



Mecanismos de reclamación en la agricultura

ÍNDICE

- 02 Resumen**
- 03 Antecedentes del proyecto**
- 04 Factores que conducen a la migración**
- 08 Impacto sobre los derechos humanos en los países de llegada**
 - 08 Italia
 - 10 España
- 12 Disponibilidad y eficacia de los mecanismos de reclamación**
 - 12 Italia
 - 14 España
- 15 Conclusiones**
- 16 Recomendaciones**
 - 17 Para empresas del Reino Unido y Europa
 - 17 Para los productores y empleadores en los países de producción
 - 18 Para las partes interesadas de la red de prevención en países de origen

© Fotos: Shutterstock; Sara Petersson

Resumen

El trabajo agrícola depende de mano de obra barata y flexible, la cual a menudo suministran trabajadores migrantes y temporeros que corren un alto riesgo de explotación y suelen carecer de acceso a mecanismos operativos de reclamación.

Los mecanismos operativos de reclamación son sistemas que registran y dan respuesta a las quejas de los trabajadores. Pueden contribuir a proporcionar una reparación del daño causado cuando se ha perjudicado a un/a trabajador/a, a identificar y prevenir riesgos futuros o a ofrecer una información clave sobre los derechos humanos para otros procesos empresariales, como la diligencia debida. Además, pueden fomentar la confianza entre trabajadores/as y empresarios/as, con lo que se consigue un impacto positivo con una inversión relativamente baja. Sin embargo, para ser eficaces, estos mecanismos deben estar bien diseñados y aplicarse con rigurosidad. Según una evaluación realizada por la World Benchmarking Alliance en 2023, solo el 5 % de las empresas encuestadas podían demostrar la confianza de las personas trabajadoras en su mecanismo de reclamación y solo el 10 % podían garantizar la apropiación de los usuarios de estos mecanismos a través de la implicación de usuarios existentes y potenciales en el diseño del mecanismo.¹

Este informe pone de relieve los obstáculos a los que se enfrentan las personas trabajadoras que migran, tanto antes como después de llegar a Europa, y recomienda medidas para mejorar la eficacia de los mecanismos operativos de reclamación.



Antecedentes del proyecto

En enero de 2023, la Iniciativa de Comercio Ético (Ethical Trading Initiative, ETI) comenzó a implementar el proyecto «Mecanismos de reclamación en agricultura», una iniciativa de ETI financiada por el Fondo de Innovación para la Esclavitud Moderna III del Gobierno del Reino Unido para aumentar el acceso a los mecanismos de reclamación de los trabajadores vulnerables dentro de cadenas de suministro agrícolas. Asimismo, el proyecto, pretendía mejorar el intercambio de información sobre las prácticas de contratación y los riesgos emergentes para las personas trabajadoras migrantes mediante la creación de una red de prevención de la esclavitud moderna en los países de origen y de tránsito.

Como decisión colegiada de un grupo de miembros de sindicatos, ONG y empresas de ETI, la iniciativa se decide centrar en las cadenas de suministro agrícolas de las empresas del Reino Unido en España e Italia. El Reino Unido es el tercer mayor importador de frutas y hortalizas frescas de Europa, y un tercio de sus importaciones proceden de España.² Después de Alemania, el Reino Unido es también el segundo mercado de exportación más importante para el sector italiano de productos frescos.³



Como parte de la iniciativa, la ETI encargó una investigación para consolidar la investigación existente y actualizar la comprensión de los factores esenciales que influyen en la disponibilidad, el conocimiento, la accesibilidad y el uso de los mecanismos operativos de reclamación entre los trabajadores agrícolas de las zonas seleccionadas. La iniciativa se basaría en la investigación ya existente y utilizaría nuevos conocimientos para diseñar y poner en marcha un mecanismo piloto de reclamación y desarrollar la nueva red de prevención.prevention network.

Este informe resume los resultados de varias investigaciones encargadas por la ETI en 2023:

- Mapeo rápido de la cadena de suministro y el mecanismo de reclamación del sector agrícola italiano, *Partner Africa*.
- Mapeo rápido de la cadena de suministro y el mecanismo de reclamación del sector agrícola español, *Partner Africa*.
- Mecanismos de reclamación en agricultura: apoyo a las redes previas a la partida en África occidental y septentrional, *Partner Africa*.
- Mecanismos de reclamación de ETI en agricultura, *Servicio de Asesoramiento Empresarial de Oxfam (OBAS)*.

Metodología

La metodología de investigación combinaba dos enfoques:

-  Una investigación documental que implicaba un análisis en profundidad de la literatura existente
-  Recopilación de datos primarios mediante entrevistas y debates en grupos de discusión con trabajadores, empleadores y otras partes interesadas.



Más de 100 partes interesadas (empresarios, expertos, organizaciones y académicos) fueron entrevistadas individualmente o asistieron a mesas redondas, y algo más de 200 personas trabajadoras fueron entrevistadas o asistieron a grupos de discusión.

Factores que conducen a la migración

La investigación inicial identificó una serie de países de origen con flujos migratorios importantes hacia Europa y vínculos con casos de esclavitud moderna en la agricultura en España e Italia. Entre ellos se encontraban:⁴



Marruecos y Túnez son también países de tránsito para muchos emigrantes subsaharianos, es decir, países que los emigrantes atraviesan de camino a su país de destino.

En estos cinco países africanos, los investigadores identificaron los principales motores de la emigración:

- Inseguridad económica.
- Falta de oportunidades laborales.
- Agitación política.

Los lazos personales y familiares en Europa, junto con las imágenes de un estilo de vida europeo idealizado, que se comparten a través de los medios de comunicación y las redes sociales, también influyen en el proceso de toma de decisiones.

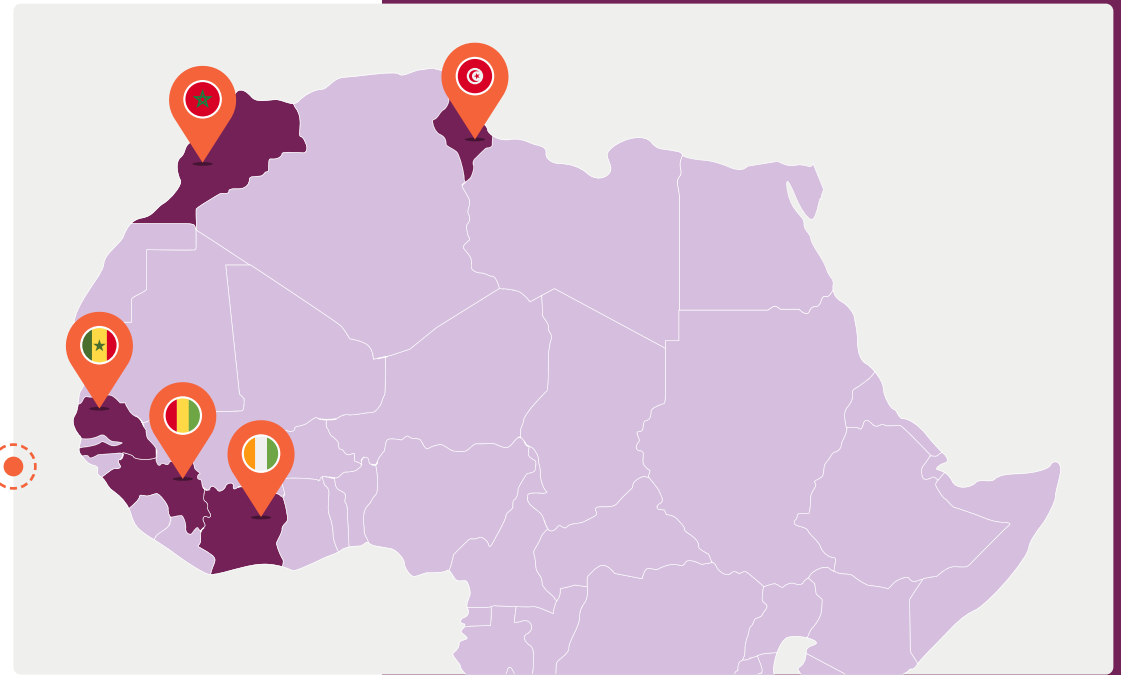
El empresariado no suele participar en la selección y el transporte de candidatos del norte y el oeste de África cuando contratan personal para trabajos relacionados con la agricultura en Europa. El único canal de contratación formal a gran escala identificado entre Europa y el norte y el oeste de África fue el plan de migración circular entre Marruecos y España, que permite a los trabajadores migrar repetidamente entre sus países de

origen y de acogida para trabajar con contratos temporales renovables. No existe ningún otro canal de contratación a gran escala que implique a los empleadores entre estas regiones, lo que deja a aquellos que buscan migrar sin alternativas formales.

Para quienes deciden viajar al margen de las oportunidades legales, la búsqueda de trabajo en Europa no es una prioridad hasta que llegan a destino, cuando la búsqueda se ve influida por varios factores:

- Vínculos familiares y comunitarios.
- Puerto de llegada.
- Las personas que conocen una vez en Europa.
- «Oportunidades» que surjan.
- Experiencia profesional.

Esto dificulta la selección previa de potenciales trabajadores/as migrantes en África occidental y septentrional en función de los sectores laborales a los que probablemente se incorporen una vez en Europa.



«Muchos subestiman los riesgos físicos y financieros, sobreestiman sus posibilidades de llegar con éxito a su destino».

Los inmigrantes se enfrentan a multitud de retos y peligros

Especialmente los que intentan llegar a Europa por medios irregulares



MAYOR RIESGO DE ABUSOS



ESCLAVITUD MODERNA



MALAS CONDICIONES DE VIDA



MAYOR RIESGO DE EXPLOTACIÓN



DISCRIMINACIÓN



MECANISMOS DE RECLAMACIÓN LIMITADOS



«Las principales partes interesadas de las organizaciones de la sociedad civil, los antiguos migrantes entrevistados y otros expertos de los cinco países recomendaron que el proyecto dejara muy claro que no pretende disuadir a las personas de viajar de forma irregular, sino que intenta proporcionar información objetiva sobre el viaje y las condiciones de vida y de trabajo en los países de destino. Según recomiendan las personas entrevistadas, esta es la mejor manera de evitar el rechazo de la población destinataria».

- Partner Africa, apoyo a las redes previas a la partida en África occidental y septentrional.

Las personas migrantes que intentan llegar a Europa por medios irregulares se enfrentan a numerosos retos y peligros, son vulnerables y quedan expuestas a mayores riesgos de abusos, explotación y esclavitud moderna, ya que no tienen acceso a la misma protección e información que quienes migran legalmente.

Las organizaciones de la sociedad civil tienen dificultades para llegar a las personas que se salen de los marcos legales para ofrecerles apoyo y asesoramiento, debido a que en esa situación son menos proclives a buscar información acerca de sus derechos o de los riesgos a los que se enfrentan. Para muchos migrantes, la máxima prioridad es llegar a Europa sea como sea.

Las organizaciones entrevistadas en Túnez, Marruecos y Costa de Marfil confirmaron que los migrantes que parten por rutas irregulares suelen estar mal informados sobre sus derechos y riesgos en Europa, y se basan principalmente en la información recibida boca a boca. Los que migran por rutas regulares suelen conocer las condiciones de trabajo formales, pero no existen iniciativas estructuradas para informarles sobre el riesgo de abusos, ni sobre los mecanismos de reclamación de que disponen.

Los participantes en la investigación indicaron que las personas que desean migrar de forma irregular tomarían decisiones más seguras si pudieran sopesar los riesgos en comparación con los beneficios de la migración irregular. Muchos subestiman los riesgos físicos y financieros, sobreestiman sus posibilidades de llegar con éxito a su destino y adquirir un estatus legal, y tienen percepciones ambiguas o inexactas de cómo es la vida después de la llegada.

La mayoría de las intervenciones de migración financiadas entre África y Europa se centran en disuadir a los potenciales migrantes al resaltar los riesgos de migrar irregularmente como, por ejemplo, los peligros físicos del viaje. Sin embargo, aparte de las organizaciones internacionales que se encargan de implementar estos programas, una abrumadora mayoría de las partes interesadas entrevistadas dudan de la efectividad de tales campañas. A menudo, las personas migrantes consideran las citadas campañas como un intento de las «autoridades» de disuadirles de emprender la marcha. Además, muchas iniciativas se centran en grandes campañas de comunicación a través de los medios de comunicación, en detrimento del contacto directo con las familias y las comunidades para debatir el tema con mayor profundidad.

Otra idea importante, documentada tanto en las entrevistas como en las fuentes secundarias, es que cuanto más duro se hace el viaje, más decididos están los/as emigrantes a continuarlo. Las entrevistas con migrantes retornados y organizaciones de la sociedad civil muestran que las penurias sufridas en la primera parte del viaje a menudo aumentan la voluntad de los migrantes de continuar el viaje por Europa, ya que el coste de volver a casa por tierra es mayor que correr el riesgo de cruzar el mar hacia Italia o España.

Actualmente, hay muy pocas redes regionales que reúnan a organizaciones locales de la sociedad civil centradas en las personas migrantes, y donde existen, la mayoría son académicas u orientadas a la promoción. Entre las organizaciones entrevistadas existe una clara necesidad y deseo de estrechar la cooperación y compartir información sobre la contratación ética y los derechos laborales de los trabajadores inmigrantes en sus países de origen y tránsito.

Impacto sobre los derechos humanos en los países de llegada

Los migrantes que trabajan en las cadenas de suministro agrícola del Mediterráneo, que han realizado peligrosos viajes por tierra y mar, la mayoría de las veces a cargo de traficantes, siguen siendo extremadamente vulnerables y suelen desconocer sus derechos básicos. La investigación primaria llevada a cabo en España e Italia evaluó las vulnerabilidades a las que se enfrentan estos trabajadores.

La mayoría se enfrenta a una precaria situación económica y de vivienda, agravada por factores como su escaso conocimiento de lenguas extranjeras y, en algunos casos, la falta de documentos de identidad. Esto les impide hacer valer sus derechos. Su principal preocupación es conseguir un trabajo que satisfaga sus necesidades básicas y mantenga a sus familias, lo que les lleva a aceptar el trabajo sin tener en cuenta las posibles violaciones de sus derechos.

Tanto Italia como España han asumido varios compromisos internacionales, incluida la ratificación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la aplicación de las directivas de la UE, relacionados con los derechos humanos, las normas laborales y los derechos de los trabajadores, así como los derechos de los refugiados y los migrantes. Sin embargo, la mayor parte de las tareas de poda y recolección en las explotaciones agrícolas que producen frutas, hortalizas y verduras para los mercados del Reino Unido, las realizan trabajadores/as migrantes que corren un alto riesgo de explotación laboral.

La OIT ha identificado 11 indicadores que representan los signos más comunes de la posible existencia de un caso de trabajo forzoso:

- Abuso de la vulnerabilidad
- Decepción
- Restricción de movimientos
- Aislamiento
- Violencia física y sexual
- Intimidación y amenazas
- Retención de documentos de identidad
- Retención de salarios
- Servidumbre por deudas
- Condiciones abusivas de trabajo y de vida
- Horas extra excesivas

En algunos casos, la presencia de un único indicador puede implicar la existencia de trabajo forzoso, mientras que en otros son varios indicadores los que, combinados, apuntan a un caso de trabajo forzoso. Estar en una situación vulnerable o soportar malas condiciones de trabajo y de vida no equivale necesariamente a la existencia de trabajo forzoso, pero cuando los empresarios se aprovechan de las vulnerabilidades de los trabajadores es cuando puede surgir el trabajo forzoso.⁵ Las conclusiones obtenidas tanto en Italia como en España demuestran que los/as trabajadores/as migrantes se enfrentan a situaciones que los hacen muy susceptibles a las formas modernas de esclavitud.



Italia

Italia es uno de los principales puntos de entrada a Europa para los migrantes que optan por abandonar su país en busca de una vida mejor.

En 2023, llegaron a Italia un total de **157 301 inmigrantes, lo que supone un aumento del 50 % respecto al año anterior**. Los países de origen más comunes fueron Guinea, Túnez, Costa de Marfil, Egipto, Siria y Burkina Faso.⁶ Con el comienzo del nuevo año, ya son más de 1000, las personas han llegado a las costas italianas en los primeros días de 2024 a través de canales de migración irregular.⁷ Según la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), **entre 450 000 y 500 000 inmigrantes trabajan en el sector agrícola italiano**, aproximadamente la mitad de su mano de obra total.⁸

Los factores estacionales y logísticos afectan a la producción agrícola, lo que dificulta que los centros públicos de empleo satisfagan la necesidad de mano de obra flexible del sector. Una práctica habitual, sobre todo en las regiones del sur, es la contratación y el transporte de trabajadores mediante terceras personas ilegales, también conocido como «caporalato», un sistema que se basa en la explotación de la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes, lo que a menudo conlleva condiciones de vida y de trabajo inhumanas.

Otra característica del sector agrario en Italia es el trabajo no declarado, definido por el Instituto Nacional de Estadística italiano como trabajo «negro», en el que el trabajador es desconocido para las autoridades; y trabajo «gris», en el que el número de horas de trabajo declaradas es inferior al real, o la remuneración declarada es inferior a la suma real.⁹ La mayoría del trabajo no declarado es trabajo «gris». Según el Ministerio de Economía y Hacienda italiano, se calcula que la evasión fiscal de los trabajadores irregulares del sector agrícola cuesta al Estado entre 642 y 1000 millones de euros en ingresos perdidos.¹⁰

En los últimos años, Italia ha promulgado nuevas leyes contra la explotación laboral y la corrupción. Sin embargo, estas medidas dependen de que los trabajadores denuncien y proporcionen pruebas de abusos, algo que muchos migrantes temen hacer, dados los riesgos de perder su empleo o el temor a la deportación. Según un informe reciente, menos del **10 %** de los casos judiciales se han iniciado por denuncias de los trabajadores. Estas leyes no promueven un «enfoque de la cadena de suministro» que podría aumentar la transparencia en la cadena de valor agrícola para luchar contra el «caporalato» y la explotación laboral.



→ Horario de trabajo y condiciones salariales

La mayoría de los trabajadores entrevistados en Apulia cobran directamente de la empresa (96% de los encuestados), y el 4% restante, del «caporale». Algunos de los trabajadores a los que paga la empresa cobran en metálico.

Los trabajadores entrevistados no mencionaron la desigualdad salarial como forma de discriminación. Sin embargo, un análisis de los salarios mencionados por los encuestados en Apulia y Sicilia muestra que los trabajadores no italianos suelen cobrar menos.

«La empresa paga seis horas al día. Si trabajamos más, la empresa paga en efectivo, pero no podemos quedarnos con ese efectivo. El supervisor del “caporale” se queda con todo el dinero extra».

– TRABAJADOR AGRÍCOLA MIGRANTE EN APULIA

Los trabajadores declararon trabajar de 6 a 10 horas diarias, y la duración de la jornada dependía del tiempo, del lugar de trabajo y del producto en el que estuvieran trabajando.

La práctica de los «contratos grises» descrita en la bibliografía fue confirmada por la investigación primaria tanto en Apulia como en Sicilia.

«La nómina a menudo menciona que trabajaba siete u ocho días al mes, pero, en realidad, ¡trabajo 28 días al mes!».

– TRABAJADOR AGRÍCOLA MIGRANTE EN APULIA

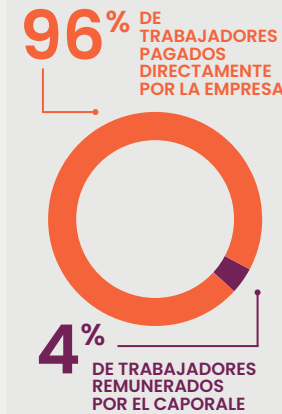
Muchos trabajadores reciben nóminas que no incluyen detalles de los días que han trabajado. En un grupo de reflexión, los/as trabajadores/as revelaron que los empresarios omiten intencionadamente de la nómina el número de días trabajados para evitar pagar las contribuciones a la Seguridad Social.

Entrevistas con trabajadores en Apulia y Sicilia

Hay factores como el sexo, la nacionalidad y la falta de documentación que contribuyen significativamente a que los/as trabajadores/as se encuentren en una situación vulnerable. Esto se ve agravado por el carácter estacional de la producción y la prevalencia del trabajo no declarado.

Las personas trabajadoras migrantes de Apulia, que se enfrentan a barreras lingüísticas y problemas de transporte, recurren al sistema del «caporalato» para conseguir empleo, a pesar de su naturaleza explotadora. El hecho de que la comunicación y la información sean inadecuadas aísla aún más a los trabajadores, al obligarles a depender de intermediarios para gestionar los asuntos relacionados con el trabajo.

En Apulia, todas las personas entrevistadas eran trabajadores migrantes. Cuando se les preguntó qué les gustaba de su trabajo, la mayoría declaró que solo lo hacían para sobrevivir. La mayoría de los trabajadores entrevistados en Sicilia eran de nacionalidad italiana y estos, en cambio, mencionaron aspectos positivos de su trabajo, como las buenas relaciones con compañeros y supervisores. Sus respuestas muestran dos visiones muy distintas de las circunstancias del trabajo agrícola en Italia."



¿QUIÉN PAGA A LOS TRABAJADORES?

€	SICILIA	SALARIO MEDIO POR HORA
	ITALIANO	7.5€
	MIGRANTES	6.5€
	SALARIO MEDIO POR DÍA	
	ITALIANO	62.5€
	MIGRANTES	44.5€
€	APULIA	MEDIAN PAY POR HORA
	MIGRANTES	7€
	MEDIAN PAY DAILY	
	MIGRANTES	40€

DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN APULIA Y SICILIA



Las personas trabajadoras también explicaron que necesitan mostrar un cierto número de días laborales para renovar su permiso de trabajo. Sin embargo, debido a que el empresariado no indica los días reales de trabajo en la nómina, muchos trabajadores no pueden renovar su permiso de trabajo y pasan a ser inmigrantes irregulares, con lo que pierden su situación legal.

A la pregunta sobre las horas extraordinarias, el **80%** de los 45 encuestados de Apulia mencionaron que a veces se les pide que trabajen horas extras. El **71%** dijo que siempre les pagan las horas de trabajo extra, pero a la misma tarifa que sus horas normales.

«Normalmente trabajo 10 horas, pero a veces trabajo 12. Sin embargo, solo me pagan por el trabajo que hago durante 10 horas».

– TRABAJADOR AGRÍCOLA MIGRANTE EN APULIA



→ Discriminación y condiciones de vida

Los/as trabajadores/as migrantes tienen dificultades para encontrar una vivienda de alquiler, incluso los que tienen documentos válidos. La mayoría de los migrantes en Apulia viven en campamentos improvisados, conocidos como guetos. Estos lugares carecen de servicios básicos, como agua corriente, electricidad o eliminación de residuos. En Sicilia, la situación es similar, ya que los trabajadores suelen alojarse en campamentos de inmigrantes insalubres porque no encuentran un lugar para alquilar y no se han proporcionado suficientes plazas oficiales.

Entre los trabajadores entrevistados en Apulia, el **51%** vivía en asentamientos chabolistas y declaró que sus condiciones de vida eran malas, aunque algunos seguían estando satisfechos por tener un lugar donde vivir. Su principal prioridad es ganar dinero para mantener a sus familias, aunque eso signifique vivir en alojamientos precarios.

«Hace frío y está sucio, pero puedo soportarlo».

– TRABAJADOR AGRÍCOLA MIGRANTE EN APULIA

La dificultad para encontrar alojamiento a menudo se debe a la discriminación. Una parte considerable de los trabajadores entrevistados en Apulia (el **45%**) dijeron que habían sufrido discriminación por su origen étnico o nacionalidad. Varias encuestadas señalaron que ser una mujer africana hace que su trabajo sea especialmente difícil debido a los prejuicios y estereotipos habituales, como que algunos lugareños las tachan de ladronas.

«La gente no es amable con los africanos. Un africano lo tiene muy difícil para alquilar un apartamento».

– TRABAJADOR AGRÍCOLA MIGRANTE EN APULIA

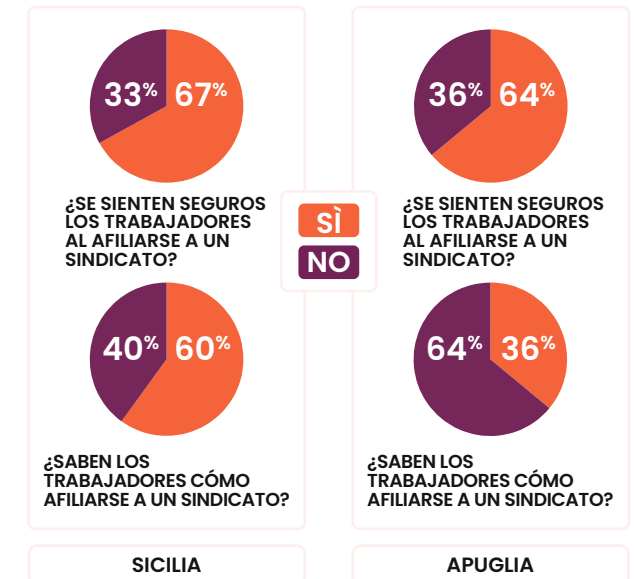
→ Transporte

Los trabajadores entrevistados mencionaron que les resulta muy difícil llegar a su lugar de trabajo por falta de transporte, a pesar de que los requisitos contractuales de la provincia establecen que los empresarios deben proporcionar transporte o reembolsar parte de los gastos de viaje. A su vez, a muchos trabajadores del sector se les lleva a las granjas en furgonetas abarrotadas operadas por el «caporale» que se ven implicadas regularmente en accidentes.¹²

Los intentos de resolver el problema han incluido el desarrollo de un servicio de autobús «bajo demanda» por parte de **Coldiretti**, la asociación nacional de agricultores y tres sindicatos líderes. Se animó a los trabajadores que viven cerca de dos asentamientos principales alrededor de Foggia, en Apulia, a reservar plazas de autobús mediante una aplicación móvil. Hasta ahora, muy pocos migrantes han utilizado el servicio. Una investigación posterior de los investigadores demostró que la escasa aceptación se debía a la falta de información facilitada a los trabajadores, unida a la falta de apoyo a la iniciativa por parte de las empresas. Su resistencia se debió en parte al temor a que la aplicación proporcionara a los trabajadores un registro de sus horas de trabajo que pudiera utilizarse como prueba para impugnar los contratos «grises».

→ Libertad de asociación

El **64%** de los trabajadores entrevistados en Apulia declararon que sentían que podían afiliarse a un sindicato de forma segura. Sin embargo, cuando se les preguntó si conocían el procedimiento para unirse, el **64%** de los encuestados dijeron que no. En Sicilia, una mayor proporción de trabajadores (**67%**) sentía que podía afiliarse libremente a un sindicato, pero el **40%** seguía sin saber cómo hacerlo. La mayoría de los trabajadores sicilianos que carecían de este conocimiento eran migrantes.





España



La agricultura en el sur de España es crucial para la economía del país; solo en Andalucía, el sector emplea a unas 290 000 personas.

La agricultura intensiva representa hasta el **40%** del PIB de la comunidad autónoma.¹³ Las estimaciones sugieren **que hay entre 80 000 y 100 000 trabajadores en Huelva, y aproximadamente 80 000 trabajadores confirmados anualmente en Almería**, a los que hay que añadir un número potencialmente mayor de trabajadores indocumentados.¹⁴

El crecimiento del sector agrícola industrializado ha aumentado la necesidad de mano de obra, lo que ha dado lugar a la contratación de migrantes del norte de África y del África subsahariana. El régimen de gestión colectiva de contrataciones en origen (GECCO) se creó en 1999 para apoyar la contratación de mano de obra barata, ya que permite al empresariado español contratar en el extranjero bajo permisos de residencia temporales y restringidos. El régimen se utiliza sobre todo para emplear a trabajadores temporeros procedentes de Marruecos, que establecen una dependencia directa con un único empleador quien debe proporcionar alojamiento y transporte, siendo muy limitadas las posibilidades de cambiar de empleador.

Existen disparidades en función de la nacionalidad en el trabajo agrícola. Los trabajadores de Europa del Este, Marruecos y las naciones del África subsahariana suelen dedicarse a actividades de recolección en el campo, mientras que los españoles suelen encontrarse más en puestos administrativos, plantas de envasado o cargos directivos. En las explotaciones agrícolas, los trabajadores fijos —a menudo españoles— contratados por empresas o cooperativas sufren menos irregularidades que los trabajadores migrantes, sobre todo los contratados a través de agentes.

Actualmente, España implementa varios mecanismos nacionales de reclamación no judicial, como el canal anónimo de denuncia de irregularidades de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo, el [punto de contacto nacional de la OCDE para las empresas multinacionales](#), y el defensor del pueblo nacional. Una ley reciente ([Ley 2/2023](#)) promulgada en febrero de 2023 exige que las empresas con más de 50 empleados establezcan un mecanismo de denuncia, pero esta ley excluye de su alcance a un número importante de pequeñas explotaciones familiares.

40%
DEL PIB
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA



AGRICULTURA INTENSIVA EN ESPAÑA

ALMERÍA:

80k

HUELVA:

80k-100k

CON MÁS TRABAJADORES
INDOCUMENTADOS¹⁴

ESTIMACIÓN ANUAL DE TRABAJADORES



HUELVA

ALMERÍA



En Almería, los trabajadores indicaron dificultades para saber si sus salarios se pagaban por hora, por día o por mes. La mayoría informó que recibía sus salarios al mes, de acuerdo con el convenio colectivo.



Sin embargo, no se facilitaron datos concretos sobre esta cuantía salarial (que según el convenio debería ser de un mínimo de 1,080 euros mensuales en 2023). Casi el **90%** de los encuestados declararon trabajar ocho horas diarias, pero a veces se reducía a cuatro horas diarias, dependiendo de las condiciones meteorológicas o de los pedidos..

«No contamos nuestras horas de trabajo. Nuestra compensación está determinada por un sistema de tarifa por caja, lo que significa que trabajamos hasta que hayamos completado un número determinado de cajas. En este acuerdo no se hace una diferenciación entre las horas de trabajo estándar y las horas extraordinarias».

– TRABAJADOR AGRÍCOLA EN MURCIA

En Huelva se observó una variación mayor en la frecuencia de los pagos: el **50%** de los encuestados recibió su salario quincenalmente, el **31%** recibió pagos mensuales, el **13%** informó recibir salario diario y el **6%** fue compensado por horas. Los horarios de trabajo irregulares y los variados calendarios de pago en las distintas regiones apuntan a una falta de coherencia y claridad en los sistemas salariales del sector agrario. Además, un horario de trabajo muy variable tiene implicaciones para los ingresos y el bienestar de los trabajadores.

«No me siento libre de dejar el trabajo, pero mis compañeros abandonan el trabajo debido a actitudes muy hostiles».

– Trabajador agrícola en Huelva

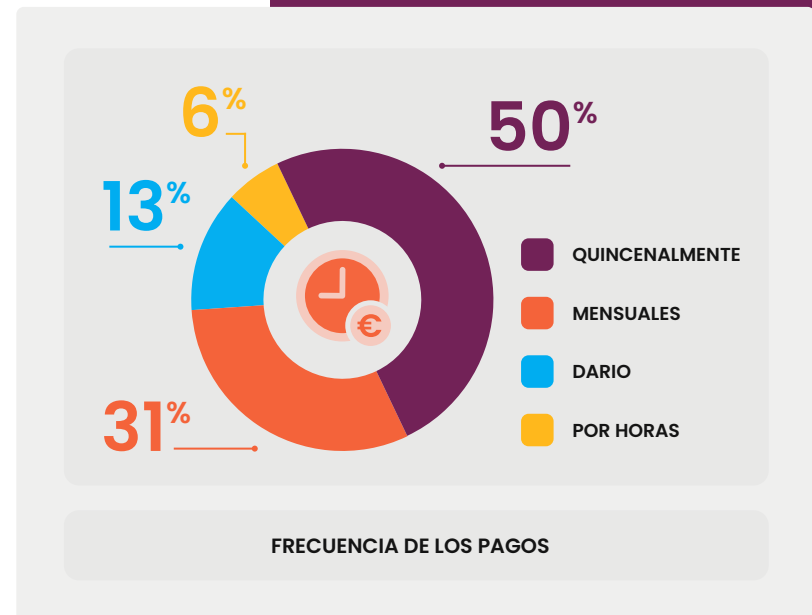
Entrevistas con trabajadores en Almería, Murcia y Huelva

Aunque la mayoría de los trabajadores entrevistados declararon que pueden cubrir sus necesidades básicas con sus salarios actuales, son muy vulnerables.

Las circunstancias de los/as trabajadores se complican por factores como un conocimiento limitado del español y la dependencia de los empresarios debido a la naturaleza de sus contratos. Los impactos sobre los derechos humanos comentados por los trabajadores durante la investigación incluyen la discriminación, las largas jornadas laborales sin una compensación adecuada, las malas condiciones de vivienda y los abusos verbales.

Horario de trabajo y condiciones salariales

Un número considerable de trabajadores entrevistados carecían de una comprensión básica de sus contratos, incluidos detalles como las horas de trabajo y el salario. En Murcia, el **33%** de los encuestados declararon que no entendían muchos aspectos de su contrato. Para los trabajadores en Huelva, el aspecto del trabajo que parecía más confuso eran las horas y los días de trabajo.





→ Discriminación

La investigación exploró la discriminación desde varias perspectivas, considerando el género, la edad, la nacionalidad y la afiliación sindical como posibles factores desencadenantes.



Numerosas personas encuestadas compartieron sus opiniones sobre esta cuestión, y la mayor relevancia de esta problemática se registró en Huelva, probablemente debido a la mayor representación de trabajadores inmigrantes en la muestra. En Huelva, el **31%** de los encuestados declararon haber sufrido discriminación por motivos de origen étnico, nacionalidad y edad. Las trabajadoras suelen enfrentarse a retos adicionales, e indicaron casos de discriminación por razón de género y acoso sexual.

→ Condiciones de vida

La investigación presenta un panorama diverso de las condiciones de vivienda en las tres regiones.

En Almería, todos los encuestados dijeron que alquilan una vivienda privada, y muchos viven con sus familias en el pueblo. Del mismo modo, en Murcia, el **67%** (tanto trabajadores inmigrantes como españoles) viven en viviendas de alquiler privadas. La mayoría de estos trabajadores informaron que el estado de su alojamiento es bueno o habitable. En cierta medida, las condiciones de alojamiento de los trabajadores migrantes en estas dos provincias les ayudan a integrarse más fácilmente que a los trabajadores migrantes en Huelva.

En Huelva, una mayoría significativa de los encuestados (**75%**) indicó que vive en una vivienda proporcionada por sus empleadores. Estos encuestados son trabajadores migrantes de Marruecos, Guinea, Malí y Costa de Marfil. Todas las

trabajadoras de Marruecos también mencionaron que pagan sus facturas de servicios públicos (gas, electricidad, agua). Sin embargo, estas encuestadas no tenían clara la naturaleza de dichos pagos y tenían la impresión de que en realidad estaban pagando el alquiler. Esto pone de relieve una vez más la vulnerabilidad de las trabajadoras migrantes de Marruecos, que a menudo no son conscientes de sus derechos y prerrogativas. Además, las personas trabajadoras entrevistadas describieron las condiciones de la vivienda como deficientes. Esta situación encaja con el conocido problema de los asentamientos en Huelva.¹⁵

→ Libertad de asociación

La participación sindical es baja, especialmente entre los trabajadores agrícolas más vulnerables, lo que indica una capacidad restringida para ejercer su derecho a la libertad de asociación. En las tres regiones, los trabajadores tienen dificultades para conocer sus derechos y temen las repercusiones de los empresarios si se afilian a un sindicato.

Las entrevistas realizadas en Almería y Murcia indicaron que, aunque en general la mayoría de los trabajadores se sienten seguros al afiliarse a un sindicato, muchos no entienden cómo funcionan los sindicatos, especialmente los trabajadores migrantes. Una parte importante de los encuestados de Huelva expresaron incertidumbre o dudas respecto a la participación sindical. Los trabajadores de Almería y Murcia también denunciaron algunos casos de discriminación por afiliación sindical.

«Puedo unirme, pero habrá represalias».

– Trabajador agrícola en Almería

Disponibilidad y eficacia de los mecanismos de reclamación

Los investigadores evaluaron la disponibilidad y eficacia de los mecanismos operativos de reclamación e identificaron los obstáculos al acceso.

Se entrevistó a proveedores de servicios y empresarios para hacerse una idea del «ecosistema» de mecanismos existentes.



Italia

Ninguno de los trabajadores encuestados en Italia conocía los canales legales estatales de los que disponían para plantear sus preocupaciones.

Cuando se les preguntó si existían canales para compartir sus preocupaciones y opiniones con sus empleadores, solo el **25%** de los trabajadores de Apulia conocían dichos canales, mientras que el **35%** dijo que no existían, y el **40%** no estaba seguro. En Sicilia, en cambio, el **63%** de los trabajadores entrevistados conocían los mecanismos de reclamación, mientras que el **37%** restante dijo no saber si existían tales canales. Sin embargo, del **63%**, la mayoría de los encuestados eran italianos, mientras que casi todos los que no sabían si existían esos canales eran migrantes.

Entre los trabajadores que conocían algún mecanismo de reclamación en ambas regiones, el canal más común para plantear preocupaciones era hablar con los superiores jerárquicos y supervisores. Los empresarios entrevistados también mencionaron que los trabajadores suelen plantear sus preocupaciones directamente. Sin embargo, todos los empresarios de Apulia admitieron que no hacían un seguimiento de las denuncias. Uno añadió que, en el caso de cuestiones más complicadas, en las que no se puede llegar a un acuerdo, los trabajadores suelen optar por marcharse. En Sicilia, los empresarios expresaron la opinión de que los trabajadores no se enfrentan a problemas importantes, pero no ofrecieron más detalles que respaldaran esta idea.

APUGLIA

40%

DIJO QUE NO LO SABÍA

35%

DIJO QUE NO EXISTÍAN

25%

AFIRMA SER CONSCIENTE

SICILIA

63%

AFIRMA SER CONSCIENTE

37%

DIJO QUE NO LO SABÍA

CONOCIMIENTO DEL CANAL DE QUEJAS

→ Representación sindical

Tanto en Apulia como en Sicilia, los trabajadores mencionaron a los representantes sindicales como canal para expresar sus preocupaciones sobre las nóminas, los contratos y las horas de trabajo. En Apulia, casi la mitad de los trabajadores participantes también mencionaron a los sindicatos como la fuente clave para acceder a la información sobre sus derechos.

En Italia, los sindicatos reciben financiación estatal para proporcionar información, asistencia y mediación relacionadas con el empleo, la ciudadanía, los derechos sociales y la vivienda. Sin embargo, tanto los sindicatos como las ONG locales tienen dificultades para llegar a los trabajadores inmigrantes debido al carácter informal de su empleo, los problemas de comunicación, la dificultad para ganarse la confianza y la falta de acceso a las zonas donde viven los trabajadores inmigrantes.

Curiosamente, aunque los sindicatos describieron los servicios que prestaban a los trabajadores inmigrantes, no mencionaron explícitamente que los representaran. Esta distinción es fundamental, ya que afecta a la percepción del papel de los sindicatos y del apoyo que podrían prestar a las comunidades de trabajadores inmigrantes.

→ Notificación de una reclamación

Aproximadamente la mitad de los trabajadores participantes de Apulia manifestaron su incomodidad a la hora de informar sobre sus preocupaciones en el trabajo. En Sicilia, donde la mayoría de los trabajadores participantes eran italianos, se observaron mayores niveles de confianza y el **83%** de los encuestados afirmaron sentirse cómodos planteando sus preocupaciones.

Se preguntó a los trabajadores sobre sus métodos preferidos para plantear sus inquietudes. En Apulia, los representantes o mediadores sindicales eran la opción preferida, especialmente entre las trabajadoras. Por el contrario, en Sicilia, los trabajadores se inclinaron por comunicarse directamente con los gerentes o supervisores.

Hacer que los contratos, la información legal y los mecanismos de reclamación estén disponibles en la lengua materna de los trabajadores se reveló como una forma crucial de permitir que los trabajadores comprendan sus derechos y se sientan cómodos y seguros al plantear sus preocupaciones. El dominio de la lengua tiene un impacto sustancial en el bienestar de los trabajadores, conclusión que se puso de relieve al comparar las respuestas de los trabajadores inmigrantes y nativos. Otras investigaciones han demostrado que el dominio de la lengua del país de acogida es un factor importante para el éxito de la integración de los inmigrantes en el mercado laboral.¹⁶ De ello podemos extraer la conclusión lógica de que las personas que pueden acceder a la información y comunicarse eficazmente en una lengua que entienden tienen menos probabilidades de sufrir violaciones de los derechos humanos en su entorno laboral.

“

«El dominio de la lengua tiene un impacto sustancial en el bienestar de los trabajadores, conclusión que se puso de relieve al comparar las respuestas de los trabajadores inmigrantes y nativos».



Los encuestados que no se sentían seguros para denunciar una queja identificaron varios obstáculos para acceder a los canales de reclamación y utilizarlos, entre ellos:

- Comprensión limitada de la lengua italiana.
- Miedo a las represalias.
- Incomodidad en la comunicación directa con los gerentes y supervisores.
- Incertidumbre sobre las consecuencias después de plantear una inquietud.
- Vulnerabilidad por falta de documentación legal.



«Hago preguntas al supervisor. No sé dónde está la oficina porque estamos en “los tajos”. Así pues, la persona a la que ves es el supervisor, que no quiere que causes problemas en la oficina, por lo que es la persona con la que debes hablar».

– Trabajadores agrícolas en Murcia



España

A pesar de los esfuerzos de diversas partes interesadas por poner en marcha mecanismos de reclamación, su impacto se ve limitado por la escasa comunicación con los/as trabajadores/as.

Todos los empresarios entrevistados en Almería, Murcia y Huelva dijeron que conocían y habían puesto en marcha mecanismos de reclamación. Dijeron que utilizaban anuncios visuales para informar a los trabajadores sobre los canales disponibles durante la incorporación. Sin embargo, mientras que estas comunicaciones en Murcia y Huelva incluyen idiomas como el árabe, el búlgaro, el francés y el rumano, los empresarios de Almería se basan exclusivamente en el español. Además, estos materiales visuales se colocan en oficinas, lejos de los tajos donde están los/as trabajadores/as. Este enfoque ha resultado ineficaz, ya que ninguna de las personas trabajadoras entrevistadas había visto jamás los referidos anuncios visuales informando de los mecanismos de queja.

Cuando se les preguntó de qué canales de reclamación disponían, en las tres regiones se mencionaron la comunicación directa con los supervisores de equipos (manijeros, encargados de finca, etc.) y el uso de buzones de sugerencias. Normalmente, los trabajadores conocían estos mecanismos cuando empezaban a trabajar o más tarde, a través de sus supervisores o jefes.

→ Notificación de una reclamación

La mayoría de los encuestados manifestaron su falta de confianza a la hora de informar sobre sus preocupaciones en el trabajo. Al igual que en Italia, los datos revelan una diferencia significativa entre los trabajadores migrantes y los españoles al respecto. En particular, las trabajadoras inmigrantes expresaron sistemáticamente su malestar en todas las regiones. Estos resultados ponen de relieve la necesidad de esfuerzos específicos para abordar las preocupaciones y barreras concretas a las que se enfrentan los trabajadores inmigrantes, sobre todo las mujeres, para sentir seguridad y confianza a la hora de denunciar problemas en el trabajo.

En las tres regiones se identificaron obstáculos similares a los expresados en Italia, como el miedo a las represalias, la falta de confianza en el sistema y el temor a perder el empleo si planteaban problemas. En Almería y Huelva, los participantes citaron casos de despido o suspensión tras presentar quejas a través del buzón de sugerencias de la empresa. Los participantes también se mostraron reacios a plantear sus preocupaciones por miedo a causar problemas. Los encuestados de Huelva subrayaron que los trabajadores que vienen con contratos en origen o de tránsito dependen al 100 % de su empleador. No tienen la posibilidad de cambiar de empleador y, por tanto, temen posibles represalias si plantean cualquier queja o preocupación.

La mayoría de los trabajadores citaron a los sindicatos como su canal preferido para abordar las preocupaciones sobre sus contratos, salarios y horas de trabajo. Curiosamente, sin embargo, los trabajadores no solían nombrar a los sindicatos como su principal fuente de información sobre los derechos de los trabajadores. En Almería, la fuente de información más común sobre los derechos laborales era su contrato de trabajo. Sin embargo, cuando se les preguntó a los trabajadores si entendían el idioma en el que estaba escrito su contrato, el 56 % dijo que solo tenían una comprensión limitada. En Murcia, la principal fuente de información sobre los derechos laborales era su gerente o supervisor. En Huelva, la mayoría de los encuestados recurrieron a familiares, amigos y compañeros para responder preguntas sobre su contrato.

La mayoría de los trabajadores mostraban una falta de comprensión de los tipos específicos de problemas que podían denunciarse a través de los canales disponibles, y muy pocos trabajadores/as migrantes habían llegado realmente a denunciar un problema.



Las personas encuestadas identificaron varios estándares que harían que los mecanismos operativos de reclamación fueran más viables:

- Los trabajadores expresaron su preferencia por que el mecanismo de quejas lo gestionara un tercero **ajeno a la empresa** o por un representante independiente de los trabajadores.
- **El anonimato** se consideró esencial para fomentar la apertura sin temor a represalias.
- Los trabajadores destacaron la facilidad de utilizar un mecanismo si estaba dirigido por un compañero o un **representante de los trabajadores**, lo que indica un mayor nivel de confianza y familiaridad a la hora de abordar sus preocupaciones.
- Se destacó la importancia de una **comunicación clara en los propios idiomas de los trabajadores**, con procesos transparentes y plazos definidos. La claridad y la accesibilidad en la comprensión del proceso son esenciales para fomentar la participación.
- Los trabajadores afirmaron la importancia de contar con **representantes femeninas** en la gestión del mecanismo, lo que posiblemente indica una creencia en una mejor comprensión y tratamiento de las cuestiones de género y en el fomento de una sensación de comodidad y confianza entre las trabajadoras.

Conclusiones

La inmensa mayoría de las personas migrantes desconocen sus derechos laborales antes de emprender el viaje a Europa.

La decisión de emigrar por rutas irregulares es personal e influyen en ella varios factores, como la situación personal, el contexto socioeconómico nacional, los disturbios políticos y otras fuerzas externas. Los migrantes irregulares suelen estar mal informados sobre los riesgos en Europa, y se basan principalmente en la información oral. Las personas que emigran por rutas regulares suelen conocer las condiciones de trabajo formales, pero no existen iniciativas estructuradas para informarles de los riesgos de abuso ni de los mecanismos de reclamación disponibles.

La mayoría de las intervenciones de migración financiadas entre África y Europa tienen como objetivo disuadir la migración irregular al resaltar los riesgos; sin embargo, la efectividad de tales iniciativas es cuestionable.

No hay redes regionales de organizaciones locales de la sociedad civil centradas en los migrantes en los países de origen o tránsito de los trabajadores para informarles sobre la contratación ética y los derechos laborales. Esa información podría prepararles mejor y permitirles acceder a sus derechos una vez estén en Europa. Las redes de este tipo podrían subsanar una falta de información importante, al facilitar a los posibles migrantes la obtención de información precisa antes de emprender el viaje y durante el tránsito.

Tanto el sector agrícola español como el italiano son proveedores vitales de productos frescos para el mercado británico, además de ser importantes fuentes de trabajo para las personas migrantes que llegan a Europa en busca de una vida mejor. Aunque en teoría existen mecanismos de reclamación, en la práctica son inaccesibles para los trabajadores de ambos países debido a la falta de concienciación de los trabajadores, al bajo nivel de comprensión de sus derechos laborales y al control directo del empleador sobre los canales existentes, lo que genera temor a sufrir represalias y perder sus trabajos.

En Italia, los/as migrantes que se enfrentan a barreras lingüísticas y problemas de transporte recurren al «caporalato» para encontrar trabajo. La falta de información fiable sobre sus derechos o sus contratos hace que sean aún más vulnerables. A menudo trabajan con contratos «grises», en los que la manipulación de las nóminas impide que las personas trabajadoras migrantes renueven sus permisos, lo que las sitúa en una situación irregular y pone en peligro su situación legal.

En España, el régimen GECCO, concebido para satisfacer las necesidades de mano de obra estacional, permite la contratación internacional, pero a menudo conduce a la explotación de los trabajadores mediante contratos temporales y visados restrictivos. Además, el vínculo legal entre el estatus de residencia de las personas trabajadoras migrantes en España y su situación laboral socava gravemente su acceso a mecanismos de reclamación efectivos. Los/as trabajadores/as migrantes se ven obligados a depender de sus empleadores para aspectos cruciales de sus vidas, incluido su estatus de residencia, lo que les crea un miedo constante a perder su empleo si disgustan a sus empleadores.

Cuando se evalúa la situación de las personas trabajadoras migrantes que participaron en este estudio comparándola con los once indicadores de trabajo forzoso de la OIT, queda claro que son altamente vulnerables a las formas modernas de esclavitud. Al apoyar y evaluar la eficacia de los mecanismos de reclamación en los niveles inferiores del sector de productos frescos en Italia y España, donde está empleada la mayoría de los trabajadores inmigrantes, las empresas del Reino Unido pueden gestionar mejor los riesgos del trabajo forzoso.

La eficacia de estos mecanismos de reclamación puede mejorarse mediante el compromiso y el intercambio de conocimientos con las organizaciones de la sociedad civil de los países de origen y tránsito de los trabajadores, como la red de prevención recomendada, para garantizar que se comprenden bien los derechos de los trabajadores, se conocen de antemano los riesgos potenciales y se comunican claramente los métodos para resolver los problemas.



«Queda claro que son altamente vulnerables a las formas modernas de esclavitud».

Recomendaciones

Los resultados de la investigación esbozados en este informe subrayan la insuficiencia de los actuales mecanismos de reclamación para abordar las necesidades específicas de los trabajadores, en particular de los trabajadores inmigrantes, en cinco regiones de Italia y España. Esta sección ofrece una serie de recomendaciones para tres grupos distintos, con directrices prácticas para mejorar la accesibilidad y la eficacia de estos mecanismos.



De cara al futuro, ¿cómo pueden las empresas, los productores y las partes interesadas mejorar los mecanismos de reclamación para los trabajadores inmigrantes en Europa?

Recomendaciones para empresas del Reino Unido y Europa

Recomendaciones para los productores y empleadores en los países de producción

Para las partes interesadas de la red de prevención en países de origen

Recomendaciones para empresas del Reino Unido y Europa :

- Evaluar las deficiencias de los mecanismos de reclamación a lo largo de la cadena de suministro, trabajando a todos los niveles, con los socios pertinentes, para reforzar su disponibilidad y eficacia según los criterios de los [Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU](#).¹⁷ Debe prestarse especial atención a la necesidad de que los mecanismos a escala operativa se basen en el compromiso y el diálogo.
- Revisar los mecanismos de reclamación a través de evaluaciones de riesgos contextualizadas. Las perspectivas y expectativas de los/as trabajadores/as deben ser fundamentales para comprender si un mecanismo de reclamación está funcionando o no. Las personas trabajadoras deben ocupar un lugar central en el diseño y la aplicación de los mecanismos, ya que son quienes mejor conocen sus condiciones y tienen mayor interés en que se respeten sus derechos.
- Llegar a los productores de los países de producción para evaluar sus necesidades y reforzar sus conocimientos sobre mecanismos de reclamación y gestión eficaz de las reclamaciones de los trabajadores.
- Garantizar que la presencia de mecanismos de reclamación no se convierta en un ejercicio de marcar casillas a efectos legales o de auditoría. Supervisar activamente el compromiso de los productores, la disponibilidad, el uso y el impacto de los mecanismos.
- Asegurarse de que los mecanismos de reclamación de la cadena de suministro aplicados o apoyados por los compradores principales no socavan la necesidad de mecanismos de reclamación de los productores basados en un compromiso, una representación y un diálogo efectivos.

- Comprometerse a apoyar a los agentes de la cadena de suministro para que investiguen y resuelvan los problemas según proceda, y a posibilitar los esfuerzos sectoriales para superar y responder a los riesgos sistémicos, incluido el desarrollo de canales eficaces y procedimientos de elevación para las reclamaciones que no puedan resolver los empresarios individuales.
- Revisar las prácticas de compra de las empresas en relación con este contexto para aumentar la comprensión del vínculo entre las prácticas y las condiciones de trabajo identificadas en Italia y España.

Recomendaciones para los productores y empleadores en los países de producción :

- Garantizar que se reserva tiempo y capacidad para familiarizar a la empresa con los objetivos, el establecimiento y la eficacia de los mecanismos de reclamación utilizando los conjuntos de herramientas de mecanismos de reclamación operativos disponibles.¹⁸
- Evaluar el uso y la eficacia de los canales de reclamación existentes, incluido el foco en el conocimiento, la comprensión, la confianza y el acceso de los/as trabajadores/as a los canales disponibles.
- Garantizar que todos los que interactúan o supervisan el proceso del mecanismo de reclamación estén adecuadamente capacitados sobre el proceso, las expectativas y los requisitos de salvaguardia.
- Garantizar que las personas trabajadoras y sus representantes tengan una oportunidad real de dar forma al diseño de los mecanismos de reclamación y adaptarlos a las necesidades de los trabajadores, por ejemplo mediante la personalización de los canales para dar cabida a las necesidades lingüísticas, los diversos niveles de alfabetización, a fin de garantizar

el anonimato y la privacidad, proporcionar métodos de comunicación alternativos y abordar la dinámica de poder entre los trabajadores y la dirección.

- Aplicar un enfoque de tolerancia cero ante las represalias y generar confianza para garantizar que los/as trabajadores/as no teman denunciar problemas.
- Colaborar con los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil para diseñar programas integrales de formación centrados en los derechos de los trabajadores, la comprensión de los contratos y los procesos de los mecanismos de reclamación; incluido el acceso a la ayuda en el lugar donde viven, impartidos en lenguas que los trabajadores entiendan.
- Comunicar de manera clara y regular el proceso del mecanismo de reclamación a las partes interesadas pertinentes, garantizando que sea transparente y oportuno, y supervisar y demostrar una resolución efectiva y eficiente de los problemas para generar confianza en el mecanismo.
- Supervisar activamente los datos de quejas para evaluar las tendencias y los problemas recurrentes y abordarlos como parte de los esfuerzos continuos para mejorar las condiciones de trabajo.
- Establecer formas para que las personas trabajadoras documenten y evidencien más fácilmente sus horas de trabajo para abordar los contratos de trabajo «negros» y «grises» no declarados y evitar que los trabajadores con dichos contratos caigan en situación migratoria irregular.
- Abordar los desafíos que enfrentan las mujeres migrantes mejorando su representación en los roles de gestión y los sindicatos para crear entornos de trabajo más seguros y de mayor apoyo y abordar los desafíos específicos que experimentan las trabajadoras migrantes.

Para las partes interesadas de la red de prevención en países de origen :

- Apoyar el establecimiento de una red transnacional de organizaciones de la sociedad civil en los países de origen y de tránsito para intercambiar y difundir información precisa sobre la realidad de la migración irregular hacia el norte de África y Europa.
- Ampliar la red para incluir a los actores de la sociedad civil en España e Italia, que representan el destino de la mayoría de los migrantes irregulares. Las organizaciones europeas de la sociedad civil pueden proporcionar información fiable sobre la realidad del trabajo en el sector agrícola tanto a los aspirantes a migrantes como a las empresas británicas preocupadas por la esclavitud moderna en sus cadenas de suministro agrícola.
- Invertir en organizaciones locales de los países de origen y de tránsito que hayan vivido la experiencia de la emigración (por ejemplo, al estar dirigidas por migrantes retornados) y que tengan acceso directo a las personas susceptibles de migrar.
- Involucrar a los sindicatos a escala local, nacional e internacional para compartir conocimientos sobre cómo representar mejor a los trabajadores inmigrantes y coordinar las actividades. Colaborar específicamente con los sindicatos de los países de salida y de tránsito.
- Sensibilizar a las personas trabajadoras migrantes sobre los sindicatos y otros canales de servicios que ofrecen las organizaciones de la sociedad civil, y empezar en los países de origen para llegar a los grupos susceptibles de migrar. Apoyar a los sindicatos y las organizaciones para llegar a los migrantes en los países de destino.

Notas finales

1. WBA, Corporate Human Rights Benchmark 2023 Insights Report, pág. 14. Disponible en <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2023/12/2023-Corporate-Human-Rights-Insights-Report-28Nov23.pdf> [consultado el 22 de diciembre de 2023].
2. Fresh Plaza, «The UK's growing fewer and fewer vegetables, while importing more and more», disponible en <https://www.freshplaza.com/europe/article/9280018/the-uk-s-growing-fewer-and-fewer-vegetables-while-importing-more-and-more/> [consultado el 22 de diciembre de 2023].
3. Statista, «Leading destination countries for Italy's exports of fruit and vegetables from 2017 to 2019 by export value», publicado el 29 de junio de 2022 y disponible en <https://www.statista.com/statistics/1023102/leading-destination-countries-for-italy-s-exports-of-fruit-and-vegetables/> [consultado el 22 de diciembre de 2023].
4. En la primera fase de la investigación, se estableció que los inmigrantes procedentes de Túnez, Costa de Marfil y Guinea se encontraban entre las nacionalidades que más llegaban a Italia en 2023, mientras que los marroquíes son el grupo de inmigrantes más numeroso en España. Los nacionales de Senegal siguen prefiriendo España como país de destino y el número de migrantes procedentes del país ha aumentado a lo largo de los años a través de la ruta del Mediterráneo occidental, que cruza el Atlántico hacia las Islas Canarias. Véase Organización Internacional para las Migraciones (OIM), 13 de septiembre de 2023. DTM África occidental y central – Rutas de migración irregular a Europa (enero-junio de 2023). OIM, África occidental y central. Para obtener estadísticas actualizadas en curso sobre el flujo migratorio a Europa, visite Flujo migratorio hacia Europa | Matriz de seguimiento de desplazamientos (iom.int).
5. Programa especial de acción de la OIT para combatir el trabajo forzoso - SAP-FL (2012). Disponible desde: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf [consultado el 21 de diciembre de 2023].
6. ACNUR, Italy Weekly Snapshot (del 25 de diciembre al 31 de diciembre). Disponible desde: <https://data.unhcr.org/en/situations/mediterranean/location/5205> [consultado el 8 de enero de 2024].
7. Schengenvisa News, «Italy's Migrant Landings Increased by 50% In 2023», publicado el 4 de enero de 2024 y disponible en <https://www.schengenvisa.info.com/news/italys-migrant-landings-increased-by-50-in-2023/> [consultado el 8 de enero de 2024].
8. ACNUDH «Italy: Food system exploits smallholder farmers and workers - UN food expert» (31 de enero de 2020). Disponible en: <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2020/01/italy-food-system-exploits-smallholder-farmers-and-workers-un-food-expert> [consultado el 21 de diciembre de 2023].
9. European Labour Authority, Factsheet on Undeclared Work - Italy (2017). Disponible desde: <https://www.ela.europa.eu/en/media/2251>
10. Giovannetti, Monia «Le condizioni abitative dei migranti che lavorano nel settore agro-alimentare», Prima Indagine Nazionale (InCas 2022), pág. 18. Disponible desde: <https://www.lavoro.gov.it/stampa-e-media/Comunicati/Documents/Rapporto-Le-condizioni-abitative-dei-migranti-settore-agroalimentare.pdf>
11. Todos los trabajadores entrevistados en Apulia eran trabajadores inmigrantes, mientras que la mayoría de los trabajadores de Sicilia eran italianos. Esto se debe a dos razones principales: en primer lugar, la temporada aún no había comenzado en las zonas seleccionadas de Sicilia en el momento de la investigación, lo que hacía más difícil llegar a los trabajadores migrantes en los lugares de trabajo, ya que suelen trabajar en horas punta. Por el contrario, en Apulia, el equipo de investigación no pudo encontrar trabajadores italianos que realizaran el mismo tipo de trabajo que los inmigrantes. Por tanto, los resultados de dos grupos distintos permitieron a la investigación identificar diferencias en las condiciones y experiencias laborales que pueden asociarse a la situación migratoria.
12. Reuters, «Fatal crashes reveal plight of Italy's African labourers» (13 de agosto de 2018). Disponible desde: <https://www.reuters.com/article/europe-migrants-italy-crash-idINKBNIKY13R/> [consultado el 21 de diciembre de 2023].
13. Le Monde, «En Andalousie, Plongée Dans l'Enfer Des Serres de Tomates Bio». (2 de septiembre de 2019) Disponible desde: https://www.lemonde.fr/planete/article/2019/09/02/en-andalousie-plongee-dans-l-enfer-des-serres-de-la-tomate-bio_5505296_3244.html [consultado el 21 de diciembre de 2023].
14. Ethical Consumer, Produce of Exploitation. UK supermarkets and migrant labour in Southern Spain (2023), pág.14. Disponible desde: <https://research.ethicalconsumer.org/research-hub/spain-workers-exploitation>
15. Declaración del Relator Especial de la ONU sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, Philip Alston, al término de su visita oficial a España, 27 de enero-7 de febrero de 2020, Madrid, 7 de febrero de 2020. Disponible desde: <https://www.ohchr.org/en/statements/2020/02/statement-professor-philip-alston-united-nations-special-rapporteur-extreme?langID=E&NewsID=25524>
16. Lang, Julia, Employment effects of language training for unemployed immigrants, Journal of Population Economics (2022) 35:719–754, pág. 719. Disponible desde: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00148-021-00832-7>
17. Proyecto de rendición de cuentas y reparación del ACNUDH Cumplimiento con los Criterios de Eficacia de los UNGP. Resumen de la guía ARPIII (2021). Disponible desde: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-01/arp-note-meeting-effectiveness-criteria.pdf> [consultado el 21 de diciembre de 2023].
18. Por ejemplo, el conjunto de herramientas de mecanismos de reclamación del Servicio de Asesoramiento Empresarial de Oxfam desarrollado para Reckitt, disponible en <https://www.oxfamapps.org.uk/grievance-mechanism-toolkit/> y AIM-Progress Grievance Mechanism Maturity Framework & Guidance 1.0 disponible en: <https://aim-progress.com/-/33>.

For human rights, for better business

La ETI es una alianza líder de sindicatos, ONG y empresas que colabora con las principales partes interesadas para promover soluciones prácticas que pongan fin a la vulneración de los derechos humanos en el trabajo.

Nuestra visión es un mundo laboral que proteja los derechos humanos, garantice la dignidad de todos, ofrezca oportunidades y esté libre de explotación y abusos.

Ethical Trading Initiative
KP LHB04,
Lincoln House,
1-3 Brixton Road
London SW9 6DE
United Kingdom

+44 (0) 20 7841 4350
eti@eti.org.uk
@ethicaltrade
ethicaltrade.org