

Sociología rural y de la agricultura: nuevos avances en investigación social de los campos de la globalización agroalimentaria

EDICIÓN A CARGO DE

ANDRÉS PEDREÑO Y CARLOS DE CASTRO

COLECCIÓN ACADEMIA

57

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas



Sociología rural y de la agricultura: nuevos avances en investigación social de los campos de la globalización agroalimentaria

Edición a cargo de
Andrés Pedreño y Carlos de Castro

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas

Consejo Editorial de la colección Academia

DIRECTOR

José Félix Tezanos Tortajada, *Presidente del Centro de Investigaciones Sociológicas*

CONSEJEROS

Antonio Alaminos Chica, *CIS*; Luis Enrique Alonso Benito, *Universidad Autónoma de Madrid*; Antón Álvarez Sousa, *Universidade da Coruña*; Antonio Ariño Villarroja, *Universitat de València*; Luis Ayuso Sánchez, *Universidad de Málaga*; Ángel Belzunegui Eraso, *Universitat Rovira i Virgili*; Joaquim Brugué Torruella, *Universitat Autònoma de Barcelona*; Verónica Díaz Moreno, *Universidad Nacional de Educación a Distancia*; Arantxa Elizondo Lopetegui, *Universidad del País Vasco*; Javier de Esteban Curiel, *Universidad Rey Juan Carlos*; José Ramón Flecha García, *Universitat de Barcelona*; Silvia García Ramos, *CIS*; Margarita Gómez Reino, *Universidad Nacional de Educación a Distancia*; Carmen González Enríquez, *Universidad Nacional de Educación a Distancia*; Teodoro Hernández de Frutos, *Universidad Pública de Navarra*; Gonzalo Herranz de Rafael, *Universidad de Málaga*; Alicia Kaufman Hahn, *Universidad de Alcalá*; Lourdes López Nieto, *Universidad Nacional de Educación a Distancia*; Antonio López Peláez, *Universidad Nacional de Educación a Distancia*; Violante Martínez Quintana, *CIS*; Araceli Mateos Díaz, *Universidad de Salamanca*; Almudena Moreno Mínguez, *Universidad de Valladolid*; Laura Ponce de León Romero, *CIS*; Gregorio Rodríguez Cabrero, *Universidad de Alcalá*; M.ª Belén Romero García, *CIS*; Olga Salido Cortés, *Universidad Complutense de Madrid*; Eva Sotomayor Morales, *Universidad de Jaén*; Benjamín Tejerina Montaña, *Universidad del País Vasco*; Antonio Trinidad Requena, *Universidad de Granada*.

SECRETARIA

M.ª del Rosario H. Sánchez Morales, *Directora del Departamento de Publicaciones y Fomento de la Investigación, CIS*

Sociología rural y de la agricultura: nuevos avances en investigación social de los campos de la globalización agroalimentaria / edición a cargo de Andrés Pedreño y Carlos de Castro. – Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2025
(Academia; 57)

1. Sociología del trabajo 2. Investigación social 3. Economía agraria
316

Las normas editoriales y las instrucciones para los autores pueden consultarse en:
<https://www.cis.es/publicaciones/coleccion/academia>

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier procedimiento (ya sea gráfico, electrónico, óptico, químico, mecánico, fotocopia, etc.) y el almacenamiento o transmisión de sus contenidos en soportes magnéticos, sonoros, visuales o de cualquier otro tipo sin permiso expreso del editor.

Colección ACADEMIA, 57

Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado
<https://cpage.mpr.gob.es/>

Primera edición, julio 2025

© CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLÓGICAS
Montalbán, 8. 28014 Madrid
www.cis.es

© Los autores

DERECHOS RESERVADOS CONFORME A LA LEY

Impreso y hecho en España
Printed and made in Spain

NIPO (papel): 146-25-007-1 NIPO (electrónico): 146-25-008-7
ISBN (papel): 978-84-7476-947-0 — ISBN (electrónico): 978-84-7476-948-7
Depósito Legal: M-6246-2025

Fotocomposición e impresión: Editorial MIC



Para la impresión de este libro se ha utilizado papel con certificación FSC, ECF y PEFC.
Esta publicación cumple los criterios medioambientales de contratación pública.

Índice

INTRODUCCIÓN. Andrés Pedreño y Carlos de Castro	5
BLOQUE I. TEORÍAS Y ENFOQUES.	13
1. LA SOCIOLOGÍA RURAL Y DE LA AGRICULTURA: NUEVAS CUESTIONES Y DEBATES. Andrés Pedreño, Germán Quaranta y Carlos de Castro.	15
2. «CUESTIÓN AGRARIA» E HISTORIA AGRARIA CONTEMPORÁNEA: ALGUNAS PRE- GUNTAS PARA LA REFLEXIÓN. Alba Díaz Geda	65
BLOQUE II. GLOBALIZACIÓN, TERRITORIO Y DIVERSIDAD PRODUCTIVA DE LA AGRI- CULTURA EN ESPAÑA	87
3. LA AGRICULTURA EN LAS CADENAS GLOBALES AGROALIMENTARIAS. PLATAFOR- MAS AGROEXPORTADORAS EN EL SUR DEL NORTE (1975-2018). Manuel Delgado Cabeza	89
4. EL IMPARABLE PROCESO DE «MIGRANTIZACIÓN» DEL TRABAJO AGRÍCOLA EN LOS ESTADOS DEL CENTRO GLOBAL. LA COVID-19 COMO EXPERIMENTO NA- TURAL. Yoan Molinero	117
5. GOBERNANZA, ACCIÓN COLECTIVA Y ASOCIACIONISMO AGRARIO. VIEJOS Y NUEVOS MODELOS DE GOBERNANZA EN LA AGRICULTURA ESPAÑOLA. Eduardo Moyano	145
6. DESAGRARIZACIÓN, DESPOBLACIÓN Y TRANSFORMACIONES DE LOS MERCADOS DE TRABAJO RURAL. Luis Camarero y Julio A. del Pino.	169
7. TENSIONES ENTRE LO AGRARIO Y EL TURISMO POR LA DISPUTA EN TORNO A LA APROPIACIÓN DEL TERRITORIO: ESCENARIO DE EMERGENCIA DE NUEVOS DIS- CURSOS RURALISTAS. Xavier Ginés y Vicent A. Querol	191
8. AGRICULTURA Y REPRODUCCIÓN SOCIAL: LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS FAMI- LIARES ENTRE LA VIABILIDAD ECONÓMICA Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA. Susana Narotzky, Patricia Homs y Bibiana Martínez	215
9. ¿CONTAMINANTES PARA SER ECONÓMICAMENTE VIABLES? DOBLES VÍNCULOS Y CONTRADICCIONES EN EL MUNDO AGRARIO. Marina Requena-i-Mora y Marc Barbeta-Viñas.	237
BLOQUE III. AGRICULTURA Y CALIDAD: PRODUCCIÓN, TRABAJO Y SISTEMAS ALTERNATIVOS.	267
10. GOBERNANZA, SISTEMA DE CALIDAD Y COOPERATIVISMO EN EL SECTOR HOR- TOFRUTÍCOLA VALENCIANO. EL CASO DE LA RIBERA DEL XÚQUER. Francisco Torres Pérez y Yaiza Pérez Alonso	269
11. EL PLAN DE RESPONSABILIDAD ÉTICA Y LABORAL DE LA PATRONAL DE LOS FRU- TOS ROJOS EN HUELVA ¿UNA ALTERNATIVA LOCAL DE CERTIFICACIÓN? Juana Moreno, Alicia Reigada y Carmen Mozo.	289
12. LA BUROCRACIA NEOLIBERAL TOMA EL MANDO DE LA RECONVERSIÓN AGRA-	

RIA: EXPULSIONES, ESTRATEGIAS DE DIFERENCIACIÓN Y DESIGUALDADES ENTRE AGRICULTORES. Miguel Ángel Sánchez, Andrés Pedreño y Carlos de Castro . .	311
13. «NO HAY NADIE QUE LO HAGA MEJOR QUE NOSOTROS». LA CONSTRUCCIÓN DISCURSIVA DE LA CALIDAD EN EL SECTOR HORTOFRUTÍCOLA DE LA REGIÓN DE MURCIA. Isabel Cutillas, Natalia Moraes y Antonio J. Ramírez	335
14. CERTIFICANDO LA AGROECOLOGÍA: TRAZANDO LÍMITES CON LA AGRICULTURA ORGÁNICA. Francisco Garrido-Garza, Allison Marie Loconto e Ivan Dufeu . .	357
15. DISPUTANDO VALORES EN LA VERDE: UNA COOPERATIVA AGROECOLÓGICA EN ANDALUCÍA. Peter Luetchford	381
ÍNDICES DE TABLAS, CUADROS Y GRÁFICOS	401
NOTA BIOGRÁFICA DE AUTORES/AS	405

11. El plan de responsabilidad ética y laboral de la patronal de los frutos rojos en Huelva ¿una alternativa local de certificación?

Juana Moreno¹, Alicia Reigada² y Carmen Mozo³

11.1. INTRODUCCIÓN⁴

En 2020, el relator especial de las Naciones Unidas sobre la pobreza extrema y los derechos humanos, Philip Alston, visitó los campos de Huelva y los asentamientos de chabolas en los que cada año malviven miles de personas durante la temporada de la fresa. Sus declaraciones, en las que afirmaba que «la situación de los recolectores de la fresa en Huelva es peor que en un campo de refugiados»⁵ y denunciaba el contraste entre los beneficios económicos del sector y los salarios que perciben los temporeros y temporeras migrantes, pusieron, una vez más, el cultivo de frutos rojos de Huelva en el punto de mira de la opinión pública internacional.

En un contexto caracterizado por el progresivo incremento de códigos y normas que regulan la calidad y el bienestar laboral en las agriculturas exportadoras (Barrientos, Dolan y Tallontire, 2003; Riisgaard, 2009), este tipo de denuncias, en ocasiones institucionales, pero mayoritariamente realizadas por organizaciones sindicales, no gubernamentales y de consumo, ponen en riesgo la imagen de marca del sector y los precios de los productos agrícolas. Y al ponerlos en riesgo, provocan reacciones y respuestas tanto en las cadenas de supermercados y certificadoras como en el seno del sector productivo.

En este capítulo se examina la respuesta de la patronal de los frutos rojos a estas denuncias en el marco de la gobernanza de la calidad. En particular, se detiene en un escándalo mediático vinculado al sistema de contratación de temporeras marroquíes en origen, que arranca con la publicación en 2018 de un reportaje, «Violadas en los campos de Europa», y en la respuesta que da la patronal a través del Plan de Responsabilidad Ética, Laboral, Social y de Igualdad (PRELSI) de Interfresa. Para estudiar este fenómeno, el análisis se pregunta por las claves locales y las tendencias globales que permiten comprender el alcance

¹ Universidad de Cádiz.

² Universidad de Sevilla.

³ Universidad de Sevilla.

⁴ Agradecemos a Emmanuelle Hellio la relectura y comentarios para el texto.

⁵ «Los recolectores de la fresa en Huelva viven “como animales”», *Canal Sur Noticias*, 8 de febrero de 2020. Disponible en: <https://www.canalsur.es/noticias/andaluc%C3%ADa/huelva/los-recolectores-de-la-fresa-en-huelva-viven-como-animales/1545534.html>

de estas denuncias y el papel que desempeñan los estándares y planes de bienestar laboral; por los principios, modos de actuación e implicaciones del PRELSI; y por la manera en que en este escenario se cuestiona, al tiempo que se reacomoda, el discurso que presenta el sistema de contratación en origen, base de este modelo productivo, como el modelo ejemplar de migración ética y ordenada.

Aunque en la actualidad las certificaciones privadas constituyen un dispositivo decisivo en la gestión y la construcción de la calidad en el trabajo, el conjunto de dispositivos y actores que interviene en el modelo de gobernanza es más amplio. De ahí el interés que ofrece el análisis empírico de un programa que es impulsado y coordinado desde el ámbito local.

11.2. METODOLOGÍA

El análisis empírico se apoya en una metodología cualitativa basada en entrevistas en profundidad. Teniendo en cuenta que nos interesaba estudiar el impacto del escándalo mediático y social que acontece en 2018 y el Plan de Responsabilidad Ética, Laboral, Social y de Igualdad (PRELSI), en el marco de los planes y códigos de ética y bienestar laboral, para este capítulo nos hemos apoyado en entrevistas realizadas a cuatro tipos de actores. En primer lugar, a representantes políticos de diferentes Administraciones públicas; en segundo lugar, a técnicos y técnicas de calidad responsables de recursos humanos de diferentes empresas y cooperativas del sector; en tercer lugar, a responsables y miembros del equipo de mediación del PRELSI; y, por último, a organizaciones sociales y sindicales. Junto a las entrevistas en profundidad, se ha realizado un acompañamiento en campo al equipo de mediación del PRELSI en sus labores de atención a las trabajadoras y empresarios en las fincas, así como en momentos claves, como la salida de las trabajadoras del puerto de Huelva al final de la campaña. Asimismo, se ha revisado diferente material documental relacionado con el objeto de estudio⁶.

La primera fase del trabajo de campo se desarrolló entre abril de 2019 y abril de 2020 y la segunda entre marzo y julio de 2021. Como parte de un proyecto más amplio de I + D, se ha realizado un total de veinte entrevistas, centradas específicamente en la incorporación de nuevos sellos y estándares de calidad, la relación con los importadores tras los escándalos de 2018 y las medidas adoptadas por las diferentes empresas al respecto, el funcionamiento del PRELSI y las percepciones de los distintos actores sobre el mismo. Asimismo, el capítulo se apoya en el bagaje y los resultados de dos proyectos de investigación previos realizados por las autoras en el cultivo de la fresa en Huelva entre 2006 y 2016 (cuadro 11.1).

⁶ Los nombres, tanto de las personas entrevistadas como de las cooperativas y empresas, que figuran en el texto son ficticios, salvo en aquellos casos en que el carácter público de los cargos desempeñados lo ha impedido.

CUADRO 11.1. *Información metodológica*

-
- Periodo/s de realización del trabajo de campo
La primera fase del trabajo de campo se desarrolló entre abril de 2019 y abril de 2020 y la segunda entre marzo y julio de 2021. Asimismo, el capítulo se apoya en los resultados de dos proyectos de investigación previos realizados por las autoras en el sector de la fresa en Huelva entre 2006 y 2016.
 - Técnicas de investigación empleadas
Entrevistas en profundidad. Se ha realizado un total de veinte, centradas específicamente en la incorporación de nuevos sellos y estándares de calidad, la relación con los importadores tras los escándalos de 2018 y las medidas adoptadas por las diferentes empresas al respecto, el funcionamiento del PRELSI y las percepciones de los distintos actores sobre el mismo.
Observaciones realizadas durante el acompañamiento en campo al equipo de mediación del PRELSI en diversas labores de atención a las trabajadoras y empresarios.
Revisión de diferente material documental relacionado con el objeto de estudio.
 - Perfiles sociológicos de las personas entrevistadas utilizadas para el capítulo
Se entrevistó a cuatro tipos de actores:
Representantes políticos de diferentes Administraciones públicas.
Técnicos y técnicas de calidad responsables de recursos humanos de diferentes empresas y cooperativas del sector.
Responsables y miembros del equipo de mediación del PRELSI.
Miembros de organizaciones sociales y sindicales.
 - Criterios de selección de casos (lugares, sectores, etc.)
Se ha seleccionado el cultivo de los frutos rojos de Huelva (Andalucía), uno de los principales enclaves de agricultura intensiva de Europa. Este sector destaca por la superficie cultivada y el volumen de producción (primer exportador de frutos rojos de Europa y segundo del mundo después de México), como por el volumen de fuerza de trabajo empleada y las modalidades de contratación.
-

Fuente: Elaboración propia.

11.3. LOS ESTUDIOS SOBRE NORMAS EN MATERIA DE BIENESTAR LABORAL

El peso que progresivamente ha ido adquiriendo en la estructura y gobernanza de las cadenas agroalimentarias la gestión de la calidad se corresponde con la proliferación de investigaciones que ahondan en las características, dispositivos e implicaciones de estas normas de calidad. Numerosos estudios subrayan cómo la calidad se ha convertido en un mecanismo que aumenta el control de la gran distribución sobre el sistema productivo y los procesos de trabajo a través, especialmente, de normas privadas de regulación y certificación implementadas en el ámbito de la seguridad alimentaria, el medioambiente y el trabajo (Konefal, Mascarenhas y Hatanaka, 2005; Bonanno y Cavalcanti, 2012; Ransom, Bain y Higgins, 2013).

Diversas investigaciones se han interesado por las certificaciones, códigos y planes destinados, específicamente, a velar por el bienestar y la ética laboral. Esto es, se han preguntado por los objetivos, criterios y ámbitos de regulación que guían estas iniciativas y por la capacidad que tienen para mejorar las condiciones de trabajo y vida de los asalariados y asalariadas agrícolas (Barrientos y Smith, 2007; Raynolds, 2012, 2018; Riisgaard, 2009). Buena parte de estos estudios se ha centrado en las certificaciones privadas, que ganan en importancia en el último periodo. En particular, se han detenido en cuestiones relativas a las condiciones laborales o los ingresos percibidos (Colen, Maertens y Swinnen, 2012; Krumbiegel, Maertens y Wollni, 2018), la organización de los trabajadores (Riisgaard, 2009) o su grado de satisfacción con el trabajo (Rijn *et al.*, 2020; Raynolds, 2012).

La mayor parte de la literatura se muestra crítica respecto a la capacidad de estos estándares para lograr una mejora efectiva de las condiciones de trabajo, si bien se extraen diferentes conclusiones en función del tipo de certificación y el contexto social e institucional de aplicación (Raynolds, 2018). Hay autores que han señalado que algunas regulaciones privadas pueden ser de utilidad para mejorar las condiciones laborales en contextos de escasa regulación estatal (McEwan y Berk, 2009; Colen, Maertens y Swinnen, 2012), en la medida en que contribuyen a aumentar la formalización de las relaciones laborales (Trpin, 2008), así como que favorecen el empoderamiento de los trabajadores y trabajadoras en aquellos casos en los que se les incluye en el proceso (Raynolds, 2018). No obstante, se ha insistido en que estas certificaciones resultan más beneficiosas para las empresas, en términos de imagen, reputación y acceso a determinados nichos de mercado, que para mejorar de manera sustantiva las condiciones de la fuerza de trabajo (Nelson *et al.*, 2005, citado por McEwan y Berk, 2009). Igualmente, la privatización de la regulación de la relación capital-trabajo que proponen ha sido identificada como un paso adelante en la consolidación de las lógicas neoliberales que tan poco han contribuido a eliminar las desigualdades sociales (Brown y Getz, 2008).

Entre las principales limitaciones de las certificaciones y sellos privados para mejorar la situación de los asalariados y las asalariadas agrícolas estarían su carácter privado y voluntario (Brown y Getz, 2008), la falta de transparencia derivada del control de la información que, a menudo, ejercen los minoristas que promueven estos sellos (Muttersbaugh, 2005; McEwan y Berk, 2009), la ausencia de voz de la fuerza de trabajo en el diseño y aplicación de los mismos (Brown y Getz, 2008), el aumento del control y disciplinamiento de la cotidianeidad y los cuerpos de las trabajadoras (Torres y Pérez, 2021) y, sobre todo, el hecho de que no transforman las condiciones estructurales que producen la precariedad laboral y los problemas de salud en estas agriculturas. Como advierten Moraes y Cutillas (2014), los estándares de calidad actúan como dispositivos de regulación en favor de la producción y la distribución, y solo se preocupan por las trabajadoras y trabajadores en relación con la calidad e inocuidad del producto que manipulan.

En esta misma línea se sitúan los estudios empíricos que evalúan el funcionamiento de Iniciativas de Comercio Ético (ETI) y normas de Responsabilidad Social Internacional (SAI). Esta evaluación sostiene que los códigos de prácticas laborales han llevado a mejoras en las normas, pero no han logrado introducir cambios en los derechos de los trabajadores y trabajadoras (Barrientos y Smith, 2007). Las autoras observan la tensión –inherente a estos sistemas de calidad– que se da entre los agentes de mercado, que dan prioridad a los imperativos comerciales y a las cuestiones tecnocráticas basadas en estándares, por encima del cumplimiento de los códigos laborales, y los actores sociales, que dan prioridad a los derechos de los trabajadores (2007, p. 717); insistiendo, en especial los sindicatos, en que los códigos no son una alternativa a la regulación laboral.

11.4. GESTIÓN ÉTICA DE LA INMIGRACIÓN Y EL TRABAJO EN LOS CAMPOS DE HUELVA. CLAVES CONTEXTUALES

11.4.1. Migración ordenada y bienestar laboral: dispositivos previos

Conocido en otros países como programa de trabajadores agrícolas de temporada, el sistema de contratación en origen de cupos de mujeres inmigrantes se consolida en el cultivo de la fresa en Huelva a inicios del siglo XXI, convirtiéndose en pocos años en el principal referente del Estado español y uno de los más importantes de Europa⁷. Dirigidos en un primer momento a países de Europa del Este, estos contratos se reorientan hacia Marruecos, tras la entrada de Polonia y Rumanía en la Unión Europea. Debe retenerse, igualmente, que la demanda casi exclusiva de mujeres está presente desde que arranca el programa; un principio al que pronto se unen otros criterios de selección: las trabajadoras deben ser de mediana edad, tener hijos menores a su cargo, estar casadas, divorciadas o viudas –en el caso de Marruecos– y proceder de entornos rurales (Moreno, 2009). Vigentes hoy día, estos criterios buscan garantizar a un tiempo la plena dedicación al trabajo y el retorno de las temporeras, y alcanzar, así, el perfil de la que es considerada –a ojos de la patronal– la trabajadora idónea (Reigada, 2012).

Estas políticas, que suponen un cambio significativo en la modalidad de contratación, en la gestión de las migraciones laborales y en la composición sexual y étnico-nacional de la fuerza de trabajo, son presentadas por los gobiernos de los diferentes niveles y el sector productivo como el modelo ideal de migración ordenada. Cubrir las necesidades del mercado laboral, hacerlo con una mano de obra en situación regular y con condiciones de trabajo y

⁷ Las contrataciones en origen pasan de cerca de 6500 en 2001-2002 a unas 40 000 en 2007-2008. Entre 2012 y 2017, con la crisis económica, se redujeron a mínimos; en 2017-2018 se reintroducen las contrataciones en Marruecos, alcanzando las 19 179 autorizaciones emitidas en la campaña 2018-2019 (*Fuente*: Subdelegación del Gobierno).

alojamiento dignas, y asegurar el retorno cuando la campaña llega a su fin son los argumentos esgrimidos para definir este sistema migratorio (Burawoy, 1976) como un modelo ordenado:

Al agricultor le interesa mucho la contratación en origen, porque dignifica mucho la mano de obra. El consumo de la fresa es un consumo muy responsable, requiere una gestión muy responsable del cultivo, y el empresario hortofrutícola de Huelva está sensibilizado con la gestión social, corporativa de su empresa. Sobre todo, una gestión ética de la inmigración (Juan Antonio Millán, alcalde de Cartaya)⁸.

Las palabras citadas se hallan en sintonía con las políticas migratorias estatales e internacionales que, en un contexto global marcado por el regreso a los programas de migración temporal, consideran estos programas un referente de la migración con objetivos legítimos y una pieza de los planes de co-desarrollo (Morelló, 2016; Hellio y Décosse, en edición). De la mano de estos programas empiezan a introducirse dispositivos y discursos sobre la responsabilidad ética y social en el mercado laboral; en la agricultura onubense, el proyecto Aeneas-Cartaya, promovido y dirigido por el alcalde de esta localidad fresera y financiado con fondos de la Unión Europea, constituye una iniciativa institucional clave en este sentido. Su nombre completo, *Gestión Integral y Ética de la Inmigración Laboral entre Marruecos y Huelva*, resulta ilustrativo al respecto. Este proyecto europeo (2005-2008) nace con el objetivo de garantizar el cumplimiento del programa de contratación en origen, en particular, el retorno de las temporeras marroquíes, y de acompañarlas a través de un equipo de mediación durante su estancia en Huelva. Que el éxito del proyecto se mida fundamentalmente a partir del porcentaje de mujeres marroquíes que retorna, en comparación con campañas anteriores, pone de manifiesto los intereses que orientan y el significado que adquiere la gestión social de las migraciones. Una gestión que garantiza mano de obra estable, disponible y temporal, a base de aumentar el control de la movilidad de las temporeras (Reigada, 2012; Hellio y Moreno, 2021)⁹.

En este periodo, es cuando se asienta en Huelva un nuevo dispositivo que va adquiriendo protagonismo en el ámbito de la responsabilidad ética y el bienestar laboral: las certificaciones privadas de calidad. Convertida en un factor de competitividad, la calidad ha pasado a ocupar un lugar central en las estrategias de acumulación de capital en el régimen alimentario corporativo (McMichael, 2013). En un contexto marcado por la creciente competitividad internacional y el poder de la gran distribución (Burch y Lawrence, 2009; Lawrence y Dixon, 2016), las certificaciones en torno a la calidad del producto y el proceso productivo devienen un requisito fundamental para integrarse exitosamente en los mercados internacionales. En la agricultura onubense se han implantado en los

⁸ Entrevista realizada en 2007.

⁹ Aeneas vio prolongada su actividad a través de la Fundación de Trabajadores Temporeros de Huelva (FUTEH), presidida igualmente por Juan Antonio Millán, que entre 2010 y 2011 coordina un nuevo proyecto bautizado como «M@res: Sistema para la movilidad de flujos migratorios laborales en la provincia de Huelva».

últimos años las principales certificaciones privadas que regulan el sector agroalimentario a nivel internacional: GlobalG.A.P. (Good Agricultural Practices), IFS (International Featured Standards) y BRC (British Retail Consortium). Estas normas se centran principalmente en cuestiones relativas a la seguridad alimentaria, aunque de manera secundaria GlobalG.A.P. y su módulo GRASP contemplan aspectos relativos al bienestar laboral (Mozo, Moreno y Reigada, 2022). En la medida en que se han convertido en un requisito para comercializar la fruta, actúan como un nuevo y poderoso agente de presión en la nueva fase de gestión ética de la inmigración y el trabajo.

Si las iniciativas anteriores han sido impulsadas por diferentes agentes sociales (administraciones públicas, empresas privadas y cadenas de supermercados), en la etapa actual adquiere especial relevancia un programa promovido estrictamente por el sector productivo, el Plan de Responsabilidad Ética, Laboral, Social y de Igualdad de Interfresa (PRELSI). Al igual que las iniciativas señaladas, este plan nace al calor de las tendencias globales descritas, pero hunde sus raíces en factores locales. Detengámonos en la coyuntura que favorece la aparición de este plan.

11.4.2. Las denuncias de las temporeras marroquíes: la contratación en origen en el punto de mira en 2018

La publicación a finales de abril de 2018 del reportaje «Violadas en los campos de Europa¹⁰», aparecido en un medio digital alemán denunciando los abusos sexuales sufridos por temporeras marroquíes del sector de la fresa y otros frutos rojos, puso en el punto de mira de la opinión pública nacional e internacional las condiciones de vida y trabajo de las jornaleras contratadas en origen para la plantación y recolección. Se trata de unos hechos con una repercusión sin precedentes en los campos de Huelva, pues cuestiona de forma especialmente evidente y visible el que es considerado el modelo ejemplar de migración ética y ordenada.

Poco después, en junio de 2018, cien temporeras marroquíes intentan interponer denuncias por incumplimientos del contrato y abusos sexuales en una empresa de Almonte, Doñana 1998. El empleador organiza el retorno del conjunto de trabajadoras a Marruecos algunos días antes de la finalización del contrato, pero una parte importante de las mismas se niega a embarcar en los autobuses y protesta en la puerta de la empresa. Las redes sociales y medios locales retransmiten lo que está ocurriendo y se logra detener el traslado de las trabajadoras al puerto de Algeciras¹¹. Entre junio y julio se sucederán, de manera inédita, manifestaciones

¹⁰ Prandi, Stefania y Muller, Pascale (2018). «Violadas en los campos de Europa». *BuzzFeed.news* y *Correctiv.org*. Disponible en: https://www.buzzfeed.com/pascalemueller/violadas-en-campos-europa?utm_term=.xobZ11pXQ#.qq30zjozy.com

¹¹ Echevarria, Perico (2018). «Revuelta de mujeres temporeras marroquíes en Almonte». *La mar de Onuba*, 3 de junio 2018. Disponible en: <http://revista.lamardeonuba.es/urgente-mas-de-cien-temporeras-de-almonte-en-pie-de-guerra-denuncian-colectivamente-ante-la-guardia-civil-incumplimientos-de-convenio-y-graves-abusos-ver-video/>

de apoyo a las temporeras marroquíes en diversas ciudades del Estado (Huelva, Córdoba, Sevilla, Madrid) que reciben un gran seguimiento mediático¹². Asimismo, las autoridades marroquíes, al principio escépticas ante las publicaciones, se comprometen a mantener la vigilancia sobre las condiciones en las que sus ciudadanas viven y trabajan en los campos andaluces. Finalmente, diez de estas temporeras presentarán denuncias por vulneración de derechos fundamentales y abusos laborales, y cuatro de ellas por delitos contra la libertad e indemnidad sexual. Desde entonces, otras tantas temporeras han interpuesto denuncias por abusos laborales y violencias sexuales sufridas mientras trabajaban en el sector agrícola de la provincia de Huelva¹³. Ello ha recibido gran atención en los medios de comunicación nacionales e internacionales.

Lo ocurrido no ha dejado indiferente al sector, que ha visto el deterioro que ha sufrido su imagen a nivel europeo. En pocos meses, la patronal, la administración autonómica y los sindicatos mayoritarios suscribieron un protocolo de acción dirigido a la prevención y detección de la discriminación por razones de sexo y de la violencia sexual en los lugares de trabajo, que fue incluido en el convenio colectivo del campo de la provincia en 2018. Las grandes cadenas de distribución europeas, principales clientes del sector, se han mostrado especialmente sensibles a la publicación de este tipo de información, hecho que se ha traducido en un incremento de las exigencias de las certificaciones privadas de calidad en materia de bienestar laboral a productores y exportadores. De este modo, los recientes escándalos han multiplicado las auditorías y exigencias de los importadores sobre las condiciones de trabajo y estancia de las trabajadoras, cuestión que se está convirtiendo en un parámetro importante de competitividad:

Nosotros tenemos un cliente, que es un cliente gordo, de un supermercado, y ese cliente, la auditoría fue más de ética y social, más que de seguridad alimentaria. Porque sabe que tenemos todos los certificados, que hacemos las cosas bien. Entonces, cada vez se ponen más exigentes y con el tema de la noticia esa que salen de la... puff... de la violencia, de que las trabajadoras, horas abusivas, el estado de las viviendas. Pues eso, al cliente de fuera que no sabe la situación, por ejemplo, cómo trabajamos en Fresas Moreno, eso lo desconoce, no sabe cómo funcionamos. Entonces lo que hacen es que nos auditan constantemente y, y la parte social [es] superimportante (Lucía Ruíz, técnica de calidad en la empresa Fresas Moreno).

El impacto que tienen en el ámbito local las denuncias por acoso y abusos sexuales y por las condiciones de vida de las temporeras no puede contemplarse, sin embargo, como un caso aislado. Una mirada al escenario internacional nos permite establecer paralelismos con otras experiencias en las que la conflictividad laboral va seguida de medidas para contener las demandas (Wells, 1996). Es el caso del plan de regulación del bienestar laboral de la multinacional estadounidense Globalberry, cuya filial de Huelva no se ha adheri-

¹² «Miles de personas se manifiestan en Huelva contra los abusos a las temporeras». *La Vanguardia*, 17 de junio de 2018. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/local/sevilla/20180617/45197604760/personas-manifestacion-huelva-abusos-temporeras.html>

¹³ Información aportada por ONG que acompañan jurídicamente estos casos.

do al PRELSI por contar con un plan propio. Resulta interesante constatar que el desarrollo de la política de bienestar laboral de esta empresa, y el establecimiento de estándares laborales de obligado cumplimiento a los agricultores que comercializan bajo su marca, son consecuencia directa de un agudo conflicto laboral protagonizado por trabajadores de explotaciones de frutos rojos asociadas a Globalberry en Baja California (México) en 2015 (Garrapa, 2019). Como nos explica la responsable de uno de los departamentos de calidad de la filial de Huelva, la repercusión mediática de dicho conflicto obligó a la empresa a tomar medidas para reparar una imagen que había resultado dañada especialmente en Estados Unidos, su principal mercado:

Entonces, bueno, pues eso tuvo impacto en marca, y a nivel de corporativo, y económicamente pues porque sale en la prensa, y porque todo lo que, en Estados Unidos también, tú sabes que es muy grande el movimiento de... de *lobbies*, [...] y se crean unas asociaciones al, para defender y ayudar a esta, a estos trabajadores, bueno, y entonces, lo que decidió Globalberry, en lugar de, um, enfrentarse se unió, y lo que decidió es asumir sus errores y empezar a pensar que, no solo en México, sino que habrá regiones del mundo donde estaban trabajando puede haber un riesgo fuerte de que pasara esto. [...] Entonces, eh, decidieron hacer un análisis de riesgo y los países que le salieron con más alto riesgo igual que México, fueron Marruecos y España (Nuria Rodríguez, coordinadora de uno de los departamentos de calidad en la península ibérica).

Una ojeada a la página web de la multinacional en Estados Unidos permite comprobar que, como también señala Nuria Rodríguez, en este tiempo Globalberry ha hecho del bienestar laboral uno de los pilares fundamentales de su marca en el continente americano. Esta política se está trasladando, aunque más discretamente, a otros territorios productivos del sur de Europa y norte de África, que han sido identificados por la empresa como territorios con fuerte riesgo de que reproduzcan la situación de Baja California.

11.5. EL PRELSI: PRINCIPIOS Y MODOS DE ACTUACIÓN

El alcance mediático de las denuncias realizadas en 2018 genera un importante malestar entre los diferentes actores del sector. Estos expresan su indignación ante la credibilidad otorgada a denuncias que consideran infundadas, cuando no malintencionadas. Asimismo, critican la excesiva reactividad de los importadores y clientes ante estas y se muestran conscientes de su vulnerabilidad ante el deterioro de su imagen a nivel internacional:

Entonces, también un poco injustamente, van eh... funcionando, por, por la opinión pública y por noticias. Ahora les ha dado por, sobre todo la zona de Huelva, por temas de agua y por temas de, de responsabilidad social, por las noticias que ha habido (Daniel Gálvez, consultor de calidad).

A ver, yo hago otra interpretación. Yo hago una interpretación de que alguien tira de, de bueno pues que... que tienen un interés distinto al que realmente, eh, haya o no haya una situación con respecto a, eh... a una situación de responsabilidad con respecto a actuaciones en un colectivo que, que es vulnerable y que precisamente esa vulnerabilidad atrae

a intereses que no obedecen a que ellas estén mejor de lo que están o lo que sea (Julia Romero, responsable del departamento de Recursos Humanos de una cooperativa).

Ante esta situación, y desde una posición eminentemente defensiva, la respuesta de la patronal no se hizo esperar. En julio de 2018, apenas un mes después de que se hicieran públicas las denuncias contra la empresa Doñana 1998, Interfresa¹⁴ presenta el actualmente llamado Plan de Responsabilidad Ética, Laboral, Social y de Igualdad de la Interprofesional de la Fresa¹⁵, conocido como PRELSI, que se pondrá en marcha durante la campaña 2018-2019. En un contexto en el que las demandas relativas al bienestar laboral por parte de los importadores y supermercados se estaban multiplicando, el PRELSI es presentado como una alternativa dinámica e integral a las certificaciones al uso en el sector. El director de este Plan lo explica de la siguiente manera e insiste en la vinculación entre el PRELSI y la necesidad de restaurar la imagen del sector a nivel internacional:

Entonces, había, llevamos trabajando un tiempo, pero tampoco de una forma muy insistente, muy intensiva, eso viene de la idea de crear un protocolo ¿vale? porque si es verdad que hay, hay certificadoras, como GlobalG.A.P., como Smeta, GRASP, que trabajan sobre esto, pero de una forma muy estática, estos sellos de calidad, estos certificados mejor dicho, te hacen una foto en un momento determinado, y tú en la foto puedes salir guapo, feo o regular, pero después no hay un seguimiento, después no hay, no hay nada ¿No? Entonces, eh, trabajamos sobre esa idea, a raíz de, de unos sucesos, fue 2018 creo recordar, en el que hubo una denuncia a un, a un agricultor de aquí de Huelva, eh, en el que se le denunciaba por, creo que era uno, o [...], si no recuerdo mal, no sé si era de insinuaciones, o de intento de violación, no me acuerdo de qué era el tema. Se creó un juicio mediático a nivel europeo, sobre todo a nivel europeo, más que a nivel nacional, y directamente el sector era culpable [...]. Entonces, nos dimos cuenta de la hipersensibilidad que tenía el sector a nivel de cualquier ataque ¿no? (Ernesto Hernández, director del PRELSI).

En consonancia, en su documento fundacional, que actualmente ha sido retirado de la página de Interfresa, el PRELSI definía sus objetivos en dos niveles: la prevención de vulneraciones de los derechos de las trabajadoras y de «comportamientos que pudieran desembocar en conductas constitutivas de infracciones»¹⁶. A partir del concepto de responsabilidad sectorial, que hace extensiva la responsabilidad social corporativa al conjunto del sector, y siempre con el objetivo explícito de «hacer efectiva la defensa de la imagen del sector»¹⁷, fue presentado públicamente como una iniciativa pionera para «conseguir el mayor grado de satisfacción en todos los agentes productivos del sector (jorna-

¹⁴ Interfresa es una organización interprofesional conformada por las organizaciones profesionales Asaja-Huelva, Cooperativas Agroalimentarias de Andalucía y Freshuelva, que tiene entre sus principales objetivos la promoción de la imagen del sector y desempeña labores de interlocución con las Administraciones públicas. Disponible en: <https://www.interfresa.com/>

¹⁵ En el documento inicial figuraba como Plan de Responsabilidad Ética, Laboral y Social de Interfresa.

¹⁶ Documento oficial del PRELSI, p. 8. Disponible en: <https://www.interfresa.com/prelsi/>, acceso 5 de mayo de 2021.

¹⁷ Documento oficial del PRELSI, p. 8. Disponible en: <https://www.interfresa.com/prelsi/>, acceso 5 de mayo de 2021.

leros, agricultores, empresas, asociaciones, etc.) y contribuir a un escenario de cooperación con los máximos niveles de respeto, ética laboral y compromiso social entre los Gobiernos de España y Marruecos» (Interfresa, 2020)¹⁸.

De acuerdo con los datos proporcionados por su dirección, en 2021, un 75 % de las empresas del sector estaban adheridas al Plan y un alto porcentaje de su financiación reposa sobre las contribuciones de sus asociados¹⁹. Su carácter patronal favorece la adhesión y facilita la identificación con él de una parte de cooperativas y productores agrícolas, que llegan a sentirlo como propio. Asimismo, ello lo distancia de otras iniciativas previas de intervención en el ámbito de las contrataciones en origen, financiadas y promovidas desde el sector público, como el programa Aeneas anteriormente citado.

El PRELSI es un programa que ha hecho el sector también, como Interfresa, para, para atender todos estos casos. ¿Para qué? Para evitar, para evitar los escándalos, para ser más proactivos. El sector tiene que ser más proactivo» (Domingo Gutiérrez, representante de la cooperativa Onuberries).

El PRELSI para entidades como las cooperativas ha sido una herramienta positiva ¿Por qué? Pues porque nosotros podemos hacer un plan de prevención de delitos penales, pero ni tenemos las herramientas ni tenemos los recursos, mm... ni tenemos la legitimidad desde la cooperativa por sí misma de meternos en cada una de sus empresas a decirles cómo va (Julia Romero, responsable del departamento de Recursos Humanos de una cooperativa).

No obstante, el PRELSI cuenta con el apoyo económico de entidades públicas, entre las que destaca la Junta de Andalucía²⁰, con la que, en 2021, se ha firmado un nuevo convenio de colaboración bianual²¹.

En cuanto a su funcionamiento, en el protocolo inicial se recogen tres ejes principales de actuación: un protocolo de control de los antecedentes penales de los mandos intermedios, un programa de formación dirigido, igualmente, a estos trabajadores y un servicio de mediación sobre el terreno que sería llevado a cabo por consultores y consultoras de integración²².

La oferta de cursos de formación dirigidos a prevenir conductas de acoso sexual y delitos contra la integridad sexual en el ámbito laboral, ofrecida a capataces y encargados, fue una de las grandes apuestas del PRELSI durante las

¹⁸ Disponible en: <https://www.interfresa.com>, acceso 5 de mayo de 2021.

¹⁹ Un 60-70 %, según la dirección del Plan.

²⁰ Para la campaña 2021-2022, Interfresa recibió, al menos, dos subvenciones de la Junta de Andalucía para estos cometidos. Una subvención de 48 746 euros para el proyecto VIFOAC (*BOJA*, 14 de septiembre de 2021) que tiene un coste total de 67 900 euros y otra de 16 901 euros para el proyecto Intermed (*BOJA*, 21 de abril de 2022).

²¹ Disponible en: <https://www.interfresa.com/interfresa-y-la-junta-de-andalucia-renuevan-su-compromiso-por-la-integracion-y-el-fomento-de-la-convivencia-en-el-sector-de-los-frutos-rojos/>

²² Memoria del proyecto VIFOAC de Interfresa 2020. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/487817832/Memoria-Interfresa-Proyecto-Vifoac-Junta-de-Andalucia>

primeras campañas²³, hecho que confirma la íntima relación entre la iniciativa y los sucesos denunciados en 2018. Por otra parte, con respecto al servicio de mediación laboral, en enero de 2019 se forma un equipo de nueve consultores²⁴. Según el citado protocolo, estos tendrían como función principal la asesoría y apoyo de los trabajadores de base y de los mandos intermedios. Así, la figura del consultor debía servir como «corrector de toda conducta susceptible de vulnerar derechos básicos de los trabajadores». Al mismo tiempo, se plantea como un mecanismo «focalizado a un acercamiento de postura, entendimiento y ayuda», en aras de resolver los «potenciales conflictos que puedan surgir» y evitar los «efectos colaterales derivados de los mismos»²⁵, de nuevo en alusión al objetivo de preservar la imagen pública del sector. Otra de las principales funciones de estos consultores es la participación en los operativos de llegada y salida de las temporeras del país, para lo que mantienen una estrecha colaboración con la Subdelegación del Gobierno y organizaciones no gubernamentales, como Cruz Roja. Por último, en la memoria de 2020 del proyecto de «Vivienda, Formación y Acogida» de Interfresa (VIFOAC), presentada a la Junta de Andalucía, consta también la revisión de viviendas de las empresas asociadas para verificar que se cumplen las normas establecidas en la orden GECCO²⁶ de contratación en origen, actividad que ha continuado en campañas posteriores.

Con el tiempo, la labor de los consultores y consultoras de integración se ha erigido como el principal eje de actuación y emblema del PRELSI. Durante sus tres primeros años, esta se dirige a las trabajadoras marroquíes contratadas en origen, si bien en la campaña 2021-2022 la labor de estos consultores y consultoras se hace extensiva al conjunto de trabajadores y trabajadoras del sector. En consonancia, el número de consultores ha ido en aumento y, durante esta última campaña, ha contado con un equipo de diecinueve personas (doce marroquíes y el resto de diversas nacionalidades). Los consultores y consultoras se desplazan a las fincas y almacenes periódicamente o si hay llamadas reclamando su presencia, ya sea por parte de los trabajadores y trabajadoras como de los empresarios. Con respecto a las funciones desempeñadas, responsables y consultores del Plan resaltan los aspectos extralaborales, relativos a la convivencia y el acceso a determinados servicios como principales áreas de intervención del programa. Entre estas, destacan la mediación bancaria, para lo que cuentan con un convenio de colaboración con la Fundación Caja Rural del Sur²⁷, la mediación sanitaria y la revisión de las condiciones de alojamiento.

²³ Según la memoria del proyecto VIFOAC de Interfresa 2020, se ofrecieron catorce cursos a un total de trescientos once alumnos.

²⁴ Disponible en: <https://www.interfresa.com/interfresa-ultima-la-formacion-de-su-equipo-de-consultores-de-integracion/>

²⁵ Documento oficial del PRELSI. Disponible en: <https://www.interfresa.com/prelsi/>, acceso 5 de mayo de 2021.

²⁶ Orden GECCO TMS/1277/2019.

²⁷ Disponible en: <https://fundacioncajaruraldelsur.com/la-fundacion-caja-rural-del-sur-e-interfresa-renuevan-su-compromiso-para-facilitar-los-tramites-bancarios-a-los-trabajadores-de-los-frutos-rojos/>

Más problemas... Pues... es que hay de todo, hay problema de todo siempre, pero ahora mismo, ahora mismo que la verdad que lo que más me molesta últimamente son los problemas de convivencia. De normal, problemas había de una lavadora que me toca aquí, que me toca allí, lo otro, lo otro, pero ahora mismo estoy recibiendo alertas de problemas muy, muy tontos. [...] La mayoría de los rumanos, búlgaros y eso, lo que más hemos hecho por ellos, tarjetas sanitarias, acompañamiento al médico y poco más. Cualquier conflicto digamos entre ellos, la verdad que muy poco (Ahmed Tazi, miembro del equipo de mediación del PRELSI).

11.6. IMPLICACIONES Y EFECTOS DEL PRELSI: CONTENCIÓN DEL CONFLICTO Y PRIVATIZACIÓN DE LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Han transcurrido cuatro campañas desde que el PRELSI se implementara en el sector de los frutos rojos de Huelva y se pueden identificar algunas pautas en su funcionamiento. Tras estos años de rodaje, el PRELSI se ha ido alejando de los planteamientos recogidos en su protocolo de actuación inicial, más centrados en la vulneración de derechos de las trabajadoras y las conductas constitutivas de delito, y ha pasado a presentarse como un dispositivo principalmente orientado a solventar conflictos culturales y de convivencia, así como otros aspectos extra-laborales relacionados con el acceso a los servicios citados (acceso al sistema sanitario, al sistema bancario, etc.):

Nosotros lo que queremos es que haya una armonía, eh, en general, que haya una convivencia, y, sobre todo, que haya integración. Bajo nuestro punto de vista, si no hay integración no puede haber sostenibilidad, ni puede haber felicidad, es imposible (Ernesto Hernández, director del PRELSI).

La centralidad otorgada a la integración cultural y la convivencia en este programa de mediación en el ámbito laboral reproduce el imaginario social asentado en el ámbito local que sobredimensiona la diferencia étnico-cultural en el caso del colectivo marroquí, entendiendo esta diferencia como conflictiva desde el punto de vista de la integración social y la convivencia en los alojamientos (Reigada, en edición). Este énfasis no está exento de consecuencias. Por un lado, consigue desviar el foco del conflicto capital-trabajo inherente a este sector de producción y despolitizarlo, situando la conflictividad en el plano de lo interpersonal o de las diferencias culturales, de las que el sector no es responsable. La denominación «consultores de integración», vivamente reivindicada por los responsables del PRELSI, se hace eco de esta perspectiva. Así, pocas veces los conflictos empresario-trabajadoras son evocados cuando se presenta la labor de consultores y consultoras del PRELSI, aunque la actuación en el caso de vulneración de derechos laborales sí estaba contemplada en el documento fundacional del Plan, algo sobre lo que volveremos más adelante. En las entrevistas mantenidas con los responsables y trabajadores del Plan de Interfresa en 2021, únicamente se hace referencia a aquellos conflictos que se producen entre trabajadoras o entre estas y los manijeros.

Entonces, lo que nosotros buscamos es eso, de que la persona se sienta integrada, eso es lo, sobre todo es eso, y limar líneas de aspereza, que sí es verdad que, que no es nada, que diariamente detectamos, problemas entre el manijero Pepito, y el trabajador Juanito, o Pepita y la otra, y bueno, hay veces que tienes que tomar decisiones, y que a veces hay que aconsejar a la mercantil «oye, pues esta persona no tiene las facultades para ser un encargado, te paso a un cargo intermedio», o será un excelente trabajador, pero no es un buen entrenador (Ernesto Hernández, director del PRELSI).

La alusión a los mandos intermedios que aparece en la cita anterior no es fortuita, sino que constituye un pilar central en el PRELSI. No en vano, las formaciones en prevención de acoso y delitos contra la integridad sexual en el ámbito laboral han estado dirigidas exclusivamente a estos trabajadores. Es a estos, generalmente hombres extranjeros, a quienes se responsabiliza de la existencia de estas conductas en el sector, excluyendo de cualquier posible responsabilidad a los empresarios. Esto entronca con una serie de representaciones sociales muy extendidas en este enclave agroexportador y compartidas por diversos agentes sociales (empresarios, sindicalistas, miembros de asociaciones) que identifican a la figura del trabajador, extranjero, generalmente marroquí, como responsable último del acoso y las agresiones sexuales que pueda haber en la zona (Hellio, 2014; Women's Link Worldwide, 2019). Sería la cultura del país de origen considerada machista y, por tanto, inferior a la propia, lo que explicaría, por un lado, los comportamientos de los manijeros y, por otro, la vulnerabilidad de las temporeras agrícolas, consideradas víctimas de este sistema²⁸.

La infantilización de las temporeras marroquíes no es algo nuevo en el sector. Consideradas poco instruidas y víctimas de una cultura que las reprime y las somete, se las considera vulnerables a estafas y abusos por parte, principalmente, de sus compatriotas (Hellio, 2014). Necesitan, por tanto, protección y tutela. Así, se asume, de manera natural y lógica, que de la autoridad del padre o el esposo pasen a la tutela de mediadores y empresarios:

Nosotros porque estamos a pie de campo, que tutelamos a estas señoras eh, nos damos cuenta de cuáles son las consecuencias que ellos tienen en, en su país, que nosotros, el equipo mío de consultores de integración [...], anualmente hace muchísimas llamadas a las familias para decir: «oye, que no os preocupéis, que están bien, que yo voy a verlas todas las semanas, te mando fotos» (Ernesto Hernández, director del PRELSI).

Tú sabe el calor que da eso ¡Por Dios! Entonces, estoy todo el rato encima: «Oye, comprar cosita de algodón, que aquí estáis trabajando solo mujeres, no pasa nada si te pones una camiseta de manga corta, quítate el pañuelito que estás solo con tus amigas. Cuando yo estoy con vosotras, no os ponéis pañuelo, ¿no? Aquí está el empresario que ya es como vuestro padre, ¡qué más da!». ¿Entiendes o no? (Ahmed Tazi, miembro del equipo de mediación del PRELSI).

²⁸ Esta visión se articula con la tendencia a dessexualizar a las temporeras marroquíes. La sobrerepresentación que adquiere la corporeidad racializada y la diferencia cultural en este colectivo contrasta con la tendencia a sexualizar a las temporeras del Este (véase Reigada, en edición).

Desde esta perspectiva paternalista, se justifica el control que se ejerce sobre su movilidad, tanto para la llegada y salida del país (que se recomienda que se haga en autobuses organizados desde la patronal) como durante su estancia en la comarca fresera²⁹ (Hellio y Moreno, 2021) en el marco de los dispositivos que han acompañado a la contratación en origen con Marruecos desde sus inicios. Por otra parte, en la línea de los enfoques de la responsabilidad social corporativa (Peña, 2021), el PRELSI propone una fórmula, *win-win-win*, que beneficiaría a todos los actores implicados. Todo el mundo gana se traduce en que debe garantizarse el bienestar de las trabajadoras y trabajadores, pues conlleva beneficios en términos de imagen y rendimiento para la empresa. En esta línea, y siguiendo con la estrategia de evitación del conflicto, proponen una intervención basada en una labor «pedagógica» y regulada internamente para hacer cumplir los derechos laborales.

Una vez que ya le hemos demostrado que estamos para ayudar, y que ayudar no significa darle la razón a nadie, sino mentalizar al empresario de que hay veces que demostrándole que se equivocan, y haciendo que sus trabajadores trabajen mejor, estén bien para él indirectamente, o directamente, se reduce al absentismo laboral, se incrementa la productividad, si una persona es feliz rinde más que una persona que se siente una desgraciada, para eso no hay que tener cuatro doctorados. Pero, claro, eso lo tienen que ver ellos también. Entonces, eso implica una labor pedagógica muy lenta, e implica un tacto, un no, no vamos a conseguir las cosas a la fuerza, no, o sea, no queremos vencer, queremos convencer. Entonces, eso es muy denso (Ernesto Hernández, director del PRELSI).

Por otra parte, el PRELSI, al igual que ocurre en otras certificaciones de calidad, supone una privatización de la regulación de las relaciones laborales (Brown y Getz, 2008) y su concentración en manos de la patronal. Con su puesta en marcha, esta responde a las demandas de clientes y opinión pública sobre condiciones de trabajo y vida de las temporeras del sector, al tiempo que aspira a copar el espacio tradicionalmente ocupado por sindicatos, inspección de trabajo u organizaciones sociales, lo que le garantiza un control sobre la conflictividad laboral en el sector. Así lo establece en su documento fundacional:

Por otro lado, debido a la sensibilidad del asunto que ha motivado la necesidad de instaurar esta figura [el consultor], se busca su implantación real y total. Con esto, venimos de nuevo a recalcar que con que la Interprofesional aglutine este equipo de consultores y controle su labor, se evita que su gestión caiga en manos de otros entes que puedan mermar su efectividad. Como queda patente, se puede concluir subrayando la necesidad de Interfresa al frente de la gestión y dirección de los *consultores de integración* (documento oficial del PRELSI, p. 14).

²⁹ Gran parte de las contratadas en origen residen en las fincas en las que trabajan, alejadas de los núcleos de población. Normalmente, la empresa debe ofrecerles transporte semanal para ir a los municipios a comprar. El acceso a las fincas está controlado y no se suelen permitir las visitas (Moreno, 2009; Reigada, en edición; Hellio, 2014).

En este sentido, el PRELSI se erige como un dispositivo interno de contención y resolución de conflictos. En el mismo documento, los procedimientos a seguir por los consultores en caso de detección de irregularidades de ámbito laboral establecen que las infracciones sean comunicadas a Interfresa, en primer lugar, y seguidamente esta contactará con la parte empleadora. En los casos de infracciones consideradas muy graves, una vez informadas ambas partes, se avisa a las autoridades pertinentes. Cuando no sea el caso, será Interfresa la que estipule las medidas correctoras pertinentes.

Una vez concluida la investigación se emitirá un informe *de conclusiones* que recogerá, si así se entiende oportuno, la obligatoriedad de adoptar *medidas correctoras* para la concreta situación, víctima e infractor de la manera que más se ajuste a derecho y sin perjudicar la situación laboral genérica de la explotación agrícola en cuestión (documento oficial del PRELSI, p. 12).

Este protocolo de actuación ha sido muy criticado por otros actores sociales, en tanto no garantiza la protección, ni ofrece un apoyo a las personas trabajadoras que denuncien vulneraciones de derechos por parte de los empleadores, sino que antepone la protección de la parte empleadora que será informada en primer lugar, incluso antes de interponer denuncia a las autoridades pertinentes:

Cómo era posible que cuando una trabajadora le comenta a un mediador que ha tenido un problema, en vez de irse directamente a la autoridad de... se va a Interfresa a comentar lo que le ha ocurrido y Interfresa después se lo dice al empresario. Y ya ahí ves lo que quieren hacer. O sea, que partimos de la base que la patronal niega desde siempre todo lo que ocurre en los campos. Entonces, ¿que estén gestionando este plan, verdaderamente va a ayudar a quien quiera denunciar lo que ocurre? De hecho, el año pasado, no tenemos ni una noticia. Ni por parte del PRELSI ni de Mujeres en Zona de Conflicto que trabajan con ellos ni de nadie de lo que está ocurriendo. Y sabemos que tenemos montones de denuncias de gente que nos han contado lo que ocurría dentro de los tajos, ¿no? Entonces... no, no entendemos muy bien el funcionamiento de, de este plan, ¿no? Yo creo que... vamos, es lo que es. Tè tienen ahí puesto para, para ir quitando de en medio a todo lo que se va denunciando (Carmen Aguilar, sindicalista de Jornaleras de Huelva en Lucha).

Cabe recordar que la contención del conflicto capital-trabajo resulta un aspecto central en el modelo productivo onubense, dado que el control sobre el factor trabajo y el mantenimiento a la baja de los costes laborales ha sido una estrategia fundamental para garantizar la competitividad del cultivo (Reigada, 2021).

11.7. CONCLUSIONES

A lo largo de este capítulo, hemos podido observar cómo la presión de los importadores y el miedo a la pérdida de prestigio a nivel internacional ha tenido un importante impacto en el sector. En este sentido, la inclusión de cuestiones sociales en los sistemas de calidad que generan confianza y seguridad

para las personas consumidoras del norte de Europa alimentan la incertidumbre en el sector productivo estudiado.

Ello no es una cuestión baladí en un sector que enfrenta un elevado nivel de riesgo, dadas las altas inversiones de capital que requiere y la posición dependiente que ocupa en la cadena agroalimentaria, y que hasta ahora había tenido como estrategia central para asegurar su competitividad el control del factor trabajo. En este contexto, las crecientes exigencias sobre el bienestar laboral introducen presión en un ámbito en el que, hasta la fecha, los empleadores no habían tenido excesiva necesidad de rendir cuentas, hecho que explicaría la rapidez del sector en desarrollar un marco propio de regulación de las relaciones laborales que le permita restablecer el control en este ámbito. Como ha sido demostrado para otras latitudes, el proceso analizado muestra cómo los periodos de conflictividad laboral van acompañados de estrategias empresariales orientadas a contener las demandas, controlar la regulación laboral y el poder de negociación, pero también a frenar el deterioro de la imagen del sector. Desde una concepción ampliada de la gobernanza de la calidad, el PRELSI pretende erigirse como una alternativa local de certificación de estándares laborales de cara a la opinión pública española y europea. Ahora bien, su carácter voluntario y privado, bajo el control de la propia patronal, lo convierten principalmente en un mecanismo de contención del conflicto y de mejora de la imagen del sector. Asimismo, su orientación hacia aspectos no laborales y el foco puesto en los problemas de convivencia y en la integración cultural contribuyen a la ocultación de las problemáticas laborales, muy acuciantes en el sector, y a la despolitización de las mismas. En definitiva, la privatización de la regulación de la relación capital-trabajo que implica este Plan no solo tiene pocas posibilidades de aumentar la capacidad de negociación de las trabajadoras, si no que implica un riesgo de desactivación de otras dinámicas públicas y privadas para la defensa de las condiciones laborales en el sector.

BIBLIOGRAFÍA

- Barrientos, Stephanie; Dolan, Catherine y Tallontire, Anne (2003). «A Gendered Value Chain Approach to Codes of Conduct in African Horticulture». *World Development*, 31(9), pp. 1511-1526.
- Barrientos, Stephanie y Smith, Sally (2007). «Do workers benefit from ethical trade? Assessing codes of labour practice in global production systems». *Third World Quarterly*, 28(4), pp. 713-729.
- Bonanno, Alessandro y Cavalcanti, Josefa Salete (2012). «Globalization, Food Quality and Labor: The Case of Grape Production in North-Eastern Brazil». *International Journal of Sociology of Agriculture and Food*, 19(1), pp. 37-55.
- Brown, Sandy y Getz, Chirly (2008). «Privatizing farm worker justice: Regulating labor through voluntary certification and labeling». *Geoforum*, 39, pp. 1184-1196.

- Burawoy, Michael (1976). «The Functions and Reproduction of Migrant Labor: Comparative Material from Southern Africa and the U.S.». *American Journal of Sociology*, 5 pp. 1050-1087.
- Burch, David y Lawrence, Geoffrey (2009). «Towards a third food regime: Behind the transformation». *Agriculture and Human Values*, 26, pp. 267-279.
- Colen, Liesbeth; Maertens, Miet y Swinnen, Johan (2012). «Private Standards, Trade and Poverty: GlobalG.A.P. and Horticultural Employment in Senegal». *The World Economy*, 35(8), pp. 1073-1088.
- Décosse, Frédéric y Hellio, Emmanuelle (2022). «Utilitarisme migratoire et Programmes de Migration Temporaire. Une étude comparée des contrats OFII (France) et des *contratos en origen* (Espagne)». *Remi*, 38(3), pp. 67-90. doi: 10.4000/remi.21183
- Garrapa, Anna M. (2019). «Jornaleros agrícolas y corporaciones transnacionales en el Valle de San Quintín». *Frontera Norte*, 31, pp. 1-24.
- Hellio, Emmanuelle (2014). *Importer des femmes pour exporter des fraises? Flexibilité du travail, canalisation des flux migratoires et échappatoires dans une monoculture intensive globalisée: Le cas des saisonnières marocaines en Andalousie*. Université Nice Sophia Antipolis. [Tesis de Sociología].
- Hellio, Emmanuelle y Moreno, Juana (2021). «La ecología-mundo bajo plástico: un análisis de la articulación entre la explotación de la naturaleza, el racismo y el sexismo en la producción de frutos rojos de Huelva». *Relaciones Internacionales*, 47, pp. 125-142.
- Konefal, Jason; Mascarenhas, Michael y Hatanaka, Maki (2005). «Governance in the global agro-food system: Backlighting the role of transnational supermarket chains». *Agriculture and Human Values*, 22, pp. 291-302.
- Krumbiegel, Katharina; Maertens, Miet y Wollni, Meiki (2018). «The role of Fairtrade certification for wages and job satisfaction of wagedworkers». *World Development*, 102, pp. 195-212.
- Lawrence, Geoffrey y Dixon, Jane (2016). The political economy of agri-food: Supermarkets. En: Bonanno, A. y Lawrence, G. (eds.). *Handbook of the International Political Economy of Agriculture and Food*. Cheltenham/ Northampton: Edwar Elgar Publishers.
- McEwan, Cheryl y Bek, David (2009). «The political economy of alternative trade: Social and environmental certification in the South African wine industry». *Journal of rural studies*, 25(3), pp. 255-266.
- McMichael, Philip (2013). *Food regimes and agrarian questions*. Halifax and Winnipeg: Fernwood Publishing.
- Moraes, Natalia y Cutillas, Isabel (2014). Nuevos dispositivos de regulación transnacional: un análisis sobre los estándares de calidad y responsabilidad social y su impacto en los enclaves globales agrícolas. En: Pedreño, A.

- (ed.). *De cadenas, migrantes y jornaleros. Los territorios rurales en las cadenas globales agroalimentarias*. Madrid: Talasa Ediciones.
- Morelló, Núria (2016). *Entre la oportunidad y el deseo. Contratación en origen, codesarrollo y grupos domésticos transnacionales en el mundo rural. El caso Catalunya-Colombia*, Narotzky, Susana (dir.), Universitat de Barcelona, Departament d'Antropologia Cultural i Història d'Amèrica i d'Àfrica. [Tesis doctoral].
- Moreno, Juana (2009). «Los contratos en origen de temporada: mujeres marroquíes en la agricultura onubense». *REIM*, 7, pp. 58-78.
- Mozo, Carmen; Moreno, Juana y Reigada, Alicia (2022). La salud de las temporeras de frutos rojos bajo el prisma de las certificaciones privadas: Límites y desajustes de un sistema tecnicista y estandarizado. En: Castro, Carlos de; Reigada, Alicia y Gadea, Elena (eds.). *La producción de la calidad en el sector agroalimentario: un análisis sociológico*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Mutersbaugh, Tad (2005). «Just-in-space: Certified rural products, labor of quality, and regulatory spaces». *Journal of Rural Studies*, 21, pp. 389-402.
- Peña, Dorleta (2012). «Responsabilidad Social Corporativa». *Diccionario crítico de empresas transnacionales*. Observatorio de las Multinacionales en América Latina. Disponible en: http://omal.info/spip.php?page=article_diccionario&id_article=4816, acceso 26 de agosto de 2015.
- Ransom, Elizabeth; Bain, Carmen y Higgins, Vaughan (2013). «Private Agri-food Standards: Supply Chains and the Governance of Standards». *International Journal of Sociology of Agriculture and Food*, 20(2), pp. 147-154.
- Raynolds, Laura (2012). «Fair Trade Flowers: Global Certification, Environmental Sustainability, and Labor Standards». *Rural Sociology*, 77(4), pp. 493-519.
- Raynolds, Laura (2018). «Fairtrade Certification, Labor Standards, and Labor Rights Comparative Innovations and Persistent Challenges». *Sociology of Development*, 4(4), pp. 191-216.
- Reigada, Alicia (2012). «Más allá del discurso sobre la «inmigración ordenada»: Contratación en origen y feminización del trabajo en el cultivo de la fresa en Andalucía». *Política y Sociedad*, 49(1), pp. 103-122.
- Reigada, Alicia (2021). Collective action, experience and identity in global agri-food enclaves: The case of Andalusia (Spain). En: Martín-Díaz, E. y Roca, B. (eds.). *Migrant organising: Bricolage, innovation and trade unionism*. Leiden: Brill.
- Reigada, Alicia (en edición). «Un eslabón de las cadenas agrícolas globales: políticas de contratación, trabajo y sexualidad en los campos de fresas en Andalucía (España)». *Current Anthropology*.

- Riisgaard, Lone (2009). «Global Value Chains, Labor Organization and Private Social Standards: Lessons from East African Cut Flower Industries». *World Development*, 37(2), pp. 326-340.
- Rijn, Fédes van; Fort, Ricardo; Ruerd, Ruben; Koster, Tinka y Beekman, Goone (2020). «Does certification improve hired labour conditions and wageworker conditions at banana plantations?». *Agriculture and Human Values*, 37(2), pp. 353-370.
- Torres, Francisco y Pérez, Yaiza (2021). «Los últimos y las últimas de la cadena. calidad y trabajo en el sector citrícola valenciano». *Revista Española de Sociología*, 30(1), pp. 1-19.
- Trpin, Verónica (2008). «Reconfiguración productiva y Buenas Prácticas Agrícolas. Las nuevas condiciones laborales en la fruticultura del Alto Valle de Río Negro». *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, 29, pp. 49-77.
- Wells, Miriam (1996). *Strawberry Fields: Politics, Class and Work in California Agriculture*. Ithaca, New York: Cornell University Press.
- Women's Link Worldwide (2019). *Temporeras marroquíes en la agricultura onubense. Condiciones de trabajo y estancia de las trabajadoras contratadas en origen*. [Informe no publicado].

OTRAS FUENTES DOCUMENTALES DISTINTAS A LAS BIBLIOGRÁFICAS UTILIZADAS

Páginas web:

Página web de Interfresa: <https://www.interfresa.com/>

Página web de la Fundación caja rural del sur: <https://fundacioncajaruraldel-sur.com>

Normativa:

Orden GECCO TMS/1277/2019.

Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), 14 de septiembre de 2021.

Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), 21 de abril de 2022.

Artículos de prensa:

Echevarría, Oerico (2018). «Revuelta de mujeres temporeras marroquíes en Almonte». *La mar de Onuba*, 3 de junio. Disponible en: <http://revista.lamardeonuba.es/urgente-mas-de-cien-temporeras-de-almonte-en-pie-de>

guerra-denuncian-colectivamente-ante-la-guardia-civil-incumplimientos-de-convenio-y-graves-abusos-ver-video/

La Vanguardia (2018). «Miles de personas se manifiestan en Huelva contra los abusos a las temporeras». 17 de junio. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/local/sevilla/20180617/45197604760/personas-manifestacion-huelva-abusos-temporeras.html>

Prandi, Stefania y Muller, Pascale (2018). «Violadas en los campos de Europa». *BuzzFeed.news* y *Correctiv.org*. Disponible en: https://www.buzzfeed.com/pascalemueller/violadas-en-campos-europa?utm_term=.xobz11pxq#.qq30zzojy.com

Canal Sur Noticias (2020). «Los recolectores de la fresa en Huelva viven “como animales”». 8 de febrero. Disponible en: <https://www.canalsur.es/noticias/andaluc%c3%ada/huelva/los-recolectores-de-la-fresa-en-huelva-viven-como-animales/1545534.html>

Otra documentación:

Documento oficial del PRELSI. Disponible en: <https://www.interfresa.com/prelsi/>

Memoria del proyecto VIFOAC de Interfresa 2020. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/487817832/Memoria-Interfresa-Proyecto-Vifoac-Junta-de-Andalucia>