

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 (México)

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 (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), 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), M^a 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 (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), 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 (México), Noemi Monroy (México), 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 (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Entre temporalidad y ciudadanía laboral: eficacia material de los derechos laborales en los programas de migración circular femenina

Antonio ALVARADO BARROSO*

RESUMEN: El presente artículo analiza la eficacia material de los derechos laborales en los programas de migración circular femenina en la agricultura española, tomando como caso paradigmático el modelo de contratación en origen desarrollado en la provincia de Huelva (programa GECCO). La investigación parte de una distinción conceptual fundamental: la existente entre el reconocimiento formal de derechos laborales y sociales, plenamente consolidado en el ordenamiento jurídico español y europeo, y la posibilidad real de su ejercicio efectivo por parte de las trabajadoras migrantes. Se argumenta que dicha eficacia material depende menos del marco normativo aplicable que de los mecanismos de gobernanza capaces de compensar las condiciones sistémicas de vulnerabilidad derivadas de la temporalidad extrema, la dependencia funcional respecto al empleador, la segmentación etnolaboral, el aislamiento territorial y la subordinación administrativa vinculada al sistema migratorio. El artículo examina, asimismo, la evolución de la función inspectora y los marcos normativos de alojamiento y prevención como indicadores de la transformación del modelo. El análisis se apoya en fuentes primarias –las Actas de la Comisión Provincial de Seguimiento de Flujos Migratorios Agrícolas de Huelva (1998-2025) y los datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE– para contrastar la arquitectura normativa con la realidad empírica del sistema.

Palabras clave: Migración circular femenina, eficacia material de derechos, ciudadanía laboral, gobernanza, vulnerabilidad, segmentación etnolaboral, Inspección de Trabajo, tutela colectiva.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Marco conceptual y jurídico. 2.1. Ciudadanía laboral y eficacia material de derechos. 2.2. Vulnerabilidad, interseccionalidad y factores sistémicos. 2.3. El marco jurídico aplicable: reconocimiento formal de derechos. 3. El modelo agrícola onubense como caso de estudio. 3.1. Contexto sociodemográfico y feminización del flujo migratorio. 3.2. El sistema GECCO: diseño institucional y dependencia del sector agrario. 3.3. Dinámicas de contratación: entre la temporalidad clásica y la nueva precariedad. 3.4. El perfil de la trabajadora: cualificación, edad y cronicidad. 3.5. La diversificación de los colectivos: perfiles emergentes y cambio de paradigma. 3.6. De temporera a sujeto de

* Doctorando en Estudios Migratorios, Escuela de Doctorado de Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Universidad de Granada (España).



derechos: el proceso de arraigo. 4. Límites constitutivos para el ejercicio efectivo de derechos. 4.1. Barreras de acceso a la información y al asesoramiento. 4.2. Dependencia residencial, alojamiento y aislamiento territorial. 4.3. Temporalidad extrema, baja litigiosidad y dependencia de recontractación. 4.4. Dificultades de acceso a la representación sindical. 5. Gobernanza, mecanismos de implementación y evolución del control de la migración circular. 5.1. La configuración de la gobernanza: entre concertación y gestión técnica. 5.2. La función sindical: de la mediación colectiva a la gestión individual. 5.3. La intermediación laboral y la función inspectora. 5.4. Las garantías normativas: alojamiento, prevención y protocolos de igualdad. 6. Protección social, prestaciones y ciudadanía laboral. 6.1. Regularización, ciudadanía social y tensiones del modelo circular. 6.2. Las prestaciones por desempleo de las mujeres marroquíes: arraigo, contribución y estacionalidad. 6.3. Exclusión social, precariedad y protección formal. 6.4. El perfil de exclusión social de la mujer en Huelva. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía.

Between Temporality and Labour Citizenship: Material Effectiveness of Labour Rights in Female Circular Migration Programmes

ABSTRACT: This article analyses the material effectiveness of labour rights in female circular migration programmes in Spanish agriculture, taking as a paradigmatic case the origin-based recruitment model developed in the province of Huelva (GECCO programme). The research rests on a fundamental conceptual distinction: those existing between the formal recognition of labour and social rights, fully consolidated in Spanish and European law, and the practical possibility of their effective exercise by female migrant workers. It is argued that this material effectiveness depends less on the applicable normative framework than on governance mechanisms capable of offsetting the systemic conditions of vulnerability arising from extreme temporality, functional dependence on the employer, ethno-labour segmentation, territorial isolation and administrative subordination linked to the migration system. The article also examines the evolution of the labour inspectorate and the regulatory frameworks on housing and risk prevention as indicators of the model's transformation. The analysis draws on primary sources –the Minutes of the Comisión Provincial de Seguimiento de Flujos Migratorios Agrícolas de Huelva (1998-2025) and SEPE Employment Observatory data– to contrast the normative architecture with the empirical reality of the system.

Key Words: Female circular migration, material effectiveness of rights, labour citizenship, governance, vulnerability, ethno-labour segmentation, Labour Inspectorate, collective protection.

1. Introducción

La feminización de la migración laboral temporal constituye uno de los fenómenos más relevantes y menos estudiados desde la perspectiva de la operatividad real de los derechos laborales¹. Durante las últimas décadas, los programas de migración circular agrícola han incorporado de manera creciente a mujeres como sujetos principales de los flujos de contratación en origen, generando un modelo de “provisión de mano de obra”² que combina, de manera no siempre armónica, pautas productivas, mecanismos de control migratorio y marcos formales de protección social y laboral.

El caso de las mujeres marroquíes contratadas para las campañas agrícolas de Huelva en el marco del programa de gestión colectiva de contrataciones en origen (GECCO) constituye un ejemplo representativo de esta realidad. Se trata del mayor programa de migración circular femenina de la Unión Europea, con decenas de miles de trabajadoras incorporadas anualmente a la recogida de frutos rojos en un territorio caracterizado por su altísima dependencia de colectivo asalariado temporal y estacional, cuyo precedente fue el de mujeres procedentes de la Europa del Este (Polonia y Rumanía, fundamentalmente)³. Su análisis ofrece una ventana privilegiada para examinar su operatividad real, más allá de su formulación normativa, los derechos laborales reconocidos a las trabajadoras migrantes⁴.

El presente artículo no pretende describir el origen o la evolución histórica del dispositivo de contratación colectiva, ni limitarse a un enfoque estadístico o meramente reprobatorio. Su propósito es más preciso: analizar

¹ Respecto a la feminización de la migración laboral temporal en la agricultura española y el desarrollo del modelo de contratación en origen en Huelva, *vid.* C. ARAB, [La migración circular femenina marroquí en Huelva: impacto y cambio](#), en *Obets*, 2010, n. 2; E. GUALDA CABALLERO, [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; OIM, [Explorando la feminización de la migración con perspectiva de género](#), 2024.

² En relación con la configuración institucional de los mercados de trabajo migrantes y la producción de formas específicas de precariedad laboral, *vid.* B. ANDERSON, *Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers*, en *Work, Employment and Society*, 2010, vol. 24, n. 2; A. PEDREÑO CÁNOVAS (coord.), *De cadenas, migrantes y jornaleros. Los territorios rurales en las cadenas globales alimentarias*, Talasa, 2014.

³ Sobre las contradicciones entre dependencia estructural de la agricultura europea y políticas migratorias, *vid.* A. MORICE, B. MICHALON, [Les migrants dans l'agriculture: vers une crise de main-d'œuvre?](#), en *Études Rurales*, 2008, n. 182.

⁴ Sobre la distinción entre reconocimiento formal y ejercicio efectivo de los derechos laborales, *vid.* J. FUDGE, [After Industrial Citizenship. Market Citizenship or Citizenship at Work?](#), en *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 2005, vol. 60, n. 4, y G. DAVIDOV, B. LANGILLE (eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, 2011.

la distancia existente entre la titularidad jurídica de derechos laborales y sociales y la posibilidad real de ejercerlos, identificando algunos de los factores persistentes que modulan esa distancia y los mecanismos de gobernanza que intentan –con éxito desigual– reducirla.

La hipótesis de partida puede formularse del siguiente modo: las garantías reconocidas en el ámbito laboral a los programas de migración circular femenina dependen menos del marco normativo aplicable –que, en términos generales, reconoce derechos equivalentes a los de cualquier otro trabajador por cuenta ajena– que, de los mecanismos institucionales, colectivos y administrativos capaces de compensar las condiciones orgánicas de vulnerabilidad inherente al modelo. Cuando estos mecanismos son débiles, fragmentados o han experimentado una pérdida progresiva de capacidad efectiva de intervención, el desfase entre derecho formal y ejercicio material se amplía significativamente.

Para contrastar esta hipótesis, el artículo acude a fuentes primarias de especial valor analítico: las actas de la Comisión Provincial de Seguimiento de Flujos Migratorios Agrícolas de Huelva (CPSFMA)⁵, que documentan desde 1998 hasta 2025 la evolución real del sistema y sus tensiones institucionales; los datos del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) para la provincia de Huelva⁶; la normativa específica del programa, incluyendo el Reglamento de Extranjería aprobado por RD 1155/2024 y la Orden ISM/1547/2025 reguladora del instrumento específico de gestión migratoria para 2026. La triangulación entre fuentes jurídicas, estadísticas y documentales permite superar los límites de los análisis exclusivamente normativos o únicamente cuantitativos.

2. Marco conceptual y jurídico

2.1. Ciudadanía laboral y eficacia material de derechos

La noción de ciudadanía laboral⁷ –desarrollada en la tradición

⁵ Documentación consultada con autorización institucional para fines de investigación académica, con respeto a los criterios de confidencialidad propios del archivo.

⁶ Ver los Informes anuales del mercado de trabajo de la provincia de Huelva y los Informes del mercado de trabajo de colectivos (personas extranjeras) en <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-observatorio/informes-anuales-mercado-trabajo-provincial-municipal/informes-provincial-ver-resultados.html?documentType=informes&tipo=2&periodo=anual&ambito=Nacional&tema=4> (diversas anualidades consultadas).

⁷ *Vid.* J. FUDGE, *op. cit.*; G. DAVIDOV, B. LANGILLE (eds.), *op. cit.*

anglosajona del *labour law* y progresivamente incorporada al debate europeo— permite situar el problema en sus justos términos. Si la ciudadanía política se articula en torno al vínculo entre el individuo y el Estado, la ciudadanía laboral designa el conjunto de derechos, reconocimientos y capacidades de participación que el ordenamiento jurídico confiere al trabajador en tanto sujeto del mercado de trabajo. No se trata únicamente de la proclamación normativa de derechos subjetivos, sino de la efectiva posibilidad de ejercerlos, hacerlos valer y acudir a mecanismos de tutela cuando son vulnerados.

La distinción entre reconocimiento formal y eficacia material no es nueva en la doctrina iuslaboralista contemporánea. Desde los trabajos pioneros sobre la brecha de implementación de los derechos sociales hasta las aproximaciones más recientes sobre la gobernanza del trabajo decente en contextos migratorios, existe un consenso creciente en que la garantía normativa constituye una condición necesaria pero no suficiente para la tutela efectiva de los derechos⁸. La suficiencia requiere, adicionalmente, la existencia de mecanismos institucionales, colectivos y procedimentales que hagan operativa dicha garantía frente a las condiciones reales en que trabajan y viven las personas protegidas por la norma.

En el caso de las trabajadoras migrantes temporales, esta brecha entre formalidad y materialidad adquiere una dimensión específica y agravada. El estatuto migratorio, la condición de género y la precariedad laboral no operan como factores independientes sino como condiciones que se amplifican mutuamente, generando un contexto en el que el ejercicio autónomo de derechos resulta profundamente dificultado incluso para quien los conoce⁹.

2.2. Vulnerabilidad, interseccionalidad y factores sistémicos

El concepto de vulnerabilidad sistémica remite a condiciones producidas de manera regular por la propia organización del modelo productivo y migratorio. En el caso de las temporeras marroquíes en la agricultura onubense, resulta de la confluencia de cinco factores: la temporalidad extrema de la relación laboral, la dependencia funcional

⁸ Comparando las diferencias prácticas entre reconocimiento formal y ejercicio efectivo de derechos en contextos de empleo migrante, *vid.* B. ANDERSON, *op. cit.*

⁹ Sobre la evolución hacia una ciudadanía laboral plena de las personas migrantes, *vid.* L. CACHÓN RODRÍGUEZ, *Inmigración en España: del mercado de trabajo a la plena ciudadanía*, en *Oñati Socio-Legal Series*, 2011, n. 3.

respecto al empleador, la segmentación etnolaboral¹⁰, el aislamiento territorial y la subordinación administrativa derivada del estatuto migratorio. Cada uno de ellos, individualmente considerado, comporta ya una restricción significativa del ejercicio autónomo de derechos; su confluencia genera una posición de desventaja que no es reducible a ninguno de sus componentes aisladamente considerados.

A estos factores se superpone una dimensión de género e interseccionalidad¹¹ que resulta insoslayable. Las temporeras agrícolas son mujeres, migrantes, procedentes de un país no comunitario y, en muchos casos, pertenecientes a entornos rurales con bajos niveles de cualificación profesional reconocida; este perfil las empuja hacia puestos de peonaje agrícola. La perspectiva interseccional permite visibilizar cómo género, etnia, clase y estatuto migratorio se articulan para producir posiciones de fragilidad específica que los marcos normativos generales no siempre logran capturar.

Esta exposición acumulativa al riesgo adquiere además una dimensión que trasciende la esfera individual y limita la eficacia de los propios instrumentos de tutela: en contextos de migración circular, la temporalidad extrema dificulta la afiliación sostenida, la rotación impide la consolidación de liderazgos internos, y la dependencia de recontractación introduce incentivos enraizados hacia la autocontención. Los modelos de circularidad se distinguen así de otras modalidades migratorias no solo por las condiciones que afectan al sujeto individual, sino porque erosionan de manera sistemática las condiciones de estabilidad que sustentan los mecanismos clásicos de tutela colectiva. La efectividad de la ciudadanía laboral exige presupuestos que el propio diseño del sistema no siempre garantiza.

2.3. El marco jurídico aplicable: reconocimiento formal de derechos

El ordenamiento jurídico español reconoce a las trabajadoras migrantes temporales un conjunto amplio de derechos laborales y sociales, en condiciones formalmente equivalentes a las de los trabajadores nacionales. La LO 4/2000, de 11 de enero, establece en su art. 11 que los

¹⁰ Sobre esta cuestión, *vid.* L. CACHÓN RODRÍGUEZ, *La «España inmigrante»: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*, Anthropos, 2009.

¹¹ Sobre el concepto de interseccionalidad aplicado al análisis jurídico de las desigualdades múltiples, *vid.* K. CRENSHAW, *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, en *The University of Chicago Legal Forum*, 1989, n. 1.

extranjeros tienen derecho a sindicarse libremente y a ejercer el derecho de huelga en las mismas condiciones que los trabajadores españoles. La jurisprudencia del TC –señaladamente las STC 236/2007, STC 259/2007 y concordantes– reforzó este reconocimiento al declarar la inconstitucionalidad de las restricciones que el texto original de la ley imponía a los derechos de reunión, asociación y sindicación de los extranjeros en situación irregular.

En el plano internacional y europeo, el Convenio OIT n. 97 sobre trabajadores migrantes, el Convenio n. 143 sobre las migraciones en condiciones abusivas y la Directiva 2014/36/UE sobre trabajadores temporeros consagran principios de igualdad de trato en materia de condiciones laborales, libertad sindical y acceso a la Seguridad Social. El RD 1155/2024 y la Orden ISM/1547/2025 completan el marco específico del sistema GECCO, incluyendo disposiciones sobre alojamiento, participación sindical y mecanismos de control.

Adicionalmente, la Ley 3/2023 de Empleo define formalmente como colectivos de atención prioritaria a las mujeres en situación de desempleo de larga duración, a las mayores de cuarenta y cinco años y a las víctimas de violencia de género, obligando a la Administración a un seguimiento específico y al desarrollo de políticas activas diferenciadas. En el mismo sentido, la DA 58ª del RDL 8/2015, incorporada por el RD-Ley 2/2024, establece un subsidio por desempleo específico para víctimas de violencia de género o sexual, reconociendo implícitamente que la intersección entre condición migratoria, precariedad laboral y riesgo de violencia requiere instrumentos de protección que van más allá de la tutela laboral ordinaria.

El cuadro normativo resultante dedica un estatuto jurídico-laboral formalmente completo. La cuestión central no reside en la insuficiencia del reconocimiento normativo, sino en las condiciones materiales que determinan si ese reconocimiento puede traducirse en ejercicio efectivo.

3. El modelo agrícola onubense como caso de estudio

3.1. Contexto sociodemográfico y feminización del flujo migratorio

La provincia de Huelva constituye el principal escenario europeo de producción intensiva de frutos rojos –fresas, frambuesas, arándanos y moras–, con una superficie cultivada que representa el 96% del total de Andalucía y alcanza las 12.915 hectáreas¹², situándola como referencia

¹² JUNTA DE ANDALUCÍA, OBSERVATORIO DE PRECIOS Y MERCADOS, [Informe de seguimiento](#).

global en el sector. Esta dimensión productiva genera una demanda estacional de recursos humanos de enorme magnitud que no puede ser cubierta exclusivamente con fuerza de trabajo local o nacional.

El fenómeno migratorio en Huelva ha dejado de ser coyuntural para convertirse en un elemento intrínseco de su pirámide poblacional activa. La asimetría por grupos de edad es significativa: mientras la población española presenta un envejecimiento acusado, el colectivo extranjero es eminentemente joven, con una proporción mayoritaria de personas en edad laboral¹³.

La dimensión de género en este flujo es especialmente relevante. El censo anual de población del INE sitúa a fecha 1 de enero de 2025 el número de mujeres en la provincia de Huelva en 271.413 personas, lo que representa el 6,16% del total femenino andaluz. Sin embargo, la mujer extranjera en Huelva –con un total de 60.832 mujeres documentadas según los datos¹⁴– representa el 14,53% del total de mujeres extranjeras documentadas en Andalucía (418.646), evidenciando una concentración provincial muy superior a su peso demográfico relativo. Marruecos y Rumanía suscribieron conjuntamente el 63,03%¹⁵ del total de contratos de personas extranjeras en la provincia de Huelva en 2024.

La elección de un perfil muy específico de trabajadora –mujer, con cargas familiares en origen, vinculada territorialmente a su lugar de procedencia– no respondió únicamente a un planteamiento de control migratorio que asociaba la presencia de vínculos familiares en el país de origen con menores probabilidades de permanencia irregular en destino, a priori. La feminización del sistema y la configuración del perfil de trabajadora fueron, por tanto, el resultado de una combinación de factores productivos, migratorios y de control que es necesario tener presente para comprender las condiciones de riesgo de exclusión que caracterizan el modelo.

Frutos rojos. Campaña 2025/26, 2025.

¹³ Cfr. INE, *Censo Anual de Población 2025*, 2025, resultados por provincias, datos a 1 de enero de 2025.

¹⁴ Ver los datos sobre mujeres con documentación de residencia según provincia a 30 de septiembre de 2025, en https://www.inclusion.gob.es/web/opi/estadisticas/productos_servicios/infografias/mujeres.

¹⁵ SEPE, OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES, *Informe del mercado de trabajo de: Mujeres. Mayores de 45 años. Jóvenes menores de 30 años. Personas Extranjeras. Personas con Discapacidad. Huelva. Datos 2024*, 2025.

3.2. El sistema GECCO: diseño institucional y dependencia del sector agrario

La fórmula de gestión colectiva constituye la principal vía de articulación de la migración circular agrícola en España. Su diseño institucional descansa sobre tres pilares: la contratación en origen mediante ofertas genéricas gestionadas por la Dirección General de Gestión Migratoria; el Convenio Colectivo del sector agrícola de la provincia de Huelva, que establece las condiciones salariales y laborales aplicables; y un sistema de seguimiento articulado a través de las Comisiones Central y Provincial de Flujos Migratorios, así como por la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

La Orden ISM/1547/2025, de 23 de diciembre, reguladora del dispositivo para 2026, establece en su art. 30 que las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno constituirán Comisiones Provinciales de Flujos Migratorios como grupos de trabajo para el seguimiento de las estrategias sectoriales de gestión migratoria en el territorio. Estas comisiones, presididas por titular de la Delegación o Subdelegación del Gobierno, integran la representación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, y prevén la asistencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) y el SEPE. Se configuran, sobre el papel, como espacios de gobernanza tripartita.

La afiliación a la Seguridad Social confirma la configuración de dependencia del modelo. El grueso de los afiliados extranjeros en la provincia depende del Régimen Especial Agrario, lo que supedita su estabilidad a los ciclos de los frutos rojos y los cítricos¹⁶. Es significativo que, en los primeros años de la pasada década, mientras la afiliación masculina descendía, la femenina crecía¹⁷, consolidando a la mujer como motor de sostenimiento del sector agrario, destacadamente, mujer de la UE. Esta feminización de la afiliación no se traduce, sin embargo, en mejoras proporcionales de la protección: la dependencia de un solo sector somete a las trabajadoras a una intermitencia en las cotizaciones que compromete su futura protección contributiva, generando lo que podríamos denominar, a la luz de los IMT, como “estacionalidad de derechos”.

¹⁶ Sobre las contradicciones entre la dependencia estructural de la agricultura europea respecto de la mano de obra migrante y las políticas migratorias, *vid.* A. MORICE, B. MICHALON, *op. cit.*

¹⁷ Ver la página web de la Seguridad Social, [Estadísticas 2009-2020 Afiliados último día y Medios – Diversos desgloses](#).

Cuadro 1. Indicadores de actividad laboral femenina en la provincia de Huelva (2025)

Indicador	Valor total Huelva	Mujeres	Tasa (%)	Var. anual	Var. 2025/2026
Población total	538.789	271.413	50,37	0,50%	3,59%
Afiliación SS	217.806	103.851	47,68	2,06%	21,61%
Contratos formalizados	282.417	120.001	42,49	-7,84 %	-34,62 %
Demandantes de empleo	30.390	17.711	58,28	-10,93 %	-40,86 %
Tasa de estabilidad mujeres	-	44,03%	-	-	-
% Paradas larga duración	-	43,53%	-	-	-

Fuente: elaboración propia basada en SEPE, OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES, [Informe del mercado de trabajo de Huelva 2026. Datos 2025](#), 2026

3.3. Dinámicas de contratación: entre la temporalidad clásica y la nueva precariedad

Hasta la entrada en vigor del RD-Ley 32/2021, de reforma laboral, el contrato por obra o servicio constituía la modalidad dominante en el sector agrícola onubense¹⁸, concentrando la mayor parte de los contratos formalizados a mujeres extranjeras. Los datos del IMT para el periodo anterior a la reforma reflejan que esa modalidad llegó a representar más del noventa por ciento de los contratos temporales del colectivo, evidenciando un modelo productivo, organizado sobre la base de la rotación y la disponibilidad ilimitada de mano de obra migrante temporal.

Desde 2022, la contratación en el sector agrario se articula principalmente a través del contrato fijo-discontinuo para campañas habituales y del contrato por circunstancias de la producción para situaciones previsibles de corta duración. Esta transformación normativa tiene efectos materiales relevantes: la ocupación periódica con continuidad garantiza el llamamiento en orden de escalafón de antigüedad y permite la

¹⁸ Sobre la evolución histórica del modelo onubense de contratación en origen, *vid.* E. GUALDA CABALLERO, [op. cit.](#)

acumulación de cotizaciones, lo que ha contribuido a elevar la tasa de estabilidad contractual de las personas extranjeras en la provincia. Los Cuadros 1 y 2 muestran que esta tasa alcanza el 68,04% para los extranjeros en Huelva (hombres y mujeres), frente al 44,03% del conjunto de mujeres (españolas y extranjeras). Sin embargo, conviene no confundir estabilidad formal con continuidad material de ingresos: el fijo-discontinuo garantiza el vínculo jurídico, pero no elimina la intermitencia económica característica del trabajo estacional. Surge así una temporalidad recurrente que combina continuidad en la relación laboral y discontinuidad en la prestación efectiva de trabajo.

3.4. El perfil de la trabajadora: cualificación, edad y cronicidad

Las trabajadoras migrantes en el mercado agrícola onubense presentan un perfil sociodemográfico moldeado en parte por los propios criterios de selección del programa circular¹⁹. Un elemento especialmente relevante para el análisis de la eficacia material de derechos es el nivel formativo, dado que condiciona de manera directa la capacidad de ejercicio autónomo de derechos y el acceso a la información sobre los mismos.

El riesgo de exclusión crónica se manifiesta con mayor intensidad en las paradas de larga duración (PLD), grupo donde las mujeres representan una proporción mayoritaria del paro extranjero registrado en la provincia. Entre las mujeres desempleadas, una parte significativa corresponde a PLD –más de doce meses– y la proporción es especialmente acusada en las mayores de cuarenta y cinco años²⁰. La “divergencia de origen” identificada por el Observatorio es elocuente: mientras las mujeres de la UE muestran signos relativos de integración, las mujeres no comunitarias lideran el crecimiento del paro en todos los tramos de edad. La mujer marroquí encarna con mayor intensidad la confluencia de la temporalidad extrema y la dependencia funcional respecto al empleador.

El Cuadro 2 muestra una posición diferencial de Huelva, caracterizada por una mayor estabilidad contractual y una menor incidencia del PLD entre la población extranjera. Ambos indicadores parecen vinculados a la estructura estacional del empleo agrario y al peso del contrato fijo-

¹⁹ Sobre los criterios de selección de trabajadoras marroquíes en los programas de contratación en origen, *vid.* E. HELLIO, *Importer des femmes pour exporter des fruits (Huelva)*, en *Études Rurales*, 2008, n. 182.

²⁰ *Vid.* SEPE, OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2026), *Informe del mercado de trabajo de: Mujeres, Mayores de 45 años, Jóvenes menores de 30 años, Personas extranjeras, Personas con discapacidad. Huelva. Datos 2025*, 2026.

discontinuo, aunque la comparación debe interpretarse con cautela debido al posible efecto estadístico derivado del retorno de trabajadores al finalizar las campañas.

Cuadro 2. Personas extranjeras en Huelva, Andalucía y España: afiliación, contratación y demanda de empleo (2025)

Indicador	Huelva	Andalucía	España
Población extranjera	62.146 (11,53 %)	900.913 (10,38 %)	-
Var. poblacional anual	6,10%	5,64%	-
Afiliación SS extranjeros	33.899 (15,56 %)	389.967 (11,07 %)	-
Var. afiliación anual	8,20%	8,51%	-
Contratos a extranjeros	111.071 (39,33 %)	643.213 (19,94 %)	-
Tasa de estabilidad extranjeros*	68,04%	58,74%	-
Demandantes extranjeros	2.150 (7,07 %)	47.484 (8,14 %)	336.781 (13,98 %)
% PLD extranjeros	23,16 % (498 p)	27,17%	32,95%
Var. Demandantes, anual	-15,42 %	-6,55 %	-4,42 %

* Indicadores de los colectivos de atención prioritaria para el empleo, comparativa. Tasas, variaciones e índices de contratación referidos a las cifras de contratos, no a las personas contratadas.

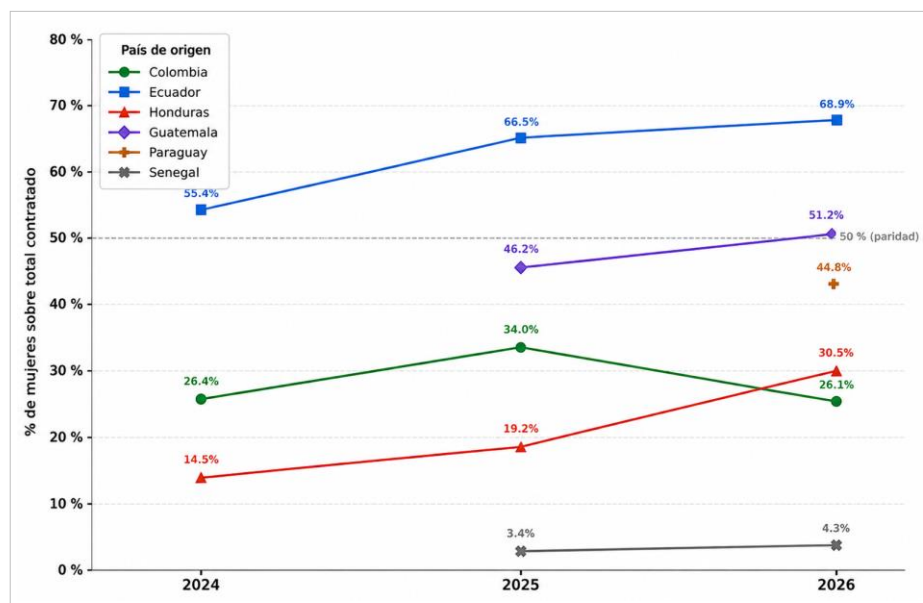
Fuente: elaboración propia a partir de SEPE, OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES, [Informe del mercado de trabajo de: Mujeres. Mayores de 45 años. Jóvenes menores de 30 años. Personas extranjeras. Personas con discapacidad. Huelva. Datos 2025](#), 2026, e SEPE, OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES, [Informe del mercado de trabajo de las Personas extranjeras. Estatal. Datos 2025](#), 2026

3.5. La diversificación de los colectivos: perfiles emergentes y cambio de paradigma

El modelo GECCO, consolidado históricamente sobre el flujo de mujeres marroquíes, ha experimentado desde 2022 una transformación de gran alcance: la incorporación progresiva de personas trabajadoras procedentes de países latinoamericanos y de África occidental, con perfiles de género, cualificación y marco normativo sensiblemente distintos al

colectivo originario. Este cambio no es casual: responde a la convergencia de factores productivos (ampliación de las explotaciones agrícolas hacia nuevos cultivos y provincias), normativos (la apertura del sistema GECCO a nuevos países de origen mediante acuerdos bilaterales) y geopolíticos (el impacto de la crisis diplomática con Marruecos en 2021²¹ y su resolución posterior, que generó incertidumbre en la provisión de fuerza de trabajo del contingente tradicional).

Gráfico 1. Trabajadores contratados en origen para las campañas de Huelva, por país latinoamericano y africano. Distribución por sexo, trienio 2024-2026



Fuente: elaboración propia basada en los datos de históricos de llegadas a España por expedición, en el último trienio, y facilitados por la Subdelegación del Gobierno en Huelva

El Gráfico 1 refleja el cambio de paradigma experimentado por el programa: el perfil inicialmente homogéneo de mujer marroquí ha dado paso a una composición más diversa en términos de origen y género. No obstante, la incorporación de nuevos contingentes no ha reproducido de manera uniforme el elevado grado de feminización que caracterizó

²¹ Cuestión analizada doctrinalmente desde perspectivas vinculadas a la gobernanza migratoria, la diplomacia migratoria y la instrumentalización estratégica de los flujos fronterizos; *vid.* J.-P. CASSARINO, *An Unsettling Déjà-vu: The May 2021 Centa Events*, en *European Papers*, 2022, vol. 7, n. 1, sección *Insights*.

históricamente a la contratación en origen.

Esta heterogeneidad tiene consecuencias relevantes para el análisis de la eficacia material de los derechos. El patrón de gobernanza originario fue diseñado para un colectivo específico –mujeres marroquíes con cargas familiares en origen– y los mecanismos de tutela, alojamiento, seguimiento y mediación fueron calibrados sobre ese perfil. La incorporación de colectivos masculinizados, de mujeres latinoamericanas con mayor cualificación media y acceso a redes de apoyo distintas, y de colectivos africanos con barreras lingüísticas diferentes, exige una revisión de los supuestos sobre los que descansa el diseño organizativo y de protección del modelo. Los colectivos latinoamericanos están amparados por los mismos instrumentos normativos que los marroquíes, y por marcos bilaterales análogos. Sin embargo, la eliminación de la limitación idiomática para los latino hablantes no elimina la dependencia funcional del empleador, el aislamiento territorial ni la dependencia de recontractación que caracterizan el régimen circular con independencia del país de origen.

3.6. De temporera a sujeto de derechos: el proceso de arraigo

Una de las transformaciones más significativas del modelo GECCO es el tránsito, para una parte relevante de las trabajadoras, desde la condición de temporera estrictamente circular hacia formas más estables de inserción laboral y social. La participación reiterada en las campañas favorece la acumulación de experiencia, conocimientos lingüísticos, redes relacionales y vínculos territoriales que, en determinados supuestos, desembocan en procesos de arraigo contemplados por la propia normativa reguladora de la gestión colectiva de contrataciones en origen (art. 12). La extensión del contrato fijo-discontinuo tras la reforma laboral de 2022 constituye uno de los principales indicadores de esta evolución, al incrementar la estabilidad laboral, proteger a las trabajadoras durante los periodos de inactividad y favorecer una acumulación continuada de cotizaciones, susceptible de traducirse en derechos prestacionales más sólidos²². Además, el llamamiento conforme al orden de antigüedad y la autorización plurianual introducen una dimensión de continuidad que el sistema tradicional de contratación anual no contemplaba.

Cuando la persona ha incurrido en una situación de irregularidad

²² Refiriéndose a la continuidad de la protección social como presupuesto del trabajo decente y de la efectividad de los derechos laborales, *vid.* ILO, *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects*, 2016.

sobrevenida, los mecanismos de arraigo previstos por la normativa vigente operan como instrumentos de reintegración jurídica y laboral. En particular, el arraigo socioformativo, vinculado al acceso a formación reglada, aprendizaje lingüístico y obtención de cualificaciones reconocibles, facilita la transición hacia situaciones administrativas estables, al igual que el arraigo sociolaboral. La posibilidad de compatibilizar determinados procesos de regularización con el trabajo remunerado y la preferencia derivada del acceso a ocupaciones de difícil cobertura refuerzan, asimismo, la posición de quienes han desarrollado previamente una trayectoria de inserción en el sector.

4. Límites constitutivos para el ejercicio efectivo de derechos

4.1. Barreras de acceso a la información y al asesoramiento

La materialización práctica de cualquier derecho laboral presupone, como condición mínima, que el titular conoce el contenido de ese derecho y los mecanismos disponibles para hacerlo valer. En el caso de las temporeras marroquíes, esta condición básica se ve comprometida por la confluencia de barreras lingüísticas, culturales e institucionales de considerable magnitud.

Las dificultades de comunicación en castellano constituyen el primer y más inmediato obstáculo. La mayoría de las trabajadoras llegan a Huelva sin conocimiento funcional de la lengua española, lo que limita gravemente su capacidad para comprender el contenido de los contratos que firman, las nóminas que reciben y las comunicaciones sobre condiciones de trabajo, alojamiento o incidencias. La necesidad de mediación lingüística y cultural se convierte así en un requisito de base para el acceso a derechos. Cuando esta mediación está vinculada al propio empleador —como ocurre frecuentemente a través de encargadas y mediadoras informales en el seno de la explotación, o mediante planes empresariales impulsados *ad hoc*—, el canal de información se convierte también en un canal de control que puede distorsionar o filtrar la información transmitida.

Considerando la firma de los contratos y autorizaciones para el uso de datos en origen, dentro de las oficinas de l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC), conviene recordar que, según datos oficiales, para el conjunto de mujeres marroquíes de entre 25 y 49 años, y para las de 50 y más años, la cifra de alfabetización sólo alcanza al

65,6% y 30,5%, respectivamente, durante el año 2024²³. Y las diferencias son especialmente marcadas en el entorno rural –de donde proceden nuestras temporeras–, con un acceso limitado para las niñas a la educación, y con tasa de escolarización de adolescentes de 15 a 17 años del 55% en dichas zonas. Por lo tanto, el acompañamiento y la mediación ya es una necesidad inherente desde el principio de la relación contractual, en función de la garantía de derechos efectivos.

4.2. Dependencia residencial, alojamiento y aislamiento territorial

El alojamiento²⁴ en el marco de la migración circular no constituye únicamente una cuestión de bienestar social: es un elemento propio de la relación de poder entre empleador y trabajadora. Cuando la vivienda, el transporte, el acceso a la alimentación y la movilidad dependen del mismo entramado empresarial que gestiona la relación laboral, la capacidad de autonomía de la trabajadora queda severamente reducida.

No obstante, hay que poner en valor que el Convenio Colectivo del Campo en Huelva reconoce la gratuidad de los alojamientos para las personas migrantes²⁵ –y no sólo la puesta en disposición con los límites de aportación económica expuestos en la Orden reguladora²⁶–, lo cual reviste a este proceso de una complejidad diferenciadora asociada a la relación laboral.

Diversas actas de la Comisión Provincial de 2002 reflejan una preocupación institucional creciente por instalaciones de infraviviendas en el territorio, de hacinamiento, o de ausencia de criterios homogéneos de habitabilidad y dificultades para verificar la correspondencia real entre alojamientos declarados y su ubicación efectiva. La ITSS reconoce en estas sesiones que muchos de los problemas más graves no son estrictamente contractuales, sino infraestructurales y territoriales. Un acta de 2003²⁷ revela

²³ Vid. HAUT-COMMISSARIAT AU PLAN, *La femme marocaine en chiffres 2025*, 2025.

²⁴ Sobre alojamiento, acceso a la información y mecanismos de denuncia de las trabajadoras temporeras, vid. C. JIMÉNEZ SÁNCHEZ (coord.), *Los derechos humanos de las mujeres migrantes temporeras en Andalucía*, WILPF España, 2021.

²⁵ Art. 13, *Alojamiento*: «Cuando las Empresas faciliten alojamiento a sus trabajadores/as, estos serán gratuitos».

²⁶ Orden ISM/1547/2025, art. 7, *Garantías específicas para migración circular*, apartado 2: «El alojamiento se ofrecerá preferentemente de forma gratuita o como establezcan los correspondientes convenios colectivos. Podrá exigirse a la persona trabajadora el pago de una renta de alquiler que no superará el 15% del IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples)».

²⁷ Acta CPSFMA 4 diciembre 2003, n. 34.

la distancia entre la validación formal de alojamientos y las condiciones reales existentes durante la campaña, poniendo de manifiesto que el patrón de verificación administrativa no se traduce automáticamente en un control efectivo.

Las trabajadoras que quieran acceder a asesoramiento jurídico, sindical o de servicios sociales necesitan desplazarse hasta los centros urbanos, lo que en ausencia de transporte propio resulta prácticamente inviable sin la colaboración del empleador. El art. 109 del Reglamento de Extranjería y el art. 7 de la Orden GECCO 2026 reconocen expresamente el derecho de acceso sindical a los alojamientos para verificar las condiciones establecidas, previa autorización de las trabajadoras. Esta previsión normativa es significativa precisamente porque reconoce implícitamente un espacio de riesgo que requiere supervisión externa; sin embargo, en la práctica, no resultará viable sin el apoyo necesario de recursos dirigidos a las organizaciones sindicales para efectuar estos planes de visitas.

4.3. Temporalidad extrema, baja litigiosidad y dependencia de recontractación

La dependencia de futuras recontractaciones actúa como factor disciplinario de enorme eficacia. Si bien la autorización plurianual, derivada del contrato fijo-discontinuo, permite la obtención de una TIE²⁸, así como los derechos que ello conlleva; no garantizan el efectivo llamamiento de carácter internacional. La perspectiva de la reactivación del contrato en la siguiente campaña constituye, para muchas trabajadoras, un elemento central de su proyecto migratorio y una fuente fundamental de ingresos para sus familias en Marruecos. Esta expectativa no requiere amenazas explícitas para generar autocontención: opera de manera crónica, induciendo comportamientos de evitación del conflicto, infra reclamación y tolerancia ante condiciones laborales o de alojamiento que, en otras circunstancias, habrían generado denuncias.

La temporalidad de la relación laboral —campañas de entre tres y seis meses— genera adicionalmente una baja litigiosidad que no debe confundirse con la ausencia de conflictos o incumplimientos. Los procedimientos de reclamación ante la ITSS, los plazos de caducidad de las acciones laborales y los tiempos de respuesta de los servicios de asesoramiento jurídico no se adaptan a la realidad de las trabajadoras que

²⁸ Tarjeta de identidad de extranjero, que figura en el Reglamento de Extranjería, art. 209, RD 1155/2024.

deben regresar a su país antes de que muchos mecanismos completen su ciclo. El bajo nivel de reivindicación actúa, paradójicamente, como mecanismo de legitimación del sistema: la ausencia de conflictos formales puede interpretarse —erróneamente— como evidencia de que los derechos se respetan, cuando en realidad refleja la incapacidad enraizada de las trabajadoras para utilizar los mecanismos de tutela disponibles.

Paralelamente, el ordenamiento jurídico español ofrece, no obstante, un sistema de protección formal relativamente desarrollado. El RD-Ley 1/2023 establece incentivos específicos a la contratación que reconocen explícitamente la doble desventaja de las mujeres en exclusión social: la bonificación por contratación indefinida de una mujer desempleada de larga duración; la transformación de un contrato formativo en indefinido; y la conversión de un contrato temporal en fijo-discontinuo en el sector agrario; dan lugar a unas diferencias que oscilan entre 18 y 19 euros mensuales respecto de los previstos con carácter general. Estos valores, siendo modestos en términos absolutos, tienen un valor doctrinal relevante: reconocen implícitamente que la igualdad formal de derechos no produce igualdad material de resultados y que la corrección de la brecha exige una intervención diferenciada.

Sin embargo, la eficacia de estos incentivos depende de condiciones que, en el contexto de la migración circular agrícola, y según lo antes expuesto, tiene difícil aplicación práctica. La temporalidad extrema de la relación laboral, la dependencia del empleador y las barreras de acceso a la información reducen significativamente la probabilidad de que las bonificaciones se traduzcan en mejoras reales para las trabajadoras migrantes más vulnerables: quienes más las necesitarían son, precisamente, quienes menos posibilidades tienen de activarlas.

4.4. Dificultades de acceso a la representación sindical

La representación sindical efectiva en el contexto de la migración circular agrícola se enfrenta a obstáculos propios del sistema que trascienden la voluntad de los actores implicados. La rotación estacional impide la consolidación de liderazgos internos. La diversidad lingüística y cultural dificulta la comunicación interna. La dispersión en múltiples explotaciones de tamaño variable limita la coordinación. La dependencia de la recontractación desincentiva la afiliación visible. Y la temporalidad del vínculo laboral reduce el horizonte temporal de la acción reivindicativa a un plazo demasiado corto para el ciclo habitual de la negociación colectiva.

A estos obstáculos se añade la posición ambigua de las propias

organizaciones sindicales, atrapadas entre la defensa de los derechos de las trabajadoras migrantes, la protección del empleo de los trabajadores nacionales y la necesidad de mantener una interlocución funcional con los empleadores agrícolas que constituyen también parte de su base de representación en la negociación colectiva sectorial.

Frente a este cuadro, cabe plantearse si una parte de la solución no debería construirse desde el país de origen antes de que la trabajadora emprenda el desplazamiento. La LOLS²⁹ reconoce el derecho de afiliación a organizaciones sindicales españolas a todos los trabajadores extranjeros que presten servicios en España, con independencia de su situación administrativa, lo que abre la posibilidad –no explorada hasta ahora de manera sistemática– de que las trabajadoras seleccionadas en Marruecos se incorporen al sistema con una representación colectiva previamente constituida. En este marco, podría valorarse que ANAPEC –como entidad marroquí de intermediación laboral que gestiona la preselección del colectivo– motivara, en el proceso de selección y formación previa a la salida, el nombramiento de delegadas de trabajadoras con posible adscripción a organizaciones sindicales marroquíes y con el apoyo de la Fédération de la Ligue Démocratique des Droits des Femmes (FLDDF) u otras organizaciones de la sociedad civil femenina marroquí. Esta figura –la delegada en origen– no sustituiría a la representación sindical en destino, pero podría actuar como interlocutora reconocida desde el primer día de la campaña, reduciendo las barreras de información, reforzando la capacidad de denuncia y dotando de continuidad a una acción colectiva que hoy se fragmenta con cada retorno.

5. Gobernanza, mecanismos de implementación y evolución del control de la migración circular

5.1. La configuración de la gobernanza: entre concertación y gestión técnica

El sistema de ordenación institucional del programa de gestión colectiva descansa, sobre el papel, en una racionalidad de concertación tripartita. Sin embargo, el análisis de las actas de la Comisión Provincial de Huelva –cuya serie abarca desde 1998 hasta 2025– permite identificar un desplazamiento significativo: desde una orientación de negociación social hacia una regulación predominantemente técnico-administrativa.

²⁹ LO 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Las primeras actas de la Comisión, de 1998, evidencian la temprana integración de los interlocutores sociales dentro del dispositivo institucional. En estas sesiones, sindicatos y organizaciones agrarias participan activamente en la definición de contingentes, en el seguimiento de condiciones laborales y en la legitimación del modelo emergente. La orientación es reconociblemente de consenso: los actores sociales cogestionan un sistema en construcción cuyas reglas aún están siendo negociadas.

Las decisiones fundamentales sobre contingentes, selección de empleadores y renovación del sistema se adoptan crecientemente en la esfera de la administración estatal y autonómica, con la participación de las organizaciones sindicales en funciones consultivas más que en roles de cooperación efectiva. La prioridad otorgada a la gestión eficiente de los flujos laborales puede relegar parcialmente las exigencias de protección efectiva de las trabajadoras.

5.2. La función sindical: de la mediación colectiva a la gestión individual

La evolución del papel de las organizaciones sindicales dentro del sistema GECCO es identificable con precisión a través de las actas de la comisión Provincial. En las fases iniciales del sistema, los sindicatos desempeñaron un papel relativamente más central en la legitimación social del mecanismo y en la articulación de una voz crítica frente a los riesgos de precarización. Las actas de la etapa 1998-2005 muestran intervenciones orientadas a limitar contingentes percibidos como excesivos, y a exigir el respeto del convenio colectivo frente a intentos de degradación salarial.

Una de las manifestaciones más relevantes de la función de tutela colectiva desempeñada por las organizaciones sindicales fue su posición respecto de la creciente presencia de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) en el sector agrícola onubense. A lo largo de los años, los representantes sindicales alertaron en las Comisiones Provinciales de que determinadas formas de intermediación laboral y contratación flexible podían erosionar algunos de los elementos esenciales sobre los que descansaba el sistema GECCO, particularmente la responsabilidad directa del empleador, la trazabilidad de las personas trabajadoras, el control de los alojamientos y la supervisión efectiva de las condiciones de trabajo. Desde esta perspectiva, la oposición a la incorporación de las ETT no respondía únicamente a una cuestión de representación sindical, sino a la preocupación por preservar mecanismos considerados esenciales para la garantía efectiva de los

derechos laborales de las trabajadoras migrantes.

Esta posición se apoyaba además en problemas prácticos detectados durante la ejecución de las campañas, pues la externalización de funciones y la aparición de intermediarios adicionales dificultaban la identificación del sujeto responsable ante incumplimientos salariales, incidencias en los alojamientos o vulneraciones del convenio colectivo. Las propias actas reflejan, igualmente, la preocupación por determinadas exigencias de rendimiento vinculadas a la recolección, que podían desdibujar las garantías propias de la contratación laboral ordinaria. La persistencia de estas objeciones contribuyó a consolidar una orientación que finalmente fue acogida por el ordenamiento jurídico, de manera que el Reglamento de Extranjería, aprobado por el RD 1155/2024, excluyó expresamente a las ETT de las autorizaciones de trabajo de temporada y de la gestión colectiva de contrataciones en origen (arts. 101.1 y 121.2), cerrando así una vía de intermediación que había generado tensiones recurrentes desde los primeros años de funcionamiento del sistema.

Con la progresiva normalización administrativa del instrumento, la posición sindical experimentó una reorientación significativa: del papel de mediación colectiva clásica a funciones de carácter más institucional (participación en comisiones de seguimiento, consulta en la elaboración de previsiones anuales, colaboración en protocolos de atención a trabajadoras). Esta transformación no implica irrelevancia, pero sí una pérdida progresiva de capacidad efectiva de intervención en un entramado que se ha vuelto crecientemente tecnificado, orientado por criterios empresariales y administrativamente gobernado.

5.3. La intermediación laboral y la función inspectora

El sistema GECCO articula la selección y gestión del contingente mediante una red de entidades públicas españolas y marroquíes que intervienen en la difusión de ofertas, preselección de candidaturas, organización de desplazamientos y seguimiento administrativo del proceso³⁰. Esta cooperación institucional constituye uno de los elementos distintivos del modelo, al introducir niveles de trazabilidad y

³⁰ En España, el SEPE y, en el ámbito andaluz, el Servicio Andaluz de Empleo (SAE), quien publica y gestiona las ofertas genéricas de empleo mediante plataforma digital, y certifica la insuficiencia de candidaturas cuando se producen. En Marruecos, ANAPEC para la preselección de candidatas, verificación de perfiles, sesiones informativas previas a la salida, así como las expediciones y la organización del viaje, en coordinación con las autoridades españolas.

responsabilidad pública superiores a los de otras formas de intermediación laboral temporal. Su eficacia práctica depende, sin embargo, de la capacidad de los distintos organismos para supervisar un colectivo muy numeroso y disperso territorialmente.

La ITSS ha desempeñado un papel central en esta arquitectura de control desde las primeras campañas³¹. Las actas muestran una evolución que va desde las actuaciones iniciales centradas en contratación, Seguridad Social y prevención de riesgos, hasta modelos más complejos de supervisión apoyados en la digitalización y la interoperabilidad de datos³². Especial relevancia adquirieron las actuaciones desarrolladas tras la crisis reputacional de 2018, que evidenciaron que la existencia de controles formales por sí solos no garantizaron la protección efectiva de las trabajadoras. Aunque el sistema ha mejorado sus mecanismos de seguimiento y trazabilidad, persiste el riesgo de sustituir la garantía pública efectiva por fórmulas de certificación y legitimación reputacional³³ que no siempre se traducen en una tutela material de los derechos individuales.

5.4. Las garantías normativas: alojamiento, prevención y protocolos de igualdad

El anexo IX de la Orden GECCO 2026 constituye el mayor desarrollo normativo hasta la fecha en materia de alojamiento, prevención de riesgos laborales y tutela material dentro de los programas de migración circular agrícola en España. Su contenido refleja la progresiva transformación del sistema desde una fórmula centrada exclusivamente en la gestión administrativa de flujos hacia otra que intenta incorporar estándares mínimos de dignidad habitacional, prevención y protección integral de las personas trabajadoras migrantes. Ha contado desde 2020 con un programa de visitas de la OIM³⁴, a dichos efectos.

³¹ Ley 23/2015, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, especialmente arts. 1, 12, 25 y 34, donde la ITSS aparece ya configurada como sistema integral de vigilancia, cooperación, coordinación, asesoramiento y programación estratégica, no sólo de represión sancionadora.

³² Sobre la evolución funcional de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social hacia modelos preventivos y de garantía del cumplimiento normativo, *vid.* F.J. FERNÁNDEZ ORRICO, *Las actuaciones de advertencia y requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2008, n. 78.

³³ Progresiva incorporación de auditorías privadas, certificaciones y programas de responsabilidad social corporativa.

³⁴ Podemos leer en el prólogo de la Orden ISM/1485/2021: «En 2020 la Dirección General de Migraciones ha iniciado un proyecto con la Organización Internacional para las

La regulación parte de una premisa esencial: el alojamiento deja de ser un elemento accesorio del contrato agrícola para convertirse en uno de los núcleos materiales de garantía del sistema. Las previsiones del Anexo IX responden directamente a problemas históricos detectados en las actas de la Comisión Provincial: sobreocupación, coexistencia con viviendas improvisadas en el territorio, falta de trazabilidad de alojamientos y utilización de espacios inseguros. La norma exige condiciones de dignidad e higiene, prohibiendo tiendas de campaña, caravanas o instalaciones incompatibles con la habitabilidad mínima, e impone separación por sexos en los alojamientos vinculados a contratación colectiva en origen. Se exige suministro permanente de agua potable, saneamiento adecuado, instalaciones eléctricas seguras, sistemas de climatización, mecanismos de prevención de incendios y almacenamiento seguro de pertenencias. La ampliación del concepto de prevención resulta jurídicamente destacable: la PRL se proyecta sobre el espacio residencial vinculado al trabajo, reconociendo que la protección de la salud de las personas trabajadoras no puede separarse de sus condiciones materiales de vida³⁵.

El art. 4 de la Orden GECCO 2026 complementa esta configuración con garantías laborales reforzadas: contratos traducidos a un idioma comprensible (que debe considerar el referido analfabetismo en el § 4.1), información previa completa sobre derechos y obligaciones, y la exigencia de disponer de protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, incorporando de forma expresa la perspectiva de igualdad y prevención de violencias dentro del sistema de contratación en origen. Asimismo, establece para el sector agrario un mínimo de actividad equivalente al 85% del tiempo de trabajo habitual, previsión que pretende corregir uno de los problemas históricos del modelo: la llegada sobredimensionada de trabajadoras para campañas con jornadas reales insuficientes, que vaciaban de contenido económico el contrato de trabajo.

Conviene precisar, no obstante, el alcance de estas garantías. Las previstas en la Orden GECCO son de aplicación específica al sistema de contratación en origen y no se extienden automáticamente a las trabajadoras que, habiendo participado en campañas anteriores, han obtenido arraigo y trabajan en la actualidad bajo el régimen general de la contratación agrícola o del servicio doméstico, entre otros. Para estas trabajadoras, la protección aplicable es la del régimen general de la Seguridad Social y la normativa laboral ordinaria, sin los mecanismos específicos de seguimiento y

Migraciones (OIM) para la verificación de los alojamientos utilizados por los trabajadores que viajan al amparo de lo dispuesto en esta orden».

³⁵ Aunque el Convenio Colectivo recoja en su art. 11 que «El alojamiento no se considera centro de trabajo, aunque esté ubicado en la propia explotación».

verificación propios del sistema GECCO. La distinción es relevante desde la perspectiva del análisis de la eficacia material: quienes han alcanzado una inserción más estable tienen acceso a un sistema de protección contributiva de mayor nivel, pero pierden la cobertura específica del caso de la contratación en origen, excepto en lo previsto por el Convenio.

Las mediadoras interculturales, las organizaciones no gubernamentales y los servicios de asesoramiento jurídico especializados complementan las prestaciones de los servicios sociales públicos. Su incorporación representa un avance en términos de accesibilidad de la tutela para colectivos que difícilmente podrían acceder a los mecanismos formales de manera autónoma. Sin embargo, la mediación informal o semipública no sustituye a los cauces de tutela colectiva de base: actúa fundamentalmente en el nivel individual, gestionando incidencias concretas, sin abordar las condiciones de fondo que las producen.

6. Protección social, prestaciones y ciudadanía laboral

6.1. Regularización, ciudadanía social y tensiones del modelo circular

Para algunas trabajadoras, el ciclo de migración circular ha derivado en procesos de regularización y asentamiento en España. El RD 316/2026, de 14 de abril, por el que se modifica el Reglamento de la LO 4/2000, ha introducido modificaciones sustanciales en el sistema de autorización de residencia y trabajo que podrían afectar también a las personas que han participado en programas de migración circular. Por otra parte, introduce un aspecto vinculado a la protección integral que estamos analizando, con el ánimo del legislador de evitar su uso abusivo: el concepto de vulnerabilidad³⁶.

Esta transición plantea conflictos no resueltos con el criterio circular originario del programa³⁷. El modelo GECCO fue diseñado para garantizar

³⁶ «La disposición adicional vigesimoprimeras prevé una autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales por razón de arraigo extraordinario [...]. Para la concesión de esta autorización, la persona solicitante debe acreditar [...] [además, de] hallarse en situación de vulnerabilidad acreditada por entidades competentes»; en su apartado 2.º, en consecuente criterio, se matizará: «El certificado que acredite esta situación de vulnerabilidad surtirá efectos exclusivamente a los fines previstos en esta disposición».

³⁷ El diseño normativo de la migración circular se articula sobre la temporalidad anual y el retorno al país de origen: el art. 2.1.b de la Orden ISM/1547/2025 configura autorizaciones de cuatro años con periodos máximos de actividad de nueve meses por año, mientras sus

el retorno y evitar el establecimiento permanente. La emergencia de procesos de arraigo y regularización entre las participantes representa una disfunción respecto a los objetivos de control migratorio, aunque constituya un avance desde la perspectiva de los derechos de las trabajadoras. Esta contradicción entre fenómeno migratorio y mecanismo de derechos atraviesa toda la historia del programa y sigue siendo uno de sus dilemas constitutivos³⁸.

Desde la visión de la protección por desempleo, la situación varía sustancialmente según el estatuto jurídico de la trabajadora, y conviene distinguir con precisión entre tres perfiles que el sistema GECCO ha propiciado a lo largo de su historia (y que amplía la perspectiva referida en el § 3.6).

La trabajadora en migración circular –aquella que retorna a su país de origen al finalizar la campaña sin haber generado arraigo en España– no causa derecho a prestación por desempleo en territorio español. Ello no deriva de una exclusión normativa explícita, sino de la propia lógica del principio de territorialidad *lex loci laboris* (CC de 1889, art. 10.6): se cotiza a la Seguridad Social del país donde se trabaja, sin perjuicio de los Convenios bilaterales³⁹ pero, la prestación por desempleo, exige residencia efectiva y legal en ese mismo territorio para su reconocimiento y percepción⁴⁰. Esta situación afecta de manera especialmente intensa al contingente marroquí en su configuración originaria y, en su momento, también afectó a las trabajadoras rumanas incorporadas al sistema antes de la plena integración de Rumanía en la UE⁴¹.

La trabajadora extranjera temporal con arraigo en España –aquella que, habiendo participado en sucesivas campañas, ha obtenido autorización de

arts. 8 y 9 imponen y someten la vigencia de la autorización al cumplimiento del compromiso de retorno. La propia Orden contempla, no obstante, en su art. 12, la posterior modificación a una autorización ordinaria de residencia y trabajo. Sobre la tensión entre circularidad, retorno y procesos de estabilización, *vid.* E. GUALDA CABALLERO, *op. cit.*; C. ARAB, *op. cit.*; E. HELLIO, *op. cit.*

³⁸ Sobre la tensión entre los objetivos de temporalidad y retorno propios de los programas de migración circular y la aparición de trayectorias de estabilización e integración de las personas migrantes, *vid.* J.-P. CASSARINO, *op. cit.* En la misma línea, la OIM, *op. cit.*, destaca la necesidad de compatibilizar la movilidad circular con itinerarios sostenibles de inserción económica y social.

³⁹ Suscritos en materia de Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos desde 1979 a 2011. *Vid.* INSTITUTO BBVA DE PENSIONES, *Convenio Bilateral de Seguridad Social entre España y Marruecos*, en www.bbvamijubilacion.es, 8 octubre 2025.

⁴⁰ Se aplican los arts. 271 y 272 LGSS.

⁴¹ Una vez producida dicha integración, el Reglamento (CE) 883/2004 garantiza la coordinación de los sistemas de Seguridad Social de los Estados miembros, aplicando el principio de totalización de periodos y evitando la doble cotización.

residencia y trabajo bajo el régimen general o el Sistema Especial Agrario—, sí tiene derecho al sistema de protección por desempleo español. Para este colectivo, el subsidio agrario y la Renta Agraria funcionan como red de seguridad económica durante los periodos de intercampana, incentivando la inscripción como demandantes activas de empleo. Sin embargo, la intermitencia de cotizaciones derivada de la estacionalidad recurrente compromete el acceso a prestaciones contributivas de nivel más elevado y a la protección frente a contingencias y, en el largo plazo, a las perspectivas de jubilación.

Y un tercer supuesto tendría a aquellas personas que, habiendo obtenido por vía de circunstancias excepcionales —a partir de una situación irregular, y sin haber retornado por tanto a su país de origen al finalizar la campaña— el acceso al sistema de protección por desempleo español⁴².

La reforma del subsidio por desempleo introducida por el RD-Ley 2/2024 amplía las posibilidades de protección asistencial para este segundo y tercer colectivo, pero no resuelve el problema de fondo: la acumulación de derechos contributivos sólidos requiere trayectorias laborales de continuidad que el trabajo estacional, aun bajo la modalidad del contrato fijo-discontinuo, no garantiza plenamente. La brecha entre la protección asistencial —accesible con umbrales de cotización relativamente bajos— y la protección contributiva de nivel —que exige periodos de ocupación cotizada más prolongados y continuos— reproduce, en el plano de la Seguridad Social, la misma distancia entre reconocimiento formal y ejercicio material que este artículo analiza en el plano de los derechos laborales.

6.2. Las prestaciones por desempleo de las mujeres marroquíes: arraigo, contribución y estacionalidad

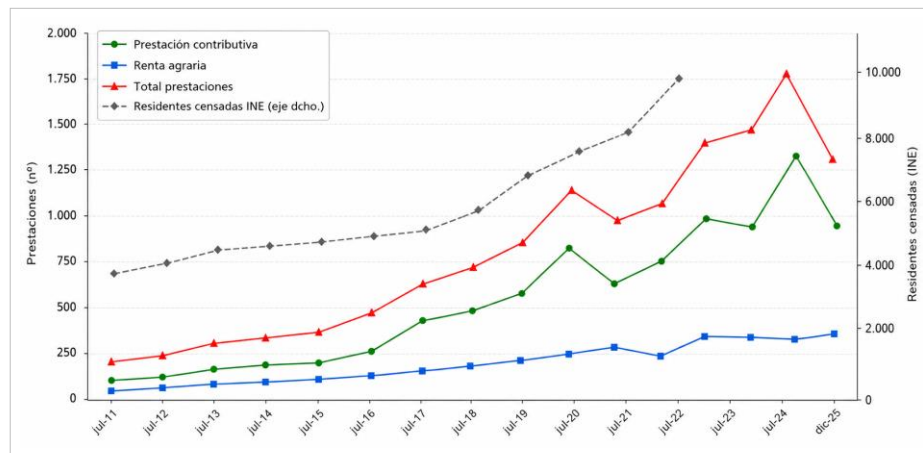
El análisis de las prestaciones por desempleo percibidas por mujeres marroquíes en Huelva entre 2011 y 2025 ofrece una perspectiva longitudinal de excepcional valor para comprender la relación entre el arraigo creciente de este colectivo y su integración progresiva en el sistema de protección social español⁴³. El Gráfico 2, elaborado a partir de datos del

⁴² Conviene reseñar que, conforme a los datos del INE en la provincia de Huelva, respecto a mujeres marroquíes (Arraigo por Provincia, Nacionalidad, Sexo, Indicador y Fecha) se infiere, con elaboración propia, que el tiempo promedio de irregularidad entre 2019 y 2023 ha alcanzado los 3,63 años.

⁴³ Para un estudio específico sobre la protección por desempleo de las personas trabajadoras temporales y las particularidades del sistema especial agrario, *vid.* J.A. GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, [*La protección social de los trabajadores temporeros en la agricultura*](#)

SEPE con la columna adicional del censo de residentes del INE, visualiza una correlación elocuente: el crecimiento sostenido de las prestaciones refleja no solo una mayor exposición al riesgo de desempleo, sino una incorporación real al sistema contributivo que es inseparable del proceso de arraigo.

Gráfico 2. Prestaciones por desempleo de mujeres marroquíes en Huelva (2011-2025) y evolución de la población residente de mujeres marroquíes (INE)



Fuente: elaboración propia basada en los datos SEPE, estadísticas de prestaciones por desempleo, datos a julio de cada año (diciembre 2025 como dato de contraste), y datos INE, <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/e245/p08/i0/&file=03005.px&L=0>, selección: Huelva, mujeres, nacionalidad Marruecos

El Gráfico 2 refleja una transformación significativa en la estructura de protección de las mujeres marroquíes residentes en Huelva. Mientras la prestación contributiva pasa de 101 beneficiarias en julio de 2011 a 1.379 en julio de 2025 (+1.265%), el crecimiento de la población residente resulta mucho más moderado, lo que evidencia que el aumento de la protección no responde únicamente a factores demográficos, sino también a trayectorias laborales más continuadas y a una mayor acumulación de cotizaciones. Paralelamente, aunque la Renta Agraria sigue siendo la prestación de mayor volumen, su crecimiento relativo es inferior al de la prestación contributiva, reflejando un desplazamiento progresivo desde formas asistenciales vinculadas al trabajo estacional hacia modalidades de protección asociadas a una integración laboral más estable, favorecida por la extensión del contrato fijo-discontinuo.

española, en *Ebquidad*, 2019, n. 12.

La comparación entre los meses de campaña y de inactividad confirma, sin embargo, que esta evolución continúa desarrollándose en un contexto de fuerte estacionalidad. Las prestaciones siguen desempeñando una función de sostenimiento intercampaña para un colectivo cuya inserción laboral continúa siendo discontinua. Desde esta perspectiva, los datos cuestionan las interpretaciones basadas exclusivamente en la dependencia asistencial y desplazan el análisis hacia una cuestión más compleja: ¿en qué medida el trabajo desarrollado consigue transformarse efectivamente en cotización, estabilidad y ciudadanía laboral?

6.3. Exclusión social, precariedad y protección formal

El IMT de 2026 ofrece una radiografía precisa de la situación de las mujeres en el mercado laboral provincial. Los datos confirman la persistencia de una brecha entre el reconocimiento formal de derechos y la posición real de las mujeres –especialmente de las migrantes– en el mercado de trabajo onubense.

A escala nacional, una de cada cuatro mujeres (el 26,8% de la población femenina, aproximadamente 6,6 millones de personas) se encuentran en riesgo de pobreza o exclusión social⁴⁴. Este porcentaje no es homogéneo: se eleva al 32,7% en hogares monomarentales encabezados por mujeres, al 54,3% entre las mujeres desempleadas, y al 21,6% entre las mujeres mayores de sesenta y cinco años. En el caso de las mujeres migrantes, la discriminación de género se superpone con la discriminación por origen, generando posiciones de fragilidad específica que no son reductibles a ninguno de sus componentes aislados.

En la provincia de Huelva, los datos del IMT revelan que las mujeres representan el 58,28% del total de demandantes de empleo⁴⁵. El 43,53% de estas demandantes son PLD (Cuadro 1), porcentaje que supera en más de quince puntos al registrado para el conjunto de personas demandantes extranjeras, hombres y mujeres (23,16%). Esta distancia resulta aún más significativa si se pone en relación con el grado de feminización de la afiliación extranjera en la provincia: las mujeres representan el 46,67% del total de personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social en Huelva, con una composición que distingue entre las procedentes de la UE (27,29%) y

⁴⁴ L. CANALS BOTAS, A. SANZ ANGULO, *El Estado de la Pobreza 2025. Avance de resultados. 15º informe 2025*, EAPN-ES, 2025, datos de Andalucía.

⁴⁵ Vid. SEPE, OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2026), *Informe del mercado de trabajo de: Mujeres, Mayores de 45 años, Jóvenes menores de 30 años, Personas extranjeras, Personas con discapacidad. Huelva. Datos 2025*, cit.

las de países no comunitarios (19,38%), reflejando trayectorias de inserción sensiblemente distintas según el origen.

El conjunto de estos datos apunta a una distribución diferenciada de la vulnerabilidad crónica. Las mujeres nacionales acumulan periodos de desempleo de mayor duración –efecto probable del agotamiento de prestaciones contributivas y del perfil de mayor edad–, mientras que las personas trabajadoras migrantes presentan una rotación más intensa entre actividad y desempleo, con periodos de inactividad intercampana que con frecuencia no se traducen en inscripción como demandantes de empleo. Esta no inscripción –motivada por el retorno al país de origen al finalizar la campaña o por el desconocimiento de los mecanismos disponibles– produce una subestimación sistemática de su desprotección real en las estadísticas de paro registrado, lo que convierte la cifra del 23,16% de PLD extranjera en un indicador de mínimos antes que en un reflejo fiel de la vulnerabilidad intercampana del colectivo.

6.4. El perfil de exclusión social de la mujer en Huelva

La articulación entre temporalidad agrícola, entorno rural y feminización de los cuidados configura en Huelva un perfil de exclusión social femenina con rasgos específicos. Este ejemplo se caracteriza por la concentración de las mujeres en los sectores de más baja protección efectiva: la agricultura de temporada, el servicio doméstico y los cuidados informales. Los tres comparten características –incumplimientos frecuentes, dificultad para reclamar derechos, informalidad parcial, baja sindicalización– que producen de manera sistemática “estacionalidad de derechos”: cotizaciones irregulares, periodos de inactividad sin protección, y trayectorias discontinuas que comprometen la protección futura.

El aislamiento territorial agrava esta situación. Muchas mujeres residen en municipios rurales pequeños donde la oferta de empleo femenino es escasa, el transporte público es limitado y el acceso a servicios sociales, sanitarios y educativos resulta complejo. Esta variable geográfica determina la posibilidad real de acceder a los servicios de orientación laboral del SAE y a las prestaciones del SEPE, a los programas de inserción sociolaboral, a la representación sindical y a los mecanismos de tutela jurídica. La brecha de eficacia material de derechos tiene en Huelva una proyección territorial que la hace más profunda que en contextos urbanos o semiurbanos.

Por otra parte, la concurrencia de violencia de género con la situación de exclusión social añade una dimensión adicional. El subsidio específico para víctimas de violencia de género o sexual introducido por la DA 58ª

LGSS (RD-Ley 2/2024) reconoce que la intersección entre violencia y precariedad laboral requiere una respuesta diferenciada, pero su eficacia material depende de la capacidad de las mujeres afectadas para acceder a su reconocimiento, superando las barreras del estigma, el aislamiento y la dependencia económica del agresor que caracterizan especialmente los entornos rurales pequeños de la provincia.

Los programas de inserción sociolaboral disponibles –Programa SARA⁴⁶ y Programa CLARA⁴⁷, del Instituto de las Mujeres– ofrecen itinerarios que combinan orientación, formación y mediación activa con empresas. Su alcance en el contexto de la migración circular femenina es, no obstante, muy limitado: la temporalidad de la estancia en España, la dispersión territorial de los alojamientos y las barreras de información reducen significativamente la probabilidad de que las trabajadoras migrantes accedan a estos recursos durante la campaña. En cambio, sí mantiene una proyección futura para el colectivo circular y se dispone de ejemplos en los actuales programas, con un enfoque integral, como la propuesta de WAFIRA II⁴⁸, inicialmente concebido sólo para mujeres.

7. Conclusiones

El análisis desarrollado a lo largo de este artículo, apoyado en la triangulación entre marco normativo, datos estadísticos del SEPE y fuentes primarias de las actas de la Comisión Provincial de Huelva (1998-2025), permite formular un conjunto de conclusiones que confirman y matizan la hipótesis de partida.

1. El ordenamiento jurídico español garantiza a las trabajadoras migrantes temporales un estatuto jurídico-laboral formalmente completo, equivalente en sus elementos esenciales al aplicable a cualquier otro trabajador por cuenta ajena. El marco normativo no presenta lagunas de

⁴⁶ Orientado a las mujeres migrantes, gitanas y mayores de cuarenta y cinco años en exclusión.

⁴⁷ Centrado en el empoderamiento personal y la empleabilidad.

⁴⁸ «Los Gobiernos de España, Francia y Marruecos con el apoyo de la Unión Europea, ponen en marcha WAFIRA II, un nuevo programa regional de migración circular que acompañará a 3.000 trabajadores y trabajadoras marroquíes empleados de manera estacional en España y Francia [...] un acompañamiento sostenible para los trabajadores migrantes marroquíes, [...] su inserción económica, social y profesional en mecanismos coordinados [...] con el fin de garantizar itinerarios de inclusión más resilientes y equitativos» (MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, *España, Francia y Marruecos lanzan Wafira II, un nuevo programa de movilidad con el apoyo europeo que beneficiará a un total de 3.000 trabajadores*, en www.inclusion.gob.es, 16 diciembre 2025).

reconocimiento que justifiquen por sí solas la brecha entre formalidad y materialidad de derechos. La incorporación de incentivos diferenciados por sexo en el RD-Ley 1/2023 y del subsidio específico para víctimas de violencia de género en la DA 58ª LGSS confirma que el sistema identifica explícitamente la doble desventaja de las mujeres en exclusión social. Sin embargo, la distancia entre ese conjunto de normas y el ejercicio efectivo es de profundo calado y se reproduce de manera sistemática campaña tras campaña.

2. Los datos del Observatorio del SEPE para 2025 confirman empíricamente esta brecha. La representación femenina entre demandantes de empleo (58,28%), el 43,53% de PLD y la subestimación estadística de la desprotección de las trabajadoras circulares que retornan a sus países de origen evidencian que la vulnerabilidad no es individual ni coyuntural: es la forma ordinaria de inserción laboral de las mujeres migrantes en el mercado de trabajo onubense. La “estacionalidad de derechos” que produce esta inserción intermitente compromete no solo el presente laboral de las trabajadoras, sino su protección futura en forma de prestaciones contributivas y pensiones.

3. La ITSS ha experimentado una transformación profunda desde el modelo clásico de control sancionador hasta formas heterogéneas de administración preventiva. La exclusión de las ETT del sistema GECCO operada por el Reglamento de Extranjería de 2024 cierra un canal que durante dos décadas erosionó los mecanismos de responsabilidad directa y trazabilidad del modelo original. El riesgo de sustitución de la garantía pública por mecanismos de legitimación reputacional –certificaciones privadas, auditorías sociales, *compliance*– merece una atención doctrinal y política específica.

4. El Anexo IX de la Orden GECCO 2026 representa el mayor avance normativo en materia de alojamiento, prevención de riesgos y garantías materiales para las trabajadoras migrantes en circularidad. Su valor doctrinal es significativo: reconoce que la eficacia material de los derechos laborales no puede separarse de las condiciones materiales de vida. Sin embargo, su eficacia real dependerá de la existencia de dispositivos de control capaces de operar en un sistema agrícola disperso, intensivo y altamente dependiente de recursos humanos de temporada.

5. El contrato fijo-discontinuo, la autorización plurianual y obtención de la TIE, así como los procesos de arraigo y regularización, representan dinámicas de transformación positiva que merecen reconocimiento. La reforma laboral de 2022 y las modificaciones del Reglamento de Extranjería introducen elementos de mayor continuidad y acumulación de derechos que, para una parte de las trabajadoras, están produciendo trayectorias de

ciudadanía laboral más completa. Los datos del Gráfico 2 sobre la evolución de las prestaciones contributivas percibidas por mujeres marroquíes en Huelva son, en este sentido, el indicador empírico más elocuente de que el arraigo produce ciudadanía social real. Estas transformaciones evidencian que el modelo puede evolucionar, pero también que sus contradicciones de base entre el patrón migratorio de control y el esquema de derechos no se resuelven mediante ajustes normativos parciales.

6. La diversificación de los colectivos dentro del sistema GECCO – con la incorporación de trabajadoras y trabajadores de Ecuador, Guatemala, Colombia, Honduras, Paraguay y países del África occidental (Senegal y Mauritania)– introduce una heterogeneidad de perfiles de género, cualificación y marcos bilaterales que exige revisar los supuestos sobre los que descansa la arquitectura de protección del modelo. La gobernanza del sistema fue diseñada para un colectivo específico; su extensión a nuevos contingentes requiere una adaptación de los mecanismos de tutela que va más allá de la mera aplicación de la normativa vigente, y ejerce un cambio en el paradigma inicial de exclusividad de la mujer marroquí, joven y con cargas familiares.

En última instancia, la pregunta que este artículo ha intentado responder –¿cuándo y cómo los derechos laborales reconocidos se convierten en derechos laborales ejercidos?– remite a una cuestión más profunda sobre la naturaleza de la ciudadanía en contextos de movilidad y temporalidad. Si la ciudadanía laboral plena exige determinadas condiciones de estabilidad, continuidad y autonomía; los programas de migración circular generan inevitablemente tensiones entre la lógica de gestión de los flujos laborales y la garantía efectiva de derechos. La distancia observada entre reconocimiento formal y ejercicio material no puede explicarse únicamente por déficits de aplicación normativa, sino también por las limitaciones inherentes a un sistema diseñado para compatibilizar movilidad temporal, retorno y protección social. La historia reflejada en las actas de la Comisión Provincial de Huelva –desde las primeras campañas de 1998 hasta los actuales mecanismos de coordinación, supervisión y control digitalizado– muestran un proceso continuado de adaptación institucional orientado a reducir esa distancia. Los avances observados en materia de alojamiento, prevención, inspección, representación colectiva y protección social evidencian una capacidad de mejora indudable. Sin embargo, también ponen de manifiesto que la efectividad de los derechos sigue dependiendo, en gran medida, de la existencia de mecanismos permanentes de tutela capaces de compensar las vulnerabilidades asociadas a la temporalidad, la dependencia empresarial y la movilidad transnacional que caracteriza al propio sistema.

8. Bibliografía

- ANDERSON B. (2010), *Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers*, en *Work, Employment and Society*, vol. 24, n. 2, pp. 300-317
- ARAB C. (2010), *La migración circular femenina marroquí en Huelva: impacto y cambio*, en *Obets*, n. 2, pp. 165-174
- CACHÓN RODRÍGUEZ L. (2009), *La «España inmigrante»: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*, Anthropos
- CACHÓN RODRÍGUEZ L. (2011), *Inmigración en España: del mercado de trabajo a la plena ciudadanía*, en *Oñati Socio-Legal Series*, n. 3, pp. 1-16
- CANALS BOTAS L., SANZ ANGULO A. (2025), *El Estado de la Pobreza 2025. Avance de resultados. 15º informe 2025*, EAPN-ES
- CASSARINO J.-P. (2022), *An Unsettling Déjà-vu: The May 2021 Ceuta Events*, en *European Papers*, vol. 7, n. 1, sección *Insights*, pp. 79-85
- CRENSHAW K. (1989), *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, en *The University of Chicago Legal Forum*, n. 1, pp. 139-167
- DAVIDOV G., LANGILLE B. (eds.) (2011), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press
- FERNÁNDEZ ORRICO F.J. (2008), *Las actuaciones de advertencia y requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n. 78, pp. 139-160
- FUDGE J. (2005), *After Industrial Citizenship. Market Citizenship or Citizenship at Work?*, en *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 60, n. 4, pp. 631-656
- GONZÁLEZ RODRÍGUEZ J.A. (2019), *La protección social de los trabajadores temporeros en la agricultura española*, en *Ehquidad*, n. 12, pp. 53-78
- GUALDA CABALLERO 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
- HAUT-COMMISSARIAT AU PLAN (2025), *La femme marocaine en chiffres 2025*
- HELLIO E. (2008), *Importer des femmes pour exporter des fraises (Huelva)*, en *Études Rurales*, n. 182, pp. 185-200
- ILO (2016), *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects*
- INE (2025), *Censo Annual de Población 2025*

- INSTITUTO BBVA DE PENSIONES (2025), *Convenio Bilateral de Seguridad Social entre España y Marruecos*, en www.bbvamijubilacion.es, 8 octubre
- JIMÉNEZ SÁNCHEZ C. (coord.) (2021), *Los derechos humanos de las mujeres migrantes temporeras en Andalucía*, WILPF España
- JUNTA DE ANDALUCÍA, OBSERVATORIO DE PRECIOS Y MERCADOS (2025), *Informe de seguimiento. Frutos rojos. Campaña 2025/26*
- MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES (2025), *España, Francia y Marruecos lanzan Wafira II, un nuevo programa de movilidad con el apoyo europeo que beneficiará a un total de 3.000 trabajadores*, en www.inclusion.gob.es, 16 diciembre
- MORICE A., MICHALON B. (2008), *Les migrants dans l'agriculture: vers une crise de main-d'œuvre?*, en *Études Rurales*, n. 182, pp. 9-28
- OIM (2024), *Explorando la feminización de la migración con perspectiva de género*
- PEDREÑO CÁNOVAS A. (coord.) (2014), *De cadenas, migrantes y jornaleros. Los territorios rurales en las cadenas globales alimentarias*, Talasa
- SEPE, OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2025), *Informe del mercado de trabajo de: Mujeres, Mayores de 45 años, Jóvenes menores de 30 años, Personas Extranjeras, Personas con Discapacidad. Huelva. Datos 2024*
- SEPE, OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2026), *Informe del mercado de trabajo de: Mujeres, Mayores de 45 años, Jóvenes menores de 30 años, Personas extranjeras, Personas con discapacidad. Huelva. Datos 2025*
- SEPE, OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2026), *Informe del mercado de trabajo de las Personas extranjeras. Estatal. Datos 2025*
- SEPE, OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2026), *Informe del mercado de trabajo de Huelva 2026. Datos 2025*

Jurisprudencia

- STC 236/2007, de 7 de noviembre (rec.1707/2001)
- STC 259/2007, de 19 de diciembre (rec.1640/2001)
- STC 260/2007, de 20 de diciembre (rec.1644/2001)
- STC 261/2007, de 20 de diciembre (rec.1668/2001)
- STC 262/2007, de 20 de diciembre (rec.1669/2001)

Normativa y documentos institucionales

Archivo de la Dependencia de Trabajo e Inmigración de la Subdelegación del Gobierno en Huelva, *Actas de la Comisión Provincial de Seguimiento de Flujos Migratorios Agrícolas de Huelva*, n. 1-n. 56 (1998-2025)

[Convenio Colectivo del Sector de Trabajadores del Campo de la Provincia de Huelva de 9 de febrero de 2023](#), en *BOP Huelva*, 24 de febrero de 2023, n. 38

Convenio OIT n. 97, [Convenio sobre los trabajadores migrantes \(revisado\)](#), 1949

Convenio OIT n. 143, [Convenio sobre los trabajadores migrantes \(disposiciones complementarias\)](#), 1975

[Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014 sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros](#)

Histórico de trabajadores en origen por país y expedición de la Subdelegación del Gobierno en Huelva, Series 2024-2026

[Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social](#), en *BOE*, 22 julio 2015, n. 174

[Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo](#), en *BOE*, 1 marzo 2023, n. 51

[Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical](#), en *BOE*, 8 agosto 1985, n. 189

[Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#), en *BOE*, 12 enero 2000, n. 10

[Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género](#), en *BOE*, 29 diciembre 2004, n. 313

[Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual](#), en *BOE*, 7 septiembre 2022, n. 215

[Orden ISM/1485/2021, de 24 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2022](#), en *BOE*, 30 diciembre 2021, n. 313

[Orden ISM/1547/2025, de 23 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2026](#), en *BOE*, 30 diciembre 2025, n. 314

[Orden ISM/164/2026, de 2 de marzo, por la que se regula el Registro Electrónico de Colaboradores de Extranjería](#), en *BOE*, 5 marzo 2026, n. 57

[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, en *BOE*, 20 noviembre 2024, n. 280

Real Decreto 316/2026, de 14 de abril, por el que se modifica el 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, en *BOE*, 15 abril 2026, n. 92

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en *BOE*, 31 octubre 2015, n. 261

Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, en *BOE*, 11 enero 2023, n. 9

Reglamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social

Páginas web

EAPN España: <https://www.eapn.es/>

Haut-Commissariat au Plan: <https://www.hcp.ma/>

INE: <https://ine.es/>

Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía: <https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/dega/>

Observatorio de Precios y Mercados: <https://www.juntadeandalucia.es/agriculturaypesca/observatorio/servlet/FrontController?ec=default>

Observatorio Permanente de la Inmigración (OPI): <https://www.inclusion.gob.es/web/opi>

SEPE: <https://www.sepe.es/HomeSepe>

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@adaptinternational.it.