

Construcción de la desigualdad en las contrataciones en origen de mujeres migrantes. Estrategias de resistencia de las mujeres migrantes marroquíes en la provincia de Huelva, España

The construction of inequality in the recruitment of migrant women at origin. Resistance strategies of moroccan migrant women in the province of Huelva, Spain

Ana Fernandez Quiroga¹

¹ Universidad Pablo de Olavide, España.
Correo electrónico: yris_895@hotmail.com

Resumen

Cada año crece el número de mujeres marroquíes que se desplaza de forma temporal a España para trabajar en la explotación agrícola de frutos rojos. En el año 2022 fueron 19.000 mujeres. Sin embargo, esta actividad ha generado preocupación social debido a las denuncias continuas por parte de las trabajadoras por vulneración de derechos, así como por abusos sexuales. El objetivo de este artículo es la exposición de la violación de derechos laborales existente con base en la construcción de un perfil de contratación y la emergente respuesta de resistencia por parte de las mujeres migrantes en la provincia. La metodología parte de un punto de vista feminista y se realiza un estudio etnográfico, desde febrero a abril de 2022, donde el eje principal serán los relatos de las

DOI: <https://doi.org/10.32870/lv.v7i59.7745>

mujeres marroquíes. Entre las conclusiones descubrimos cómo la búsqueda de un perfil de contratación basado en elementos discriminatorios que garanticen el retorno de las trabajadoras.

Palabras clave: discriminación laboral, interseccionalidad, migración, mujeres, etnografía feminista, trabajadores temporales

Abstract

Every year the number of Moroccan women who travel temporarily to Spain to work in the berry farm grows. In the year 2022 there were 19,000 women. However, this activity is accompanied by labor irregularities, complaints of sexual abuse and other problems that have drawn the attention of international organizations. The aim of this article is to expose the existing breach of labor rights based on the construction of a recruitment profile and the emerging response and attitude of resistance on the part of migrant women in the province. The methodology starts from a feminist point of view and an ethnographic study is carried out, from February to April 2022, where the main axis will be the stories of Moroccan women. Among the conclusions we discover how the search for a recruitment profile based on discriminatory elements that guarantee the return of women workers leads to serious consequences such as the systematic breach of their labor rights.

Keywords: labour discrimination, intersectionality, migration, women, feminist ethnography, temporary workers

RECEPCIÓN: 01 DE DICIEMBRE DE 2022/ACEPTACIÓN: 23 DE MARZO DE 2023

Introducción

La migración femenina desde una perspectiva interseccional

En el presente estudio abordamos las problemáticas de contratación en origen de las mujeres migrantes marroquíes para el trabajo en la campaña agrícola de frutos rojos de Huelva. Son diversos los estudios que han hecho eco de las vulneraciones de derechos que estas trabajadoras están sufriendo (El Mouali, 2021; Gualda y Ruiz, 2004; Macias et al., 2016; Montoya, 2008). Sin embargo, en esta investigación nos centramos en las consecuencias de las características que se exigen a las mujeres seleccionadas en el contingente de contratación en origen, analizándolo desde una perspectiva feminista decolonial.

Este estudio parte de la concepción de vivir en una sociedad patriarcal, que mantiene la desigualdad de género en todos los lugares del mundo (Curiel, 2007). Sin embargo, estas desigualdades deben examinarse desde una perspectiva interseccional, debido a que no todas las mujeres se encuentran en la misma posición. Se debe tener en cuenta que “la raza, la etnicidad y el género son socialmente construidas, constituyendo no sólo identidades individuales sino también principios de organización del sistema social” (Magliano, 2015, p. 3). Esta autora, junto con otras como Lugones (2005) o Rosas (2010), defienden que la perspectiva interseccional

es vital para los estudios migratorios con perspectiva de género, entendidas las diferencias, no como una suma de puntos o características, si no como los distintos elementos que construyen los motivos y las formas de llevar a cabo los procesos migratorios.

Para conocer estas dimensiones de opresión, partimos de una epistemología feminista decolonial, entendiendo que “descolonizar entonces supone entender la complejidad de relaciones y subordinaciones que se ejercen sobre aquellos/as considerados/as ‘otros’” (Curiel, 2007, p. 161). Por ello, esta mirada nos permite entender que las estructuras de desigualdad que sufren las mujeres migrantes están relacionadas con una mirada androcéntrica, el racismo, la modernidad y la colonialidad (Espinosa-Miñoso, 2014). Asimismo, se debe evitar caer en estereotipos pasivos del concepto mujer del tercer mundo y reconocer las estrategias de resistencias de las mujeres migrantes (Mohanty, 2008; Spivak, 2003).

El número de mujeres migrantes en términos generales ha sido creciente en los últimos años en España, como muestran diversos estudios (Oso, 2018; El Mouali, 2021; Gorfinkiel y Martínez-Buján, 2018). Entre las razones principales para decidir migrar, se encuentra la búsqueda de empleo. Sin embargo, la incorporación al mercado laboral no se realiza en condiciones de igualdad.

En España, la presencia de población inmigrante ha crecido en gran medida en los últimos años, en parte, debido a la demanda de puestos de trabajo poco reconocidos y de escaso prestigio dirigidos a ese colectivo que, además, tiene poca

capacidad de negociación sobre sus condiciones laborales.
(Cárdenas-Rodríguez et al., 2008, p. 10)

La construcción del sistema de contratación en origen

El trabajo agrícola en España sufre una ausencia de mano de obra. Por un lado, un éxodo masivo del campo a la ciudad, así como un descenso en la población nacional (Pinilla y Saez, 2017). Según cifras del Ministerio de Agricultura, los menores de 35 años que gestionan el campo no llegan al 5% (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2022). A su vez, la explotación agrícola de frutos rojos lleva un ritmo de crecimiento muy alto, aumentando las empresas que se dedican al sector, las fincas, que ya llegan a 11.000 hectáreas, así como las cantidades a exportar (Arab, 2010). Actualmente es el lugar donde se exportan más fresas del mundo, pero, para realizar este trabajo, es necesaria mano de obra externa.

Para dar cobertura jurídica a este sistema de contratación en origen, son esenciales una serie de instrumentos: en primer lugar, España tiene vigente con Marruecos un acuerdo sobre la mano de obra, firmado en 2001, en el que establece en su Artículo 6 que “los trabajadores y trabajadoras marroquíes gozarán de los derechos y privilegios que les conceda la legislación española” (Aplicación Provisional del Acuerdo sobre mano de obra entre el Reino de España y el Reino de Marruecos, 2001, p. 8).

En segundo lugar, con base en la legislación vigente, cada año se aprueba una Orden Ministerial en la que se detallan los

elementos de la contratación de dicho año. La Orden de contratación en origen vigente al tiempo de realizar la investigación es la Orden ISM/1485/2021, de 24 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2022. Entre otras cosas, se subraya en todo momento la importancia del retorno de las mujeres contratadas en origen, haciendo responsables a las empresas contratantes en caso de incumplimiento.

Por último, todas las personas que trabajan en el campo de Huelva están amparadas por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como a sus reformas. Se deben cumplir los elementos que se detallan en el Convenio Colectivo aplicable que es el Convenio Colectivo de Sector de CAMPO (21000165011981) de Huelva, vigente desde el 1 de enero de 2018 (Convenio Colectivo del Sector Campo de Huelva, 2018). Este Convenio fue revisado en 2018 debido a las irregularidades que fueron denunciadas por parte de las mujeres migrantes y que terminaron con una Sentencia condenatoria, como el abono de los gastos de transporte (Womens Link WorldWide, 2019).

Estado de la cuestión

En los últimos años, la situación de las mujeres temporeras en la provincia de Huelva ha causado un gran impacto tanto a nivel académico como a nivel político y social. Siendo varias las investigaciones que se encuentran en el camino del presente trabajo.

La existencia de flujos migratorios temporales, basados en procesos de contratación en origen y relacionados con la agricultura se encuentran en distintos lugares del mundo, compartiendo características comunes debido a que se encuentran cruzadas por los ejes del colonialismo, el capitalismo y el sistema patriarcal (Curiel, 2007). Así, en relación con los flujos migratorios de mujeres provenientes de México que acuden a Canadá, Castel y Álvarez (2022) denuncian que el sistema de contratación perpetua la precariedad de las familias mexicanas, así como la dependencia del sistema. De igual forma, en relación con las personas temporeras en Estados Unidos que cuentan con las visas H-2A, diversos estudios apuntan sobre el aislamiento social que sufren en el país (Izcara, 2012; Montoya, 2008). Así como profundizan en la noción la persona trabajadora “desechable” (Wright, 2006) aparece como una evaluación real de la falta de habilidad y valor social, más que como el resultado de formas deshumanizantes de trabajo. Se construyen sistemas de contratación en origen buscando lugares en los que sea fácil la mano de obra precaria y la dependencia del sistema, para garantizar el mantenimiento de este, sin invertir en las personas trabajadoras, ni en la mejora de sus condiciones.

Respecto de la provincia de Huelva, antes de 2014, se recogen varios trabajos que se centran en la actividad laboral agrícola en la provincia de Huelva, como es el artículo de Gualda y Ruiz (2004) o Arab (2010). Este último artículo realiza una lectura positiva del proceso de contratación en origen, que hasta la fecha llevaba desarrollándose 3 años, donde manifiesta que, a pesar de que la

elección de perfil de contratación debe cumplir los criterios de ser “frágiles, precarias, pobres y rurales” (Arab, 2010, p. 14). Así como Macías, Marquéz y Jurado (2016), entienden que esta oportunidad las convierte en el motor financiero del hogar y que esto también aumenta la seguridad en ellas mismas.

La percepción de este contingente cambia cuando, a partir de 2014, las mujeres marroquíes comienzan a interponer denuncias respecto de sus condiciones laborales. El mayor hito es la Sentencia de la Audiencia Provincial de Huelva, de 24 de abril de 2014, que considera probada la existencia de abusos, entre ellos: que las trabajadoras realizaban jornadas de más de 10 horas, no se respetaban los descansos, no se pagaban las horas extraordinarias y no se les permitía beber agua o abandonar el puesto de trabajo. Además, se condena a los contratantes por abusos sexuales debido a forzarlas a mantener relaciones sexuales para garantizar la continuidad en el trabajo (Echajri, 2021).

Esta no ha sido la única denuncia de las condiciones laborales de las mujeres migrantes en los campos de Huelva, desde esa fecha se han ido sucediendo las denuncias por abuso sexual, por vulneración de sus derechos laborales, así como sobre las condiciones de los lugares en los que habitan las trabajadoras. Así como, se crea la organización denominada “Jornaleras en lucha”, que está integrada por trabajadoras agrícolas de la provincia y vela por la garantía de sus condiciones laborales (Jornaleras en lucha, 2022).

Tras el impacto mediático que tuvieron las siguientes denuncias, la Asociación Womens Link WorldWide (2019) lleva a cabo un Informe

en el que expresa que es manifiesta la vulneración de derechos que sufren las mujeres marroquíes contratadas en origen y recogen los riesgos a los que se enfrentan las mujeres que deciden denunciar, debido a ser eliminadas del proceso de contratación, así como el posible repudio en Marruecos. En el año 2021, se publican varios artículos de carácter crítico, entre ellos el de Echajri (2021) o El Mouali (2021). Este último define que “la contratación se produce desde una óptica sexista, neocolonial y capitalista” (El Mouali, 2021, p. 8).

De acuerdo con esta realidad, el presente estudio trata de poner el foco en determinar de que manera influye la elección del perfil de las mujeres migrantes marroquíes que acuden a los campos de Huelva cada año en el contingente de contratación en las vulneraciones de derechos que se dan en el desarrollo del trabajo agrícola y la emergente respuesta y actitud de resistencia por parte de las mujeres migrantes.

Metodología **Etnografía feminista**

Partimos de la epistemología feminista que defiende que la persona que realiza la investigación debe posicionarse respecto del punto de vista desde el que realiza el estudio (Harding, 2002). Por ello, es esencial entender que este trabajo comienza con una experiencia previa como asesora jurídica de un centro de ayuda humanitaria en Sevilla, donde, en el periodo de 2020 a 2022, se recibieron cuatro mujeres migrantes procedentes de Marruecos, que habían

participado en la recogida de fresas de Huelva en la temporada 2020-2021.

Enmarcamos el procedimiento metodológico dentro de una trayectoria previa de indagaciones dentro del campo disciplinar de los estudios de género interseccionales (Lugones, 2005). Esto quiere decir que, de forma previa a realizar el trabajo de campo descrito a continuación, se conocen cuatro historias de vida en profundidad que marcan la forma de realizar el estudio.

En segundo lugar, es una investigación de carácter etnográfico debido a que se realiza un estudio en terreno, entendiendo que “un investigador o investigadora que emplea los estudios de la cultura o una perspectiva feminista podría leer un texto en términos de su ubicación dentro de un momento histórico determinado por un género, raza o ideología de clase particular” (Denzin y Lincoln, 2012, p. 5). Debido a la sensibilidad de los temas que se trataban ha sido esencial contar con instrumentos propios de la etnografía, que nos permitían recoger espacios de conversación informales y las experiencias que ocurrían en las distintas intervenciones en terreno (García-González, 2019).

Instrumentos de investigación

Partiendo de la base que la epistemología feminista, las técnicas de investigación que se han seleccionado son de corte cualitativo, por tanto, se opta por la metodología cualitativa. Teniendo en cuenta, de acuerdo con Harding (2002), que, al ser una investigación que

pertenece a las ciencias sociales, se utilizan instrumentos que pueden aplicarse en otras investigaciones, pero con un paradigma feminista.

En primer lugar, para el desarrollo y análisis de este trabajo de campo se construyen categorías previas que ayudan a dar coherencia al mismo. Para ello, partimos de dos categorías principales que se relacionan con los objetivos de la investigación, tal y como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 1. Tabla de categorías y valor operacional

Categoría 1: Mujer Marroquí temporera		
<u>Definición constitutiva:</u> Analizar los distintos elementos que conforman el perfil de trabajadoras temporeras de las fresas de Huelva, dentro del contingente de contratación en origen.		
Definición operacional	Subcategorías	Indicadores
	Origen de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Nacionalidad • Origen rural o urbano • Nivel educativo
	Estado civil de las Mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Casada-Soltera-Viuda • Madre • Menores-Mayores a cargo
	Situación jurídico-administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Contratación origen • Migrante con residencia legal • Migrante "irregulares"
	Huelva	<ul style="list-style-type: none"> • Huelva, así como sus municipios • Fresas, arándanos, frambuesas • Temporeras de las fresas • Explotación frutos rojos

Categoría 2: Vulneración de derechos a las trabajadoras migrantes marroquíes		
<u>Definición conceptual:</u> Abarcamos las diferentes irregularidades que se identifican en el proceso de contratación y desarrollo de su trabajo por parte de las trabajadoras migrantes marroquíes y Asociaciones que trabajan en el campo de Huelva.		
Definición operacional	Subcategorías	VARIABLES
	Contingente de contratación en origen	<ul style="list-style-type: none"> ● Proceso de selección ● Pruebas médicas ● Traslados
	Trabajo en las fincas	<ul style="list-style-type: none"> ● Jornadas laborales ● Gastos de transporte ● Aislamiento en las fincas
	Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ● Asociaciones ● Ayuntamientos ● Mediador/a
	Estrategias de resistencia	<ul style="list-style-type: none"> ● Denuncia ● Autoorganización ● Sindicatos

En segundo lugar, se lleva a cabo un trabajo de observación participante que se desarrolló desde febrero de 2022 a abril de 2022. Entendemos la observación participante como la forma de “investigación que involucra la interacción social entre quien investiga y quien informa, durante la cual se recogen los datos de modo sistemático y no intrusivo” (Taylor y Bogdan, 1992, p. 31).

Respecto del proceso de observación, es esencial recordar que esta investigación comienza mientras se desarrolla la labor de asesoría jurídica en un Centro de Ayuda Humanitaria en la provincia de Sevilla y donde son derivadas varias mujeres migrantes provenientes de haber trabajado en la provincia de Huelva y cuyas condiciones personales le impiden el retorno a su país de origen, Marruecos.

El conocimiento de sus trayectorias, la vulneración de derechos que habían sufrido y los problemas que encontraron para su inserción en la Sociedad, despiertan el interés por conocer las condiciones laborales, personales y sociales de las mujeres migrantes provenientes de Marruecos en la provincia de Huelva. Desde este punto de vista, se desarrolla un trabajo de campo de tres meses, donde se realizan un total de 10 visitas, se contacta con 6 entidades y se realizan conversaciones informales con más de 30 mujeres marroquíes.

La observación participante se llevó durante todas las visitas semanales que se realizaron en terreno desde febrero a abril de 2022. Se van realizando los contactos con las diferentes entidades involucradas en la asistencia, asesoramiento o apoyo a las mujeres migrantes en la provincia de Huelva. De acuerdo con estos contactos y su disponibilidad se organizaron las distintas visitas al territorio. En las mismas se trató de conocer las trayectorias de las mujeres trabajadoras, las problemáticas a las que se enfrentan, así como realizar acompañamientos a los asentamientos, a las fincas, a los albergues y a los lugares donde realizan sus funciones.

Para garantizar el cumplimiento de los requisitos éticos, se les entrega una Hoja de consentimiento informado que deben cumplimentar firmada, donde se detallan los objetivos y alcances de la investigación, garantizando en todo momento la confidencialidad (Ley Orgánica 15/1999, 1999). De igual manera, contamos con una explicación del contenido del documento en formato audiovisual en árabe, para las mujeres que no supieran leer o escribir.

De forma manuscrita y cronológica se completó un cuaderno con notas de campo, puesto que “las notas proporcionan los datos que son la materia prima de la observación” y, por ello, “hay que esforzarse para conseguir las más completas, precisas y detalladas notas de campo que sean posible” (Taylor y Bogdan, 1992, p. 74).

Una vez se termina la recogida de notas y se da por finalizado el trabajo de campo, se transcriben a formato digital todas las anotaciones y se realiza un análisis de toda la información recogida con base en las categorías creadas, como vía para revisar en todo momento la información que queda fuera de dicha codificación y se une para la triangulación de la información y el análisis de los discursos (Flick, 2004).

Análisis de los resultados

El proceso de captación La búsqueda de un “perfil”

La producción científica constataba que existe un perfil de contratación claro por parte del sistema de contratación en origen (Womens Link WorldWide, 2019; El Mavid, 2021). Si desde 2002

se opta por las mujeres, desde 2009 se apuesta por completo por las mujeres marroquíes (Gualda y Ruiz, 2004; Macias et al., 2006). Echajri (2021) expresa:

Se exige que las candidatas sean mujeres, que estén casadas (con autorización expresa del cónyuge), viudas o divorciadas (con la aportación de acta de divorcio o certificado de viudedad), vivan en zonas rurales con experiencia en el sector de la agricultura, tengan hijos/as –para garantizar su arraigo familiar y su regreso al país una vez terminada la temporada–, y no cuenten con más de 45 años. (p. 111)

En todos los trabajos se describe el perfil que se busca en los operativos de contratación en origen, pero en esta investigación hemos querido profundizar un poco más en el porqué de dicho perfil, y las consecuencias que tiene en los relatos de las propias mujeres.

● MUJER

Este trabajo de recolección, manipulación y envasado de la fruta es un trabajo realizado mayoritariamente por mujeres, por ello, los contingentes de contratación en origen se centran sólo en la contratación de mujeres. Las Asociaciones que visitamos nos cuentan que eligen solo a mujeres por prejuicios de carácter sexista basados en que las mujeres manipulan mejor los alimentos porque sus manos son más pequeñas, o que pueden estar más horas sentadas en un mismo sitio.

Solo quieren a las marroquí, solo a ellas. Por sus manos, que no hablan, que trabajan muy bien, que dan menos problemas. (Visita 4. 4/04/2022. El Rocío)

Lo primero que se debe tener en cuenta es que la elección de un sólo sexo para un proceso de contratación basado en estereotipos sexistas es contrario a nuestro ordenamiento jurídico (Womens Link WorldWide, 2019; El Maudid, 2021; Echajri, 2021). A este respecto, el art. 35.2 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (LE), señala que “se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar” (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015). Y, a pesar de que algunos estudios como Arab (2010) o Almonte et al. (2016) pueden realizar una lectura positiva de que es un mercado laboral feminizado, se debe tener en cuenta que son trabajos temporales, precarios y que no permiten la conciliación familiar.

● MADRE

Detrás de la elección de las mujeres, no están solo los estereotipos de ser un trabajo femenino, las personas encargadas de las fincas nos hablan en todo momento de la importancia de que las mujeres vuelvan a su país de origen, debido a que el Estado les penaliza con multas pecuniarias en caso de que no cumplan con dicha

obligación. Por ello, basado en las estructuras patriarcales de la Sociedad en la que las mujeres asumen en su mayoría las cargas de cuidados (Figueroa, 2018), los contingentes de contratación en origen buscan madres de menores de 14 años.

Es importante detallar que las mujeres no pueden llevar a sus menores a España, tienen que viajar solas pues las fincas no permiten la entrada de menores de edad. Por ello, eligen a madres de menores porque saben que con ello están forzándolas a dejarlos en su país de origen, como garantía de que van a volver. Este hecho forma parte de la cadena global de cuidados que se está construyendo centrada en la figura de la madre transnacional (Lugones, 2005). Las mujeres relatan que normalmente son sus madres o hermanas las que se quedan al cuidado de sus menores. Pero también hay casos excepcionales en los que son los padres los que asumen esas tareas. Esta falta de apoyo al cuidado y forzar la separación les causa mucho malestar psicológico.

Yo necesito realizar todas las horas que sean necesarias, tengo toda mi familia esperando mi salario, al menos que esto sirva para algo. (Visita 5. 18/04/2022. Moguer)

Yo tengo seis hijos, están todos con mi madre, pero ella es mayor y es mucho trabajo, llama a mis hermanas, a mi marido, pero él muchas veces no aparece. (Visita 2. 18/04/2022. Palos de la Frontera)

Esto también elimina la posibilidad de trabajar para cualquier mujer que no tenga menores de 14 años, independientemente de su

formación o su capacidad. Este requisito excluyente basado en la maternidad es una discriminación por razones de género.

● CASADA O VIUDA

El informe publicado por el World Economic Forum (WEF), estima que solo el 30% de la población femenina marroquí mayor de 18 años está soltera (WEF, 2020). Este requisito excluye a este porcentaje de la población por el solo hecho de no haber estado casada. Requisito en el que también se basa la idea preconcebida de que esa unión matrimonial va a presionar a las mujeres para volver a su país de origen. Y, respecto de las viudas, es debido a que estas quedan, de alguna forma, a cargo de la familia de sus maridos. Incluso El Moulid (2021) recoge cómo, en algunas ocasiones, se exigen las autorizaciones de los maridos para que ellas accedan a trabajar. Esta influencia de los maridos o de las familias de los maridos en caso de viudedad, debe relacionarse con que, con base en datos nacionales, se estima que el 62,8% de las mujeres marroquíes había sufrido algún acto de violencia (Pérez-Beltrán, 2020).

Entre los perfiles que se han conocido sobre trabajadoras en los campos, detectamos dos grupos. Un primer grupo de mujer muy dependiente de su marido, en el que es común que él sea el que tenga los documentos del contrato laboral en Marruecos. Dos de las mujeres cuyos testimonios se recogieron en el Centro de Ayuda Humanitaria pertenecían a este perfil, contaban con toda su documentación laboral en posesión de su marido.

Yo es que no sé. Mejor pregúntale a él, si tengo algún documento lo tiene él. (Visita 4. 4/04/2022. El Rocío)

Para saber que tengo que cobrar, mi marido me explica, porque él tiene lo que nos dieron en nuestra casa. (Visita 6. 24/04/2022. Almonte)

Por otro lado, se detecta un tipo de perfil completamente diferente, el de mujeres que ven como una oportunidad de salir de sus matrimonios el ir a trabajar a otro país. Aunque sea por un tiempo determinado, es una oportunidad de salir del círculo familiar, en el caso que no se encuentren bien dentro del mismo (Echajri, 2021). En concreto hubo dos casos de mujeres que decidieron no volver a su país debido a la violencia de género sufrida.

Este fue mi objetivo desde el principio, quedarme aquí, porque allí me iban a matar, por tener un hijo de un hombre que no quería casarse conmigo, por eso decidí pagar lo que fuera para venir. (Visita 3. 22/03/2022. Lepe)

Yo sé que aquí me quedo sin nada, que ya no papeles, que ya nada, pero es que allí muy mal, mucho miedo, mucha violencia. (Visita 5. 18/04/2002. Moguer)

Otro de los aspectos que identifican las Asociaciones sobre las trabajadoras es que el hecho de que los maridos estén cuidando a sus menores, sirve como una medida de presión o de violencia vicaria en algunas ocasiones, para controlarlas en España. Así algunas

mujeres expresan sufrir mucha ansiedad por el miedo a que cuando vuelvan sus maridos les hayan retirado la custodia. Esto les hace tratar de no tener ningún conflicto en el territorio que pueda llegar a ser conocido por sus maridos.

Todos estos elementos de carácter discriminatorio están basados en la necesidad de elegir perfiles que garanticen que las mujeres vuelvan a su país de origen. Por encima de cualquier criterio relativo a experiencias previas en el sector, estudios sobre la materia u otro criterio objetivo, se basan en criterios subjetivos que buscan unas vulnerabilidades que garanticen que las mujeres no decidan quedarse en el país.

El aislamiento en el lugar de trabajo

Como hemos expuesto, la frontera con Marruecos muestra una gran desigualdad entre ambos países. Muchas mujeres que vienen a Huelva pertenecen a una misma zona geográfica, denominada Beni Melal. Se elige esta zona para el proceso de selección porque es un lugar rural, pero relativamente cercano a la costa, donde se organizan las embarcaciones que llegan a España. Entre las mujeres entrevistadas lo describían como un lugar que tenía poca estructura burocrática y sanitaria, ya que tenían que desplazarse para realizar la mayoría de las gestiones.

Yo conozco muchas trabajadoras, porque iban conmigo al colegio o con mis hermanas, son mis vecinas, nos conocemos mucho. (Visita 3. 22/03/2022. Lepe)

En mi ciudad no hay nada, para ir a policía tienes que ir dos horas en coche, para ir a médico tres horas en coche, es muy pequeño y no hay nada. (Visita 6. 24/04/2022. Almonte)

En primer lugar, se entiende como una de las barreras en los procesos de integración en la sociedad la falta de alfabetización y de conocimiento del idioma de destino (WEF, 2020). En el centro de ayuda humanitaria se recibieron dos mujeres que llevaban realizando la temporada de trabajo agrícola desde 2017 y no sabían hablar ni escribir nada en castellano. Por ello, cuando realizamos las visitas a las fincas, pudimos comprobar que muchas de las trabajadoras no han accedido a una educación reglada y que no saben leer ni escribir su propia lengua, el árabe.

Se debe tener en cuenta esta dificultad a la hora de determinar si las trabajadoras conocen o no sus derechos laborales cuando llegan al territorio. La Orden ISM/1485/2021, de 24 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2022, conocida como “ORDEN GECCO”, detalla que se debe informar a las personas contratadas en origen de todas las condiciones laborales.

Bueno, nos pusieron un vídeo que enseñaba el trabajo del campo, pero el vídeo era muy bonito, se veía todo mucho más bonito. (Visita 3. 22/03/2022. Lepe)

En relación con la recepción, la información también continúa siendo confusa e insuficiente. Las entidades expresan que se les otorga un documento escrito donde se les hacen saber algunos de sus derechos, pero este documento no es accesible para muchas de las mujeres que llegan, por lo que no cumple su función.

No dieron un documento, pero yo ni me acuerdo dónde está. Yo solo sé que tengo mi derecho a mi dinero al final de mes. (Visita 2. 18/04/2022. Palos de la Frontera)

A mí me dijeron que como estaba embarazada podía ir a médico gratis, pero yo no sé dónde está el médico, cómo ir, tengo que perder el día de trabajo, por eso nunca fui. (Visita 1. 18/02/2022. Huelva capital)

Tras ser recogidas en el puerto, la mayoría de las mujeres son trasladadas a las fincas donde se realizan las labores agrícolas. Recogimos normalmente que los lugares habilitados para vivir se encuentran en las propias fincas o en el campo, aisladas. El sistema empresarial busca que las mujeres marroquíes se relacionen lo menos posible con el entorno y se centren exclusivamente en el trabajo. Un ejemplo es que, según la legislación las empresas deben otorgar una tarjeta sanitaria a las trabajadoras, pero la gestión se realiza en línea y las mujeres no son informadas. Por ello, una mujer dio a luz a su hijo mientras trabajaba, sin haber realizado ningún control prenatal.

Ante estas barreras del idioma, la cultura y las instituciones, emerge una figura clave en el acompañamiento a las mujeres

marroquíes y es la figura que funge como “encargada”, contratada por las empresas de origen. Se recoge que esta figura normalmente la desempeña una mujer marroquí que ha realizado varias campañas y que ha conseguido aprender español y acceder a algún grado de confianza con las empresas. Esta persona suele viajar hasta los lugares donde se llevan a cabo las campañas de selección y juega un papel clave para ganarse la confianza de las mujeres.

Esto no significa que ella sea una especialista en mediación, en recursos humanos o en género, como ocurre con otros agentes que intervienen por parte de Asociaciones del tercer sector. Por ello, hemos recogido que la misma es una figura muy negativa en algunas ocasiones ya que, por un lado, puede presionar a las mujeres para que mantengan las estructuras patriarcales de Marruecos, así como no conoce la legislación española de forma correcta y mira exclusivamente por el beneficio de la empresa. Un ejemplo de estas actuaciones recogidas es que nos relatan cómo en algunas ocasiones les realizaba fotografías sobre la forma en la que estaban vestidas y les amenazaba con enviársela a sus maridos.

Nos decía, pórtate bien, que como cuente todo lo que he visto, no te van a dejar volver a ver a tus hijos. (Visita 6. 24/04/2022. Almonte)

Yo sé que ella no traduce todo, porque yo le dije que necesitaba comprar artículos de higiene y esperé casi un mes, y nadie me decía dónde. (Visita 2. 18/04/2022. Palos de la Frontera)

Todos estos elementos forman parte de un objetivo claro, que es la búsqueda de mujeres trabajadoras subordinadas debido a la dependencia de sus familias, a la falta de conocimiento de sus derechos y al aislamiento social.

Estrategias de resistencias ante las vulneraciones de derechos

De acuerdo con la construcción del perfil de las trabajadoras en origen, se han ido desarrollando de manera sistemática vulneraciones a sus derechos laborales. Desde el proceso de selección, describen que existe bastante corrupción en los procesos, se recogen testimonios de haber pagado solo unos 50 euros por la tramitación de pasaporte. Sin embargo, otras manifiestan haber pagado hasta 1.000 euros para garantizar que iban a ser seleccionadas. Por ejemplo, la mujer que huyó de su familia por haber quedado embarazada de un hombre casado, manifiesta haber pagado al médico para que no informara de su estado de gestación. Esto a pesar de que la Orden ISM/1485/2021, del 24 de diciembre, expone en su artículo 9.5 lo siguiente sobre las contrataciones en origen: “La participación de los trabajadores en cualquier fase del proceso de selección será gratuita” (p. 5).

También es común que les obliguen a abonar los gastos de transporte de ida y de retorno, como se muestra en sus nóminas, descontándolo directamente de sus propias nóminas y entregándolo a las empresas “seleccionadoras”. Esta práctica es ilegal en relación con

la denominada ORDEN GECCO, debido a que se expone que son las empresas las que deben abonar los gastos de alojamiento y de transporte en su Artículo 2.c (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2021).

Jornaleras en lucha (2022) ha denunciado en muchas ocasiones la vulneración sistemática de derechos, tales como el impago de las horas extraordinarias, la falta de acceso al sistema sanitario, la falta de pago del periodo de vacaciones, trabajos de 12 horas diarias, 7 días a la semana, etc. En general, respecto al trabajo de campo, ha sido difícil que las propias trabajadoras hablen mal del sistema por estos miedos que hemos ido describiendo. La mayoría de las mujeres expresaba que ellas mismas querían trabajar lo máximo posible para poder ayudar a sus familias y volver al año siguiente.

Hay otras casas en la aldea del Rocío que están peor, que viven 10 o 12, nosotras no estamos mal, estamos para trabajar. (Visita 6. 24/04/2022. Almonte)

Sí, trabajamos sábados y domingos, no nos preguntan que queremos, pero yo tengo seis hijos, quiero pagarles las escuelas. (Visita 5. 18/04/2002. Moguer)

Sin embargo, a pesar de la búsqueda de estos perfiles, las mujeres migrantes marroquíes se están organizando y llevan desde 2014 realizando diferentes acciones para mejorar su situación (Womens Link WorldWide, 2019; El Maudid, 2021). Esto está beneficiando a las mujeres que se incorporan debido a que, por un lado, el impacto

social de las denuncias forzó que en 2018 se cambió la legislación (Convenio Colectivo del Sector Campo de Huelva, 2018). Por otro, se han construido diversas entidades o proyectos específicos que tienen por objetivo ofrecer apoyo social a las mujeres migrantes marroquíes como *Jornaleras en lucha* (2022).

Conclusiones

La explotación agrícola de las fresas en la provincia de Huelva actualmente se sostiene gracias a las manos de las mujeres de origen marroquí. Las mujeres llevan sosteniendo los campos de trabajo desde el año 2002, como expresaban Gualda y Ruiz (2004), aunque se ha variado el origen nacional de las trabajadoras. Actualmente, están siendo seleccionadas con base en un proceso que vulnera de forma evidente la legislación sobre contratación vigente en nuestro ordenamiento jurídico. Este sistema de contratación busca mujeres, madres, casadas o viudas y con menos de 45 años.

Todos estos elementos, junto con la búsqueda de zonas rurales donde el nivel de alfabetización es muy bajo y la localización de las fincas en zonas aisladas, construían una figura de mujeres trabajadoras silenciadas y desconectadas del proceso institucional, con las que se ha querido vulnerar sus derechos laborales, que deberían ser equiparados a cualquier persona española. Se asemeja a lo ocurrido en otros procesos de contratación en origen como Estados Unidos o Canadá (Montoya, 2008; Castell y Álvarez, 2022).

A pesar de la construcción de este perfil aparentemente vulnerable, las experiencias llevaron a varias mujeres a romper dicho sistema y comenzar a denunciar las vulneraciones de derechos que estaban sufriendo y a organizarse para conseguir mejorar sus situaciones (Jornaleras en lucha, 2022). Esto ha llevado a diversas modificaciones normativas como el Convenio Colectivo del Sector Campo de Huelva (2018), así como a la creación de subvenciones públicas para Asociaciones que trabajan en terreno.

Pero el sistema sigue en marcha y de forma creciente, cada año aumenta el número de mujeres marroquíes que el Estado permite contratar en origen (Macias et al., 2016; Echajri, 2021). La legislación está permitiendo continuar con este proceso de contratación basado en la discriminación de género y no ha dado el paso de modificar los criterios de contratación en origen, ya que sigue priorizando la garantía de retorno de las trabajadoras.

Bibliografía

- ÁLMONTE, J. M. J., DOMÍNGUEZ, J. A. M. Y LLAGA, I. M. (2016). La contratación en origen de temporeros marroquíes para los campos españoles como experiencia de codesarrollo. *Cuadernos Geográficos*, 55(2), 173-194. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/cuadgeo/article/view/3910>
- APLICACIÓN PROVISIONAL DEL ACUERDO SOBRE MANO DE OBRA ENTRE EL REINO DE ESPAÑA Y EL REINO DE MARRUECOS. (25 de julio de 2001). *Boletín Oficial del Estado* núm. 226, de 20 de septiembre de 2001, (pp. 35091-35093). [https://www.boe.es/eli/es/ai/2001/07/25/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/ai/2001/07/25/(2))

- ARAB, C. (2010). La migración circular femenina marroquí en Huelva: impacto y cambio. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 5(2), <https://doi.org/10.14198/OBETS2010.5.2.01>
- CÁRDENAS-RODRÍGUEZ, R., MONREAL-GIMENO, C. Y PÉREZ, I. P. (2008). La inmigración femenina en España. *Revista de humanidades*, (15), 115-138.
- CASTELL, E. Z. Y ALVAREZ, Y. P. (2022). Migration and Dependency: Mexican Countryside Proletarianization and the Seasonal Agricultural Worker Program. *Dialect Anthropol*, 46, 163-182. <https://doi.org/10.1007/s10624-022-09661-w>
- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR CAMPO DE HUELVA. (2018). *Boletín Oficial de la Provincia de Huelva nº 215*. <https://www.iberley.es/convenios/sector/convenio-colectivo-campo-huelva-500052>
- CURIEL, O. (2007). Crítica poscolonial desde las prácticas políticas del feminismo antirracista. *Nómadas*, 26(1), 92-101.
- DENZIN, N. K. Y LINCOLN, Y. S. (2012). *Manual de investigación cualitativa* (Vol. 1). Gedisa.
- ECHAJRI, I. (2021). Las condiciones laborales de las temporeras magrebíes en los campos de Huelva. *Femeris*, 6(1), 102-121. <https://doi.org/10.20318/femeris.2021.5934>
- EL MOUALI, F. (2021). Inmigración del Sur global: Relatos silenciados de mujeres migrantes en España. *Geopolítica(s)*, 12(1), 11-21. <https://doi.org/10.5209/geop.73530>
- ESPINOSA-MIÑOSO, Y. (2014). Una crítica descolonial a la epistemología feminista crítica. *El cotidiano*, (184), 7-12.

- FIGUEROA, V. (2018). Una ola feminista recorre el mundo. En A. Altamirano, E. Cioffi, J. de Titto, L. Fabri, N. Figueroa, V. Freire, M. P. García, M. Gerez y G. Stablun (Autoras), *La Cuarta Ola Feminista* (pp. 15-24). Oleada. Revista Digital, Mala Junta y Poder Feminista.
- FLICK, U. (2004). *A companion to qualitative research* (Vol. 3). SAGE.
- GARCÍA-GONZÁLEZ, A. (2019). Desde el conflicto: epistemología y política en las etnografías feministas. *Antípoda. Revista de Antropología y Arqueología*, (35), 3-21. <https://doi.org/10.7440/antipoda35.2019.01>
- GORFINKIEL, M. D. Y MARTÍNEZ-BUJÁN, R. (2018). Mujeres migrantes y trabajos de cuidados: transformaciones del sector doméstico en España. *Panorama Social*, 27, 105-118.
- GUALDA CABALLERO, E. Y RUIZ GARCÍA, M. (2004). Migración femenina de Europa del Este y mercado de trabajo agrícola en la provincia de Huelva, España. *Migraciones Internacionales*, 2(4), 36-65. <https://migracionesinternacionales.colef.mx/index.php/migracionesinternacionales/article/view/1236>
- HARDING, S. (2002). ¿Existe un método feminista? En E. Bartra (Comp.), *Debates en torno a una metodología feminista* (pp. 9-34). Jason's editores, S.A.
- IZCARA, S. P. (2012). El aislamiento social de los trabajadores con visas H-2A. El ejemplo de los jornaleros tamaulipecos. *Región y Sociedad*, 24(53), 259-292. <https://doi.org/10.22198/rys.2012.53.a170>
- JORNALERAS EN LUCHA. (2022). *Jornaleras de Huelva en Lucha. Somos*. <https://jornalerasenlucha.org/>
- LEY ORGÁNICA 15/1999, DE 13 DE DICIEMBRE, DE PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL. (1999). Boletín Oficial del Estado Español,

- núm. 298 de 14 de diciembre de 1999. *Revisión vigente desde su publicación en el BOE núm. 294, de 6 de diciembre de 2018.* <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/con>
- LUGONES, M. (2005). Multiculturalismo radical y feminismos de mujeres de color. *Revista Internacional de Filosofía Política*, (25), 61-76.
- MACÍAS, I., MÁRQUEZ, J. A., Y JURADO, J. M. (2016). La Contratación En Origen de Temporeros Marroquíes Para Los Campos Españoles Como Experiencia de Codesarrollo, *Cuadernos Geográficos*, 55, 173-194.
- MAGLIANO, M. J. (2015). Interseccionalidad y migraciones: potencialidades y desafíos. *Revista Estudios Feministas*, 23, 691-712. <https://doi.org/10.1590/0104-026X2015v23n3p691>
- MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN. (2022). *Estrategias de relevo generacional.* https://www.mapa.gob.es/es/pac/post-2020/estrategia-de-relevo-generacional_tcm30-626873.pdf
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. (23 de octubre de 2015). Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. *Boletín Oficial del Estado "BOE"* 255, <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/3/con>
- MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES. (30 de diciembre de 2021). Orden ISM/1485/2021, de 24 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2022. *Boletín Oficial del Estado* núm. 313. (pp. 166978-167034). <https://www.boe.es/eli/es/o/2021/12/24/ism1485>
- MOHANTY, C. (2008). Bajo los ojos de occidente. En L. Suárez-Navas y A. Hernández, (Eds.), *Descolonizando el Feminismo: Teorías y Prácticas desde los Márgenes* (pp. 117-164). Cátedra.

- MONTOYA, C. (2008). En búsqueda de mejores salarios y de la unión familiar: jaiberas sinaloenses con visas H2B en Carolina del Norte. ¿Una solución encontrada o una solución desesperada? *Relaciones*, (116), 189-230.
- OSO, L. (2018). Mujeres migrantes en España: bastiones de resistencia tras la crisis económica. *Anuario CIDOB de la inmigración*, 130-143.
- PÉREZ-BELTRÁN, C. (2020). La violencia de género en Marruecos: una aproximación a la realidad social y al debate ideológico. *Investigaciones Feministas*, 11 (2), 343-353. <https://doi.org/10.5209/infe.65363>
- PINILLA, V. Y SÁEZ, L. A. (2017). La despoblación rural en España: génesis de un problema y políticas innovadoras. *Informes CEDDAR*.
- ROSAS, C. (2010). *Implicaciones mutuas entre el género y la migración. Mujeres y varones peruanos arribados a Buenos Aires entre 1990 y 2003*. Eudeba.
- SPIVAK, G. C. (2003). ¿Puede hablar el subalterno? *Revista colombiana de antropología*, (39), 297-364. <https://www.redalyc.org/pdf/1050/105018181010.pdf>
- TAYLOR, S. J. Y BOGDAN, R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós.
- WORLD ECONOMIC FORUM. (2020). *The Global Gender Gap Report*. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf
- WOMENS LINK WORLD WIDE. (2019). *Temporeras marroquíes en la Agricultura Onubense. Condiciones de Trabajo y estancia de las trabajadoras contratadas en origen*. <https://www.womenslinkworldwide.org/files/3118/resumen-ejecutivo-temporeras-marroquies-en-la-agricultura-onubense.pdf>
- WRIGHT, M. (2006). *Disposable women and other myths of global capitalism*. Routledge.