

LOS TRABAJADORES MARROQUÍES EN EL SECTOR FRUTÍCOLA ONUBENSE: A LA EXPECTATIVA DE LA CONCRECIÓN REAL DE LOS AVANCES NORMATIVOS

PIERRE-HENRI CIALTI

NET21 NÚMERO 14, JUNIO 2023

El sector frutícola onubense que se desarrolla en el entorno del Parque de Doñana, especializado en el cultivo de fresas, frambuesas, moras y arándanos, se encuentra actualmente en el ojo del huracán y suscita un intenso debate en torno a la sostenibilidad de un modelo agrícola productivista e industrializado en un contexto medioambiental muy preocupante, especialmente por los crecientes requerimientos hídricos y la degradación de los suelos.

Sin embargo, no se trata de la única polémica que acompaña a este sector que, cada año, suele acaparar portadas de medios de comunicación españoles y, especialmente, extranjeros en las que se dan a conocer los abusos y las pésimas condiciones de vida y de trabajo que sufren las personas empleadas en la recolección del “oro rojo” y, en particular, las mujeres marroquíes que vienen a cubrir la falta de mano de obra nacional.

La llegada masiva de mujeres marroquíes (aunque las cifras varían, suelen ser más de 10.000 en cada temporada) se realiza en el marco de un procedimiento denominado Gestión Colectiva de Contrataciones en Origen (en adelante GECCO), al cual alude el artículo 39 la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, así como los artículos 167 y ss. del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España. Igualmente, de forma anual, se promulga una Orden del Ministerio competente (actualmente el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones) que concreta numerosos aspectos de la regulación reglamentaria en la materia y que resulta un instrumento clave en la puesta en práctica de este procedimiento.

La GECCO tiene como finalidad principal facilitar a la parte empresarial la tramitación de las correspondientes autorizaciones de trabajo y visados, documentos imprescindibles para que las personas procedentes de países no miembros de la Unión Europea que no se hallen o residan en España puedan entrar en el territorio español y desempeñar una actividad laboral. Muy esquemáticamente, el objetivo de la GECCO es establecer la “previsión anual de las ocupaciones y, en su caso, de las cifras previstas de empleos que se puedan cubrir a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen en un periodo determinado” (art. 39.1 LOEx). Es decir, contempla la planificación y programación de la contratación de personas extranjeras en su lugar de origen, cumpliendo así una función de control de los flujos migratorios de carácter económico, de acuerdo con la dimensión laboral de la política de inmigración. Igualmente, reviste una dimensión que remite al difuso concepto de codesarrollo. Ambas dimensiones (control del flujo migratorio y codesarrollo) alcanzan su paroxismo en la contratación de las mujeres marroquíes durante la campaña anual de recolección de las fresas, pues dicha contratación tiene como contraparte la obligación de retornar al país de origen una vez finalizada la campaña.

Al contrario que el procedimiento individual de solicitud de autorización de trabajo, que se inicia gracias a la presentación de un contrato de trabajo, el procedimiento de la GECCO arranca con la transmisión de ofertas de trabajo que han de ser cubiertas mediante un proceso de selección en origen. Una vez cubiertas las ofertas se puede disponer de un contrato de trabajo que permite solicitar las autorizaciones, paso previo a la obtención del visado. Dicho de otro modo, una vez realizada la selección, se gestiona de forma conjunta y simultánea la tramitación de las autorizaciones de trabajo y de los visados iniciada por uno o varios empleadores.

Pues bien, la puesta en marcha de la GECCO, en el muy peculiar contexto del sector frutícola onubense, plantea dos grandes problemáticas: las condiciones del proceso de selección en origen y las condiciones de trabajo y empleo reales en las cuales prestan sus servicios las mujeres marroquíes.

Son varios los países en los cuales se lleva a cabo la contratación en origen de personas para la recolección de los frutos rojos en Huelva (Nicaragua, Honduras, Colombia, etc.). Sin embargo, sin lugar a duda, Marruecos aporta el mayor contingente, cuya peculiaridad reside en el perfil tan específico de las personas contratadas. En efecto, desde el año 2006 el Programa de Gestión integral de la Inmigración Temporal entre la provincia de Benslimane (Marruecos) y la provincia de Huelva (conocido como Proyecto Aeneas-

Cartaya), centra la selección únicamente en mujeres de cierta edad (menores de 45 años), con cargas familiares y procedentes de zonas rurales. Igualmente, la prevalencia de la religión musulmana en el seno de este colectivo cobra especial importancia, en cuanto a la posición de las mujeres en la sociedad de acuerdo con una determinada interpretación rigorista de dicha religión. Este perfil tan específico conduce a afirmar que existe un trato discriminatorio en este proceso de selección que no se basa únicamente en el sexo o el género. La noción de discriminación interseccional resulta más adecuada, pues remite a la discriminación de un grupo vulnerable basada en estereotipos sociales negativos que son expresiones de un sistema de opresión construido sobre una visión cultural, clasista, religiosa y étnica de la sociedad.

En efecto, cabe admitir que la suma de todos estos criterios, sin mencionar la barrera idiomática, delimita un colectivo de trabajadoras extremadamente vulnerable, dócil, poco reivindicativo y muy propicio a sufrir abusos sin capacidad real de reacción. Esta vulnerabilidad se hace aún más patente dada la necesidad de contar con una autorización de residencia y trabajo, es decir, un contrato de trabajo firmado por un empleador, para permanecer en el territorio español evitando la deportación o una situación administrativa irregular muy problemática. A la par, se han puesto de relieve otros factores de vulnerabilidad, como el aislamiento social o el miedo a sufrir represalias por la parte empleadora denunciada, o a soportar estigmas culturales por haber sufrido actos de abusos, especialmente sexuales. En suma, mujeres trabajadoras cometidas a la ley del silencio.

No se trata de adoptar una visión maniquea, entre abusadores y abusadas, sino de poner de relieve una situación objetiva de vulnerabilidad. Además, realizan las tareas menos valoradas social y económicamente que son, por otra parte, ejecutadas en condiciones de trabajo y empleo extremadamente penosas, tanto por la ausencia de mecanización como por un contexto propicio a abusos e incumplimientos contractuales patronales.

En todo caso, ninguno de los argumentos para justificar este perfil específico resulta satisfactorio ni convincente. El primer argumento remite a la supuesta adecuación de este perfil al desempeño profesional. El criterio de ser mujeres, alegando que poseen la destreza y delicadeza necesarias para la recolección de los frutos rojos, cae por su propio peso dada la contratación de numerosos hombres de otras nacionalidades. El criterio relativo a las zonas rurales, así como a la edad, podrían tener cierta relevancia. Sin embargo, la experiencia profesional en tareas agrícolas podría acreditarse por vías más certeras que la utilización de una presunción basada exclusivamente en el lugar de

residencia. En cuanto a la edad, tampoco parece que sea un requisito profesional “esencial y determinante”. No cabe duda de que muchísimas mujeres y hombres que superan los 45 años siguen trabajando en el campo en distintas actividades, entre ellas, la de recolección.

El segundo argumento se refiere a la necesidad de controlar el flujo migratorio y a garantizar el retorno. Las primeras experiencias de contratación de hombres para estas tareas señalaron un cierto efecto “escapada” o “fuga”, denominación con carga peyorativa que lógicamente no se comparte. Es decir, algunas personas trabajadoras decidían no retornar al país de origen una vez terminada la temporada o, incluso, ni siquiera participaban en las tareas contratadas. Por esta razón, en un segundo momento, se opta por contratar a mujeres, sin embargo, tampoco este cambio de política aseguraba el retorno de todo el contingente. Las mujeres seleccionadas procedían de grandes ciudades, tenían formación y veían igualmente en la GECCO y en el trabajo de temporada, una forma de entrar en España legalmente y de forma segura. La incorporación del criterio de las cargas familiares, en la medida en que apelaba a la “obligación moral” del cuidado de la familia, podría garantizar una mayor tasa de retorno. Adicionalmente, el criterio de la procedencia geográfica, presume menor grado de emancipación, poca formación, menor deseo de probar suerte en un ámbito desconocido y extraño y más apego a la familia tradicional y al rol de cuidadoras. Indiscutiblemente, todo ello apela a estereotipos sexistas, de género, culturales, clasistas, religiosos y étnicos.

Paradójicamente, este proceso de selección que ha sido utilizado durante años puede que nunca sea objeto de revisión judicial, puesto que no debería volver a ponerse en marcha en un futuro. En efecto, a raíz de la reforma del Estatuto de los Trabajadores (ET) operada por el RD-ley 32/2021, se ha modificado profundamente las reglas de contratación en el marco de la GECCO para los trabajos de temporada, disipando cualquier duda en cuanto a la adecuación del contrato de duración indefinida fijo-discontinuo. Así, se debería prescindir de un proceso tan importante de contratación en origen, dado que la parte empleadora ya cuenta con el personal disponible. A mayor abundamiento, esta reforma podría constituir un punto de inflexión, permitiendo a las mujeres marroquíes disponer de herramientas para garantizar el cumplimiento no solo de sus derechos laborales sino también de los más básicos derechos humanos. Vamos pues, por pasos.

El RD-ley 32/2021 ha conducido a la promulgación del Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, de modificación del Rex, que, entre otras cuestiones, cambia aspectos de la GECCO y suprime íntegramente el Capítulo relativo a

la residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada, donde se encontraban las disposiciones relativas al trabajo de temporada. La nueva redacción del art. 170.1 1º y 2º REx relativo a las especialidades de los procedimientos de autorizaciones en el marco de la GECCO, prevé que, además de lo estipulado en el art. 64 REx para la concesión de una autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena, se han de cumplir los requisitos del art. 16 ET relativo al contrato fijo-discontinuo. Igualmente, se refiere al "retorno del trabajador extranjero a su país de origen, en los términos previstos por el contrato fijo-discontinuo y en la vigencia de su visado, y la notificación de dicho retorno en los términos previstos en la Orden anual". Por otra parte, la duración de la autorización de trabajo en el marco de la GECCO para la migración circular se fija en cuatro años (art. 167.3 REx), si bien el periodo autorizado para residir y trabajar tendrá una duración máxima de nueve meses al año (art. 174.4 REx). En cuanto a la Orden GECCO para 2023, se afirma, en su parte expositiva, 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". En su art. 1.1 b), enuncia que "se entiende por migración circular, la concesión de autorizaciones de trabajo de cuatro años de duración, que habilitan a trabajar y residir por un periodo máximo de nueve meses al año en un único sector laboral, basadas en una contratación fijo-discontinua, para atender a la cobertura de puestos con naturaleza estacional, de temporada o de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos".

Así, la atribución de una autorización de residencia y trabajo de cuatro años no supone la permanencia en el territorio español, sino que se mantiene una obligación de retorno durante los periodos de no actividad. De hecho, el art. 4.4 c) de la Orden GECCO para 2023 contempla, como causa de exclusión, el incumplimiento del compromiso de retorno durante la vigencia de la autorización de residencia y trabajo.

Ahora bien, esta nueva regulación no está exenta de dificultades prácticas y jurídicas. Por una parte, las condiciones del llamamiento, elemento característico del contrato fijo-discontinuo, pueden resultar más complejas. Por otra parte, el derecho a las prestaciones por desempleo durante los periodos de no actividad requiere una especial atención, principalmente respecto al criterio de la residencia.

En todo caso, la modalidad del contrato fijo-discontinuo podría producir dos consecuencias positivas muy relevantes. En primer lugar, debería producir un aumento de los censos laborales en varias explotaciones agrícolas y así facilitar las celebraciones de elecciones permitiendo la introducción de sindicatos, con la salvedad de poder contar con candidatos dispuestos a dar la batalla. Queda pendiente, por lo tanto, que los sindicatos desplieguen una gran y necesaria actividad al respecto. En segundo lugar, el hecho de disponer de cierta estabilidad y seguridad en el empleo que da un contrato de duración indefinida podría permitir a las mujeres marroquíes organizarse y poder ejercer sus derechos sin tener la posible no contratación en la siguiente temporada como espada de Damocles.

Este optimismo del corazón choca, sin embargo, con una realidad que dibuja un panorama mucho menos alentador. El sector agrícola y especialmente el sector frutícola onubense conoce graves carencias en cuanto al cumplimiento de la legislación laboral e, incluso, en no pocas ocasiones, en cuanto al respeto de derechos humanos. Estas cuestiones ponen en tela de juicio las actuaciones de las diferentes administraciones involucradas. Dos ejemplos ilustran esta afirmación. Respecto al proceso de selección en origen, su máximo responsable es la Dirección General de Migraciones que no ha intervenido de ninguna manera para poner fin a la aplicación de criterios manifiestamente discriminatorios. Otro ejemplo remite a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Antes de la reforma de 2021, el contrato por obra y servicio constituía la modalidad contractual estrella en la contratación de las mujeres marroquíes. Desde luego, permitía flexibilidad a la parte empresarial, especialmente en cuanto al momento de la extinción del contrato, pero no encajaba de ninguna manera con la naturaleza de las tareas de recolección que carecen de autonomía y sustantividad propia y corresponden indiscutiblemente a la actividad normal de las empresas agrícolas. Pues bien, pese a la facilidad práctica de comprobar los contratos vigentes, no se ha llevado a cabo las pertinentes actuaciones generalizadas para poner coto a esta práctica claramente ilícita. Existen otros comportamientos de otros poderes públicos que llaman la atención. Dada la contundencia y el alcance de determinados incumplimientos, la jurisdicción penal debería tener unas actuaciones mucho más contundentes y disuasorias a la hora de aplicar los tipos incluidos en los arts. 311 y ss. del Código Penal, adoptando una perspectiva de género que pueda construir un marco propicio a la denuncia de las posibles víctimas.

Por otra parte, las propias asociaciones patronales deberían ser las primeras interesadas en extremar un control de determinadas actuaciones patronales.

El art. 15.3 de la Ley 3/1991 de competencia desleal, considera competencia desleal del empresario la contratación de extranjeros sin la pertinente autorización. A mayor abundamiento, los incumplimientos de las obligaciones laborales en cuanto a las condiciones de trabajo, de empleo y de vida de las personas extranjeras contratadas de forma regular permiten a las empresas incumplidoras extraer de ello un beneficio económico ilegítimo en perjuicio de las que cumplen sus obligaciones con decencia y eficiencia.

De todo ello, cabe extraer algunas conclusiones.

La necesidad de contar con una mano de obra extranjera contratada en origen se debe fundamentalmente a las durísimas condiciones de trabajo, a las tradicionales bajas retribuciones salariales, así como a la ausencia de prestigio social reconocido a estas tareas agrícolas, especialmente en el trabajo de temporada y en la recolección de los frutos rojos donde la mecanización resulta muy compleja a poner en marcha. Así, de forma general, la mejora de las condiciones de empleo y trabajo representa una cuestión central e ineludible.

Mientras tanto, la mano de obra extranjera resulta indispensable. La adopción en la materia de una visión meramente mercantilista resulta a toda vista un profundo engaño. En efecto, el fenómeno de la “escapada” o “fuga” es inevitable, motivado por el estado de necesidad y el ánimo de mejora de las condiciones de vida de tantas personas migrantes y, sobre todo, de su familia. Dada la necesidad histórica de mano de obra en las profesiones poco cualificadas, se debería prescindir de la obligación de retorno, a sabiendas de que, por otro lado, la opción del retorno siempre está a disposición de las personas migrantes.

Sin ir tan lejos, las últimas modificaciones normativas, tanto del Estatuto de los Trabajadores como del Reglamento de Extranjería y de su desarrollo en la Orden anual, representan grandes avances. La previsión del contrato fijo-discontinuo, la obtención de una autorización por una duración de cuatro años y las posibilidades de prolongar legalmente la estancia tras este primer periodo dibujan un panorama alentador para las personas migrantes. En este sentido, estas modificaciones representan un cambio de paradigma, poniendo el foco sobre las personas migrantes y no solo sobre las exigencias económicas inherentes a este sector productivo, guiadas por una perspectiva meramente mercantilista. Ahora bien, estos avances normativos quedan pendientes de su realidad práctica a la expectativa de la toma de conciencia de los diferentes agentes involucrados, especialmente públicos, que ha de ser real y concreta, para disipar cualquier sombra de connivencia.