



1

Introducción



2

Caracterización del sector



3

Marco normativo



4

Situación de las mujeres
en el sector



5

Focos de la precarización



6

Principales reivindicaciones
y necesidades de las
trabajadoras



7

Conclusiones



8

Trabajos citados

En 2018 saltaron a la luz pública varias denuncias de agresiones sexuales sufridas por trabajadoras de nacionalidad marroquí contratadas en origen, que se encontraban en la provincia de Huelva realizando labores de recolección de la fresa y frutos rojos. Cuando el foco se puso en las circunstancias y el contexto en que se habían producido los hechos, emergieron muchas otras denuncias de vulneraciones de derechos humanos en el entorno de la industria del conocido como “oro rojo”.

En enero de 2020, el entonces Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos de la ONU, Philip Alston, realizó una visita a España y fue a conocer las condiciones de vida de los asentamientos chabolistas de la provincia de Huelva de los que dijo en su declaración¹ que “muchos españoles y españolas no reconocerían como una parte de su país, un poblado de chabolas en condiciones mucho peores que las de un campamento de refugiados, sin agua corriente, electricidad ni saneamiento, cuyos habitantes (trabajadoras y trabajadores migrantes) han vivido en él durante años sin que su situación haya mejorado un ápice.” En su informe también hizo referencia a la situación de las mujeres migrantes: “Las organizaciones de la sociedad civil describieron situaciones sumamente angustiosas de mujeres y niñas migrantes, especialmente empleadas en la agricultura, que sufrían una gran vulnerabilidad, estaban expuestas a la



explotación sexual y comercial, eran objeto de la violencia institucional y carecían de la protección más básica. Según la asociación internacional de defensa de los derechos de las mujeres Women’s Link Worldwide, las trabajadoras agrícolas suelen ser engañadas en cuanto a las condiciones de su empleo y deben trabajar diez horas al día, pueden ser despedidas en cualquier momento, reciben salarios muy inferiores a los 40 euros diarios prometidos y no se les paga con regularidad.” (Alston, 2020, pág. 18 Inciso 74)

¹ Declaración del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, Philip Alston, sobre la conclusión de su visita oficial a España, 27 de enero – 7 de febrero de 2020, Madrid 7 de febrero de 2020; disponible aquí: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G20/097/31/PDF/G2009731.pdf?OpenElement> www.ohchr.org

También en 2020 a través de una comunicación conjunta², varias relatorías especiales de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, manifestaron “que hemos recibido en relación con la situación actual y cada vez más alarmante de las violaciones serias y recurrentes de los derechos humanos que sufren las personas trabajadoras migrantes temporales, y en particular las mujeres temporeras, empleadas para ayudar durante la temporada de cosecha en las explotaciones agrícolas de fresas en la provincia de Huelva, en el sur de España.”³

Uno de los grupos más vulnerables de trabajadores migrantes lo constituyen las mujeres procedentes de Marruecos. Pese a ser un grupo minoritario en la región de Huelva, las mujeres trabajadoras temporeras marroquíes son mayoría en las tareas de recolección de la fruta y, según la información recibida, se enfrentan a condiciones laborales de explotación, discriminatorias y abusivas.” (Relator Especial sobre la extrema pobreza y DDHH, y otros, 2020, pág. 3)

² El Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos; el grupo de trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas; el Relator Especial sobre el derecho a la alimentación; el Relator Especial sobre el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental; el Relator Especial sobre una vivienda adecuada como elemento integrante del derecho a un nivel de vida adecuado; el Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes; la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias; la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias; y el Relator Especial sobre los derechos humanos al agua potable y el saneamiento.

³ Comunicación AL ESP 2/2020 de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos al presidente del Gobierno de España de 23 de junio de 2020 disponible en: <https://spcommreports.ohchr.org/TMResultsBase/DownloadPublicCommunicationFile?gld=25356>

Cinco años después de que en 2018 se hicieran públicas las denuncias por agresiones sexuales en el campo de Huelva, se han adoptado medidas para intentar reducir los factores de vulnerabilidad que pudieron y pueden favorecer tales violaciones de derechos, pero quedan aún varias asignaturas pendientes. Esta publicación pretende hacer una breve revisión, desde un enfoque de género y derechos humanos, del estado actual de los focos de precarización que todavía siguen afectando a las mujeres contratadas en Marruecos que trabajan como temporeras de la fresa y otros frutos rojos en Huelva, así como visibilizar sus reivindicaciones y demandas aún pendientes.



Descripción del Sector

Actualmente, Huelva es la provincia andaluza donde se concentra el mayor cultivo de fresa de España. **Hay un total de 11.740 hectáreas plantadas de frutos rojos**, 6.167 se dedican al cultivo de fresa, 3.532 son plantaciones de arándano, 2.070 se emplean en el cultivo de la frambuesa y 140 hectáreas de la mora. **Huelva es líder europea** en la producción de fresa (alrededor de un tercio del total europeo y el 90% de la producción en España) y el mayor exportador mundial de fresa. Las exportaciones tienen como destinos principales Reino Unido, Italia, Alemania, Francia y Países Bajos. (Fernández, 2022)

El cultivo de la fresa y de otros frutos rojos se encuentra localizado fundamentalmente en cuatro comarcas onubenses: entorno de Doñana (en la que destacan los municipios de Almonte, Moguer, Palos de la Frontera, Bonares y Lucena del Puerto), Costa Occidental (donde destacan Lepe, Cartaya e Isla Cristina), Andévalo Occidental y Condado de Huelva.

La patronal está representada mayoritariamente por **la Asociación Interprofesional de la Fresa Andaluza (Interfresa)**, integrada por **ASAJA**, **Freshuelva** y **Cooperativas Agroalimentarias de Andalucía** (Huelva). Según datos de Interfresa el sector está integrado por unas 1.300 empresas productoras, 20 cooperativas de primer grado, 2 de segundo grado, 6 asociaciones empresariales y 117 exportadores regulares. (INTERFRESA, 2023)

De acuerdo a los datos de la Federación Española de Asociaciones de Productores y Exportadores de Frutas y Hortalizas (FEDEX), en 2022 se exportaron desde España 274.405 toneladas de fresas por un valor de 697 millones de euros. La Asociación Onubense de Productores y Exportadores de Fresa, Freshuelva, representa en torno al 95% de la producción del sector. (FEPEX Federación Española de Asociaciones de Productores Exportadores de Frutas, Hortalizas, Flores y Plantas vivas, 2022)

Se calcula que, durante la campaña de recolección de la fresa y otros frutos rojos, se necesitan más de 80.000 personas trabajadoras. **La población autóctona sigue siendo la mano de obra mayoritaria** en la comarca del fruto rojo de Huelva, **pero resulta insuficiente para afrontar la recolección de la producción agrícola**, por lo que para cubrir la demanda desde los años 90, el sector ha recurrido a la mano de obra migrante bajo diferentes modalidades de contratación, pero en general, empleada en condiciones de gran precariedad.

La **población migrante que trabaja en la campaña de recolección de Huelva** podemos dividirla en tres grupos:

- **Trabajadoras contratadas en origen** (mayoritariamente en Marruecos y desde el año pasado también en Honduras y Ecuador).
- **Trabajadoras migrantes temporeras que se desplazan a Huelva para la campaña de recolección y habitan los campamentos** “chabolistas” que proliferan en la comarca. En los últimos años, se registra un aumento importante de mujeres en esta situación.

- **Población migrante que reside de forma permanente en Huelva.**

A partir del año 2000 las personas trabajadoras irregulares que trabajaron en el sector durante la década anterior se vieron sustituidas por mujeres temporeras “contratadas en origen”. La ley de extranjería, en su artículo 39, permite la **gestión colectiva de contrataciones en origen** de personas trabajadoras extranjeras para un período determinado.

La primera experiencia de contratación en origen posibilitó la contratación de trabajadoras en Polonia, Rumanía y Bulgaria, pero las quejas de algunos sectores de la patronal respecto a las trabajadoras que no cumplían con su obligación de retorno tras finalizar la campaña, y con la progresiva adhesión de estos países a la Unión Europea partir del año 2006, se puso en marcha el Programa de Gestión Ética de la Inmigración Temporera entre la provincia de Benslimane (Marruecos) y la provincia de Huelva, mediante el cual empezaron a contratarse en origen a mujeres marroquíes. El programa tenía su respaldo jurídico en el **Acuerdo sobre mano de obra entre el Reino de España y el Reino de Marruecos** suscrito en 2001⁴. Fue financiado por la Unión Europea⁵ y se inició con la firma de un convenio de colaboración⁶ entre el Ayuntamiento de Cartaya y la ANAPEC (Agencia Nacional para la Promoción del Empleo y de las Competencias de Marruecos). Para la **campana 2023** se han conce-

dido 15.000 autorizaciones de residencia a través del procedimiento de contratación en origen a 550 trabajadoras/es procedentes de Honduras, 250 procedentes de Ecuador y 14.200 procedentes de Marruecos (Andalucía Información, 2023).



Características del Sector

Desde sus orígenes, el sector de los frutos rojos en Huelva se ha caracterizado por los siguientes rasgos:

Se trata de un **modelo de agricultura intensiva** en el que la producción agrícola se hace mediante un uso intensivo del agua, la tierra y demás medios de producción, con el objetivo de sacar la mayor cantidad de producto por unidad de superficie. Las plantaciones intensivas requieren de un ambiente bajo control por lo que en su caso, las fresas y demás frutos rojos se cultivan dentro de invernaderos.

⁴Disponible en

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2001-17764

⁵ En el marco de Programa de asistencia financiera y técnica a los terceros países en los ámbitos de la migración y el asilo (Aeneas).

⁶ Proyecto Aeneas Cartaya.

Existe una **gran dependencia de los productores agrícolas locales frente a actores globales**: la producción de fresa en España está dominada por grandes empresas transnacionales que además de producir insumos agrícolas tales como variedades patentadas de fresas, material para la construcción de invernaderos, fertilizantes y agroquímicos, controlan la comercialización de la fruta en los mercados europeos, por lo que son quienes acumulan la mayor parte de los beneficios y del valor de la cadena de suministro (Naciones Unidas. Olivier De Schutter, Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, 2020).

Se basa en un **modelo productivo muy intensivo en mano de obra**. Es necesaria una gran cantidad de personas trabajadoras para llevar a cabo las labores de recolección de las cosechas y su manipulado agroindustrial que, por sus características, no pueden ser mecanizadas.

La industria fresera es **fuertemente competitiva** y los costes de la mano de obra son determinantes en los costes de producción de la fruta y en el

margen de beneficios (Relator Especial sobre la extrema pobreza y DDHH, y otros, 2020, pág. 2). Esto, según la Relatora Especial de la OHCHR⁷, incrementa el riesgo de que en el sector agrícola se someta a trabajadores y trabajadoras migrantes a trabajo forzoso u a otras formas contemporáneas de esclavitud (Bhoola, 2015, pág. párr. 23).

Las relaciones laborales en el sector de los frutos rojos de Huelva están reguladas por un convenio colectivo propio (suscrito el 18 de enero de 2023 entre la Asociación Empresarial ASAJA Huelva y las y los representantes de las personas trabajadoras de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, con vigencia retroactiva desde el 1 de enero de 2021), por el Estatuto de los Trabajadores, por las normas aplicables en materia de prevención de riesgos laborales y por la legislación vigente en materia de extranjería.

⁷ Informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias, Urmila Bhoola, 8 de julio de 2015, A/HRC/30/35, párr. 23; disponible en: <https://undocs.org/es/A/HRC/30/35>. Véase también informe informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias, Urmila Bhoola, sobre su visita a Italia, 25 de julio de 2019, A/HRC/42/44/Add.1.



Convenio Colectivo del campo de la provincia de Huelva

Las personas trabajadoras de este sector están protegidas por el **Colectivo del sector de trabajadores del campo 2021-2025 de la provincia de Huelva**⁸ (en adelante C.C.). Este convenio establece normas exhaustivas en materia de **jornadas laborales, salario mínimo, horas de trabajo, tiempo libre, vivienda, y para prevenir y denunciar el acoso y la agresión sexual**. Establece, además, que cuando las empresas faciliten alojamiento a las personas trabajadoras éste ha de ser gratuito, estipulando que las personas trabajadoras deben poder vivir en condiciones dignas. No obstante, han sido numerosas las organizaciones que han venido denunciando el incumplimiento reiterado de las disposiciones normativas por parte de algunas de las empresas del sector. **Women's Link Worldwide, Mujeres en Zona de Conflicto, Abogadas Sociedad Cooperativa Andaluza, Asociación Jornaleras de Huelva en Lucha** y hasta el **Relator Especial de Naciones Unidas sobre la extrema pobreza y los derechos humanos**, han publicado investigaciones e informes detallando las vulneraciones de derechos relatadas por las trabajadoras migrantes en el sector de los frutos rojos de Huelva. Estos documentos aparecen referenciados en la bibliografía y se citan a lo largo del presente boletín.

⁸ Ver resolución de 9 de febrero de 2023, de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro y depósito del Convenio Colectivo del sector de trabajadores del campo 2021-2025 de la provincia de Huelva. Publicado en BOPHU núm. 38 página 1353 el 24/2/2023.

Orden ISM/1302/2022, de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2023⁹ (Orden GECCO)

La conocida como orden GECCO, es una orden dictada por el actual Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de España que cada año regula los procedimientos destinados a la gestión colectiva de contrataciones en origen mediante las cuales dar cobertura a aquellas vacantes en las que, en atención al resultado del análisis de la situación nacional de empleo, se requiera la contratación de personas trabajadoras extranjeras, por existir un déficit de mano de obra. Esta contratación podrá realizarse para cubrir puestos de naturaleza estacional, de temporada o campaña, a través de migración circular (entendida esta como la migración reiterada de una misma persona entre dos o más países).

A través del procedimiento regulado en la Orden GECCO se conceden los permisos de residencia con autorización de trabajo por una duración igual al tiempo que dura la campaña, de modo que cuando ésta acaba, las trabajadoras deben retornar a su país de origen.

La norma¹⁰ establece que las ofertas describirán con precisión las condiciones laborales ofrecidas, como el lugar y tipo de trabajo; duración del trabajo;

⁹ Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2022/12/29/pdfs/BOE-A-2022-23056.pdf>

¹⁰ Artículo 1.6 de la Orden GECCO.

remuneración; horas de trabajo semanales o mensuales; importe de los permisos retribuidos; fechas de inicio de la actividad; forma de pago; y fecha prevista de la finalización de la actividad sin que ello pueda sustituirse por referencias genéricas al convenio colectivo o a otras normas laborales. También se establece que en aquellos casos en que la oferta se dirija a países con un idioma oficial distinto del español, se facilitará la traducción de las condiciones de la oferta de empleo a un idioma que comprendan.

En el artículo 3 se consagran una serie de **garantías para las personas trabajadoras**, que quienes les contraten deberán asumir:

a) La **actividad continuada** durante la vigencia de la autorización solicitada. En el sector agrario se considerará continuada la actividad que no sea inferior a un 85% del tiempo de trabajo habitual en el sector, por lo que el número de jornadas y/o horas de trabajo cotizadas en relación con un trabajador se corresponderá con este límite mínimo. El cumplimiento de esta garantía por la persona empleadora podrá ser objeto de verificación por la Administración durante todo el periodo de vigencia de la autorización concedida.

b) El **cumplimiento del contrato y de las condiciones de trabajo**. El contrato de trabajo que se suscriba deberá contener las mismas condiciones previstas en la oferta de empleo de la que la autorización de residencia y trabajo trae causa. Dicho contrato, será el que se inscribirá (previamente al inicio de la actividad laboral) en el servicio público



de empleo competente y respecto al que se producirá el alta de la trabajadora en el correspondiente régimen de Seguridad Social, en cumplimiento del artículo 38.4 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

En todo caso, los contratos deberán ser firmados por las trabajadoras y deberán contener los elementos esenciales que establezcan las normas conforme indica el artículo 170.2.2º párrafo del Reglamento de la Ley de extranjería y la definición del salario neto que percibirá la trabajadora. Asimismo, la persona empleadora deberá cumplir todas las cláusulas contenidas en los contratos de trabajo suscritos con las trabajadoras y respetar las condiciones reflejadas en las ofertas de empleo

que obtengan autorización, así como cualquier otro elemento que derive de los convenios colectivos aplicables. En aquellos casos en que la persona que vaya a ser contratada no tenga un conocimiento suficiente del español o la lengua oficial en que se haya redactado el contrato, la parte empleadora facilitará una copia traducida del mismo con anterioridad a su firma a un idioma que comprenda.”

Además, se deberá garantizar como **obligaciones empresariales**:

“a) La **elaboración de un plan específico** de contingencia que contenga una **evaluación de riesgos** y documente las distintas medidas organizativas, técnicas y de higiene adoptadas en cumplimiento de las medidas de prevención e higiene para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el SARS-CoV-2 en los centros de trabajo. Las medidas contenidas en este plan se extenderán al alojamiento puesto a disposición por la persona empleadora de conformidad con el siguiente apartado, así como, en su caso, a los desplazamientos en medios de transporte proporcionados por la persona empleadora.

b) La **puesta a disposición de la persona trabajadora, de un alojamiento adecuado** que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor, así como en las recomendaciones sanitarias, debiendo quedar garantizada, en todo caso, la **habitabilidad e higiene adecuada del alojamiento**. El cumplimiento de esta garantía por la persona empleadora podrá ser objeto de certificación y/o verificación. En migración circular este alojamiento deberá facili-

tarse durante la vigencia del contrato de trabajo. La puesta a disposición de la persona trabajadora de un alojamiento adecuado se extenderá más allá de la vigencia del contrato en caso de que concurren causas sobrevenidas de fuerza mayor. En estos casos, la obligación se extenderá hasta la finalización de las citadas causas.

c) La **organización de los viajes de llegada a España y, en el caso de la migración circular, de regreso al país de origen**. A este respecto, la persona empleadora asumirá, como mínimo, el coste del primero y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada o salida en España y el lugar de alojamiento. Esta obligación se extenderá a cada uno de los desplazamientos anuales durante la vigencia de la autorización plurianual en la migración circular, y al primer desplazamiento en la migración estable. Adicionalmente, la persona empleadora deberá **garantizar que la persona trabajadora, antes del inicio de su contrato, dispone de información clara y en un idioma que comprenda acerca de las garantías, derechos y obligaciones contraídas** al participar en el programa de migración circular, sobre los términos y condiciones en los que se producirá su contratación y retribución, incluida la información contenida en la oferta de empleo de que la autorización trae causa, y además deberá de resolver todas las dudas que puedan tener las personas trabajadoras antes de iniciar el contrato.”

5 Retratos de la Precariedad

Mayo 2023

Marco normativo

Como novedad y a raíz de la reforma laboral publicada en el BOE, el 30 de diciembre de 2021¹¹, cuyo objetivo principal es reducir la precariedad y temporalidad en el empleo, se han introducido en la orden GECCO algunas modificaciones para mitigar la precariedad laboral de las personas trabajadoras extranjeras contratadas en origen.

La contratación de trabajadoras extranjeras en origen deja de basarse en formatos asociados a la naturaleza temporal de los contratos, y siempre dentro del marco establecido por la Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadoras temporeras, que establece un tiempo máximo de nueve meses dentro de un periodo de doce meses para este colectivo. Esta norma, establece que **los programas de migración circular cambian el paradigma de contratos temporales concedidos de año en año para adecuarse a la lógica de la contratación fijo-discontinua**, en la que se compatibiliza el carácter imperativo del retorno anual al país de origen con la estabilidad de un contrato de naturaleza indefinida.

Según se explica en la exposición de motivos de la propia norma: “el nuevo modelo de migración circular que detalla la orden incorpora autorizaciones de cuatro años, que permitirán trabajar a estas personas extranjeras un máximo de nueve meses por año, en las condiciones establecidas por su autorización de



residencia y trabajo. Tras la vigencia de esta autorización de cuatro años, existe la posibilidad de la prórroga por periodos de cuatro años de la misma, u optar por la residencia y trabajo en España, no asociada al retorno, a través de una autorización de residencia y trabajo de dos años de duración. Con ello, se abren marcos más estables y predecibles para las personas que migran, que otorgan expectativas realistas al cumplimiento de compromiso de retorno, y facilitan una considerable reducción de las cargas administrativas asociadas para todos los actores implicados.”

Pese a que la contratación en origen pretende ser un modelo ordenado, ético y eficaz de regular la migración, en la práctica, se están produciendo importantes disfunciones: (Womens Link World Wide, Tarceas Cooperativa y Andaira Cooperativa, 2019)

¹¹ Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

por un lado en relación al **perfil de trabajadoras que se seleccionan** (que se expondrá más adelante en el apartado correspondiente a la situación de las trabajadoras en el sector), por otro, porque se proporciona un **permiso de residencia con autorización de trabajo vinculado a una zona geográfica, un sector de actividad y una persona empleadora concreta**, hecho que, de facto, coloca a las trabajadoras en una situación de dependencia respecto de las personas empleadoras, puesto que su permanencia legal en territorio español y su acceso a un contrato de trabajo en las próximas temporadas, dependen de la voluntad de la persona empleadora¹², lo que puede acabar convirtiéndose

en un elemento disuasorio a la hora de denunciar incumplimientos contractuales o vulneraciones de sus derechos laborales. Además, en caso de que sean despedidas durante el plazo de duración del periodo de prueba su situación administrativa puede devenir irregular¹³ encontrándose todavía en España (en muchos casos con deudas adquiridas para hacer posible el proceso migratorio vinculado al contrato que se rescinde unilateralmente) y sin que muchas de las personas empleadoras asuman en estos supuestos su compromiso de costear el retorno al país de origen.

¹²Cualquier cambio de persona empleadora durante la vigencia de la autorización de residencia y trabajo deberá ser autorizado por la Delegación o Subdelegación del Gobierno que concedió la autorización inicial de trabajo. En caso de autorizar la modificación, el cambio podrá referirse a la persona empleadora y al ámbito geográfico respecto al que las personas trabajadoras prestan sus servicios, pero la autorización quedará referida siempre a la misma ocupación y sector de actividad. Artículo 7 Orden GECCO disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-23056

¹³ Salvo que reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 7 de la Orden GECCO, le sea autorizada una modificación de empleador/a, para lo cual será necesario contar con una nueva oferta laboral.



Como se mencionó en el apartado correspondiente a la caracterización del sector de este documento, la tipología de trabajadoras temporeras en Huelva se divide entre aquellas que han sido contratadas en origen, las que acuden a trabajar en la campaña de frutos rojos desplazadas desde otros puntos de España y las trabajadoras con residencia habitual en Huelva.

Las **características compartidas de las mujeres que integran estos grupos hacen que estén expuestas a diversos factores de precarización de diferente forma**. Así las trabajadoras con residencia habitual en Huelva suelen tener nacionalidad española o de un país de la Unión Europea, mientras que aquellas que acuden a Huelva a trabajar desde otros puntos de la geografía española suelen ser mujeres migrantes extracomunitarias, en ocasiones en situación administrativa irregular, que sin embargo llevan varios años residiendo en el Estado Español.

Las trabajadoras contratadas en origen, pese a encontrarse en una situación administrativa regular, son susceptibles de discriminación múltiple y están expuestas de forma especial a eventuales vulneraciones de sus derechos y abusos de poder, también en base al perfil que se ha establecido para la selección (particularmente de las seleccionadas en Marruecos): son mujeres, extranjeras, en muchos casos es la primera vez que viajan a España, provienen de entornos rurales muy empobrecidos, desconocen el castellano y otros idiomas distintos de su lengua materna, tienen escasas habilidades de lecto-escritura, tienen a su cargo

menores de edad y otras personas dependientes y/o desempleadas, o son viudas o divorciadas y, por lo general, desconocen la cultura española, las características concretas del contrato que firmarán a su llegada a España, la normativa que les es de aplicación, los derechos que les asisten y cómo ejercerlos. Además, en muchos casos refieren haber tenido que endeudarse previamente en el país de origen para sufragar los gastos derivados de participar en el proceso de selección y poder tramitar la documentación necesaria para incorporarse al contingente de personas contratadas colectivamente en origen.

Por la especial vulnerabilidad de este colectivo, en el presente documento nos vamos a centrar en cómo afectan los focos de precarización y vulneraciones de derechos a las mujeres marroquíes contratadas en origen.

Si para hacer un análisis con enfoque de género debemos tomar en consideración la forma desigual en que afectan determinadas situaciones, medidas o contextos a hombres y mujeres, en este caso también debemos prestar especial atención a las relaciones de poder asimétricas que existen entre quienes ordenan la actividad productiva (empresariado agrícola, encargadas/os y manijeras/os) y las trabajadoras desplazadas para realizar labores productivas en Huelva, que en palabras de un equipo de investigación de la Universidad de Huelva “se desenvuelven en el seno de unos patrones culturales y unas instituciones que las prejuzgan, estereotipan e ilegitiman, dificultando su incorpo-

ración a la sociedad civil.” (Palacios Gálvez, Luque Ribelles, & Morales Marente, 2012).

Estas circunstancias que condicionan las relaciones entre ambos grupos, determinan, directa o indirectamente a las mujeres migrantes que trabajan en la recogida de frutos rojos del campo onubense, limitando en la práctica su acceso a los recursos materiales, a los servicios públicos y a los mecanismos establecidos por el sistema de regulación laboral y penal para obtener el amparo efectivo de las distintas administraciones públicas, que la ley les reconoce.

Esta situación puede agudizarse tomando en cuenta que, al ser empleadas en el marco de planes de migración circular, se les permite permanecer en España sólo durante la temporada de cosecha y que dependen para poder mantener su permiso de residencia y trabajo en España, de la empresa con la que han suscrito el contrato de trabajo.

Acceso de las mujeres al sector

Tanto en Marruecos, como originariamente en los países de Europa del Este, las contrataciones en origen estuvieron, desde el principio, dirigidas exclusivamente a mujeres, hecho que ha provocado una importante feminización del mercado de trabajo del sector.

Si bien en un inicio las mujeres contratadas en origen para trabajar en la campaña de frutos rojos en Huelva provenían de Polonia, Bulgaria y Rumanía, a las puertas de la incorporación de esos países a la Unión Europea las trabajadoras marroquíes pasaron a ser las principales protagonistas

de estas contrataciones. A la postre, la existencia de financiación europea, a través del programa Aeneas-Cartaya¹⁴, tuvo un papel fundamental en consolidar el papel de Marruecos como principal proveedor de trabajadoras.

En el marco del programa Aeneas, las organizaciones agrarias onubenses y las autoridades marroquíes establecieron que los contratos se destinarían exclusivamente a mujeres provenientes de zonas rurales, con buena salud y entre 18 y 45 años, casadas o viudas con hijos o hijas menores de 14 años a su cargo, criterios que se han mantenido vigentes hasta la actualidad. **La selección casi exclusiva de mujeres en base a su edad y estado civil y a su procedencia rural, podría vulnerar los principios de igualdad y no discriminación.**

¹⁴ Texto disponible en <https://docplayer.es/72797501-Proyecto-aeneas-cartaya.html>



De acuerdo a los datos reportados por Women's Link Worldwide, el proceso de selección dura 3 días¹⁵ y se suele realizar a mediados de enero en varias ciudades de Marruecos. Una delegación de la patronal de la fresa se desplaza hasta el reino alauita para hacer las entrevistas¹⁶.

Cada jornada, la delegación de representantes de Freshuelva entrevista a cerca de 800 mujeres sobre una preselección de unas 9.000 candidatas realizada previamente por ANAPEC (la oficina de empleo marroquí). Una delegación del Ministerio de Trabajo de la embajada española supervisa, pero no interviene en el proceso. Las mujeres llegan a trabajar en dos contingentes, uno a principio de la temporada en febrero y otro a mediados de la temporada en abril. Para finales de mayo o principios de junio la recogida de la fresa ha terminado. La recogida frutos rojos se prolonga hasta mediados de julio. Las condiciones que se ofrecen son un contrato con visado y derecho a la Seguridad Social. El acuerdo incluye que deben ser alojadas por el propietario de la finca, pero no especifica qué

¹⁵ https://www.eldiario.es/desalambre/espanolas-marruecos-contratar-jornaleras-espana_1_1156491.html

6.500 mujeres reclutadas en tres días: así se selecciona en Marruecos a las jornaleras que recogen la fresa en España

¹⁶ Artículo 15.4 Orden GECCO: "Conforme a lo previsto en los respectivos acuerdos aplicables sobre regulación y ordenación de flujos migratorios u otros instrumentos de colaboración, la selección se llevará a cabo por la comisión de selección, que estará formada por los representantes de la Dirección General de Migraciones y/o la Consejería Laboral de la correspondiente misión diplomática, por los órganos competentes en el país de origen y, a elección del empleador, por sus representantes directamente o por organizaciones empresariales. Será obligatoria la participación de los empleadores ofertantes cuando el volumen de la oferta o el perfil profesional solicitado lo haga necesario, así como cuando se vayan a realizar pruebas prácticas a los trabajadores."

condiciones deben reunir las viviendas. (Womens Link Worldwide, 2019).

Podría afirmarse que detrás de los perfiles escogidos durante la selección, cuando se contratan exclusivamente a mujeres, se esconden estereotipos de género, en 2018 un ex directivo de Freshuelva y dueño de una de las fincas afirmaba en declaraciones al diario Público que "Genéricamente se adaptan mejor a estas labores que los hombres, tienen las manos más sensibles y la recolección es mejor. También por su anatomía las mujeres resisten más tiempo en la posición agachada que requiere el trabajo" (Kohan, Sombras y silencio sobre la situación de las mujeres trabajadoras de la fresa en Huelva, 2018).

El relato oficial es que se selecciona a mujeres más vulnerables para garantizar que cumplan con su compromiso de retorno al país de origen y porque se dice que son más disciplinadas, pero diversas organizaciones no gubernamentales y representantes de organizaciones sindicales como Pastora Cordero, responsable Secretaría de Igualdad de la Federación de CCOO Industria de Andalucía, han puesto de manifiesto que **la situación de necesidad de las mujeres seleccionadas acentúa su vulnerabilidad y sometimiento frente a condiciones laborales precarias, a la vez que dificulta aún más que denuncien incumplimientos contractuales o violaciones de sus derechos.** "¿Qué es lo que pasa? Que si quiero tener a la gente más controlada voy a coger a lo más vulnerable de la sociedad. ¿Y quiénes son? Las mujeres de países que no saben nuestro idioma, que son prácticamente analfabetas, que vienen aquí con muchísimas necesidades...

5 Retratos de la Precariedad

Mayo 2023

Situación de las mujeres
en el sector

esa gente va a tragar todo lo tragable.” (Kohan, En España no aceptaríamos las condiciones de selección de las mujeres marroquíes que recogen la fresa, 2018).

Si se cumpliera escrupulosamente la normativa vigente en materia laboral y el respeto a su integridad física y sus derechos humanos fundamentales, el proceso de migración circular de estas trabajadoras podría suponer una gran oportunidad en términos económicos y laborales, dadas las dificultades que tienen para generar ingresos propios en las regiones de las que provienen, y esa es precisamente la expectativa con la que se embarcan en un proceso de migración laboral estacionaria.

Sin embargo, la realidad, en muchos casos, es que las trabajadoras ven frustradas sus expectativas económicas y son víctimas de violaciones de derechos que se describirán en apartados posteriores.



Como ya se ha manifestado en apartados anteriores, y antes de pasar a describir las principales vulneraciones de derechos que se denuncian¹⁷, a las que se ven sometidas las trabajadoras contratadas en origen para la campaña de frutos rojos en Huelva, diremos que las **vulneraciones de derechos y la respuesta (aparentemente escasa) de las víctimas frente a las mismas, se sustenta, principalmente, en la asimetría de poder que se da entre las partes implicadas.**

Previas al inicio de la relación laboral

Antes incluso de iniciar la relación laboral, las trabajadoras contratadas en origen ya pueden ver vulnerados algunos de sus derechos: La bibliografía existente pone de relieve que en muchos casos no se les **entrega copia del contrato firmado**, y que las trabajadoras no reciben documentación contractual, y si lo hacen está en castellano, sin traducir a un idioma en el caso de que sepan leer, lo que imposibilita que se cumpla la finalidad de la forma escrita o documentada del contrato, que es informar sobre las condiciones en que tiene lugar la contratación y se desenvolverá la relación laboral. (Relator Especial sobre la extrema pobreza y DDHH, y otros, 2020, pág. 6)

¹⁷ (Alston, 2020) (Filigrana García, Lalana Alonso, Martínez Moreno, Ramos Antuñano, & Brigada Feminista de Observación, 2021) (Naciones Unidas. Olivier De Schutter, Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, 2020) (Palacios Gálvez, Luque Ribelles, & Morales Marente, 2012) (Relator Especial sobre la extrema pobreza y DDHH, y otros, 2020) (Womens Link World Wide, Taraceas Cooperativa y Andaira Cooperativa, 2019) (Womens Link Worldwide, 2019)

En el momento de la contratación, la ANAPEC proporciona por escrito información sobre la duración del contrato de trabajo, la existencia de un periodo de prueba de 15 días, el monto aproximado del salario, la duración de la jornada y días de trabajo a la semana, así como la puesta a disposición del alojamiento y transporte por parte del empresario agrícola. Sin embargo, la tasa de analfabetismo sigue siendo extremadamente elevada en el medio rural marroquí, por lo que la información que reciben las trabajadoras generalmente se limita a la que se ofrece de manera oral. De acuerdo con un estudio de la Universidad de Huelva, **la información proporcionada oralmente no corresponde a la realidad que encuentran a su llegada**, ni a los contratos que firman una vez que están en España. (Palacios Gálvez, Luque Ribelles, & Morales Marente, 2012, pág. 87) y (Filigrana García, Lalana Alonso, Martínez Moreno, Ramos Antuñano, & Brigada Feminista de Observación, 2021, pág. 15)

Pese a la previsión normativa de gratuidad, en la práctica deben **incurrir en diversos gastos para poder acceder al proceso de contratación tales como los derivados de la tramitación del pasaporte, del visado, del certificado médico y cuando son de zonas rurales, además, el desplazamiento y manutención para las jornadas durante las cuales realizan los trámites administrativos previos** (incluyendo tres citas para la inscripción en el ANAPEC, la selección y la firma del contrato) (Relator Especial sobre la extrema pobreza y DDHH, y otros, 2020, pág. 4).

El contrato firmado en Marruecos establece una relación laboral con una organización patronal,

pero no directamente con la empresa bajo cuya supervisión después van a trabajar. Una vez llegadas a Huelva **pueden pasar varios días antes de firmar el contrato definitivo con la persona empleadora** en cuya explotación agrícola desarrollarán su actividad laboral, **lo que en la práctica supone días sin desarrollar trabajo efectivo y, por lo tanto, jornadas que no serán retribuidas**. En el informe de Women's Link Worldwide se habla también de que se han identificado traspasos informales de trabajadoras entre empresas. (Womens Link World Wide, Taraceas Cooperativa y Andaira Cooperativa, 2019, pág. 12)

Una vez iniciada la relación laboral

Uno de los principales focos de precarización es el **denunciado incumplimiento de las condiciones de trabajo recogidas en el convenio colectivo del sector** que pasaremos a detallar a continuación. El propio Relator Especial de Naciones Unidas para la pobreza extrema habla en su informe de “condiciones laborales sin escrúpulos”. (Naciones Unidas. Olivier De Schutter, Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, 2020, pág. 18)

En relación a la **actividad continuada** durante la vigencia de la autorización solicitada, que según el orden GECCO no puede ser inferior al 85%, se manifiesta que, en ocasiones se incumple en función de períodos de escasez de trabajo, durante los cuales **la plantilla puede pasar días enteros sin trabajar o trabajando jornadas incompletas**.



Si bien el propio convenio colectivo¹⁸ contempla días en los que no habrá actividad laboral ni la consecuente retribución, por inclemencias climáticas o falta de madurez de la fruta, sucede en la práctica que la actividad de las trabajadoras puede llegar a mermar por debajo de lo legalmente establecido (cuando sea superior al 15%), frustrando sus expectativas económicas iniciales y afectando gravemente a sus ingresos y proyectos migratorios.

Los informes citados en la bibliografía denuncian que es muy frecuente que **no haya calendario laboral** y que se recurra de forma reiterada a la fórmula del “**trabajo a llamada**”, con lo que tampoco se garantiza

¹⁸ Artículo 11C.C.

el cumplimiento de una jornada laboral determinada. Se dan casos en los que una trabajadora puede trabajar solamente 2 o 3 días de una semana, cobrando únicamente salario por esos días trabajados. Además, la contratación en ocasiones no comprende el periodo fijado en la autorización de trabajo puesto que en la práctica la contratación laboral termina con la declaración del final del periodo de cosecha por parte de la persona empleadora.

La prohibición legal del **trabajo a destajo** no impide que en la práctica algunas empresas fijen una cantidad de fruta que debe recogerse por día y que, de no cumplirse, se comunique a la trabajadora que no vaya al día siguiente. Las investigaciones en terreno han constatado que este tipo de abuso es frecuente para todas las trabajadoras del contingente. (Filigrana García, Lalana Alonso, Martínez Moreno, Ramos Antuñano, & Brigada Feminista de Observación, 2021, pág. 18)

También se ha denunciado el incumplimiento de **pausas legales**¹⁹ durante la jornada y la imposición de realizar **horas extraordinarias** bajo lógicas de control de la productividad mediante las cuales se fija un mínimo de cajas a recoger por día, lo que a veces obliga a trabajar más de las horas máximas diarias establecidas en el convenio. Estas horas extra, denuncian las fuentes citadas en la bibliografía entre otras, que pueden imponerse bajo amenazas de castigo y sanciones, consisten fundamentalmente en privar a las trabajadoras de jornadas de trabajo.

Según se ha reportado, una de las infracciones más habituales denunciadas es la falta de registro e **impago de horas extraordinarias** o su pago a la tarifa normal (Womens Link World Wide, Taraceas Cooperativa y Andaira Cooperativa, 2019, pág. 13).

Otras investigaciones señalan que las trabajadoras contratadas en origen se ven obligadas a realizar horas extraordinarias consistentes en actividades de limpieza de las zonas comunes en los alojamientos donde residen dentro de la finca (Filigrana García, Lalana Alonso, Martínez Moreno, Ramos Antuñano, & Brigada Feminista de Observación, 2021, pág. 18).

Uno de los incumplimientos ampliamente denunciados se refiere a las **irregularidades en los pagos**: además de la referida falta de horas contabilizadas, se describen prácticas de omisión de días trabajados, descuentos indebidos por gastos de suministros, o de pagos inferiores al jornal en la recogida de la fresa y otros frutos rojos establecidos legalmente (imponiendo el pago por caja recogida, como se ha mencionado antes). Algunas trabajadoras denuncian también retrasos en el pago e impagos que detectan comprobando que las cantidades que aparecen en las nóminas no se corresponden con lo efectivamente recibido en el banco (Relator Especial sobre la extrema pobreza y DDHH, y otros, 2020).

Pese a que en el art. 21º Convenio Colectivo se dispone que llegado el día del cobro la persona empleadora entregará a la plantilla, sin excepción, un duplicado del recibo de salario, que será firmado

¹⁹ Artículo 7 Convenio Colectivo del sector de trabajadores del campo de la provincia de Huelva 2021 -2025.

por la empresa, las trabajadoras contratadas en origen han denunciado que muchas veces **el pago no se documenta en un recibo de salarios** y cuando así sucede muchas no entienden ni el idioma ni la moneda, con lo que no saben si les están pagando lo debido o una cantidad inferior (Filigrana García, Lalana Alonso, Martínez Moreno, Ramos Antuñano, & Brigada Feminista de Observación, 2021, pág. 22) .

En las investigaciones realizadas por varias organizaciones en Huelva, según los informes que se citan en la bibliografía, se constata, como se ha avanzado anteriormente, que **las trabajadoras incurren en gastos adicionales, y/o se les va detrayendo cantidades diversas** (desde el origen cuando deben pagar a agentes intermediadores por los trámites administrativos, por dejar a las personas a su cargo con otras personas a las que deben pagar en muchos casos por el cuidado, y ya en España por los enseres y comida que han de adquirir en los núcleos urbanos alejados de los campos de cultivo donde residen, por los suministros de agua, luz o gas, por los medicamentos cuando enferman) que en muchos casos las llevan a endeudarse y hacen que las expectativas económicas subyacentes a su participación en el contingente de trabajadoras contratadas en origen, se vean frustradas.

También se han reportado algunos abusos relacionados con **situaciones de baja y/o despido**. Ya sea manipulando cláusulas del contrato y **extendiendo el período de prueba** de 15 a 30 días, durante los cuales la empresa puede desistir de la relación laboral sin alegar causa; o bien **haciendo firmar**

documentos de baja voluntaria sin explicar el significado a las trabajadoras.

La Brigada de Observación Feminista describe en su informe de 2021 que durante la visita tuvo conocimiento de despidos y suspensiones de la relación laboral por ejercer el legítimo derecho a protestar y las observadoras denuncian en su informe que cuando una trabajadora **protesta, se queja o denuncia, es sancionada** (Filigrana García, Lalana Alonso, Martínez Moreno, Ramos Antuñano, & Brigada Feminista de Observación, 2021, pág. 8).

En relación con el **régimen disciplinario**, el mismo informe recoge, en base a los testimonios de las trabajadoras entrevistadas, que el sistema establecido en el convenio colectivo²⁰ es sustituido, a veces, en la práctica, por un régimen de castigos fuera de la legalidad, sin apenas garantías de

²⁰ Artículo 33 Convenio Colectivo.



control y sin ningún procedimiento reglado de defensa, en el que los castigos van desde el trato denigrante a modo de amonestación hasta la suspensión de empleo y sueldo a través de un “mañana no vuelvas”. Así mismo denuncian que una sanción relativamente frecuente, suele consistir en el confinamiento en los alojamientos por varios días sin ocupación efectiva y sin salario. Recogen además que las suspensiones como sanción se sustentan en ocasiones en no haber recogido la cantidad fruta exigida (trabajo a destajo) y que el objetivo último de estas sanciones sería infundir miedo a las trabajadoras para disuadirlas de reclamar sus derechos frente a incumplimientos por parte de la patronal (Filigrana García, Lalana Alonso, Martínez Moreno, Ramos Antuñano, & Brigada Feminista de Observación, 2021, pág. 25).

Estas prácticas sancionatorias denunciadas excederían el poder de dirección de la empresa incumpliendo lo establecido en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las faltas y sanciones de las personas trabajadoras y los principios que deben modular esta facultad disciplinaria de la empresa: tipicidad, comunicación por escrito, contradicción, gradualidad y proporcionalidad. También contravienen lo dispuesto en el Art. 33º Convenio Colectivo, donde se establece el régimen sancionador y gradúa las faltas.

Otra práctica que precariza la relación laboral y afecta directamente a la salud de las trabajadoras es la denunciada limitada o insuficiente **prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo**. Diversos informes hacen referencia a expo-

sición a productos tóxicos como pesticidas, sin la adopción de las medidas preventivas adecuadas y que en ocasiones se rocían mientras las trabajadoras están desarrollando labores de recolección. (Filigrana García, Lalana Alonso, Martínez Moreno, Ramos Antuñano, & Brigada Feminista de Observación, 2021, pág. 28) Otros informes como el de la Universidad de Huelva dan testimonio de algunos incumplimientos empresariales a la hora de facilitar el material necesario para el desempeño de la actividad laboral como los equipos de protección individual, así como de abusos del poder de dirección de las personas empleadoras “mediante la humillación o de acciones de dominio como el maltrato verbal, los insultos o las amenazas” (Palacios Gálvez, Luque Ribelles, & Morales Marente, 2012).

Frente a las manifestadas vulneraciones de sus derechos laborales **denunciar no es nada fácil** para las trabajadoras, cuyo sostenimiento y el de sus familiares a cargo, depende del dinero que ganan recogiendo frutos rojos en Huelva.

Además, cuando llegan a reclamar sus derechos o a denunciar ante las autoridades competentes, manifiestan represalias en forma de despido, arriesgándose a no volver a ser contratadas para campañas venideras, tal y como les ha pasado a las que denunciaron las agresiones sufridas en 2018 (Womens Link Worldwide, 2022). Como expone la organización que ha ejercido su representación legal en los procesos judiciales, esto muestra las **dificultades reales de acceso a la justicia** a las que deben hacer frente, así como la **necesidad de proteger a quienes denuncien**.

Acceso a vivienda

Como ya se mencionó, entre las garantías recogidas en la orden GECCO se establece la obligación empresarial de **poner a disposición de las trabajadoras contratadas en origen un alojamiento adecuado durante la vigencia del contrato de trabajo** (artículo 3.2.b). En el Anexo IX de la Orden se dispone que los inmuebles deberán cumplir las condiciones de dignidad e higiene y se detallan las condiciones de habitabilidad de los alojamientos estableciendo que deberán estar alejados de cuadras, vertederos, depósitos, instalaciones o lugares donde haya o se emitan substancias y productos malolientes o perjudiciales para la salud; deberán disponer de luz directa y ventilación suficiente; se procurará que se encuentren próximos al núcleo urbano o a alguna parada del transporte público (si la distancia a estos fuese superior a un kilómetro, la empresa deberá proporcionar un medio de transporte con una periodicidad al menos de tres veces por semana).

Sin embargo, según diversas organizaciones que trabajan en terreno, las condiciones de habitabilidad son, en ocasiones, precarias: las habitaciones son pequeñas, en algunas sólo hay un armario por habitación, así que en estos casos acumulan todas sus pertenencias en sus maletas durante todo el tiempo que dura la campaña, que suele ser entre 4 y 5 meses de media (Palacios Gálvez, Luque Ribelles, & Morales Marente, 2012)

De acuerdo a la información aportada por otro informe, la mayor parte de las mujeres a las que pudieron entrevistar describen sus alojamientos deta-

llando situaciones de hacinamiento, una inadecuada gestión de residuos y aguas fecales o escasez de agua limpia y potable, ya sea para higiene personal, preparación de alimentos o consumo (Womens Link World Wide, Taraceas Cooperativa y Andaira Cooperativa, 2019, pág. 13).

Pese a que el Convenio colectivo del campo de la provincia de Huelva establece en su **artículo 13 la gratuidad de los alojamientos** proporcionados por las empresas, especificando que no podrá descontarse alquiler alguno el informe de la Brigada de Observación Feminista denuncia casos en los que los descuentos se realizan de forma directa, de forma que no queda constancia documental de los mismos (Filigrana García, Lalana Alonso, Martínez Moreno, Ramos Antuñano, & Brigada Feminista de Observación, 2021, pág. 22).

Por su parte el informe de la Universidad de Huelva recoge que las trabajadoras relatan la obligación de hacer horas extraordinarias para pagar el alojamiento, haciéndoles creer que en lugar de un derecho es una dádiva de la persona empleadora y refieren además que no se les permite poner aparatos eléctricos tales como estufas o ventiladores para evitar el exceso de consumo eléctrico, pese a las temperaturas que se registran dentro de los alojamientos. (Palacios Gálvez, Luque Ribelles, & Morales Marente, 2012, pág. 64).

Respecto a la **ubicación de los alojamientos** la mayoría de las mujeres viven en las fincas, alejadas de los núcleos urbanos. A menudo el más cercano se encuentra a una distancia de entre 10 y 15 kilómetros de donde residen, lo que propicia una sensación de aislamiento, facilita la incomunicación entre

grupos y la falta de socialización con otras personas ajenas al ámbito laboral dificulta la integración con la población autóctona o la realización de actividades de esparcimiento, disfrute y ocio.

Las paradas de autobuses públicos, que pasan por la carretera nacional cercana a las fincas, están alejadas de las viviendas, por lo que las trabajadoras si se desplazan al núcleo urbano más cercano suelen hacerlo o bien a pie, o bien en coches o furgonetas particulares de varones de distintas nacionalidades a los que llaman para que vayan a recogerlas y luego las lleven de vuelta. Las salidas suelen estar motivadas por la necesidad de comprar alimentos o enseres a precio de mercado (se ha denunciado precios más elevados en los comercios instalados en algunas explotaciones agrícolas) o para realizar algún trámite (Palacios Gálvez, Luque Ribelles, & Morales Marente, 2012, pág. 67).

Derecho de acceso al sistema de salud

Puesto que las trabajadoras agrícolas contratadas en origen cuentan con una autorización de residencia y un permiso de trabajo y se les descuentan de sus nóminas las cantidades correspondientes en concepto de aportaciones a la Seguridad Social, su derecho a la asistencia sanitaria a través del sistema público de salud es el mismo que el de cualquier otra persona trabajadora extranjera en situación administrativa regular en España. Sin embargo, el informe de la Brigada de Observación Feminista constata una “realidad sumamente extendida, casi generalizada”, según la cual cuando **las trabajadoras enferman no son trasladadas a los correspondientes centros de salud u hospi-**



tales, según el caso, si no que son relegadas a los alojamientos hasta que puedan reincorporarse al trabajo, no recibiendo por tanto asistencia sanitaria ni pudiendo disfrutar de sus derechos respecto de las prestaciones de medicamentos farmacéuticos o relativos a las prestaciones por incapacidad (Filigrana García, Lalana Alonso, Martínez Moreno, Ramos Antuñano, & Brigada Feminista de Observación, 2021, pág. 30).

Desde la Universidad de Huelva, la profesora Angels Escrivá ha denunciado que, si bien durante el periodo estival coincidiendo con la llegada de turistas, los servicios de salud se refuerzan para poder dar cobertura al aumento de la población, no ocurre lo mismo durante los seis meses de campaña agrícola de frutos rojos, a pesar del aumento más que considerable que supone la llegada de trabajadoras y trabajadores temporales a la provincia (La Mar de Onuba, 2022).

Cuando las trabajadoras acuden a los centros de salud suelen ir acompañadas por mediadoras

contratadas por las empresas que hacen las veces de intérpretes, lo que podría poner en **riesgo su derecho a la intimidad** y el carácter confidencial de los datos referentes a su salud.

Violencia contra las mujeres

Cuando en 2018 el medio Buzz Feed News publicó un artículo titulado “Violadas en los campos de Europa”²¹, en el que se describía lo presuntamente generalizado que estaba el acoso y la violencia sexual contra las jornaleras en la agricultura mediterránea y la gravedad de la situación, muchas miradas se dirigieron a las plantaciones onubenses.

En el artículo se denunciaba la aparente impunidad de los presuntos agresores y la necesidad de una actuación efectiva de organizaciones sindicales locales y policía. A pesar de que los casos que se habían denunciado eran pocos, las periodistas consideraban un indicador claro de lo generalizados que eran los abusos, el elevado índice de abortos en Palos de la Frontera, y el hecho de que la mayoría de las mujeres que se sometían al procedimiento de interrupción voluntaria del embarazo eran trabajadoras inmigrantes (el 90% según el testimonio recabado en el artículo de la trabajadora social del centro de salud de Palos de la Frontera encargada de autorizar todas las solicitudes) (Müller & Prandi, 2018).

La Universidad de Huelva en sus informes ha dejado constancia de lo recurrente que son los abusos. Los/as manijeros/as son quienes organizan y evalúan el trabajo realizado por las mujeres, y quienes tienen la potestad de apuntar el número de horas trabajadas o el número de cajas llenas, lo cual incide en la percepción de sus salarios. Esta situación, denuncian, es el caldo de cultivo de posibles abusos de poder y agresiones sufridas en los campos de frutos rojos en Huelva. Las mujeres se quejan del racismo, denuncian maltrato verbal que reciben de forma continua por parte del empresariado agrícola y de manijeros y manijeras, que las insultan impunemente (Palacios Gálvez, Luque Ribelles, & Morales Marente, 2012, pág. 80).

Se denuncian además estrategias de control ejercidas por parte de algunos integrantes del empresariado agrícola, que, extralimitándose del poder de dirección, les dificultan el mantenimiento de relaciones de pareja o salir con hombres, así como salir libremente en su tiempo libre. Las trabajadoras también han denunciado chantajes sexuales, un trato sexualizado por parte de sus superiores y la cosificación que sufren durante el proceso de selección o cómo son valoradas laboralmente en función de su apariencia física. “En alguna ocasión se ha comentado la injerencia del jefe en la vivienda de alguna de las mujeres, con la intención de reprenderla verbalmente. Asimismo, entre las mujeres hay comentarios que atacan a su honra o su reputación, sobre todo comentarios de carácter más sexual” (Palacios Gálvez, Luque Ribelles, & Morales Marente, 2012, pág. 80).

²¹ Artículo disponible en <https://www.buzzfeed.com/pascalemueller/violadas-en-campos-europa>

A principios de junio de 2018, diez jornaleras marroquíes, denunciaron abusos laborales y sexuales en una empresa de Almonte²².

Posteriormente otras temporeras interpusieron denuncias similares por abusos laborales y violencias sexuales sufridas durante el tiempo que trabajaron como temporeras en la recogida de la fresa en Huelva. La organización internacional Women's Link Worldwide asumió la representación legal de cuatro de las mujeres marroquíes que denunciaron explotación laboral y acoso sexual. En la denuncia presentada, las trabajadoras exponían que además de explotación laboral, sufrieron el acoso sexual de un encargado español (manijero), que les hacía continuamente proposiciones de carácter sexual.

Las cuatro mujeres trabajadoras marroquíes denunciaron al manijero por acoso sexual acompañadas por las organizaciones [Asociación Nueva Ciudadanía por la Interculturalidad \(ASNUCI\)](#) y [Mujeres 24h](#) y por el activista por los derechos humanos Antonio Abad. El hecho de haber formalizado las denuncias es excepcional, como decíamos,



por la situación de dependencia y la asimetría de poder a la que se ha hecho mención a lo largo de este documento. Es muy probable que el acompañamiento recibido haya favorecido que esas mujeres hayan asumido los riesgos a los que se exponían al denunciar.

²² Véase:

"El precio de denunciar los abusos en la fresa". El País, 25 de marzo de 2019.

En: https://elpais.com/politica/2019/03/23/actualidad/1553361492_904277.html

"Trabajadoras de los campos de fresas de España denuncian abusos" The New York Times, 22 de Julio de 2019.

En: <https://www.nytimes.com/es/2019/07/22/temporeras-fresas-espana-marruecos/>.

"Nueve temporeras marroquíes denuncian abusos laborales y sexuales en una finca de Almonte". El Diario, 4 de junio de 2018.

En: https://www.eldiario.es/andalucia/huelva/temporeras-marroquies-denuncian-laborales-Almonte_0_778672920.html.

"Revolta de mujeres temporeras marroquíes en Almonte", La mar de Onuba, 3 de junio 2018. En <http://revista.lamardeonuba.es/urgente-mas-de-cien-temporeras-de-almonte-en-pie-de-guerra-denuncian-colectivamente-ante-la-guardia-civil-incumplimientos-de-convenio-y-graves-abusos-ver-video/>.

Casos previos de denuncia se explicitan en el artículo "Víctimas del oro rojo", publicado en El País, el 13 de junio de 2010. En: https://elpais.com/diario/2010/06/13/domingo/1276401156_850215.html.



En julio de 2022 se dictó la sentencia del caso de estas cuatro mujeres absolviendo al acusado. El Juzgado, ignorando, aparentemente, la situación de vulnerabilidad de las víctimas, su desconocimiento del idioma, la perspectiva de género, y el estigma social y cultural que hace que muchas víctimas de violencia sexual no verbalicen los episodios vividos de forma clara ni con inmediatez tras sufrir la agresión, entendió que el relato de las víctimas no era verosímil porque respondía a una venganza por haber sido despedidas y lo argumentó en base a que el acusado no había recibido nunca ninguna denuncia previa. Este tipo de sentencias se encuentra entre las causas subyacentes que desincentivan la denuncia de las violaciones de derechos sufridas por las trabajadoras temporeras que trabajan en el campo onubense.

En un informe de 2019 se deja constancia de cómo, a pesar de que todos los actores asociativos y sindicales e informantes clave reconocen la existencia

de abusos sexuales en el sector, estas situaciones son escasamente denunciadas. Se atribuye esa falta de denuncias a la pobreza de las mujeres y su dependencia del contrato, a las presiones ejercidas a través de la retención de pasaporte o de la privación de trabajo, al miedo a que la noticia llegue hasta Marruecos poniendo en cuestión su honor y reputación (particularmente cuando las mujeres están casadas) y a la existencia de “listas negras” que impiden que las denunciadas renueven sus contratos a la temporada siguiente (Womens Link World Wide, Taraceas Cooperativa y Andaira Cooperativa, 2019, pág. 17).

Por su parte la Brigada de Observación Feminista refiere en su informe de 2021 que durante las entrevistas se han recopilado muchos casos de acoso sexual y por razón de sexo. Refieren relatos de conductas verbales consistentes en invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales o bien en su modalidad de “chantaje”, peticiones o demandas de favores sexuales relacionadas, directa o indirectamente, con la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

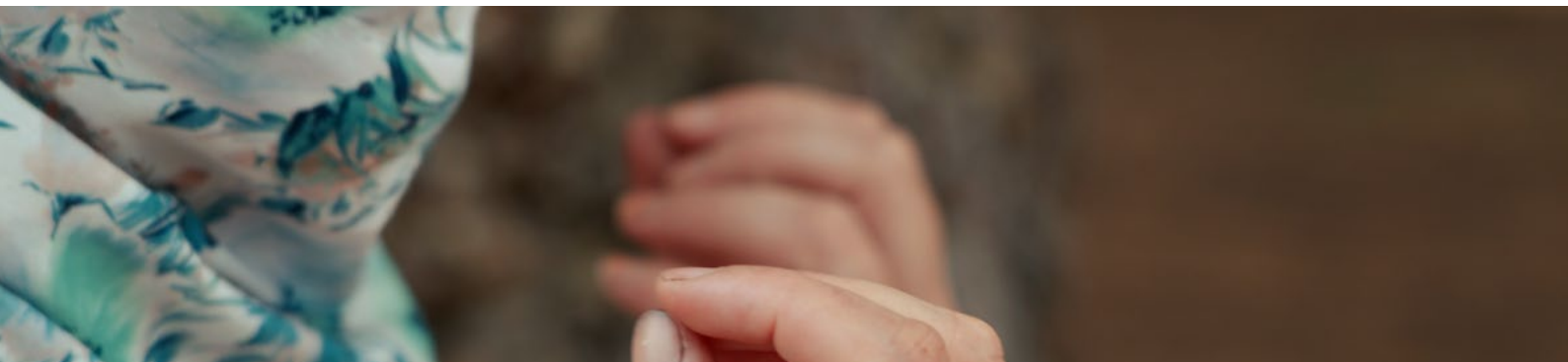
En el informe se deja constancia de haber recogido testimonios de ofrecimientos de empadronamiento o contratos de trabajo, según la necesidad de la destinataria, a cambio de sexo. Estas ofertas se hacen en ocasiones visitando a la trabajadora en su vivienda del asentamiento, lo que refuerza la intimidación (Filigrana García, Lalana Alonso, Martínez Moreno, Ramos Antuñano, & Brigada Feminista de Observación, 2021, pág. 12).

Frente al contexto descrito hasta aquí, las temporeras marroquíes de la fresa y otros frutos rojos contratadas en origen, a través de diversas organizaciones, han trasladado las siguientes reivindicaciones y propuestas de mejora:

1. En los procesos de selección **dar cumplimiento efectivo a las disposiciones de la instrucción GECCO**: aportando en los países de origen el contrato en un formato que permita la clara y fácil comprensión por parte de las mujeres contratadas (en las diferentes lenguas de las trabajadoras: árabe dáriya, amazigh -bereber- y francés) y que posibilite además dejar constancia por escrito, de toda la información sobre el trabajo, el convenio colectivo y las condiciones laborales. Esto ayudaría a reducir las falsas expectativas respecto al trabajo que van a desempeñar y las condiciones del mismo. Además, ayudaría a prevenir situaciones de explotación laboral.
2. Llevar a cabo un proceso de **selección en origen que garantice los principios de igualdad de trato y no discriminación**: eliminando de las condiciones para la contratación en origen

de las temporeras, requisitos como el sexo, el estado civil de la trabajadora y el requisito de tener una persona menor a cargo.

3. Establecer medidas efectivas para facilitar la denuncia en los casos de abusos de derechos en el marco de la campaña agrícola tales como la **creación de un dispositivo independiente de atención y asesoramiento para las trabajadoras, con personal y medios suficientes**, que incluya un recurso de atención específico y un equipo de mediadoras y asesoras. Debiendo garantizarse el acceso libre de las mujeres, garantizando la confidencialidad y el anonimato de las consultas y facilitando medios suficientes y adecuados para acceder a estos recursos, como por ejemplo el transporte.
4. **Refuerzo de las organizaciones de trabajadoras agrícolas en la zona** que carecen de financiación suficiente para llevar a cabo sus labores de mediación, traducción, denuncia y asesoramiento y que cuentan entre sus integrantes con trabajadoras que por haber puesto de manifiesto violaciones graves de derechos, refieren estar en las “listas negras” de la patronal y no han



5 Retratos de la Precariedad

Mayo 2023

Principales reivindicaciones y necesidades de las trabajadoras

- vuelto a ser contratadas, favoreciendo el asociacionismo y el trabajo de estas organizaciones, facilitando medios y recursos adecuados.
- Fortalecimiento de mecanismos de tutela y acción colectiva** para garantizar, en la práctica, el acceso a la justicia, incluyendo servicios jurídicos y asistencia letrada especializada asegurando que haya mecanismos de justicia oficiales y oficiosos y medios alternativos de arreglo de controversias a su disposición; garantizando su acceso físico a los tribunales y otros mecanismos de justicia y asistencia jurídica para presentar reclamaciones frente a la Seguridad Social.
 - Eliminación del periodo de prueba** cuando las trabajadoras hayan sido contratadas con anterioridad, **estableciendo, en todo caso, determinadas garantías para no dejar totalmente desprotegidas a las mujeres que no lo superen.**
 - Refuerzo de los recursos sanitarios** para adecuarlos al aumento de población que se da durante el periodo de campaña agrícola y a sus necesidades específicas.
 - Aumento de plazas residenciales** para mujeres enfermas o convalecientes, mujeres embarazadas y con menores a cargo, facilitando apoyos y fortaleciendo recursos habitacionales alternativos que garanticen viviendas dignas para las temporeras.
 - Apoyo a procesos y espacios de auto organización de trabajadoras migrantes** para que las trabajadoras migrantes encuentren formas de organización social y política para poder defender los derechos en caso de ser vulnerados.
 - Reforzar el personal de la Inspección de Trabajo durante la campaña** de recolección del fruto rojo en Huelva, e implantación de planes de actuación específicos con perspectiva de género durante la citada campaña acorde al número de personas contratadas para la misma, la naturaleza y la importancia de las empresas agrícolas del sector, así como a la gravedad de las supuestas vulneraciones denunciadas.
 - Formación específica a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, la fiscalía, judicatura y magistratura, en el ámbito laboral agrícola y hortofrutícola en concreto, así como en materia de igualdad y prevención de violencia sobre las mujeres.**



Analizadas las condiciones de trabajo y focos de precarización a los que se enfrentan las trabajadoras temporeras contratadas en origen, las vulneraciones de derechos a las que, según las referencias citadas, están expuestas en materia laboral, de salud, de vivienda y respecto a su derecho a una vida libre de violencias, hemos de concluir que si bien ha habido algunos avances en estos quince años de aplicación de la gestión de contrataciones en origen, tales como los protocolos frente a situaciones de acoso sexual en el trabajo adoptados por algunas organizaciones empresariales, o la creación de servicios de mediación e interpretación para favorecer el acceso de las trabajadoras temporeras a servicios de salud o al sistema judicial, todavía no se han subsanado muchas de las vulneraciones de derechos que organizaciones de la sociedad civil, medios de comunicación y la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU han denunciado en reiteradas ocasiones.

Aún existen importantes brechas de género y se denuncian frecuentemente violaciones de derechos en el ámbito laboral. Además, los mecanismos de prevención, control y sanción para hacer frente a las vulneraciones denunciadas, en la práctica, parecen resultar insuficientes para garantizar el cumplimiento y ejercicio efectivo de derechos y condiciones de trabajo dignas.

Todavía está pendiente que se dispongan mecanismos efectivos, para que las trabajadoras contratadas en Marruecos puedan ver satisfechas las expectativas económicas que motivaron que se hayan sumado al contingente de trabajadoras des-

plazadas cientos y miles de kilómetros desde sus localidades de origen, sin que se les detraigan de sus ingresos, gastos que legalmente debe afrontar el empresariado agrícola, o el sistema público de salud español, al que ellas mismas contribuyen a través de los descuentos correspondientes en sus nóminas.

En materia de violencia es necesario aún que el sistema de impartición de justicia disponga los mecanismos necesarios para que en caso de sufrir agresiones las presuntas víctimas puedan ser atendidas conforme a lo dispuesto en la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, respetando su derecho a ser entendida y entender, a la traducción e interpretación necesaria, su derecho a la información desde el primer contacto con las autoridades competentes o su derecho a la participación activa en el proceso penal a pesar de su compromiso de retorno, derivado del procedimiento de contratación en origen.



Es necesario ver cómo se concreta en la práctica la adaptación de la última instrucción GECCO a la reforma laboral y si efectivamente se favorece la contratación fija-discontinua y la estabilidad en el empleo que podría mitigar la vulnerabilidad de las trabajadoras extranjeras contratadas en origen que inspiró dicha reforma, para lo cual debemos esperar, como mínimo, a que transcurra un plazo razonable desde la finalización de la campaña de este año, antes de poder estudiar el impacto de dicha reforma.

En definitiva, si bien ha habido avances y se han adoptado medidas, todavía sigue siendo necesario poner el foco en la precarización del trabajo de las temporeras de frutos rojos contratadas en Marruecos para la campaña agrícola en Huelva. En un estado de derecho, corresponde a las instituciones y distintos actores sociales velar porque las graves violaciones de derechos humanos que han sido señaladas por distintos organismos cesen y no vuelvan a repetirse.

Es fundamental atender y visibilizar las necesidades de los sectores más precarizados, dando voz a las mujeres que en ellos trabajan para reivindicar sus derechos e intentar canalizar sus demandas para mejorar sus condiciones de trabajo y su empleabilidad. La publicación de este boletín monográfico se enmarca en este contexto y ha pretendido seguir atrayendo la atención sobre las condiciones laborales de las aproximadamente 14.000 mujeres que cada año llegan a Huelva desde Marruecos para trabajar en la campaña agrícola de los frutos rojos. Cinco años después de que medios de comunicación internacionales difundieran las denuncias por graves vulneraciones de derechos humanos formuladas por un grupo de trabajadoras marroquíes, es todavía necesario dar seguimiento a los focos de precarización de este trabajo para el que fundamentalmente se contratan mujeres.



Alston, P. (7 de febrero de 2020). *Declaración del Relator Especial de Naciones Unidas sobre extrema pobreza y los derechos humanos*. Obtenido de [www.ohchr.org: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G20/097/31/PDF/G2009731.pdf?OpenElement](https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G20/097/31/PDF/G2009731.pdf?OpenElement)

Andalucía Información. (11 de enero de 2023). *andaluciainformacion.es*. Obtenido de <https://andaluciainformacion.es/huelva/1166823/llegana-huelva-las-427-primeras-temporeras-marroquies-y-seran-casi-800-a-final-de-semana/>

Bhoola, U. (2015). *Informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias*, A7HRC/30/35. Ginebra: Oficina Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

FEPEX Federación Española de Asociaciones de Productores Exportadores de Frutas, Hortalizas, Flores y Plantas vivas. (9 de diciembre de 2022). *fepep.es*. Obtenido de <https://www.fepep.es/noticias/detalle/superficie-plantada-frutos-rojos-mantiene-2023>

Fernández, M. (01 de 03 de 2022). *huelvainformacion.es*. Obtenido de https://www.huelvainformacion.es/destino-huelva/gastronomia-huelva/Sabias-Huelva-exportadora-frutos-Espana_0_1661235104.html

Filigrana García, P., Lalana Alonso, B., Martínez Moreno, C., Ramos Antuñano, T., & Brigada Feminista de Observación. (2021). *La situación de las*

jornaleras en los campos de fresa de Huelva. Informe jurídico. Huelva: Brigada Feminista de Observación.

INTERFRESA. (30 de enero de 2023). *interfresa.com*. Obtenido de <https://www.interfresa.com/el-sector/>

Kohan, M. (17 de junio de 2018). *En España no aceptaríamos las condiciones de selección de las mujeres marroquíes que recogen la fresa*. Público. Madrid, Madrid, España. Obtenido de <https://www.publico.es/sociedad/trabajadoras-fresa-espana-no-aceptaríamos-condiciones-seleccion-mujeres-marroquies-recogen-fresa.html>

Kohan, M. (22 de mayo de 2018). *Sombras y silencio sobre la situación de las mujeres trabajadoras de la fresa en Huelva*. Público. Madrid, Madrid, España. Obtenido de <https://www.publico.es/sociedad/mujeres-fresa-sombras-silencio-situacion-mujeres-trabajadoras-fresa-huelva.html#:~:text=%C2%BFPor%20qu%C3%A9%20se%20contrata%20a,y%20la%20recolecti%C3%B3n%20es%20mejor.>

La Mar de Oñuba. (5 de noviembre de 2022). *Angels Escrivá interviene en The Global Forum for Responsible Recruitment*. Obtenido de [youtube.com: https://www.youtube.com/watch?v=vn7xyhzaUTs](https://www.youtube.com/watch?v=vn7xyhzaUTs)

Müller, P., & Prandi, S. (18 de mayo de 2018). *Buzzfeed*. Obtenido de “Violadas en los campos de Europa”: <https://www.buzzfeed.com/pascalemuller/violadas-en-campos-europa>

Naciones Unidas. Olivier De Schutter, Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos. (23 de Junio de 2020). Comunicación AL ESP 2/2020. Mandatos del Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos; del Grupo de. Ginebra, Suiza.

Palacios Gálvez, M., Luque Ribelles, V., & Morales Marente, E. (2012). *Las mujeres migrantes, la trata de seres humanos con fines de explotación y los campos de Huelva*. Huelva: Mujeres en Conflicto y Agencia Andaluza de Cooperación Internacional el Desarrollo.

Relator Especial sobre la extrema pobreza y DDHH, Grupo Trabajo DDHH y empresas transnacionales, N., Relator Especial derecho a la alimentación, N., Relator Especial derecho salud física y mental, N., Relator Especial vivienda adecuada, N., Relator Especial derechos humanos migrantes, N., . . . Relator Especial dchos agua potable y saneamiento, O. (23 de junio de 2020). AL ESP 2/2020. Obtenido de Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos: <https://spcommreports.ohchr.org/TMResultsBase/DownloadPublicCommunicationFile?gId=25356>

Sánchez, G. (22 de enero de 2022). *eldiario.es*. Obtenido de Los primeros jornaleros contratados en Honduras para la campaña de la fresa en España: “Estamos decepcionados”: https://www.eldiario.es/desalambre/primeros-jornaleros-contratados-honduras-campana-fresa-espana-decepcionados_1_8678179.html

Womens Link World Wide, Taraceas Cooperativa y Andaira Cooperativa. (2019). *Temporeras marroquíes en la agricultura onubense. Condiciones de trabajo y estancia de las trabajadoras contratadas en origen*.

Womens Link Worldwide. (2019). *womenslinkworldwide.org*. Obtenido de Contrataciones en origen - Trabajadoras de la fresa en Huelva: <https://www.womenslinkworldwide.org/files/3081/contratacion-en-origen-temporeras-de-la-fresa.pdf>

Womens Link Worldwide. (10 de marzo de 2019). *womenslinkworldwide.org*. Obtenido de Women's Link representa a cuatro trabajadoras de la fresa que denunciaron explotación laboral y acoso sexual en España: <https://www.womenslinkworldwide.org/informate/sala-de-prensa/women-s-link-representa-a-cuatro-trabajadoras-de-la-fresa-que-sufrieron-explotacion-laboral-y-acoso-sexual-en-espana>

Womens Link Worldwide. (28 de 03 de 2022). *womenslinkworldwide.org*. Obtenido de Una victoria más allá de los tribunales para las temporeras de la fresa en España: <https://www.womenslinkworldwide.org/blog/fronteras/una-victoria-mas-alla-de-los-tribunales-para-las-temporeras-de-la-fresa-en-espana>

5 Retratos de la Precariedad

Mayo 2023

Este Boletín se enmarca dentro de las actuaciones impulsadas por el Instituto de las Mujeres con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes y otras medidas de promoción de la igualdad.

Si no desea recibir el Boletín Igualdad en la Empresa, envíe un correo electrónico indicado BAJA en el asunto a la dirección:
pdi@inmujer.es



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. En su condición de organismo público, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, en la presente publicación, el Instituto de la Mujer pretende contribuir a la consecución de los objetivos 5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.