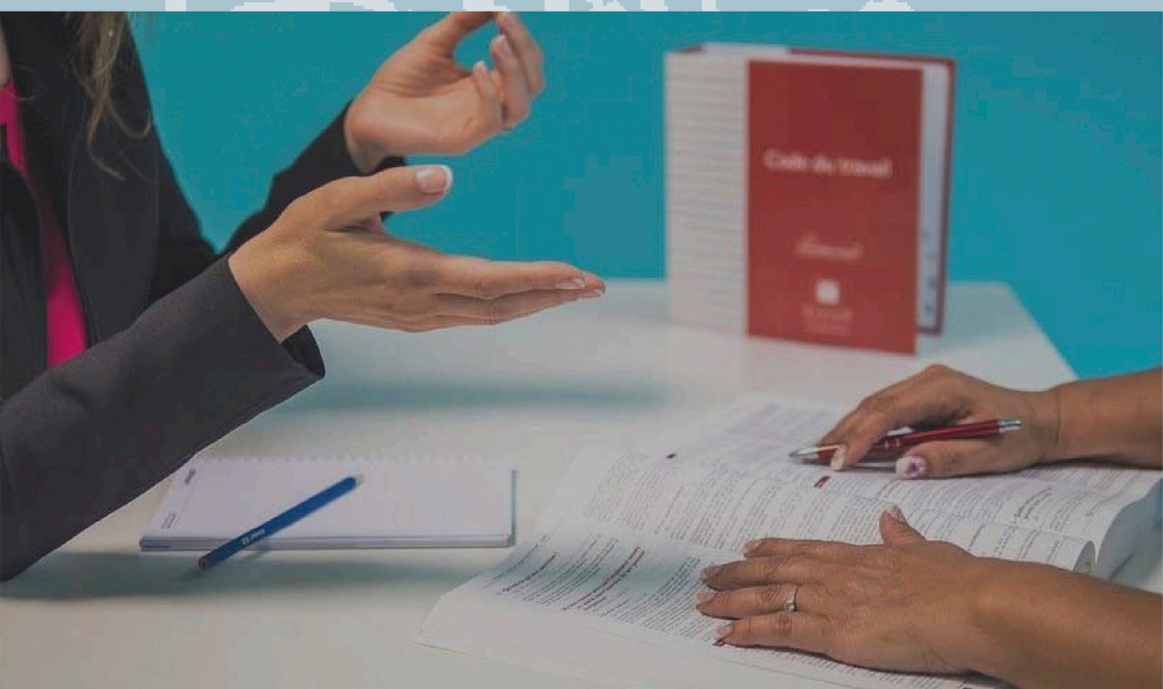


Superación de la doble pobreza de las mujeres víctimas de violencia de género

*Innovación y oportunidades
para el empleo*

COORDINADORAS

ANA VIDU
AITZIBER MUGARRA



**Superación de la doble pobreza de las
mujeres víctimas de violencia de género**
Innovación y oportunidades para el empleo

Ana Vidu
Aitziber Mugarra
(Coordinadoras)

Superación de la doble pobreza de las mujeres víctimas de violencia de género

Innovación y oportunidades para el empleo

Ana Vidu
Aitziber Mugarra
(Coordinadoras)

Organizan:



Colaboran:



INSTITUTO INTERNACIONAL DE SOCIOLOGÍA JURÍDICA DE OÑATI

Colección "Derecho y Sociedad"
Editorial Dykinson
2021

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970/932720407

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial
Para mayor información, véase www.dykinson.com/quienes_somos

© Copyright by
Los autores

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid
Teléfono (+34) 915442846 - (+34) 915442869
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es> - <http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1377-600-2
Depósito Legal: M-18611-2021

ISBN electrónico: 978-84-1377-722-1

Índice General

| | |
|--------------------|----|
| Prólogo..... | 9 |
| Introducción | 13 |

PRIMERA PARTE

Pacto de Estado contra la violencia de género: políticas públicas y propuestas legislativas

| | |
|---|----|
| La protección sociolaboral de las víctimas de violencia de género tras el Pacto de Estado contra la Violencia de Género | 17 |
| Violencia de género y lugar de trabajo. Nuevos tiempos para viejos problemas | 31 |
| Profesiones jurídicas y género: roles familiares y estrategias de inserción laboral de jóvenes abogadas | 51 |

SEGUNDA PARTE

Innovación y oportunidades para el empleo de las mujeres víctimas de la violencia de género

| | |
|---|-----|
| Nuevas medidas de protección social y económica de las víctimas de violencia de género | 67 |
| El empleo de las mujeres víctimas de violencia y el papel de la negociación colectiva..... | 79 |
| Nuevas oportunidades de empleo para las mujeres víctimas de violencia de género en el marco de la economía social y de la economía colaborativa | 91 |
| La agravante por razón de género como instrumento para luchar contra la violencia contra las mujeres: un debate sobre su eficacia | 109 |

TERCERA PARTE

Visibilizando las formas invisibles de violencia de género

| | |
|--|-----|
| Situación de vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes temporeras de la fresa de Huelva: consideraciones en torno a las posibilidades de respuesta jurídico-penal y su eficacia preventiva | 123 |
| <i>Human due diligence</i> en la agricultura española: migración circular y la contratación en origen..... | 145 |
| Acoso Sexual de Segundo Orden (SOSH) como forma invisible de la violencia de género: innovación legal para abordar el acoso sexual | 157 |
| Trata de seres humanos desde una perspectiva de género | 169 |

CUARTA PARTE

Estrategias de prevención de la violencia de género

| | |
|---|-----|
| El acoso sexual y sexista en el ámbito laboral: propuestas de prevención..... | 187 |
| Educación contra la desigualdad de género: aprendizaje-servicio como herramienta para fomentar la igualdad de género..... | 201 |

Índice General

| | |
|--|-----|
| Estrategias de prevención de la violencia de género: sensibilización, concienciación y educación para prevenir la violencia de género..... | 219 |
| Un análisis de la pertinencia y acierto de la reforma de los planes de igualdad mediante el RDL 6/2019 de 1 de marzo..... | 227 |
| Abreviaturas | 245 |
| Resúmenes-Abstracts..... | 249 |
| Notas biográficas..... | 259 |

Human due diligence en la agricultura española: migración circular y la contratación en origen

JULIA SUDEROW RODRÍGUEZ

“A few years ago we did not look beyond our corporate walls for much input on anything we were doing [...] we have learned the hard way that our view of the world was not as informed as it should have been” (Nike, *Corporate Responsibility report FY 01*, 2001, p. 54).

1. Introducción

En el mes de enero de 2019, el Ministerio de Trabajo del Gobierno Español ha autorizado la contratación en origen de 19.179 trabajadoras de Marruecos para trabajar temporalmente en la campaña de los frutos rojos de la provincia de Huelva.¹⁷² Esta situación es consecuencia de la implantación del sistema de migración circular que busca reducir la inmigración irregular en la agricultura europea. Cada año y previo acuerdo entre el Ministerio de Trabajo, las Autoridades marroquíes y las empresas del sector se autoriza la contratación en Marruecos de un cupo determinado de trabajadores que se desplazan a trabajar a los campos de Andalucía durante las campañas de recogida de la fresa y otros vegetales. Este instrumento desarrollado principalmente para campañas agrícolas que permite ordenar flujos migratorios viene empleándose en España y en otros estados miembros desde hace ya dos décadas.

De acuerdo con una encuesta realizada en el año 2012 por el Instituto de Desarrollo Local de la Universidad de Huelva, el 100% de los trabajadores temporales de la agricultura de Huelva eran mujeres de mediana edad de origen marroquí. Tan sólo el 5,4% había completado estudios secundarios y tan sólo el 3,8% no tenían hijos dependientes, 50,8% estaban casadas o divorciadas y 45% eran de origen rural, finalmente más del 75% no sabían leer ni escribir (Gálvez 2011). La inmigración ha ido evolucionando de la ilegalidad a la legalidad gracias al compromiso de retorno y otros mecanismos que garantizan el carácter circular (Moreno Nieto 2011, p. 127). Se trata de una contratación claramente feminizada, por lo menos en las campañas relativas a la fresa, a la frambuesa y al arándano, los principales cultivos de la Provincia de Huelva. En efecto, mientras que en los años noventa el perfil inicial era marcadamente masculino, hoy nos encontramos ante la situación inversa y ya alrededor del 100% son mujeres.

Como veremos, estos datos reflejan el retrato perfecto de víctimas potenciales de explotación y tráfico de personas ya que los derechos fundamentales de estas mujeres se pueden ver reducidos o coartados por factores como la dependencia total del empleador, la falta de conocimiento y la movilidad limitada. Esta situación es el caldo de cultivo perfecto

¹⁷² Orden TMS/1426/2018, de 26 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2019. Véase también: https://www.huelvainformacion.es/huelva/Gobierno-autoriza-contratacion-trabajadoras-Marruecos_0_1315068767.html [Acceso 4 diciembre 2019].

para el abuso de poder en la relación laboral. Así, tal y como resaltaba M. Weber, la libertad contractual en un mercado con poderes desiguales puede dar pie al abuso por parte de los actores más poderosos, de forma que los actores más débiles se ven obligados a “consentir” las condiciones impuestas (Schmidt 2014, p. 198–201).

La feminización y etnificación de la migración conlleva una serie de situaciones que deben ser tenidas en cuenta por los Estados miembros en el diseño de la normativa aplicable a la migración circular (Palumbo y Sciarba 2018, p. 67). Ahora bien, las empresas a la hora de diseñar la prevención de riesgos laborales y a la hora de establecer mecanismos de prevención de incumplimientos legales también deben tener cuenta estos factores. En efecto, de los resultados de diversos estudios resulta evidente que la política de migración circular de la Unión Europea y que la normativa que lucha contra la trata de personas y el trabajo forzoso en la cadena de suministro debe ser revisada desde una perspectiva de género precisamente cuando se presenten situaciones artificiales o desequilibradas (Palumbo y Sciarba 2018, p. 67). Sin perjuicio de esa futura revisión del marco jurídico aplicable, en el presente trabajo analizamos las herramientas desarrolladas por las Naciones Unidas para empresas transnacionales. Se trata de un conjunto de medidas de implementación inmediata que pueden ser aplicadas por las distintas empresas involucradas en la cadena de suministro de la fresa y otros cultivos.

El objetivo de este trabajo es por tanto analizar la aplicación de las recomendaciones de las Naciones Unidas para empresas responsables a este sector como una posible vía para reducir los riesgos y desigualdades detectados. También se analizan posibles vacíos legales o de aplicación y si éstos fomentan la vulneración de los derechos humanos de las trabajadoras marroquíes durante su estancia en Huelva.

2. La situación de las trabajadoras en Huelva y la política de migración circular

El 90% de la contratación temporal en la provincia de Huelva se centra en la producción de la fresa. Se trata de una agricultura intensiva con una fuerte demanda temporal de trabajo muy poco cualificado. Aunque se hable del “oro rojo” los márgenes del sector se han visto reducidos de año en año. La rebaja de los beneficios ha aumentado la presión salarial y con ella puestos de trabajo cubiertos con personas dispuestas a asumir la baja retribución (Moreno Nieto 2016, p.127). Para cubrir estas necesidades temporales de mano de obra se emplea la migración circular como mecanismo de regulación del mercado laboral en determinadas épocas del año.

En efecto, la inmigración ha resultado esencial desde mediados de los años noventa para responder a la demanda de trabajadores temporeros poco cualificados. Durante la primera época, la contratación de trabajadores de origen africano resultaba habitual, con y sin permiso de trabajo. Tras la ampliación de la Unión Europea, el personal subsahariano fue sustituido por trabajadores de Polonia o Rumanía con contratos en origen. Ya en aquel entonces el porcentaje de mujeres resultaba muy elevado ya que su compromiso de retorno a sus países se consideraba seguro. A partir del año 2005 se observa un aumento constante de la contratación de mujeres marroquíes que vienen a sustituir a las trabajadoras de origen europeo. En la actualidad las mujeres marroquíes suponen prácticamente el 100% del personal temporero para la campaña de la fresa. Estas trabajadoras fueron contratadas a través del programa AENEAS financiado por la Unión Europea.¹⁷³ Este programa exigía

¹⁷³ Sobre los proyectos institucionales promovidos por la Junta de Andalucía y la Unión Europea véase: <http://www.juntadeandalucia.es/justiciaeinterior/opencms/portal/PolíticasMigratorias/Publicaciones/memoriafinalmares?entrada=tematica&tematica=63> [Acceso 4 diciembre 2019].

como requisito de selección que las mujeres fuesen madres de niños pequeños como garantía del retorno a Marruecos con la finalización de la campaña. De esta forma las responsabilidades familiares se convirtieron en un elemento esencial para garantizar el carácter circular de la migración (Llaga y Almonte 2016, p.184).

Todo el programa está sujeto a la supervisión institucional en España y Marruecos.¹⁷⁴ Ahora bien, a pesar de esta supervisión y de haberse considerado un programa modelo, diversas denuncias de afectadas, ONG y miembros de la academia plantean posibles abusos, explotación laboral o incluso violencia de género que podrían haber sido fomentados por el propio mecanismo de migración circular.

Tal y como establecen la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social y el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, así como las órdenes que emite el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social la selección y contratación deben cumplir con unos requisitos determinados.

Tanto el proceso de selección como la contratación es autorizada y supervisada por las autoridades que incluso pueden realizar inspecciones para comprobar el cumplimiento de lo establecido en las ofertas colectivas de trabajo.

Además de los requisitos establecidos por la normativa citada, la selección de las candidatas se rige por unos criterios relacionados con su origen y situación familiar que deben ser resaltados:

- Procedencia rural,
- experiencia previa en agricultura,
- menores de cuarenta y cinco años,
- buen estado físico,
- hijos menores a cargo y
- casadas, divorciadas o viudas.
- Las mujeres sin niños y las madres solteras quedan fuera del proceso de selección.

Tal y como han reconocido las empresas contratantes con estos criterios se busca alcanzar los siguientes objetivos: baja conflictividad, alto rendimiento y finalmente el retorno a Marruecos.¹⁷⁵

Así las cosas, las propias empresas contratantes muestran abiertamente su preferencia por mujeres ya que “suelen ser menos problemáticas”, su delicadeza es más apropiada para la manipulación de la fresa y tienen más posibilidades de volver a Marruecos al finalizar la campaña.¹⁷⁶

¹⁷⁴ Sobre el proceso de contratación en origen véase: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (<http://extranjeros.mtramiss.gob.es/es/InformacionInteres/InformacionProcedimientos/Ciudadanosnocomunitarios/hoja052/index.html>) [Acceso 4 diciembre 2019].

¹⁷⁵ Véase al respecto: FIDH, importación de mano de obra para exportación de fresas, Condiciones laborales en los cultivos de fresas en Huelva, enero 2012. Existen numerosos reportajes y artículos en prensa que comentan campaña tras campaña los posibles abusos. Sirva como ejemplo: *El País* [en línea], 8 de junio de 2018: “Fresas sin explotación ni acoso sexual”. Disponible en: https://elpais.com/elpais/2018/06/07/mujeres/1528396330_755399.html [Acceso 4 diciembre 2019].

¹⁷⁶ “Dinar Ahadija y otras mil aguardan en la cola” *El País* 18/01/2009.

Adicionalmente, no podemos obviar que parte de sus derechos laborales se ven reducidos por el tipo de contrato: el acceso a las prestaciones por desempleo no es posible ya que se exige una cotización mínima de 270 días, la inexistencia del salario mínimo interprofesional, la movilidad laboral resulta imposible ya que el contrato y el permiso de residencia están asociados a una empresa y zona geográfica concreta, las trabajadoras cobran por días de trabajo y no trabajan, y por tanto no cobran, cuando la empresa así lo decide. El contrato conlleva además la residencia en la propia explotación agrícola o cerca de la misma lo que puede generar aislamiento y reducir la movilidad de las trabajadoras. Por último, estas trabajadoras suelen carecer de representación sindical.¹⁷⁷

Así y sin perjuicio de los poderes de supervisión, de la normativa nacional y europea existente y de los convenios colectivos aplicables, la contratación en origen y el desplazamiento temporal, es decir, el propio mecanismo de acceso al mercado laboral europeo puede posicionar al colectivo en una situación de dependencia de los empleadores que puede llevar a que estas personas acepten prácticas abusivas o la explotación laboral. Estas personas sólo pueden acceder a este tipo de ofertas sin poder elegir al empleador que se les asigna y comprometiéndose a retornar a su hogar tras la finalización del trabajo. Precisamente la vinculación familiar supone una garantía adicional del retorno y esto aumenta la vulnerabilidad y el posible desequilibrio.

A esto hay que unir otros factores inherentes a la contratación en origen:

- Imposibilidad de elección del empleador en origen.
- El cambio de empleador resulta especialmente complejo cuando la contratación tiene una duración media de unos tres meses.
- Además, la segmentación por sectores puede implicar que las personas que llegan a Europa por esta vía no puedan acceder con facilidad a otros sectores con mejores condiciones.
- La dependencia de las agencias de contratación también aumenta este desequilibrio.
- Los guetos creados con el alojamiento agravan aún más el aislamiento durante la estancia en España.
- Los ingresos se ven reducidos por los gastos impuestos por las empresas como el material de trabajo o la electricidad o las condiciones de alojamiento en general.
- La contratación se puede repetir cada año.
- Las empresas pueden enviar de vuelta a Marruecos a las trabajadoras en cualquier momento previa finalización del contrato de trabajo.

En resumen, los datos parecen mostrar que existe una determinada preferencia por contratar mujeres con familia en el país de origen que aceptarán los salarios más bajos del mercado cuya propia condición familiar avala el compromiso de retorno cuando termine el contrato. Además, diversos sucesos e investigaciones llevadas a cabo desde el año 2010 presentan casos de abuso y explotación. A estas condiciones hay que añadir las circunstancias de las propias trabajadoras: formación muy básica y sesgada, desconocimiento absoluto de sus derechos y del convenio laboral al que están sujetas, desconocimiento de la duración de

¹⁷⁷ Sobre el estado de la cuestión véase: FIDH: *Importación de mano de obra para la exportación de fresas, condiciones laborales en los cultivos de fresas en Huelva*, enero 2012.

su estancia y del trabajo y del momento de retorno a Marruecos y desconocimiento del idioma.

De todo lo anterior se desprende que nos podemos encontrar ante una situación de explotación severa fomentada por el propio marco regulatorio y el mercado de trabajo.

Además, nos planteamos las siguientes preguntas: ¿Se vigilan las condiciones laborales de estas personas más allá de la jornada de trabajo en términos estrictos? ¿Se revisa el cumplimiento más allá de los meros trámites y de la burocracia en papel? Buena parte de la gestión de estas personas se canaliza a través de subcontratas o de personal de origen que las gestiona durante la temporada. ¿Se revisa el cumplimiento de la normativa básica por parte de las subcontratas? ¿La formación inicial que reciben se refiere sólo a la prevención de riesgos laborales o se les informa sobre sus derechos y obligaciones? ¿Las empresas informan a las trabajadoras sobre la existencia de planes de igualdad o sus derechos más básicos?

3. Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos

3.1. Planteamiento

Esta situación está siendo objeto de revisión a nivel europeo y caben futuras modificaciones legislativas.¹⁷⁸

Resulta evidente que las empresas implicadas en la producción y distribución de la fresa pueden también provocar desequilibrios y abusos, por ejemplo, cuando las trabajadoras sufren lesiones debido a la inseguridad en el puesto de trabajo o cuando determinadas prácticas de compras implican el trabajo de horas extra sin retribución o una presión salarial insostenible. Adicionalmente, en el caso del cultivo de la fresa, la contratación en origen podría implicar en algunos casos la vulneración de los derechos sociales de las trabajadoras y en los casos más extremos situaciones de trabajo forzoso o privación de la libertad.

Con independencia del marco legal y de la aplicación de la normativa existente y la supervisión por parte de las autoridades de la situación, en este trabajo analizamos la aplicación de los Principios Rectores Sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (en adelante los Principios Rectores) a las empresas que hacen uso de la contratación en origen. Entendemos que las medidas que se proponen podrían implicar una mejora de la situación para todos los implicados, trabajadoras y empresas. La aplicación de los Principios Rectores permitiría reducir el desequilibrio de una forma sostenible y directa ya que su implantación puede realizarse de forma inmediata por las empresas que participan en la cadena de valor de la fresa.

Tras su aprobación por consenso en el año 2011, los Principios Rectores son el principal conjunto de principios producido por las Naciones Unidas sobre el impacto de las actividades empresariales en los derechos humanos.¹⁷⁹ Así, los 31 principios establecen un estándar mínimo que deben cumplir Estados y empresas para prevenir y gestionar el impacto negativo de la actividad empresarial sobre los derechos humanos. Se aplican a todos los Estados y empresas que participan en la economía global. Desde su introducción numerosos Estados y empresas los han implementado con el objeto de reducir posibles abusos y dar

¹⁷⁸ Véase al respecto por todos: Palumbo y Sciarba 2018.

¹⁷⁹ Véase: *Principios Rectores Sobre las Empresas y Los Derechos Humanos de las Naciones Unidas* https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf. Véase: Márquez Carrasco y Vivas Tesón 2017.

respuesta a posibles violaciones de derechos humanos. La implementación responde a los desequilibrios que generan las situaciones transnacionales y la fragmentación del derecho en una economía integrada y globalizada. Las mujeres marroquíes gozan en principio de todos los derechos recogidos por el Derecho laboral español y europeo, pero precisamente la transnacionalidad de la relación marcada por la contratación en origen y el desequilibrio informativo y económico podría estar llevando al traslado no sólo de las trabajadoras de Marruecos a España sino de forma colateral al traslado de su vulnerabilidad legal. De esta forma y con independencia del Derecho vigente, el estándar mínimo propuesto por los Principios Rectores puede dar una respuesta directa a este problema mejorando la imagen del sector denostada por la prensa y las denuncias de ONG y víctimas y reducir la precariedad laboral de las mujeres durante su estancia en España y a su vuelta a Marruecos.

3.2. *El origen y objetivo de los Principios Rectores*

Los principios rectores tienen su origen en la necesidad de garantizar la sostenibilidad social de la globalización. Tal y como resaltó Kofi Annan, *“si no podemos conseguir que la globalización funcione para todos no va a funcionar para nadie”*.¹⁸⁰ Hoy, resulta indiscutible que la respuesta legal internacional y nacional a la asimetría social generada por la globalización puede en ocasiones resultar insuficiente en cuanto a la responsabilidad de los distintos actores de una cadena de suministro transnacional. El resultado es la pérdida de la confianza en las instituciones, el resentimiento y el abuso por parte de aquellos implicados que aprovechan los vacíos legales generados por la transnacionalidad o la asimetría informativa. El cumplimiento de los Principios Rectores permite a las empresas recuperar la confianza y gestionar los riesgos provocados por las eventuales violaciones de derechos humanos en su cadena de suministro. En efecto, las empresas pueden en su cadena de suministro conseguir impactos positivos sobre los derechos humanos de las personas que participen en la cadena de valor de sus productos contribuyendo con condiciones laborales dignas al crecimiento y desarrollo de la sociedad.

Los Principios Rectores imponen el respeto a los derechos humanos en cualquier lugar del globo y punto de la cadena de suministro. El sistema se basa en tres pilares:

- respeto por parte de los Estados que deben crear el marco normativo adecuado para garantizar los derechos humanos en la cadena de suministro,
- respeto por parte de las empresas que deben establecer mecanismos de diligencia debida que les permita conocer y prevenir posibles vulneraciones,
- acceso a la justicia para las víctimas que permita la reparación del daño causado.

Para cumplir con el segundo pilar, las empresas deben adoptar una serie de mecanismos y controles que les permitirán conocer su situación y los posibles riesgos de las personas que participen en su cadena de valor. La responsabilidad no sólo se refiere a sus propias actividades, sino que alcanza todas sus relaciones comerciales a lo largo de la cadena de valor. Así, una cadena de supermercados debe evaluar su cadena de suministro desde la perspectiva de los derechos humanos y adoptar políticas y mecanismos para prevenir posibles impactos negativos tanto dentro de su propia organización como a lo largo de toda la cadena de valor.¹⁸¹ En el caso de la fresa implica que las agencias de contratación, las subcontratas,

¹⁸⁰ Annan Kofi: 29.01.2001, *Statement UN Secretary*, Davos, disponible en <https://www.un.org/press/en/2001/sgsm7692.doc.htm> [Acceso 4 diciembre 2019].

¹⁸¹ Véase al respecto el principio nº 13: La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas: a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan; b) Traten

los productores de fresa, los distribuidores y por último las empresas dedicadas a la venta al público pueden y deben establecer mecanismos que permitan prevenir abusos en la cadena de suministro.

Los Principios Rectores invitan a las empresas a trabajar para prevenir y gestionar posibles vulneraciones. Al mismo tiempo, los Principios Rectores exigen a las empresas que implanten y empleen procesos basados sobre la diligencia debida.¹⁸² El concepto Diligencia Debida significa realizar esfuerzos serios y razonables para prevenir posibles vulneraciones, incluyendo aquellos casos en los que las empresas no controlan la situación. Hace veinte años muchas empresas afirmaban que no tenían control sobre el origen de los minerales que provenían de África Central. Hoy en día cualquier empresa puede trazar el origen de la fruta o materias primas y la situación de desequilibrio.

Si podemos conocer el origen de cada fresa, las empresas que participan en la cadena de valor pueden analizar las condiciones laborales de sus socios comerciales y seleccionar aquellos que cumplan con los estándares mínimos exigibles por los Principios Rectores. Entre las muchas cuestiones abiertas merece la pena resaltar que, en el caso de la fresa, las empresas, los sindicatos y las autoridades locales no parecen haber visto los riesgos inherentes a una contratación en origen marcadamente sexista. En efecto, un esfuerzo serio y razonable implicaría analizar si los criterios de selección están realmente justificados y, si es así, si cada empresa dispone de mecanismos apropiados para prevenir posibles abusos.

3.3. *Gestión de impactos y diligencia debida*

Los Principios Rectores contienen una guía de los pasos que puede dar cualquier empresa o empresario individual para implementar los procesos más apropiados para prevenir posibles vulneraciones y en su caso responder de la forma más apropiada que se puede resumir a continuación:

- Compromiso de la alta dirección con la protección de los derechos humanos. Este compromiso se debe reflejar en la cultura de toda la organización;
- Un proceso continuo de diligencia debida que busque detectar y prevenir posibles incumplimientos;
- Por último, las empresas deben aportar mecanismos para remediar el perjuicio causado a cualquier persona participante en la cadena de valor.

Gracias al reconocimiento de la responsabilidad sobre la base de los impactos sobre las personas y no sobre la influencia que puede tener una empresa en un negocio se eleva la exigencia razonable a las empresas y se evalúa de forma objetiva cada situación.

Además, los Principios nos recuerdan que la debida diligencia en materia de derechos humanos debe ponerse en marcha lo antes posible cuando se emprende una nueva actividad o se inicia una relación comercial, puesto que ya en la fase de negociación de los acuerdos

de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

¹⁸² Véase al respecto principio 15 y siguientes: Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber: a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos; b) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos; c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

comerciales u otros contratos pueden mitigarse o agravarse los riesgos para los derechos humanos. Así, las empresas contratantes pueden exigir a la empresa de selección marroquí que informe a las trabajadoras sobre los aspectos más esenciales de la relación laboral y los derechos de las trabajadoras durante su estancia en España.

3.4. *Evaluación de riesgos, definición y alcance*

Todas las empresas incluidas en la cadena de suministro de la fresa pueden identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos. Se trata de incorporar a los procesos y las políticas de una empresa un plan de prevención de riesgos de vulneración de derechos humanos.

Tal y como se ha indicado, los Principios Rectores y siguiendo las mejores prácticas internacionales exigen que la alta dirección de la empresa adopte un compromiso claro y público con el respeto de los derechos humanos.

Además de comenzar con el compromiso de la alta dirección, este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas.

La evaluación de impacto en el caso de la recogida de la fresa debe centrarse en los posibles impactos sobre los derechos humanos y no sobre la actividad de la empresa.¹⁸³

Para ello, la evaluación debe tener en cuenta los distintos momentos de la relación laboral: la selección en origen, la contratación, el traslado y residencia, el trabajo en la recogida y el retorno a Marruecos. Así, por ejemplo, en el momento de la selección se puede plantear un trato discriminatorio, en la contratación se pueden haber fijado condiciones abusivas o que impliquen una reducción drástica de los derechos sociales de las trabajadoras, en el traslado y residencia se pueden plantear limitaciones a la libertad de movimiento de las trabajadoras, durante la recogida se pueden plantear posibles vulneraciones provocadas por unas condiciones de trabajo excesivamente duras y ya por último en el caso del retorno volvemos a observar situaciones en las que la libertad de movimiento de las trabajadoras se pueden ver limitadas.¹⁸⁴

La empresa puede emplear como indicadores los detalles aportados por la Organización Mundial del Trabajo como por ejemplo el aislamiento (OIT, 2009).¹⁸⁵ De acuerdo con la Organización Mundial del Trabajo, el aislamiento puede presentarse bien porque los trabajadores se encuentran en zonas alejadas y probablemente sin transporte disponible, o bien en zonas no alejadas, pero a puerta cerrada, privados de contacto con el

¹⁸³ Véase principio 17: Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. La debida diligencia en materia de derechos humanos: a) Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales;

¹⁸⁴ Véase por ejemplo: <https://www.publico.es/sociedad/sat-denuncia-secuestro-400-temporeras-fresa-acudieron-guardia-civil.html> [Acceso 4 diciembre 2019].

¹⁸⁵ Véase al respecto Organización Mundial del Trabajo: *El trabajo forzoso y la trata de personas, Guía para inspectores de trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_107704.pdf [Acceso 4 diciembre 2019].

resto de la sociedad. Pues bien, en el caso de la fresa y de acuerdo con diversos estudios, las trabajadoras en muchas ocasiones se alojan en los recintos de las propias plantaciones y sin acceso al transporte público. Así, una empresa que se encuentre en esta situación puede adoptar medidas para reducir este impacto negativo sobre la libertad de movimiento de las trabajadoras, organizando por ejemplo medios de transporte accesibles para las trabajadoras durante su tiempo libre.

En el marco de la evaluación, se deben prestar especial atención a las consecuencias concretas sobre los derechos humanos de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones expuestas a un mayor riesgo de vulnerabilidad o de marginación, y tener presentes los diferentes riesgos que pueden enfrentar las mujeres y los hombres.

Para evaluar el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos de forma precisa, los productores de fresas deben tratar de comprender las preocupaciones de las trabajadoras potencialmente afectadas consultándolas directamente y teniendo en cuenta la cuestión del idioma y otros factores que puedan dificultar una comunicación efectiva.

Cuando no sea posible proceder a estas consultas, se deben valorar alternativas razonables, como consultar a expertos independientes, incluidos defensores de los derechos humanos y otros actores de la sociedad civil.

Finalmente, las evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos deben realizarse de forma regular: antes de emprender una nueva actividad o de establecer una nueva relación comercial; antes de adoptar decisiones importantes o de aplicar cambios operacionales (por ejemplo, entrada en el mercado, lanzamiento de productos, cambios de normativa o transformaciones más profundas de la actividad empresarial).

3.5. *Procesos de diligencia debida*

Tras la evaluación la empresa debe definir los procesos de diligencia debida que le permitirán prevenir riesgos. De acuerdo con los Principios Rectores la debida diligencia incluye los siguientes aspectos:

- a) Consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales. Estas consecuencias se pueden reflejar en la evaluación de riesgos y deberán ser actualizadas de forma regular.
- b) La complejidad de los procesos variará en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones.
- c) Se trata de un proceso vivo integrado en la organización, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.
- d) Los impactos potenciales deben de combatirse con medidas de prevención o mitigación, mientras que los impactos reales –los que ya se han producido– deben ser remediados.

La debida diligencia en materia de derechos humanos puede integrarse en los sistemas más amplios de gestión de riesgos de la empresa, siempre y cuando no se limiten a identificar y gestionar riesgos importantes para la propia empresa, sino que incluyan los riesgos para los titulares de derechos. Para ello, la gran distribución, las agencias de selección y los

productores de fresas pueden aprobar una batería de medidas y protocolos sobre la base de la evaluación de riesgos:

- I. Código de Conducta que recoja expresamente una referencia sobre los derechos humanos y políticas asociadas.
- II. Manual de prevención de riesgos relacionados con los Derechos Humanos con instrucciones para todas las personas que trabajen en la organización.
- III. Canal de denuncias: entre las medidas más importantes y necesarias destaca el canal de denuncias que permita a cualquier trabajadora denunciar situaciones irregulares sin temor a las represalias. En efecto la empresa puede implantar un canal que puede ir desde la aplicación vía móvil hasta el buzón tradicional de toda la vida.
- IV. Régimen disciplinario: también puede implantar un régimen disciplinario razonable pero estricto para reaccionar ante un posible abuso.
- V. Formación: la empresa puede y debe formar a toda la plantilla. Esta formación debe adaptarse al perfil de las personas que asistan y a sus conocimientos. Recordemos que los estudios citados han constatado en entrevistas que la falta de información y conciencia sobre sus propios derechos es muy elevada en este colectivo. Se trata de personas con un nivel de formación muy bajo que provienen de un entorno precario y rural.
- VI. Designación de una persona responsable de los Derechos Humanos.
- VII. Monitorización: la auditoría interna y externa permite a las empresas conocer la eficacia del sistema y reaccionar ante posibles irregularidades.

Conclusiones

Con independencia del marco regulatorio y su futura modificación, las medidas propuestas por los Principios Rectores pueden suponer una mejora de fácil implementación que mejora la reputación de las empresas y del sector y la situación de las trabajadoras marroquíes. Todas estas medidas se basan en el compromiso de todos los implicados por lo que la cultura empresarial juega un papel esencial. Difícilmente se puede exigir un estándar ético muy elevado a los empleados si el sistema está diseñado desde la discriminación y asentado en el traslado de la precariedad al mercado laboral europeo. Por ello, el cambio en las organizaciones debe plantearse desde arriba para que el mensaje llegue de forma creíble a toda la organización. La sensibilización y el empoderamiento con formación y diálogo permitirían evitar posibles efectos adversos durante la estancia de las trabajadoras en España. En este sentido el aprendizaje del idioma y la integración en las comunidades locales, aunque sea de forma temporal también son indispensables.

Además, la totalidad de la cadena de suministro puede implicarse en el cambio y esto incluye por supuesto un consumo más sostenible en el que los distintos grupos de interés debemos valorar las respuestas que dan las empresas a posibles conflictos y a las denuncias. Un compromiso serio debe incluir además la reacción conjunta y apropiada de autoridades, grupos de interés y consumidores cuando se constaten vulneraciones de los derechos humanos.

Bibliografía

- Djemila, Zeneidi (2017): *Gender, Temporary Work and Migration Management. Global food and utilitarian migration in Huelva, Spain*, Cham: Palgrave MacMillan.
- Jurado Almonte, José Manuel et al. (2016): «La contratación en origen de temporeros marroquíes para los campos españoles como experiencia de codesarrollo», *Cuadernos geográficos* 55, p. 173–194.
- Manolopoulos, Constantinos (2015): *Severe labor exploitation: Workers moving within or into the European Union. State's Obligations and Victim's Rights*, Publication Office of the European Union.
- Márquez Carrasco, María del Carmen e Inmaculada Vivas Tesón (2017): *La implementación de los principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos por la Unión Europea y sus estados miembros*, Cizur Menor: Aranzadi Thomson Reuters.
- Moreno Nieto, Juana (2012): «Movilidad transnacional, trabajo y género: temporeras marroquíes en la agricultura onubense», *Política y Sociedad* vol. 49, núm. 1, p. 123–140.
- Palacios Gálvez, María Soledad et al. (2012): *Las mujeres migrantes, la trata de seres humanos con fines de explotación y los campos de fresa de Huelva* [en línea]. Disponible en: <http://www.nadiesinfuturo.org/IMG/pdf/DiagnosticoTrataHueva.pdf> [Acceso 3 diciembre 2019].
- Palumbo, Leticia y Alessandra Sciarba (2018): *The vulnerability to exploitation of Women migrant workers in agriculture in the EU: The need for a Human rights and Gender based approach*, Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs, Directorate General for Internal Policies of the Union, PE 604.966–May 2018.
- Schmidt, Gert (2014): «Zur Psychophysik der industriellen Arbeit», en H.P. Müller y Steffen Sigmund edtr., *Max Weber-Handbuch. Leben – Werk – Wirkung*, Stuttgart-Weimar: Metzler, p. 198–201.