



HAL
open science

Las jornaleras de la fresa en Andalucía y Marruecos. Hacia un análisis feminista de la globalización agroalimentaria

Emmanuelle Hedio, Juana Moreno Nieto

► **To cite this version:**

Emmanuelle Hedio, Juana Moreno Nieto. Las jornaleras de la fresa en Andalucía y Marruecos. Hacia un análisis feminista de la globalización agroalimentaria. Revista Soberanía Alimentaria, Biodiversidad y Culturas, 2017, 30, <https://www.soberaniaalimentaria.info/numeros-publicados/61-numero-30/480-las-jornaleras-de-la-fresa-en-andalucia-y-marruecos>. hal-01793076

HAL Id: hal-01793076

<https://hal.science/hal-01793076>

Submitted on 26 May 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0
International License

CONDICIONES
LABORALES EN LA
AGRICULTURA Y LA
ALIMENTACIÓN

REVISTA
SOBERANÍA
ALIMENTARIA
BIODIVERSIDAD
y culturas

EL CONFLICTO
DE LAS CAMPAÑAS
DE SANEAMIENTO

Otoño 2017
Núm. 30

LA ÉXTREMA DERECHA
EN EL MEDIO RURAL



UBEEFE

Juana Moreno Nieto y Emmanuelle Hellio



Las jornaleras de la fresa en Andalucía y Marruecos

HACIA UN ANÁLISIS FEMINISTA DE LA GLOBALIZACIÓN AGROALIMENTARIA

El cultivo de fresa de contraestación constituye un modelo paradigmático de la globalización agroalimentaria. Se trata de una agricultura muy tecnificada y orientada a la exportación que necesita una gran cantidad de insumos (pesticidas, fertilizantes, plásticos de invernaderos, variedades patentadas de plantas...) y depende de las grandes cadenas de distribución para su comercialización en los mercados europeos. Es, asimismo, una agricultura intensiva en mano de obra que emplea aproximadamente a 60 000 temporeras y temporeros en la provincia de Huelva y a más de 20 000 obreras agrícolas en el norte de Marruecos.

Estos dos enclaves de producción intensiva de fresa ocupan una posición periférica en la cadena agroalimentaria, controlada por las grandes corporaciones de desarrollo de insumos y las grandes superficies comerciales que imponen precios y condiciones de venta. Ello hace que la reducción de los costes del trabajo constituya una de las principales estrategias de las empresas, agricultores y agricultoras para garantizar la rentabilidad del cultivo. El carácter altamente perecedero de la fresa, que debe recorrer miles de kilómetros hasta la mesa de los consumidores

y las consumidoras en el norte de Europa, acentúa la importancia de una mano de obra abundante y disponible que asegure la recolección.

Huelva: de las familias andaluzas a la contratación en origen de madres marroquíes

En la provincia de Huelva, el cultivo de la fresa comenzó en los años sesenta y durante los primeros años reposó sobre el trabajo de la mano de obra familiar en pequeñas explotaciones de 1 a 2 hectáreas. En la actualidad, se trata de un cultivo que, junto con el de otros frutos rojos, se extiende sobre unas 10 000 hectáreas de invernaderos que han dado lugar a un mar de plástico en el extremo occidental de Andalucía. Asimismo, se ha registrado un incremento del tamaño medio de las explotaciones que en 2004 era de 15 hectáreas. Durante los años noventa, la mano de obra familiar y las familias jornaleras andaluzas fueron sustituidas por temporeros extranjeros, principalmente hombres procedentes del Magreb y del África subsahariana. A continuación, las movilizaciones protagonizadas por estos trabajadores tuvieron como consecuencia su sustitución por jornaleras extranjeras traídas exclusivamente para la temporada a través de un programa de



Temporeras marroquíes esperando el barco en el puerto de Tánger para ir a recoger fresa en la provincia de Huelva. Foto: Emmanuelle Hellio

contratación en origen. Desde el principio, los empleadores¹ privilegiaron el reclutamiento de mano de obra femenina, en un primer momento, en países de Europa del Este como Rumanía o Polonia; a partir de 2006-2007, con la entrada de estos países en la Unión Europea, los contratos se redirigieron hacia Marruecos.

En Marruecos, la patronal fresera española y la Agencia Nacional de Empleo marroquí (ANAPEC), establecieron la contratación exclusiva de mujeres casadas, divorciadas o viudas, con hijos e hijas menores de 13 años a su cargo. Con ello pretendían asegurarse el retorno de estas mujeres a su país al finalizar la temporada, como está previsto en el programa. La identificación de las mujeres como principales proveedoras del trabajo de cuidados en el hogar, llevó a empleadores e instituciones a considerarlas como la mano de obra idónea, es decir, disponible cuando se

1. El uso del masculino genérico para referirnos a los empleadores, productores empresarios del sector en Marruecos, se justifica por el hecho de que, aunque existe algún caso de fincas o empresas dirigidas por mujeres, la inmensa mayoría están a cargo de varones.

la necesita y reenviable a sus responsabilidades familiares cuando no es el caso.

Este programa ofrece, igualmente, una gran flexibilidad a la hora de organizar los flujos de trabajadoras. Así, la Agencia Nacional de Empleo marroquí responde «just in time» a las demandas de cada explotación agrícola que solicita la llegada de las trabajadoras en función de la evolución de la campaña, independientemente de la estimación inicial que hubieran realizado al principio. Este sistema implica que numerosas trabajadoras se queden en Marruecos tras haber hecho todas las gestiones y preparativos para salir. Las que finalmente viajan tampoco tienen garantizada la continuidad del trabajo una vez en España. A pesar de que el acuerdo para el contingente indica que se debe garantizar una actividad continua fijada en Huelva en un mínimo de 18 jornadas al mes, se trata de una norma poco respetada en el sector. Esta situación permite disponer de una reserva de trabajadoras en las fincas que garantiza la fuerza de trabajo para los picos de producción, en contra de lo que les convendría para aprovechar al máximo su estancia.

Vulnerabilidad jurídica y precariedad laboral

El permiso de residencia de estas trabajadoras está condicionado a la vigencia del contrato laboral con el que accedieron al Estado español y la renovación la temporada siguiente depende exclusivamente de la voluntad de la persona o empresa empleadora. Ello instituye una dependencia absoluta de las trabajadoras ante el empresario, colocándolas en una situación de gran vulnerabilidad. Esta situación se ve agravada por el hecho de que la gran mayoría de las trabajadoras residen en las fincas donde trabajan, lo que limita la interacción con la población local o el aprendizaje del español.

En consecuencia, las trabajadoras poseen una capacidad muy limitada para negociar sus condiciones de trabajo o reivindicar la correcta aplicación del convenio colectivo. Así, se ven obligadas a aceptar jornadas de trabajo más largas o más cortas que las seis horas y media reglamentarias y a adaptarse a los intensos ritmos impuestos por los capataces. Asimismo, la falta de separación entre los lugares de residencia y los de trabajo hace que se controle el tiempo libre de las jornaleras, por ejemplo, limitando sus salidas nocturnas a fin de garantizar su productividad o reteniendo los pasaportes para que no abandonen el programa. Ello también permite a los productores y productoras de fresa ajustar diariamente el tamaño de su plantilla en función de los pedidos que reciban o de las condiciones meteorológicas.

Paradójicamente, a pesar de su dimensión utilitarista, la precariedad laboral y jurídica que impone a las trabajadoras y el carácter sexista de la selección, el programa de contratación en origen en Huelva se ha erigido como modelo de «migración ordenada» y ha recibido numerosas subvenciones del Estado español y de la Comisión Europea para financiar los costes de gestión de mano de obra que correspondería asumir a la patronal del sector.

Por otra parte, la condición precaria de las mujeres procedentes de hogares rurales y pobres, donde los salarios son mucho más bajos, junto con la marginación que muchas sufren en sus comunidades por ser divorciadas o viudas, hace que las obreras marroquíes aprecien el trabajo en la fresa en Huelva y lo conciben como un medio para mejorar a corto o medio plazo su situación. Para ellas es un trabajo que va a permitirles

“ Las trabajadoras poseen una capacidad muy limitada para negociar sus condiciones de trabajo o reivindicar la correcta aplicación del convenio colectivo. ”



construir una casa, pagar los estudios de sus hijos e hijas o, simplemente, garantizar la subsistencia de la familia.

Marruecos: Deslocalización productiva y feminización del mercado de trabajo

El cultivo intensivo de la fresa comienza a desarrollarse en Marruecos a finales de los años ochenta y sus orígenes están íntimamente relacionados con la deslocalización de empresas españolas que, con su instalación, exportaron el modelo productivo vigente en Huelva en ese momento. En la actualidad, las empresas españolas (por citar algunas: Natberry, Felgar, Sol del Sur, Arbagri...) siguen siendo mayoritarias en el sector, si bien se observa una creciente presencia de grandes grupos transnacionales europeos y americanos (como Driscoll's o Agrana) que encuentran en la costa noroccidental de Marruecos una excelente plataforma para exportar fresas y otros frutos

rojos hacia los mercados europeos.² Un número importante de productores marroquíes agrícolas —y algunos industriales— se han incorporado al sector. Se trata de un tipo de agricultura en el que predomina la mediana y la gran explotación (el 60 % de las explotaciones tienen más de 20 hectáreas), debido a las altas inversiones que requiere, y en el que los productores agrícolas dependen de las empresas exportadoras, principalmente extranjeras, para poder acceder a los mercados internacionales.

El sector emplea cada año a más de 20 000 personas, de las que en torno al 90 % son mujeres. Se trata principalmente de jóvenes rurales, originarias de la región, que son transportadas diariamente en camiones o furgonetas entre sus hogares y los lugares de trabajo. La mayor parte de este transporte se realiza sin ninguna garantía de confort o seguridad y los trayectos pueden añadir de una a cuatro horas (no remuneradas) a las jornadas laborales.

Debido a su carácter de contraestación, en los campos agrícolas el trabajo se extiende casi nueve meses al año. Lo llevan a cabo principalmente chicas muy jóvenes, solteras, sin estudios o con estudios primarios que, a menudo, comienzan a trabajar antes de los quince años (edad mínima legal para trabajar en Marruecos). Las jornaleras realizan la inmensa mayoría del trabajo en las fincas, lo que incluye labores de plantación, desherbado y aclarado de las plantas, mantenimiento de los lomos y recolección. Esta última tarea es la más intensiva en trabajo ya que se extiende entre los meses de diciembre y junio. A pesar de que la aplicación de fitosanitarios se considera un trabajo masculino, no es raro que lo realicen también las mujeres. La remuneración es por jornal y los salarios recibidos son iguales o incluso inferiores al salario mínimo agrícola, que corresponde a 6,30 euros al día (69,73 dirhams marroquíes). Como señala un informe de 2015 de la ONG Fairfood, se trata de sueldos que se sitúan por debajo del umbral oficial de pobreza de Marruecos.

La ausencia de contratos y de declaración a la seguridad social, así como la eventualidad y la elasticidad de los horarios, caracterizan el trabajo en el sector. Las jornadas en los campos

2. En 2016 había plantadas aproximadamente 3600 ha de fresa, 1000 de frambuesa y casi 900 de arándano. El 75 % de la producción se exporta.



Recolectora de fresas, región de Moulay Bouselham (Marruecos) Foto: Juana Moreno Nieto

oscilan entre ocho y diez horas al día y las horas extras no son remuneradas. De hecho, el incumplimiento de los horarios de salida, junto con las condiciones de transporte y los malos tratos e insultos que reciben de los capataces —todos varones— constituyen los aspectos más criticados por las jornaleras. La exposición a estas violencias y las pésimas condiciones hacen que, salvo excepciones, este trabajo no sea aceptable para las mujeres casadas, quienes, en cambio, trabajarán en los campos de familias vecinas que cultivan patatas, cacahuetes o productos hortícolas de verano, o en la agroindustria fresera, que ofrece empleo entre cuatro y seis meses al año.

En efecto, en los almacenes de envasado y congelación de fresas, la media de edad de las trabajadoras es algo mayor. A diferencia del salario agrícola, el salario mínimo industrial está establecido por hora y actualmente es de 1,20 euros (13,46 dirhams), si bien no todas las empresas respetan esta norma: durante el trabajo de campo realizado en 2012 se constató que numerosas obreras cobraban el equivalente a 60 céntimos la hora. La remuneración por caja de fruta procesada es también habitual. Los contratos y la declaración a la seguridad social son más habituales que en los campos, aunque distan de ser mayoritarios. Así, es corriente que en una misma empresa coexistan, en proporciones variables, trabajadoras con contrato y otras que trabajan de manera irregular.

La persistencia de la vulneración de los derechos laborales debe entenderse en un contexto



Recolectoras de fresa. Zona de Moulay Bousselham, Marruecos. 2010.
Foto: Juana Moreno

marcado por una clara voluntad política de atraer y retener las inversiones extranjeras³ que se traduce, a escala local, en la inacción de la inspección laboral y la connivencia de las autoridades locales con la patronal fresera. Asimismo, el sector se caracteriza por una escasa presencia sindical, hecho que contrasta con la realidad de otras zonas agroexportadoras del país donde las organizaciones sindicales son muy activas, como es el caso del sector del tomate y otras hortalizas bajo plástico de la región de Souss-Massa, en el sur del país.

En suma, el empleo de mujeres jóvenes del empobrecido mundo rural marroquí⁴ y la identificación de sus trabajos como una actividad transitoria hasta el matrimonio o una *ayuda* a la economía familiar (a pesar de que a menudo sus salarios constituyen significativos aportes al sustento de la unidad doméstica), permite la construcción de una mano de obra que se adecua a las exigencias de disponibilidad y coste buscadas por las empresas de producción y exportación de fresas. Ello no implica que las jornaleras acepten impasibles las condiciones que se les imponen,

3. La actual política agraria marroquí, el Plan Marruecos Verde (2008), cuenta con atraer unos 1000 millones de euros anuales en inversiones privadas al sector y constituye una apuesta por la agricultura intensiva y orientada a la exportación. No en vano, este Plan identifica los sectores de exportación de fresas y otras verduras de contraestación como el tomate como modelos de éxito y ejemplos a reproducir.

4. El 85% de las personas en situación de pobreza en Marruecos residen en el medio rural.

muy al contrario, junto a las estrategias de resistencia cotidianas, se suceden episodios de protestas colectivas y paros de trabajo, de carácter más o menos espontáneo, para reivindicar mejoras laborales. Ahora bien, la falta de estructura de estas acciones hace que su capacidad para revertir las condiciones de explotación sea limitada.

En definitiva, hemos visto que la importación de mano de obra con contrato y la deslocalización de la producción hacia el Sur constituyen dos estrategias divergentes para garantizar la rentabilidad del sector de fresas de contraestación que utilizan, al tiempo que refuerzan, las desigualdades de género y las territoriales, así como la vulnerabilidad de las personas migrantes producto de unas políticas migratorias utilitaristas y puestas al servicio del capital. Ello deja claro que la explotación de la mano de obra en posiciones subalternas, en este caso conformada por mujeres rurales marroquíes, aparece como un elemento fundamental para la agricultura intensiva, poniendo en evidencia la insostenibilidad social, además de la ambiental, de este modelo productivo.

Juana Moreno Nieto y Emmanuelle Hellio.
Investigadoras posdoctorales LabexMed,
Universidad de Aix-Marsella, CNRS (Francia).



«Es más fácil apretar la tuerca de los trabajadores que la de la gran superficie»

ENTREVISTA A JOSÉ VICENTE CANET, RESPONSABLE DEL SECTOR DE INDUSTRIA ALIMENTARIA DE CC. OO.

El sector de industria alimentaria de CC. OO. está integrado desde el año pasado en la Federación de Industria. Este sector se encarga de la alimentación y las bebidas, dejando fuera la producción agraria y la distribución. Afiliado de base desde el año 2000 y con responsabilidades desde 2007, José Vicente Canet dedica su día a día a la negociación colectiva.

¿En qué consiste exactamente tu trabajo?

La industria alimentaria tiene convenios colectivos sectoriales de aplicación a todas las empresas y trabajadores, como un derecho básico. Si no existieran, se aplicaría el salario mínimo profesional. Sin embargo, no todos los convenios sectoriales son estatales, hay algunos provinciales o autonómicos y otras actividades solo tienen el paraguas en el ámbito de la empresa. Nosotros tenemos quince convenios sectoriales estatales: granjas avícolas, lácteos, carne, harinas, azúcar... Mi día a día consiste en denunciar el

incumplimiento del convenio colectivo, elevarlo a las plataformas sindicales y negociar.

¿Cuál es el sector más problemático de esos quince?

Bueno, hay que matizar. En cuanto al salario, los de pescado (conservas y elaborados) son los que peor están. Es un trabajo duro y los salarios son bastante bajos.

Por su parte, el sector cárnico es muy conflictivo porque hay muchos nichos de precariedad, como los mataderos, en los que hay un abuso total por parte de las empresas. Ha habido incluso



Huelga en la factoría de CAPSA en Granda (Asturias). Foto: CC. OO.

casos de explotación laboral en la zona de Vic, en Catalunya, donde hay un fraude de ley, puesto que utilizan falsas cooperativas de trabajo asociado que operan como ETT, proporcionando a las empresas trabajadores a quienes obligan a darse de alta en el régimen de autónomos. Aun siendo la carne el primer sector dentro de la industria alimentaria, esa situación está por resolver.

Justo ayer estuvimos en un grupo de discusión con la confederación de cooperativas de trabajo asociado, que no reconoce esas cooperativas porque dice que no son de economía social ni se rigen por sus principios. Claro, eso hay que denunciarlo. Estaban también las patronales cárnicas, que están preocupadas porque esta coyuntura daña su imagen. No son situaciones agradables y hay que ponerles remedio. Nosotros tenemos que combinar la denuncia y la inspección de trabajo, pero tienen resultados muy variables según el ámbito; se debe demostrar la relación laboral entre el falso autónomo y la empresa principal... son casos difíciles. En Catalunya este problema se está intentado solucionar con cambios legislativos; se ha modificado la ley de cooperativas para que al menos tengan que pagar a los trabajadores de esas falsas cooperativas lo establecido en el convenio colectivo del sector. Es un avance, pero está por ver cómo se desarrolla

puesto que se ha llevado a cabo en Catalunya, pero se trata de una ley de competencia estatal.

¿Hay algún ejemplo emblemático de lucha?

El conflicto de Coca-Cola ha sido durísimo y todavía no ha terminado, seguimos peleando para que la industria siga en Fuenlabrada. La de Panrico es de las luchas con más días de huelga indefinida, lo que demuestra que se había enquistado; con la compra de la empresa por Bimbo hace unos meses, se ha reconducido la situación.

Ahora hay una disputa muy potente en Central Lechera Asturiana, por las condiciones laborales, el convenio colectivo... Se convocan huelgas intermitentes, pero el conflicto se está enquistando y la empresa ha tomado medidas reaccionarias como abrir expedientes disciplinarios por ejercer el derecho fundamental de huelga.

Otro ejemplo de este año es la elaboración del convenio colectivo de mataderos de aves y conejos. Hubo unos días de huelga muy duros, pero todo salió bien y se ha firmado un preacuerdo que, por lo menos, mantiene los derechos e incrementa los salarios.

Otro tema es el fenómeno de las empresas multiservicios.

“ Si una empresa ha tenido subvenciones y se va del país por decisión empresarial, ese dinero público debería devolverse. ”

¿Qué son las empresas multiservicios?

Son ETT (Randstad, Adecco...), empresas de colocación que diversifican su actividad y se mantienen como ETT y como empresas multiservicios. Las ETT proporcionan trabajadores según los días que la empresa los necesite. La empresa multiservicios, en cambio, es subcontratada por la empresa principal para un servicio externalizado. De esta forma aprovechan una de las «medidas estrella» de la reforma laboral de 2012: desempeñan las mismas funciones que el resto de trabajadores y trabajadoras pero en peores condiciones,

puesto que el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa sobre el convenio del sector. No tiene desperdicio: lo más importante de estos convenios de empresa es que se dedican a todas las actividades económicas que hay en este país (portero, matarife, transportista, lo que sea); pero en la parte social incrementan unos 10 € el salario mínimo interprofesional, establecen la jornada máxima y ¡a trabajar! Hemos tumbado muchos, pero si está bien hecho, es legal y muy difícil de frenar.

Esta táctica no la emplean las empresas pequeñas, pero las grandes sí. Estamos combatiéndolo desde el ámbito sindical, no desde el legislativo. Pero se está incumpliendo la Constitución Española, que invoca el principio de igual trabajo, igual remuneración. Me vienen a la cabeza empresas que lo hacen, como PROCAVI, de pavo; UVESA, de pollo; Flor de Burgos, de lácteos. Es como el tema de las falsas cooperativas, a las personas empleadas les dicen que si quieren continuar tienen que irse a la cooperativa; en este caso es igual, les dicen que van a externalizar ese servicio y que debe seguir bajo esas condiciones.

¿Las multinacionales también lo hacen?

No, no suele darse en empresas multinacionales, que además en España pueden contarse con las dos manos. Si hablamos de Coca-Cola, Danone, Nestlé... son empresas sindicalizadas y eso no les permite hacer estas cosas, lo que



Movilización en la factoría de CAPSA en Granda (Asturias). Foto: CC. OO.