

Revista Internacional y Comparada de

RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO



Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*Méjico*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*Méjico*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*Méjico*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*Méjico*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Jorge Baquero Aguilar (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), Mª José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Marina Fernández Ramírez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*Méjico*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*Méjico*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*Méjico*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*Méjico*), Noemi Monroy (*Méjico*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Francesco Nespoli (*Italia*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*Méjico*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Precariedad en Huelva: trabajadoras de la fresa y agentes sociales

Claudia ALCAMÍ CARDÓ*

RESUMEN: El presente trabajo trata la situación sociolaboral de las jornaleras migrantes del sector hortofrutícola del fruto rojo en Huelva, un campo que se abastece principalmente por mano de obra femenina extranjera contratada en Marruecos mediante el sistema de Gestión Colectiva de Contrataciones en Origen. Se abordarán, por una parte, las discriminaciones e irregularidades que conlleva esta vía de contratación y, por otra, las condiciones precarias y de explotación en las que las jornaleras prestan sus servicios apoyándose en la LO 4/2000 y en el reciente RD 1155/2024, por el que se desarrolla el Reglamento de Extranjería. También se tratarán las diferentes barreras sociales e institucionales que las trabajadoras migrantes deben enfrentar para denunciar su situación y el movimiento de lucha generado dentro del campo onubense por las propias jornaleras, al tiempo que se analizará de manera crítica la actual regulación convencional del sector.

Palabras clave: Campo onubense, contratación en origen, GECCO, jornaleras de la fresa, trabajadoras migrantes, precariedad laboral, explotación laboral, exposición a abusos sexuales, agentes sociales, sindicalismo.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La contratación en origen. 2.1. Inicios. 2.2. Funcionamiento de la GECCO. 3. Irregularidades: selección, contratos y aislamiento social. 3.1. Criterios de selección. 3.2. Contratación y trabajo: expectativa *vs* realidad. 3.2.1. La firma del contrato. 3.2.2. Asunción de gastos de la estancia y salud: ¿se cobran? 3.2.3. Consecuencias del aislamiento: abusos laborales y sexuales. 3.2.4. La duración de la temporada y la duración del contrato. 4. Agentes sociales y cambios normativos: comienzos y críticas protocolarias. 4.1. Inicio del cambio entre las jornaleras. 4.2. Reacción sindical e institucional: crítica al protocolo del Convenio Colectivo del Campo de Huelva 2021-2025. 4.2.1. Enfoque integrador, la mediadora intercultural y privilegios de los sindicatos firmantes. 4.2.2. Crítica al protocolo de actuación frente acoso sexual y por razón de sexo. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Estudiante de máster en *Derecho de la Empresa. Asesoría Mercantil Laboral y Fiscal*, Universitat de València (España).



Precariousness in Huelva: Female Workers in Berries Industry and Social Agents

ABSTRACT: This paper addresses the socio-labour situation of migrant female workers in the red fruit horticultural sector in Huelva, a field that is mainly supplied by foreign female labour hired in Morocco through the Collective Management of Recruitment at Source system. On the one hand, it will address the discrimination and irregularities involved in this recruitment method and the precarious and exploitative conditions in which the workers provide their services, based on Organic Act No. 4/2000 and the recent Royal Decree No. 1155/2024, which implements the Immigration Regulations. It will also address the various social and institutional barriers that migrant workers face in reporting their situation and the movement of struggle generated within the Huelva countryside by the day labourers themselves, while critically analysing the current conventional regulation of the sector.

Key Words: Huelva fieldwork, recruitment at source, GECCO, strawberry female pickers, migrant female workers, job insecurity, labour exploitation, exposure to sexual abuse, social agents, trade unionism.

1. Introducción

El *trabajo* comienza por ser digno, comienza por la calidad.

El campo del fruto rojo de Huelva ha sido testigo durante décadas de las múltiples irregularidades laborales que han formado el modelo de negocio y contratación en el sector de la región. Se trata de un proceso de selección de la mano de obra sesgado por tintes machistas y racistas que profundizan las condiciones precarias en las que las personas trabajadoras, mujeres migrantes en su mayoría, prestan sus servicios.

El año pasado la Comisión Provincial de Seguimiento del Convenio para la ordenación, coordinación e integración sociolaboral de los Flujos Migratorios en campañas agrícolas de temporada en la provincia de Huelva recogió que el flujo migratorio general para el 2024 ascendía a un total de 15.734 personas trabajadoras extranjeras que fueron contratadas bajo la modalidad contractual fijo-discontinua del art. 16 ET, caracterizándose por ser un perfil feminizado¹. De esa cantidad, más de 14.000 Tarjetas de Identidad de Extranjero (TIE) fueron expedidas a personas procedentes de Marruecos².

A estas trabajadoras se les aplica un sistema jurídico singular que, si bien recoge las características del contrato fijo-discontinuo, tiene un régimen propio desarrollado en la normativa de extranjería y en la Orden Ministerial de la Gestión de Contrataciones en Origen. Son jornaleras, esto es, que trabajan por cuenta ajena a cambio de un pago por día trabajado y provienen de países terceros, lo que conlleva un procedimiento administrativo muy estructurado en el proceso de contratación. En su caso, para trabajar en España es necesario que posean la TIE y el permiso de trabajo y residencia temporal que les permita venir al territorio a lo largo de cuatro años para prestar sus servicios por un máximo de nueve meses al año para cubrir puestos de naturaleza estacional, de temporada o de prestación intermitente con períodos de ejecución ciertos. Sin embargo, el control tan estructurado del sistema encuentra fallas en la práctica laboral.

El presente artículo versa desde una perspectiva socio-jurídica sobre las condiciones de trabajo de estas trabajadoras, la falta de seguridad jurídica y aspectos no exclusivamente laborales que dificultan el desarrollo de una relación laboral en condiciones de trabajo decente. Quedará distribuido en diferentes apartados. Primeramente, se hará una breve contextualización histórica sobre cómo se llegó al perfil actual de la fuerza de trabajo del

¹ AGRODIARIOHUELVA, [7.084 personas del contingente contratado en origen para las campañas agrícolas han llegado ya a Huelva hasta el momento](#), en agrodiariohuelva.es, 26 febrero 2024.

² LA REGIÓN INTERNACIONAL, [Un total de 15.734 inmigrantes, en su mayoría mujeres, trabajarán en el campo de Huelva durante este año](#), en www.laregion.es, 29 febrero 2024.

sector acompañado de un seguimiento de la evolución normativa de extranjería haciendo inciso en el funcionamiento de la figura sobre Gestión Colectiva de Contrataciones en Origen (GECCO). Junto a ello le acompañará unos detalles necesarios de la LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (LOEX) y el reciente RD 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la LOEX, que entró en vigor en mayo de este 2025 e incluyó varios cambios legislativos.

A continuación, se abordarán las irregularidades laborales en las que conviven las jornaleras del contingente desde varios ángulos: el proceso de selección, las vivencias en el campo, la desprotección social y jurídica y las circunstancias que coaccionan sus actuaciones. Finalmente, se hará referencia a la reacción de estas trabajadoras frente la inactividad institucional y sindical y la alianza laboral que está sobrepasando barreras territoriales y jurídicas. Del mismo modo se analizará bajo una perspectiva crítica la actuación de la patronal y los sindicatos más representativos del campo onubense como respuesta a la gravedad de la situación en el Convenio Colectivo del Sector de Trabajadores del Campo de la provincia de Huelva.

2. La contratación en origen

2.1. Inicios

Desde que en 1950 España abrió sus fronteras al exterior y posteriormente, durante las décadas de los 80 y 90, entrase a la Comunidad Económica Europea y se creara el Mercado Único Europeo, el campo agrícola habría sufrido una importante modificación de su larga tradición laboral³.

La apertura económica permitió el paso de nuevos compradores, mayores ingresos, maquinaria moderna e inéditos competidores que transformaron el modelo de la organización de trabajo en la actual producción intensiva⁴ donde las empresas cambiaron su objetivo de abastecimiento a la comunidad por la producción de grandes cantidades para la exportación. Para ponerse en el liderazgo de esta nueva dinámica

³ J.E. RUIZ SAURA, *Las relaciones laborales en la agricultura intensiva de la Región de Murcia: el papel de la acción sindical y de la negociación colectiva en la construcción de su marco regulatorio*, en *Lan Harremanak*, 2023, n.º 50, pp. 176-177.

⁴ J.A. GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, *La protección social de los trabajadores temporeros en la agricultura española*, en *Ehquidad*, 2019, n.º 12.

internacional, el campo onubense empleó políticas de especialización del producto y estrategias enfocadas en la reducción de costes entre las que destacaron la contratación de mano de obra menos protegida y la deslocalización productiva⁵.

Durante la década de los 80, en el proceso de la expansión económica, aumentó la demanda de mano de obra en el sector agrícola en parte causado por el aumento de la nueva demanda internacional y en parte, por el desplazamiento de las personas trabajadoras del campo hacia los núcleos urbanos industrializados en búsqueda de mejores condiciones laborales dejando atrás el trabajo rural que históricamente se había nutrido de familias jornaleras⁶. Ello condujo a los empresarios agrarios a buscar la mano de obra fuera del territorio en terceros países como Polonia y Bulgaria –cuando no pertenecían a la Unión Europea– o Marruecos, punto clave de encuentro de personal laboral⁷. Estas personas trabajadoras no quedaban acogidas bajo las normas comunitarias y su situación quedaba olvidada en las reivindicaciones sindicales. Una mano de obra, en sí, más vulnerable dada su situación de desconocimiento del idioma, de derechos, dependencia económica y la temporalidad del trabajo.

La fuerza de trabajo migrante recorría –y recorre– España en las diferentes campañas hortofrutícolas atendiendo el trabajo precario descartado por los trabajadores nacionales, motivada por la elevada tasa de desempleo de su país de origen y la idealización del trabajo en el continente europeo⁸. Si bien, al estar en constante movimiento y no asentarse en un lugar determinado la mano de obra se vuelve “líquida”⁹ y ello obstaculiza la unión de las personas trabajadoras para defender un mínimo de condiciones dignas¹⁰.

⁵ *Ibidem*, p. 57, y E. HELLO, J. MORENO NIETO, *Contrataciones en origen, deslocalización productiva y feminización del trabajo en la fresicultura del norte de Marruecos y el sur de España. Una historia en común*, en Navegar, 2017, n. 5, p. 27.

⁶ I. ECHAJRI AMHAOUCH, *Las condiciones laborales de las temporeras magrebíes en los campos de Huelva*, en *Femeris*, 2021, n. 1, p. 103.

⁷ E. GUALDA, *Migración circular en tiempos de crisis. Mujeres de Europa del Este y africanas en la agricultura de Huelva*, en *Papers – Revista de Sociología*, 2012, n. 3.

⁸ I. ECHAJRI AMHAOUCH, *op. cit.*, p. 107.

⁹ La mano de obra “líquida” mantiene relación con el concepto de la obra del autor Z. BAUMAN, *Modernidad líquida*, Fondo de Cultura Económica, 2003. Se refiere como “mano de obra líquida” al conjunto de personas trabajadoras especializadas que aportan sus habilidades durante un periodo de tiempo temporal a fin de ayudar a una empresa a solventar un problema o desafío presentado y después, desaparecer. *Vid.* ADECCO GROUP INSTITUTE, *Qué es la fuerza laboral líquida*, en www.adeccoinstitute.es, 18 junio 2024.

¹⁰ J.A. GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, *Los temporeros de origen extranjero en las comarcas de Poniente: mercado de trabajo y migración*, Tesis doctoral, Universitat de Lleida, 2018, p. 58.

Paralela a la contratación de personas extranjeras, en la década de los 90 y a comienzos de siglo XXI se sitúa la tendencia deslocalizadora de empresas freseras de Huelva hacia la zona de Loukkos motivada por la firma de acuerdos bilaterales de libre comercio entre Marruecos y el continente europeo¹¹. Cuando las freseras importaron el *know-how* del cultivo del producto, formaron una fuerza de trabajo especializada que podría ser intercalada entre su país de origen y la provincia onubense. Así, España y Marruecos desarrollan una relación de inversión de «transferencia de saberes» y «movilidad de productores»¹².

Con todo ello, a finales de siglo y comienzos del nuevo, España acaba convirtiéndose en un destino de flujos migratorios y de tránsito a otros Estados que motivó el desarrollo de la LOEX¹³ –modificada por tres Leyes Orgánicas posteriores– para responder a esta nueva situación que había convertido de la inmigración en un hecho estructural en el país. Presentada política de migración sería desarrollada en su Reglamento de Extranjería inicial el RD 864/2001, de 20 de julio, y actualmente por el RD 1155/2024¹⁴.

De igual manera destaca la firma en el año 2001 del Acuerdo para la contratación de mano de obra en origen España-Marruecos y la creación de figuras legales específicas como la GECCO, que cada año se aprueba mediante la correspondientes Orden Ministerial, a fin de facilitar el proceso de contratación de personas trabajadoras que venían desde un país tercero y su seguimiento de entrada y salida del estado español.

No fue hasta el 2004 en el proyecto AENEAS-Cartaya entre Huelva y Marruecos¹⁵ que se desarrolla un programa de migración temporal

¹¹ E. HELLO, J. MORENO NIETO, *op. cit.*, p. 27.

¹² *Idem*.

¹³ La primera producción legislativa que trató sobre la migración en España data del año 1852 cuando se aprobó el RD de 17 de noviembre dictando varias reglas sobre extranjería, y adoptando la clasificación de domiciliados y transeúntes. Más de un siglo después se aprobó la LO 7/1985, de 1 de julio, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros vista a adaptarse al mandato constitucional del art. 13 de la Constitución Española de 1978 e instaurar una serie de normas básicas sobre los principios, derechos y obligaciones de las personas extranjeras, aunque fue fuertemente tachada de restrictiva y deficiente en técnica legal. Asimismo, la LOEX sería modificada ese mismo año por la LO 8/2000, de 22 de diciembre; 3 años después por la LO 14/2003, de 20 de noviembre, y finalmente por la LO 2/2009, de 11 de diciembre. *Vid.* M.Á. SÁNCHEZ JIMÉNEZ (coord.), *Derecho de extranjería. Un análisis legal y jurisprudencial del régimen jurídico del extranjero en España (Jurisprudencia y formularios)*, DM, 2005.

¹⁴ El primer RD 864/2001 cambió al RD 2393/2004, de 30 de diciembre, después al RD 557/2011, de 20 de abril, y finalmente al actual RD 1155/2024, que demoró su entrada en vigor hasta 6 meses desde su fecha de publicación.

¹⁵ LA MAR DE ONUBA, *Origen, evolución y situación actual de la Organ Gecco, sesión formativa en la*

subvencionada, además, con fondos europeos. Desde entonces, para aquellas situaciones de contratación en Marruecos, las empresas freseras españolas han dejado en manos de su representante principal Freshuelva y la Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC), servicio público de empleo marroquí, la selección de la mano de obra para cubrir las ofertas de trabajo que presentaban. Si bien, este proceso no ha quedado libre de críticas por diversas contrariedades legales que serán analizadas más adelante.

2.2. Funcionamiento de la GECCO

La contratación de personas extranjeras está permitida por el ordenamiento español, pero queda regulada bajo una serie de condiciones y especificaciones que se desarrollan en el Capítulo III de la LOEX a fin de velar porque el mercado de trabajo nacional no se vea perjudicado por un abuso de la contratación extranjera y llevar del mismo modo, un control del flujo migratorio.

En el art. 38 LOEX que desarrolla en el art. 75 del RD 1155/2024 sobre la determinación de la situación nacional de empleo, queda estipulada la elaboración de un Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura: empleos que no logran abastecerse con la oferta de mano de obra nacional para los cuales es apto satisfacer la demanda con la contratación de personas extranjeras. Con base a este informe, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones podrá aprobar anualmente una previsión de las ocupaciones y cifras de puestos de trabajos susceptibles de ser cubiertos mediante la GECCO (art. 39 LOEX y art. 115, RD 1155/2024).

Ahora, quienes no pertenezcan a algún Estado Miembro de la Unión Europea, al Espacio Económico Europeo o Suiza y quieran trabajar por cuenta ajena en territorio español, deberán disponer de la autorización administrativa de residencia y trabajo del art. 36 LOEX, cuya figura responsable de tramitar el proceso será la parte contratante. En el caso de las actividades de temporada, estas personas deberán poseer la autorización de residencia temporal y trabajo para actividades de temporada del art. 101 del RD 1155/2024 que tendrá una duración de cuatro años susceptible a renovación del empresario que habilitará a la persona a trabajar en España durante un periodo de actividad máximo de nueve meses durante cada año de la autorización plurianual. Para este tipo de contratación será obligatorio, de acuerdo con el art. 102.1.b del RD 1155/2024, concertar un contrato

Universidad de Huelva, en www.youtube.com/@lamardeonuba1392, 18 mayo 2024.

fijo-discontinuo del art. 16 ET¹⁶.

Del Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura se determina un número limitado de autorizaciones de trabajo en aquellos sectores cuya cobertura es difícil de suplir por la mano de obra autóctona, entre las que destaca la agricultura. En efecto, no cualquier trabajo puede ser cubierto a través de esta contratación administrativa. El procedimiento regulado en el art. 39 LOEX y el Título VI sobre la GECCO del RD 1155/2024 queda ampliado por la Orden Ministerial que se emite cada año para la GECCO¹⁷. En esta orden se conciben las formas existentes para formular las ofertas de trabajo: genérica y nominativa; y los tipos de migraciones existentes: estable y circular.

La contratación genérica incluye un proceso de búsqueda y contratación de nuevos perfiles a los que se les deberá solicitar una autorización inicial. Entre tanto, la nominativa se dirige a aquellas empresas o representantes que se trasladan al país tercero para realizar el proceso de selección o cuando la persona trabajadora hubiera sido sujeto de autorización previa y hubiera cumplido con sus obligaciones de retorno y trabajo (art. 18, Orden GECCO 2025).

De manera habitual, en el sector agrícola prima la contratación circular, aquella por la que se tramita la autorización plurianual de trabajo y residencia del art. 101 del RD 1155/2024 anteriormente explicada. Ahora bien, la libertad de las personas que se rigen por este tipo de contratación queda limitada a una serie de situaciones que, de darse, implicaría la retirada de la autorización y la exclusión del procedimiento. Estas, consisten en: incumplir el compromiso de retorno firmado antes de venir a territorio español, abandonar injustificadamente la actividad antes de tiempo, trabajar para un empleador distinto al que le contrató o en un sector distinto para el que tiene permiso en la autorización o realizar con dolo y falta de diligencia el trabajo.

El art. 5 de la Orden GECCO 2025 permite a las empresas o sus representantes legales presentar ofertas individualizadas o una acumulación de solicitudes de varios empleadores del sector. Es requisito mínimo en el segundo caso que las características de las ofertas sean homogéneas y en el

¹⁶ Se presta atención a si este requisito será o no cambiado tras la modificación del art. 15.2 ET del pasado 2 de abril de 2025 por el cual se permite la celebración de contratos por circunstancias de la producción para las empresas del sector agropecuario.

¹⁷ Para 2025 es la Orden ISM/1488/2024, de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025. Puesto que fue emitida con anterioridad a la reforma mencionada del art. 15.2 ET, no prevé la posibilidad de la contratación por circunstancias de la producción del sector agropecuario, más se está pendiente de este dato para la próxima Orden GECCO para el año 2026.

caso de la migración circular, que también se indique la fecha de inicio y fin de la actividad, un dato importante de recordar para más adelante.

En este aspecto, el art. 2 de la Orden GECCO 2025 resalta que, para los casos de las contrataciones en el sector agrícola, tales solicitudes se hagan «de forma preferente a través de alguna de las citadas organizaciones empresariales a las que hayan atribuido su representación legal». En las freseras de Huelva, su representante es Freshuelva, asociación sectorial de los productores y comercializadores de fresas de la provincia que acoge en la actualidad al 95% de las empresas freseras del campo onubense. Se describe a sí misma como la interlocutora sectorial «frente a las Administraciones públicas, los sectores productores homólogos de otros países, los medios de comunicación y agentes sociales y económicos»¹⁸ y se encarga de organizar los procesos de selección de las GECCO en colaboración con la ANAPEC.

3. Irregularidades: selección, contratos y aislamiento social

3.1. Criterios de selección

Para hablar de las características personales de la persona trabajadora de la fresa, debe comenzarse tratándose un estereotipo de género muy expandido: las mujeres son delicadas, sensibles y poco problemáticas. Un perfil ideal para tratar con un fruto tan pequeño como las bayas y agachar la cabeza ante los abusos empresariales. Esta idea fue la que motivó y mantiene la contratación de mujeres después de haber experimentado problemas con trabajadores hombres del norte de África en campañas anteriores¹⁹.

Se apostó por mujeres de zonas rurales de Marruecos, concretándose en aquellas en las que se instalaron las freseras onubenses e inculcaron el *know-how* del cultivo. Allí, la situación laboral de la mujer rural tiende a ser considerada como una actividad transitoria o complementaria al matrimonio, un sobresueldo que puede aportar ella al núcleo familiar sin comprometerse a descuidar los quehaceres del hogar²⁰. De este modo, participar en las campañas de temporada de cultivo, recogida o almacenamiento constituye para ellas una actividad que requiere atención una pequeña parte del año sin alcanzar a considerarse un trabajo real

¹⁸ Sitio web de [Freshuelva](#), sección [Conáenos](#).

¹⁹ E. GUALDA, [op. cit.](#), p. 625.

²⁰ E. HELLIO, J. MORENO NIETO, [op. cit.](#), pp. 38-39.

también en parte debido a la falta de unión sindical entre las trabajadoras y el origen familiar que tienen las plantaciones.

En atención a estos detalles, ANAPEC rediseñó los criterios de selección de la mano de obra para el proyecto AENEAS-Cartaya dando con el perfil idóneo de persona trabajadora: mujer, con niños menores de catorce años o mayores dependientes y con algún tipo de relación marital (casada, divorciada o viuda). Pero no fue una decisión unilateral: los criterios fueron acordados entre los actores del programa, que, se incide, estaba financiado con fondos públicos europeos. Más adelante, cuando se privatizó el proceso de selección, los agentes españoles añadieron el rango de edad de entre 30-40 años –ahora rebajado a 20-40 años–, el requisito de experiencia y que provinieran de zonas rurales²¹. Todos los actores del proyecto vieron este perfil adecuado para asegurar el cumplimiento del trabajo y el retorno a su país de origen una vez finalizada la campaña gracias a la atadura familiar en Marruecos y ser el sostén económico del núcleo familiar según qué casos.

Aunque se podría imaginar que ha habido una actualización del criterio con el paso de los años, la realidad dista mucho de lo esperado. El informe jurídico de la Brigada Feminista de Observación de 2021²² muestra la realidad en la que conviven las compañeras extranjeras en el campo onubense. Señala que, en la práctica, continúan dándose estas claras diferencias en la contratación por la que atraviesan discriminaciones por razón de sexo, estado civil y situación familiar²³. En este aspecto, existe una reclamación consensuada entre autoras sobre el quebrantamiento que supone esta actuación para los arts. 14 CE, 17.1 ET, 35.2 de la Ley de Empleo, 5 de la Ley Orgánica para la Igualdad entre mujeres y hombres y 15.5 de la Orden GECCO 2025²⁴.

También CCOO ha criticado este filtro de selección²⁵ y reclama su actualización al Ministerio de Trabajo, Migraciones y de la Seguridad Social, resaltando que debe cooperar con la administración marroquí y las

²¹ *Ibidem*, p. 34.

²² P. FILIGRANA GARCÍA, B. LALANA ALONSO, C. MARTÍNEZ MORENO, T. RAMOS ANTUÑANO, *La situación de las jornaleras en los campos de fresa de Huelva. Informe jurídico*, Jornaleras de Huelva en Lucha, 2021.

²³ *Ibidem*, p. 15.

²⁴ *Ibidem*, p. 18; A. DÍAZ CARREIRAS, *Jornaleras del campo. Un análisis crítico al protocolo contra el acoso sexual y por razón de género en el convenio del campo de Huelva*, en *Jurisdicción Social*, 2025, n. 268, p. 10; I. ECHAJRI AMHAOUCH, *op. cit.*, p. 111; M. MOLINA-FERNÁNDEZ, A. FERNÁNDEZ-QUIROGA, *La trata en las mujeres temporeras y asentamientos en Huelva. España: nuevas vulnerabilidades, nuevos desafíos*, en *Revista Espiga*, 2023, n. 46, p. 125.

²⁵ LA MAR DE ONUBA, *Una ONG marroquí denuncia ‘condiciones discriminatorias en la selección de trabajadores’ para la recogida de fresas en Huelva*, en *revista.lamardeonuba.es*, 16 enero 2019.

organizaciones empresariales para modificarlo y ponerlo al nivel de la contratación española.

3.2. Contratación y trabajo: expectativa vs realidad

3.2.1. La firma del contrato

Como es de saber, previa firma del contrato es necesario que la persona esté debidamente informada sobre las condiciones en las que desarrollará la actividad, así como de sus derechos, obligaciones y deberes como trabajadora. Dicha información debe quedar por escrito en el contrato de trabajo en aquellos casos en los que la duración de la relación sea superior a cuatro semanas de acuerdo con el art. 8.5 ET, cuyo principio base queda aplicado también en la contratación en origen mediante los arts. 118.2 y 119.2 del RD 1155/2024 y 3.2.c de la Orden GECCO 2025. No obstante, en la práctica, se puede observar un comportamiento diferente.

El [informe jurídico](#) anteriormente mencionado abarca la información de testimonios de trabajadoras en origen que llegaron a España sin ser plenamente conscientes del objeto de su prestación de servicios, condiciones laborales o las acciones que podían ejercer como trabajadoras a pesar de la existente obligación empresarial.

Durante el proceso de selección las representantes empresariales como Freshuelva se trasladan a Marruecos para establecer una primera toma de contacto con futuras trabajadoras del contingente. Es habitual que vayan acompañadas de un intérprete o traductor o que pidan a una de las mujeres presentes que mejor entienda el español que ejerza de traductora para sus compañeras. En esa charla informativa, se les comunica cuáles serán sus condiciones laborales, en especial sobre tiempo de trabajo y salario tratando el tema de la duración diaria de sus jornadas de ocho a nueve horas, sus descansos semanales, el pago de las horas extra y también del traslado de su país a España hasta la finca en la que vivirán durante la temporada de la campaña.

A continuación, lo ideal sería que se les repartiera el contrato de trabajo en un idioma que comprendan si es que el español no es su lengua vehicular, como prevén los arts. 107.1.b, 118.2 y 119 del RD 1155/2024 y 3.1 de la Orden GECCO 2025, para garantizar que todas las personas sean conocedoras de sus condiciones laborales y evitar la firma bajo un engaño que podría ponerlas en una posición de mayor vulnerabilidad.

Sin embargo, es habitual encontrar a (ex)trabajadoras que testimonian que el contrato les fue entregado únicamente en español con la premisa de

que su contenido era el mismo al que se había explicado en voz alta durante la reunión²⁶. Otras testigos cuentan que, una vez firmado, no recibieron copia del mismo y situaciones más graves en las que directamente no obtienen la documentación o la otorgan ya firmada y en castellano²⁷ quebrantando el principio del art. 8.2 ET sobre la obligatoriedad de formalización por escrito de determinados contratos de trabajo, entre ellos, el contrato de trabajo fijo-discontinuo, y los art. 119.3 del RD 1155/2024 y 3.1 de la Orden GECCO 2025 sobre la obligatoriedad de otorgar toda la información que gira en torno a la contratación y condiciones de trabajo en un idioma que la persona trabajadora comprenda.

La asociación Jornaleras de Huelva en Lucha denuncia también otra práctica engañosa en este proceso. Consiste en incluir dentro de los documentos a firmar un papel de renuncia al transporte que legalmente debe poner la empresa para el traslado a la finca en España conforme al art. 107.1.c del RD 1155/2024. Las trabajadoras lo firman pensando que forma parte del trámite sin ser conscientes de la cesión a la que están accediendo. Esto último causa que quienes pretendan ir al llamamiento, en especial quienes proviene de zonas rurales alejadas de la ciudad, deban endeudarse ya no solo para tramitar la documentación administrativa necesaria para incorporarse en la contratación contingente, sino, además, para ir hasta España con la esperanza de que el dinero que ganen sea suficiente para cubrir los gastos ocasionados²⁸.

3.2.2. Asunción de gastos de la estancia y de salud: ¿se cobran?

Una vez superado el proceso de selección y firma, las vivencias de las trabajadoras contratadas ya en el territorio español implican la asunción de una serie de gastos relativos al desarrollo de su prestación de servicios.

El art. 109 del RD 1155/2024 pone por obligación la puesta a disposición de un alojamiento para las personas trabajadoras de temporada por parte del empleador. Este alojamiento debe reunir las condiciones óptimas recogidas en el artículo y en el Anexo IX de la Orden GECCO 2025 para el sector agrícola en relación a su art. 3, donde se establece la obligación de garantizar un alojamiento adecuado que reúna las condiciones

²⁶ L. MARTÍNEZ VALERO, *Women's Link is representing four female migrant workers who suffered labour exploitation and sexual harassment while harvesting strawberries in Spain*, en womenslinkworldwide.org, 10 marzo 2019.

²⁷ INSTITUTO DE LAS MUJERES, *Retratos de la precariedad: Temporeras de la fresa y otros frutos rojos en Huelva*, Boletín de Igualdad en el Empleo, 2023, n. 5, p. 16.

²⁸ *Ibidem*, p. 12.

habitabilidad, higiene y condiciones sanitarias cuyo cumplimiento queda supeditado a verificación. Este hospedaje para la mano de obra tiene carácter gratuito de manera preferente de acuerdo al art. 109.1 del RD 1155/2024, si bien es un hecho que la parte empleadora puede exigir el pago de una renta por el alojamiento y también por los suministros cuyos costes quedan topados con los siguientes límites: el pago de la renta no podrá superar al 15% del IPREM y el de los suministros, al 22% del IPREM teniendo en cuenta la suma de la renta.

Sin perjuicio de ello, el art. 13 del Convenio Colectivo del Sector de Trabajadores del Campo de la provincia de Huelva 2021-2025, suscrito con fecha 18 de enero de 2023 y publicado el 9 de febrero de 2023, establece que aquellos alojamientos facilitados para los trabajadores tendrán carácter gratuito. Ahora, en la realidad, las empleadoras onubenses realizan descuentos directamente sobre la nómina de las trabajadoras para cubrir los gastos del alojamiento lo que quebranta tanto lo estipulado en la norma convencional, como el mencionado art. 109 en su apartado 1 que prohíbe la deducción automática del salario de la persona trabajadora para hacer pago de los gastos.

Situación similar se da con la atención sanitaria y la compra de medicamentos: son ellas quienes deben aportar el dinero para pagarlo porque, insisten, los empresarios no las llevan al médico ni tampoco les dan de baja laboral si enferman²⁹. Fátima Ezzohayri Eddriouch, presidenta de la Asociación de Mujeres Migrantes en Acción (AMIA), pone voz a las quejas más frecuentes que le llegan de las trabajadoras del contingente³⁰ entre las que destacan las pésimas condiciones de la vivienda que incumplen los mínimos estipulados en el Anexo IX de la Orden GECCO en relación al art. 3.2.a de la misma y con ello, el mínimo garantista del art. 13 del Convenio Colectivo del Campo de Huelva; y la ausencia de atención médica donde el empresario ignora sus deberes empresariales de protección del art. 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la comunicación de baja del art. 139 de la Ley General de la Seguridad Social. En este aspecto es interesante resaltar lo que mencionan Briones-Vozmediano y otros:

²⁹ S. PÉREZ, [Las "nadies" de la fresa: una campaña más de irregularidades para las jornaleras marroquíes](#), en www.elsaltodiario.com, 10 julio 2022.

³⁰ P. SUÁREZ, [La otra cara de la contratación en origen: Zabra, la jornalera devuelta a su país enferma y sin derechos](#), en www.elsaltodiario.com, 8 septiembre 2025.

Aunque estas personas tienen derecho reconocidos, la temporalidad de sus trabajos y no ser nacionales del país de acogida limita su protección legal y la restricción de acceso a servicios sociales o sanitarios³¹.

En suma, la falta de información sobre derechos legales y convencionales favorece la continuidad de estas vivencias que conllevan a situaciones de endeudamiento permanente e inexistencia de ganancias³² y condiciones denigrantes que atentan contra la salud personal de un colectivo racializado que es tratado como ciudadanos de segunda.

3.2.3. Consecuencias del aislamiento: abusos laborales y sexuales

A razón de la lejanía de las fincas y las explotaciones agrarias respecto a los núcleos urbanos, la mano de obra del contingente acaba relacionándose en un círculo pequeño y limitado.

Este círculo laboral está conformado mayoritariamente por mujeres cuya lengua materna es distinta al español y no todas confluyen en la misma –árabe, tamazigh, rumano, polaco, etc.–, cual cosa dificulta la relación interna y crea nichos cerrados de interacción. Esta barrera idiomática es determinante para la adecuada integración sociocultural y, sobre todo, para la detección y denuncia de infracciones empresariales.

Junto al sesgo sexista en la contratación, el aislamiento social es una de las circunstancias señaladas por Miñarro Yanini³³ que hacen más proclives a las trabajadoras de los frutos rojos a sufrir abusos laborales. Desde el momento que las trabajadoras del contingente llegan a España, se inicia el “protocolo de canalización de los desplazamientos” donde sufren un seguimiento muy cercano por parte de la empresa que controla su movilización de la residencia al trabajo. En el caso de que alguna de las jornaleras quisiera realizar algún viaje al exterior de estas zonas para algo que no sea la compra de la semana, surgen prejuicios empresariales entre los que destaca la falta de compromiso con el trabajo y la duda de su moralidad³⁴. La disconformidad empresarial comporta un movimiento

³¹ E. BRIONES-VOZMEDIANO, S. ANDRÉS-CABELLO, A. ESCRIG-PÍNOL, J.A. GONZÁLEZ-RODRÍGUEZ ET AL., *Trabajo agrícola y migración en España: precariedad sociolaboral y salud (Proyecto AGROMISALUD)*, en *Gaceta Sanitaria*, 2022, n. 1, p. 75.

³² P. FILIGRANA GARCÍA, B. LALANA ALONSO, C. MARTÍNEZ MORENO, T. RAMOS ANTUÑANO, *op. cit.*, p. 22.

³³ M. MIÑARRO YANINI, *La acción convencional en el sector de la recolección de los frutos rojos: nuevos marcos de integración para erradicar los abusos contra las inmigrantes*, en *Temas Laborales*, 2019, n. 149, p. 104.

³⁴ E. HELLIO, J. MORENO NIETO, *op. cit.*, p. 35.

interno entre la mano de obra que, temerosa de que se le relacione con esas ideas, actúa aislando a la trabajadora “desobediente” en pro de su aseguranza profesional.

Algunas de las empresas sobrepasan este control abusivo y emplean prácticas como la confiscación de pasaportes y/o retención sistemática del salario, cuyo objetivo es asegurar que las trabajadoras permanezcan en sus puestos y no traten de salir fuera de los horarios impuestos o escapar o, por el contrario, retenerlas en el país para tener una mano de obra en situación irregular vulnerable y, por fin, maleable.

Esta realidad compone un mecanismo de chantaje que sirve no solo para obtener mayor rendimiento laboral, sino además como un medio por el cual demandar intercambios sexuales forzados a las trabajadoras. Estas prácticas son claros reflejos de dos formas contemporáneas de esclavitud moderna: el trabajo forzoso y la explotación sexual. La OIT, Walk Free y la IOM resaltan que las mujeres en situación de trabajo forzoso son más proclives a ser objeto de violencia física y sexual y de chantajes y amenazas contra familiares³⁵, hechos testimoniados en la SAP de Huelva 142/2014, del 24 de abril (rec. 143/2014)³⁶.

Otra forma de control abusivo es la imposición de castigos. Declaraciones como la siguiente hechas por un propietario de finca muestran el pensamiento mercantilista que se tiene de un negocio cuya base se sustenta en la explotación humana que presta servicios en condiciones muy duras y poco protegidas: «Las mujeres que cogen veintidós, veintitrés cajas [al día] cogen su sueldo. Las que hacen menos, les pongo yo dinero encima»³⁷. Ante el bajo rendimiento, la empresa responde privando a las jornaleras de ir a trabajar para hacerles “recapacitar” y corrijan su comportamiento a los cánones esperados de un ejemplar jornalero. Con esta excusa, se confina a la trabajadora en la finca durante días sin derecho a sueldo ni ocupación efectiva. También se dan condenas consistentes en aumentar la carga de trabajo y la duración de las jornadas por el mismo salario inicial –que en ocasiones no coincide con el que se había prometido– que experimentan especialmente quienes que se negaron a acceder a las coacciones sexuales.

Cuando las jornaleras protestan por las condiciones laborales, las

³⁵ OIT, WALK FREE, IOM UN MIGRATION, [*Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna. Trabajo forzoso y matrimonio forzoso. Resumen ejecutivo*](#), 2022, p. 7.

³⁶ En el FD 6º se relata la vivencia de unas de las trabajadoras que relataba el hostigamiento a mantener «relaciones sexuales por el empleador [...] con la promesa de ponerle un piso en Rabat, ayudarla a cuidar a su hijo y bajo la amenaza de no contratarla si no se accede a sus pretensiones sexuales».

³⁷ E. HELLIO, J. MORENO NIETO, [*op. cit.*](#), p. 38.

irregularidades contractuales, los abusos o por la reclamación del pago de horas extra –que no son controladas– la pena va desde una amonestación verbal denigrante a la amenaza de devolverlas a su país sin renovación para el próximo llamamiento. Lo mismo ocurre cuando se juntan con sindicatos o se unen a ellos, hecho que vulnera tanto el art. 4.1.b ET como el art. 28 CE sobre su derecho fundamental a la libre sindicalización.

La asociación Jornaleras de Huelva en Lucha reclama que la intención es infundir miedo y atemorizar a la mano de obra para que no denuncien estas prácticas deshumanizantes y contrarias al derecho del trabajo y que, al mismo tiempo, no se acerquen a sindicatos u organizaciones que puedan asistirlas social y jurídicamente. Como ejemplo de la angustia existente, el [informe jurídico de 2021](#) relata cómo debieron llevar a cabo las entrevistas con las trabajadoras del contingente a escondidas en bosques o *parkings* de centros comerciales por el temor a que fueran vistas en su compañía y les perjudicara laboralmente³⁸.

3.2.4. La duración de la temporada y la duración del contrato de trabajo

Alcanzando el final, solo queda por tratar la problemática que se genera a consecuencia de la barrera lingüística e informativa de las instituciones contratantes: la duración del contrato.

El modelo de contrato que se hace a las trabajadoras del contingente es el fijo-discontinuo del art. 16 ET con la especialidad de la previsión de duración de cuatro años supeditada a renovación del empleador y el cumplimiento de los requisitos normativos de la concesión de la autorización de residencia y trabajo de los arts. 101 y 102 del RD 1155/2024. En este modelo es obligatorio especificar la duración del periodo de ocupación, aunque esta puede ser de manera estimada³⁹ al tratarse de una actividad cíclica que puede sufrir cambios en los tiempos de inicio y fin: madurez tardía, fin de la cosecha, cambios climatológicos, etc.

De las pocas cosas en claro que tienen las trabajadoras del contingente al llegar a Huelva es la fecha de fin de contrato que estipula en su documento de trabajo. Sin embargo, no todas conocen que es orientativa. Por esta razón, cuando la empresa comienza a organizar la extinción de los contratos y el viaje de vuelta a su país de origen porque la recolección ha

³⁸ P. FILIGRANA GARCÍA, B. LALANA ALONSO, C. MARTÍNEZ MORENO, T. RAMOS ANTUÑANO, [*op. cit.*](#), p. 9.

³⁹ STSJ Andalucía 1960/2022, de 30 de junio (rec. 2316/2020).

sido más rápida de lo esperado o porque este año había menos bayas que recoger y se ha acabado la actividad antes de lo previsto, se genera un malestar entre la mano de obra provocado por la confusión y la falta de información. Allí donde las trabajadoras reclaman que les están quitando días de trabajo, la empresa insiste que no hay más faena.

Ante este malentendido es vital fijar el foco en la deficiente actuación de los agentes que intervienen durante todo el proceso de la contratación. Queda claro que no se informa de manera suficiente y adecuada a las trabajadoras como demanda el art. 3.2.b de la Orden GECCO 2025 y el art. 119.3 del RD 1155/2024; pero se deja pasar este incumplimiento empresarial porque interesa tener una mano de obra ignorante que ayude a sostener su productividad a base de la precariedad laboral. A fin de cuentas, estos agentes son conscientes del aura de vulnerabilidad que envuelve a esta mano de obra y toman ventaja de ello⁴⁰.

4. Agentes sociales y cambios normativos: comienzos y críticas protocolarias

4.1. Inicio del cambio entre las jornaleras

En el año 2018, un grupo de temporeras marroquíes interpusieron denuncia contra la empresa para la que trabajaban por haber permitido que se produjeran abusos sexuales contra ellas con ocasión de su prestación de servicios⁴¹. La repercusión de su caso alcanzó medios de comunicación internacionales⁴² que empujó a los agentes sociales, sindicales e institucionales de la zona española a reaccionar, por fin, ante la gravedad de la situación.

Por un lado, la denuncia provocó que un grupo de jornaleras hartas de la ignorancia sindical e institucional fundaran la asociación Jornaleras de Huelva en Lucha que, desde entonces, ha estado luchando por el derecho al trabajo digno en el campo de Huelva. Se puede hacer un seguimiento anual de sus actividades en la *Memoria de actividades* e Informes estadísticos que publican en [su página web oficial](#) donde recogen las actividades jurídicas en las que han participado y registran el paso y evolución de casos jurídicos y denuncias de trabajadoras y trabajadores de años anteriores,

⁴⁰ J.E. RUIZ SAURA, [op. cit.](#), p. 197.

⁴¹ L. MARTÍNEZ VALERO, [op. cit.](#)

⁴² P. MÜLLER, S. PRANDI, [Violadas en los campos de Europa](#), en [www.buzzfeed.com](#), 18 mayo 2018.

entre otras. Su lucha les ha abierto las puertas a las instituciones públicas en 2021 con la Ministra de Igualdad de por entonces, Irene Montero Gil, y con la Ministra de Trabajo, Yolanda Díaz Pérez⁴³, y en 2025 de nuevo con esta última.

En la reunión mantenida con la Ministra de Trabajo en 2021, la asociación Jornaleras de Huelva en Lucha logró que se comprometiera a reforzar la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (ITSS) lo que constituía una de sus principales reivindicaciones. Es necesario hacer una breve matización respecto al cuerpo de ITSS en la zona onubense, pues la falta de respuesta suficiente tiene conexión directa con la carencia de recursos humanos capaces de abarcar a todas las empresas de la región. Con los últimos datos publicados del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social del año 2023⁴⁴, la insuficiencia del cuerpo de la zona se evidencia con el dato de que solamente 28 efectivos –contando inspectores y subinspectores– debieron abarcar las más de 25.000 empresas activas de la provincia ese mismo año sin incluir en el cálculo que cada empresa agraria cuenta con varias explotaciones⁴⁵.

Retornando a la línea de estudio, la asociación Jornaleras de Huelva en Lucha volvió a reunirse a inicios de octubre de este 2025 con la Ministra de Trabajo para trasladarle los informes estadísticos que han ido realizando a lo largo de estos años junto a las denuncias y las pruebas que han recopilado de la muestra de los abusos vividos en el campo. También le entregaron una hoja de ruta con propuestas y reivindicaciones que se espera que se estudie para «trabajar [...] [por] los derechos de las personas trabajadoras del campo»⁴⁶.

En cuanto a su actividad sindical, a principios de año la asociación Jornaleras de Huelva en Lucha dio el paso para unirse a la Sindical Obrera Andaluza (SAO)⁴⁷ y cuenta ya con dos secciones sindicales SAO-Jornaleras de Huelva en Lucha, una de las cuales ha marcado historia al tratarse de la primera sección sindical española en Marruecos promovida directamente por trabajadoras temporeras del contingente⁴⁸. Esta acción adquiere mayor

⁴³ A. PINTO LEPE, [Memoria de actividades septiembre 2021-diciembre 2021](#), Jornaleras de Huelva en Lucha, 2023, p. 3.

⁴⁴ ITSS, [Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2023](#), 2023.

⁴⁵ Datos extraídos del INE, *Empresas activas*, apartado *Empresas por provincia y condición jurídica*, selección Provincia de Huelva, todas las empresas, año 2023.

⁴⁶ JORNALERAS DE HUELVA EN LUCHA, [Esta mañana, nos hemos reunido nuevamente con la Vicepresidenta y Ministra de Trabajo, @Yolanda Diaz , y el Secretario de Estado, Joaquín Pere Rey, máximos representantes de @empleogob](#), en [x.com](#), 14 octubre 2025.

⁴⁷ A. PINTO LEPE, M. FERNÁNDEZ COLL., [Informe estadístico Campaña 24/25](#), Jornaleras de Huelva en Lucha, 2025.

⁴⁸ [Ibidem](#), p. 9.

relevancia en la lucha al tratarse de un colectivo que ha sido invisibilizado y limitado históricamente frente a la capacidad de reacción a los abusos sufridos⁴⁹.

Igual relevancia adquiere el juicio celebrado el pasado 20 de octubre por la primera demanda interpuesta por SAO-Jornaleras de Huelva en Lucha por despido improcedente de una trabajadora del contingente que se encontraba en Marruecos contra la empresa para la que prestaba sus servicios por no haberla llamado para ir a trabajar esta campaña. Teniendo en cuenta las dificultades que conlleva este proceso para la trabajadora desconocedora del idioma y la normativa nacional, el juicio abre las puertas para que futuras personas trabajadoras contratadas en origen puedan denunciar la vulneración de sus derechos sin necesidad de estar presentes en España⁵⁰.

4.2. Reacción sindical e institucional: crítica al protocolo del Convenio Colectivo del Campo de Huelva 2021-2015

En efecto, las instituciones que debían velar por la seguridad y bienestar de las personas trabajadoras del campo han estado fallando durante demasiado tiempo. La visibilidad de los abusos y las condiciones infrahumanas tanto laborales como cotidianas de la mano de obra tras la denuncia de 2018 fue el desencadenante del cambio en la forma en la que se desarrollarían las campañas siguientes⁵¹.

En junio de 2018, la consejera de Justicia e Interior se reunió con las representantes del sector fresero –entre ellas, la Asociación Agraria Jóvenes Agricultores (ASAJA) de Huelva y Freshuelva– y los sindicatos más representativos CCOO y UGT para promover un protocolo de concienciación sobre perspectiva de género y de actuación ante abusos sexuales⁵².

A fecha de 9 de octubre de 2021, ASAJA Huelva y CCOO firmaron el Convenio Colectivo del Sector de Trabajadores del Campo de la provincia

⁴⁹ LA MAR DE ONUBA, [#SeAcabó: registrada en Huelva la primera sección sindical promovida por trabajadoras marroquíes contratadas en origen](#), en revista.lamardeonuba.es, 3 mayo 2025.

⁵⁰ JORNALERAS DE HUELVA EN LUCHA, [Noticias importantes de última hora](#), en www.instagram.com, 21 octubre 2025.

⁵¹ A. MÁRQUEZ TEJÓN, H. WILSON (coords.), [Temporeras marroquíes en la agricultura onubense. Condiciones de trabajo y estancia de las trabajadoras contratadas en origen](#). Resumen ejecutivo, Women's Link Worldwide, 2019, p. 6.

⁵² HECONOMÍA.ES, [La Junta y el sector fresero consensúan un protocolo de actuación con las temporeras](#), en www.heconomia.es, 13 junio 2018.

de Huelva para los años 2018-2020 que destacó en el sector agropecuario nacional al ser el primer Convenio Colectivo en el que se dedicaba una serie de artículos a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y en el que se instauraba un protocolo de prevención y actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo⁵³. Todo ello se ha mantenido en el nuevo Convenio Colectivo del Campo de Huelva para los años 2021-2025, suscrito el 3 de febrero de 2023. Sin embargo, este protocolo ha sido fuertemente criticado al tener una actuación tan limitada y reproducir lógicas patriarcales que sitúan, de nuevo, la carga de la responsabilidad en la mujer.

4.2.1. Enfoque integrador, la mediadora intercultural y privilegios de los sindicatos firmantes

Antes de comenzar el análisis crítico del protocolo cabe hacer una breve incisión en el enfoque que se le dio al Convenio Colectivo. El nuevo marco regulador de gestión efectiva del riesgo de violencia y acoso en el trabajo se orientó hacia en la integración sociolaboral de las mujeres trabajadoras migrantes con el objetivo de combatir el aislamiento, factor de riesgo principal del abuso y acoso sexual⁵⁴.

El art. 35 del Convenio, sobre igualdad de trato y oportunidades, incorpora el objetivo de garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades sea real y efectivo. Para ello se compromete al desarrollo de políticas de igualdad dirigidas a prevenir cualquier tipo de discriminación. Del mismo modo impone la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad propios para las empresas con más de 250 personas trabajadoras de alta en el periodo de máxima actividad y para aquellas con más de 200 cuando hubiera existido acuerdo previo y expreso favorable de la Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad, una nueva figura que incorpora el Convenio en el art. 35.3.

Esta comisión queda integrada por dos miembros por cada una de las partes firmantes. Su actividad gira en torno a la interpretación y aplicación de las disposiciones relativas a los planes de igualdad en el caso de que hubiese dudas, el seguimiento de evolución de estos mismos, la elaboración de dictámenes técnicos sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre, realizar campañas de sensibilización e información en

⁵³ HUELVA24, [El nuevo convenio del campo incluye un protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual](#), en www.huelva24.com/economia, 9 octubre 2018.

⁵⁴ M. MIÑARRO YANINI, [op. cit.](#), p. 105.

los lugares de trabajo y zonas de alojamiento y evaluar una memoria anual sobre igualdad de oportunidades en el sector agrícola. Entre sus competencias también se incluye la elaboración de estudios de igualdad y evaluación de la situación laboral de las mujeres trabajadoras del sector en el que se tomarán en cuenta aspectos como los criterios de selección y contenidos en las ofertas de empleo y los canales de información y/o comunicación que fueran usados durante los procesos de selección.

Paralelamente, se desarrollan dos figuras en pro de lograr el objetivo propuesto: el agente de igualdad y la mediadora intercultural con perspectiva de género (art. 35.4 del Convenio). Es cierto que, como apunta Miñarro Yanini, parece que quisieron centrar la atención en el rol de la persona mediadora intercultural con perspectiva de género⁵⁵ puesto que cuando se acude al cuerpo de este apartado, refiriéndose a ambos papeles, menciona que:

La creación de esta figura supondrá asegurar una mejor integración sociolaboral de las personas trabajadoras, y en especial de las mujeres migrantes que desempeñan sus trabajos durante la campaña»⁵⁶.

Entre sus funciones principales se encuentra la de facilitar el conocimiento del idioma y los derechos laborales a la mano de obra y evitar el aislamiento sociocultural que pudiera sufrir, prestando especial atención al que pudiera acometerse fuera del horario laboral. Por contra, existe otro deber que goza de carácter potestativo, pues redacta textualmente que la figura «podrá suponer el enlace o persona de contacto» para la denuncia de discriminaciones o abusos de cualquier índole. Tal optionalidad da libre arbitrariedad a esta función que resulta clave para crear un espacio de confianza al que la mano de obra, que se encuentra en una situación vulnerable, pueda acudir a denunciar sin miedo.

Ahora bien, estas figuras carecen de aplicabilidad inmediata en los centros de trabajo. El régimen previsto en el Convenio Colectivo requiere que la persona que fuera a tomar el cargo, por un lado, sea acordada entre las partes firmantes del Convenio, es decir, CCOO y ASAJA Huelva; y por otro, que sea poseedora de una habilitación administrativa que le permita desarrollar tales funciones. Estos pasos previos no hacen sino alargar el proceso e impide prestar la atención debida a estas personas trabajadoras migrantes, cuando podría acudirse a otros procedimientos de selección más ágiles, por ejemplo, elegir a quien/es fuera/n a desarrollar el papel de agente

⁵⁵ *Ibidem*, p. 109.

⁵⁶ Art. 35.4 del Convenio Colectivo del Campo de Huelva 2021-2025, suscrito el 3 de febrero de 2023.

de igualdad y/o de mediadora intercultural por la fuerza de trabajo mediante votación (entre la mano de obra, a elección de un candidato sindical, delegados de personal, etc.).

Por otra parte, pero en la misma línea, el trámite de la «habilitación de la administración correspondiente»⁵⁷ que debe sustentar la persona podría ser comprensible si viniera justificada de la necesaria formación en igualdad, racismo e integración social que debería tener aparejado estas figuras, más no se referencia nada al respecto. En sí, lo que se necesita para ser agente de igualdad o mediadora intercultural es contentar a ambas partes y tener un papel con la aprobación administrativa, unos requisitos que podrían revisarse para su modificación a futuro.

Otro aspecto interesante que se firmó en el Convenio Colectivo analizado es el acceso de «los sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo», en este caso CCOO, a «acceder a las fincas para celebrar asambleas y/o visitar a las mujeres inmigrantes». Este permiso regulado en el actual art. 35.1 del Convenio, parece un modo de condicionar a otros sindicatos a firmar el acuerdo para gozar del privilegio que, en sí, limita el campo de intervención y actuación sindical. Con la reciente reforma del RD 1155/2024, el apartado presentado quedaría en parte obsoleto en tanto que el nuevo art. 109.3 permite a organizaciones sindicales –firmantes y no firmantes del acuerdo social– entrar en los alojamientos, previa autorización de las personas trabajadoras, con el objetivo de verificar el cumplimiento de los requisitos de alojamiento del articulado. Aunque no refiere nada acerca de la celebración de asamblea, es una materia que podría quedar abierta a discusión en relación con la libertad sindical.

4.2.2. Crítica al protocolo de actuación frente acoso sexual y por razón de sexo

El objetivo del protocolo establecido para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo –que se contiene en el art. 36 del Convenio Colectivo del Campo de Huelva– es «prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo», conforme a la definición que estos conceptos efectúa el art. 7, apartados 1 y 2, de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁵⁸.

⁵⁷ *Idem.*

⁵⁸ El art. 7 de la LO 3/2007 en su apartado 1 define el *acoso sexual* como «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca

Ante estas situaciones se establecen dos tipos de actuaciones con dos objetivos complementarios: la prevención de la violencia y acoso y la protección de las víctimas. De acuerdo con el primero de los objetivos se establecen medidas orientadas a la prevención y evitación de situaciones de acoso o susceptibles de constituirlo. Mientras que en relación a la protección de las víctimas se instaura un procedimiento interno de actuación para los casos de denuncia o queja de acoso a una persona trabajadora.

Se pretende centrar la atención en la segunda actuación al ser esta la que más pie da a dilemas.

El procedimiento de actuación interno se activa cuando se presenta la denuncia por acoso a la dirección de la empresa en la que se ha producido, ante la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) o ante un miembro de la Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad, pudiendo ser presentada por la víctima, la RLT o cualquiera que tuviera conocimiento de la situación.

El siguiente paso consiste en instruir un expediente que correrá a cargo del departamento de recursos humanos (RRHH) de la empresa afectada. Esta decisión ha sido fuertemente criticada al ser que, en primer lugar, la RLT queda desprendida a un papel meramente observador durante el proceso en el que solo debe ser informada de la situación si la víctima da el consentimiento de ello. Seguidamente, es necesario matizar que el departamento de RRHH no es un órgano que genere confianza a la mano de obra de estudio considerando su situación de vulnerabilidad y de dependencia mantenida con la organización empresarial, subraya debidamente Díaz Carreiras⁵⁹. Como alternativa, la autora sugiere la creación de una comisión de investigación independiente formada por la representación laboral y personal técnico especializado en la materia⁶⁰, un aspecto que podría abrir las puertas a una atención detallada de cada caso y disminuir el temor a querellarse. Por último, solo añadir el vacío de un *modus operandi* para cuando la empresa carece de dicho departamento, pues al no especificarse podría entenderse que quien se encargaría podría ser el propio empresario.

Una vez abierta la instrucción, el procedimiento se divide en dos: la

el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo»; en el apartado 2 define el *acoso por razón de sexo* como «cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

⁵⁹ A. DÍAZ CARREIRAS, *op. cit.*, p. 16.

⁶⁰ *Idem*.

Fase previa y la Fase formal. La Fase previa está pensada para aquellos casos en los que un diálogo con la parte denunciada avisando de su comportamiento puede corregir la conducta. La parte instructora realiza unas entrevistas individuales con la presunta víctima y la persona presuntamente acosadora y se comunica a esta otra la necesidad de modificar su comportamiento. Una vez finalizadas las reuniones entre las partes, la instructora elevará su dictamen del caso a Dirección RRHH en los siguientes siete días. Ahora bien, si en el plazo de diez días desde que se comunicó a la parte denunciada de la necesidad de modificar su comportamiento no se aprecia un cambio en este, se dará paso a la Fase formal. Esta, se iniciará con un expediente informativo en el que se recogerán pruebas y se analizará el estado de la cuestión y concluirá, en un periodo no superior a veinte días, con un informe que determinará la existencia o no del acoso, acompañado de las pruebas y diligencias practicadas y una valoración del comité instructor, entre otros. Dicho informe deberá ser presentado ante la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y las partes afectadas.

En este punto, si se determinase la existencia de acoso, la empresa deberá tomar las medidas *disciplinarias* pertinentes hacia la persona agresora en los siguientes diez días naturales entre los que cabe el despido disciplinario del art. 54 ET. En el caso de que la sanción impuesta no extinguiera la relación laboral, deberán tomarse medidas cautelares para evitar que víctima y agresor convivan en el mismo entorno laboral. Sin embargo, el problema yace en que la víctima es quien debe decidir si permanecer en su puesto de trabajo con su agresor o renunciar a este para trasladarse a otro en el que deba comenzar desde cero, a pesar de que se mantengan sus condiciones laborales. Una decisión que afecta negativamente a la trayectoria profesional de la denunciante cuando, alternativamente, la modificación de tiempo y lugar de trabajo podría recaer como sanción sobre la parte acosadora a fin de garantizar la seguridad de la víctima y su indemnidad.

Ciertamente, persiste la alegoría de que la víctima «debe irse para “restaurar” la armonía del entorno laboral»⁶¹. En este aspecto, el TSJ de Galicia en su sentencia 511/2024, de 8 de noviembre (rec. 4188/2024) no solo recuerda que esta elección revictimiza a la persona damnificada –cuya decisión afectará de una forma u otra al ambiente de trabajo–, sino que tampoco debe ser ella quien se encargue de solventar el asunto. Con todo, es necesario memorar que el procedimiento tal y como se está aplicando es contrario al art. 28 de la Directiva (UE) 2024/1385 sobre la lucha contra la

⁶¹ *Idem.*

violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, que prevé que la empresa debe tener información sobre los recursos disponibles para apartar a la persona autora del acoso sexual, que no la víctima, del lugar de trabajo. Por el contrario, el Convenio Colectivo del Campo de Huelva solo refiere a la adopción de medidas pertinentes para evitar la reincidencia del agresor o agresora cuando el procedimiento hubiere determinado la existencia de acoso, pero estas medidas carecen de opciones para garantizar la seguridad en el trabajo, pues se limita a imponer las sanciones de suspensión de empleo y sueldo para faltas graves y también de empleo para las muy graves de su art. 33 sobre el régimen sancionador.

En otro sentido, también cabe analizar el procedimiento cuando no se detectase la existencia de acoso. El apartado 9 del art. 36 del Convenio prohíbe emplear cualquier tipo de represalia contra las personas denunciantes en un intento de mostrar protección y seguridad en el proceso y asegurar la garantía de indemnidad del art. 24 CE, más en el siguiente párrafo del articulado redacta que, sin perjuicio de ello, si se demostrara que la persona actuó de mala fe o con ánimo de dañar a la persona denunciada, la empresa podría adoptar medidas previstas para los supuestos de la transgresión de la buena fe contractual del ET, esto es, el despido disciplinario de su art. 54.2.d. Es curioso señalar que el apartado convencional incluye el “ánimo de dañar” como requisito para recurrir a este tipo de despido, a pesar de que no sea requerido por la doctrina⁶². Es por ello que Miñarro Yanini⁶³ resalta lo determinante que será diferenciar entre “denuncia falsa”, esta es la que se ha hecho a conciencia⁶⁴ y la “denuncia fallida” donde los hechos no han podido ser probados⁶⁵. Por último, puede concluirse con la idea enunciada por Díaz Carreiras, y es que la existencia de este tipo de cláusulas sancionadoras mantiene el sesgo arraigado de que detrás de la denuncia está la mala fe de la supuesta víctima y ello instaura esa desconfianza institucionalizada entre la mano de obra vulnerable que obstaculiza el acceso a la justicia⁶⁶.

5. Conclusiones

A lo largo del estudio ha podido apreciarse cómo unos aspectos han quedado inmóviles en el paso del tiempo mientras otros han encontrado su

⁶² M. MIÑARRO YANINI, *op. cit.*, p. 119.

⁶³ *Idem*.

⁶⁴ STSJ Madrid 332/2018, 16 de abril (rec. 1427/2017).

⁶⁵ STSJ Galicia 12 abril 2019 (rec. 374/2019).

⁶⁶ A. DÍAZ CARREIRAS, *op. cit.*, p. 18.

camino para avanzar y progresar en la lucha de derechos de las personas trabajadoras del campo.

Desde que se creó la figura de la GECCO y se desarrolló el proyecto AENEAS-Cartaya los criterios que fueron diseñados bajo una perspectiva paternalista y patriarcal continúan anclados en el proceso de selección de la mano de obra, lo que permite la reproducción histórica de sesgos machistas y de género y la continuidad de irregularidades beneficiosas para la parte empresarial. No se puede negar que toda la discriminación sufrida por las trabajadoras del fruto rojo goza de un componente racista en tanto que son tratadas sin respeto, humilladas y martirizadas por provenir de un país diferente, practicar una fe distinta, hablar otro idioma, etc. En conjunto, se suma toda una serie de factores que posiciona a las trabajadoras del contingente como ciudadanas de segunda que son olvidadas en las reclamaciones por la dignidad laboral cuando son el colectivo que más sufre la precariedad del sector. Así, las empresas del fruto rojo aprovechan esta posición vulnerable para llevar a cabo prácticas irregulares como la desinformación y el engaño durante la contratación y evolucionan en las prácticas abusivas en el campo que se encuentran ya en la línea de formas contemporáneas de esclavitud.

Es esencial por todo ello comenzar a prestar atención a determinados elementos que consideraría primordiales para dar una vuelta a la situación. Por una parte, puntualizaría el problema de la desinformación como principal punto de atención en tanto que es de este de donde provienen las irregularidades: más allá de informar debidamente a las trabajadoras como encomienda la ley, debe hacerse especial hincapié en la vigilancia del incumplimiento empresarial y su sanción, pues no puede permitirse que se perpetúe el comportamiento de las empresas abusadoras. Por otro lado, es también urgente combatir el aislamiento social y cultural de estas trabajadoras durante su prestación de servicios teniendo en cuenta los riesgos que ello conlleva. Las figuras previstas en el Convenio Colectivo del Campo de Huelva 2021-2025 son insuficientes para esta labor y necesitan de un estudio a fondo para reconfigurarlas para que cumplan sus funciones iniciales de manera eficiente. Tal vez ayudaría la colaboración y consulta de ONG y asociaciones de la zona como AMIA y la asociación Jornaleras de Huelva en Lucha en el desarrollo de las medidas convencionales al ser estas quienes mantienen el verdadero contacto con las afectadas y conocen la realidad del entorno.

Con todo, es necesario realizar una matización final a la actuación institucional. A pesar de que la movilización entre las jornaleras está teniendo un éxito considerable proyectándose más allá del campo, dando a conocer su situación y aplicando nuevas formas de combatir y denunciar

los abusos empresariales e institucionales, ellas solas no son suficiente para acabar con el problema estructural. Es necesario que las administraciones públicas, tanto provinciales, autonómicas y estatales, aborden el asunto para garantizar una vía segura y adecuada por la que las jornaleras del contingente puedan unir fuerzas, sindicalizarse y denunciar sin sufrir repercusiones y del mismo modo, velar por un sistema judicial libre de barreras y prejuicios racistas y machistas que condicionan las demandas laborales e influyen en la sentencia final.

6. Bibliografía

- ADECCO GROUP INSTITUTE (2024), [Qué es la fuerza laboral líquida](#), en www.adeccoinstitute.es, 18 junio
- AGRODIARIOHUELVA (2024), [7.084 personas del contingente contratado en origen para las campañas agrícolas han llegado ya a Huelva hasta el momento](#), en agrodiariohuelva.es, 26 febrero
- BAUMAN Z. (2003), *Modernidad líquida*, Fondo de Cultura Económica
- BRIONES-VOZMEDIANO E., ANDRÉS-CABELLO S., ESCRIG-PIÑOL A., GONZÁLEZ-RODRÍGUEZ J.A. ET AL. (2022), [Trabajo agrícola y migración en España: precariedad sociolaboral y salud \(Proyecto AGROMISALUD\)](#), en [Gaceta Sanitaria, n. 1](#), pp. 74-77
- DÍAZ CARREIRAS A. (2025), *Jornaleras del campo. Un análisis crítico al protocolo contra el acoso sexual y por razón de género en el convenio del campo de Huelva*, en [Jurisdicción Social, n. 268](#), pp. 9-19
- ECHAJRI AMHAOUCH I. (2021), [Las condiciones laborales de las temporeras magrebíes en los campos de Huelva](#), en [Femeris, n. 1](#), pp. 102-121
- FILIGRANA GARCÍA P., LALANA ALONSO B., MARTÍNEZ MORENO C., RAMOS ANTUÑANO T. (2021), [La situación de las jornaleras en los campos de fresa de Huelva. Informe jurídico](#), Jornaleras de Huelva en Lucha
- GONZÁLEZ RODRÍGUEZ J.A. (2018), *Los temporeros de origen extranjero en las comarcas de Ponent: mercado de trabajo y migración*, Tesis doctoral, Universitat de Lleida
- GONZÁLEZ RODRÍGUEZ J.A. (2019), [La protección social de los trabajadores temporeros en la agricultura española](#), en [Ehquidad, n. 12](#), pp. 53-78
- GUALDA E. (2012), [Migración circular en tiempos de crisis. Mujeres de Europa del Este y africanas en la agricultura de Huelva](#), en [Papers – Revista de Sociología, n. 3](#), pp. 613-640
- HECONOMÍA.ES (2018), [La Junta y el sector fresero consensúan un protocolo de actuación con las temporeras](#), en www.heconomia.es, 13 junio

- HELLIO E., MORENO NIETO J. (2017), Contrataciones en origen, deslocalización productiva y feminización del trabajo en la fresicultura del norte de Marruecos y el sur de España. Una historia en común, en Navegar, n. 5, pp. 21-46
- INSTITUTO DE LAS MUJERES (2023), Retratos de la precariedad: Temporeras de la fresa y otros frutos rojos en Huelva, Boletín de Igualdad en el Empleo, n. 5
- ITSS (2023), Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2023
- JORNALERAS DE HUELVA EN LUCHA (2025), Esta mañana, nos hemos reunido nuevamente con la Vicepresidenta y Ministra de Trabajo, @Yolanda Díaz, y el Secretario de Estado, Joaquín Pere Rey, máximos representantes de @empleogob, en [x.com](#), 14 octubre
- JORNALERAS DE HUELVA EN LUCHA (2025), Noticias importantes de última hora, en [www.instagram.com](#), 21 octubre
- LA MAR DE ONUBA (2019), Una ONG marroquí denuncia 'condiciones discriminatorias en la selección de trabajadores' para la recogida de fresas en Huelva, en [revista.lamardeonuba.es](#), 16 enero
- LA MAR DE ONUBA (2024), Origen, evolución y situación actual de la Ongen Gecco, sesión formativa en la Universidad de Huelva, en [www.youtube.com/@lamardeonuba1392](#), 18 mayo
- LA MAR DE ONUBA (2025), #SeAcabó: registrada en Huelva la primera sección sindical promovida por trabajadoras marroquíes contratadas en origen, en [revista.lamardeonuba.es](#), 3 mayo
- LA REGIÓN INTERNACIONAL (2024), Un total de 15.734 inmigrantes, en su mayoría mujeres, trabajarán en el campo de Huelva durante este año, en [www.laregion.es](#), 29 febrero
- MÁRQUEZ TEJÓN A., WILSON H. (coords.) (2019), Temporeras marroquíes en la agricultura onubense. Condiciones de trabajo y estancia de las trabajadoras contratadas en origen. Resumen ejecutivo, Women's Link Worldwide
- MARTÍNEZ VALERO L. (2019), Women's Link is representing four female migrant workers who suffered labour exploitation and sexual harassment while harvesting strawberries in Spain, en [womenslinkworldwide.org](#), 10 marzo
- MIÑARRO YANINI M. (2019), La acción convencional en el sector de la recolección de los frutos rojos: nuevos marcos de integración para erradicar los abusos contra las inmigrantes, en Temas Laborales, n. 149, pp. 101-123
- MOLINA-FERNÁNDEZ M., FERNÁNDEZ-QUIROGA A. (2023), La trata en las mujeres temporeras y asentamientos en Huelva, España: nuevas vulnerabilidades, nuevos desafíos, en Revista Espiga, n. 46, pp. 119-133
- MÜLLER P., PRANDI S. (2018), Violadas en los campos de Europa, en [www.buzzfeed.com](#), 18 mayo

- OIT, WALK FREE, IOM UN MIGRATION (2022), *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna. Trabajo forzoso y matrimonio forzoso. Resumen ejecutivo*
- PÉREZ S. (2022), *Las "nadies" de la fresa: una campaña más de irregularidades para las jornaleras marroquíes*, en www.elsaltodiario.com, 10 julio
- PINTO LEPE A. (2023), *Memoria de actividades septiembre 2021-diciembre 2021*, Jornaleras de Huelva en Lucha
- PINTO LEPE A., FERNÁNDEZ COLL M. (2025), *Informe estadístico Campaña 24/25*, Jornaleras de Huelva en Lucha
- RUIZ SAURA J.E. (2023), *Las relaciones laborales en la agricultura intensiva de la Región de Murcia: el papel de la acción sindical y de la negociación colectiva en la construcción de su marco regulatorio*, en *Lan Harremanak*, n. 50, pp. 174-199
- SANCHEZ JIMENEZ M.Á. (coord.) (2005), *Derecho de extranjería. Un análisis legal y jurisprudencial del régimen jurídico del extranjero en España (Jurisprudencia y formularios)*, DM
- SUÁREZ P. (2025), *La otra cara de la contratación en origen: Zahra, la jornalera devuelta a su país enferma y sin derechos*, en www.elsaltodiario.com, 8 septiembre

Jurisprudencia

- SAP Huelva 142/2014, del 24 de abril (rec. 143/2014)
- STSJ Andalucía 1960/2022, de 30 de junio (rec. 2316/2020)
- STSJ Galicia 12 abril 2019 (rec. 374/2019)
- STSJ Madrid 332/2018, de 16 de abril (rec. 1427/2017)

Normativa

- Constitución Española
- Convenio Colectivo del Sector de Trabajadores del Campo de la provincia de Huelva para los años 2018-2020
- Convenio Colectivo del Sector de Trabajadores del Campo de la provincia de Huelva para los años 2021-2025
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Orden ISM/1488/2024, de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025

Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009

Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

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

Páginas web

Freshuelva: <https://freshuelva.es/>

Jornaleras de Huelva en Lucha: <https://jornalerasenlucha.org/>

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it.



AdAPT
www.adapt.it