

DEF. – Trabajo y Seguridad Social

Recursos
Humanos

Comentarios y Casos Prácticos

ISSN: 1138-9532

Revista mensual núm. 427

Octubre 2018



«Excelencia económica» e inmigración femenina: la «explotación» de temporeras del «oro rojo»

Margarita Miñarro Yanini

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Jaime I



ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

MÁSTERES

- Dirección y Gestión de Recursos Humanos

CURSOS

- Diseño de Programas Formativos e-Learning & b-Learning
- Especialización de Mediación en las Organizaciones
- Formador de Formadores on line
- Mindfulness en el Trabajo
- Perfeccionamiento y Actualización en Recursos Humanos (RR. HH.)
- Excel para Recursos Humanos
- Fundamentos de Dirección de Recursos Humanos
- Gestión de la Formación

- Gestión de Redes Sociales en la Empresa (Community Manager)
- RRHH 2.0. y Organizaciones 2.0.
- Dirección Estratégica y Cuadro de Mando de Recursos Humanos
- Gestión de Proyectos (nivel básico)
- Habilidades y Competencias Directivas
- Implantación de Planes de Igualdad
- Retribución y Compensación
- Gestión del Talento 2.0
- Etc.



Presencial y online

MADRID P.º Gral. Martínez Campos, 5
BARCELONA C/ Gran de Gràcia, 171
VALENCIA C/ Alboraya, 23

902 88 89 90
914 444 920
www.cef.es

TE LLAMAMOS
GRATIS AHORA





«Excelencia económica» e inmigración femenina: la «explotación» de temporeras del «oro rojo»

Margarita Miñarro Yanini

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social. Universidad Jaume I

(...) obra de tal modo que uses la humanidad, tanto en tu persona como en la persona de cualquier otro, siempre como un fin al mismo tiempo y nunca solamente como un medio

KANT¹

1. En fechas recientes, salta a la luz pública que la cadena norteamericana de televisión **CBS** llegaba a un acuerdo extintivo con su potentado director ejecutivo, ante las múltiples acusaciones de acoso formuladas contra este. Este no es sino otro episodio más de una muy larga serie de denuncias, que aún continúan, que se inició con la revelación de lo que era un secreto a voces en la industria del cine norteamericano: la existencia de hombres poderosos que se hacían valer de su posición para violentar sexualmente a mujeres que, por su parte, buscaban su oportunidad para desarrollar su carrera profesional en tan deseada industria. El archiconocido «caso Weinstein» desencadenó el movimiento «#Metoo» («Yo también»), que ha logrado dar visibilidad a un gran número de víctimas de los casos de abusos más graves, exteriorizando la «violencia de sexo-género» que se padece también en el ámbito profesional y en un buen número de sectores económicos de gran pujanza.

2. Con todo, la realidad ha demostrado que este problema no se circunscribe a específicos países o sectores, sino que, lamentablemente, está muy extendido. Así, la primavera de este año vivió su propio *Me too* en España, en un contexto muy particular: el de las mujeres temporeras recolectoras de fresas de la provincia de Huelva. El detonante fue un artículo de prensa aparecido el 30 de abril en la revista alemana *Correctiv* –publicado en español el 18 de mayo en *BuzzFeed News*– que, bajo el título «Violadas en los campos de Europa», denunciaba las agresiones sexuales, físicas y malas condiciones laborales que padecían las trabajadoras extranjeras –fundamentalmente marroquí y rumanas– temporeras del sector agrícola en países europeos como España e Italia por parte de los propietarios de los campos y de los capataces –conocidos como «manijeros»–.

La primavera de este año vivió su propio *Me too* en España, en un contexto muy particular: el de las mujeres temporeras recolectoras de fresas de la provincia de Huelva

¹ Kant, E. (1921). *Fundamentación para la metafísica de las costumbres*.

Se evidenciaba así un problema social y humano de suma gravedad, pero también económico, al tratarse de un sector productivo agrario de los más importantes de España, pues [la empresa fresera de Huelva exporta productos por valor de unos 1.000 millones de euros al año](#). La entidad del problema determinó que se abriera un amplio debate social, económico y jurídico, que ha puesto en evidencia la desprotección que sufren estas mujeres especialmente vulnerables y la consiguiente necesidad de establecer instrumentos para su tutela que, además, aseguren la saludable progresión de tan prometedor sector.

El detonante fue un artículo, titulado «Violadas en los campos de Europa», que denunciaba las agresiones y malas condiciones laborales de las trabajadoras extranjeras temporeras del sector agrícola

estas mujeres especialmente vulnerables y la consiguiente necesidad de establecer instrumentos para su tutela que, además, aseguren la saludable progresión de tan prometedor sector.

3. En la experiencia práctica más próxima, los abusos producidos en los campos de fresas eran conocidos desde hace años en los círculos cercanos, pero reinaba la «ley del silencio» por la debilidad de las víctimas que ocasionaba que, salvo raras excepciones (como es el caso de la demanda que dio lugar, primero, a la Sentencia del Juzgado de lo Penal núm. 3 de Huelva de 15 de abril de 2013, y después, a la [Sentencia de la Audiencia Provincial de Huelva 142/2014, de 24 de abril](#)), permanecieran mudas ante tales atropellos, así como por la falta de voluntad de denunciar tan deplorable situación por parte otros testigos cercanos, bajo el cómodo y manido pretexto de que no es asunto suyo. Además, la mayor parte de las investigaciones que años atrás se han venido desarrollando tomando como eje referencial las temporeras de la fresa [entre muchas otras, Palacios, M. S., Luque, V. y Morales, E. (2014). [Las mujeres migrantes, la trata de seres humanos con fines de explotación y los campos de fresa de Huelva](#). MZC-Junta de Andalucía; Reigada-Olaizola, A. (2007). [Trabajadoras inmigrantes en los campos freseros: hacia una segmentación sexual y étnica del trabajo y la vida social](#). *Pensamiento crítico.org*; Reigada-Olaizola, A. (2011). [Reestructuración agraria, migración laboral y feminización del trabajo en el campo en Andalucía \(España\)](#). *Agricultura, Sociedad y Desarrollo*, 1(8), 19-43] estaban realizadas desde una perspectiva antropológica o psicológica y ninguna de estas había adoptado tono de denuncia. Con todo, la opacidad y el silencio en este tema dejaron algunos resquicios, pues la situación de abusos sexuales y laborales a temporeras de la fresa, y la generalizada impunidad de los abusadores, ya había sido denunciada de forma muy firme y directa en la prensa nacional en el año 2010. Este artículo —«[Víctimas del oro rojo](#)»—, sin embargo, tuvo un impacto modesto, incomparable al que, ocho años más tarde, ha tenido el aparecido en la prensa alemana. Posiblemente, el carácter nacional de la publicación condicionó su incidencia social, que asimismo seguramente también se vio afectada por el argumento durante muchos años esgrimido para neutralizar críticas de que estas no eran más que «mala publicidad» auspiciada por otros competidores europeos para enturbiar la imagen del sector agrícola español en su beneficio propio.

Resulta revelador, en cualquier caso, que, ocho años más tarde, un artículo de prensa alemana que apela de forma reiterada a las certificaciones de calidad y sostenibilidad en la producción (aludiendo directamente a la certificación Global GAP —*Good Agricultural Practice*—,

la mayor empresa certificadora) e incide en la exportación de las fresas recogidas por las mujeres objeto de los abusos denunciados en Alemania y en otros países europeos haya tenido una respuesta tan diferente. Es inquietante pensar que solo cuando se ha percibido el posible impacto económico de una situación de flagrante ultraje a trabajadoras ha habido reacción, pero lo cierto es que no puede obviarse tal nexo. De este modo, una amenaza económica internacional ha tenido mayor peso que el riesgo de degradación sociolaboral nacional porque, como refleja reiteradamente el referido artículo alemán, está en juego una «ley de mercado», dado que las certificaciones de calidad y sostenibilidad en la producción son imprescindibles para competir en mercados cada vez más globalmente competitivos. Así, curiosamente, las «normas de certificación» –no vinculantes jurídicamente, pero exigidas por los importadores– tienen un efecto *de facto* más coercitivo y, en definitiva, son más eficaces que las «normas jurídicas» –vinculantes, pero inefectivas en la práctica–.

Como reacción lógica a la aparición del artículo de la prensa alemana, algunas de las mujeres afectadas se animaron a denunciar los agravios sufridos. Asimismo, la Dirección General de Políticas Migratorias de la Junta de Andalucía procedió a presentar una denuncia que ha dado lugar a la apertura de diligencias de investigación por parte de la Fiscalía de Huelva. Actualmente, estas causas están pendientes de practicar testificales, diligencias estas difíciles de realizar por la situación particular de las trabajadoras, puesto que a la barrera idiomática se le suma la dificultad para localizarlas a tal efecto². Por lo demás, la prensa anunció en el mes de agosto que **diez de estas trabajadoras habían presentado denuncias en la Audiencia Nacional por delitos de lesa humanidad y trata de seres humanos**.

Como reacción lógica a la aparición del artículo de la prensa alemana, algunas de las mujeres afectadas se animaron a denunciar los agravios sufridos. Asimismo, la Dirección General de Políticas Migratorias de la Junta de Andalucía procedió a presentar una denuncia que ha dado lugar a la apertura de diligencias de investigación por parte de la Fiscalía de Huelva. Actualmente, estas causas están pendientes de practicar testificales, diligencias estas difíciles de realizar por la situación particular de las trabajadoras, puesto que a la barrera idiomática se le suma la dificultad para localizarlas a tal efecto². Por lo demás, la prensa anunció en el mes de agosto que **diez de estas trabajadoras habían presentado denuncias en la Audiencia Nacional por delitos de lesa humanidad y trata de seres humanos**.

4. Que estos abusos hayan afectado precisamente a las mujeres temporeras del campo –que, contando **solo las procedentes de Marruecos, han superado la cifra de las 18.000 en la presente campaña de 2018**– y se hayan prolongado en el tiempo no es fruto del azar. En efecto, las temporeras de la fresa son mujeres, pobres, extranjeras, con hijos, que desconocen el idioma y sus derechos, que viven aisladas y sin más contacto que con sus «jefes» –hombres– y sus compañeras –que están en idénticas condiciones y con las mismas limitaciones que ellas–, y a quienes les aterra la idea de perder su trabajo, puesto que con los ingresos que perciben cubren las necesidades familiares durante todo el año. De este modo, aun sin necesidad de atender a las **perniciosas**

² Información proporcionada por don Carlos López-Veraza Pérez, fiscal la Fiscalía Provincial de Huelva, a quien la autora quiere agradecer sumamente la siempre amable colaboración prestada.

circunstancias a las que parecen ser sometidas (retención del pasaporte, insalubridad del alojamiento, falta de agua, etc.), la propia descripción objetiva del perfil de las temporeras va especificando causas de vulnerabilidad –entendidas como factores de desventaja que impiden el desarrollo del grupo en condiciones de igualdad respecto del resto de la sociedad [Miñarro Yanini, M. (2018). *La dimensión social del asilo: el estatuto de garantías de integración socio-laboral de los «refugiados»*. Albacete: Bomarzo]–. Por lo tanto, acumulan diversos factores que llevan a intensificar su riesgo de exclusión social y de «discriminación múltiple»

La descripción objetiva del perfil de las temporeras va especificando causas de vulnerabilidad, entendidas como factores de desventaja que impiden el desarrollo del grupo en condiciones de igualdad respecto del resto de la sociedad. Por lo tanto, acumulan diversos factores que intensifican su riesgo de exclusión social y de «discriminación múltiple»

–sobre la que incide la reciente [Sentencia del Tribunal Constitucional de 3/2018, de 22 de enero](#)–.

5. Resulta muy preocupante que a ello contribuye el propio sistema «legal» de contratación en origen, pues la Agencia Nacional de Empleo marroquí, que colabora con la patronal española en el sistema de contratación en origen, [selecciona exclusivamente a mujeres casadas, divorciadas o viudas con hijos o hijas menores de 14 años a su cargo](#).

La exigencia de que sean mujeres trata de justificarse aduciendo a que [son «más delicadas» para la recogida de los frutos](#). Este argumento, además de incurrir en un tópico machista y falaz, se desmonta fácilmente atendiendo a la memoria más inmediata, puesto que, hace un par de décadas, se contrataba mayoritariamente a hombres para realizar este trabajo, pero al considerarlos más reivindicativos se dio preferencia a las mujeres, a quienes se percibe como más dóciles y conformistas [Moreno, J. y Hellio, E. (2017). *Las jornaleras de la fresa en Andalucía y Marruecos. Soberanía Alimentaria*, 30].

El requisito de que tengan hijos pequeños dependientes también constituye un arma de doble filo. Tal condición, se arguye, tiene como fundamento asegurar que volverán a Marruecos al finalizar la campaña agrícola. No obstante, supone que todas las mujeres tienen un factor adicional de necesidad económica que les hará aguantar las más duras exigencias. En suma, dada su pobreza, tener hijos hace que les acucie más tener ingresos y, por ello, que estén temerosas de perder su trabajo, por tanto, que soporten condiciones, actitudes y agravios que, en circunstancias menos desesperadas, jamás tolerarían. Es por ello que tener hijos a su cargo constituye un nuevo factor de vulnerabilidad, que en este caso se da siempre puesto que es una exigencia del sistema para su contratación.

De entre las condiciones efectivas, cabe destacar como elemento que incide de manera muy particular en la situación de las temporeras el aislamiento y la consiguiente falta completa de integración. Es oportuno recordar que esta circunstancia se da igualmente en otro colectivo, también generalmente femenino, extranjero y proclive a abusos, como es el de las empleadas de

hogar internas, si bien, a diferencia de las temporeras, en estas no suele darse la barrera idiomática puesto que **la inmensa mayoría son hispanohablantes**, quedando sus problemas de tutela muy vinculados a las limitaciones para el ejercicio de la vigilancia del cumplimiento de las condiciones de trabajo en el hogar familiar derivadas de su inviolabilidad. En cualquier caso, coincide en ambos colectivos de mujeres la falta de contacto con el entorno social, falta de integración y la consiguiente «invisibilidad», que perpetúa el problema. El aislamiento

de las temporeras se produce, por una parte, de manera física, proyectándose en el alojamiento, pues viven en fincas muy distantes unas de otras, lo que determina que también se proyecte en el plano relacional, máxime porque tienen limitaciones de comunicación pues frecuentemente hablan otro idioma (además, **se ha denunciado que en ocasiones se les retiene el pasaporte y solo se les permite salir de las fincas acompañadas**). Por ello, se ha considerado que responden al estatuto de «trabajadoras cautivas», pues ceden parte de sus libertades esenciales a cambio de su trabajo [Moreno Nieto, J. (2009). Los contratos en origen de temporada: mujeres marroquíes en la agricultura onubense. *Revista de Estudios Internacionales Mediterráneos*, 7, p. 74]. La conjunción de estos factores determina que solo se relacionen con las personas de su nacionalidad que trabajan en su finca, que tienen su mismo perfil e idénticos problemas, por lo que no pueden ayudarlas a salir de ellos. Estas condiciones, unidas al tiempo limitado que se sabe que van a permanecer en España, determinan que queden fuera de toda medida de integración, que parecen concebidas para quienes se instalan con carácter permanente, pese a que podrían ayudarlas a romper su aislamiento y, con ello, a mejorar su situación. En consecuencia, estas mujeres son vistas por el propio sistema exclusivamente como factor productivo –lo que, siguiendo la doctrina de la **Sentencia del Tribunal Constitucional 192/2003**, supone una concepción contraria a la dignidad humana–, sin considerar sus necesidades de integración, que no solo supondría atender a una dimensión más humana, sino que tendrían beneficios de amplio espectro para ellas mismas y para la sociedad, paliando el riesgo de abusos.

Se ha considerado que responden al estatuto de «trabajadoras cautivas», pues ceden parte de sus libertades esenciales a cambio de su trabajo

El aislamiento de las temporeras se produce, por una parte, de manera física, proyectándose en el alojamiento, pues viven en fincas muy distantes unas de otras, lo que determina que también se proyecte en el plano relacional, máxime porque tienen limitaciones de comunicación pues frecuentemente hablan otro idioma

Paradójicamente, este sistema de contratación en origen de Huelva, que tantos problemas presenta ya desde su propia concepción teórica, se ha presentado como modelo de migración ordenada y, por ello, ha sido copiado por la Unión Europea –**Directiva 2014/36/UE, de 26 de febrero**, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo de trabajadores temporeros–, al responder a la concepción de movilidad restringida y sin asentamiento imperante en Europa en los últimos tiempos. Por ello, a fin de promoverla

Este sistema de contratación en origen de Huelva, que tantos problemas presenta ya desde su propia concepción teórica, se ha presentado como modelo de migración ordenada y, por ello, ha sido copiado por la Unión Europea –Directiva 2014/36/UE–, al responder a la concepción de movilidad restringida y sin asentamiento imperante en Europa en los últimos tiempos

económico de la fórmula. Esta utilitarista visión es coherente con la falta de medidas de integración y la selección de «sujetos vulnerables y necesitados», pero choca frontalmente con las más básicas exigencias de respecto a la dignidad de las personas.

6. Pese a que, en este ámbito, todas las circunstancias parecen conducir fatalmente a acentuar las condiciones de vulnerabilidad de las temporeras, ninguna norma o acción pública ha redundado en el establecimiento de medidas específicas de tutela adecuada. Más al contrario, incluso muchas de las condiciones de vulnerabilidad son provocadas por el propio sistema que da cobertura a su actividad laboral. Tras las denuncias de abusos provocadas por el artículo de la prensa alemana y las alarmas que estas desataron, se expresó desde los ámbitos más directamente concernidos la determinación de intervenir para evitar que tales situaciones de abusos se repitieran. No obstante, tal propósito por el momento no se ha materializado en ningún instrumento que establezca medidas preventivas y tuitivas.

Así, cuando la prensa destapó los abusos, desde la Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía y el sector fresero de la provincia de Huelva se anunció la elaboración de «protocolos de buena gestión» para prevenir estas situaciones y promover buenas prácticas laborales. Con objeto de darle mayor trascendencia, social y normativa, se ha propuesto incluso [integrarlo como anexo del nuevo convenio colectivo provincial](#), a fin de «amparar, proteger y defender a la mujer –también inmigrante, claro, al ser más vulnerable por su discriminación múltiple– en el contexto agrario». No obstante, aunque estaba previsto que este instrumento fuera firmado en el mes de septiembre, en el momento de publicar este trabajo todavía no ha sido aprobado.

Consecuentemente, pese al indudable compromiso institucional y colectivo a tal fin, solo puede concluirse que es mucho más lo que queda por hacer que lo realizado. En tanto se formalizan y materializan estas pautas, se mantiene la situación de incumplimiento flagrante de derechos constitucionales y leyes específicas, como el artículo 48 de la [Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres –obligación de todos los empresarios de adoptar medidas que eviten el acoso sexual y por razón de sexo–. De este modo, no se respeta el obligado paradigma de las garantías de igualdad de trato y prohibición de discriminación, no ya solo por razón del sexo –mujer–, sino también de nacionalidad –inmigrante

y «premiarla», la fórmula de contratación de la fresa onubense ha recibido subvenciones del Estado español y de la Comisión Europea para sufragar los costes de gestión patronales (Moreno y Hellio, *op. cit.*). Con ello se ensalza su «eficacia», dada su flexibilidad y el ajuste completo a las necesidades de los productores agrícolas que permite, lo que supone una clara valoración monetarista, que solo concibe a la temporera como un «factor productivo» y que atiende exclusivamente al resultado

extracomunitaria–, dado que estamos ante situaciones de total regularidad administrativa, aunque inestable, por tener una condición de «temporera», que implica obligación de retorno sin expectativas de integración.

7. Los poderes públicos parecen ser conscientes de estas deficiencias y han decidido, aún muy tímidamente, avanzar hacia una solución, aunque desde ámbitos más generales e indiscriminados, esto es, para todos los trabajadores que se ven en situación de vulnerabilidad y precariedad. En este sentido, el [Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018-2020](#) muestra preocupación por las condiciones en las que desarrollan su trabajo los extranjeros, dado el particular riesgo de abusos que existe.

Por lo que respecta a su condición de extranjeras, una importante medida –aunque no concretada en el plan–, a fin de garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y de empleo –objetivo 6–, es la contemplada en la línea 61, rubricada específicamente «Trabajadores inmigrantes», que establece la ejecución de «un plan de actuación para mejorar la protección de los derechos laborales de los trabajadores inmigrantes que residen en España, favoreciendo que tengan un mejor conocimiento de sus derechos sociales y de las vías para ejercitarlos, incluido el recurso a la Inspección de Trabajo». En suma, se trata de propiciar que salgan de su invisibilidad y denuncien posibles abusos, a fin de facilitar la actuación inspectora. Asimismo, las medidas integradas en el objetivo 9 se refieren a la mejora de la garantía del cumplimiento de la legislación de seguridad social, economía irregular (*sic*) y de extranjería, y en ellas tiene amplio protagonismo la persecución de delitos contra los derechos de los trabajadores, que son las únicas posibles víctimas de alguno de ellos –arts. 311 bis, 312 y 313 [Código Penal](#)–, y las más frecuentes en otros –311, 314–. Entre otras medidas, por su potencial importancia en relación con trabajos de temporada y en zonas muy determinadas, merece mención especial la suscripción de acuerdos de colaboración con las comunidades autónomas en materia de trabajo no declarado, empleo irregular y fraude a la Seguridad Social, para intensificar la actuación inspectora con carácter estacional –línea 80–.

La última de las tres prioridades que define el plan es «la inserción y la integración de los inmigrantes vinculada al empleo, en el marco de una política común europea de migración y asilo»

El Plan Estratégico de la ITSS 2018-2020 muestra preocupación por las condiciones en las que desarrollan su trabajo los extranjeros, dado el particular riesgo de abusos que existe

8. Este **plan estratégico** ha sido «reorientado» por el **Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020** –del que en los próximos números daremos cumplida cuenta en esta revista–, que desde la órbita de control y sancionadora pretende recuperar derechos laborales y mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo a través de medidas y de la definición de prioridades de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en función de los problemas que identifica como de más urgente atención. De forma genérica, ya en su introducción este plan hace referencia a los inmigrantes como uno de los colectivos más castigados por el deterioro de las condiciones de trabajo, dada la mayor exposición a abusos que sufren. Además, recuerda la transversalidad que ha de tener la igualdad de género en toda actuación de los poderes públicos. Estas dos referencias dan idea de que las medidas para erradicar abusos van a incidir particularmente sobre estos aspectos. Es de destacar que muchas de las medidas del plan tratan de proteger de manera particular a los colectivos vulnerables –medidas 16 y 19–.

Particular referencia merecen las medidas contra el acoso sexual y por razón de sexo, uno de los problemas clave de las temporeras (medidas 24-27). En este plano, particular atención merecen las previsiones del Plan Director por un Trabajo Digno respecto de los inmigrantes, que persiguen potenciar la tutela derivada del Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y que se concretan, en síntesis, en la intensificación de la vigilancia –medida 28–, la muy oportuna facilitación de la denuncia de abusos con formularios en diferentes lenguas –medida 29– y el siempre complejo desarrollo de acciones de sensibilización sobre el cumplimiento del principio de igualdad y de la normativa laboral –medida 30–. La primera de las medidas que acaban de referirse, relativa al desarrollo de acciones de vigilancia planificadas –medida 28–, merece una atención especial no ya por el contenido de las mismas, sino por el colectivo al que se refiere, pues incidirá sobre «trabajadores y trabajadoras inmigrantes, especialmente mujeres y menores de edad laboral, en sectores como el agrario».

De este modo, con el establecimiento de este ámbito subjetivo, el plan está aludiendo de manera directa a las trabajadoras temporeras del campo, mostrando así su preocupación ante las situaciones de abusos en este sector y, en fin, su receptividad de los problemas sociolaborales más actuales y acuciantes. Con todo, la medida de protección que vincula específicamente a este colectivo, de control y sanción, aun intensificada y planificada, no aporta nada nuevo, pues no hace sino aplicar la fórmula tradicional, que en este ámbito es evidente que no ha dado resultados.

9. Pese a esta falta de innovación, resulta oportuno conectar este intento nuevo de relanzamiento de un marco de acción más eficaz para la protección de las mujeres inmigrantes temporeras con las nuevas propuestas de la OIT. En este sentido, la Organización se ha mostrado sensible con este grave problema y, con voluntad de trascender del «plano *sofi*» nacional, de las directrices, planteamientos y pautas de acción,

La OIT se ha mostrado sensible con este grave problema y ha presentado sendos proyectos de convenio y de recomendación para acabar con la violencia y el acoso laboral en el mundo. Varios son los aspectos de estas disposiciones reseñables en relación con las temporeras agrícolas

ha presentado sendos proyectos de convenio y de recomendación ([comentados por el infatigable profesor E. Rojo en su blog –entrada del 27 de agosto–](#)) para acabar con la violencia y el acoso laboral en el mundo. Varios son los aspectos de estas disposiciones reseñables en relación con las temporeras agrícolas.

Así, por lo que respecta al proyecto de convenio, en su parte previa, como idea de principio reconoce el particular riesgo que padecen las féminas, al afirmar que:

La violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y considera (...) que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado, que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y las relaciones de poder desiguales por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Coherentemente, dedica particular atención a la violencia y al acoso por razón de género. Especial relevancia con relación al colectivo tratado, dada la multiplicidad de factores de vulnerabilidad que inciden sobre él, tiene la previsión incluida en el artículo 6 del proyecto, que dispone que:

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables o a grupos en situación de vulnerabilidad que están expuestos de manera desproporcionada a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

De este modo, establece la necesaria protección específica –y se entiende que superior– de los trabajadores vulnerables, haciendo particular mención a aquellos que están afectados de varios factores de vulnerabilidad simultáneamente, que exigirán una protección aún mayor. Es de destacar que el precepto dispone que esta tutela reforzada ha de llevarse a efecto a través de leyes y de políticas internas, lo que supone, en consecuencia, que acumulativamente exige que la protección se preste tanto a través de la norma imperativa como de un marco político más general. Por lo demás, por lo que respecta a las medidas de prevención y reparación que el proyecto establece para los Estados miembros, además de la tradicional vigilancia, control y sanción, incluye la mediación, asistencia, medidas de reparación, recursos y protección de la privacidad como clave preventiva de la violencia y el acoso –art. 10–.

En cuanto al proyecto de recomendación, resulta muy relevante el principio fundamental, que incluye en su artículo 5, que dispone que:

Los Miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, con independencia de su estatus migratorio, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en los países de origen, tránsito o destino, según proceda.

Destaca de este precepto la referencia a las trabajadoras migrantes como colectivo particularmente afectado, así como la amplia protección que pretende dispensarle –enfoque integral–. Con todo, prevé que los Estados establezcan, alternativamente, «medidas legislativas o de otra índole», lo que no garantiza este cambio de paradigma de una tutela jurídica débil a otra fuerte.

10. Independientemente de cual sea la suerte de esta propuesta de renovación normativa internacional, especialmente oportuna y relevante para España, a fin contribuir a una mejor solución a problemas internos como el de la precariedad de las temporeras del campo y los abusos contra ellas, resulta evidente que se deben actualizar concepciones y ensayar nuevas fórmulas de regulación y gestión. Las fincas productoras de la fresa no pueden ser consideradas meramente una propiedad privada en la que su dueño ejerce libremente una suerte de «derecho de admisión», menos aún dadas las dimensiones que han alcanzado en el ámbito internacional, sino auténticos «centros de trabajo» que, como tales, deben regirse de conformidad con el sistema de derechos, valores y reglas propias del trabajo asalariado, en especial las que protegen las condiciones de trabajo digno y los derechos fundamentales –civiles y sociales–. En consecuencia, por aislados que se encuentren, han de estar sujetos a la vigilancia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como cualquier otro, sin perjuicio de la acción de la Fiscalía para los casos de explotación laboral y sexual tipificados como delito.

No obstante, más allá de la vía de control y sanción, es necesario explorar otros mecanismos que pueden ser muy efectivos en la prevención e identificación de abusos. En este sentido, es necesario que haya mediadores interculturales en los ayuntamientos concernidos, que tengan contacto fluido con las trabajadoras y puedan solventar posibles conflictos que se planteen. Asimismo, para evitar el acoso sexual y por razón de sexo, sería necesario que se eliminen conductas sexistas y el sesgo de género existente en el sector, para evitar que solo los hombres tuvieran cargos que implican mando –curiosamente, en las experiencias revisadas, en ningún caso se ha identificado la existencia de «manijeras»–, y que no fueran en todo caso las mujeres las que ocupasen el último eslabón productivo. Al respecto, debe incidirse en la preceptiva aplicación del artículo 48 de la [Ley orgánica 3/2007](#), así como de la normativa de prevención de riesgos laborales, incluidos los psicosociales, entre los que se encuentra la violencia y el acoso.

Pero, desde luego, es indudable que resulta imprescindible establecer medidas de integración social a favor de estas trabajadoras. El aislamiento social que padecen, mantenido deliberadamente al considerarlo idóneo desde el punto productivo y de rentabilidad económica –aunque con miras cortas, como se ha ex-

Las fincas productoras de la fresa no pueden ser consideradas meramente una propiedad privada en la que su dueño ejerce libremente una suerte de «derecho de admisión», sino auténticos «centros de trabajo» que, como tales, deben regirse de conformidad con el sistema de derechos, valores y reglas propias del trabajo asalariado, en especial las que protegen las condiciones de trabajo digno y los derechos fundamentales –civiles y sociales–

Resulta imprescindible establecer medidas de integración social a favor de estas trabajadoras

–riesgo para las exportaciones por el eco internacional de la situación de abusos, como ha sucedido con el [artículo denuncia de *Correctiv*](#)–. En consecuencia, sacarlas de su aislamiento constituye una condición imprescindible para que cualquier otra medida de tutela establecida a su favor –planteamiento de problemas a mediadores, conocimiento y ejercicio de derechos, denuncia de incumplimientos, etc.– sea efectiva.

11. En definitiva, ha de abandonarse la irrazonable práctica «rentabilista» sustentada en la idea de que no es necesario establecer medidas de integración a favor de las temporeras agrícolas debido a que solo van a permanecer un tiempo limitado en España. El rechazo a esta perniciosa práctica está sustentado en múltiples argumentos, de los que destacan dos, uno cualitativo y otro cuantitativo. Por lo que respecta al primero, a estas trabajadoras se les reconocen derechos cuyo ejercicio, *de facto*, exige cierta integración social, sin la que se convierte en papel mojado, como la experiencia ha demostrado. En cuanto al segundo, ha de tenerse en cuenta que las mismas trabajadoras suelen retornar a España campaña tras campaña, por lo que, por una parte, el tiempo global de estancia es mucho más prolongado de lo que aparenta *a priori*, y, por otra, determina que las medidas de integración que pudieran seguir tuvieran mucho mayor alcance temporal, por tanto, que sea elevada su eficacia calculada en términos «rentabilistas» o de «aprovechamiento». En suma, la falta de integración de estas trabajadoras extranjeras implica el riesgo de construir «terceros mundos» dentro de España, lo que resulta absolutamente incompatible con un Estado social y democrático de derecho.

El aislamiento social que padecen, mantenido deliberadamente al considerarlo idóneo desde el punto productivo y de rentabilidad económica, ha sido el caldo de cultivo de la situación de abusos que han padecido y está resultando sumamente pernicioso no solo desde la perspectiva laboral y humana, sino también económica, concebida en términos «macro»

Margarita Miñarro Yanini
Secretaria de Redacción

publicación especializada

revistas CEF.-

trabajo y seguridad social

RTSS. CEF.- recoge el estudio en profundidad y el análisis crítico y práctico tanto de **comentarios doctrinales** como de aquellos que **analizan las resoluciones judiciales de actualidad más relevantes**.



¡mantenga sus conocimientos actualizados al día!

- Dirigida a profesionales del Derecho del Trabajo y estudiosos de la materia, la RTSS. CEF.- comenzó su andadura en el año 1988, llegando a nuestros suscriptores, desde entonces, con **periodicidad mensual**.
- Entre los trabajos de investigación, que conforman una parte destacada de los contenidos de esta publicación, se incluyen cada año los estudios galardonados y los seleccionados como de especial interés por el jurado del **Premio "Estudios Financieros"** en las modalidades de **Derecho del Trabajo y Seguridad Social y de Recursos Humanos**.
- Con la finalidad de mantener informado puntualmente al suscriptor, **se remite por correo electrónico un boletín quincenal** donde se recopilan, comentados o reseñados, la **legislación**, la **jurisprudencia** y los **convenios colectivos** del periodo.
- Conscientes de la importancia de internet como medio de difusión, y con el propósito de dar a conocer a un público cada vez más amplio los trabajos editados por esta revista, desde abril del año 2008 el CEF.- ofrece la posibilidad de consultar los contenidos de la edición impresa en versión electrónica **www.ceflegal.com/revista-trabajo-seguridad-social.htm**
- La revista en soporte electrónico recoge todos los comentarios y casos prácticos publicados desde 1991, facilitando la localización de estudios sobre materias concretas con inmediatez, y **permitiendo su adquisición en formato PDF**.
- Hasta el número 300 (marzo de 2008), los artículos disponibles en versión digital se corresponden exactamente con los existentes en la versión impresa. A partir del número 301 (abril de 2008), el volumen de artículos de la revista electrónica es mayor que el contenido en la versión impresa, dado que algunos estudios están disponibles exclusivamente en versión digital, reseñándose en cada número impreso el extracto y el resumen de cada uno.



¡sáquele a su suscripción más partido!

PRECIOS (un año)	
Revista	Suscripción
Trabajo y Seguridad Social	154
periodicidad mensual	
[edición impresa y digital (mensual) + boletín digital (quincenal)]	

Más información en: **www.ceflegal.com • 902 88 89 90**

PREMIO ESTUDIOS FINANCIEROS



MODALIDADES

El CEF.- convoca cada año, con carácter nacional, el Premio Estudios Financieros para las siguientes modalidades:

- **Tributación**
- **Contabilidad y Administración de Empresas**
- **Derecho del Trabajo y Seguridad Social**
- **Recursos Humanos**
- **Derecho Civil y Mercantil**
- **Derecho Constitucional y Administrativo**
- **Educación y Nuevas Tecnologías**

El objeto de la convocatoria es el reconocimiento y estímulo de la labor creadora y de investigación de las distintas modalidades del Premio Estudios Financieros, para lo que se valorará el carácter práctico de los trabajos presentados.



SOLICITUD DE LAS BASES

Puede obtener las bases del premio en las secretarías de nuestros centros o visitando

www.cef.es



PARTICIPANTES

Podrán optar al premio las personas físicas, ya sea de forma individual o colectiva. Los participantes podrán presentar uno o más trabajos, pero nunca el mismo trabajo se presentará en más de una modalidad.



DOTACIONES ECONÓMICAS

Se otorgará un primer premio para cada una de las 7 modalidades. Además, tendrán acceso todos aquellos trabajos que los respectivos jurados consideren de interés. En ningún caso estas cuantías serán divisibles y, en consecuencia, cada premio se adjudicará a un solo trabajo.

Además, a los galardonados con el primer premio se les entregará una escultura conmemorativa del premio. Todos los trabajos premiados recibirán certificado acreditativo del premio obtenido.



CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJOS

Los trabajos (redactados en castellano) deberán ser originales e inéditos y tendrán que versar sobre materias relacionadas con alguna de las modalidades del premio. Dichos trabajos deberán estar concluidos antes de la publicación de la convocatoria en el BOE o BOCM en el mes de abril del año en curso, circunstancia esta que se acreditará mediante declaración jurada del participante.

Los trabajos tendrán un mínimo de 25 páginas y un máximo de 40, incluyéndose en este número de páginas la bibliografía, que no debe ser superior a 2 páginas. Se presentarán por duplicado, mecanografiados, a doble cara y en hojas de tamaño normalizado (DIN-A4). El tamaño de la letra será de 11 puntos y el interlineado, de 1,5. Comenzarán con un resumen o extracto de un máximo de 15 líneas. A continuación se expondrá el sumario o índice del trabajo.

Quedarán excluidos los trabajos que no cumplan las indicaciones anteriores.



LUGAR Y PLAZO

Los trabajos se presentarán en las secretarías de cualquiera de nuestros centros de Barcelona, Madrid y Valencia. El plazo de entrega finaliza el día 30 de abril.



P.º Gral. Martínez Campos, 5
Gran de Gràcia, 171
Alboraya, 23
Ponzano, 15

28010 MADRID
08012 BARCELONA
46010 VALENCIA
28010 MADRID

www.cef.es
info@cef.es
902 88 89 90
914 44 49 20