficina Consular: 31/05/06	Fecha del sello de entrada en España: 05/04/06	Fecha del sello de salida de España: 25/05/06

VALORACIÓN DEL RETORNO

Presentado en la Oficina Consular dentro del plazo de un mes desde la salida de España: (1) SI ☒ (2) NO ☐

Salida de España dentro del plazo señalado en la Rubrica "AL" del Visado. (3) ☒

Salida de España fuera del plazo señalado en la Rubrica "AL" del Visado. (4) ☐

RABAT, 31 de MAYO de 2006

EL JEFE DE LA OFICINA CONSULAR,

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA · RABAT · Visados

Este informe has sido realizado con el apoyo de la Ford Foundation y
Los analisis y opiniones aqui vertidas no representan la postura de esta
instituciones.

La FIDH
representa 164 organizaciones de
defensa de derechos humanos
distribuidas en los 5 continentes

Mantengamos los ojos abiertos

Determinar los hechos

Misiones de investigación y de observación judicial

Desde el envío de un observador judicial hasta la organización de una misión internacional de investigación, la FIDH lleva a cabo, desde hace más de cincuenta años, una labor rigurosa e imparcial para esclarecer hechos y responsabilidades. Los expertos que trabajan sobre el terreno lo hacen de manera voluntaria al servicio de la FIDH. En los últimos 25 años, la FIDH ha delegado cerca de 1 500 misiones en un centenar de países. Estas acciones han reforzado las campañas de alerta y de defensa de la FIDH.

Apoyo a la sociedad civil

Programas de formación y de intercambio

La FIDH organiza múltiples actividades en partenariado con sus organizaciones miembro en sus respectivos países. Estas acciones pretenden fortalecer la capacidad de acción y de influencia de los militantes de los derechos humanos, además de darles una mayor credibilidad frente a los poderes públicos locales.

Movilizar a la comunidad de Estados

Un lobby constante frente a las instancias intergubernamentales

La FIDH brinda apoyo a sus organizaciones miembro y a sus socios en sus gestiones en el seno de las organizaciones intergubernamentales. Asimismo, alerta a las instancias internacionales sobre las violaciones de derechos humanos y denuncia casos particulares ante dichas instituciones. La FIDH también colabora en la creación de instrumentos jurídicos internacionales.

Informar y denunciar

La movilización de la opinión pública

La FIDH alerta y moviliza la opinión pública, y, de esta manera, intenta dar a conocer las violaciones de derechos humanos. Para lograr dicho objetivo, la FIDH emite comunicados, organiza conferencias de prensa, escribe cartas a las autoridades, redacta informes de misión, hace llamados urgentes y peticiones, lanza campañas y utiliza su página web…

FIDH - Federación Internacional de Derechos Humanos
17, passage de la Main-d'Or - 75011 Paris - France
CCP Paris: 76 76 Z
Tel: (33-1) 43 55 25 18 / Fax: (33-1) 43 55 18 80
www.fidh.org

Directora de la publicatión: Souhayr Belhassen
Jefe de redacción: Antoine Bernard
Autores: Ouafae Ben Abdennebi, Elin Wrzoncki
Coordinación: Katie Booth, Amandine Regamey
Design: CBT

Imprimerie de la FIDH - Dépôt légal février 2012 - FIDH (Ed. española) ISSN 2225-1812 - Fichier informatique conforme à la loi du 6 janvier 1978 (Déclaration N°330 675)

La FIDH
representa 164 organizaciones de
defensa de derechos humanos
distribuidas en los 5 continentes

individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona. Artículo 4. Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas. Artículo 5. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Artículo 6. Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica. Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. Artículo 8. Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que

LO QUE CONVIENE SABER

• La FIDH trabaja para proteger a las víctimas de violaciones de los derechos humanos, para prevenir estas violaciones y llevar a los autores de los crímenes ante la justicia.

• Una vocación generalista
Concretamente, la FIDH trabaja para asegurar el cumplimiento de todos los derechos enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, tanto los derechos civiles y políticos como los derechos económicos, sociales y culturales.

• Un movimiento universal
Creada en 1922, hoy en día la FIDH federa 164 ligas en más de 100 países. Asimismo, la FIDH coordina y brinda apoyo a dichas ligas, y les sirve de lazo a nivel internacional.

• Obligación de independencia
La FIDH, al igual que las ligas que la componen, es una institución no sectaria, aconfesional e independiente de cualquier gobierno.

fidh

Para tener información sobre las 164 ligas de la FIDH, por favor conéctese a **www.fidh.org**