

El ingrediente secreto

Explotación laboral en la alimentación española





© Bru-n0/mirabay.com



C/ Floridablanca 66-72
08015 Barcelona
www.justiciaalimentaria.org

Autoría: Justicia Alimentaria

Investigación a cargo de: Ferran García
(Justicia Alimentaria)

Coordinación de la investigación: Ferran García
y Javier Guzmán (Justicia Alimentaria)

Depósito legal: B 19988-2022

Diseño y maquetación:
www.puntoycoma.org

Portada: José A. Calvo
Octubre 2022

Con la colaboración de:



Esta publicación ha sido realizada con el apoyo financiero del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de JUSTICIA ALIMENTARIA y no refleja necesariamente la opinión del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.



Este libro se distribuye bajo licencia de «Reconocimiento - No comercial», que se puede consultar en el siguiente enlace http://creativecommons.org/choose/?lang=es_ES. Se permite la reproducción de los contenidos de esta publicación, siempre que se cite la procedencia y no exista un fin comercial.

ÍNDICE

EXPORTA, EXPLOTA, ME EXPLÓ	4
El Turco	
1. DE AQUELLOS POLVOS, ESTOS LODOS	7
Filadelfia, 1944	7
Un poco de historia	8
El cambio de régimen y sus efectos a nivel laboral	11
Las empresas de trabajo temporal (ETT)	12
- Sauron llama a la puerta	14
- La reforma de 1999	15
- La Champions League de la precariedad. Juventud e inmigración	16
- Suma y sigue. La reforma de 2012	17
- Conclusión	18
Las ETT en la nueva reforma laboral	19
2. LA ALIMENTACIÓN GLOBAL	21
Convergencia y divergencia alimentaria	22
3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES	29
El caso del Estado español	29
Parte I	
Las plataformas agroexportadoras	31
A. Frutas y hortalizas	31
B. El cerdo imperial	69
C. Enlatando precariedad	76
Parte II	
Mazmorras en bicicleta. El <i>food delivery</i>	84
4. A MODO DE CONCLUSIÓN	101
5. BIBLIOGRAFÍA	105

EXPORTA, EXPLOTA, ME EXPLÓ

EL TURCO

El autómata más famoso de todos los tiempos se apodaba el Turco y jugaba al ajedrez. Ganaba partida tras partida y su fama, como símbolo inequívoco del milagro de la ilustración, la técnica y el progreso científico, fue aumentando hasta alcanzar cotas inimaginables. Prueba de ello son los extensos artículos que le dedicó Edgar Allan Poe y el triunfo de la máquina frente a personajes como Benjamín Franklin y Napoleón. Nadie conseguía entender cómo era posible que ese trozo de madera, cables, poleas y ruedas, adornado con lujosos ropajes, pudiera ser capaz de derrotar a la mente humana. Tenía que haber un truco en alguna parte, pero nadie era capaz de encontrarlo.

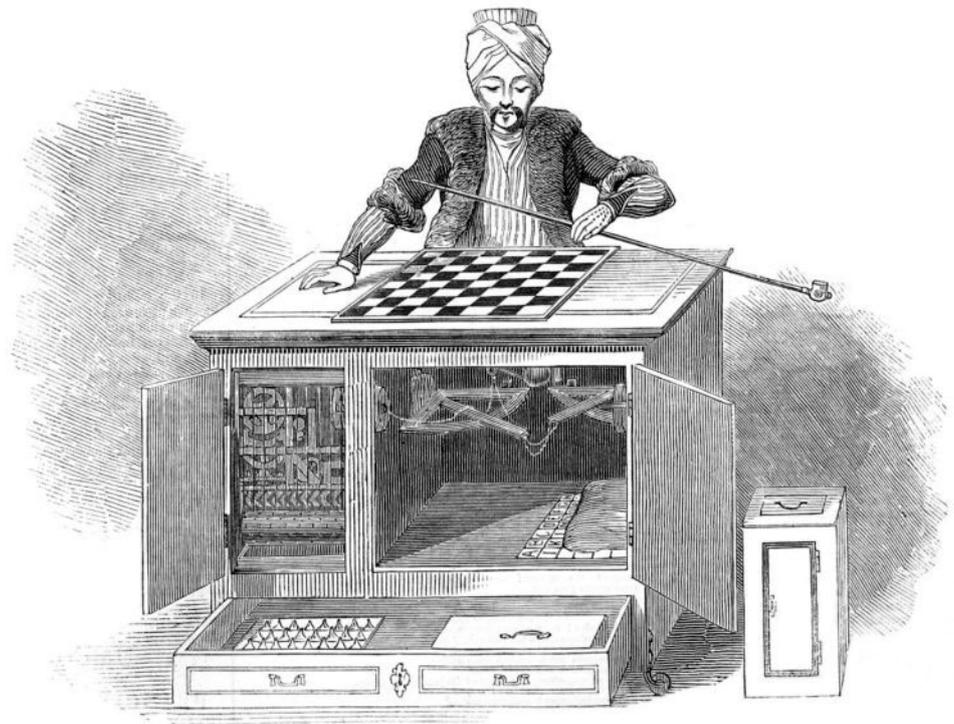


Figura 1. El Turco.

Fuente: Von Windisch, 1783.

Antes del espectáculo, se exponía el interior del artefacto: se abrían todas las puertas, se mostraban los engranajes, se le daba varias vueltas para que todo el mundo pudiera comprobar que no era más que un prodigio de la técnica.

El Turco tuvo diversos propietarios y siguió jugando y ganando partidas durante 85 años, hasta que un incendio lo destruyó. No fue hasta años más tarde cuando el hijo del último propietario reveló su secreto a cambio de una importante suma de dinero. El misterio era tan simple como decepcionante: en la base del autómatas, encajonado en un mecanismo de espejos y dobles fondos, se escondía un experto ajedrecista. Más de quince ocuparon, sucesivamente, el cajón oscuro de la base del Turco durante el largo tiempo que duraron las exhibiciones.

De la historia de El Turco podemos extraer varias conclusiones. En primer lugar, queda claro que, detrás de un aparente prodigio de la técnica y de la I+D+i más avanzada, no hay más que mano de obra. La estructura se abrillanta, se viste con preciosos y caros ropajes, se le da lustre y brillantez; es algo novedoso, una maravilla total; se muestran unos supuestos mecanismos de funcionamiento impecables, misteriosos y ultracientíficos, lejos del conocimiento de la población común. Sin embargo, al mismo tiempo, se esconde el funcionamiento real del objeto.

Si no se muestra lo que realmente hace funcionar el mecanismo, es por dos razones: para mantener la ilusión y porque la verdad es fea, incluso cruel, demasiado humana.

Al Turco se le han dedicado miles de páginas, libros y material audiovisual, pero casi nadie, en ninguna de esas explicaciones, ha hablado lo más mínimo de las condiciones de vida y trabajo de las personas que se metían en el cajón del autómatas y lo hacían funcionar. Siempre escondidas, antes, durante y después de la función, sin ningún reconocimiento. Un siglo de personas escogidas por su corta estatura y condiciones físicas muy específicas, jugando en la penumbra más absoluta, dentro de un minúsculo zulo de madera, en posturas incomodísimas, aspirando el humo de una pequeña vela y aguantando

durante horas toses, estornudos o cualquier otra necesidad fisiológica que pudiera alterar su trabajo.

El sistema alimentario capitalista gana todas las partidas del mismo modo que el Turco: no por lo que muestra, sino por lo que oculta. Lo que esconde la alimentación capitalista es la mano de obra explotada, y lo hace porque es fea y porque así puede mantener la ilusión de la técnica prodigiosa cuando, en realidad, el truco es tan simple que asusta: la alimentación capitalista basa su éxito en la explotación humana, en concreto, en la apropiación de personas que precariza y explota laboralmente.



1

DE AQUELLOS POLVOS, ESTOS LODOS

Filadelfia, 1944

Las situaciones que describe el concepto de precariedad laboral —inseguridad en el trabajo, salarios bajos, disminución de derechos laborales, dependencia personal respecto a la figura empleadora, dificultad en el asociacionismo sindical, malas condiciones de trabajo, ausencia de reconocimiento profesional, etc.— han sido características de muchos empleos a lo largo de la historia del capitalismo y, durante bastantes períodos, más bien han constituido la norma.

Por tanto, no se trataría de una novedad real, sino aparente. Después de unos años (pocos) en los que la estabilidad laboral fue una de las enseñas del capitalismo, la vuelta a la precariedad ha supuesto que se vea como un fenómeno reciente. Este hecho, lejos de ser un problema, aparece como una oportunidad. Es decir, en los últimos años, la identificación de la precariedad como una situación nueva, con unas dimensiones específicas, ha causado un reconocimiento social de la misma y unas demandas políticas orientadas a eliminarla. Por distintas razones, se ha generado una ventana de oportunidad de cambio político sobre la precariedad laboral y hay que, al menos, hacer el intento de aprovecharla (Recio, 2007).

Este tipo de textos suele comenzar con una definición: ¿qué es la precariedad laboral? Existen múltiples intentos de acotar la cuestión, desde textos académicos hasta la misma Organización Internacional del Trabajo (OIT), que define el trabajo digno según tres principios: su seguridad (salud laboral), su libertad (el trabajo debe ser elegido libremente por cada persona) y su igualdad (la persona trabajadora deberá gozar de los derechos que le corresponden por las leyes laborales de cada país y las herramientas jurídicas internacionales, sin ningún tipo de discriminación).

Según la OIT, cualquier trato que vaya en contra de estos principios de trabajo digno se considerará una violación de los derechos humanos. En principio, parece algo tan básico que puede parecer totalmente superado, pero no es así. Desde la fumigación con sustancias cancerígenas, pasando por la obligación de aceptar ciertas condiciones

1. DE AQUELLOS POLVOS, ESTOS LODOS

de trabajo para evitar el despido, hasta la discriminación en temas laborales de buena parte de la población de un país o región (con las mujeres o las personas migrantes a la cabeza), son elementos de trabajo indigno que encontramos diariamente en nuestro país.

Pero, más allá de estas primeras aproximaciones al concepto de trabajo indigno, la OIT hace una reflexión tan interesante que, leída hoy en día, parece un texto marciano encontrado bajo una piedra lunar: el trabajo no debe considerarse como un simple artículo de comercio, es decir, no se debe considerar una mera mercancía.

La afirmación *Labour is not a commodity* ('el trabajo no es mercancía') encabeza la declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia) y está integrada en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1944. Este principio dicta que las personas no deben ser tratadas como mercancías, capitales o un factor de producción o recurso; las personas que trabajan deben ser tratadas como seres humanos, con dignidad y respeto.

El trabajo no es un producto, un objeto inanimado que se pueda manipular para conseguir el precio más bajo y obtener el mayor beneficio. El trabajo lo realizan seres humanos, es parte de nuestra vida diaria y, en el contexto actual, el factor determinante para alcanzar nuestra dignidad humana, bienestar y desarrollo. El trabajo no es un producto cualquiera, es un medio para sustentar la vida y satisfacer las necesidades básicas; también es la actividad por la que las personas afirman su propia identidad, tanto ante sí mismas como ante quienes las rodean. El trabajo es crucial para el ejercicio de opciones personales, para el bienestar de la familia y para la estabilidad de la sociedad.

Un neumático es un neumático, pero un trabajo es una persona, y eso lo cambia todo.

■ Un poco de historia

Aunque hoy en día nos pudiera parecer una película de ciencia ficción, hubo un tiempo, no muy lejano, en que el principal objetivo de las políticas públicas en el ámbito económico era conseguir estabilidad y una perspectiva de seguridad vital en la clase trabajadora. Eso no solamente quería decir tener un trabajo estable, sino una vida estable, lo que implicaba a las políticas del llamado «estado del bienestar» (sanidad, educación, vivienda, alimentación, etc.). En definitiva, la idea era permitir que la clase trabajadora pudiera construir una vida digna, estable y sólida gracias al esfuerzo de su trabajo.

Estamos hablando de las décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial, cuando, al abrigo de las teorías económicas de Keynes, la Europa occidental vivió la llamada «edad de oro del capitalismo». Naturalmente, esa política de estabilidad y seguridad ni se llevó a la práctica en todos los países ni con la misma intensidad; y también es imprescindible recordar que, cuando hablamos de factores como el trabajo estable o el pleno empleo como principal articulador de la vida social, se pensaba solamente en la mitad de la población (los hombres), se excluían diversas esferas (como los cuidados o los trabajos no exclusivamente productivos) o que se recurrió a la fuerza de trabajo migrada para ocupar ciertos nichos laborales. Es decir, lo de «pleno» era muy parcial, ya de entrada. Aun así, ese marco teórico fue impregnando casi todos los países europeos.

Pero, como todo en esta vida, tiene su fin. El régimen de acumulación que el «capitalismo del bienestar» había logrado tras la Segunda Guerra Mundial, en un continuo ciclo de crecimiento económico y cierta estabilidad social en los países industrializados, se tambaleó por sus mismas contradicciones. Y, aunque no es intención de este texto profundizar en el tema, es importante recordar que la crisis que llegó a finales de los 70 no se produjo por un problema «externo» al capitalismo, sino por su misma dinámica de funcionamiento. Sea como sea, llegó la crisis, y con ella las preguntas: ¿por qué esta crisis?, ¿quién tiene la culpa?, ¿qué tenemos que cambiar? En seguida, el capitalismo y sus dispositivos académicos



FIGURA 3. Ronald Reagan y Margaret Thatcher en Camp David, 1984.

Fuente: Flickr.com

pusieron el foco en el estado del bienestar y en la estabilidad laboral como una de las bases de las dinámicas económicas. Así, el compromiso social que había sustentado el mundo del trabajo de la posguerra fue profundamente alterado. Se impuso la explicación neoliberal de la crisis y su «receta»: una profunda desregulación como forma de favorecer la expansión económica. Se acababa de cambiar la estructura básica de la sociedad.

A menudo, el origen de los grandes cambios de era se puede localizar en un punto muy concreto de la matriz espaciotemporal. El neoliberalismo aprovechó algunas de las nuevas características que la década de los 80 empezaba a ofrecer, pero, si tenemos que indicar algún lugar en el mapa donde se detonó esa nueva mirada sobre el mundo, nuestro índice señalaría Chicago, donde un grupo de profesores que dirigía Milton Friedman —los Chicago Boys— elaboró la nueva doctrina que conquistó el mundo en un tiempo récord.

Como decíamos, los Chicago Boys aprovecharon una coyuntura económica particular. Como el oso que aguarda pacientemente durante horas a que la foca emerja del hielo para respirar, Friedman y colegas se dieron cuen-



FIGURA 4. Milton Friedman recibiendo la Medalla Presidencial de la Libertad de manos de Ronald Reagan.

Fuente: <https://catalog.archives.gov/id/75856317>

ta de que la crisis del petróleo de los 70 y los problemas económicos de finales de esa década eran un momento histórico que había que aprovechar para dar la estocada al capitalismo humano.

El neoliberalismo es un modelo económico surgido en la posguerra como una reacción teórica y política contra el estado de bienestar (Fair, 2008).

Creado por el economista austríaco Friedrich von Hayek en 1944 y desarrollado desde 1947, a partir de los aportes del estadounidense Milton Friedman, comenzó a implementarse en 1973, durante el régimen dictatorial del general chileno Augusto Pinochet y en 1976, durante la dictadura militar argentina. Unos años más tarde, fue instaurado por Margaret Thatcher en Gran Bretaña (1979) y Ronald Reagan en Estados Unidos (1980). Como indica Fair (2008), se trata de una ideología que más tarde hizo suya la socialdemocracia (en una versión más moderada) en Europa a través de la llamada «Tercera Vía» con Tony Blair en Gran Bretaña, Schröder en Alemania, Hollande en Francia y Zapatero en el Estado español, inspirados, estos últimos, por los cambios iniciados en el Partido Demócrata de los Estados Unidos (por

1. DE AQUELLOS POLVOS, ESTOS LODOS

el presidente Clinton, seguidos más tarde por el presidente Obama). Después de propagarse por el resto de Europa y toda Latinoamérica desde finales de la década de los 80, a comienzos de la década siguiente se expandiría a los expaíses comunistas, por lo que adquirió una hegemonía a nivel planetario. Se inició así lo que en algunos escritos se ha definido como la «Revolución neoliberal», pasando a ser el neoliberalismo la ideología dominante del pensamiento socio económico (Fair, 2008).

Un pensamiento convertido en dogma que incluso tenía su propia santa sede: el fórum de Davos¹ en Suiza, que 50 años después continúa celebrándose con idéntico objetivo.

La «nueva religión» se sostenía tres principios. En primer lugar, el Estado tenía que reducir sus intervenciones (regulación y gasto público) tanto como fuera posible. Como decía el presidente Reagan: «*Government is not the solution, rather it is part of the problem*» ('el Gobierno no es la solución, sino parte del problema'). En segundo lugar, los mercados laborales, financieros y comerciales deberían estar desregulados a fin de liberar el enorme potencial creador que tenían los mercados. Y, por último, la movilidad global del mundo del trabajo y del capital debía facilitarse dentro de un proceso de globalización (Navarro, 2008). Había llegado el momento de aprovechar los beneficios ilimitados de la «globalización», o sea, de una economía transnacionalizada en la que los flujos de capitales y mercancías estarían por encima de los Estados nación para siempre: el «fin de la historia» que decía Fukuyama (Fukuyama, 1996).

1 En 1971, Klaus M. Schwab (en aquel entonces profesor de política empresarial de la Universidad de Ginebra), invitó a 444 ejecutivos de compañías de Europa occidental al primer Simposio de Administración de Europa que se realizó en el Centro de Convenciones de Davos, que había sido construido recientemente. Con el auspicio de la Comisión Europea y las asociaciones industriales europeas, Schwab deseaba introducir las prácticas de administración de Estados Unidos a las compañías europeas. Después, fundó el Foro de Administración de Europa como una organización sin fines de lucro con sede en Ginebra y atrajo a los líderes empresariales europeos a Davos para la reunión anual cada mes de enero.

Del cumplimiento de estas reglas se ocuparon los organismos multilaterales (FMI, OMC), los bancos acreedores y las grandes potencias mundiales (G8), quienes afirmaban que, si los países aplicaban sus recetas —es decir, si llevaban a cabo la privatización de las empresas estatales, la desregulación total de los mercados, la reducción del gasto público social y la flexibilización del mercado laboral—, lograrían la llegada masiva de inversiones externas. Esto permitiría «insertarse en el mundo» y obtener el crecimiento de sus economías, entre otros muchos beneficios.

La palabra receta se utilizaba realmente como metáfora de sanación frente a lo que definían como «enfermedad del populismo estatista», principal culpable de la burocratización, la corrupción y la ineficiencia del modelo anterior (Fair, 2008).

Aparece ya aquí el concepto fetiche de la flexibilidad laboral. Pero, antes de adentrarnos en el tema y para entender esta hegemonización y expansión vertiginosa del modelo, no debemos olvidar dos factores extra que subraya y analiza Fair. Por un lado, si, como hemos visto, la cosa se inició apoyando a Gobiernos dictatoriales— como en el caso de Pinochet en Chile y la Junta Militar en Argentina—, para evitar el «peligro rojo» y la «subversión marxista», inmediatamente se optó por unir los principios neoliberales a los valores democráticos. Según la nueva concepción, no podría haber democracia sin capitalismo, ya que los dos eran considerados intrínsecamente inseparables (Ezcurra, 1998). Por otro lado, tras la caída del Muro de Berlín y de la URSS, el capitalismo emerge como sistema económico dominante (utilizando la analogía del Señor de los Anillos: un modelo para dominarlos a todos) y EE. UU. como potencia hegemónica a nivel planetario. Sin la URSS, ya no existía el Otro para el capitalismo ni para Estados Unidos. (Piatti y Paris, s. f.).

Para el tema que nos ocupa, cabe destacar que, de entre las múltiples recetas, había una que indicaba la necesidad de reducir costes en el sistema productivo. El mayor coste de la energía no se podía trasladar automáticamente a los precios de los productos: eso debilitaría aún más el consumo y agravaría la situación. Se iniciará

entonces una batalla (muy desigual) entre los sectores del capital, por un lado, y del trabajo, por el otro. Los primeros pretendían mejorar la rentabilidad empresarial disminuyendo el coste laboral del sistema. Los segundos intentaron defenderse del ataque que se avecinaba. Y, vaya si lo intentaron, pero fracasaron.

■ El cambio de régimen y sus efectos a nivel laboral

Todos estos cambios iniciados en los setenta, y evidentes en los primeros años ochenta, ocasionaron transformaciones importantes en los procesos de producción.

Quizá, la palabra que más se extendió para señalar las supuestas dificultades del modelo anterior para responder a los retos que presentaba este nuevo panorama, sobre cuya base se reconfiguraron las relaciones mercantiles, sea *rigidez*. Una rigidez en cuanto a los impedimentos regulatorios que encontraron los capitales para reproducir los niveles de rentabilidad logrados en el pasado, y en cuanto a las limitaciones de intercambio en cualquier mercado y a las restricciones de cualquier línea de actuación empresarial. Una rigidez relativa a las posibilidades de inversión y a la apertura de nuevos mercados; a las alianzas corporativas y las opciones empresariales, al papel de las instituciones públicas o a los sistemas de protección social, pero también relativa al empleo y al poder sindical.

La rigidez era, en definitiva, las conquistas sociales y de derechos humanos y ambientales conseguidas en las décadas anteriores.

Durante estos años —de los 70 en adelante—, proliferaron los discursos que defendieron la incompatibilidad entre los requerimientos que establecían la competitividad y el mantenimiento de cualquiera de las rigideces que dificultaban el crecimiento económico. Desde entonces, con mayor o menor éxito, según el caso, cualquier elemento —o supuesta rigidez— que pudiera rebajar el beneficio privado fue objeto de disputa (Vicent, 2018).

¿Cuál es el antónimo de rigidez? Efectivamente, *flexibilidad*. Ese fue el término en torno al cual se cimentaron y diseñaron las estrategias empresariales y los argumentos ideológicos contra los obstáculos señalados, y se convirtió en criterio fundamental en cualquier práctica económica (Boyer, 186).

Como decíamos, el modelo basado en la estabilidad vital (pleno empleo, condiciones laborales estables y dignas, y cobertura de las contingencias sociales) fue sepultado por un enorme alud que acaeció en los años ochenta. Hemos descrito someramente el cambio de contexto socioeconómico que propició ese cambio, pero, en cualquier caso, el nuevo paradigma significó situar la flexibilidad como núcleo central de las reformas laborales y se marcó a fuego la idea de que las antiguas formas de protección laboral eran un obstáculo para la imprescindible flexibilidad empresarial y su inaplazable necesidad de adaptación. Abajo la rigidez, bienvenida sea la liquidez laboral. Se creó un nuevo modelo de organización laboral que daba respuesta a las demandas empresariales a costa de las de la clase trabajadora. Los mecanismos de precarización se tradujeron en cambios en las condiciones laborales y el nuevo ente regulatorio fue la rentabilidad empresarial, con lo que (y esto es imprescindible entenderlo) se produjo la transferencia de los riesgos propios de la actividad económica a las personas trabajadoras (Recio, 2007).

La flexibilidad responde a la necesidad de una reorganización social y económica en la nueva caracterización del capitalismo (Freyssenet, 2002): alcanza los procesos productivos, el mercado de trabajo, los productos y modelos de consumo. La flexibilidad no es solamente un nuevo marco laboral, se trata de un nuevo marco social, ideológico y conductual que afecta a toda la sociedad y a todos sus aspectos. Una nueva razón. El nuevo orden.

Podemos tentar una suerte de definición diciendo que la flexibilidad productiva es el contexto político, social y económico en el que la precarización del trabajo se plasma en las relaciones laborales ante la continua fragilización de la relación salarial (Amable, 2006).

1. DE AQUELLOS POLVOS, ESTOS LODOS

La producción flexible es el cambio de paradigma en la organización de la producción económica. La expansión de la flexibilidad productiva impone un modelo de relaciones laborales que se caracteriza por escasas normas que limiten la utilización de la fuerza de trabajo (Ibarra, 2010). Es decir, modifica la base de las relaciones de poder en la sociedad salarial y echa el candado a la pérdida de poder de las personas asalariadas.

La eficacia de la empresa se ancla al uso flexible de todos sus recursos. Se plantea una flexibilidad tecnológica, productiva, salarial e incluso la flexibilidad se considera un rasgo muy positivo de la personalidad. Junto a la flexibilidad, los conceptos de competitividad, excelencia empresarial o globalización forman el horizonte de reactivación para cualquier economía. Pero, para ello, resultaba necesario eliminar las rigideces del paradigma anterior en todos los campos posibles, desde la organización de la producción a la gestión de la fuerza de trabajo. La dirigencia política, empresarial e incluso sindical se mostró sensible a la voluntad de desregular múltiples mercados, entre ellos, el laboral (Amable, 2006), y se allanó el camino a los caballos neoliberales. El capital dio un nuevo salto hacia delante a costa de ampliar (de nuevo) sus fronteras de acumulación. En este caso, fronteras de la naturaleza y de la fuerza del trabajo.

Así pues, la nueva fase del capitalismo ha colocado en el centro de su fase expansiva, además de la recurrente apropiación de los recursos naturales y la externalización de sus impactos sociales y ambientales, a la fuerza laboral precaria o, dicho de otra manera, se han destruido la mayoría de las conquistas laborales anteriores y actualmente no existe la más mínima correlación de fuerzas, sino una hegemonía de los intereses empresariales y del capital sobre la mano de obra. Si bien este hecho se ha extendido por todas las capas sociales, hay determinados lugares donde el grado de precariedad laboral/vital es mucho más intenso. Las tres variables sociales más destacables son la edad, el género y el origen (migración), con su correspondiente interseccionalidad. No es el objetivo de este texto profundizar en ellas, pero estarán visibles a lo largo de todos los párrafos que siguen.

■ Las empresas de trabajo temporal (ETT)

Pronto se cumplirán 30 años de la legalización de las empresas de trabajo temporal (ETT) en el Estado español. Más de un cuarto de siglo desde que el Gobierno dio el visto bueno a la máxima expresión de precariedad laboral de nuestros tiempos. Todo lo que hemos visto hasta ahora ha contado con un aliado importantísimo: las ETT.

Las ETT son conocidas como un intermediario que facilita mano de obra barata, pero su actividad va más allá. Estas empresas tienen una doble naturaleza: como mecanismos de acceso al empleo y como instrumentos de gestión de recursos humanos.

Actualmente, hay unas 250 empresas de trabajo temporal en el Estado español. Durante el año 2021, el número de contratos de puesta a disposición fue de 4.067.727, y el número de personas trabajadoras contratadas por ETT para ser cedidas a empresas usuarias fue de 776.757.

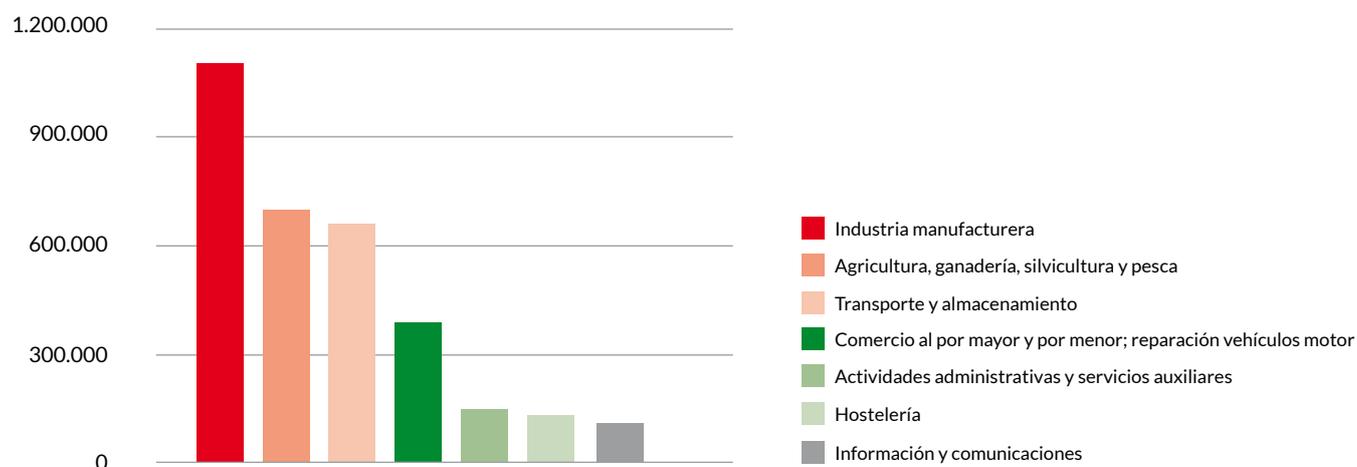
El contrato de puesta a disposición es un contrato que se realiza entre la ETT y la empresa a la que se va a ceder a la persona trabajadora, pero no se formaliza con ella directamente, por lo que ya no se trata de un contrato laboral, sino mercantil. Dicho contrato mercantil se puede definir como: «Contrato celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria —empresa a la que se va a ceder el trabajador— teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, y cuyo poder de dirección corresponde a la empresa usuaria (Aradas, 2020).

Dicho de otra manera, la persona trabajadora se vende/cede a la empresa usuaria como se vende/cede un coche, una grúa o un martillo pilón.

Hay que recordar que el hecho de contratar trabajadoras y trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas con el objetivo de hacer frente a necesidades coyunturales ha estado tradicionalmente prohibido y considerado como tráfico ilegal de mano de obra por el ordenamiento laboral. Pero las cosas han cambiado.

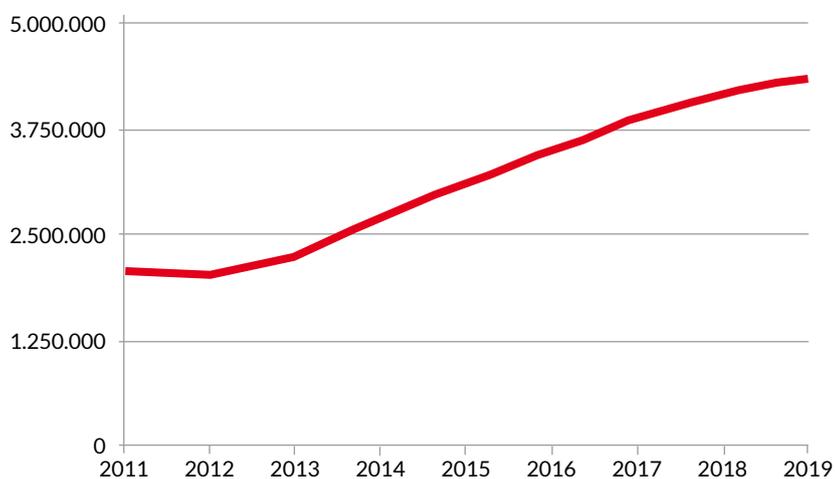
Si miramos por sectores (Gráfica 1), vemos que donde más contratos de ETT se crean es en la industria manufacturera, el transporte y almacenamiento y la agricultura y ganadería (Estadística de empresas de trabajo temporal, avance enero-diciembre 2021).

GRÁFICA 1. Número de contratos de puesta a disposición



Y, en la Gráfica 2, vemos la evolución de los contratos de puesta a disposición:

GRÁFICA 2. Evolución de los contratos de puesta a disposición



1. DE AQUELLOS POLVOS, ESTOS LODOS

El sector de la agricultura también ha seguido una evolución disparada hacia el cielo de la contratación por ETT. De todos los sectores, es el que más ha crecido en los últimos años, un 198 % respecto a 2011, comparado con el 150 % del transporte, el 110 % de la industria, el 98 % del comercio o el 60 % de la hostelería.

La primera parte del estudio ha intentado mostrar cómo hemos llegado hasta aquí en términos de precarización laboral, ya que esta precarización generalizada del trabajo permite comprender los procesos que nutren la vulnerabilidad social. Aunque hemos usado el término en aras de una mejor comprensión, es un error caracterizar estas formas de empleo como «atípicas». Esta representación remite a la preponderancia, ya caduca, del contrato por tiempo indeterminado. La precariedad es la consecuencia necesaria de los nuevos modos de estructuración capitalista.

El contexto en el que se introducen las empresas de trabajo temporal en el Estado español, en el año 1994, se inserta en el escenario descrito de políticas neoliberales y de flexibilización del trabajo, en el contexto más general de la globalización neoliberal. También hay que resaltar que el año en que se legalizan las ETT, la URSS había dejado de existir, lo cual provocó significativos cambios geopolíticos. Comprender la historia de las ETT es comprender la derrota.

Sauron llama a la puerta

Las personas de más edad recordarán que hubo un tiempo en que las ETT eran ilegales en el Estado español, y también recordaran cómo y cuándo cambió esta situación y las intensísimas movilizaciones que se sucedieron. Las calles, literalmente, ardieron antes de consumarse la derrota.

Todo empezó antes, con la expansión del neoliberalismo que acabamos de comentar, pero se concretó en 1994. Ese año se dio luz verde a la entrada y legalización de las ETT en el Estado español gracias la reforma aprobada con los votos del partido de gobierno de entonces,

el PSOE, y con el apoyo parlamentario del PP, el PNV y CIU².

Lo primero que se tuvo que hacer fue modificar el Estatuto de los Trabajadores, y esto no es una modificación baladí. Recordemos que el Estatuto es el instrumento que garantiza los derechos laborales a las personas trabajadoras, el primer y principal escudo que protege a la clase trabajadora de los incesantes intentos de los sectores patronales de mejorar la posición de sus intereses. El Estatuto era muy explícito y prohibía en su artículo 43 la cesión de trabajadores por terceros: «se prohíbe el reclutamiento y la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario, cualesquiera que sean los títulos de dicho tráfico de la mano de obra, así como la utilización de los servicios de dichos trabajadores sin incorporarlos al personal de la empresa en que trabajan». El Real Decreto 18/1993 puso fin a esta prohibición y, por primera vez, se autoriza a que mercadee con las personas trabajadoras haciendo de intermediarios entre la fuerza laboral y las empresas (Montemayor, 2017).

Ya hemos visto anteriormente que el trabajo no es cualquier cosa. No es (o no debería ser) una mercancía o, rebajando aún más su estatus, no es una mercancía más. Cuando hablamos de fuerza de trabajo, estamos hablando de personas y de la base sobre la que se sustentan las condiciones materiales de su existencia. Cambiar eso, con el calado que supuso la entrada de intermediarios al servicio de una de las partes, puede entenderse como una de las mayores amenazas sobre la vida de la clase trabajadora, y exactamente así fue entendido por las fuerzas sindicales.

Una vez reformado el Estatuto, ya se tenían los cimientos legales para emprender la construcción de la pista de aterrizaje de las ETT: la Ley 14/1994. La exposición de motivos justifica la necesidad de regular las ETT y olvidarse de las antiguas prohibiciones del «tráfico de mano de obra» para converger con la Unión Europea (Montemayor, 2017). España necesitaba «modernizarse», en

2 <https://bit.ly/3RGekeK>

trar con paso firme en el «club europeo», ser como los países más desarrollados de nuestro entorno y, para ello, se hacía necesario desprenderse de las antiguas ataduras laborales que nos aislaban de nuestros países-socios.

Las ETT aparecen en un contexto de incardinación de España en la globalización neoliberal a través de la Unión Europea.

La ley fue aprobada, pero la batalla social fue muy intensa durante ese período, llegando a uno de sus clímax en la huelga general de enero de 1994, por parte de los sindicatos mayoritarios, la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), así como de otros CIGA, USO o anarcosindicalistas como la CGT que se unieron a la convocatoria.

Si hacemos un repaso a la prensa generalista, encontraremos, una y otra vez, las palabras fetiche que estamos destacando en este texto: elogio de la flexibilidad laboral, ya que resolvería el problema crónico del desempleo en el Estado español; ataque a la rigidez del mercado laboral o la necesidad de mejorar la competitividad.

El resultado final fue catastrófico para los intereses de la clase trabajadora y se constató que la correlación de fuerzas había cambiado. Si en el período anterior existía una pugna entre derechos laborales y demandas empresariales, ahora estas últimas habían tomado el mando de la política sociolaboral y el Gobierno ejecutaba a su dictado. Las fuerzas sindicales quedaron muy tocadas y también toda la clase trabajadora, hasta el punto de que hoy en día no se han recuperado. Como resultado de decenas de batallas sociales perdidas, el desencanto se fue instalando en la sociedad, unido a un cambio social aún más profundo (basado en la fragmentación) que estaba fraguándose y que se mostraría en su plenitud en el siglo que estaba por venir.

Una vez abiertas las compuertas, las ETT infestaron la sociedad a un ritmo endiablado. En solamente cinco años, de 1994 hasta 1999, el número de ETT se disparó exponencialmente. Mientras que hacia 1994 solo había ochenta y seis empresas de trabajo temporal, a finales de la década se llegó a alcanzar el número de 435. Esto

supuso un incremento de más del 500 % de la cantidad de empresas autorizadas para gestionar trabajadoras y trabajadores temporales en el Estado español.

La reforma de 1999

A pesar de la aprobación de la nueva normativa y de la derrota de la lucha sindical, los movimientos de protestas en contra de las ETT no desaparecieron. Además, empezó a ser evidente que buena parte de los temores de la clase trabajadora ante ese giro copernicano del mercado de trabajo se había convertido en realidad. La propia Ley 29/ 1999 indica, en su preámbulo, que las personas trabajadoras subcontratadas por las ETT habían sufrido una rebaja de salarios y una elevada precariedad laboral, lo cual aceptaba públicamente que las ETT habían ejercido un daño social. Por tanto, la solución fue la reforma de 1999 que hemos mencionado (Ley 29/1999) y un punto a destacar es que esta modificación se hizo ya con el consenso de la patronal y los sindicatos mayoritarios, lo que dejó aún más clara la ruptura total del equilibrio de fuerzas entre los dos polos del mercado laboral.

Lo que se reformó fue, principalmente, que las personas contratadas por las ETT no podían tener un sueldo menor a las contratadas directamente por la empresa de destino. Se disponía que las trabajadoras y trabajadores que se cedían a través de una ETT tuvieran «la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo». En realidad, tampoco este punto era real, y las personas contratadas por las ETT seguían cobrando menos que el resto de las compañeras contratadas directamente por la empresa de destino, ya que esa «equiparación» no tenía en cuenta las pagas extraordinarias, los festivos o las vacaciones, por ejemplo. Por tanto, los derechos de la persona trabajadora cedida siguen siendo menores que los de la persona trabajadora contratada directamente. (Montemayor, 2017).

¿Qué se consiguió con esta reforma? Por un lado, apaciguar los ánimos barnizando el mismo mueble antiguo y carcomido de antes (pero que ahora parecía nuevo) y

1. DE AQUELLOS POLVOS, ESTOS LODOS

por otro, cambiar el modelo de negocio de las ETT. A partir de entonces, la plusvalía de la ETT ya no vendrá por la cesión del trabajador/a, sino por el asesoramiento que se da a la empresa usuaria, y por tanto a cargo de esta, en la gestión de la temporalidad³ y seguir reduciendo los costes laborales para las empresas que las contratan, pero dentro del nuevo marco legal. (Ortiz de Villacian, 1998).

Las ETT se convierten así en las entidades «expertas» en precarización que ofrecen a la empresa precarizante las mejores fórmulas laborales y las personas más ajustables a sus requerimientos.

A nivel de reivindicación sindical, se pasó de la vía del «no a las ETT» a la vía de «mejoremos las ETT». Aceptar la reforma supuso, en el fondo, legitimarlas y se disipó ya para siempre de la memoria colectiva el hecho de que hubo un tiempo en que las ETT eran ilegales. Con el paso de los años, las ETT entraron a formar parte de nuestra realidad, como si siempre hubieran estado ahí, como si fueran una estructura natural y perfectamente homologable al resto de actores del mercado laboral (persona trabajadora, empresa donde trabaja y Administración).

Baste decir, con relación a esto, que las ETT empezaron ya a participar en los convenios colectivos, hecho que se vendió como un gran avance para los intereses de las personas trabajadoras cuando, en realidad, lo que se ofrecía era la cristalización de la precariedad y la fragmentación dentro de las empresas, con multitud de trabajadoras y trabajadores contratados por diferentes empresas y que tenían derechos distintos y canales de reivindicación también distintos.

La Champions League de la precariedad. Juventud e inmigración

Con el cambio de siglo llegaron los años dorados para las empresas de trabajo temporal en el Estado español. Años en que José María Aznar vendió, dentro y fuera de nuestras fronteras, que el país había entrado en una senda de crecimiento imparable. Quién no recuerda aquello de que «España va bien». Aznar se paseó por Wall Street acompañado de Rodrigo Rato, el hombre del «milagro económico», mostrándose como el paradigma de que las recetas neoliberales funcionaban. Le tomó el relevo José Luis Rodríguez Zapatero con aquello de que estábamos «en la Champions League de la economía», y aseguró que «España es la que más partidos gana, las que más goles ha metido y la menos goleada». Privatizaciones por doquier, burbuja inmobiliaria y crecimiento exponencial del sector servicios⁴. El negocio precarizante iba viento en popa a toda vela. *Party time* para el neoliberalismo.

A nivel social se produjeron cambios trascendentales que no eran otra cosa que la consecuencia del nuevo modelo neoliberal aplicado al mercado laboral. Uno de ellos es la extensión cada vez mayor de la «juventud». Eso no quiere decir que las personas fuéramos biológicamente jóvenes más años fruto de algún milagro médico, sino que la vida precaria que se asociaba a los primeros años laborales se extendían más y más y más en la vida de las personas. La precariedad no era ya una forma de insertarse en el mercado laboral⁵, sino que esta perduraba en el tiempo.

A medida que la anterior generación (la del estado del bienestar) empezó a jubilarse, la llamada generación flexible (ya sea de origen migrante o no) se constituyó en la base del mercado laboral. La generación posterior a la de la desregulación de finales de los 70 y los 80 tiene una actitud mucho más sumisa ante las condiciones laborales que se encuentran por primera vez, e incluso encuen-

3 <https://bit.ly/3V6Ygpg>

4 <https://bit.ly/3fLI3XN>

5 <https://bit.ly/3MonrQB>

tran positiva la experiencia de tener un dinero para sus gastos de ocio y que, además, se pueden combinar con los estudios. El elevado consumismo como salida ante la frustración supone la necesidad de conseguir ingresos, y los trabajos temporales suponen una fuente rápida de un salario, aunque sea solo por unos pocos meses (Montemayor, 2017). Al mismo tiempo, la descendencia de las clases medias lo apuesta todo a una vía: la formación universitaria. Alargando la formación intentan huir de la precariedad a través de la inversión en un título que pueda ser útil en el futuro (Santos Ortega, 2007⁶).

Las consecuencias de estos cambios tienen una gran importancia sociológica: desaparece el esquema estudios-trabajo-familia y aparece una etapa sin final conocido dominada por las condiciones de temporalidad, parcialidad y bajos ingresos (Montemayor, 2017).

El otro gran cambio es el de las migraciones a gran escala hacia el Estado español. Veremos este aspecto en un apartado posterior. Por el momento, podemos decir que este fenómeno tuvo —y sigue teniendo— fuertes implicaciones en las transformaciones del mercado laboral y la actividad de las ETT.

Podríamos pensar que, después de la absoluta revolución neoliberal que supuso la autorización al mercadeo de la fuerza de trabajo del año 1994 y la posterior modificación del 1999 que reorientó a las ETT como departamento de precarización de las empresas, ya se había llegado al final del camino, pero no fue así. Quedaba aún por llegar la reforma de 2012.

Suma y sigue. La reforma de 2012

Alguien pensó: ¿y si transformamos las ETT, además de todo lo visto anteriormente, en agencias de colocación? Es decir, ¿y si privatizamos el Servicio Público de Empleo y se lo entregamos a las empresas especializadas en precarizar laboralmente? Dicho y hecho.

La Ley 35/2010 ya había eliminado las restricciones que impedían a las ETT en sectores como la sanidad o las Administraciones públicas, pero ahora se dio el paso definitivo. El nuevo Gobierno de Rajoy defendía esta nueva competencia de las ETT como «medida para aumentar la empleabilidad de los trabajadores». El Gobierno consideró a las ETT como un «dinamizador», obviando el grave daño social que llevaban años ejerciendo. Hemos visto que el dogma neoliberal considera a cualquier estructura estatal o pública como ineficaz y un problema para el progreso. El servicio público de empleo no era una excepción. Los datos de paro empeoraban y, en vez de cuestionarse el modelo imperante en el mundo occidental durante los últimos 30 años, se cuestionó la ineficiencia del servicio público. La patronal de las ETT se puso manos a la obra y empezó a presionar diciendo que las ETT eran la mejor herramienta para disminuir la preocupante tasa de paro⁷ (Hurtado, 2011).

La reforma laboral del 2012 plasmó todo esto y permitió que estas empresas pudieran funcionar como agencias de colocación. El Real Decreto 3/2012 justificaba así los cambios:

«Los Servicios Públicos de Empleo se han mostrado insuficientes en la gestión de la colocación, con unas tasas de penetración muy escasas dentro del total de colocaciones. Por el contrario, las Empresas de Trabajo Temporal se han revelado como un potente agente dinamizador del mercado de trabajo. En la mayoría de los países de la Unión Europea, tales empresas operan como agencias de colocación y desde las instituciones comunita-

6 <https://bit.ly/3fKT1vu>

7 Hurtado, L. (2011). *Efectos de la crisis y evolución del sector de las ETT*. Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos.

1. DE AQUELLOS POLVOS, ESTOS LODOS

rias se viene subrayando que las mismas contribuyen a la creación de puestos de trabajo y a la participación e inserción de trabajadores en el mercado de trabajo. Por ello, se reforma el marco regulador de las empresas de trabajo temporal al autorizarlas a operar como agencias de colocación» (Exposición de Motivos, Real Decreto 3/2012).

Así pues, en el año 2013 se publicó un acuerdo marco entre los Servicios Públicos de Empleo y las agencias de colocación con ánimo de lucro. Según este convenio, se otorgaría un presupuesto máximo de doscientos millones de euros durante cuatro años a las agencias privadas subcontratadas. En este acuerdo marco, se establecieron los precios oficiales que el SEPE pagaría por cada desempleado colocado por una agencia/ETT (Montemayor, 2017).

Dicho de otra manera, como las fuentes de ingresos de las ETT habían quedado tremendamente debilitadas, se pretende rescatarlas a través de ofrecerles el ineficiente sector público de empleo. Se produce una socialización de pérdidas, propia del neoliberalismo que necesita rescates por parte del Estado (Tombs, Whyte, 2016)⁸. Después de años y años participando en la precarización de las condiciones de trabajo y siendo parte muy activa en el desempleo, las ETT se vieron recompensadas con la reinserción de estos desempleados, privatizando esta función pública.

Conclusión

Pasados veintiocho años, las ETT se han consolidado como gestoras de la temporalidad y la precariedad laboral. Son agencias especializadas en producir un daño social no reconocido en las categorías jurídico-penales, pero que los movimientos de personas afectadas no han parado de denunciar como fuentes de sufrimiento para las clases trabajadoras. Daños económicos, psicológicos y físicos.

Además, desde un análisis interseccional, es necesario concluir que el daño social afecta más a diferentes colectivos. Jóvenes, mujeres y migrantes son los colectivos que más sufren la precariedad generada por estas empresas.

Tras todo lo relatado, se puede concluir que las ETT han causado un gran daño económico a las personas trabajadoras, han disminuido los ingresos salariales y las han dejado desprotegidas en caso de un aumento coyuntural del desempleo. Además, se puede decir que el aumento de la temporalidad potencia la ansiedad y la frustración de la persona precarizada, que es incapaz de planificar su futuro ante una vida inestable y en formación continua para readaptarse a un cambiante mercado de trabajo.

8 Tombs, S. y Whyte, D. (2016). *La empresa criminal. Por qué las corporaciones deben ser abolidas*. Icaria.

■ Las ETT en la nueva reforma laboral

El Boletín Oficial del Estado (BOE) publicó en diciembre de 2021 el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo; y el 30 de marzo de 2022 entraron en vigor las nuevas normas de contratación laboral que recoge la nueva reforma laboral.

Era uno de los primeros intentos de revertir la destrucción masiva de los derechos de las personas trabajadoras durante prácticamente tres décadas. En realidad, han cambiado pocas cosas y, en lo que respecta a las ETT, casi nada de lo principal.

Una de las medidas estrella de la reforma laboral de 2022 fue la eliminación de los contratos por obra y servicio, que eran de los que se valían principalmente las ETT para ejecutar su precarización y temporalidad. Ahora, solamente existe la opción de los contratos fijos discontinuos e indefinidos. ¿Buena noticia? En principio sí, pero, utilizando el símil del gatopardo, la reforma laboral lo ha cambiado todo y no ha cambiado nada⁹.

Los supuestos bajo los cuales las ETT pueden ceder a personas trabajadoras a las empresas usuarias (atención al lenguaje que ya hemos interiorizado como normal) siguen siendo los mismos que antes de la reforma laboral. Las ETT continúan siendo las que se encargan, después de la reforma, de la gestión de la eventualidad. Las empresas deben cubrir con empleo indefinido (fijo o fijo discontinuo) aquellos mínimos para los que pueden garantizar el empleo con carácter permanente; y para todo lo demás: ETT.

La base sólida del empleo la representa el empleo indefinido directo, ya sea mediante contratos indefinidos o fijos discontinuos. Casi el único requisito que presenta la escala más alta de seguridad laboral es la certeza en la actividad, aunque sea temporal. Hasta ahí hemos des-

cendido en el tobogán de la precarización. Así, por ejemplo, si ese mal llamado «empleo fijo» se cubre mediante contratos fijos discontinuos, estos deben tener «períodos de ejecución ciertos», y ya está. Dicho de otro modo, la reforma laboral, en el ámbito del que estamos hablando, te permite saber qué nivel de precariedad vas a tener. De tal a tal día; desde este mes a este otro mes; de este sueldo a este otro; con estos derechos o con estos otros. No acaba con la precariedad, te la certifica para que puedas actuar en consecuencia.

Utilizando las palabras de las mismas ETT: «Ahora, las posibilidades para las ETT se multiplican. En este sentido, se pueden cubrir necesidades *temporales* del cliente con trabajadores tanto *eventuales* como *indefinidos*. Y esto lo cambia absolutamente todo».¹⁰

Han pasado los años, treinta; ha habido cambios de Gobierno, cambios sociales, cambios económicos, incluso cambios climáticos, pero las ETT siguen ahí, y siguen haciendo lo mismo para lo que fueron creadas: ser un instrumento favorecedor de la precariedad laboral. Cumplen la función que en química cumple el catalizador: es la sustancia que acelera la reacción química y que, en ocasiones, la permite, ya que, sin ella, la reacción sería tan lenta que a nivel práctico no se produciría. ¿Podría haber precarización laboral sin ETT? Seguramente. Pero, sin duda, no habría llegado a los niveles actuales ni, seguramente, tampoco habría pasado tan desapercibida. Las ETT hacen el trabajo sucio a las grandes empresas, y lo hacen en silencio y con discreción.

9 <https://bit.ly/3RF1H3F>

10 <https://bit.ly/3SAF2H4>



2

LA ALIMENTACIÓN GLOBAL

Hemos visto que los años setenta y el inicio de los ochenta se consideran un parteaguas: traen consigo la crisis del régimen fordista y la entrada del modelo neoliberal o de capitalismo global que supone una profunda modificación de la economía y, con ella, de toda la sociedad. La alimentación, obviamente, no permanece al margen del proceso; es más, seguramente es uno de los sectores que más se insertó en la nueva red global. Así, tanto las nuevas formas de producir como de comercializar y de consumir alimentos, generaron consecuencias importantes en las diferentes formas de explotación laboral preexistentes.

En la era global, la agricultura y la ganadería ya no producen productos finales (alimentos), sino bienes intermedios para la industria agroalimentaria y esta, a su vez, es suministradora de lo que demanda el supermercado global. En parte como consecuencia de ello, se han ido perdiendo progresivamente los vínculos que existían entre alimentación y personas consumidoras, en un proceso gradual e imparable de alienación alimentaria. A medida que la transformación industrial de los productos agrícolas se generalizaba y los mercados de alimentos se internacionalizaban, el consumo se alejaba más de las limitaciones locales y estacionales. Los productos provienen de diferentes partes del mundo, de territorios con distintas vocaciones agrícolas y con épocas de producción fuera de temporada. Lo mismo que se observa «río abajo» (del campo a la mesa) en lo referente a la desconexión, ocurre «río arriba» (antes del campo) del sector agroganadero. La producción ha ido perdiendo su vínculo con la naturaleza, las técnicas están cada vez más determinadas por los insumos industriales y no por las limitaciones estacionales y territoriales o por las características biológicas del proceso de producción y las especies cultivadas.

La alimentación industrial como el objeto recién nacido: la lógica industrial se impone y conduce a la estandarización, desestacionalización y desterritorialización de los alimentos. La distancia y la durabilidad, es decir, la capacidad de perdurar en el tiempo y viajar en el espacio, se convierten en las características esenciales de los nuevos bienes, determinando así un nuevo significado para

2. LA ALIMENTACIÓN GLOBAL

la calidad, en consonancia con la convención industrial (Friedmann, 1995).

Las características de flexibilidad productiva que hemos visto antes son igualmente aplicables a nivel alimentario, al tiempo que se produce un desplazamiento de poder hacia la fase final de la cadena, la distribución, que se convierte en el «gran sistema organizado de distribución global». Otras dos características interesantes para comprender los recientes cambios en materia de explotación laboral son la fuerte entrada del sector servicios en la alimentación (restauración, comida a domicilio, etc.) y la llamada «convergencia alimentaria». Por convergencia nos referimos a la difusión general de productos industriales, fomentada por la globalización del sistema de procesamiento y distribución de alimentos.

Convergencia y divergencia alimentaria

Esta convergencia se puede ilustrar analizando la evolución dietética durante estos años y viendo cómo se van fusionando las diferentes dietas en una única gran dieta mundial que solo es posible pasando de alimentos frescos a productos transformados. La importancia e influencia de la industria alimentaria ha ido creciendo año tras año a medida que nuestra dieta se iba industrializando. Hoy en día, en el Estado español, el 70 % de lo que consumimos son alimentos procesados. Esta factorización de la alimentación permite esta alimentación global al hacer que consumamos no alimentos, sino productos alimentarios.

Cuando hablamos de una sola dieta global, no nos referimos a que todo el mundo come lo mismo en todas partes, sino a un proceso doble: los modelos dietéticos convergen, pero surge una nueva diferenciación de estilos de consumo entre estratos sociales transnacionales caracterizados por diferentes posiciones socioeconómicas y culturales. Es un solo restaurante global, pero con diferentes menús, por así decirlo.

De este debate parece surgir una paradoja entre lo uniforme y lo diverso: las dietas se vuelven más diferentes

al mismo tiempo que se vuelven más similares. El capital alimentario ha conseguido que no se perciba la contradicción entre la convergencia hacia modelos de consumo cada vez más similares con un aparente incremento en la variedad del tipo de alimentos, y lo ha conseguido por dos vías. La vía discursiva/simbólica y la vía material. Del lado material, nos referimos tanto a la intensificación del intercambio como al dominio de las corporaciones transnacionales en la industria de distribución de alimentos. Pensemos en yogures. Si una persona se pasea por el sector de los yogures de un supermercado, se encontrará con una constelación de formatos, gustos, colores, tipos, etc. Pero, en realidad, si analizamos la composición, es casi siempre la misma: una especie de lienzo en blanco a base de derivados lácteos en polvo a la que se añaden decenas de colorantes y saborizantes. Básicamente, es el mismo producto, pero parecen centenares distintos.

La vía discursiva/simbólica supuso el cambio de «modelo» a «estilo». Si la sociedad industrial se basaba en clases y grupos sociales, definidos por su relación con el proceso productivo, en la sociedad posindustrial las clases sociales se fragmentan en grupos o estratos según criterios subjetivos (edad, género), ideológicos (religión, creencias) o estilos de consumo. El consumo de alimentos está sujeto a un intenso proceso de individualización. Los alimentos, más allá de su valor de uso o de cambio, tienen un valor simbólico (Díaz y García, 2013). Sobre todo, son signos, elementos de comunicación que sirven para mostrar a los demás y a una misma quién eres. En función de dónde compras alimentos y qué compras, eres. Eso te identifica. Los alimentos sirven cada vez más para definirnos. En palabras de Baudrillard, para que tú seas más tú que nunca. Todo esto ha supuesto una auténtica revolución en el sistema alimentario con consecuencias directas sobre las formas laborales.

La industrialización de la producción y transformación de los alimentos, y la globalización de los mercados, han acercado dietas que antes estaban muy lejanas, aumentando las posibilidades de elección individual. El cambio técnico elimina del sistema alimentario cualquier restricción local y estacional, separando la agricultura

de la naturaleza y el consumidor de su familiaridad con los lugares de producción y las técnicas productivas. La producción y transformación de alimentos ahora se lleva a cabo lejos de los ojos del consumidor promedio, que compra y consume alimentos con ingredientes y atributos desconocidos, producidos por técnicas desconocidas y poco entendidas. Las técnicas modernas de transformación, como el uso de sustancias sintéticas, la irradiación, la descomposición y las técnicas de recomposición, pueden ocultar la textura y el sabor originales de los alimentos. El consumidor ya no es capaz de interpretar los mensajes sensoriales de los alimentos como un signo fiel de su naturaleza (Fischler, 2011). Siempre menos integrado en una red familiar o comunitaria, el consumidor individual debe elegir solo sus alimentos.

La contradicción aparece porque, como hemos visto anteriormente, para la persona consumidora, los alimentos deben funcionar como marcador de identidad y pertenencia (a una familia, a una comunidad, a un lugar), y como identificador de clase, ideología o estilo de vida. Sin embargo, en el proceso industrial, los alimentos se ven privados de toda identidad, y se estandarizan y des-territorializan. Una tensión deriva de la percepción del vínculo entre el alimento, el mundo biológico, la naturaleza y una cultura específica, por un lado, y el alimento como producto industrial estandarizado y global, por el otro.

¿Cómo intenta la industria alimentaria solucionar esto?

Uno de los efectos de la industrialización alimentaria es la creación de alimentos estandarizados, industrializados, descompuestos y recompuestos que pierden su historia y su identidad, y se transforman en lo que podemos llamar «objetos comestibles no identificados» (OCNI) (Fischler, 1998). El reto consiste en que estos OCNI tienen que contar la historia de su origen, preparación e identidad, pero no la tienen, entonces aparecen los procesos de certificación y etiquetas. Desde una perspectiva económica neoclásica, las diferentes formas de etiquetar y certificar los alimentos se consideran un sistema de reducción de la incertidumbre y la asimetría de la información como forma de mantener las condiciones de soberanía y elección del consumidor (Fischler, 1998).

Desde la perspectiva antropológica, son un intento de reconstruir la identidad del alimento y, a través de él, la identidad del individuo. En la Unión Europea, la variedad de sistemas de certificación dan testimonio de la complejidad del sistema agroalimentario: encontramos el sistema HACCP, que garantiza las condiciones higiénicas del sistema productivo; las normas ISO 9000, que certifican la conformidad a estándares industriales; el sistema de certificación de la producción orgánica; los diferentes sistemas de certificación de productos típicos y específicos; y la denominación de origen protegida (DOP), la indicación geográfica protegida (IGP) y la especialidad tradicional garantizada (ETG), que nuevamente intentan vincular un producto a un territorio, una cultura, una comunidad; además de centenares de otros sellos, logotipos y certificaciones como los veganos, los climáticos, los ambientales, los de bienestar animal, los de reciclaje, etc.

Lejos de simplificar la situación, estos sistemas revelan la contradicción insuperable a la que se enfrenta el actual sistema alimentario y que se ejemplifica en que un producto concreto puede, gracias a una DOP, viajar a mercados lejanos sin perder, aparentemente, el vínculo con el territorio y la tradición o el caso de la alimentación ecológica. En el contexto actual, el imperativo ecológico no está necesariamente ligado a una mejor gestión del medio ambiente, más bien, en algunas circunstancias, parece inclinarse hacia un compromiso con la convención industrial, en la medida en que las grandes empresas multinacionales desarrollan técnicas para una producción orgánica cada vez más especializada e industrializada. Una regulación, centrada en insumos permitidos más que en procesos agroecológicos, técnicas y dimensiones socioeconómicas de una agricultura sustentable, puede convertirse en la base para la apropiación de la agricultura orgánica por parte del capital multinacional (Fonte, 2002).

Si explicamos todo esto, es para poner sobre la mesa hasta qué punto ha cambiado el sistema alimentario con el neoliberalismo y entender mejor por qué las nuevas formas de producción y comercialización van de la mano con las de explotación laboral.

2. LA ALIMENTACIÓN GLOBAL

La mayoría de los alimentos que compramos y consumimos ya no proceden de la zona en que vivimos. Aunque este fenómeno no es nuevo, en los últimos años se han observado cambios radicales en la evolución de estas cadenas mundiales de alimentación. Entre ellos, el hecho de que el valor suele asignarse cada vez más no ya a los que suministran el producto material, sino a quienes saben aprovechar la información necesaria para que funcione bien la cadena de alimentación. A este respecto, la aplicación de la tecnología de la información ha sido determinante para las empresas líderes a la hora de determinar la demanda probable de los consumidores y consumidoras y crear las cadenas de alimentación.

Se ha asistido a una desviación general desde una lógica regida por las existencias (produzco e intento venderlo) hacia una lógica presidida por los movimientos de la demanda (produzco lo que me piden), que apunta a la disponibilidad del producto adecuado, en cantidades idóneas, en el lugar deseado y en el momento oportuno (Oficina Internacional del Trabajo, 2007).

Ese es el mecanismo que opera en muchos de los casos que veremos a continuación, como la exportación de frutas y verduras o la de carne y conservas de pescado.

Y, es que, la globalización de los sistemas alimentarios lo ha transformado todo (Morales et al., 2012). La nueva fase del capitalismo ha supuesto la reconfiguración de la alimentación, del campo a la mesa y más atrás del campo (insumos) y más allá de la mesa (residuos). Los modelos alimentarios capitalistas clásicos poco o nada tienen que ver con los neoliberales.

Uno de los efectos más visibles de la globalización alimentaria consiste en la eclosión, a lo largo del planeta, de nuevos enclaves de agricultura intensiva. Su orientación hacia mercados externos, su aparente elevada tecnificación productiva y su intensa utilización de mano de obra han convertido a los territorios en los que se asienta en el escenario de intensos procesos de movilidad del trabajo y el capital (Morales et al., 2012).

Según indican Morales et al. (2012), como consecuencia de una larga secuencia de profundas transformaciones

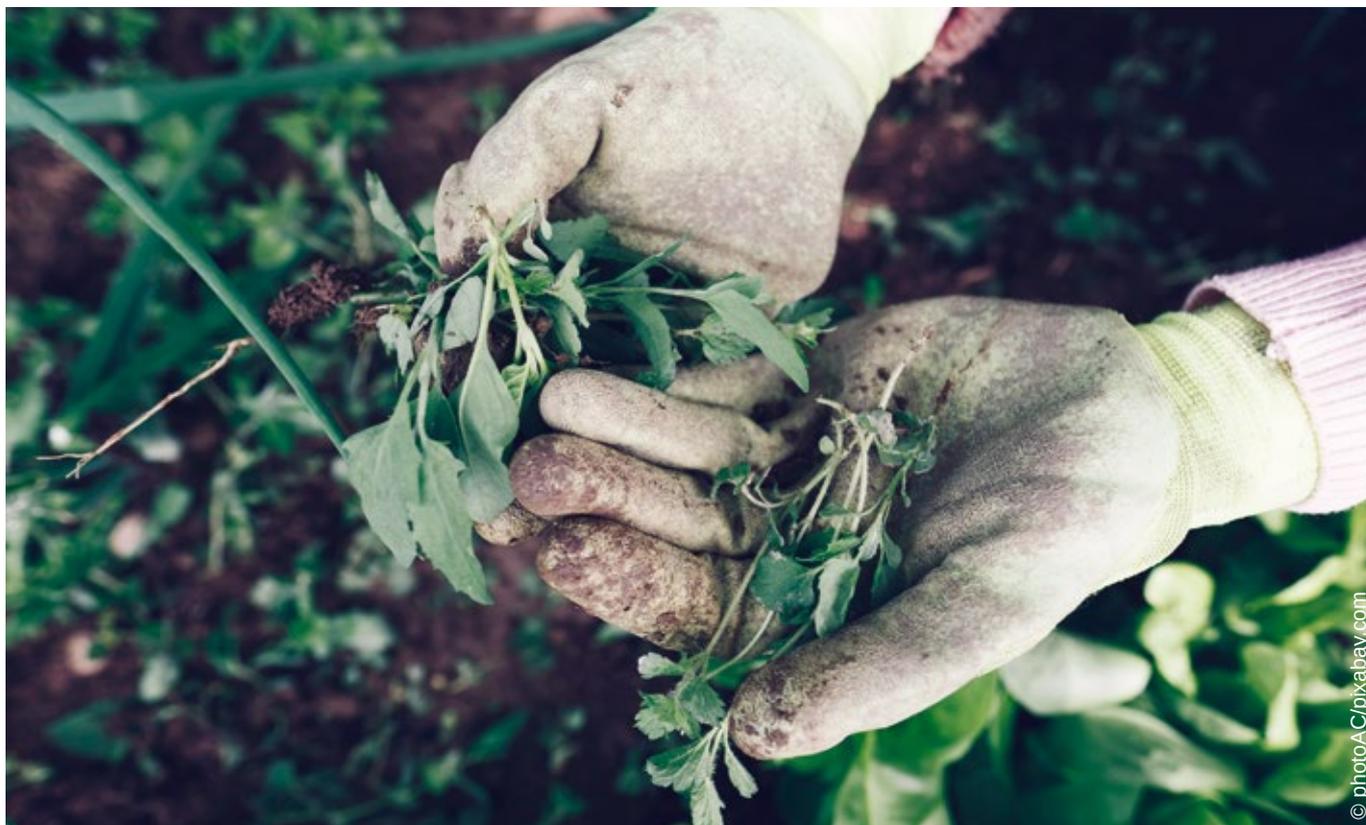
históricas, se dio paso a la lógica global del capital, que puede sintetizarse en:

- Emergencia de un nuevo actor, la empresa transnacional, que define y constituye la movilidad prácticamente ilimitada y transfronteriza de los factores productivos.
- Un conjunto interrelacionado de actividades económicas a partir del cual se produce la generación de valor y ganancia capitalista.
- Redes productivas y comerciales integradas por empresas de diversos tipos y tamaños y dispersas geográficamente.
- Estados nacionales y políticas públicas adaptadas, a través de las cuales, los territorios se insertan en las cadenas globales de mercancías.

Por citar solamente algunos de los que trataremos aquí, este es el caso de las regiones de Huelva, Murcia, Almería, Lleida y Osona en Catalunya o Galicia. Todo ellos, auténticos *hubs* de alimentación global, no solamente porque por ellos circula el capital alimentario, sino por razones mucho más materiales y perfectamente detectables a simple vista: los nodos alimentarios globales sufren (literalmente) una intensísima transformación social, política y ambiental. Son pedazos de tierra puestos patas arriba a nivel de infraestructuras, cambios poblacionales, dinámicas sociales o ciclos ambientales, entre otros muchos factores. Estas plataformas agroexportadoras son auténticos nodos de conexión dentro de la red alimentaria global que liberan, a las infinitas autopistas globales, los productos alimentarios demandados por esta.

Estos *hubs* o clústeres alimentarios suponen la creación de microestados dentro de un estado, zonas francas de la producción agroalimentaria caracterizadas por una alta concentración espacial, una intensa conexión entre sí, estructuras de socialidad propias y un entorno institucional que abarca desde instituciones políticas a centros especializados de investigación.

Siguiendo de nuevo el trabajo de Morales et al. (2012), «la movilidad del capital y la movilidad del trabajo se ar-



ticulan estrechamente en estos conglomerados territoriales. Para la gestión de la movilidad de la mano de obra, se constituyen redes de reclutamiento para afrontar las incertidumbres del trabajo, las cuales han hecho de la persona trabajadora agrícola eventual una figura laboral esencial, tanto cuantitativamente —por las altas necesidades de fuerza de trabajo en aquellas partes del proceso de producción más intensivas en trabajo manual, fundamentalmente, las tareas propiamente de campo (recolección, plantación, etc.) y las líneas de confección y manipulado del producto—, como cualitativamente —por la exigencia de disponibilidad y adaptabilidad a una norma de producción regida por la discontinuidad temporal de los cultivos y por las demandas cambiantes de los mercados (plazos de entrega, calidades del producto, presentación del mismo, etc.)».

Estos enclaves de producción comparten algunos rasgos a lo largo y ancho de la economía-mundo (Wikipedia,

2022): desarrollan una actividad agrícola orientada a la exportación, se encuentran dominados por las grandes cadenas de distribución, están orientados a responder los diversos hábitos alimentarios de la estratificada demanda global, registran un elevado grado de industrialización y de tecnologización de varias de las fases de los procesos productivos; y todo ello con base en una intensa dinámica de concentración y centralización del capital. Estrechamente relacionado con esos procesos, se da una serie de cambios en la composición social del trabajo agrícola según los cuales disminuyen considerablemente las relaciones basadas en el pequeño productor autónomo y sus relaciones familiares y adquieren una centralidad enorme las relaciones estructuradas sobre el trabajo asalariado. Como advierten las investigaciones sobre las nuevas regiones agroindustriales, la persona trabajadora asalariada agrícola aparece como una figura social característica y en expansión en la globalización agroalimentaria, especialmente en aquellas

2. LA ALIMENTACIÓN GLOBAL

producciones más intensivas en trabajo vivo (como es el caso de las frutas y hortalizas), siendo este rasgo fundamental en las convergencias globales detectadas.

Estas localidades y territorios agroproductivos generan una específica estructura de oportunidades, en forma de recursos ocupacionales u otros recursos sociales, que establece conexiones con las redes migratorias y de movilidad del trabajo. A través de las migraciones internas y transnacionales, las localidades agroexportadoras conocen un importante asentamiento de trabajadores agrícolas migrantes, y en ellas se conforma una específica socialidad.

Como las fábricas en los inicios de la industrialización, estas nuevas agroindustrias han tenido que responder al reto de movilizar mano de obra asalariada para fijarla a las producciones; pero, a diferencia de aquellas, en estas agriculturas intensivas, la necesidad de fijar a los trabajadores y trabajadoras se traducido, paradójicamente, no solo en asentamiento, sino también en una fuerte movilidad. Estos territorios agroalimentarios han desarrollado nuevas formas de producción y han generado nuevos circuitos de migración, lo que tiene como correlato la destrucción de las economías campesinas tradicionales y la alteración de las rutas migratorias tradicionales.

Una de las tendencias que encontramos en las cadenas globales de producción agrícola es la exigencia de disponibilidad y adaptabilidad a una norma de producción regida por la discontinuidad temporal de los cultivos y por las demandas cambiantes de los mercados, lo que se ha traducido en unas relaciones de empleo que exigen al trabajo una alta flexibilidad.

Considerada como una estrategia orientada a responder con agilidad a la demanda, la creciente coordinación entre las diferentes fases productivas conlleva un incremento de la adaptabilidad y de la flexibilidad de las personas trabajadoras en varios sentidos: flexibilidad salarial (contención salarial y salario a destajo), flexibilidad horaria (prolongación e intensificación de la jornada), flexibilidad funcional (realización de múltiples tareas no especializadas), flexibilidad geográfica (movilidad entre

diferentes territorios). Unas exigencias de flexibilidad que, en este caso, han contribuido a empeorar significativamente las condiciones de trabajo agrícola y han recaído sobre los grupos sociales más vulnerables.

Numerosos estudios sobre estos enclaves, y recogidos en el trabajo de Morales et al. (2012), muestran que han sido las personas migrantes y las mujeres locales los sujetos sociales que se han constituido en trabajadores asalariados agrícolas¹¹. La magnitud de este verdadero *pool* de cuerpos ha contribuido a generar una ingente bolsa de mano de obra vulnerable que ha sido utilizada intensamente por las empresas para conseguir una reducción de costes laborales, que es el núcleo central de la competitividad del sector en los mercados globales (Morales et al., 2012).

La vulnerabilidad es la auténtica ventaja comparativa de estos modelos. Quien más cantidad de personas vulnerables consiga y quien más profundice en esta vulnerabilidad, más probabilidades de éxito tendrá en los mercados alimentarios globalizados. Vulnerabilidad es sinónimo de competitividad en este contexto. Vulnerabilidad económica, social y política de las personas trabajadoras agrícolas (sobre todo, de las trabajadoras migrantes). La posición vulnerable de las migrantes en el mercado de trabajo de las áreas de la agricultura intensiva, por ejemplo, hemos visto que se deriva de la precaria condición de ciudadanía determinada por los dispositivos de gestión de la extranjería, que condicionan el permiso de residencia a la posesión de un contrato de trabajo, otorgando así un poder desmesurado al empleado¹² (García y Pedreño, 2011). Lo veremos con mayor profundidad más adelante, pero, cuando hablamos de clústeres o *hubs* alimentarios globales y de una estrategia común entre las empresas agroexportadoras y las Administraciones, nos referimos a cuestiones como esta: la perfecta coordinación entre las leyes de extranjería y los dispositivos de control de la población migrante y las necesidades del sector empresarial agroexportador.

11 <https://bit.ly/3V4kJ6z>

12 <https://bit.ly/3RHNqmO>

Esta y otras prácticas crean al sujeto temporero agrícola y lo ata a la precariedad.

Es trascendental comprender que, como indican Morales et al. (2012), «solo en un contexto institucional y cultural que produce este tipo de sujetos sociales vulnerables social y políticamente es posible poner en funcionamiento estrategias empresariales como las de regularizaciones parciales supeditadas al interés corporativo, las de contratación en origen o las de sustitución étnica», entre otras.

Además, este contexto es uno de los principales factores que contribuye a generar la predisposición a la flexibilidad de las personas trabajadoras para adaptarse a unas condiciones de trabajo que han empeorado significativamente a pesar de la modernización tecnológica de la producción agraria.

Y, es que, otro de los mantras repetidos hasta la saciedad es que este tipo de plataformas agroexportadoras están altamente tecnificadas y son presentadas e insertadas en la sociedad como un milagro de la innovación y punta de lanza del futuro tecnológico. Puede que, efectivamente, sea así, pero nos encontramos con la paradoja (aparente) de que la modernización tecnológica de los procesos productivos va acompañada de una intensa precarización de las condiciones de trabajo. El milagro económico de la agricultura de exportación y los extraordinarios datos macro de miles de millones de euros en ventas y miles de toneladas de alimentos exportados no han dado lugar a la creación de empleo estable y de calidad, sino a una mayor precariedad de las relaciones de empleo y de las condiciones de trabajo. Esta paradoja solo puede comprenderse como un elemento más dentro de una estrategia empresarial de competitividad para insertarse en los mercados globales basada en la reducción de costes laborales. (Morales et al. 2012)



3

EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

El caso del Estado español

Buena parte de nuestra dieta alimentaria es una dieta global, es decir, alimentos producidos, transformados, transportados y comercializados a través de la inmensa red global de alimentación que nos atraviesa. Como en la obra de Wells, bajo la superficie de tomates, berenjenas, lechugas o *delicatessen* de pollo, existe un subsuelo donde habitan criaturas como los morlocks, una subespecie humana, jerárquicamente inferior, enterrada y encerrada en las entrañas de las principales producciones alimentarias.

La explotación laboral y la vulneración de derechos humanos vinculada a los monocultivos de exportación es uno de los aspectos más trabajados por parte de las organizaciones de la sociedad civil en los últimos años. Desde las maquinas textiles en las zonas francas de Asia o México hasta las envasadoras de atún en lata en Centroamérica o las fileteadoras de salmón en Chile, pasando por el macrocultivo de rosas en Colombia o Kenia. Centenares de ejemplos inundan el estado de la cuestión. Es un viejo esquema, tristemente muy conocido, para cualquiera que haya trabajado la agroexportación. Mismo sustrato, mismo *modus operandi*, mismas consecuencias.

La mayor parte de la bibliografía se centra en el antiguo esquema Norte-Sur global, es decir, productos agroalimentarios producidos en condiciones de alta vulneración de derechos humanos en el Sur, que viajan y son consumidos en el Norte. Si bien ese viejo esquema sigue vigente en muchos casos, en otros es más útil entender que ese Sur y ese Norte no son tanto geográficos sino sociales dentro de un mismo territorio. Y, es que, aunque parezca una paradoja, a menudo dedicamos más atención a aquello que está a kilómetros de distancia que a lo que se agita bajo nuestros pies.

En el Estado español también existen monocultivos de exportación y el esquema mencionado anteriormente funciona más o menos igual que el que lleva funcionando durante décadas en otras latitudes. Extractivismo agrícola, frontera y fuerza de trabajo migrante son las mismas variables de la ecuación.

3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

Se trata de un esquema agroexportador en toda regla, un viejo modelo conocido que se intenta tapar con toneladas de plásticos de colores, pero que está ahí. Un auténtico hormiguero de vulneración de derechos humanos se agita frenético entre las matas de pepinos, tomates o arándanos.

A principios de 2020, el relator especial de las Naciones Unidas sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, Philip Alston¹³, visitó los campamentos de las personas trabajadoras temporeras de la fresa en Huelva y redactó en su informe que las condiciones de vida que vio allí «rivalizan con las peores que he visto en cualquier parte del mundo», y eso que ha realizado visitas a Yemen, Sudan, Bangladés, Timor, Guinea-Bisáu, China o Malasia, por poner algunos ejemplos.

Además de la agroexportación y de la alimentación de monocultivos, existe otro gran subsuelo. Unas mazmorras aún más profundas y escondidas, a pesar de que las vemos cada día en las calles de nuestras ciudades. El milagro de las plataformas de reparto y comida a domicilio no consiste en mantenerse activas a pesar de las pérdidas multimillonarias que acumulan o que nos vendan como emprendimiento joven y dinámico lo que es una explotación salvaje de personas. El auténtico milagro es conseguir que las personas explotadas laboralmente no estén escondidas en invernaderos o en polígonos industriales desangrando cerdos o enlatando atún, sino que estén entre nosotras, pasando a nuestro lado en bicicleta o patinete o llamando a nuestra puerta para entregarnos una bolsa de colores luminosos llena de plásticos y comida ultraprocesada. Ahí están, frente a nosotras, y no los vemos o no dejan que los veamos.

13 <https://bit.ly/3SWDtmd>

PARTE I



Las plataformas agroexportadoras

Quien más quien menos puede imaginar cómo es una plataforma petrolífera. Wikipedia la define como «una instalación industrial de grandes dimensiones cuya función es extraer petróleo y gas natural de los yacimientos del lecho marino que luego serán exportados hacia la costa. También sirve como vivienda del personal que opera en ella y como torre de telecomunicaciones. Dependiendo de las circunstancias, la plataforma puede estar fijada al fondo del océano, flotar o ser una isla artificial. Las plataformas petroleras son propensas a sufrir accidentes, tienen una regulación particular, pueden ocasionar pérdidas de vidas humanas y graves daños ecológicos». Pues bien, si cambiamos petróleo y gas natural por productos alimentarios, casi tenemos una definición de lo que son los actuales enclaves agroexportadores.

Existen tres grandes plataformas agroexportadoras alimentarias donde el Estado español se inserta como actor clave en las redes globales de alimentación: el sector de la fruta y la verdura, el cárnico y el de las conservas de pescado y demás productos del mar.

A. Frutas y hortalizas

► Magnitudes

A continuación, veremos cómo la tan cacareada «despena de Europa» tiene los pies enterrados en la explotación humana. Pero antes, puede resultar interesante caracterizar mínimamente lo que significa el sector hortofrutícola español.

El Estado español es el segundo país del mundo (casi empatado con China) en superficie de invernaderos, y casi la mitad de ellos se concentra en la región de Almería, costa de Granada y Murcia. Si a esto le sumamos Huelva, con las fresas y demás frutos rojos, ya tenemos los principales focos de agroexportación estatal de frutas no cítricas y verduras. Este sector, complementado con el de los cítricos del Levante y el de las frutas con hueso del poniente catalán, son unos los principales ejes de rotación del sector alimentario estatal. Son polos magnéticos que dibujan la mayor parte de fuerzas que hacen gravitar las políticas alimentarias y más allá. Su enorme poder, junto con el sector cárnico, lo condiciona todo. Desde hábitos de consumo hasta la creación de un ima-

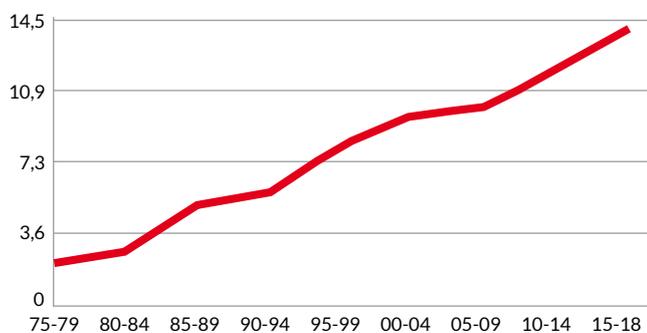
3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

ginario saludable y próspero, pasando por el acomodo a sus intereses de decenas de las principales políticas públicas que nos afectan.

Existen cuatro epicentros para las exportaciones de frutas y verduras. Andalucía (con unos 4,4 millones de toneladas exportadas), la Comunitat Valenciana (3,8 millones de toneladas), Región de Murcia (1,3 millones de toneladas) y Catalunya (zona de Lleida) con casi un millón de toneladas exportadas. Si lo miramos por productos, tenemos a Huelva y sus frutos rojos, Levante con los cítricos, la zona de Almería-Murcia con fruta y hortalizas y Lleida con fruta.

Desde que se instauró el modelo agroexportador, no ha hecho otra cosa que crecer, año tras año, en una carrera hacia el infinito de acumulación de capital cada vez más inestable y peligrosa.

GRÁFICA 3. Evolución de la exportación española de frutas y hortalizas (millones de toneladas)



Veamos algunos datos que nos permitan visualizar mejor la magnitud de una de las principales «plataformas petroleras agroexportadoras».

● Frutas no cítricas y hortalizas

El Estado español produce casi una cuarta parte de todas las frutas y hortalizas de la Unión Europea y, junto con Italia, es el responsable de llenar las despensas del 50 % de la población europea. Como hemos dicho, el Estado español es el primer exportador europeo y el tercero a nivel mundial, solamente por detrás de China y Estados Unidos.

La exportación española de frutas y hortalizas frescas en 2021 fue de 13,4 millones de toneladas, 5,7 millones de hortalizas y 7,6 millones de frutas, lo que supone prácticamente la mitad de la producción de hortalizas y el 75 % de las frutas. Sus destinos son Alemania, Francia, Reino Unido y Holanda, especialmente. Para contextualizar: es como si cada una de las 47 millones personas que habitan el Estado carreteara anualmente 120 kg de pepinos, lechugas o tomates hacia Europa, y más de 160 g de melones, sandías y fresas. En total, 280 kg por persona cada año.

Actualmente, los invernaderos de Almería y la costa de Granada dan de comer durante nueve meses a 500 millones de habitantes de la Unión Europea. Sus más de 30 000 hectáreas de invernaderos producen 4,5 millones de toneladas de frutas y hortalizas, y de ahí sale el 25 % de todas las frutas y hortalizas que consume Europa. En Huelva se producen anualmente más de un cuarto de millón de toneladas de fresas. El 95 % de todas las fresas que se producen en el Estado se cultivan ahí (Junta de Andalucía, 2021). El 85-90 % de toda esa producción se exporta, especialmente, a Alemania.

En el conjunto de hortalizas, Murcia exporta unos 1,2 millones de toneladas, que suponen el 23 % de las hortalizas exportadas a nivel nacional. Por otro lado, las exportaciones de frutas de la región se sitúan en valores muy cercanos a los 1,3 millones. Murcia es el primer proveedor de lechugas de la UE y uno de los principales de col, brócoli, melones o sandías (Valencia Fruits, 2021). Siguiendo con el símil anterior, eso equivale a que cada habitante (censado) de la Región de Murcia llevara en camiones 5 600 kg de frutas y hortalizas a Europa cada año.

TABLA 1. Principales exportadores de melocotón

UE	
España	41%
Italia	9%
Grecia	4%
Francia	2%
Países Bajos	2%
África	
Sudáfrica	2%
Egipto	2%
Guinea	1%
América	
Chile	6%
Estados Unidos	6%
Otros	
China	4%
Turquía	4%

De la zona de Almería salen pimientos, pepinos, tomates, calabacines y sandías. Si nos fijamos en el tomate a nivel mundial, anualmente se exportan 4,2 millones de toneladas de tomate fresco, siendo los mayores exportadores México, Países Bajos, España y Marruecos. Dado que México dirige su tomate de manera casi exclusiva a Estados Unidos, los tres principales proveedores del mercado europeo son Países Bajos, España y Marruecos, con cuota de mercado de un 28 %, un 26 % y un 15 %, respectivamente. Como veremos más adelante, el tomate español (básicamente almeriense) se encuentra ahora mismo en una encrucijada endiablada entre la mayor tecnificación neerlandesa y los menores costes marroquíes. En este punto, cabe aclarar que aproximadamente la cuarta parte de la producción mundial de tomates se destina actualmente a la industria de procesados. Es prácticamente el doble en comparación con la producción a mediados de los años 80. Las exportaciones totales a nivel mundial de tomate procesado se distribuyen

de la siguiente manera: 3 millones de toneladas de jugo y 1,8 millones de toneladas de pasta de tomate (Yara, s. f.).

Por lo que respecta a Lleida, se producen cerca de 900.000 toneladas de frutas, en concreto, 130.000 toneladas de peras, 290 000 de manzanas, 235.000 de melocotones y 175.000 de nectarinas. La zona de Lleida es la primera zona exportadora del mundo de melocotones y nectarinas y la novena productora mundial.

De toda la producción de melocotón producida en la región de Lleida se exporta el 77 %; de las peras, el 40 % y de las manzanas, el 30 %. Es la zona responsable del 56 % de todas las exportaciones estatales de pera, del 73 % de manzana y del 30 % de nectarinas. Por lo que respecta a los destinos, son los de siempre: Alemania, Francia y Reino Unido, a los que suma, en este caso, Italia.

- Las principales empresas

Empresas de frutas y hortalizas

La principal empresa exportadora de frutas y hortalizas es Unica Group, una megacooperativa de segundo grado con sede en Almería. La última campaña exportó más de 500 millones de kilos de frutas y hortalizas y su previsión es doblar esa cifra en cuatro años. No sería la primera vez que lo hace, porque en 2009 exportó 100 millones de kilos y en 2014, 222 millones. Esto refleja que el ansia agroexportadora no parece tener techo.

Unica Group tiene más de 9 000 ha de producción, de las que más de 3 000 son de invernadero; utiliza a 12 000 personas en sus campos y 5 000 en sus almacenes. Esta empresa forma parte de AN Group, otra enorme cooperativa de segundo grado con sede en Navarra y que gestiona, además de las frutas y hortalizas de Unica, 1,7 millones de toneladas de cereal, 230 millones de toneladas de pienso, 56 millones de euros de fertilizantes sintéticos y 39 millones de pollos.

Empresas de frutas con hueso

Dos de las principales empresas productoras y exportadoras de melocotones y nectarinas y demás frutas con

3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

hueso de la zona de Lleida son el Grupo Nufri y ActelGrup. La primera pertenece a una de las familias más ricas de la zona, la familia Argilés. Dispone de más de 5 000 ha de frutales propios, además de disponer de una división de zumos y concentrados y de otra de producción energética (solar, biomasa e hidráulica). ActelGrup forma parte de la fórmula de cooperativas de segundo grado tan presente en la zona (ejemplos de este formato son el Grupo bonÀrea. Agrupa a 109 cooperativas de primer grado de cinco comunidades autónomas: Aragón, Catalunya, Castilla y León, Extremadura y la Comunitat Valenciana.

● Los cítricos

Quizás porque es muy evidente o porque hace ya varios años que existe, uno de los monocultivos de exportación que pasa más desapercibido es el de los cítricos en la Comunitat Valenciana, a pesar de que es la principal región exportadora de cítricos del mundo, muy por delante de Sudáfrica, Turquía, China o Estados Unidos (Observatory of Economic Complexity, 2020).

La preeminencia del Estado español como proveedor de cítricos mundiales se puede contrastar en la Gráfica 4.

La citricultura representa el 34 % de las tierras de cultivo valencianas. La Comunitat Valenciana es la principal región citrícola a nivel nacional, tanto por la superficie dedicada a este cultivo (aproximadamente 182 000 ha, cerca del 60 % del total nacional) como por producción (más de 3 millones de toneladas anuales, casi un 60 % de la producción nacional) (ivia, s. f.). El 60 % de toda la cosecha se exporta y, como siempre, el destino son los supermercados de Alemania, Francia y Reino Unido. El resto, un 20 % del tonelaje, se destina para consumo propio y más o menos la misma cantidad se dirige a la industria del zumo.

A mediados de los años 70, los cítricos eran los líderes indiscutibles, como lo habían sido durante todo el siglo XX. Este liderazgo no solo era en toneladas, sino también en canales comerciales y conocimiento de la exportación. En aquel momento, las frutas no cítricas representaban solo un 10 %, del cual, la mitad eran uvas y el resto, melo-

TABLA 2. Toneladas de cítricos exportadas

País	Toneladas exportadas 2021
España	3.706.110
Sudáfrica	2.598.746
Turquía	1.957.129
China	917.699
Egipto*	948.560
Países Bajos	734.898
Estados Unidos	694.408
Marruecos	596.141
Grecia	481.431
Paquistán	444.488
Chile	401.810
Argentina	395.165
Perú	266.232

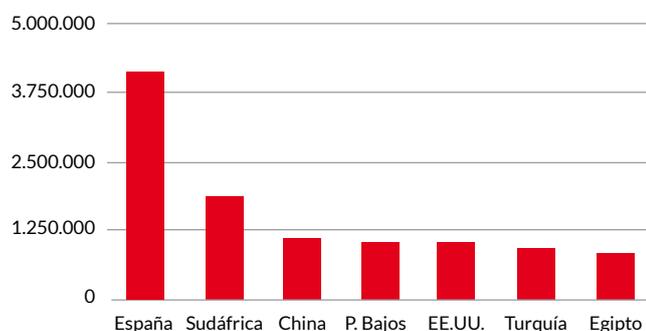
* Dato de 2020

nes y fruta de hueso, básicamente. Las hortalizas representaban un 20 %, de las que un 10 % eran tomates y un 6 % eran patatas y cebollas. En esa época, Almería era un embrión de lo que iba a convertirse; la uva era aún el cultivo más importante, ya que la superficie de invernaderos era mínima; y la zona de Murcia empezaba con hortalizas hoy poco representativas, como las alcachofas o el apio.

Hay dos fechas claves que, desde el punto de vista de mercado, han sido decisivas para que en el Estado español viviéramos la locura hortofrutícola que conocemos hoy en día, que consistió en pasar, en menos de cuatro décadas, de una exportación de 2,4 millones de toneladas a cerca de 14 millones de toneladas.

La primera fue la firma del Tratado de Adhesión a la entonces Comunidad Económica Europea, en 1985. Los países centrales de la CEE vieron con reticencias la incorporación del Estado español a nivel de dumping co-

GRÁFICA 4. Países exportadores de cítricos en 2021 en valor exportaciones (miles de USD)



mercial debido a los mucho menores costes productivos del país que acababa de salir de la dictadura. Por ello, se incluyó una cláusula arancelaria para las exportaciones hortofrutícolas españolas de 10 años. Un período que se acortó al ponerse en marcha el mercado único en 1993, y esa fue la segunda fecha clave. Esto supuso la aparición de 500 millones de consumidores sin aranceles y sin fronteras que, junto a otros factores productivos de infraestructuras de comunicación y movimientos migratorios, han sido decisivos para la inserción en el mercado global y el gran crecimiento español en producción y exportación. Ni las personas más optimistas del sector podrían haber imaginado a mediados de los 80 que, hoy en día, la plataforma agroexportadora del sur del Estado sería la líder mundial de las exportaciones en frutas y hortalizas y que vendería la misma cantidad que Italia, Francia, Bélgica, Holanda y Alemania juntas (García y Moltó, 2020).

Durante estas cuatro décadas, la tendencia ha sido constante. Los cítricos han ido bajando su proporción en la exportación global y el resto de las frutas y hortalizas, subiendo. Del 70 % en los años 70, al 62 % en los 80 y al 50 % en los 90; en 1997, las hortalizas las superaron en porcentaje y en 2016, las frutas. En la actualidad, los cítricos representan el 26 % en volumen y algo menos en valor. Ahora, las hortalizas son el grupo líder con un 45 % y las frutas no cítricas les siguen con un 29 % (Cajamar, 2020).

- Las principales empresas cítricas

Una de las empresas líderes en cítricos en España es Citri&Co (o Cítrico Global). La familia Martinavarro, la familia Garavilla y el equipo directivo de la onubense Rio Tinto integraron sus negocios en nueva sociedad denominada Cítrico Global, junto con la entrada de la empresa de capital riesgo Miura (A. C. A., 2017).

Dispone de más de 10 000 ha de cítricos (además de fruta de hueso, frutos rojos y uva). Solamente de cítricos producen más de 500 000 toneladas anuales y disponen de plantas de empaquetado y tratamiento en Huelva, Castellón y Valencia (A. C. A., 2017). Como decíamos, Cítrico Global es un conglomerado de empresas entre las que destacan Martinavarro y Rio Tinto Fruit. Martinavarro, por ella sola, ya es la empresa líder en cítricos frescos en Europa, con más de 300.000 toneladas de cítricos anuales, 7.000 ha y distribución a supermercados de más de 20 países.

Por lo que respecta a Rio Tinto, esta empresa tiene en Huelva 1 200 hectáreas en cultivo (800 en ecológico). Rio Tinto Fruit fue fundada en 1989 por el valenciano Carlos Morera, que sigue siendo su director general, y cuenta con el apoyo financiero de la familia Garavilla, propietaria de las conservas gallegas Isabel y Cuca¹⁴.

El tercer gran grupo controlado bajo la marca Citri&Co es la empresa cítrica marroquí Sunpack, radicada en Agadir y que cuenta con extensos campos de cítricos.

Miura es una firma financiera con sede en Barcelona que gestiona activos por un total de 300 millones de euros.

La revista Forbes, en su última clasificación, incluyó por primera vez a la familia Martinavarro dentro las mayores fortunas españolas, con una valoración de su patrimonio neto de 300 millones de euros. Veamos algunos detalles de esta poderosa familia que ha cimentado su fortuna gracias al imperio cítrico.

14 <https://bit.ly/3SKqS6j>

3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

Según la información recogida por Romero (2018) para *El Confidencial*, Joaquín Ballester Martinavarro es dueño, CEO y director general de Grupo Alimentario Citrus (GAC), uno de los mayores grupos envasadores de ensaladas de España, proveedor de Mercadona a través de su marca Verdifresh. La matriz también es propietaria de Alnut, que fabrica productos de alimentación infantil bajo la marca Hacendado para Mercadona y de Byba para el mercado internacional en el Reino Unido o Estados Unidos. GAC factura más de 240 millones al año.

Otra rama de la familia, la Martinavarro Ferrer, tiene participaciones en más de veinte sociedades repartidas por España, Reino Unido y Estados Unidos (Delaware), que abarcan desde el negocio naranjero clásico al financiero, el inmobiliario o el hotelero, como, por ejemplo, la participación en el macroproyecto urbanístico sobre los terrenos del antiguo circuito de Fórmula 1 de Valencia.

Como es habitual en estos casos, la familia Martinavarro constituyó una estructura *offshore* para canalizar operaciones en paraísos fiscales. Tal como reveló *El Confidencial*, a partir de la investigación de los llamados *paradise papers*, constituyeron en 2001 una estructura trust con domicilio en las Islas Caimán y sociedades en las Islas Vírgenes británicas para canalizar inversiones en fondos¹⁵.

Todo esto refleja que, cuando hablamos de la producción cítrica estatal, no tenemos que imaginarnos a pequeños agricultores del levante español en explotaciones familiares que intentan sobrevivir como buenamente pueden vendiendo naranjas y limones en los mercados europeos. Estamos hablando de auténticos entramados macroempresariales que suponen un importante nodo de poder económico y político.

Por detrás de la empresa Cítrico Global se encuentra la murciana AMC Group, con 2 700 hectáreas de cítricos, aunque, en su caso, su negocio abarca otras variedades hortofrutícolas. AMC Group está dividido en dos holdings: AM Fresh y AMC Natural Drinks. Esta segunda es líder europeo en desarrollo, producción y comercia-

lización de zumos de frutas refrigerados, otras bebidas vegetales, yogures líquidos, sopas y cremas, cafés fríos o kombuchas. Propiedad de la familia Muñoz, es la tercera empresa española de alimentación en ventas internacionales y está presente en más de 50 países.

Algo más alejadas de estas, encontraríamos a la cooperativa de segundo grado Anecoop o la germano-valenciana Sanlucar Fruit. Anecoop tiene su sede en Valencia y la forman 71 cooperativas y empresas socias, exportan a 85 países y comercializan 845 410 toneladas de frutas, entre las que destacan 302 000 toneladas de naranjas.

► Algo no encaja en los mapas

Si observamos el mapamundi del comercio de las frutas y hortalizas (Figuras 3 y 4), no tardaremos en darnos cuenta de que tiene un aspecto curioso. Los flujos se dirigen desde México hacia EE. UU. y Canadá, de China hacia Japón, de la India y Egipto al Medio Oriente y de Marruecos a Europa. Antes hemos dicho que el Estado español es uno de los principales exportadores de este tipo de alimentos, y es cierto, básicamente hacia Europa, en clara competencia con Marruecos. Pero, si pensamos en el tipo de países (a nivel de renta media o de características laborales y condiciones de trabajo) que son México, India, China o Marruecos, y luego pensamos en el Estado español, veremos que, en principio, hay algo que no cuadra. ¿Cómo pueden competir los invernaderos de Almería o los campos de fresa en Huelva y los de melocotoneros en Lleida con este tipo de países? En calidad, se diría. Sin entrar a fondo en la validez del argumento, lo que está claro es que no puede ser suficiente como para sostener los gigantescos volúmenes de exportación que realizan estas zonas.

Seguramente, la respuesta la encontremos en los costes salariales y de mano de obra que, aun siendo distintos, tienden a la convergencia. Es decir, se trata de que las personas que van a trabajar en las plataformas agroexportadoras del Estado traigan con ellas su precariedad laboral de origen.

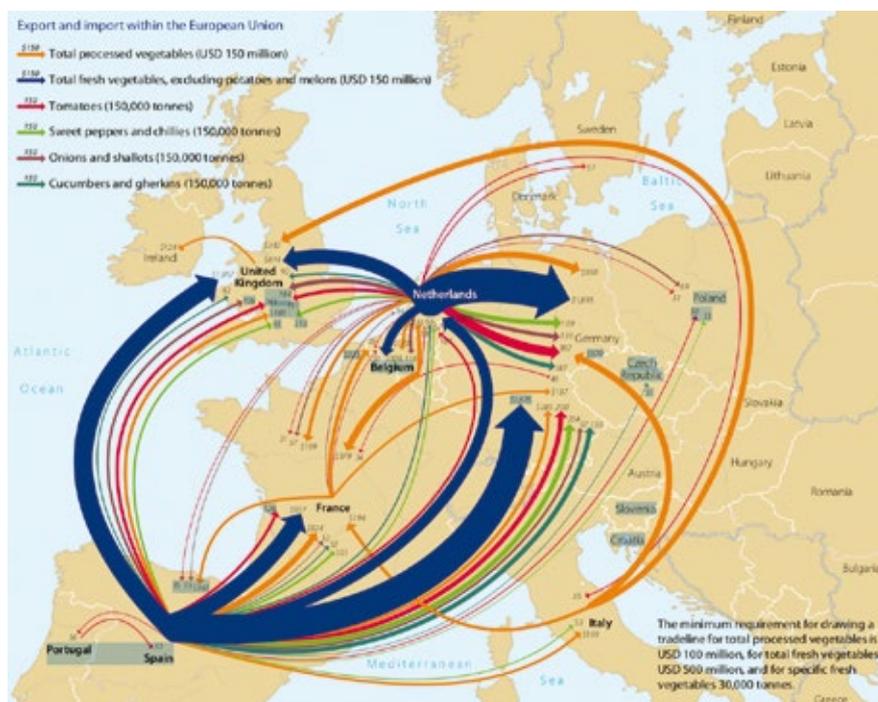
15 <https://bit.ly/3SD5Nul>

FIGURA 4. Mapamundi del comercio de frutas y hortalizas (general)



Fuente: <https://bit.ly/3fZ8Kaq>

FIGURA 5. Mapa europeo del comercio de frutas y hortalizas (centrado)



Fuente: <https://bit.ly/3Cti3Xs>

► La imperiosa necesidad de explotar laboralmente

Alcarràs es una famosa y exitosa película que tiene como fondo la producción intensiva de melocotones. Independientemente de su mayor o menor valor cinematográfico, ejemplifica a la perfección la mirada deformada que se tiene de la producción agrícola de fruta de exportación y la desaparición de la realidad. Lo que Guy Debord llamaba la «sociedad del espectáculo».

En la película se muestra a una familia de terratenientes agrícolas que disponen de diversas hectáreas dedicadas al monocultivo intensivo de melocotones. Si fuera una explotación estándar, podríamos decir, además, que su destino es la exportación. Se presentan diversos conflictos, pero hay uno que no aparece. Si nos fijamos bien, entre los frutales, como espectros oscuros, vemos pasar de manera muy difuminada, a las personas migrantes que recogen la fruta. La auténtica protagonista del éxito agroexportador de los melocotones, que permite que las explotaciones como las de la familia protagonista tengan un buen nivel, es la mano de obra precarizada y vulnerable.

La asociación Fruita amb justícia social nos comunicó que el equipo de producción de la película contactó con ella para «retratar lo más fielmente posible el sector del melocotón leridano». Dedicaron mucho tiempo a las responsables de la película con la idea de mostrarles la realidad de lo que significa este monocultivo exportador. Cuando vieron el largometraje, el resultado final fue, cuanto menos, descorazonador.

La migración que sostiene el sector frutícola aparece en dos ocasiones. La primera, como cliché del buen salvaje, cuando uno de ellos le muestra a la hija protagonista cómo enterrar o dar sepultura a un animal que ha muerto entre los árboles. Se trata de reforzar la imagen occidental de la conexión «especial» que tienen las tribus primitivas con la tierra y la muerte y el ciclo de la vida. La segunda aparición tiene más interés. El propietario de la explotación se dirige a la plaza del pueblo donde se agrupan los migrantes y señala a los que quiere. Tú, tú, tú y tú. Y los sube a la furgoneta. Una estampa que podría

haberse producido perfectamente en el siglo XIX en una explotación negrera de caña de azúcar en Santo Domingo, con, básicamente, los mismos protagonistas.

La integración del sector agroalimentario en las redes globales agroalimentarias ha sido una de las principales estrategias de desarrollo en algunas regiones del Estado. Esto ha conllevado un profundo proceso de reestructuración institucional, productiva y social en el que han colaborado numerosos actores económicos y políticos. Sin ese concordato habría sido imposible crear el modelo actual basado en la especialización productiva de productos con bajo valor añadido, intensivos en mano de obra, dependientes de mercados externos y con unas relaciones de trabajo caracterizadas por una fuerte precariedad.

Para garantizar la competitividad de los productos agrícolas en los mercados globales, las empresas del sector, con el apoyo de las instituciones públicas, han promovido la implantación de una norma de empleo basada en la informalidad, la elevada estacionalidad, la flexibilización del tiempo de trabajo, el alargamiento de las jornadas y los bajos salarios. Dicho de otra manera, la agricultura intensiva de exportación ha basado su competitividad en la presión constante a la baja de los costes laborales, que es la manera elegante de decir una política constante de explotación laboral y, más allá de los aspectos laborales, de explotación humana. Es más, podríamos afirmar que la agricultura intensiva de exportación depende de la existencia de una población socioeconómicamente vulnerable, reproducida de manera permanente, que permanezca en los campos para responder, rápida y disciplinadamente, a las necesidades del capitalismo agrario.

Así, el progresivo desarrollo de la agricultura intensiva provocó la necesidad de contratar mano de obra más allá de la familiar, y se inició un proceso de salarización. Inicialmente, la mano de obra temporera fue autóctona, pero en seguida se produjo un trasvase de esta a otros sectores económicos. Empezó entonces una búsqueda, ininterrumpida, de movilización de las categorías sociales más vulnerables, que continúa hoy en día. Las distintas normativas y legislaciones que han ido regulando los flujos migratorios y sus condiciones han sido el andamia-



je regulatorio que ha acompañado e impulsado el proceso de internacionalización del monocultivo hortofrutícola. Las galeras de los barcos, la sociedad de los *morlocks* y de los *elois*, los subhumanos de las frutas y hortalizas de exportación. La pieza tan invisible como imprescindible.

- **La búsqueda del grupo social vulnerable**

Durante la década de los ochenta, España era el país europeo con mayor número de personas temporeras. Tabares (1999) cifra en 600 000 las familias españolas que se desplazaban por nuestra geografía para atender las campañas de la hostelería o la recolección agraria, o bien a Francia y Suiza con contratos temporales para la vendimia, la construcción o la hostelería¹⁶.

Este tipo de situaciones (explotación laboral) tiende a existir en un equilibrio precario entre quien explota y quien no quiere ser explotado, por lo que se inicia, un tiempo después de su nacimiento, un ciclo de conflictividad social y laboral. Y eso ocurrió también en este caso. Si tomamos como ejemplo lo que pasó en la Región de Murcia, vemos como, durante las primeras etapas de la construcción del complejo agroexportador, empezaron a aflorar ciertas demandas laborales mínimas como la existencia de un contrato, la determinación del salario o la inclusión en el mismo de prestaciones que en otros sectores industriales estaban reconocidas, como el cobro de las vacaciones y de las pagas extraordinarias o la obtención del derecho al seguro de desempleo. Como mencionábamos anteriormente, el trabajo sin contrato y, por tanto, sin cotización para la Seguridad Social, era una práctica muy extendida en el sector, que tradicionalmente ha presentado altos niveles de economía sumergida. Esto suponía que las personas trabajadoras, en

16 <https://bit.ly/3M7oC6L>

3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

especial las mujeres, no tenían derecho a prestaciones sociales por enfermedad, desempleo o jubilación.

Con la negociación colectiva y con las movilizaciones, el sindicalismo trataba de influir sobre las formas de reclutamiento y, de este modo, contener las estrategias empresariales de vulneración de derechos sociales y laborales (Gadea et al, 2015)¹⁷.

Pasaron los años y el Estado español entró el mercado único de la UE (año 1993), y eso provocó un auténtico terremoto en el sector agroexportador español. Por un lado, la entrada en la UE ofrecía una oportunidad de mercado que, hasta ese momento, era inexistente (aunque también obligaba a ajustar más y más los costes de producción a causa de la nueva competencia). Por otro, la masa trabajadora en condiciones de ser explotada varió: empezó el reclutamiento de personas trabajadoras extranjeras procedentes de los flujos migratorios (tanto de dentro de la UE como de fuera). Estos flujos, que se iniciaron en los 90, eclosionarían en los 2000. La posibilidad de recurrir a personas trabajadoras extranjeras para sustituir a nacionales permitió al empresariado, además de mejorar la competitividad, contener y debilitar el movimiento sindical de la región. Había un nuevo grupo vulnerable a quien contratar y el «esto es lo que hay, lo tomas o lo dejas» volvió a circular entre las bocas del empresariado y las orejas de las personas temporeras nacionales.

De trabajadores autóctonos pobres a trabajadores pobres extranjeros, de población extranjera subsahariana a población del este de Europa, de población del este a población marroquí, de hombres a mujeres, de polacas a senegalesas, de senegalesas a marroquíes. Como en las cintas de las cajas de un supermercado, se va colocando la población más vulnerable del momento, se compra a precio de saldo, se usa y se tira, para volver a reponerla con la siguiente generación vulnerable. El ciclo de la vida. Su vulnerabilidad, derivada en gran parte de los mecanismos políticos y empresariales que la han construido como persona trabajadora y complemento de las clases sociales situadas inmediatamente por encima de

ellas (se subirá el escalón y se recurrirá a ellas cuando sea imposible obtener la mano de obra más vulnerable), las ha condenado a insertarse el engranaje de las subvidas, aquellas que tienen, blindadas por normativa, unos derechos inferiores al resto de los seres mortales del territorio en cuestión. Unas vidas frágiles para un capitalismo alimentario igualmente frágil.

Tomando de nuevo el ejemplo de la Región de Murcia, se pasó de las bolsas tradicionales de jornaleros y jornaleras del sur de España en los años 70 e inicio de los 80, que se reclutaban a través de procesos de movilidad itinerante y de migraciones internas, a marroquíes a mediados de los 80, para saltar en los años 90 a los que provenían de Ecuador, cuyo número era creciente a causa del aumento de las migraciones internacionales. Para ese entonces, la mano de obra marroquí había empezado a reivindicar mejoras laborales, con lo que la amenaza ecuatoriana sirvió, además, como elemento disciplinario (Gadea et al., 2015). A principios de la década de los 2000 fueron las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos quienes participaron en los movimientos de «encierros de sin papeles» en diferentes partes de la Región de Murcia como protesta a la ley de extranjería y a las condiciones de trabajo del sector. ¿Resultado? Fuera ecuatorianos. ¿A quién tenemos por aquí en situación de desesperación total? Y así, en un perpetuum mobile de vulnerables a más vulnerables: si empezaban a organizarse, a quejarse o a exigir sus derechos, se echaba a ese grupo y se iba a buscar al siguiente vulnerable. El ciclo de la vida del modelo agroexportador.

La precarización humana y laboral de la que hablamos, aunque ha ido adoptando formas distintas a lo largo de los años, nunca ha dejado de ser la seña de identidad del sector. Estas condiciones son el resultado de un conflictivo proceso de construcción política y social del mercado de trabajo agrícola. Lo más llamativo de este proceso ha sido el aprovechamiento, cuando no la creación, consolidación y explotación, de grupos sociales vulnerables como necesidad estructural para acoplarse exitosamente en la red global de la producción agroalimentaria (Moliner, 2020), un proceso que no ha estado exento de conflictos (De Castro, Moraes y Cutillas, 2017).

17 <https://bit.ly/3fJvrvk>

● Las leyes de segregación laboral

El apartheid laboral (mano de obra subordinada y con menos derechos que el resto) siempre ha contado con cobertura legal. Si se observan las distintas leyes de extranjería bajo el prisma de las necesidades empresariales del sector agroexportador, se entienden muchas cosas. La política de extranjería y la gestión empresarial han ido siempre de la mano, bailando un vals ininterrumpido hasta el día de hoy. No solo eso, esa misma legislación de extranjería contribuye a reforzar la vulnerabilidad de los trabajadores extranjeros vinculando su estabilidad jurídica a su situación laboral, ya que la concesión de permisos de residencia está ligada a la posesión de un contrato laboral, lo cual empuja a este grupo social a aceptar situaciones laborales altamente precarias con la esperanza de obtener los deseados permisos.

La contratación de mano de obra vulnerable y migrante en la agroexportación estatal se ha estado realizando a través de dos grandes mecanismos. El primero es el de la contratación en origen (GECCO), que es la mayoritaria en algunos sectores como el de la fresa y demás frutos rojos de la región de Huelva. El segundo es la contratación de mano de obra extranjera que ya está dentro de las fronteras del Estado. Parte de esta mano de obra está regularizada; otra parte, no.

La captura laboral en mercado exterior (la contratación en origen)

Un claro ejemplo del armazón legal que sustenta la explotación laboral de las personas migrantes la encontramos en los llamados cupos. En 1991 se aprobó una proposición no de ley relativa a la situación de los extranjeros en el Estado español, que regulaba «la canalización y organización de los flujos de inmigración legal en función de las necesidades de mano de obra de la economía española y de la capacidad de absorción de nuestra sociedad». Así se dio inicio a la política de cupos o contingentes, adoptada a partir de 1993 por el Consejo de Ministros y vigente a día de hoy, aunque con algunos cambios. Se basa en la fijación anual de unas cantidades (cupos) de personas trabajadoras extranjeras no comunitarias a las que se les permite entrar en España

para trabajar, al considerar que la situación nacional de empleo no puede cubrir determinadas vacantes. Esta política de ir a buscar personas trabajadoras vulnerables a sus países de origen, traerlas, que trabajen y luego devolverlas, se ha ido armando legalmente en diversas fases, desde la inicial de 1993 hasta la última modificación del año 2009.

El sistema no es nuevo. Se parece mucho al esquema de «asientos de negros» que puso en marcha la Corona española durante el siglo XVI. Las colonias americanas necesitaban mano de obra, sobre todo para las plantaciones agrícolas agroexportadoras, debido a que la población local había sido eliminada por diferentes vías. Se ideó entonces la contratación, en origen, de personas esclavas africanas para trasladarlas a las explotaciones americanas. De ello se encargaban particulares que obtenían el permiso (el asiento) por parte de las autoridades españolas para capturar la cantidad de población necesaria y enviarla, de manera «legal» (también existía el esclavismo ilegal) a las haciendas caribeñas. Así, por ejemplo, Felipe V decidió conceder el asiento a la Real Compañía Francesa de Guinea, vinculada económicamente a su abuelo Luis XIV. El asiento estipulaba que dicha compañía debía introducir en América unos 42 000 esclavos durante diez años. El sistema se utilizó durante siglos.

Los flujos migratorios cambian, las miles de personas que son obligadas a dejar sus casas para buscarse la vida en otro país varían. Las leyes que pretenden captar a esa nueva vulnerabilidad deben adecuarse a esa realidad, y eso ha estado pasando en el Estado español. Podemos poner el ejemplo de la modificación de la ley de extranjería del año 2003, que tuvo como uno de sus objetivos reorientar los cupos hacia los países con los que el Estado español ha firmado acuerdos sobre regulación de flujos migratorios. Los acuerdos actuales están suscritos con Colombia, Ecuador, República Dominicana, Mauritania, Marruecos y Ucrania¹⁸. La normativa clasifica estos países de carácter «preferente», lo cual facilita que la mayor

18 <https://bit.ly/3C9kiPS>

3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

parte de las ofertas laborales se dirijan a ellos, ya que los convenios suscritos incluyen el compromiso, para las autoridades de estos países, de organizar el proceso de preselección de las personas trabajadoras, de ahí que los empresarios frutícolas tengan mayores facilidades para llevar a cabo la selección de las personas temporeras que desean contratar.

Como hemos indicado anteriormente, la última reforma de la ley de extranjería fue en 2009 (Ley orgánica 2/2009) y, desde entonces, el procedimiento para reclutar personas temporeras extranjeras que no se encuentran en el Estado español ha pasado a denominarse «gestión colectiva de contrataciones en origen» (GECCO).

Este procedimiento proporciona a las explotaciones frutícolas la mano de obra necesaria para las actividades de temporada a través de la autorización de residencia temporal. Por su parte, la persona trabajadora debe cumplir con el «compromiso de retorno» a su país de origen tras finalizar la relación laboral. La acreditación del regreso, además del cumplimiento del resto de obligaciones laborales, la facultará para cubrir otras posibles ofertas de empleo que se generen en la misma actividad, esta vez mediante una oferta nominativa. Por contra, el incumplimiento de esta obligación podrá ser causa de denegación de ulteriores solicitudes de autorizaciones para trabajar, durante los tres años siguientes al término de la autorización concedida¹⁹.

Lo interesante de todo esto es ver, además de cómo se coordinan las leyes de extranjería y los intereses agroexportadores, la constatación de la creación de un mercado laboral diferenciado, un subgrupo social —legalmente creado— con menos derechos que el resto de la población. Se crea así un mercado laboral que se regula de manera diferenciada respecto al resto del mercado laboral.

Situación actual de la captura laboral offshore

Con sus prácticamente 7.000 hectáreas de cultivo, en Huelva se cultiva el 95 % de toda la fresa que se produce en el Estado. La patronal fresera estima que se necesitan unos 100 000 puestos de trabajo cada campaña. Las mujeres son el centro de las campañas, ya que suponen el 80 % del total de la plantilla de enero a junio, y son devueltas después a su país de origen. De esas 100 000 personas que cada año trabajan en las campañas de la fresa, la frambuesa o el arándano, unas 40.000 cuentan con nacionalidad española, 26.000 proceden de Rumanía, otras 15.000 tienen origen subsahariano y unas 14.000 son de Marruecos. Como decíamos, casi todas son mujeres. El medio La Información titulaba así el inicio de la campaña fresera onubense: «La fresa, un “botín” de mil millones en manos de 14.000 mujeres marroquíes²⁰».

Quizás no seamos conscientes de que cada año se produce entre Marruecos y Huelva uno de los mayores movimientos migratorios de mujeres que podamos imaginar. Durante días y días, ferris repletos de mujeres marroquíes desembarcan en Algeciras procedentes de Tánger. El sector fresero se afana en cantar a los cuatro vientos las bondades de este tipo de contratación y el poco menos que gran favor que están haciendo a estas pobres y desdichadas mujeres. En la noticia mencionada, nos encontramos algunos testimonios:

«Milouda, 32 años, ya ha venido varios años a trabajar en la campaña de la fresa en España, y asegura que “en Marruecos no hay trabajo y en el que hay se paga mucho menos que en España. Aquí, aunque el trabajo es duro, estamos mejor pagadas y así, con este dinero, puedo mantener a mi familia en Marruecos” [Milouda tiene tres hijos y un esposo sin empleo].

A pesar de que se venda como un sistema de migración regulada y ética, en realidad encontramos el esquema: población vulnerable, reclutada en sus países, explotada en el nuestro y devuelta una vez ha generado el benefi-

19 <https://bit.ly/3fMWb1B>

20 <https://bit.ly/3RFOMi7>



cio empresarial. Miles de mujeres son reclutadas — después de un proceso de selección más que cuestionable—, transportadas y luego, distribuidas en las diferentes explotaciones de la zona para, finalmente, regresarlas.

Aunque profundizaremos en ello más adelante, la conformación de un espacio laboral segmentado por etnia y género se concreta ya en el mismo mecanismo de contratación en origen. El hecho de que las personas contratadas sean mujeres marroquíes no es, obviamente, casual. Tampoco que tengan que ser de una determinada edad o con descendencia a su cargo. En concreto, se contrata básicamente a mujeres menores de 40 años, casadas y con hijos o hijas menores de 14 años a su cargo. También prima que sean mujeres divorciadas o viudas. Los criterios exigidos para ser seleccionadas son básicamente cuatro: que sean mujeres; que tengan experiencia en el trabajo en el campo (para evitar así que lleguen universitarias procedentes de núcleos urbanos, como

ocurrió los primeros años con los contratos realizados en Polonia); que tengan un aspecto físico que se ajuste a las condiciones de trabajo (que no sean muy gruesas y sean ágiles) y, finalmente, que no sean muy jóvenes y tengan cargas familiares.

En el imaginario del empresario, estos perfiles son menos combativos y más sumisos a la explotación laboral, y la existencia de hijos o hijas aseguran, por un lado, que aguanten más vulneraciones y por otro, que regresen a sus países cuando finalice el período de explotación. Parece claro que la cláusula «con hijos o hijas menores a su cargo» tiene como objetivo principal evitar la fuga durante la vigencia o al final del contrato.

Las contrataciones para la recogida de la fresa en Huelva se realizan en Marruecos a través de la Agencia Nacional de Empleo Marroquí (Anapec) gracias a un acuerdo de contratación firmado entre España y Marruecos. El pro-

3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

ceso de selección dura tres días y suele realizarse a mediados de enero en varias ciudades de Marruecos. Una delegación de la patronal de la fresa viaja hasta allí para realizar las entrevistas. Una delegación del Ministerio de Trabajo de la embajada española está presente, pero no interviene. Las mujeres llegan a trabajar en dos contingentes, uno a principio de la temporada en febrero y otro a mediados de la temporada en abril. Hacia finales de mayo o principios de junio, la recogida de la fresa ha terminado. La recogida de frutos rojos se prolonga hasta mediados de julio. Las condiciones que se ofrecen son un contrato con visado y derecho a la Seguridad Social. Que se cumplan las condiciones del contrato ya es otra cosa. El acuerdo incluye que deben ser alojadas por el propietario de la finca, pero no especifica qué condiciones deben reunir las viviendas²¹.

Las personas contratadas son mujeres pobres que se ven obligadas a trabajar para mantener a sus familias. Las investigaciones sobre el terreno han demostrado que provienen de entornos empobrecidos, a menudo analfabetos o con poca educación; la mayor parte de ellas se encuentran en situaciones familiares complejas con hijos o hijas dependientes (viudas, divorciadas o madres solteras)^{22,23}.

Pocas frases pueden resultar tan ilustrativas como la de uno de los funcionarios de Anapec encargado de las contrataciones en origen:

«Cuanto más criterios se acumulen, mejor. Por ejemplo, preferimos una mujer con tres hijos a una mujer con un hijo. También hay doble criterio: niños menores de 14 años, porque a partir de los 15 años el niño puede trabajar. Tomamos las regiones afectadas por desastres como una prioridad: elegimos de acuerdo con el mapa de pobreza. Pero son los gobernadores los que tienen la última palabra. Es el gobernador quien elige las comunidades²⁴.»

¿Cómo encaja todo este proceso de selección a la carta, entre miles de mujeres que se acumulan en largas filas en cada uno de los puntos de contratación, con las diferentes legislaciones laborales y de derechos humanos? ¿Cómo encaja en los diferentes capítulos de la Constitución española que se basan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y sus acuerdos derivados? Hablamos de aquel artículo 10, párrafo 2, que establece: «Las disposiciones relativas a los derechos y libertades fundamentales reconocidos por la Constitución se interpretarán de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España». ¿Cómo encaja en las regulaciones laborales y pactos europeos e internacionales diversos? Por ejemplo, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965), que España ratificó en 1968 y sobre la cual levantó las reservas en 1999. O la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada en 1979, que entró en vigor en 1981 y ratificada por España en 1983. O los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Lo veremos más adelante, pero avanzamos que hay algunos textos que el Estado español no ha firmado o ratificado y son importantes. Por ejemplo, el Convenio 143 sobre trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) de 1975 ni la Seguridad y Salud en el Convenio sobre agricultura de 2001, entre otros.

No hay que olvidar que estas opciones discriminatorias de contratación, además del aval estatal, también forman parte de la política de migración de seguridad europea y están vinculadas, por ejemplo, a diferentes programas financiados por la Unión Europea a través de subvenciones dirigidas a terceros países con el fin de garantizar una «mejor gestión» de los flujos migratorios.

21 <https://bit.ly/3rACexY>

22 <https://bit.ly/3STSe9I>

23 <https://bit.ly/3Cin6dA>

24 <https://bit.ly/3e6FgH8>

Organización de los espacios y formas de control que van más allá del trabajo

Así, las trabajadoras vienen con contratos de tres, seis y nueve meses y se desplazan en autobuses a los pueblos freseros, donde son alojadas en las casas que los empresarios han construido en las propias fincas. Se trata de casas pequeñas donde se alojan entre ocho y doce mujeres y que se encuentran aisladas de los pueblos. Por tanto, no existe una separación clara entre los espacios de trabajo y los espacios privados. Esto se refleja no solo en la medida en que las viviendas están en las fincas y el tiempo libre se pasa en ellas, sino también en cómo los mecanismos de control sobre el trabajo se prolongan al ámbito privado: en muchos casos, los empresarios hacen visitas a las casas de las mujeres, controlan quién entra y sale de las fincas, se las prohíbe que inviten a hombres y personas ajenas a las casas y el consumo de alcohol (con el argumento de que al día siguiente no rinden en el trabajo), y se les intenta controlar las salidas nocturnas. Es importante tener en cuenta que son normas *ad hoc* para las mujeres, no para los hombres²⁵.

Marruecos no es el único caso de contratación en origen o, como es llamada en otras ocasiones, de «migración circular». Recientemente, otro cupo de migrantes, en este caso procedentes de Honduras, ha pasado a formar parte del grupo de población puesta a disposición de la agroexportación española. Y hay que destacar que el caso hondureño es buena muestra de cómo las políticas migratorias, las laborales y las de exportación bailan al mismo son.

En diversas reuniones bilaterales entre los Gobiernos de Honduras y del España a mediados de 2022, se pactó ampliar el contingente de migrantes hondureños que son traídos a España para trabajar en la cosecha agrícola²⁶. Reuniones entre la cancillería de exteriores hondureña y su homólogo español, así como otras reuniones con la Secretaría de Estado de Migraciones de España,

lo acordaron «vista la buena experiencia de la prueba piloto»²⁷. Ello quiere decir, literalmente, que las personas hondureñas que han venido de momento a trabajar en la agroexportación española se han portado bien.

«[...] dado los buenos números de hondureñas y hondureños que han cumplido los requisitos, los tiempos de trabajo y que no han tenido problemas de ningún tipo, por lo que las empresas españolas beneficiadas han visto de manera muy positiva los resultados. La tasa de situaciones con alguna dificultad no llega ni al 2,8 por ciento del total, algo totalmente residual, demostrando la alta responsabilidad de la mano de obra hondureña.»²⁸

En una de las entrevistas realizadas a trabajadoras del sector de los frutos de Huelva se hizo referencia a la situación de estas trabajadoras del país centroamericano.

«El grupo de trabajadores hondureños, están en un grupo (de WhatsApp) junto con la embajada y el Ministerio de Trabajo de Honduras, para informarles de cualquier cosa por ahí e irles informando de todo. Pues si vierais el mensaje que envían poco antes de venir ellos a trabajar... le dicen que le van a pagar 40 €, cuando con 11 € menos de lo que tienen que cobrar, que puede que las viviendas no estén todas en las mismas condiciones; que habrá viviendas que estén bien y otras que no...»

«El ministerio hondureño les dice a los propios hondureños en el WhatsApp] que el trato no va a ser igual en todos lados, que lo mismo hay sitios en donde no les van a tratar bien; que aquí tenemos otra cultura y que se aguanten. Así ha pasado, que cuando han llegado, están todos flipando y súper cabreados. Me dicen el otro día “es que encima, nosotros vemos que a la gente que tiene aquí son gente que la mayoría no sabe ni leer ni escribir y se aprovechan de ellos” y los empresarios se creían que como veníamos de Honduras no sabemos ni leer ni escribir» [Jornaleras en lucha].

25 <https://bit.ly/3fK2DXn>

26 <https://bit.ly/3EgB6ah>
<https://bit.ly/3fPbS8Q>

27 <https://bit.ly/3fJVI62>

28 <https://bit.ly/3V25MBY>

Como decimos, este pacto Honduras-España, en realidad, forma parte de una macropolítica migratoria que tiene a EE. UU. como epicentro. Y, es que, esa ampliación de la migración circular se refrendó en la pasada Cumbre de las Américas en Los Ángeles, donde el presidente de Estados Unidos, Joe Biden, destacó la necesidad de «rebajar la tensión de la frontera sur» enviando migrantes centroamericanos a otros países, entre ellos, España²⁹.

La captura laboral en el mercado interior

Además de ir a buscar la mano de obra vulnerable a sus países de origen, también se puede encontrar dentro de nuestras fronteras. La mayor parte de esta es extranjera (personas que no han nacido en el Estado) y un número significativo está en situación de irregularidad.

Se habla de persona ilegal, irregular o sin papeles para referirse a aquellas que están y viven en el Estado, pero que han accedido a él sin la autorización legal requerida o que, habiendo entrado legalmente, carecen de la autorización pertinente para permanecer en él. Por su misma naturaleza, resulta difícil cuantificar la cantidad de personas a las que se les ha negado regularizar su situación en el Estado; aun así, se calcula que el número de inmigrantes que residían de manera irregular en el Estado español en el año 2020 era de entre 390.000 y 470.000 personas³⁰. Cuatro de cada cinco inmigrantes sin papeles tienen menos de 40 años. Siete de cada diez inmigrantes irregulares varones está por debajo de los 30 años. Las mujeres son mayoritarias en la población inmigrante irregular de nuestro país.

Las personas que residen en el Estado español de forma irregular pueden, en teoría, regularizar su situación principalmente a través del arraigo social, el arraigo laboral, el arraigo familiar y la tarjeta de residencia de familiar de ciudadano de la Unión.

Para el laboral, es necesario haber permanecido en el Estado español al menos dos años y poder acreditar una

relación laboral de duración no inferior a seis meses. Entre los requisitos³¹, hay que «carecer de antecedentes penales en España y en sus países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español o no encontrarse bajo el compromiso de no retorno a España que el extranjero haya asumido al retornar voluntariamente a su país de origen» (es decir, los contratos en origen, por ejemplo).

El arraigo social se puede solicitar demostrando la permanencia continuada en territorio español durante un período mínimo de tres años, presentando un informe de inserción social, una oferta de empleo de un año a jornada completa, el certificado de antecedentes penales del país de origen y no tener antecedentes penales en España.

El principal caladero empresarial para obtener la mano de obra vulnerable necesaria se encuentra entre este grupo de población y entre la población extranjera con permiso de residencia legal.

De los prácticamente 1,5 millones de contratos registrados a personas trabajadoras extranjeras en el Estado, el 32 % corresponden al sector agrario. Lo que nos marca que es la principal fuente de mano de obra para la agroexportación es cuando observamos ese mismo porcentaje a nivel provincial. Así, en Huelva representan el 89 % de todos los contratos a personas extranjeras; en Murcia, el 82 %; en Almería, el 62 %, o en Lleida, el 51 % (la media de contratos agrarios a personas extranjeras en Catalunya es del 8,4 %). La contratación extranjera está, por tanto, claramente sobrerrepresentada en determinados sectores y regiones. Y ello, más allá de la naturaleza de temporalidad de ciertas actividades agrícolas, tiene mucho que ver con las condiciones que se ofrecen y con quién está dispuesto a aceptarlas.

La misma situación la encontramos si observamos el porcentaje de altas registradas a personas extranjeras en la Seguridad Social que provienen del régimen especial agrario en cada provincia: Huelva, el 81 % del total; Almería, el 55 %; Murcia, el 52 %, y Lleida, el 22 %.

29 <https://bit.ly/3RJRpkz>

30 <https://bit.ly/3CDqTn7>

31 <https://bit.ly/3ryw5lL>

Tipos de contratos para gente nacional y para gente extranjera

«Hay (como) tres bloques: la gente de los pueblos, que es más o menos el 50-52 % del total de la gente de la campaña, de las cien mil personas que más o menos trabajan la campaña; la gente migrante con contrato en origen que vienen desde Marruecos y que este año han venido también de Ecuador y Honduras en la experiencia piloto, y por otro lado, la gente migrante: la que vive aquí, que entra dentro del grupo los pueblos, que ya tienen sus papeles y están integrados; pero están en los asentamientos chabolistas. Y en los asentamientos chabolistas los hay con papeles y sin papeles, que ese es ya como el último eslabón de la cadena» [Jornaleras en lucha].

Migración

«Aquí hay gente africana que trabaja todo el verano y casi que no tiene para comer, y trabaja recogiendo alimentos, que eso creo que es la gran paradoja. El racismo se destila en toda la campaña (a nivel estructural) y luego hay casos directos de racismo. Nosotros hemos puesto muchas denuncias porque, por ejemplo, hay pueblos que no permiten la entrada de migrantes en los bares, alcaldes que nunca sabes si trabajan como alcaldes o como empresarios, que no facilitan ningún tipo de estructura o acogida de estas comunidades, que fundamentalmente son árabes o subsaharianas. Casos de insultos constantes en algunas empresas, el lenguaje. Luego, gente que trabaja sin documentación, que están un mes, dos meses y no les pagan, y cuando van a reclamar, les dicen: oye mira no te voy a pagar, no te conozco de nada, denúnciame si quieres, vas a acabar en un CIE, deportado, y a mí no me va a pasar nada. Aquí es donde opera de la manera más cruel la ley de extranjería» [Fruita amb justicia social].

● El papel de las ETT

Como hemos visto en la primera parte del estudio, existe un actor clave para entender la situación de contratación agroexportadora de mano de obra vulnerable, y no es otro que las empresas de trabajo temporal (ETT), que han encontrado en el sector agrario una fuente de negocio cada vez más interesante. Las ETT tienen ya una larga experiencia en especular con la mano de obra y están poniendo todo su *know-how* al servicio de las explotaciones hortofrutícolas. En regiones como Murcia, el 80 % de los contratos en el campo se realizan ya a través de ETT³². Un fenómeno parecido ocurre en el mar de plástico almeriense o en la zona de Lleida. De nuevo, igual que las sucesivas leyes de extranjería, han ido construyendo el andamiaje legal sobre el que se sustenta la vulneración laboral, también la reforma laboral de 2012 forma parte del esqueleto sobre el que se asienta la desigualdad.

Así, la incorporación a las campañas agroexportadoras de las personas trabajadoras extranjeras residentes en el país se produce en el contexto de esa reforma del mercado laboral. La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral regula, en el capítulo primero, que las empresas de trabajo temporal podrán actuar como agencias de colocación, para lo cual deberán obtener autorización previa. Según el preámbulo de la ley, «las Empresas de Trabajo Temporal se han revelado como un potente agente dinamizador del mercado de trabajo. En la mayoría de los países de la Unión Europea, tales empresas operan como agencias de colocación y desde las instituciones comunitarias se viene subrayando que las mismas contribuyen a la creación de puestos de trabajo y a la participación e inserción de trabajadores en el mercado de trabajo». En realidad, a través de esa reforma, se asiste a la articulación jurídica de la mercantilización y privatización del empleo y la consideración del desempleo como un hecho privado sometido a la lógica de la oferta y la demanda. Las ETT no juegan un papel inocuo en todo este entramado. Existen miles de denuncias de las situaciones abusivas pre-

32 <https://bit.ly/3RGT2xA>

3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

sentadas contra las ETT, por realizar fraude salarial, de cotización a la Seguridad Social o por aplicar condiciones laborales ilegales.

Las ETT ofrecen un modelo de gestión en las relaciones laborales muy diferente al que se produce mediante el contrato directo entre persona temporera y empresario. Así, en las contrataciones mediadas por las ETT, son estas las que pagan el salario a las personas que ellas mismas han contratado y son ellas también quienes formalizan las altas o bajas en la Seguridad Social. Las ETT, mediante un contrato de «puesta a disposición», ofrecen esta mano de obra al empresariado hortofrutícola, es decir, se la ceden temporalmente.

El número de personas temporeras atrapadas en la red ETT se ha multiplicado, ya que al empresariado le resulta mucho más cómodo contratar a través de ellas y desentenderse de todo. El resultado final son salarios aún más bajos y aún menos derechos laborales. Poco antes de que las campañas comiencen, muchas ETT se dan de alta como sociedades limitadas para volver a darse de baja tras la campaña; aparecen, explotan y desaparecen. Según la información ofrecida por El Salto (Martínez, 2018), los contratos que realizan las ETT operan en situación de fraude de ley, ya que ni se paga el salario del convenio ni se cotizan todos los días trabajados, además de que pagan habitualmente a destajo (es decir, por la cantidad de fruta u hortaliza recogida). Por si fuera poco, las jornadas son muy superiores a las máximas establecidas por ley y pueden despedir a la persona trabajadora sin problemas cuando lo consideren necesario y por la razón que sea debido a que estos contratos ETT se realizan por horas o por días, sin ningún tipo de estabilidad³³.

Se calcula que estos contratos ETT representan el 90 % de los nuevos contratos que se firman en el sector agrícola de zonas como la murciana. Ello supone más de 20 000 personas en el sector agrícola que estarían trabajando de forma irregular³⁴.

El papel preeminente de las ETT en la contratación laboral está actuando como propulsor, a la baja, de las condiciones laborales. La existencia de una subestructura entre el empresariado y la mano de obra, en una cadena de subcontrataciones similar a las matrioskas rusas, es un mecanismo archiconocido en los modelos agroexportadores más estudiados de otros países (desde la piña centroamericana a la palma indonesia, pasando por la soja en Paraguay), y sus consecuencias son nefastas, ya que la dilución de responsabilidades y la extrema complejización de contratos y formas de relación laboral abren las puertas a una vulneración cada vez mayor de derechos laborales.

Es más, podríamos decir que lo más importante de estas estrategias de externalización del reclutamiento laboral no es tanto la reducción de costes, que también, sino el incremento del control social que se permite alcanzar en el seno de la relación laboral.

«En Lleida ahora casi todo el mundo contrata a través de ETT. La Unió de Pagesos tiene un servicio de contrato con bolsa de trabajo, sus propios afiliados no utilizan la bolsa de trabajo, porque les obliga a contratar bajo los criterios del convenio laboral y a ofrecer alojamiento en caso de necesidad y transporte y agua y comida. Por esto, la mayoría de afiliados contratan a través de una ETT. Cuando hay un incumplimiento del convenio, no se hacen responsables porque ellos han buscado simplemente la empresa y la empresa me ha buscado los trabajadores. La ETT te dice yo no soy responsable, yo soy simplemente una mediadora y no es mi obligación dar alojamiento, etc. Entonces, las ETT son las que gestionan todos estos contratos. Pueden poner autobuses para llevar a la gente, que se los cobran. Nos hemos encontrado muchísimos casos en los que les regatean a cada nómina 1 € o 2 € que los trabajadores no reclaman nunca porque, si no, no les van a volver a llamar. Esto tú lo multiplicas por miles de contratos que hacen y es un montón de dinero» [Fruita amb justicia social].

«Hay grandes ETT que tienen la sede en Almería, en Huelva o en Valencia, y envían a la gente aquí. Luego, las ETT tienen manijeros propios a los que les dicen “necesito 100 trabajadores o 200”, por lo que es habitual ver

33 <https://bit.ly/2KKFxie>

34 <https://bit.ly/3T03bqj>

anuncios que buscan, porque ahí sí que opera inspección de trabajo cuando ponemos una denuncia en estos anuncios, cuando se publica y se busca, por ejemplo, por su lugar de origen: “necesito 100 personas búlgaras”, y en España es ilegal seleccionar por etnia, religión, etc. Es un manijero quien les coge los papeles y los lleva a la ETT y la ETT hace los contratos. Luego, hay gente que se dedica de manera ilegal y son como especies de ETT y la gente les paga dinero para que les consigan trabajo y papeles, y ahí el drama. Hay un elevado número que trabajan con papeles falsos, pero no tenemos números, y entonces son estos manijeros que se dedican a falsificar la documentación. Si hay una inspección de trabajo, quiere decir que son tres delitos a los que se enfrenta el trabajador: uno por estar irregular, que es administrativo, dos por usurpación de identidad y tres por falsificación de documentación pública. Tenemos compañeros en la propia plataforma que trabajan en así» [Fruita amb justicia social].

«Con las ETT hay que tener también cuidado. Las ETT, normalmente, quitan una cantidad del salario, se lo queda el manijero que ha buscado la cuadrilla. Normalmente, te quitan 1 € a cada uno de la cuadrilla por día» [Jornaleras en lucha].

«Las empresas (de fruta), para ahorrarse el jaleo de tener que buscar gente, contrata estas empresas (ETT) para que le busque a la gente, con manijero incluido. A veces, la propia ETT se lleva una parte proporcional de la venta del producto, o lo que sea. Esto, sobre todo, nos pasa en la (campana de la) naranja y en la aceituna, no en el fruto rojo. En la naranja y en la aceituna puede haber por la zona de Sevilla, por el Quema, el Guadiamar y demás, y también en Huelva en Lepe. La naranja está acaparada toda por las ETT y eso es una locura. Le pagan a la gente 50 céntimos la caja de naranjas. En teoría no se puede pagar a destajo, pero lo hacen. Y, como son todos inmigrantes que están en las chabolas, pues se aprovechan de ellos lo más grande.

»Si tú vas a los asentamientos, toda la gente está trabajando, pero esa gente no tiene contrato. La ETT busca la cuadrilla y ya está. No les da de alta. Hay veces que (los trabajadores) cogen papeles de otra gente para darse

de alta, o veces en las que incluso las mismas empresas venden los contratos, las ofertas de trabajo a los trabajadores para que puedan regularizar su situación. Cobran hasta 5 000 euros por estos contratos» [Jornaleras en lucha].

► Las condiciones de trabajo

Diversas misiones internacionales y de asociaciones en defensa de los derechos humanos han realizado numerosas visitas a las explotaciones hortofrutícolas y a los lugares donde habitan las personas temporeras. Una de ellas fue la del relator especial de las Naciones Unidas sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, Philip Alston, a Huelva, quien declaró que las condiciones de vida que vio allí «rivalizan con las peores que he visto en cualquier parte del mundo».

Sirva como ejemplo paradigmático el informe³⁵ realizado por la FIDH (Federación Internacional de Derechos Humanos)³⁶. En él se concluye que «los abusos de los derechos de las personas trabajadoras persisten de manera generalizada en las explotaciones. A ello contribuyen la demanda de flexibilidad del sector de la fresa, una mano de obra totalmente dependiente del empleador y un convenio colectivo poco protector. Las inspecciones laborales en el sector agrícola son inexistentes, en cualquier caso, muy insuficientes».

Algunos de los aspectos más destacables de explotación laboral sistematizados en el informe de la FIDH fueron:

1. Falta de remuneración mínima garantizada

El convenio colectivo del sector agrario en Huelva es poco protector: si bien garantiza un salario mínimo por día, no garantiza una retribución mínima durante la vigencia del contrato. Los días no trabajados no se pagan, pero tampoco pueden ser compensados por ningún seguro de desempleo, ya que el derecho al seguro de desempleo solo está garantizado después de 270 días hábiles.

35 <https://bit.ly/3egZdL8>

36 <https://www.fidh.org>

3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

Los días de lluvia en los que no se pueden cosechar las fresas también son días no remunerados. Además, dado que el empresariado agrícola trae más trabajadores que los que realmente necesita, los días no trabajados se van acumulando por distintas causas en la mayor parte de las personas trabajadoras.

Ninguna norma obliga al empleador a garantizar un tiempo mínimo de trabajo para la persona temporera. Así, es habitual que los empleadores penalicen a las personas trabajadoras que consideren más incómodas sin trabajo durante varios días seguidos.

2. Horas extra

Se constata que las horas extraordinarias nunca se pagan y cuando lo hacen, a la tarifa definida por el convenio colectivo.

3. Pago por el tiempo trabajado o por la cantidad de fresas recolectadas

Si bien el convenio colectivo establece que se paga a las personas trabajadoras en función del tiempo trabajado y no en función de las cantidades cosechadas, se confirma que los objetivos de cantidad de producto existen y que deben alcanzarse por día. A una de las personas empleadas se le asigna el control de la producción de cada recolector o recolectora: en caso de que resulte insuficiente, la persona puede ser sancionada con un día de paro forzoso durante el cual, evidentemente, no se le paga.

El trabajo deviene, entonces, en una suerte de concurso para llenar el mayor número posible de cajas y trabajar tantos días como sea posible, con la esperanza de mantener los puestos de trabajo.

4. Contribuciones sociales y Seguridad Social

El fraude a la Seguridad Social (notificación insuficiente del número de días trabajados) es numeroso. Además, si bien las personas trabajadoras temporeras extranjeras con permiso de residencia temporal cotizan al mismo nivel que las residentes en suelo español, en la práctica no se benefician de los derechos de prestación por desempleo (a partir de 270 días de cotización) ni de jubilación o maternidad.

Las temporeras y temporeros tienen que pagar una cantidad mensual por el seguro de vejez y desempleo, aunque el sistema está diseñado para que nunca puedan beneficiarse de él.

Más allá de los informes antes mencionados, el testimonio de las personas trabajadoras es cristalino respecto a las condiciones de trabajo. Presentamos aquí algunos extractos de las entrevistas realizadas a diferentes colectivos de personas trabajadoras.

La estructura empresarial

«Empezando por abajo del todo están las jornaleras y jornaleros; luego hay gente de mantenimiento, que están siempre encargados de mirar el invernadero y demás; la gente que echa los productos, los químicos, herbicidas y pesticidas, y los regadores. Luego, por arriba, están los manijeros de las cuadrillas; por encima, los encargados. Por encima de los encargados en empresas grandes hay un encargado principal. En algunas empresas hay unos controladores, que son los que vienen a controlar todos los días a las cuadrillas. Si llevas bien la fruta, bien; y si no la llevas bien, te ponen falta, y a la tercera. Y luego ya después por encima esta gente, pues los jefes» [Jornaleras en lucha].

El manijero

«El manijero es un (cargo) intermedio (antes del) encargado. De hecho, tu campaña siempre va a depender del manijero que te toque y de la listera. Listera es lo que me he llevado yo haciendo mucho tiempo [...] qué es la que se encarga del control de calidad de la fruta, pero en un puestecillo; [...] tú llegas por la mañana, te vas a la oficina por el tablero donde están todos los chips de la gente y [...] pasas la lista por la mañana para ver quién ha venido y quién no. Y todo eso va centralizado» [Jornaleras en lucha].

«Nos juntábamos y decíamos “vamos a ver con quién nos toca este año”. Y la gente que le tocaba con quienes sabíamos que pegaban voces y eran más chungo, llorábamos por las mañanas, tomábamos pastillas para la ansiedad porque no quería eso durante la campaña. Es que es complicado. Si te toca uno bueno (manijero), que

también los hay, viene el encargado y lo achucha. Es verdad que el papel de manijero es complicado, porque tendemos a culpabilizar muy rápidamente a la manijera o al manijero, pero es verdad que es una presión enorme (de la empresa al manijero) porque te amenazan también. Hay gente que tiene una necesidad tremenda, porque de manijero o de listero que te pagan 6 € más que al resto al día, te dejan más tiempo trabajando en la campaña: llegas contratado el primero y sales de los últimos, te puedes quedar allí para la poda, para plantar...» [Jornaleras en lucha].

Los chips de las trabajadoras

«En algunas empresas (los chips se ponen) en un tablero, en otra lo lleva el trabajador colgado en una tarjetita. [...] Cuando tú llegas por la mañana, o (bien) te pica la listera, y (en el caso de) la gente que no ha venido, (la listera) lo pone por detrás (de la tarjeta). [...] (Después) picas el sector, la variedad que vais a coger... el formato de las cajas y de las tarrinas y le das a comenzar. Ahora (después) todas las cajas que te va trayendo cajas la gente las vas picando ahí, 1, 2 3... Entonces tú vas picando a la gente, las cajas que van sacando, y eso va directamente la oficina en el mismo momento. Es como llevar un GPS encima» [Jornaleras en lucha].

Cómo se paga el trabajo

«Tú trabajas a jornal (no por kilos), pero te hacen ir como si fueras por cuenta (kilos) porque te obligan. Al día siguiente sacan una lista [...] con nombre apellidos de todo el mundo y te dicen: “fulanito de tal, tantos kilos; fulanito, tantos” (ha recogido). Del que más coge, (junto) con el que menos, hacen la media. El que venga de la mitad para abajo te lo subraya en una lista, y en muchos sitios tienen la costumbre de ponerlo en los comedores o en otros sitios (a la vista de todas). Por la mañana, la propia manijera te dice: “tú, tú, y tú habéis salido en la lista. O espabiláis o vais a estar ya en la calle. O castigados o no venís mañana. O por grupos de WhatsApp, a las ocho de la tarde, en el grupo de WhatsApp de la cuadrilla, donde la manijera te va diciendo: “mañana aquí o mañana allí o se viene o no se viene”. Te planta la lista en una foto y le dicen a la gente “los que han cogido menos ya no vienen”» [Jornaleras en lucha].

Los contratos

«(De las personas que tienen contrato), hasta que salió la reforma laboral, todo el mundo tenía obra y servicio. Ahora están reconvirtiendo muchos contratos a fijo discontinuo. Pero, igualmente, tampoco se está cumpliendo, porque no cumplen la jornada laboral, no cumplen con el salario, no van todos los días a trabajar. A lo mejor, un día vas a trabajar tres horas y otro día trabajas doce. A lo mejor, esa persona ha trabajado quince días al mes y le viene en la nómina que ha trabajado siete días. A lo mejor, ha cobrado al día, qué, cincuenta y pico euros, pero es que es mentira, es que ese no es el salario-día.

»Y, además, cuando tú trabajas más de dos horas, te tienen que pagar el día entero, las seis horas y media. Los 51,12 € es por seis horas y media de trabajo. Sin embargo, esto no se hace y, a partir de las seis horas y media, son horas extra, que al 75 % más de lo normal serían unos trece euros y pico, pero tampoco te lo están pagando ni te la contabiliza esa hora como extra» [Jornaleras en lucha].

«Los que están en el campo (y tienen contrato) cotizan a través del régimen general agrario y las mujeres o los que van a los almacenes es el Régimen General de la Seguridad Social. En el campo sí que pasa que, como funciona por peonadas, al final es el patrón el que va a final de mes y dice: “yo he tenido esta señora trabajando para mí tantos días”, ahí hay un fraude enorme, vas con la esperanza de que has trabajado sesenta días y me voy de Lleida y no he cotizado ni diez» [Fruita amb justicia social].

«El convenio del campo es autonómico en Catalunya, y como convenio es el mejor del Estado español, probablemente, o con el que hay más garantías en tema de derechos, salud, vivienda, contrato laboral, pero no se cumple» [Fruita amb justicia social].

Jornada laboral

«La jornada laboral son siete horas por convenio, pero media hora es de bocadillo, eso es en el campo. En los almacenes no funciona igual. En los almacenes es un desproporcionado horroroso, porque, además, en el convenio no está bien regulado. En Almería, por ejemplo, sí hay (con-

3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

venio para almacenes). Incluso van de otra manera, porque cotizan por el régimen general. Aquí no, aquí cotizan por el régimen agrario. Y el convenio es el del campo de Huelva, pero no hay nada especificado para los almacenes. Ahora nos está llegando gente que nos cuenta que les llaman para trabajar a las doce, pero, como no están las máquinas preparadas, no empiezan a trabajar hasta la una. Y esa hora no se la pagan. O estás dentro del almacén y viene la fruta muy caliente o a lo mejor —me dijeron el otro día— se acaba el pedido y tienes que esperar a que venga otro pedido porque no hay fruta, pues te echa para fuera y vuelves a picar en un torno que hay para entrar en el almacén, y esas horas tampoco las cobras. Sales al baño y picas también en el torno y eso tampoco te lo pagan. Sales a comer y tampoco te lo pagan.

»A las del campo no. Si vas al servicio, vas y punto. Lo que pasa es que como está ahí la lista de productividad... Que puedes venir al día siguiente y claro, hay gente que no va ni al baño.

»(O sea, su herramienta de presión es la productividad, básicamente). La botella de agua, igual. Ahora hay unas normas que te prohíben llevar el agua en el carro por sanidad, supuestamente; para que no vaya a caer agua en la fruta o no sé cuántos, y la que tienes que dejar al principio del invernadero. Cuando a ti te pilla por el final, el tiempo que pierdes. Y en verano, con las ganas que tiene de beber agua... Pues te das cuenta de que pierdes mucho tiempo. Encima te están diciendo: “¡venga!, ¡corre, vamos!”. Todo el día gritándote detrás. (Además, la comida y la bebida te la tienes que traer tú). Es verdad que en algunas empresas te ponen agua, pero ponte tú a beber de esa garrafa. La garrafa tiene más bichos que una charca. Y cuando empieza la campaña y empieza a ponerse todo el mundo malo: con dolores de cabeza, con dolores de estómago» [Jornaleras en lucha].

«Deberíamos tener un día de descanso a la semana. Pero el convenio dice desde el 15 de febrero hasta el 15 de junio, cuentan los domingos con carácter laboral. Y entonces, como tienes que tener un día de descanso a la semana, pero si no coincide con un domingo, tienes que ir a currar un domingo. Pero tienes que descansar cualquier otro día de la semana. Pero ¿qué pasa? Que esto se da

en algunos sitios, en otros no. Entonces, lo que hacen es reestructurar las horas para que parezca que ha habido un día de descanso» [Jornaleras en lucha].

«El convenio del campo de Catalunya establece 7,41 € la hora en el campo y algo más en los almacenes. Nosotros, los contratos que hemos visto ya incumplen ilegalmente lo que debería pagarse y muchas veces ni siquiera llegan al salario mínimo interprofesional, es ahí donde el sindicato pone denuncia. Pero si tú no tienes papeles, cobras entre 5 o 6 € la hora. También, cuando no tienes contrato, a veces tienes papeles, pero no te han hecho el contrato. Hay gente que nos ha contado que les han llegado a pagar 4,50 la hora. En este caso, personas que han estado en una situación muy muy precaria, gente que venían de Mali y habían pasado por Libia, Italia y tal y no entendían absolutamente nada de catalán y de castellano de inglés ni de nada, y llevaban un mes o así, estaban acampados en campamentos sin nada casi que comer, así que aceptaron trabajar a cualquier precio. Hemos encontrado contratos a 5 o 5,50. Luego, por ejemplo, el tema de las horas extras, que el convenio las reconoce a 13 € con algo, pero nunca hemos conocido a nadie que cobre eso» [Fruita amb justicia social].

«Si tú eres un jornalero y estás en un pueblo, empiezas a las 6-7 hasta las 12 de la mañana, paras tres horas al mediodía y vuelves a incorporarte a las 15-16, dependiendo, porque cada agricultor lo hace de manera distinta. Aquí se paran los mediodías porque hace mucho calor, porque algún año alguien ha muerto de calor. Se paran al mediodía, aunque se hacen unas jornadas muy estúpidas, paras a las 12 que hace mucho calor y luego vuelves a las 3, que hace todavía más calor. Se trabaja más o menos cinco horas por la mañana y cinco horas por la tarde. Con estas tres horas de descanso en medio, dependiendo de donde trabajes, muchas veces no puedes regresar al pueblo o no se te facilita una zona de descanso con agua fresca o decente. Hacen una media de diez horas, a no ser que haya una urgencia y hay que recoger más rápido y, a veces, hacen más horas. Esto os puedo pasar la relación de lo que marca el convenio a nivel formal; a nivel informal hacen muchas más horas, no se trabaja los domingos. Las grandes explotaciones, sobre todo, los

manijeros marcan a la gente por líneas de árboles y allí se controla... son de cada nacionalidad (los manijeros) y se marca mucho el ritmo de trabajo, con poco tiempo de descanso. A veces sin agua fresca, que el convenio marca que debe darse. Por tanto, esta gente muchas veces tiene que acarrear cinco litros de agua desde que salen de casa o desde que salen de la calle donde duermen para poder hidratarse.

Se hacen muchas horas extras, las semanas que hay más cosecha. Este tipo de contrato hace que se considere hora extra a partir de la décima hora, por lo que es legal trabajar 50 horas a precio normal y a partir de las 50 horas es cuando se considera extra. Pero luego, tú, cuando concentras todas estas horas extras en tres meses o cuatro meses y luego ya no tienes trabajo, nunca se supone que tú has superado estas horas extra, aunque tú tengas una hoja que ponga que haya superado las 50 o 60 horas extras en condiciones de calor extremo o de mala temperatura, una semana sí y otra también trabajando los fines de semana. Esto si trabajas con contrato, claro» [Jornaleras en lucha].

El manipulado de fruta

«Además, está la fase de manipulación de fruta. Es fundamentalmente el trabajo que hacen las mujeres, que es donde existe también un alto nivel de vulneración de derechos. Mujeres que trabajan 16 horas al día, 6 días a la semana. Nosotros sí que hemos puesto denuncia a unos cuantos almacenes diversos. Nos han informado incluso de que, en algunos almacenes, hay mujeres que trabajan con pañales, de alguna cooperativa, porque no les da tiempo ni de ir al baño. La vulneración al descanso, el derecho a amamantar a los niños, las que tienen niños muy pequeños, y temas graves de salud, porque, cuando estás tantas horas en un sitio de frío..., en verano de pie en espacios muy pequeños» [Fruita amb justicia social].

5. Aspectos específicos de la contratación en origen

Criterios de contratación discriminatorios

Las personas reclutadas a través de este sistema son solo mujeres. Los criterios mostrados en todas las agencias de Anapec en Marruecos en el momento de la con-

tratación han sido discriminatorios: mujeres de 18 a 45 años, casadas, viudas o divorciadas con hijos a cargo menores de 14 años. Las mujeres solteras no son aceptadas y sus solicitudes son rechazadas, mientras que las mujeres casadas deben tener su solicitud de trabajo firmada conjuntamente por el marido. Esta última condición viola la libertad de circulación de las mujeres, protegida por los instrumentos internacionales ratificados por Marruecos.

Colectivos vulnerables

Las mujeres marroquíes contratadas son particularmente vulnerables en comparación con otras personas trabajadoras. En primer lugar, porque proceden principalmente de zonas rurales, con un nivel de alfabetización menor, solo hablan dialecto árabe y algunas solo tamazight, por lo que es poco probable que se apropien de sus derechos y los reclamen. Obviamente, estos criterios establecidos por los funcionarios marroquíes son muy adecuados para el empresariado español.

Además, la actividad de recolección de fresas representa una considerable ganancia inesperada para ellas y sus familias, de quienes son responsables, y el desafío de renovar el contrato para el año siguiente es inmenso. Esto es tanto más significativo, dado que el número de trabajadoras contratadas respecto a años anteriores se ha reducido considerablemente, y tienen la consciencia de haber tenido la suerte de ser contratadas.

Los servicios sociales de los municipios de Huelva (mediadores interculturales) revelan un gran número de problemas psicosociales en la comunidad de trabajadoras marroquíes. Por ejemplo, las mujeres embarazadas hacen todo lo posible para ocultar su embarazo a su empleador porque temen tener que dejar de trabajar y, por tanto, renunciar a la temporada. Cuando están enfermas, estas mujeres también se muestran reacias a acudir a los centros de salud e informar a su empleador.

Los servicios sociales denuncian el malestar psicológico de algunas que se encuentran alejadas de sus familias y sobre cuyos hombros recae una responsabilidad muy importante.

3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

Cualquier situación, como algunas de las relatadas, que haga que se les pague menos de lo esperado genera una gran angustia, ya que regresarían con menos dinero del esperado y tendrían que explicárselo a sus familias en casa.

Sin copia del contrato / confiscación de pasaportes

Las mujeres marroquíes no tienen, muy a menudo, una copia de su contrato y los empleadores prefieren quedarse con él hasta que las mujeres se vayan. Asimismo, aunque la ley lo prohíbe, algunos empleadores retienen los pasaportes durante su estadía, con el argumento de que corren el riesgo de perderlos. Los organismos internacionales consideran que esta restricción a la libertad de circulación viola el derecho al trabajo libremente elegido protegido por los convenios de la OIT y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

¿Derecho a la vida familiar?

Algunos de los temporeros marroquíes, que se consideran los más afortunados, son contratados por un período de nueve meses para garantizar todo el ciclo de la fresa, desde la siembra en otoño hasta la recogida de los plásticos, al final de la temporada. Los demás suelen permanecer entre tres y seis meses en el Estado español. Dado que las mujeres son reclutadas, justamente, por tener hijos pequeños, el impacto que eso tiene sobre la construcción familiar es grande. Hay que recordar que estas mujeres no pueden considerar la reunificación familiar ni regresar temporalmente a su país durante su contrato. El artículo 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como el artículo 44 de la Convención sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, y el artículo 8 de la Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades tienen como objetivo proteger la unidad de la familia, pero nada de eso se cumple.

Referente a la vivienda

No todos los convenios colectivos provinciales agrarios recogen la obligatoriedad del empresariado de proporcionar el alojamiento para los temporeros y tempore-

ras³⁷. Algunos contemplan que el alojamiento debe ser facilitado a las personas trabajadoras por parte del empresariado, a cambio de un 10 % del jornal. El problema es que, aunque se ofrezca, muchas personas trabajadoras prefieren no aceptarlo. Si alguien tiene una nómina en la que quizá ha trabajado treinta días, pero solo cotiza diez, no hay horas extra y quizá trabaja un mes de forma discontinua y luego no tiene derecho a paro ni a ayudas sociales; si encima se le tiene que quitar el 10 % del salario, entonces dice que no. Luego hay agricultores que no tienen alojamiento para darles, así que los temporeros dicen que son del lugar (aunque no sea cierto) para evitar que dejen de contratarlos³⁸.

Eso en el caso de que ofrezcan algo mínimamente decente, porque, según algunas asociaciones de derechos humanos³⁹, «el convenio dice qué tipo de alojamiento hay que poner a disposición de los trabajadores, y en qué condiciones, pero aún hay gente a la que dan para dormir un camastro en un armario. Hay viviendas que son un *container* sin cédula de habitabilidad y en 12 m² viven seis personas. Y de noche cierran como si fuera una cárcel».

Lo de la cárcel no es una metáfora. Existen denuncias de que algunas empresas tienen a las trabajadoras como rehenes y les cobran hasta por lavar la ropa. Hay casos en los que no dejan que nadie se acerque a las viviendas y hasta ponen vigilantes en la entrada⁴⁰.

«El tema del abuso es generalizado para toda la gente, y eso sí que es verdad, que el abuso está ahí y como vayas a una finca chungu, ahí te machacan. Lo que sí que es verdad es que las mujeres que vienen con contratos de origen desde Marruecos están en condiciones mucho más vulnerables que las que pueda tener yo; porque yo salgo de allí puteada de todo el día, pero después me voy a mi casa, estoy con mi familia, mis colegas; tengo mi cama, mi casa en condiciones... Pero estas mujeres se quedan donde trabajan y tienen un compromiso de volver a Marrue-

37 <https://bit.ly/2TEJRUY>

38 <https://bit.ly/3fiF4hy>

39 Crida per Lleida

40 <https://bit.ly/3CxZLFZ>

cos; y para venir acá se endeudan todos los años para el tema burocrático para la gestión del transporte y demás.

«(Les hacen pagar para venir), incluso a muchas de ellas en la Anapec les piden dinero por venir a trabajar. Eso es como el INEM de aquí. Pero no son tasas. A parte de sus tasas, el visado, el pasaporte sí deben renovarlo, coger el autobús o un taxi cada vez que tienen que ir a la oficina de la Anapec desde sus pueblos... Todo eso es un dinero que ellas allí no tienen porque vienen de las zonas más pobres, de las zonas rurales, de la ciudad no viene ninguna. Y, aparte de eso, hay gente que les dice: “tú quieres irte allá, dame tanto”, porque nos lo han dicho las compañeras» [Jornaleras en lucha].

Se instaura así un evidente proceso de segregación residencial que, sumado a las características propias de sus permisos de residencia y trabajo, induce a una vida social limitada que se centra básicamente a los campos en los que viven y a determinadas salidas a los pueblos cercanos, y se caracteriza por una falta de integración en el tejido social. Al mismo tiempo, se observa que no existe una separación clara entre los espacios de trabajo y los espacios privados, puesto que ambos convergen en el mismo sitio.

«El convenio dice explícitamente que, si tu residencia habitual está a más de 75 km de tu lugar de trabajo, el empleador debe facilitarte la vivienda. Entonces, a los trabajadores que traen normalmente de Rumanía y Bulgaria, si es por los canales formales, les facilitan vivienda, sobre todo a las mujeres. Si vienen por canales informales, que al final es tráfico con fines de explotación laboral, no se les facilita de vivienda. Hay mafias distintas que les acaban cobrando para traerles y mantenerles aquí, se les busca en contrato, se les facilita un lugar donde dormir. No se han construido ni se han dado alojamientos desde hace 15 años. Si la campaña se ha sobredimensionado y tú necesitas más del doble de mano de obra, es evidente que la gente que llega tiene que buscar donde dormir. Hay canales muy distintos, por un lado, hay aquellos a los que no se les facilita alojamiento, lo buscan en sus comunidades nacionales, son la gente de Senegal, de Gambia, de Mali o de Camerún, que viven aquí, sacan un rendimiento de sus pobres viviendas

alquilando un espacio, incluso el pasillo con colchones, que les cobran un tanto por ciento, pequeño generalmente, aunque te encuentras abusos también, pero te encuentras pisos sobreocupados generalmente. Luego, están los agricultores que antes necesitaban cinco-diez trabajadores, dimensionan los apartamentos para treinta, ahora necesitan 30-40, entonces ha dejado de ofrecer el alojamiento. Si yo voy a pedir trabajo y digo: ¿me vas a dar alojamiento? Lo primero que me van a decir: yo no te contrato porque me vas a buscar problemas. Entonces, la gente ya no pide alojamiento porque sabe que no se lo van a dar y encima les van a dejar sin trabajo. Aquí lo que hay es la idea general de no permitir los campamentos (y el chabolismo) porque da mala imagen y no lo vamos a permitir provoca que la gente acabe durmiendo en la calle, en granjas abandonadas, en minas abandonadas» [Fruita amb justicia social].

«Luego, también hay mafias que acaban alquilando alojamientos que no son alojamientos, agricultores que les ofrecen sitios para dormir en casas abandonadas que no tienen ni agua potable. Esto no es la mayoría, hay gente que sí que hace bien las cosas y sí que ofrecen alojamiento, hay alojamientos que son albergues que operan como albergues y está muy bien. Luego, hay albergues públicos que se crearon hace más de quince años, no son muchos, destinados a la campaña agraria y están en los pueblos que quisieron tenerlos. Estos han funcionado fatal porque los Ayuntamientos son muy pequeños y no tienen capacidad de tener quién gestione públicamente o no han buscado cómo tener esos recursos; al final, los recursos de la agricultura son muchos y deberían haber usado una parte de esos para los espacios... Lo que hicieron fue externalizar, que, al final es privatizar la gestión. ¿A quién? En algunos casos, a las cooperativas agrarias, que a mí me parece bien, porque en ese momento aglutinaban a pequeños agricultores. Ya no hay ninguno pequeño, porque se han ido sobredimensionando, pero bueno, esto estaba bien. Alquilaban diez camas en el albergue y pagaban un tanto por ciento. Pero ya de ahí pasaron a privatizarlo con empresas de trabajo temporal y eso ya es otro (mundo). El problema es que los trabajadores no pueden entrar en los albergues, sino que tiene que entrar el empresario que dice: yo necesito diez

camas y te pago diez camas, y les cobra un 20 % de lo que cuesta la cama al trabajador, que es lo que marca el convenio, que pueden cobrarles hasta un 20 %. Algunos agricultores no les cobran nada, eso también es cierto, les ofrecen su propio alojamiento» [Fruita amb justicia social].

Vemos, entonces, que el sistema de contratación en origen forma parte de la política de control de la inmigración y de cierre de fronteras que intenta asegurar el regreso de las personas trabajadoras a sus países. Como señala Reigada (2007), se trata de una visión instrumental que reduce el número de trabajadores a los necesarios temporalmente (de hecho, a menudo más de los necesarios para poder ejercer presión añadida sobre ellos), negando con ello las condiciones que hacen posible su integración social y el reconocimiento pleno de los derechos de ciudadanía⁴¹.

La legislación española de extranjería constituye a la persona trabajadora migrante en un sujeto sociolaboral disponible, flexible y vulnerable. Ejemplos de esta vulnerabilidad los encontramos en las condiciones laborales, en los incumplimientos del convenio (impago de horas extras o de los días festivos) e incluso en el desconocimiento del tipo de convenio laboral al que están sujetas estas personas y los derechos que poseen; a veces, incluso ignoran en qué momento van a finalizar el trabajo y serán retornadas a su país de origen.

► La despensa de Europa se tambalea: las otras despensas y los costes de producción

Ya hemos visto que el sector hortofrutícola del Estado tiene, actualmente, una posición privilegiada en los mercados europeos. Ocupa el liderazgo como suministrador de frutas y verduras de buena parte de los principales mercados de la Unión Europea. Uno de los principales destinos es Alemania, donde controla casi el 40 % de las importaciones de fruta y verdura⁴², muy alejado del segundo país importador, que son los Países Bajos (16 %) e Italia (11 %).

Pero, como en otros aspectos de la vida, más que llegar a un liderazgo, lo que muchas veces resulta más complicado es mantenerlo.

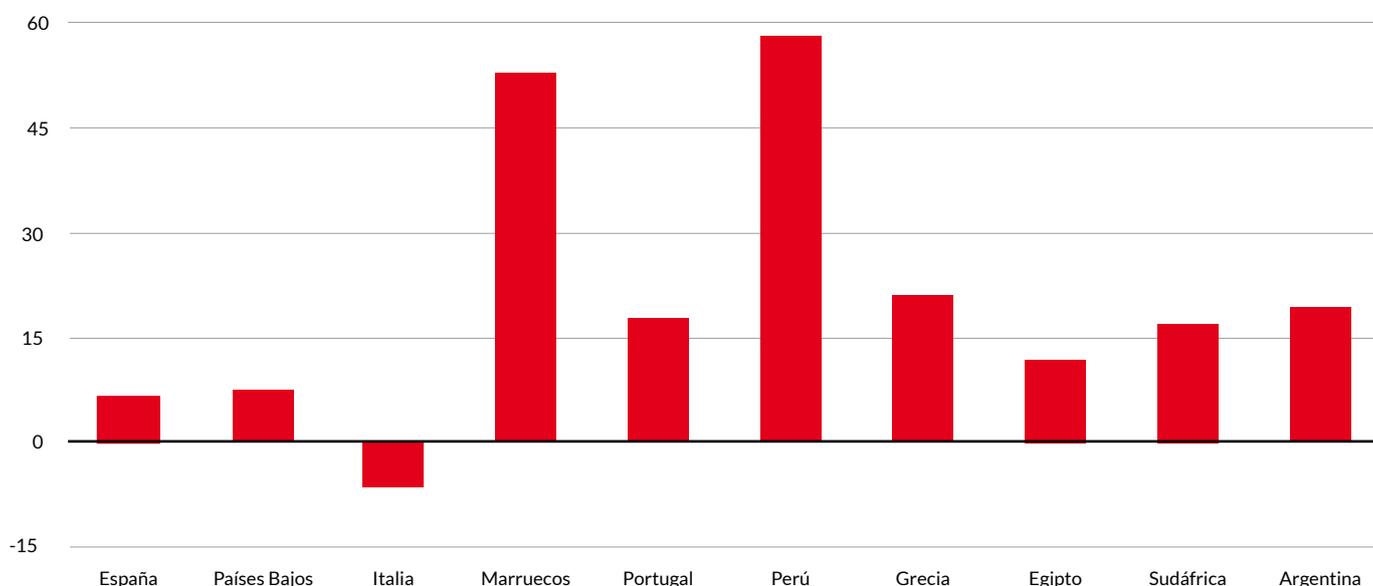
Las redes alimentarias globales son un territorio hostil donde se mezclan los aspectos puramente económicos con otros geopolíticos (como ejemplo, el reciente Brexit y los efectos sobre otro de los grandes mercados agroexportadores de frutas y verduras estatales). También hay elementos como las diversas crisis cíclicas a las que nos enfrentamos (emergencia climática, crisis financieras, recesiones, crisis sanitarias, etc.). En definitiva, los sectores agroexportadores se encuentran siempre inmersos en una especie de Cabo de Hornos, un lugar altamente peligroso e imprevisible, siempre a merced de sus fuertes vientos, oleaje o icebergs a la deriva; un lugar inhóspito y, sobre todo, altamente volátil. Observamos el poder cada vez más creciente de Marruecos como suministrador de los mismos productos que los del mar de plástico, el fuerte empuje de Egipto o Sudáfrica como suministradores de cítricos o la presencia cada vez mayor de productores del este europeo en los mercados centrales del continente.

Pongamos un ejemplo. A pesar de ser la «despensa de fresas de Europa», cada año importamos un cuarto de millón de toneladas de fresas de Marruecos, y la cantidad crece año tras año. Si miramos el principal mercado

41 <https://idus.us.es/handle/11441/44544>

42 <https://bit.ly/3SWwM3Y>

GRÁFICA 5 . Porcentaje de crecimiento de importaciones de frutos rojos Alemania (2015-2020)



español de fresas (Alemania), podemos observar que hay países que están entrando cada vez con más fuerza en él, empezando por Marruecos y siguiendo por vecinos climáticos como Portugal, Grecia o Egipto, pasado por grandes agroexportadores globales extracomunitarios (Perú, Argentina o Sudáfrica)⁴³.

Lo mismo sucede con, por ejemplo, los tomates, cuya presencia en los mercados alemanes desde Polonia se ha incrementado un 19 % en los últimos cuatro años, mientras que el Estado español la ha bajado un 1 %. Con un volumen de 1,5 millones de toneladas, el tomate es el buque insignia en las producciones de los invernaderos españoles, especialmente almerienses. Esta posición dominante del Estado español se halla seriamente amenazada desde dos frentes opuestos: arriba y abajo, norte y sur.

Así, tenemos que los tres principales proveedores del mercado europeo de tomate fresco son Países Bajos, España y Marruecos, y la evolución de los últimos años indica que es Marruecos quien se está imponiendo y los

Países Bajos quien, más o menos, aguanta el chaparrón. Es cierto que, en los últimos cinco años, los Países Bajos ha retrocedido un 5 % sus exportaciones al resto de países de la UE; sí, pero es que el Estado español lo ha hecho en un 26 %⁴⁴.

El frente norte no anda mejor para la «despensa» de Europa. Se está produciendo un importante incremento de las producciones en los invernaderos de los países del norte de la Unión Europea, especialmente en Países Bajos o Bélgica. Existe un factor que puede pasar desapercibido para el común de los mortales, pero que es de alta importancia: el cambio climático. Por ejemplo, en los Países Bajos, la temperatura media se ha incrementado dos grados y en julio de 2019 se llegó a la temperatura récord desde que se tienen registros: 39,6 °C. El advenimiento de un verano más caluroso de julio a septiembre y la explosión de nuevas instalaciones de última generación están provocando que, en la actualidad, se produzcan más de 40 kilos de tomate por metro cuadrado, frente a los 15 kilos de media que se obtienen en España.

43 www.trademap.org

44 <https://bit.ly/3eg3ZZn>

3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

Si a todo esto le añadimos que el coste del transporte a destino es significativamente inferior que desde España, tenemos un serio riesgo para el milagro español.

En el frente sur, el acuerdo en vigor entre la Unión Europea y Marruecos contempla la posibilidad de exportar a los países comunitarios en condiciones arancelarias preferentes un volumen de 285.000 toneladas a un precio ultracompetitivo (un precio por kilo que no se mueve desde hace más de dos décadas), si bien tiene la posibilidad de superar ese volumen a un precio superior y, aun así, competitivo. De este modo vemos que Marruecos ha pasado de exportar 518.000 toneladas a la UE en 2020 frente a las 310.000 toneladas de hace una década. En el caso del Estado español, las importaciones de tomate marroquí pasaron en el mismo período de 20.000 a 77.000 toneladas⁴⁵.

Por un lado, este aumento de la presencia de la producción marroquí en los mercados comunitarios se ha traducido en un descenso generalizado de los precios; por otro, la ultratecnificada producción neerlandesa. Es más, como decíamos, debido al cambio climático, están apareciendo nuevas Almerías en el mundo donde antes no existían y cada vez hay más tomates llamando a la puerta de los mercados ocupados por el *made in Almería*.

En cualquier caso, lo que sucede con el tomate o con el resto de los productos debería ser un aviso para toda la llamada huerta española, pero parece que la idea es justo la contraria, seguir profundizando en un modelo generador de graves impactos ambientales y explotación laboral. Así, el Gobierno español aprobó más de 120 millones de euros de fondos europeos para apoyar la transformación o modernización integral de invernaderos. Se trata del Mecanismo europeo de Recuperación y Resiliencia (MRR)⁴⁶. «Resiliencia»... ahí es nada.

La competitividad de los distintos mares de plástico y de los océanos de frutales que se han instalado en el Estado se basa en diversos factores: la productividad (kg/

ha), que ha ido incrementándose desde los años 70 hasta hoy en día, pero que desde hace unos años se ha estancado; la creación de clústeres⁴⁷; la ayuda institucional en todos los niveles; la innovación tecnológica o la ocupación de nuevos nichos de mercado, como es el caso de la producción ecológica. Todo ello es importante, sí, pero existe otro factor que supedita al resto y que es el que explica la necesidad de tener una mano de obra altamente precarizada. Estamos hablando de los costes de producción y del papel predominante que tiene la mano de obra en ellos.

Cuando decíamos que Polonia está incrementando su presencia en el mercado alemán de tomates, quizás tenga algo que ver que el precio por unidad colocado en Alemania sea la mitad que el español⁴⁸.

Si, por ejemplo, comparamos el precio del tomate percibido entre el Estado español y Marruecos, vemos que el de España es siempre superior. La producción almeriense se está esforzando por bajar los costes, y mucho, pero es imposible llegar a Marruecos. Como veremos, los dos grandes costes de la agroexportación hortofrutícola son la energía y la mano de obra. La energía no hace otra cosa que subir y el margen de maniobra de las empresas sobre ella para reducir costes es muy escaso, lo único que realmente se puede ajustar es el segundo factor. La idea es simple: si en Marruecos hay peores condiciones laborales, para competir con él, o bien nos deslocalizamos a Marruecos o bien traemos a Marruecos aquí, que es lo que se está haciendo con numerosas personas trabajadoras de los invernaderos del Estado español. Pero ni con esas. A pesar de que se ha recortado la distancia entre ambos países, el precio actual de exportación estatal del tomate (con las condiciones humanas y laborales que acabamos de ver) se sitúa entre un 10 y un 20 % más alto que el marroquí⁴⁹.

45 <https://bit.ly/3CKKSjT>

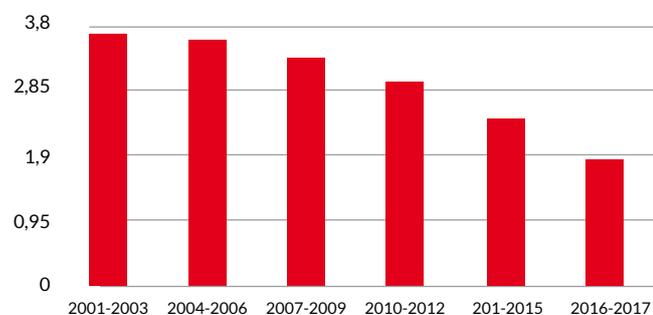
46 <https://bit.ly/3CDrKEI>

47 El término *clúster* se podría definir como un grupo de empresas e instituciones interrelacionadas, concentradas geográficamente, que actúan sobre un mismo sector o negocio.

48 www.trademap.org

49 Estudio comparativo de los costes de producción de naranja, almendra, melocotón y tomate entre países productores.

GRÁFICA 6. Comparativa de precios percibidos para el tomate

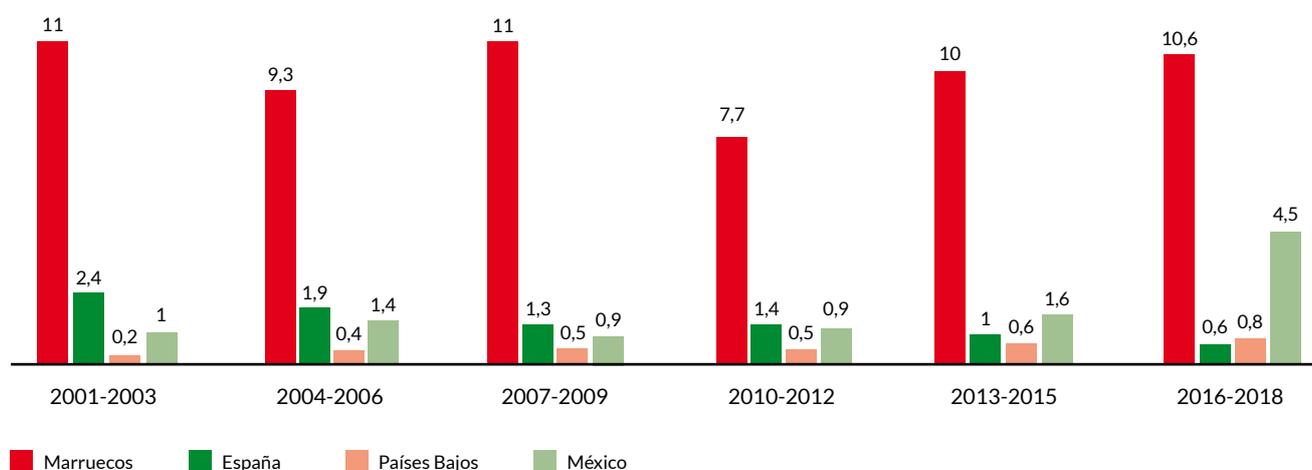


Para entender todavía más la fragilidad de estos sistemas y su necesidad de ajustar constantemente los costes para mantener la cuota de mercado internacional, existen estudios que analizan la competitividad de los tomates estatales respecto al principal competidor actual (Marruecos) con base en diversos indicadores. Por tanto, si analizamos la competitividad revelada, donde RC entre 0 y 1 es un producto con falta de ventaja comparativa; entre 1 y 2, con una ventaja comparativa dé-

bil; entre 2 y 4, con una ventaja comparativa promedio y más de 4 es producto con una ventaja comparativa muy fuerte, tenemos que los tomates marroquíes multiplican por diez la competitividad de los estatales. Y no solo eso. Como mencionábamos antes, la competitividad de los Países Bajos ha subido y ya supera, en algunos casos, al Estado español.

Vayamos ahora a otra de las mercancías insertadas en el mundo global y donde el Estado español es un actor clave: los cítricos. También el anclaje de los cítricos en el mercado global de exportación conlleva asociada las palabras competitividad y volatilidad. La supervivencia en la era neoliberal se basa en ser más competitivos que otras regiones del mundo y, como hemos comentado anteriormente, a pesar de que a menudo se listan diversos factores, los dos más destacados y que determinan la posición competitiva son los costes de producción y la regulación internacional de los mercados (cambios en aranceles, en cupos de entrada a determinadas regiones, bloqueos y prohibiciones de importación, situaciones geopolíticas, etc.). Veamos:

GRÁFICA 7. Índice de competitividad revelado



3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

Las exportaciones españolas de agrios están muy concentradas en los países de la UE (un 93 %, solamente un 7 % se dirige a terceros países). Como vimos en el caso de los tomates y Marruecos, también la plataforma agroexportadora estatal de cítricos se ve muy afectada por los tratados comerciales que la UE firma con los otros países competidores, que, por su situación geográfica forman dos grupos:

- Países mediterráneos. En este grupo se incluyen como principales exportadores Marruecos, Turquía y Egipto.
- Países del hemisferio sur. El principal, Sudáfrica, que dispone de un tratado comercial con la UE, que es operativo desde hace años. También con los países del Cono Sur, con los que la UE tiene finalizada la negociación de un nuevo acuerdo comercial que les dará importantes preferencias (Acuerdo UE-Mercosur).

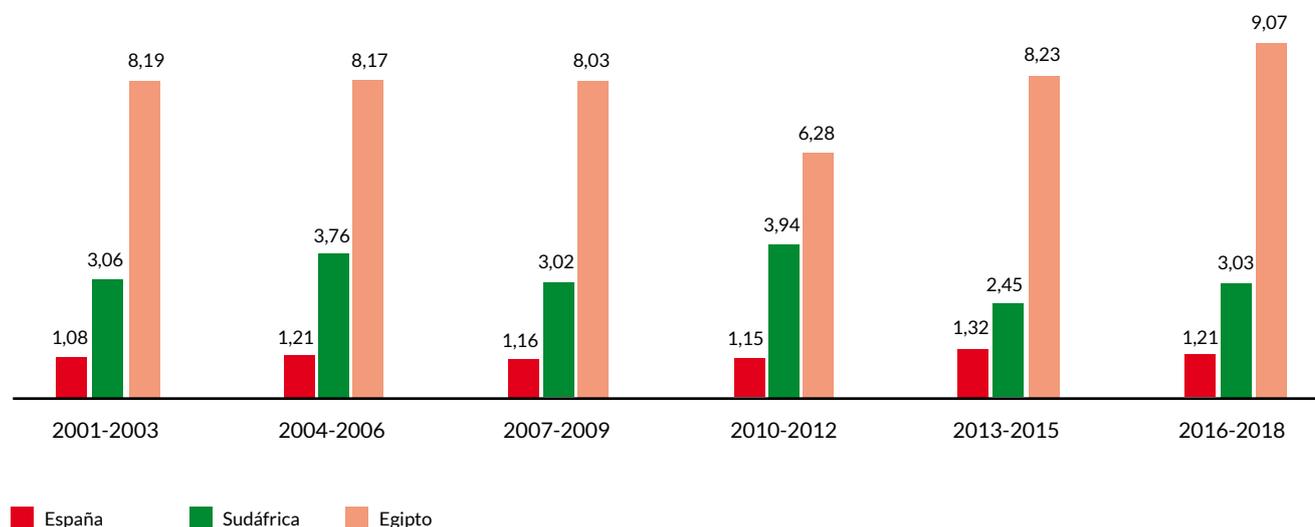
Al fijarnos en el comercio de naranjas españolas, hay que tener en cuenta la crisis de precios que estas han tenido desde 2016, cuando entró en vigor el acuerdo comercial de la Unión Europea con Sudáfrica, que permite la importación de cítricos de este país hasta el 30 de no-

viembre con unos aranceles que, durante el año 2018, fueron del 11,6 % y han ido reduciéndose hasta llegar a desaparecer en 2026. En principio, España y Suráfrica se complementan, por lo que inundan Europa de naranjas, ya que son contraestacionales; pero, cada vez más, las variedades tardías o iniciales de naranjas sudafricanas se solapan con las de la temporada española.

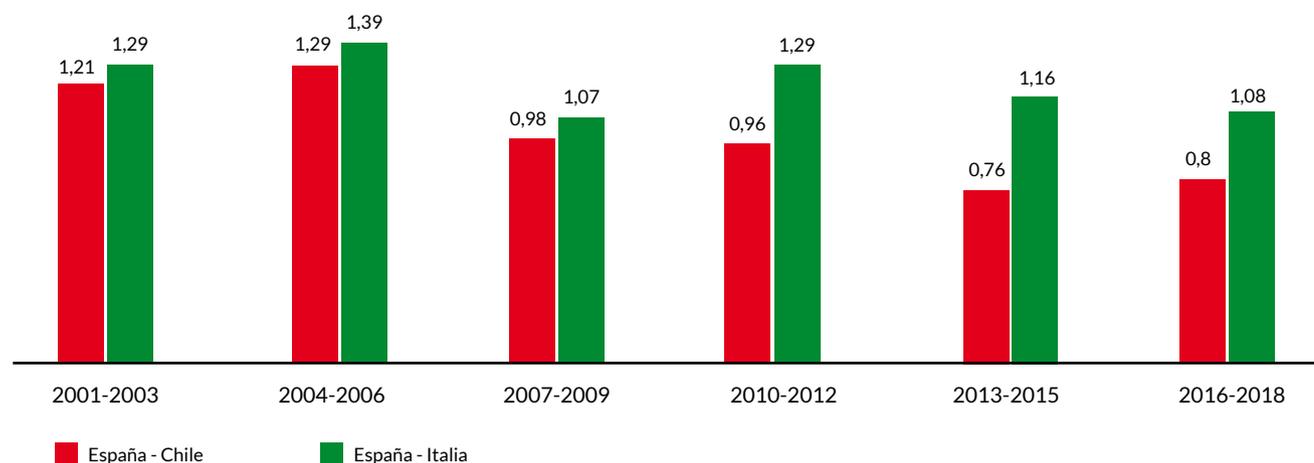
Si utilizamos el mismo indicador de antes, la competitividad revelada, donde RC entre 0 y 1 es un producto con falta de ventaja comparativa; entre 1 y 2, con una ventaja comparativa débil; entre 2 y 4, con una ventaja comparativa promedio y más de 4 es producto con una ventaja comparativa muy fuerte, tenemos que las naranjas sudafricanas triplican la competitividad de las estatales, y las egipcias la multiplican por ocho.

Pero el Estado español no siempre sale perdiendo. A veces, en la batalla sin descanso para reducir los costes, la despensa de Europa consigue algunas victorias (siempre momentáneas y siempre a un coste social o ambiental altísimo). Por ejemplo, el caso de los melocotones y nectarinas, el producto estrella agroexportador de la zona de Lleida. Los datos que aportamos a continuación muestran otro comportamiento clásico de la agroexportación en el mundo neoliberal: la presión constante a la baja en

GRÁFICA 8. Índice de competitividad revelado de los cítricos entre España, Sudáfrica y Egipto.



GRÁFICA 9. Índice de precios competitivos de exportación



los precios y la convergencia mundial al peor de los escenarios.

Si comparamos los precios de exportación de tres grandes zonas melocotoneras mundiales (España, Italia y Chile), observamos que, para el melocotón de España, la situación ha cambiado significativamente a partir de 2007. Antes de dicha fecha, el melocotón español era significativamente más caro que el chileno o italiano. A partir de dicha fecha, el diferencial se reduce e incluso se invierte, por lo que el melocotón español es entre un 20 y un 30 % más barato que el de nuestros competidores chilenos y casi igual que el de los italianos en los mercados de exportación. ¿Cómo se consigue eso? Actuando drásticamente sobre el coste del único factor de producción con el que las empresas agroexportadoras pueden jugar: la mano de obra.

El neoliberalismo alimentario, el orientar los sistemas agrícolas a la exportación, el apostar la supervivencia de un sector a los mercados internacionales supone estar a expensas de la intensa volatilidad de estos (turbulencias inherentes al sistema y provocadas por él mismo) y participar en una carrera infinita para conseguir reducir los costes de producción.

● Los costes de producción y la necesidad de la mano de obra precarizada

Tomemos el caso de los cítricos. Los tres grandes costes de producción de los cítricos son la mano de obra (alrededor de un 25 %), seguido de los asociados al riego (un 20 %), los pesticidas (entre un 12 % y un 14 %) y los fertilizantes sintéticos (10 %)⁵⁰. Si le añadimos los costes del resto de procesos hasta que el producto está listo para salir del almacén, vemos que la producción en campos solamente es alrededor del 40 % de los costes totales. A esto hay que añadirle la recolección (un 15 % del coste total) y los de tratamientos y demás procesos posteriores en los que, de nuevo, la mano de obra de estos centros es el factor más importante (otro 15 %). Si agrupamos la mano de obra de la fase de producción, la de la recolección y la del procesado tenemos que casi el 40 % de los costes son mano de obra. El resto, básicamente, es energía (en forma de pesticidas, fertilizantes, transporte y energía en los procesos poscosecha). Esta es la fórmula que se repite constantemente. Los costes de producción de la despensa de Europa son: mano de obra + energía.

50 <https://bit.ly/3fPMbFa>

3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

TABLA 3. Evolución de los costes de producción del naranjo en la Comunitat Valenciana (1992-2020)

	2020	1992
Cosecha media (kg/ha)	29.860	30.672
Costes variables (€/ha)		
Agua de riego	1.447	245
Fertilizantes	690	310
Pesticidas	861	574
Mano de obra	1.451	953
Maquinaria	334	181
Otros	84	134
Costes fijos (€/ha)		
Amortización plantación	629	167
Amortización riego	325	0
Impuestos y seguros	266	227
Otros	225	117
Total (€/ha)	6.312	2.908

De los datos mostrados en la Tabla 3 destacan dos cosas. El estancamiento de la productividad —que se ve recurrentemente en todas las producciones intensiva e industrializadas— y que todos los costes se han incrementado, pero el que más se ha contenido (de hecho, proporcionalmente, ha bajado) ha sido la mano de obra. Así, mientras en 1992 representaba el 23,8 % de los costes, en 2020 fue del 21,5 %. El precio que se paga se ha mantenido prácticamente constante en los últimos años. A nivel de costes unitarios, el precio de la mano de obra se ha mantenido, como mucho, entre 8 y 9 €/h, llegando a 10 €/h en labores especializadas como la poda⁵¹.

En la Gráfica 10 se compara cuánto han incrementado los costes (€/ha) en los últimos 28 años. Mientras que el riego se ha multiplicado por seis o los fertilizantes sintéticos por 2,3, la mano de obra solamente por 1,5. Lo que (no) se paga a las personas del sector y sus condiciones de trabajo es lo que ha permitido que el sector agroexportador de naranjas estatal siga siendo, más o menos, competitivo. A la cola de los aumentos de costes, junto con la mano de obra, están los impuestos y seguros, cosa que también es significativa.

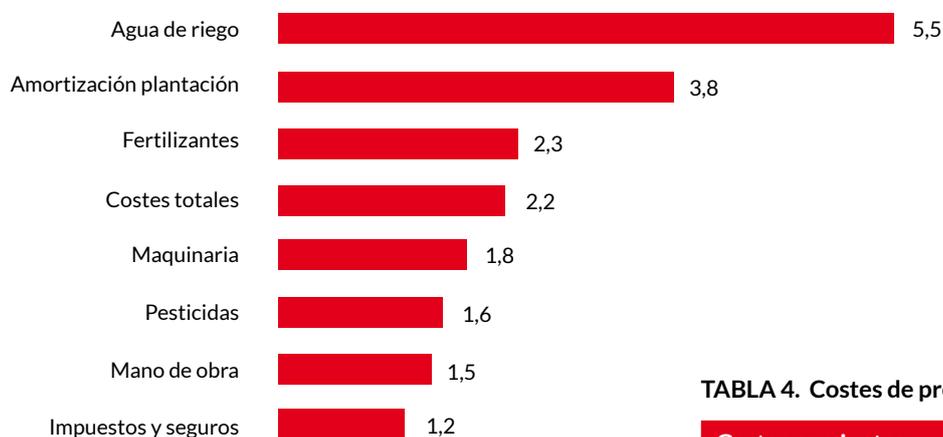
Nos encontramos de nuevo con la fórmula mágica si observamos los costes de producción de la última campaña de frutas y verduras en la región de Almería (2020). En este caso, la preeminencia de la mano de obra es total, ya que representa ni más ni menos que el 45 % del total de los costes⁵².

Los principales gastos son: mano de obra (45 %), semillas y plántones (9,4 %), amortización de invernaderos (7,6 %), fertilizantes (5,7 %) y pesticidas (5,5 %). Fertilizantes y pesticidas es energía. La importancia del coste laboral es abrumadora, y más teniendo en cuenta que el resto de los factores son difícilmente gestionables por el empresariado. Apenas se puede actuar sobre el coste de las semillas o de los pesticidas y fertilizantes sintéticos, y tampoco hay mucho que hacer con el coste de un invernadero o del plástico. Si hay que reducir costes (y tal y como hemos visto, en el mercado actual parece más que necesario si se quiere seguir manteniendo la competitividad), solamente hay un factor sobre el que se puede realmente actuar: la mano de obra. Ahora podemos empezar a entender por qué las condiciones de trabajo y vida que hemos visto anteriormente no son una elección para la despensa de Europa, sino que son una obligación para el modelo agroexportador.

51 <https://bit.ly/3MbmzP1>

52 <https://bit.ly/3RDvR0C>

GRÁFICA 10. Variación de costes de la producción de naranja (1992-2020)



Y no nos referimos solamente a pagar más o menos, que también, sino en pagar lo menos posible para una mayor producción. Es decir, se trata de diluir todo lo que se pueda esos 28.393 € en las toneladas de tomate, fresas, pimientos o lechugas producidas. Pagar lo menos posible por hora, sí, pero, sobre todo, pagar lo menos posible por kilogramo de producto producido. Así se explica el arsenal de explotación laboral que hemos visto. No solamente se trata de salarios bajos, sino de salarios pagados a destajo (en función de la producción), de trabajar más horas de las convenidas, de no pagar horas extraordinarias, de declarar menos días a la Seguridad Social, de no facilitar un alojamiento adecuado o del papel totalmente central que tienen las ETT en muchas regiones agroexportadoras.

La absoluta necesidad de contener el coste de la mano de obra se observa en la Gráfica 11, que muestra la evolución de los salarios de la mano de obra en el sector de la fruta y hortalizas.

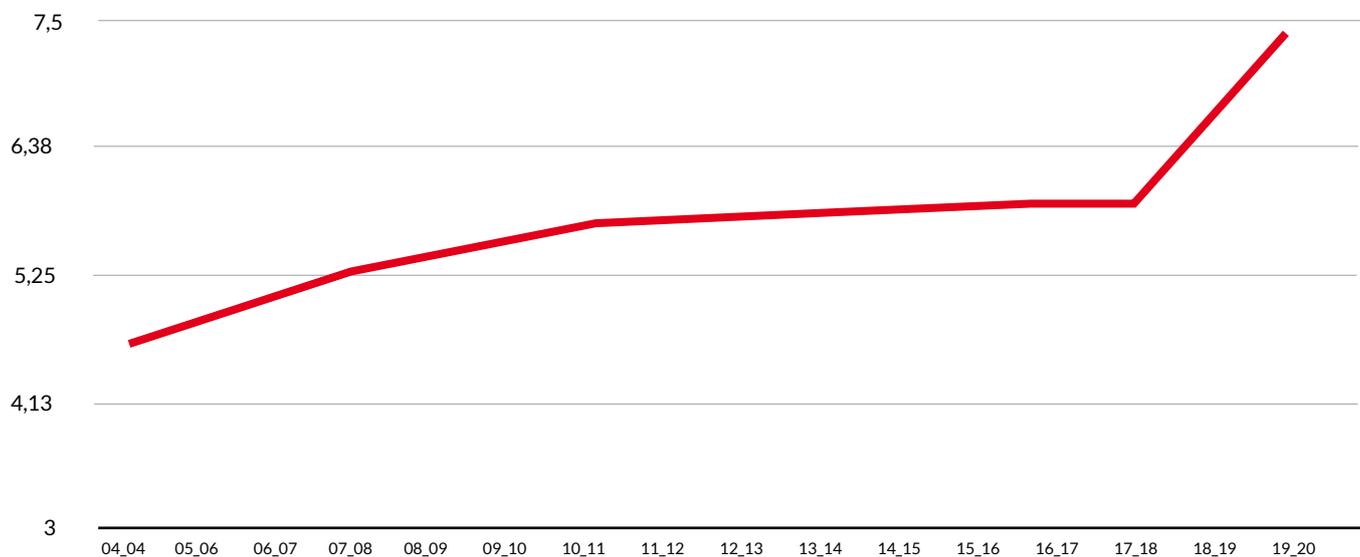
Así, durante catorce años, los costes medios por hora pagados en el sector hortofrutícola se han mantenido prácticamente iguales. Pero algo pasó en los años 2019 y 2020: un inesperado pico en ese plácido mar de los sargazos, que era el precio de la mano de obra (precio ofi-

TABLA 4. Costes de producción

Gastos corrientes	Euros
Mano de obra	28.393
Semillas y plántones	5.882
Agua	1.780
Fertilizantes	3.613
Fitosanitarios	3.445
Control químico	2.289
Control biológico	1.156
Energía	1.146
Servicios	3.997
Transporte	1.864
Comunicaciones	426
Costes financieros y seguros	1.708
Otros gastos	1.646
Total gastos corrientes	49.843
Gastos amortización	
Sustrato agrícola	2.373
Estructura invernaderos	4.773
Plástico	3.333
Sistema de riego	805
Balsa de riego	377
Otros gastos	981
Total gastos amortización	12.643
Total gastos anuales	62.486

3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

GRÁFICA 11 . Evolución de salarios por temporada de recolección (coste medio por hora, €)



cial, sea dicho de paso), que ha supuesto un incremento de más del 20 % en lo que habían sido unos pagos más que congelados durante años y años. Y, es que, en 2019 entró en vigor el Real Decreto 1462/2018, del 21 de diciembre, por el que se subía el salario mínimo interprofesional (SMI).

El SMI establece una remuneración básica, por debajo de la cual ningún convenio o contrato puede situarse. Dice, además, que esa remuneración se refiere únicamente a la retribución en dinero, de modo que el salario en especie no puede dar lugar a la minoración de la cuantía. También contempla que el salario mínimo se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir la parte proporcional de los domingos, festivos o demás extras.

Desde el 1 de enero de 2021, el salario mínimo interprofesional para cualquier actividad queda fijado mediante la prórroga provisional del Real Decreto de 4 de febrero de 2020 de la siguiente manera:

- SMI 2021 día: 31,66 euros.
- SMI 2021 mes (14 pagas): 950 euros.

- SMI 2021 mes (12 pagas): 1.108,33 euros.
- SMI 2021 año: 13.300 euros.
- SMI 2021 eventuales y temporeros día: 44,97 euros.

Naturalmente, unos de los sectores más afectados (básicamente, porque allí nadie pagaba el salario mínimo actual) es justamente el de la mano de obra temporera de los complejos agroexportadores. Solamente en la provincia de Almería, la subida afectó a más de 65 000 personas del sector agrario⁵³, y eso teniendo en cuenta únicamente la parte más legal y transparente de la contratación.

Así, para el convenio del campo, el decreto establece que para las personas trabajadoras fijas y fijas discontinuas sea una retribución mensual frente al pago por jornada que existía hasta el momento. Lo mismo ocurre en el caso las eventuales y temporeras cuando sus jornadas superen los 120 días de trabajo, por lo que pasarían a cobrar un salario mensual.

53 <https://bit.ly/3C9W2gw>

Todo esto, sobre el papel.

La aprobación de esta mejora en las condiciones laborales de las personas temporeras desencadenó días de auténtica ira por parte de las patronales agrarias. Durante muchas semanas se hicieron manifestaciones y se llevaron a cabo acciones de toda índole para mostrar el desacuerdo más absoluto con la medida, al tiempo que —de la mano de las empresas agroexportadoras— se vaticinaba poco menos que el fin del mundo agroexportador y el cierre y desmantelamiento de todo el sector. Declaraciones como que «nuestro coste laboral diario multiplica por catorce el salario de un jornalero en Marruecos» o que «estamos a años luz de poder trasladar al precio de nuestros productos el incremento de costes, en un mercado desregulado en el que se impone la ley de la selva»⁵⁴ eran constantes. La gota que colma el vaso, la puntilla, tractores a las ciudades o subida inasumible, eran lemas reiterados. No vamos a entrar a discutir este tema. Sirva, simplemente, para señalar hasta qué punto es trascendental mantener el coste de la mano de obra bajo control o, dicho más claramente, hasta qué punto es imprescindible la explotación laboral para el complejo agroexportador español.

De nuevo se muestra la idea que hemos estado viendo, reiteradamente, en este apartado: la estrategia de compensar los incrementos de costes productivos, difíciles de controlar por parte del empresariado, con menores costes laborales. Los mayores costes productivos se compensan, así, con la contratación de personas trabajadoras baratas, hiperflexibles y poco reivindicativas. De esta forma, se reducen los costes de producción en el único eslabón de la cadena de producción que controlan para adaptarse a los mercados globales agroalimentarios y alcanzar mejoras competitivas. Nos encontramos, pues, con una fuerza de trabajo explotada: primero, la de las familias jornaleras andaluzas; poco después, la de personas inmigrantes portuguesas de etnia gitana, magrebíes y subsaharianas y, actualmente, en el caso de la fresa de Huelva, la de mujeres polacas, rumanas y marroquíes.

54 <https://bit.ly/3ykckSD>

En 2016, según fuentes del Ministerio del Interior, 11 427 personas fueron identificadas como víctimas de trata con fines de explotación laboral, un 32 % en el sector agrícola. Pero esto no es más que la punta del iceberg según el Grupo de Expertos del Consejo de Europa sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos, que el 20 de junio instaba al Gobierno español a reforzar las inspecciones laborales en el ámbito de la agricultura⁵⁵.

Una encuesta realizada en 2018 reflejó que, para las personas temporeras, la media de horas semanales trabajadas es de 48, que el 40 % declaraba no tener días libres; el 50 %, cobrar en negro y el 22 %, recibir un trato humillante⁵⁶.

► La conformación de un espacio laboral segmentado por etnia y género

Hemos visto que las diferentes Administraciones competentes han puesto todo un marco institucional discriminatorio al servicio de la competitividad de la agroindustria, generando así diversas estrategias destinadas a ofrecer la cantidad necesaria de personas trabajadoras, con una actitud no conflictiva, durante el tiempo que sea necesaria su actividad y a un coste lo más bajo posible. Se observa también que en el logro de este objetivo han jugado un papel fundamental las estrategias de sustitución étnica y la externalización del reclutamiento de la mano de obra, mediante la utilización de intermediarios informales⁵⁷, programas de contratación en origen o empresas de trabajo temporal⁵⁸.

La agricultura ha constituido, además, la puerta de entrada al mercado laboral para una buena parte de trabajadoras y trabajadores inmigrantes en situación irregular que, con el tiempo, podían regularizar su situación mediante procedimientos de arraigo o a través de los

55 <https://bit.ly/3yliWQV>

56 <https://bit.ly/3yiXUIW>

57 <https://bit.ly/3CBdZWv>

58 <https://bit.ly/3REwJZu>

3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

distintos procesos de regularización. Una vez obtenido el permiso de trabajo y residencia, una parte abandonaban la agricultura en busca de mejores ocupaciones. Este proceso ha constituido el itinerario laboral tipo de muchas personas trabajadoras inmigrantes, pero también ha funcionado como mecanismo de sostenimiento de la economía sumergida y de reproducción de un ejército de reserva altamente funcional para las estrategias empresariales de sustitución étnica (Giménez, 1992).

Todo ello configura un nuevo segmento laboral agrícola diferenciado étnica, jurídica y salarialmente.

En definitiva, todas estas políticas de inmigración, regularización, cupos o contratos en origen van de la mano de las necesidades de la producción agroexportadora estatales. No se entiende una cosa sin la otra. Del mismo modo, el crecimiento desahogado del sector tampoco hubiera sido posible sin el acceso a este tipo de mano de obra, con esas condiciones y con esos salarios. Todo parece indicar que el gran milagro hortofrutícola y demás agroexportaciones se sustenta, básicamente, en la explotación laboral extranjera.

Los monocultivos exportadores del Estado se han podido desarrollar y crecer hasta convertirse en suministradores globales de frutas, hortalizas, carne o conservas pesqueras gracias a disponer, en cada momento histórico, de este ejército laboral de reserva que se ha visto obligado, por distintas razones, a aceptar realizar este tipo de trabajo en condiciones de alta precariedad. Es más, este tipo de modelos están condenados a una búsqueda continua de fuerza laboral porque las condiciones que ofrece —y que la misma lógica agroexportadora les obliga a ofrecer— son objetivamente peores que las de otros sectores productivos y, por tanto, generan una fuga constante de personas hacia otros lugares laborales.

Ahora bien, la segmentación del trabajo agrícola no se agota en la cuestión étnica. Estamos ante mercados laborales donde el género constituye una variable fundamental para entender su funcionamiento.

Por un lado, cabe señalar que la importante presencia de mujeres en determinadas producciones o actividades

agrícolas no es un fenómeno nuevo. Desde los inicios de la agricultura intensiva en el Estado español, las mujeres han sido la fuerza de trabajo mayoritaria en las tareas de manipulado del producto agrícola en las conserveras y en los almacenes, tareas feminizadas a las que se incorporaron las mujeres inmigrantes a su llegada⁵⁹. Por otro lado, determinados procesos de sustitución étnica en los campos han llevado a la configuración de mercados laborales masculinizados o feminizados, según convenga.

En el caso de la selección femenina, el argumento esgrimido por parte del empresariado para justificar este proceso de sustitución sexual es que las mujeres son menos conflictivas, más trabajadoras e incluso mejores para el trabajo del campo por cuestiones físicas. Según esta perspectiva, cuentan con mayor delicadeza en sus manos para el trabajo de recogida. Al mismo tiempo, las mujeres son asimiladas a un objeto laboral poco conflictivo, que asume las condiciones de trabajo ofertadas, que presenta un alto rendimiento en el trabajo y que permanece durante toda la campaña.

En definitiva, esta feminización va unida a una estrategia para reducir conflictos sociales y laborales. En el caso específico de las mujeres migrantes (especialmente, las que han sido reclutadas en sus países de origen), el control sobre sus vidas privadas, impensable para el acceso a un puesto de trabajo en un Estado de pleno derecho que garantice la igualdad de oportunidades entre los sexos, parece que encuentra su legitimación cuando de personas extranjeras se trata⁶⁰.

Este proceso de feminización es generalizado, pero la segmentación y subordinación laboral de las mujeres extranjeras contratadas en la agricultura española es distinta según la provincia (Gualda, 2009). Así, por ejemplo, en Huelva son las mujeres las que realizan la recolección de la fresa y otros frutos rojos en los invernaderos, mientras que su presencia en las explotaciones de fruta dulce es menos frecuente, puesto que este colectivo centra su trabajo en las cadenas de producción de las centrales

59 <https://bit.ly/3fYZUcQ>

60 <https://bit.ly/3eghyIk>



fruterías, es decir, en las fábricas de manipulación y envasado de las mismas.

Si esa es la realidad de las mujeres migrantes una vez llegan a los enclaves agroexportadores, no podemos olvidar su situación en los territorios de origen. Las circunstancias de los países emisores favorecen que estos grupos de población respondan a la llamada agroexportadora española. Así, tenemos una situación de desempleo femenino continuada o de feminización de los empleos más precarios y flexibles, también en los países emisores, de mano de obra vulnerable, en muchas ocasiones sumergidos e irregulares. Además, la pérdida de un puesto de trabajo asalariado con cierta estabilidad supone el incremento de la carga de otro tipo de trabajos invisibles necesarios para garantizar la supervivencia de los grupos domésticos (Reigada, 2007).

Tal y como indica Reigada, la creciente feminización de la pobreza, de determinados trabajos y de las migraciones como resultado de los procesos actuales de globalización evidencia cómo esta afecta de un modo diferenciado (y desigualitario) a hombres y mujeres. Los costes sociales de este modelo económico podemos observarlos en los testimonios de las propias trabajadoras migrantes; por ejemplo, las mujeres marroquíes cobran hasta seis veces menos en la recogida de la fresa en Marruecos que en la de Huelva, y señalan que deben mantener a familias extensas castigadas por el desempleo estructural masculino.

► La cantidad de personas explotadas

Bajo las miles de hectáreas de invernaderos de Andalucía, escondidas entre el denso ramaje de los árboles frutales del Levante y de la Plana de Lleida, hay miles de personas. Trabajadoras temporeras y sus peculiares normas laborales que son parte indisoluble del entramado hortofrutícola estatal.

Para terminar este apartado, cuantificaremos la cantidad de mano de obra extranjera, y en condiciones como las que hemos descrito, que necesita el complejo agroexportador español de frutas y verduras.

Si hacemos un cómputo de cuerpos laborales, vemos que, para el sector de la fresa y demás frutos rojos, en Huelva se necesitan unas 100 000 personas, de las que 26.000 proceden de Rumanía, otras 15.000 tienen origen subsahariano y unas 14.000 son de Marruecos (más unas 3.000 en reserva⁶¹). Todas ellas, mujeres⁶². En el caso de Almería, durante la temporada se contratan a unas 140.000 personas para trabajos de recolección y manufactura, de las que el 80 % son extranjeras⁶³. En la zona de Lleida, se reclutan, al menos, unas 28.000 temporeras para los trabajos de recogida de fruta de hueso, pera y manzana⁶⁴, aunque las cifras son muy variables.

«Los últimos años en una campaña normal va entre unos 28.000 y 40.000 trabajadores que trabajan formalmente y legalmente la campaña, pero después hay muchos más. Nosotros calculamos que quizás un 10-20 % más trabajan en la campaña, ya sea porque no se les hace contrato o porque no se les puede hacer contrato porque no tienen la regularización» [Fruita amb justicia].

En Aragón, 25.000, la mayoría de ellas temporeras procedentes del este de Europa y de África⁶⁵.

En el sector de los cítricos, las operaciones de recolección, acondicionamiento y comercialización dan trabajo directo a 280.000 personas e indirecto (embalajes, máquina y transporte) a más de 50.000⁶⁶.

Si observamos los datos del Sistema Especial Agrario del régimen general de la Seguridad Social, vemos que existen más de 225.000 personas trabajadoras extranjeras afiliadas.

No es fácil, por tanto, determinar el número de personas que forman parte del submundo que hace funcionar la despensa de Europa, pero la cifra superaría las 400.000. De estas, la cantidad de personas extranjeras supera el cuarto de millón, y ellas que son la base humana sobre la que se sustenta la agroexportación de fruta y verdura estatal.

61 <https://bit.ly/3SXGDGD>

62 <https://bit.ly/3CBjMeN>

63 <https://bit.ly/3SHd7FI>

64 <https://bit.ly/3EsVu7U>

65 <https://bit.ly/3e8aEVs>

66 <https://bit.ly/3Vixlr1>



© borevina/pixabay.com

B. El cerdo imperial

La despensa de Europa no solamente suministra frutas y verduras, hay más, porque los milagros agroexportadores estatales, como las cerezas, van de dos en dos, de tres en tres o enzarzados en un buen rosario de productos. Cuando tiras de uno, salen los otros.

Si preguntamos quién manda en el Estado español, obtendremos muchas respuestas: la banca, el Gobierno, los mercados, las petroleras, las constructoras, etc. Después de leer el primer capítulo de este informe, igual diríamos: las frutas y hortalizas. Sin embargo, será difícil encontrar a alguien que nos diga: «Nanay. Todo eso manda, claro que sí, pero hay algo que manda mucho más: el cerdo». Y no se estará refiriendo metafóricamente a alguien, sino literalmente al sus scrofa domestica, la subespecie de mamífero artiodáctilo de la familia *Suidae*.

Podríamos ampliar el abanico e incluir al pollo, al ganado bovino y al resto de especies animales domésticas usadas para la obtención de carne; pero si tenemos que elegir a uno, al emperador indiscutible, ese es nuestro amigo el cerdo.

La sobredimensión de la producción cárnica en el Estado español es incuestionable. No estamos hablando de un pequeño sector económico basado en unas pocas granjas familiares, sino de un sistema integrado de fabricación masiva de carne; tampoco hablamos de empresas locales que elaboran productos de charcutería, sino de actores corporativos globales que condicionan consumos, imaginario y, por supuesto, políticas públicas.

Hemos analizado en otros estudios la magnitud y los efectos ambientales, climáticos y sobre la salud humana del conglomerado cárnico español, pero, como en el

3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

TABLA 5. Producción de carne porcina en millones de toneladas

Países	Millones de toneladas	% total UE
Alemania	5,101	22%
Resto del Estado español	3,429	15%
Francia	2,201	10%
Catalunya	2,016	9%
Polonia	1,974	9%
Países Bajos	1,658	7%
Dinamarca	1,595	7%
Italia	1,271	6%
Bélgica	1,099	5%
Austria	503	2%
Otros	2,611	11%
TOTAL	23,037	100

resto de las fases de la cadena alimentaria que estamos analizando, también aquí existe un mundo *morlock*, un subsuelo donde la precariedad laboral engrasa y hace funcionar la maquinaria. Podríamos estudiar las granjas industriales y ver la mano de obra migrante que trabaja en ella, pero vamos a centrarnos en otra parte de la cadena: los mataderos, el lugar donde entran animales y salen productos cárnicos. De entre todas las carnes, vamos a centrarnos en la de cerdo, rey indiscutible en cantidad de producción y exportación; y de entre todas las zonas, nos centraremos en Catalunya, por el mismo motivo.

El Estado español es el número uno en la Unión Europea en cerdos sacrificados anualmente. Por nuestros mataderos pasan y mueren más de 56 millones de cerdos y esto significa que uno de cada cuatro cerdos sacrificados en la UE lo es en un matadero español. A efectos comparativos, la cifra en Francia es de 23 millones y la de Italia,

TABLA 6. Producción de carne porcina en millones de toneladas

Países	Millones de toneladas	% total
República Popular China	38,000	39%
Resto de la UE-27	23,037	24%
EE.UU.	12,778	13%
Brasil	4,125	4%
Canadá	2,110	2%
Catalunya	2,016	2%
México	1,560	2%
Corea del Sur	1,396	1%
Japón	1,285	1%
Filipinas	1,275	1%
Otros	11,159	11%
TOTAL	97,875	100

10. Los dos núcleos productores de carne en el Estado son Catalunya y Aragón, que producen el 41 % y el 18 % de toda la carne estatal, respectivamente.

Catalunya produce 2 millones de toneladas de carne de cerdo anuales, como decíamos, el 41 % de toda la carne producida en el Estado. Para ponerlo en contexto europeo, es la tercera zona donde más carne de cerdo se produce, de nuevo empatada con Francia.

Hace 20 años, en Catalunya se producían 950. 000 toneladas de carne, menos de la mitad que actualmente.

Por último, observemos la Tabla 6 para comprender, todavía mejor, la magnificencia catalana en la producción de carne porcina. Si miramos los datos mundiales, Catalunya es la quinta zona productora del mundo, empatada con Canadá y solo detrás de China, el resto de la UE, los Estados Unidos y Brasil.

A modo de resumen, se podría decir que, en lo referente a la producción de carne porcina, el Estado español es un *global player* de primera magnitud, jugamos en la Champions League porcina, tenemos un magnífico teatro en medio de Broadway y ese teatro porcino lleva el nombre de Catalunya/Aragón, el gran *hub* cárnico europeo y uno de los mayores a nivel mundial.

La cadena global de la carne de cerdo tiene como uno de sus centros de operaciones Catalunya y eso supone que se convierta en una inmensa plataforma productora y exportadora: un polígono industrial de fabricación porcina que importa parte de los componentes necesarios para la fabricación porcina (piensos, aditivos, animales, farmacología, etc.) y los ensambla aquí —lo que provoca graves impactos sociales y ambientales— y, finalmente, exporta el producto final (la carne de cerdo) a mercados internacionales.

Hemos tratado el tema de la importación de piensos en otros estudios, pero si nos preguntamos por uno de los otros componentes, los animales, habría que decir que en 2020 Catalunya importó el equivalente a 2,16 millones de cerdos de 20 kg de peso (el momento en que se considera que comienza la fase de engorde), es decir, el 40 % del total importado por el Estado. Y, ¿de dónde provenían? De Francia y de los Países Bajos. Como recordatorio de la fase en la que se encuentra la Catalunya porcina en los últimos años, en 2016 se importó el equivalente a 400.000 animales de 20 kg. En solo cuatro años, el número de cerdos importados en Catalunya se ha multiplicado por cinco.

El objetivo principal de esta producción es, como decíamos, la exportación. En concreto, el 79 %. Catalunya exporta el 51,53 % del total de la carne exportada por el Estado y el 22,56 % de lo que exporta la UE. Es decir, que casi 1 de cada 4 kg de carne de cerdo que exporta la UE es catalán. De hecho, la tasa de cobertura de Catalunya en lo referente a la carne de cerdo es del 550 %, es decir, podríamos alimentar 5,5 veces Catalunya con lo que producimos, y es necesario tener presente que el consumo de carne actual es mucho más alto que el recomendado. Si siguiéramos las recomendaciones del Departamento de Salud de la Generalitat de Catalunya (1,5

raciones de carne roja a la semana), la tasa de cobertura es del 3.500 %: producimos nada menos que 35 veces más carne de la que deberíamos consumir⁶⁷.

wUn actor clave de esta plataforma cárnica global son los mataderos. El grado de concentración corporativa de este eslabón es altísimo. Así, por ejemplo, los tres principales mataderos catalanes sacrifican más del 60 % del total de animales en Catalunya y forman parte del top 15 europeo.

TABLA 7. Principales mataderos según número de cerdos sacrificados

Grupo empresarial	Número de cerdos sacrificados (millones)
Tönnies Fleisch (Alemania)	20,1
Danish Crown (Dinamarca)	20,1
Vion Food Group (Países Bajos)	15,1
Westfleisch (Alemania)	7,8
Smithfield Food (China)	7,8
Vall Companys (Catalunya)	5,5
Grupo Jorge (Aragón)	5,3
Cooperl (Francia)	4,9
Grupo Batallé-Juía (Catalunya)	4,8
Bigard (Francia)	4,4
El Pozo Alimentación (Murcia)	4,3
Belgian Pork Group (Bélgica)	3,8
Costa Brava (Catalunya)	3,8
Noordvlees (Bélgica)	3,3
Debra/Debrauwer (Bélgica)	2,9

67 <https://bit.ly/3Va6yN9>

Si ampliamos el zum a nivel estatal o europeo, se observa el mismo patrón oligopólico: los 20 principales mataderos de la UE sacrifican cerca de 130 millones de animales, casi la mitad de la actividad total de los 28 países miembros. Las cinco principales empresas se encargan del 25 % de la actividad de matanza europea⁶⁸.

Según los datos del año 2020, Danish Crown de Dinamarca y Tönnies Fleisch de Alemania eran los grupos más grandes de Europa. Vion, por ejemplo, mata el 50 % de todos los cerdos sacrificados en los Países Bajos. La empresa Smithfield Foods, propiedad del grupo chino WH, sacrificó cerca de 8 millones de cerdos en Polonia y Rumanía. El grupo Pini ha pasado a sacrificar más de 10 millones de cerdos.

El matadero más grande de Europa

El matadero más grande de Europa se encuentra en el Estado español, en concreto, en la comarca de la Litera, en la localidad de Binéfar (Aragón). Este monstruo ocupa 130.000 metros cuadrados; sacrifica 32.000 cerdos al día, 160.000 cerdos a la semana; tiene 23 líneas de despique, 40 túneles de refrigeración; congela 2.500 toneladas de carne cada día, exporta a más de 50 países de los cinco continentes, lo que más nos interesa en este momento: allí trabajan 1.600 personas.

Su nombre es Litera meat y pertenece al *holding* italiano de la familia Pini que citado anteriormente.

► Mano de obra en mataderos

Es realmente difícil saber el número de personas que trabajan en los mataderos del Estado español. En parte, se debe a la ingeniería laboral que se ha creado para asegurar la explotación laboral y, al mismo tiempo, cumplir con la legislación existente en cada momento. Por ejemplo, durante mucho tiempo, una de las formas preferentes de contratación por parte de los grandes mataderos era la de los falsos autónomos o falsas cooperativas. Solamente en Catalunya, en el año 2018, la afiliación al

régimen de trabajadores autónomos en el sector del sacrificio de animales era de 9.548 personas.

Posteriormente, las empresas encontraron una nueva manera de conseguir mano de obra barata sin derechos laborales: pasaron a subcontratar a todo el personal a través de empresas multiservicios que no cumplían con el convenio del sector. Se calcula que, en ese momento, en el Estado español había entre 15.000 y 20.000 personas trabajando en mataderos subcontratadas a través de estas compañías. El número es aproximado y ni siquiera los sindicatos son capaces de dimensionar este fenómeno que afecta a miles de trabajadoras y trabajadores, la mayoría migrantes. Otra manera de intentar encontrar una cifra consiste en mirar el número de personas afiliadas a la Seguridad Social que trabajan en el sector. En el año 2010 se aproximaba a las 30.000⁶⁹.

Digamos que este sería el formato tradicional, pero, como hemos visto y veremos, existen mil vericuetos para hallar formas de contratación que sorteen los pocos derechos que aún se conservan si eres una persona asalariada convencional.

● Condiciones de trabajo y explotación laboral

«Cuando entiendes que no eres más que un pobre operario, un tipo insignificante que chapotea en la sangre y la mierda de animales, se te saltan las lágrimas». Son palabras de Mauricio García Pereira, trabajador de un matadero, recogidas en el artículo «La precariedad laboral, factor clave para entender los rebrotes en los mataderos» de *Público*⁷⁰.

En una investigación realizada por Lighthouse Reports, *lamarea.com* y *elDiario.es*, en la que se entrevistó a una veintena de personas que trabajaban y habían trabajado en estos centros, así como a representantes sindicales, expertas y expertos jurídicos, personal médico que atiende a este colectivo e inspección de sanidad, se des-

68 IFIP

69 <https://bit.ly/3VaESYM>

70 <https://bit.ly/3SH2Hpb>



prende que los mataderos son uno de los peores lugares del país para trabajar.

A modo de ejemplo, un informe de la Inspección de Trabajo realizado en 2019 aseguraba que una de las empresas líderes del sector (Grupo Jorge, a través de una de sus filiales llamada Le Porc Gourmet), «atentó contra la dignidad de los trabajadores y sus más elementales derechos laborales y de Seguridad Social⁷¹» y, es que, exactamente igual que hemos visto en el caso de las frutas y hortalizas, la precariedad laboral es el factor clave para entender el supuesto éxito de las plataformas exportadoras de alimentos estatales. Tampoco hay que olvidar que este tipo de denuncias no solo no están penalizadas a nivel de ayudas públicas, sino todo lo contrario. Según los últimos datos disponibles (2021), el Grupo Jorge re-

cibió, al menos, un millón de euros en subvenciones de la Unión Europea, según los datos del Fondo Español de Garantía Agraria. La misma cifra en el ejercicio 2020.

El ciclo de luchas y protestas del personal de los mataderos se inició en 2017 y llegó a uno de sus puntos álgidos en 2019, cuando Inspección de Trabajo empezó a dictaminar a lo largo y ancho del planeta cárnico estatal que las personas trabajadoras de los mataderos eran de todo menos autónomas. La figura del falso autónomo — que veremos más adelante en el sector del *delivery*— era una de las figuras laborales más extendidas en el sector. En 2017, según datos de CCOO, la industria cárnica empleaba a 21.000 falsos autónomos en todo el país. Entre las empresas que tenían a su plantilla sin los derechos que les correspondían, podemos citar a Argal, UVESA, Covap, Disavasa, Coren, SADA, Vall Companys, Guissona, Grupo Jorge o Campofrío.

71 <https://bit.ly/3yovNBE>

3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

Ya en 2019 se multó a diversos mataderos con más de 8 millones de euros en concepto de cuotas no pagadas a la Seguridad Social. También podemos nombrar la reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia que ratificó la multa de 5.620.291 euros a la falsa cooperativa Servicarne y la empresa cárnica SADA (la principal productora de pollo del Estado) por falta de afiliación de trabajadores⁷².

El caso de Servicarne es interesante porque ejemplifica cómo funciona el sector. Servicarne era solo una cooperativa en apariencia; en realidad, era una empresa pantalla que proveía de falsos autónomos (socios de la cooperativa) a mataderos y a otras empresas del sector cárnico, privando así a los trabajadores de sus derechos y eludiendo sus obligaciones con respecto a la Seguridad Social. De esta manera, las empresas «clientes» de la «cooperativa» podían disponer de mano de obra a costes muy inferiores a los del mercado. Esta empresa llegó a tener un tamaño monstruoso. Se considera la mayor cooperativa de trabajo asociado en el cárnico por ser capaz de proveer cooperativistas (falsos autónomos, según los sindicatos) a medio centenar de empresas, entre ellas, Campofrío⁷³.

Dentro de ese proceso de lucha por mejorar las condiciones laborales, en 2017, la Generalitat de Catalunya aprobó una modificación de la ley de cooperativas⁷⁴ para intentar acabar con el fenómeno de los falsos autónomos. Otra aparente buena noticia ha sido la aprobación del convenio colectivo para el sector cárnico firmado a finales de 2021.

¿Esto quiere decir que las condiciones laborales son mejores ahora que antes? En algunos casos, un poco; en la mayoría, no. Una de las estrategias clásicas de la alimentación global para serpentear la legislación laboral, cuando esta mejora levemente, consiste en recurrir a las ETT. Así, una vez se comprobó la dificultad de seguir con el fraude de las falsas cooperativas de falsos autónomos,

se ha optado por el comodín de las empresas de trabajo temporal.

Por tanto, aunque desarrollan su actividad diaria en plantas cárnicas y están empleadas en actividades de sacrificio y procesamiento, estas personas trabajadoras no están cubiertas por los convenios colectivos nacionales ni locales referentes al sector cárnico español. Esto provoca importantes diferencias en materia de salarios, jornada laboral y cobertura de la Seguridad Social entre trabajadoras contratadas por subcontratistas y trabajadoras empleadas directamente por las empresas cárnicas.

Migrantes y papeles

Las investigaciones antes citadas, así como el resultado de diversas entrevistas a personas trabajadoras del sector, coinciden en que en diversos mataderos hay gente trabajando sin papeles y que la industria cárnica, en general, y los mataderos, en particular, «se abastecen en un alto porcentaje de personas migrantes, algunas en situación administrativa irregular». Una garantía de dependencia laboral que aprovechan determinadas empresas del sector para someterlas a pésimas condiciones laborales.

Según se explica en el informe elaborado por Lighthouse Reports sobre las condiciones laborales en los mataderos estatales⁷⁵, las personas sin papeles consiguen el trabajo «alquilando» los papeles a otras migrantes en situación regular, algo que también veremos que ocurre en el caso de los *riders* y el reparto de comida a domicilio. «Las empresas están llenas de gente sin papeles, son trabajadores que no se pueden quejar porque están en situación irregular».

También existe coincidencia entre los testimonios sobre las cifras que se pagan para poder trabajar: «Los que no tienen papeles pagan entre 200 y 300 euros al mes a compañeros con el permiso de residencia para así poder trabajar»⁷⁶.

72 <https://bit.ly/3V9O3c0>

73 <https://bit.ly/3CfuBBZ>

74 <https://bit.ly/3rHIO6E>

75 <https://bit.ly/3Vknzoe>

76 <https://bit.ly/3Ci5UVd>

Riesgos laborales

Un matadero se parece a esas cadenas fabriles que nos mostró Charles Chaplin a principios del siglo pasado en *Tiempos modernos*. Igual que en aquella fábrica, las trabajadoras y trabajadores de los mataderos están especializados en una única tarea que repiten una y otra vez sin parar a lo largo de su jornada laboral y sus ritmos de trabajo son igualmente frenéticos.

Tareas como deshuesar o preparar la carne requieren movimientos de fuerza intensos que desgastan rápidamente a quien los realiza.

«El sector cárnico a día de hoy es una auténtica fábrica de hacer inválidos. Hay muchas personas que han sido deshuesadores de carne toda la vida y que se jubilan en unas condiciones muy malas de salud o se van por vía de la incapacidad permanente total a causa de problemas en muñeca u hombro o codos» [Marco Antonio Pérez Martínez, secretario general de la Sección Sindical Intercentros de CCOO en Campofrío]⁷⁷.

Las personas trabajadoras consultadas por Lighthouse Reports, *lamarea.com* y *elDiario.es* aseguran haber presenciado e incluso sufrido todo tipo de accidentes, desde cortes profundos hasta pérdidas de extremidades. «Conozco a cuatro personas que han perdido la mano», declara el senegalés Kalidou Balde. «También hemos visto muchas veces cómo los gerentes llevaban ellos mismos a los trabajadores al hospital después de un accidente y se negaban a avisar a la ambulancia», añade. Asimismo, denuncian la poca utilidad de las inspecciones laborales, ya que, cuando se llevan a cabo, se reduce la velocidad de la cadena de producción para que el entorno de trabajo parezca más seguro.

Estos relatos son corroborados por un médico de familia que atiende habitualmente al personal de un gran matadero de la zona de Osona (Catalunya) y recogidos en la investigación de Lighthouse Reports, *lamarea.com* y *elDiario.es*.

«Todas las semanas, la mayoría no habla castellano, tienen problemas para entender y expresarse en español, así que a menudo acabo por atenderles en inglés». Este médico asegura tratar de manera constante «cortes profundos en manos o antebrazo, e incluso policonusiones en todo el cuerpo». «Vienen a verme regularmente con tendinitis crepitante [daños en los tendones] y con lesiones que nunca he visto en personas de aquí, solo entre quienes trabajan en el matadero. Estas lesiones son el resultado de un exceso de trabajo: trabajan muchas horas, a un ritmo muy alto y con movimientos muy repetitivos».

77 <https://bit.ly/3EktG5T>



C. Enlatando precariedad

Frutas y verduras, carnes y sus derivados. ¿Qué más ofrece el Estado español a la alimentación global? ¿Qué otro milagro de técnica, innovación y buen hacer de las empresas alimentarias globales exporta la marca Food Spain por el mundo? Efectivamente, las latas de atún.

Si buscamos en la despensa de casa, lo más probable es que haya alguna lata de atún. Como en otras ocasiones, nos encontramos con un producto que años atrás apenas existía y en cambio ahora está casi siempre presente en la lista de la compra.

► Principales magnitudes

La industria conservera del enlatado de atún comenzó a finales del siglo XIX, pero no fue hasta la década de 1960 cuando la producción, la demanda y el mercado comenzó a aumentar rápidamente, acompañado por el rápido desarrollo de las pesquerías de cerco en aguas tropicales.

La producción mundial aumentó, aproximadamente, de 200.000 toneladas en peso neto a mediados de la década de los 70 a más de un millón de toneladas producidas a nivel mundial a principios de la década de los 2000. En paralelo, las capturas de túnidos han aumentado de menos de 0,2 millones de toneladas en 1950 a 5,3 millones de toneladas en 2019, teniendo en cuenta únicamente los principales atunes comerciales⁷⁸.

Como los tomates, los melocotones, las fresas o el lomo de cerdo, también la industria de transformación del pescado y marisco del Estado es una de las más importantes del mundo, con sus 825.000 toneladas de productos fabricados al año. De este volumen, el más importante corresponde a las conservas, y el rey absoluto de estas son las latas de atún (el 70 % de todas las conservas y preparados), seguidas a distancia de mejillones, sardinas, caballas y anchoas.

78 <https://bit.ly/3RIiDWY>

TABLA 8. Producción de la industria de transformación del pescado y marisco del Estado

Producto	Toneladas	% del total
Pescados en conserva o preparados	363.238,92	44%
Pescados congelados	165.108,6	20%
Moluscos y demás invertebrados congelados	107.320,59	13%
Moluscos y demás invertebrados en conserva o preparados	82.554,3	10%
Otros	107.320,59	13%

El selecto grupo de grandes corporaciones controlan el 75 % del volumen de negocio y el 70 % de todo el empleo (unas 20.000 personas). Aproximadamente el 70 % de toda esta producción exporta *all around the world*, aunque los principales destinos son Francia, Italia, Portugal, Países Bajos y Alemania (a nivel europeo) y Reino Unido, EE. UU., Marruecos y Turquía (fuera de la UE).

Las conservas de atún son el producto pesquero más consumido a nivel mundial, hasta el punto de que el 75 % de las capturas atuneras se destina a las conservas.

Una lata de atún contiene muchas cosas. Algunas las sabemos, otras no. Algunas las vemos, otras no. Se trata de una mercancía altamente globalizada y con diversos impactos, aunque aquí solamente vamos a hablar de los laborales en las plantas de procesado. Simplemente decir que la información que llega a las consumidoras y consumidores sobre las especies, su conservación y las zonas de pesca es escasa y no está regulada⁷⁹. Es prácticamente imposible saber si el atún que nos llega ha sido pescado por la flota española. Cada lata puede contener atún procedente de diferentes orígenes, ya que se

pueden mezclar piezas, incluso de diversas especies, adquiridas por diferentes buques que operan en distintos océanos⁸⁰. A diferencia del etiquetado del atún fresco, la normativa es más laxa para el atún enlatado, de manera que la directiva europea obliga a ofrecer información nutricional y la fecha de consumo preferente, pero exime de detallar la especie, así como la zona de pesca y cómo se pescó. Todo esto dificulta la posibilidad de tomar decisiones de consumo con la información adecuada y de forma responsable.

El mercado de atún, como el resto de las mercancías globales que pululan por el planeta, se caracteriza por una estructura oligopólica. Las compañías mundiales más significativas están distribuidas entre los principales países productores, por lo que se aprecia un elevado nivel de concentración. Las empresas Dongwon, Thai Union Group y Century Pacific Food representan el 47 % del total de las ventas mundiales.

Las principales empresas mundiales relacionadas con la producción de conservas de túnidos están localizadas en Estados Unidos, Ecuador y Brasil, en lo que respecta al continente americano; las españolas e italianas, para el caso europeo; las coreanas, tailandesas, japonesas y taiwanesas, implantadas en el continente asiático⁸¹.

Como en el resto de los productos analizados, también en las conservas de atún el Estado español es un actor mundial clave. Es el primer país europeo en la extracción y transformación de atunes para conservas de atún de Europa, con un 64 % del total y 374.000 toneladas al año, y el segundo del mundo después de Tailandia⁸²; y en la exportación atunera se encuentra entre los cinco primeros.

Las principales empresas españolas son Jealsa, Frinsa del Noroeste, Calvo y Garavilla.

Jealsa es propietaria de marcas como Rianxeira, Escurís, MareAperto o Robinson Crusoe, además de fabricar

79 <https://bit.ly/3CB3pim>

80 <https://bit.ly/3CB3yIU>

81 <https://bit.ly/3Eojh92>

82 <https://bit.ly/3e9wZCj>

3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

marcas blancas para los supermercados, tanto en España como a nivel internacional, entre los que destaca Mercadona. Es la líder absoluta de ventas de atún en conserva del Estado.

Frinsa ocupa el segundo lugar y posee marcas como Frinsa, Ribeira, Seaside y The Nice Fisherman, así como marcas blancas, entre las que destacan Carrefour, Alcampo o El Corte Inglés⁸³.

A Calvo no hace falta presentarla; y el Grupo Garavilla fabrica las marcas Isabel o Cuca, y pertenece desde hace unos años a la multinacional italiana Bolton. Como dato curioso, pero significativo, hay que recordar que Garavilla forma parte también de la principal empresa exportadora de cítricos del Estado y de Europa: Cítrico Global. Atunes y naranjas unidos a nivel empresarial y, a su vez, en algunas de sus prácticas más impactantes para el medio ambiente y para las personas.

● Las exportaciones

Si, además de en la producción, nos fijamos también en la exportación, observamos que Tailandia, Ecuador, Filipinas y España son los cuatro principales proveedores de atún procesado y en conserva en el mercado mundial (datos de 2019), seguidos por China e Indonesia⁸⁴.

El principal exportador, Tailandia, envía atunes básicamente a Asia, Oriente Medio y al mercado estadounidense.

Ecuador, por su parte, envía el 64 % de sus exportaciones a la UE, el 11 % a Estados Unidos, el 9 % a Colombia, el 7 % a Argentina y el 3,5 % a Chile⁸⁵.

El principal destino de la exportación de conservas atuneras estatal es la UE, en concreto y por este orden, Italia, Francia y Portugal⁸⁶.

83 <https://europa-azul.es/frinsa-adelanta-conservas/>

84 <https://bit.ly/3Es5KNR>

85 <https://bit.ly/3EtdhMB>

86 <https://bit.ly/3SZJGyf>

TABLA 9. Principales países proveedores de atún procesado y en conserva

Países	Toneladas exportadas
Tailandia	514.272
Ecuador	222.299
Filipinas	134.991
España	108.512
China	105.794
Indonesia	82.234
Países Bajos	59.934

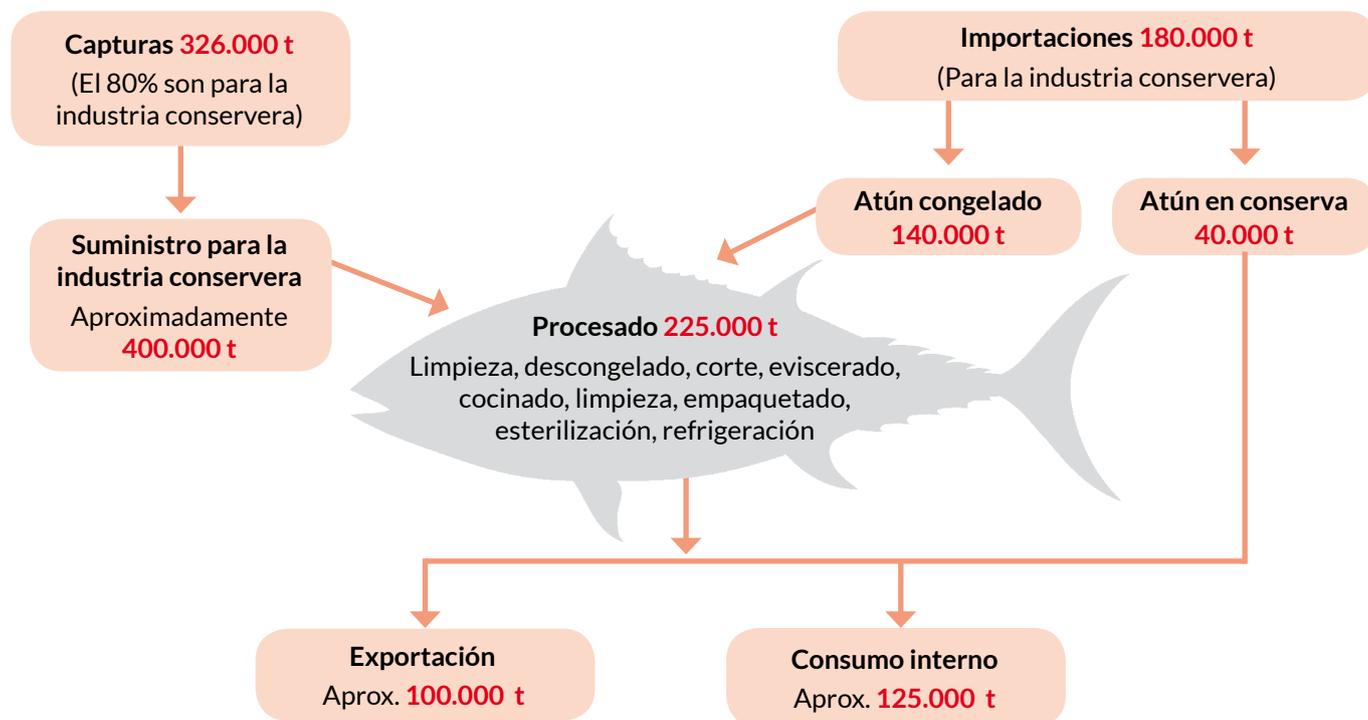
En la Figura 6 se muestra una visión general de cómo funciona el mercado español y la cantidad de toneladas utilizadas (datos de 2015, utilizados aquí como referencia).

Por un lado, tenemos la flota atunera de capital español que, dispersa por los mares del mundo, captura diferentes especies de túnidos. Estos, normalmente congelados o preprocesados, se venden a las conserveras. Por otro lado, tenemos a esas conserveras, de capital español, también repartidas por el mundo y buena parte de ellas en el Estado. Estas reciben el cargamento de atunes (de la flota española o no) y preparan las conservas. Aproximadamente el 80 % de los túnidos pescados no se consumen en fresco, sino en conserva. Además, se compra una cantidad equivalente a la mitad de las capturas para que las conserveras puedan fabricar la gran demanda de latas de atún. Una vez obtenidas las latas, buena parte de ellas (algo menos de la mitad) se exporta a la UE.

El suministro comunitario a la industria del atún en conserva está compuesto principalmente por atún entero congelado (91.000 toneladas) y lomos de atún (132.600 toneladas).

Las importaciones españolas representan prácticamente el 60 % de las importaciones comunitarias de atún congelado (entero y en filetes), y lo mismo para los lomos. Los lomos y el atún congelado son los principales suministros de la industria conservera del atún a nivel estatal. El Esta-

FIGURA 6. Funcionamiento del mercado español



do español capturó 266.000 toneladas de atún y compró en los mercados internacionales 188.558 toneladas⁸⁷.

¿Y de dónde viene todo ese atún? Pues, aunque depende del año, en 2021, los mayores proveedores de atún para las conserveras españolas procedían de El Salvador, Guatemala, Seychelles, México y Curaçao⁸⁸.

El viaje de las latas de atún empieza con la captura, claro. Los atunes capturados se distribuyen, por parte de los diferentes buques pesqueros, en buques mercantes frigoríficos o contenedores que transportan esta materia prima hasta las conserveras situadas en diferentes puntos del planeta.

A partir de ahí, empieza el proceso industrial de recepción, preparación, cocción, poscocción, llenado de latas

y esterilización, envasado y control de calidad. La materia prima que se transforma en las fábricas de conservas es diferente si el atún llega congelado —se aplican todas las etapas de transformación— o si llega en precocinado —se ahorra la parte más laboriosa del proceso de transformación (preparación, cocción y poscocción).

La industria conservera genera entre un 50 y un 70 % de residuos sólidos, que no son empleados para el procesamiento del producto principal, que incluye principalmente la cabeza, los huesos, las vísceras, las branquias, los músculos oscuros y la piel. También se encuentran otra serie de desechos derivados del proceso de cocinado del producto. El jugo que se desprende tras el proceso de cocción tiene un contenido proteico de entre el 2 al 5 % y su vertido podría causar problemas en la gestión de aguas residuales⁸⁹.

87 Datos del año 2015

88 Datos aduanas.camaras.org

89 <https://bit.ly/3Mbsjlu>

► Condiciones laborales en las conserveras

● Feminización del trabajo

«La historia de la conserva es la historia de muchas mujeres en Galicia. Mujeres empoderadas por la necesidad. Es una historia hecha sobre el esfuerzo de un ejército de muchachas que dejaron a un lado su infancia para llevar un jornal a sus casas». Esta es una de las frases del documental *Memorias en conserva*⁹⁰.

De las más de 30 000 personas que trabajan en el sector, aproximadamente la mitad lo hacen en Galicia, y la mayoría son mujeres (58,2 %) y con una edad media de 45 años⁹¹. Las mujeres fueron las protagonistas principales, sin embargo, siempre fueron peor remuneradas que los hombres. Así ha sido y así continúa, desde el siglo XVII con la salazón, pasando por la conserva del siglo XX, hasta hoy con el último convenio regulador, firmado en 2017, donde se observa (sin lugar a dudas) la segmentación del mercado de trabajo⁹².

La feminización del trabajo conservero tiene muchas implicaciones. Por ejemplo, la estacionalidad y la temporalidad son dos de las características en el sector de la industria de pescado. De hecho, la tasa de estacionalidad del empleo del sector es prácticamente el doble de la que presenta la industria alimentaria en conjunto. No solamente eso: el porcentaje de personas expuestas a una temporalidad/precariedad extrema, con contratos de duración inferior al mes, se sitúa en el 11,9 % de las personas trabajadoras temporales. Pero, la precarización es más grave si eres mujer. El porcentaje de temporalidad/precariedad extrema se eleva al 12,5 % entre las mujeres, frente al 6,5% de las compañeras de la industria alimentaria en conjunto⁹³.

El sesgo de género es más que evidente en las conserveras. Cuando se analiza la temporalidad de los contratos y se cruza con la variable hombre/mujer, vemos que el 71,74 % de los contratos temporales que se realizan en las conserveras y el 82,38 % de los contratos fijos-discontinuos que existen recaen sobre las mujeres. Por contra, y a pesar de que los hombres suponen alrededor de un 40 % del sector, un 76,23 % de los hombres tienen un contrato fijo a tiempo completo, un 6,67 % lo tiene fijo discontinuo y un 14,32 % tiene un contrato temporal.

Si observamos otra categoría de precarización laboral, la contratación en categorías inferiores a la cualificación de la persona trabajadora, vemos que la tasa de subempleo en las mujeres de la industria del pescado es del 32,7 %, mientras que la media del sector (incluyendo a los hombres) es de un 28,8 %.

Existe una enorme brecha salarial de género por trabajos de igual valor. La diferencia entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres es del 29,7 %⁹⁴.

Es decir, las mujeres tienen más contratos temporales, están más contratadas por debajo de su cualificación y tienen menor sueldo. La precariedad laboral no se distribuye homogéneamente entre las personas trabajadoras de las conserveras, sino que se concentra en las mujeres y eso es así, en buena medida, por la distinta ordenación laboral que hace que los hombres sean situados en categorías laborales mejores.

Es la propia negociación colectiva la que contribuye a esta situación. Los convenios colectivos de la industria del pescado están legalizando la infravaloración del trabajo llevado a cabo por las mujeres del sector a través del sistema de clasificación profesional. Son los hombres los que acaparan las categorías profesionales de mayor retribución. Sin embargo, gran parte de estos puestos de trabajo son trabajos equivalentes o de igual valor que los puestos de trabajo que realizan las mujeres.

90 www.memoriasenconserva.com/

91 <https://bit.ly/3rzOD70>

92 Luisa María Muñoz. *Género, trabajo y niveles de vida en la industria conservera de Galicia*

93 Datos de 2019: <https://bit.ly/3Eok21S>

94 Datos de 2019: <https://bit.ly/3fPIgb6>

TABLA 10. Extracto de la tabla salarial vigente en el convenio estatal de conservas de pescado

Personal fabricación (casi 100 % mujeres)	Salario base anual	Oficios varios (casi 100 % hombres)	Salario base anual	Personal subalterno (casi 100 % hombres)	Salario base anual
Maestría	14.403	Maestría	16.281	Vigilancia	15.673
Oficial 1	14.190	Oficial 1	15.470	Almacén	17.638
Oficial 2	14.131	Oficial 2	14.977	Portería	15.673
Auxiliar	14.033	Auxiliar	14.688	Conserjería	15.673
		Peón	14.033	Ordenanza	15.673

Resulta ilustrativo ver que, en el convenio estatal de conservas de pescado, la categoría profesional de «ayudante» —una de las más bajas del grupo de oficios varios—, en la que prácticamente todas las personas trabajadoras de este grupo profesional son hombres, tiene un salario más alto que la categoría profesional de «maestro», la más alta del grupo producción (personal de fabricación), donde prácticamente todas las personas trabajadoras son mujeres⁹⁵.

Así, una maestra de fabricación cobra un salario base 13 % inferior al de un maestro de oficios varios, un 22,5 % menos que un almacenero del personal subalterno o un 9 % menos que un ordenanza, conserje o vigilante. Y eso sin entrar en la parte principal donde se suele ensanchar la brecha salarial de género: los complementos y los pluses.

La doctrina jurídica dice que la regla de la no discriminación exige que los criterios de valoración del trabajo no puedan resultar, en sí mismos, considerados discriminatorios, es decir, deben ser neutros. Pero todo parece indicar que eso es exactamente lo que se está haciendo, cuando la empresa solo contrata mayoritariamente a trabajadores de un sexo para integrarse en una determinada categoría y trabajadores de otro sexo para integrarse en otra categoría, siendo el contenido del trabajo esencialmente el mismo y la diferencia de categoría un puro artificio que ampara la discriminación salarial.

Y, es que, según los sindicatos, el convenio colectivo del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco es de los peores convenios a nivel estatal, con las peores condiciones en jornada y salarios (Rodríguez, 2022)⁹⁶.

Durante los años 2021 y 2022, se registró un ciclo de luchas, protestas y huelgas de las trabajadoras del sector para intentar mejorar sus condiciones laborales y acabar con la brecha salarial de género. Como resultado, a principios de 2022 se aprobó, por parte de la patronal y algunos sindicatos, un nuevo Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescado y Marisco para el período 2021-2024. Ahora bien, buena parte del movimiento sindical y de las trabajadoras consideró este acuerdo del todo insuficiente, ya que no incluye la equiparación salarial del grupo 5 —ocupado mayoritariamente por mujeres— con el grupo 6 —en su mayoría hombres—, además de incluir el trabajo en fin de semana y festivos de forma obligatoria para las nuevas contrataciones. Un punto que, de nuevo, penaliza a las mujeres, ya que impide la conciliación laboral y familiar, aspecto que también las afecta principalmente a ellas.

95 <https://bit.ly/3RHYj8i>

96 <https://bit.ly/3V44I09>

● **Condiciones de trabajo**

> **El trabajo que se efectúa en los lineales de una conservera es extremadamente duro.**

«Cuándo te toca en invierno, trabajar el pescado congelado es insoportable, por el frío y la humedad. Cuando te toca en verano, dentro una nave, también es insoportable, no hay ventilación y no ponen el aire porque es dinero. Teníamos deshumidificadores en las fábricas (porque) hay mucho vapor y esa humedad constante (la tienes) encima. Esos se estropearon al año de ponerlos y olvídате, que no los volvieron a poner. El techo gotea muchas veces del vapor, no en todas las zonas, pero donde hay vapor, eso llega a caernos encima, esas gotas. Además del cansancio, el trabajo es muy duro, con esos movimientos repetitivos que para las articulaciones es un dolor que te queda de por vida y no es nada cómodo, ni siquiera estar sentado te sirve» [Trabajadora conservera].

> **Este tipo de trabajo provoca muchas lesiones.**

«Las del túnel carpiano, la artrosis en las manos, tendinitis, hombros, codos, lumbalgia. Las que están sentadas están todo el rato sentadas y te duele la espalda y todo, y las que están de pie no pueden sentarse».

> **A estas lesiones, hay que añadir las enfermedades psíquicas y emocionales.**

«Siempre hay compañeras con depresión. Ves llorar a alguna compañera por un grito del jefe, que igual pensó que la vio hablar y no estaba hablando, entonces eso duele. O igual ves (que) siempre está encima de ti, que la compañera de al lado puede hablar o ir al baño y puede hacer muchas cosas, y (a ti) una vez que abres la boca para algo, ya te grita y te sientes marcada y psicológicamente cansa» [Trabajadora conservera].

«Tenemos un encargado vigilándonos las ocho horas aquí detrás, constante, no se puede hablar, no puedes levantar la cabeza, tienes que estar las ocho horas trabajando sin levantar la cabeza... Puedes ir al baño, pero tampoco mucho tiempo» [Trabajadora conservera].

> **El horario habitual es de 4 horas de trabajo, 15 minutos de pausa y 4 horas más.**

«Te controlan cuándo vas al baño, te vigilan cuándo te levantas y lo que tardas; además, los encargados de líneas son siempre hombres y bueno, ya sabes» [Trabajadora conservera].

> **Una de las consecuencias de no portarte bien consiste, además de los gritos y el acoso, en cambiar a la trabajadora a un sitio más duro donde hay que trabajar más.**

«O sea que estás aguantando todo el día sin rechistar» [Trabajadora conservera].

> **Se trabaja por líneas.**

«Tienes la línea asignada y tú llegas por la mañana, ya te pones en tu sitio y ya te acomodas a ese sitio, y si hablas, pues ya sabes que puede que el encargado te vaya a cambiar, así que... Y te tienes que ir a un sitio nuevo, empezar de nuevo y aprender ese trabajo» [Trabajadora conservera].

> **Otro sistema de coacción consiste en las listas productivas.**

«Hay veces que hacen una lista de quiénes son más productivas y menos productivas. El encargado y el director de producción son los que deciden si eres buena trabajadora. Si eres buena, te suben en la categoría para que también tus compañeras vean que eres buena y que tú haces más producción que tu compañera de al lado. Si no eres buena, no te lo suben para que las compañeras sospechen. A veces, lo escriben y a veces, es el boca a boca. Ellos suben la categoría a cuatro o cinco y luego les comentan a otros: pues a esta se lo vamos a subir, tal, qué buena trabajadora es, qué buena producción, y al final nos enteramos. Después, ellos también se fijan en si eres más guerrera, depende con quién te roces, si andas mucho con las de los sindicatos o con las delegadas, en eso se fijan mucho. La fábrica está entera vigilada con cámaras» [Trabajadora conservera].

> **También hay amenazas o coacciones de despido.**

«Sobre todo por coger bajas, por el tema de bajas médicas o si pides conciliaciones. Amenazan a una y el resto ya lo sabe y se lo come» [Trabajadora conservera].

► Costes laborales

¿Cómo se pueden explicar estos salarios y estas condiciones laborales? Pues, como en el resto de las plataformas alimentarias agroexportadoras (y las latas de atún lo son), existe la imperiosa necesidad de ajustar los costes para intentar seguir siendo competitivo. Por ello, resulta interesante analizar estos costes y ver hasta qué punto el concepto «mano de obra» resulta clave para que el modelo agroexportador siga funcionando.

Existen cinco grandes costes en la fabricación de atún en conserva: la materia prima (el atún), los productos metálicos (para fabricar las latas), los aceites y grasas, el transporte y, naturalmente, la mano de obra.

Los productos procedentes de la pesca suponen más de un 35 % de los costes intermedios. Serían el transporte con un 8 %, los aceites y las grasas con el 6 % y los productos metálicos con el 22,5 %. En total, estos cuatro factores suponen más del 74 % del total de los costes intermedios y determinan buena parte de la competitividad del sector. ¿Qué está pasando con todos y cada uno de estos factores en los últimos años? Que suben y suben.

- **Materiales auxiliares:** aumento del coste de los envases primarios y secundarios (hojalata, papel, cartón, vidrio). Un 15 % para el papel y el cartón y un 35 % para el cartón ondulado en el último año, con un crecimiento previsto de otro 15 % para el cartón y de un 35% para el cartón ondulado. Pero es sobre todo la hojalata la que registra los mayores aumentos, del orden del 80 %. Y el precio del lingote de aluminio subió un 77 % de septiembre de 2020 a septiembre de 2021. Por lo que respecta al aluminio, entre julio de 2020 y julio de 2022, el precio se ha incrementado un 46 %, y a principios de 2022 ha llegado a triplicarse⁹⁷.
- **Logística:** el transporte marítimo sigue siendo el principal modo de transporte de la materia prima, el atún. Desde finales de 2019, se ha empezado a re-

gistrar un aumento de las tarifas de los fletes marítimos de contenedores, que se ha convertido en exponencial a partir de 2020. Según el índice mundial de contenedores de Drewry, a partir de octubre de 2021, el coste medio de un flete para un contenedor de 40 pies ha aumentado un 289 % en comparación con el mismo período de 2020 (hasta 20 000 dólares para enviar un contenedor de 40 pies de Shanghai a Rotterdam).

- **La electricidad:** el precio de la electricidad ha subido más de un 80 % desde enero de 2022 y el del gas natural, del que depende el precio de la electricidad, más de un 100 %, con consecuencias para el uso de las cámaras frigoríficas y los procesos de esterilización.

La industria conservera de pescado admite que la cosa no pinta bien. «El contexto general, comparado con el de 2019, ha cambiado radicalmente y las nuevas tensiones de precios registradas en los últimos meses nos obligan a tomar nota de ello. Lo que estamos presenciando es una tormenta perfecta, una situación totalmente atípica que no puede compararse con el pasado. Hoy en día nos enfrentamos a un aumento de los costes que afecta a todas las etapas de la cadena de suministro, a un ritmo implacable que hace que la situación deje de ser controlable y planificable por la industria y los proveedores. Los precios se redefinen mes a mes y, por tanto, no es posible planificar. Esto ya está teniendo un efecto negativo en la estructura de costes directos e indirectos de nuestras empresas, y es probable que la situación empeore en los próximos meses. El riesgo para el sector de las conservas de pescado es que no pueda absorber los costes de producción, que se han vuelto demasiado elevados»⁹⁸.

Si esto es así, ¿cuál es el otro factor clave que va a amortiguar esta escalada sin fin que están teniendo los costes de fabricación? La mano de obra, es decir, las miles de trabajadoras que llenan el interior de las fábricas atune-ras. ¿Podría sobrevivir esta industria sin precarizarlas? ¿Sin ofrecer unos sueldos y condiciones laborales como los que hemos descrito? Todo parece indicar que no.

97 <https://bit.ly/3C82kgk>

98 <https://europa-azul.es/conservas-incremento-de-costes/>

PARTE II



Mazmorras en bicicleta. El food delivery

Si nos sentamos en un banco de una ciudad (pequeña, mediana o grande) y esperamos unos minutos (no muchos), veremos pasar a toda velocidad a una persona en bici, patinete o moto, cargada con una enorme bolsa (normalmente de color amarillo). Si esperamos un poco más, veremos a otra. Y, luego, a otra. Y así podemos estar todo el tiempo que queramos, contando personas que cargan comida dentro de bolsas que transportan de un sitio a otro.

La relación que manteníamos con la comida está cambiando a pasos agigantados y no para bien. La industria

del foodtech (la combinación de comida más tecnología) está revolucionando el sector alimentario y una de sus partes más visibles es el *delivery*. Más visible y más escondida. Más expuesta (vemos a esas personas cada día) y, a la vez, más oculta. En los últimos años han proliferado de forma acelerada diferentes plataformas que ofrecen servicios de reparto de comida a domicilio a través de personas llamadas mensajeras o *riders*. Si nos ponemos en plan estupendo podemos hablar de logística de última milla. Según el propio sector, el *delivery* involucra entorno a 30.000 personas repartidoras⁹⁹, pero esa cifra, como veremos a continuación, es solamente una aproxi-

99 <https://bit.ly/3egWKAAn>

mación. Resulta imposible *saber* cuantas personas habitan el submundo del *delivery*.

El negocio parece ir viento en popa a toda vela. En 2019, año prepandemia, el número de pedidos tramitados a través de estas aplicaciones crecieron un 46,4 %, alcanzaron los 36,2 millones, gracias a los más de 64 500 acuerdos de colaboración que las plataformas digitales de *delivery* mantienen con restaurantes y comercios de diferentes ciudades españolas¹⁰⁰.

Además, el número de perfiles de clientes finales registrados en estas plataformas creció en un 40 %, por lo que situó cerca de los 4,7 millones de perfiles de consumidores en el Estado¹⁰¹. En el Estado español, se producen más de 400 millones de pedidos de comida a domicilio, con una facturación de 2.600 millones de euros, lo que supone un crecimiento del 80 % respecto a las cifras prepandemia¹⁰². El crecimiento del sector ha llegado a tal punto que ya es entre cuatro y siete veces más grande de lo que era en 2018¹⁰³.

Pero ¿todo este magno negocio es negocio?

Hablar de rentabilidad en el sector es algo parecido a llegar a una fiesta ibicenca en pleno agosto, vestido de negro y diciendo que la aplicación del móvil indicaba que iba a llover sin parar durante tres días. Un aguafiestas.

Este tipo de empresas sigue una lógica radicalmente distinta a las clásicas. En estas, lo primero es invertir a lo loco; luego, quedarse con el mercado y, finalmente, ya veremos cómo ganar dinero. Si la mayoría de estas empresas pueden funcionar perdiendo mucho dinero, es gracias a los fondos de capital riesgo.

Se trata de negocios a los que una serie de fondos de inversión inyectan dinero en espera de que en un futuro proporcionen una rentabilidad elevada. Se consideran proyectos de alto riesgo financiero porque, normalmen-

te, en el recorrido que va desde la primera presentación de la idea hasta que logra transformarse en una actividad económica rentable, va a ser necesario bastante tiempo y mucho dinero. Es decir, no necesitan trabajar sobre resultados, sino sobre expectativas de resultados.

Como el proceso de maduración de una empresa de este tipo puede ser largo y costoso, suele hacerse a través de las llamadas «rondas de financiación». Esto significa que la empresa emergente o *start-up* acude periódicamente a inversores especializados. Lo más habitual es que presente un balance de pérdidas muy cuantiosas. Entonces, los inversores piden unos determinados objetivos de crecimiento y determinadas «métricas» (el lenguaje en este tipo de negocios es muy importante y todo tiene que sonar moderno, activo, innovador). Métricas como la implantación, el número de usuarios, el número de descargas, etc., y una actualización de las expectativas de negocio. Así, puede fácilmente darse el curioso caso de que, gracias a la expectativa de crecimiento, una *start-up* acabe recibiendo más dinero y más valoración, a pesar de haber incrementado sus pérdidas.

Sin embargo, con un consumo en constante crecimiento y la consolidación de estos grandes oligopolios *delivery*, parece que, en algunos casos, las cuentas empiezan a salir para estos fondos de inversión¹⁰⁴.

Y, es que, uno de los conceptos en este sentido es la «escalabilidad». Se confía en que, alcanzado un cierto nivel de producción, cada unidad adicional tenga un coste de producción casi cero y que, por tanto, la rentabilidad marginal se dispare. Otro tipo de rendimiento esperado es que se convierta en una tecnología casi única, muy dominante en un determinado mercado.

¿Cómo ganan dinero estas plataformas? El dinero viene dado principalmente por la comisión que le cobra al restaurante o punto de venta de la comida y el precio que le cobra a la persona usuaria por recibir su pedido (Alcalde, 2022).

100 <https://bit.ly/3rDdTY6>

101 <https://bit.ly/3CO1gA9>

102 <https://bit.ly/3MekykX>

103 <https://mck.co/3ymepO3>

104 <https://bit.ly/3edvKSS>

3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

En el primer caso, las comisiones de estas empresas suelen ser de entre un 30 % y un 35 %. Sin embargo, en los acuerdos que se firman con grandes cadenas, como en el caso de McDonald's o Burger King, la comisión que cobran las plataformas es infinitamente inferior, ya que atrae un importante volumen de pedidos.

A veces, muchos de esos pedidos que se hacen de McDonald's ni siquiera son rentables para la plataforma, pero no ofrecer en su aplicación a un player tan importante como esta cadena de comida rápida sería un grave problema de competitividad.

Para la persona usuaria es considerablemente más caro comprar a través de estas aplicaciones que directamente al punto de venta de la comida. Según un estudio elaborado por el portal Which en Reino Unido¹⁰⁵, un pedido realizado a través de las aplicaciones era, de media, 14 euros más caro que pedir la comida directamente en el restaurante.

Según otro estudio, este más cercano, de la Universidad Oberta de Catalunya (UOC) (Álvarez-Palau, 2021)¹⁰⁶, que analizó la rentabilidad del modelo de negocio de las compañías de reparto, considerando una comisión del 30 % al restaurante y un modelo de repartidores autónomos, se necesita un mínimo de 8.000 entregas diarias para superar los gastos de explotación, y casi 19.000 para mantener la escala de la empresa y expandirse a otros mercados. Casi nada.

Pero, además, según los investigadores de la UOC, si se añade a la ecuación un modelo de repartidores contratados a tiempo completo, los costes aumentarían un 30 %.

El informe concluye que “en grandes ciudades, estos modelos de negocio pueden ser rentables. Si miras cuánta gente pide comida a domicilio, ves que los números pueden salir. El problema es que los márgenes son muy ajustados. La cuestión es más bien ir ganando posición de mercado y, a medida que te vas haciendo grande, hacer-

te preponderante sobre el resto. Entonces, ahí es cuando puedes imponer nuevos criterios a los restaurantes y a los usuarios. Y luego, ya empiezan a ser rentables»¹⁰⁷.

Como decíamos, estas empresas no basan sus ingresos únicamente en su actividad, que, por el momento, es claramente deficitaria). Por una parte, se sustentan en los inversores y los fondos de capital riesgo que les permiten sustentar el negocio y, por otra parte, en la participación en otros modelos de negocio, otras alternativas de ingresos, ya sea firmando acuerdos con supermercados para llevar la compra a casa, invirtiendo en dark stores, explorando el negocio de las cocinas fantasma o firmando acuerdos con empresas de otros sectores para repartir no solo comida a domicilio (Alcalde, 2002).

Una de las piezas clave en la cadena de valor de este sector son las personas repartidoras.

A diferencia de otro tipo de empresas de reparto, las personas repartidoras de las plataformas de comida a domicilio suelen ir en bicicleta o en moto (riders), porque el origen del producto son los restaurantes o puntos de venta de la ciudad.

Históricamente, estos riders han trabajado bajo la figura de «autónomos». Una figura similar a la que hemos visto en los mataderos, porque, tanto en un caso como en el otro, se trata de falsos autónomos: es un fraude laboral en el que una empresa obliga a una trabajadora o trabajador a darse de alta en el régimen de autónomos en lugar de contratarla como trabajadora por cuenta ajena.

Esta relación laboral camuflada conlleva grandes ventajas para la empresa e inconvenientes para la persona trabajadora. Básicamente, consiste en tener todas las obligaciones de una persona trabajadora por cuenta ajena y ninguno de sus derechos. No tiene derecho a vacaciones retribuidas ni a permisos de trabajo ni a pagas extraordinarias y no está protegida por el convenio colectivo. Además, existe un importante fraude a Hacienda y a la Seguridad Social, ya que no se tributa ni cotiza como de-

105 <https://bit.ly/3ee2LOu>

106 <https://bit.ly/3EpwUF8>

107 <https://bit.ly/3fOqllk>

bería. Cuando estas personas se quedan sin empleo, no pueden solicitar el paro, ya que la empresa no ha estado cotizando por ellas.

Es importante saber que, jurídicamente, no importa lo que digan los papeles ni los contratos firmados, sino lo que realmente se es. Se puede estar dado de alta como autónoma, pagar las cuotas como autónoma y haber firmado un contrato mercantil como autónoma, pero si realmente se cumplen los requisitos para ser una persona trabajadora por cuenta ajena, se es una trabajadora por cuenta ajena, y no una autónoma¹⁰⁸.

Aunque aquí estamos viendo dos ejemplos —las cárnicas y los *riders*—, la figura del falso autónomo es cada vez más frecuente en el mercado laboral español, como corresponde a la imparable precarización que lleva sufriendo la clase trabajadora desde hace más de 40 años, cuando allá por los años 80 empezó a expandirse en nuestro país la nueva era del capitalismo llamada neoliberalismo o globalización. Según los últimos datos, existen al menos 300.000 falsos autónomos en el Estado español¹⁰⁹.

En el mundo *rider* se inició, gracias a la lucha del colectivo, un largo litigio entre plataformas y sindicatos que finalmente se saldó con la sentencia del Tribunal Supremo en septiembre de 2020 que dictaminaba que los *riders* eran falsos autónomos (Casal, 2020).

Posteriormente, empujado por esta sentencia, el Gobierno decretó la llamada «ley *rider*»¹¹⁰, que ha obligado a las empresas a adaptar sus modelos laborales. Aunque lo veremos más adelante, de momento podemos preguntarnos si, después de la lucha, las sentencias judiciales, la nueva normativa legal o el cambio oficial en la ley del estatuto de los trabajadores, ha cambiado algo para las trabajadoras de estas plataformas. La respuesta es que los cambios han sido entre pocos y ninguno.

Tras la nueva ley, que dice que la relación laboral entre las empresas de *delivery* y los *riders* no es de autonomía, sino que deben ser contratados por cuenta ajena, cada empresa ha optado por una estrategia diferente.

La primera es seguir utilizando falsos autónomos. Es el camino por el que parece haber optado Glovo; Uber Eats ha optado por empresas de subcontrata (ETT) y Just Eat ha contratado a 2 000 repartidoras y repartidores, aunque también sigue operando con empresas de subcontrata. El caso de Glovo es especialmente significativo. Asociaciones de repartidores, así como sindicatos e incluso las empresas competidoras del sector, han denunciado en repetidas ocasiones que, meses y meses después de su entrada en vigor, Glovo no cumple con la ley¹¹¹. Es decir, según los principales actores implicados (incluido el Ministerio de Trabajo), Glovo ha hecho una maniobra de escapismo legal para seguir utilizando autónomos¹¹². Uber Eats, en una carta enviada a la ministra de trabajo Yolanda Díaz, le preguntaba, refiriéndose a Glovo: «[el resto de las empresas] ¿debemos seguir su ejemplo y trabajar con autónomos para poder competir en igualdad de condiciones?». Y continuaba: «Meses después [de la entrada en vigor de la ley], una vez transcurrido el período de transición, todas las empresas teníamos que adaptarnos a la nueva ley. ¿Todas? No, todas no. Glovo, la mayor empresa, líder del *delivery* en España, decidió seguir operando con trabajadores autónomos »¹¹³.

¿Por qué se resisten (hasta el punto de saltarse la ley y las sentencias judiciales a la vista de todo el mundo) estas empresas a contratar personas trabajadoras y, por tanto, asumir todos los derechos que ello conlleva? Pues porque la precariedad laboral es condición necesaria para que funcione el modelo. La contratación directa de los *riders* por parte de estas empresas supone que los costes de entrega se incrementen en un 30 %. Y eso no

108 <https://loentiendo.com/falsos-autonomos/>

109 <https://bit.ly/3e7loTb>

110 <https://bit.ly/3yoCGTL>

111 <https://bit.ly/3SGUqSg>

<https://bit.ly/3fPJdAc>

<https://bit.ly/3Ce3pDu>

112 <https://bit.ly/3yjWess>

113 <https://bit.ly/3MgYvdl>

3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

es un problema de rentabilidad, ya hemos visto que eso les da igual mientras los fondos de inversión sigan dando pasta. El problema es que son menos competitivos que los que siguen saltándose la ley y pierden mercado. No olvidemos que esta situación supone un daño significativo tanto para la persona trabajadora como para toda la ciudadanía, porque recordemos que el fraude a la Seguridad Social de estas empresas cuando utilizan falsos autónomos es mayúsculo.

Con el anterior modelo de autónomos, el tiempo entre pedido y pedido que el repartidor pasaba pedaleando sin realizar ninguna comanda no se retribuía. Con la nueva regulación, los riders están sujetos a un horario y, por lo tanto, se le retribuye no tanto por el número de pedidos realizados, sino por el tiempo trabajado.

En una entrevista reciente publicada en el *Financial Times*, Niklas Östberg, CEO de Delivery Hero (o sea, Glovo), aseguraba que «si los costes de nuestros *riders* suben y los clientes no están dispuestos a pagarlos, ese es, con mucho, el mayor riesgo para el segmento de la entrega de comida»¹¹⁴.

Excepto Glovo, el resto de las plataformas está desembarcando en la subcontratación en masa de *riders* a empresas de trabajo temporal, lo que, según las empresas, reducirá ligeramente este sobrecoste a la vez que mantendrá la flexibilidad. Todo en orden.

Ahora bien, las empresas *delivery* no son las únicas que están empezando a tener problemas con la situación laboral de las personas que trabajan para ellas. Bajo un manto de innovación, maravilla tecnológica, libertad y autonomía, las empresas de la llamada *gig economy*¹¹⁵ (que van desde Uber a Airbnb, pasando por Glovo) suponen una de las mayores amenazas a los logros laborales

conseguidos durante décadas de luchas y reivindicaciones. El nuevo capitalismo *gig* pone patas arriba las relaciones laborales y, naturalmente, las empeora hasta unos niveles difícilmente imaginables hace tan solo unos años.

Como esta situación es muy difícilmente justificable en los estándares laborales de la UE, algunos asuntos se están moviendo a nivel judicial y legislativo, como hemos visto en el caso rider. En el Reino Unido, la derrota de Uber en la Corte Suprema —que dictaminó que sus conductores del Reino Unido son trabajadores, con derecho al salario mínimo, pago de vacaciones y pensiones) allanó el camino para que muchas de las personas que trabajan en la economía informal viesan que hay alguna posibilidad de mejorar sus derechos.

La Unión Europea también ha iniciado un ejercicio de consulta para regular las cuestiones relativas al estatus de las personas trabajadoras en la economía informal. En un fallo histórico en Italia, se ordenó a las empresas de economía colaborativa Uber Eats, Deliveroo Italy y Foodinho-Glovo que emplearan a 60.000 repartidoras y repartidores y pagaran 733 millones de euros en multas, lo cual fue una gran victoria para los derechos de los trabajadores^{116,117}.

Es una relación ampliamente contrastada, un nuevo capitalismo en el que las relaciones laborales atípicas redundan en que las trabajadoras y trabajadores reciben menos salarios; los sistemas de seguridad social, menos ingresos y los sistemas fiscales, menos recaudación, respecto a cuando la relación laboral es estándar (OECD, 2015)¹¹⁸, entendiéndose por estándar la relación laboral ordinaria, con un contrato indefinido y a tiempo completo.

Un estudio realizado por la UGT en el Estado español (Capitán, 2019)¹¹⁹ calculó que las formas atípicas de contratación permitirían a las plataformas digitales de reparto ahorrarse hasta 92 millones de euros al año en

114 <https://on.ft.com/3EoaN1F>

115 El término *gig* es un concepto tomado del mundo musical que hace referencia a un bolo puntual que tienes como músico en una banda. De la misma forma, y extrapolando al mundo económico, el término *gig economy* hace referencia a esas relaciones laborales, surgidas como forma alternativa a la contratación tradicional.

116 <https://bit.ly/3efV2PR>

117 <https://bit.ly/3T1uTD3>

118 OECD (2015) In It Together: Why Less Inequality Benefits All

119 <https://bit.ly/3e7JChf>

salarios y hasta 76 millones de euros al año en cotizaciones a la Seguridad Social. En total, hasta 158 millones de euros al año. Estas cifras serían mayores si el número de personas trabajadoras creciera.

Si hacemos los cálculos por persona trabajadora, cada persona con este tipo de contratos atípicos (comparado con lo que pasaría si fueran de buena calidad) pierde 6.000 € en salarios y se pierden 4.500 € en cotizaciones a la Seguridad Social. Y el hogar de esa persona deja de ingresar alrededor de 10.000€ de su renta disponible bruta.

► Condiciones de trabajo¹²⁰

Tras un espejismo de gente joven y feliz en bicicleta, que te trae la comida a casa con una sonrisa, que irradia libertad, con espíritu libre, que son autónomas y emprendedoras, estudiantes que consiguen dinero extra y fácil, se esconde el oscuro abismo del mundo *rider*.

El modelo de la entrega de comida a domicilio desafía el concepto de trabajo y de derechos laborales, ya que dinamita los límites de la explotación. Si bien es cierto que la aprobación de la llamada «ley *rider*» en mayo de 2021 (Real Decreto-ley 9/2021) ha supuesto alguna mínima mejora en alguna de las plataformas, la realidad para las personas trabajadoras de este submundo sigue siendo dramática.

En 2019, la UGT lanzó un extenso y detallado informe sobre las condiciones laborales de las personas que trabajaban en el sector *delivery* llamado El trabajo en las plataformas digitales (Capitán, 2019). La información que se muestra en el presente apartado es una transcripción de dicho estudio, elaborado por la UGT y validado por las entrevistas propias realizadas a personas trabajadoras del sector durante la primavera y el verano de 2022 en Madrid y Barcelona.

Imaginemos que alguien se da de alta en el régimen de autónomos y en la aplicación de Glovo como persona repartidora. Los primeros días, el algoritmo —atención con este nombre que saldrá varias veces en este apartado— te buscará entre las primeras para que puedas ir realizando un número importante de pedidos. Y tú piensas: oye, pues bien. Puedes llegar a cobrar entre 8 y 9 € la hora. Guay. Pero, en seguida, la cosa cambia. El algoritmo de la empresa empieza a apretar las clavijas. Se puntúa tu labor diaria y tu predisposición a trabajar en las horas de alta demanda. ¿Cuáles son las horas de alta demanda? Las horas de máxima actividad: los viernes, sábados y domingos por la noche. O los festivos. O los días que llueve o hace frío o los que hace un calor extremo, aquellos momentos en que la gente pide cosas para que se las lleven a su casa con más frecuencia. Para obtener una buena evaluación individual, hay que estar disponible siempre esos días. En caso contrario, se penalizará el escaso compromiso con la plataforma.

Imagina que estás en casa y llueve o hace frío o hace calor o dan un partido de tu equipo favorito por la tele o estás viendo una peli que te encanta o son las 2 de la madrugada o, simplemente, no te apetece salir, pero tienes hambre. Abres el frigorífico y no hay nada que te guste. Abres tu aplicación en el teléfono móvil y pides croquetas para el microondas o unos nachos y guacamole. En quince minutos llaman a tu puerta y voilà, tienes a una persona (mojada, helada o sudando, según el día) que te entrega el pedido. Hay un sobrecoste, sí, —unos dos o cinco euros por pedido—, pero bueno, la cuestión es que ahí lo tienes.

«Si no cogías horas el viernes, sábado y domingo, te sancionaban quitándote horas de trabajo. Cuando soltábamos horas, te bajaba el rendimiento. Desde el principio esto era así y luego, daba igual los pedidos que hicieras, tu media era horrible» [*Rider* entrevistado].

Tal y como recoge Capitán (2019), «pescar horas» forma parte de la figura del repartidor. Y, es que, existe la posibilidad de «soltar horas» y «pescarlas». El primer concepto se refiere a dejar las horas que, por la razón que sea, no se pueden o quieren trabajar. En la segunda, la aplicación asigna unas horas después de una petición previa,

120 Buena parte de este apartado se basa en la documentación de UGT y CCOO, como *Con este modelo no habrá futuro* o *El trabajo en las plataformas digitales*, así como en entrevistas realizadas a diversas personas de la asociación *Riders x derechos*.

3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

en función de la necesidad de la actividad, parametrizada por la plataforma y según el sistema de valoración (el algoritmo en marcha, de nuevo). Así lo han diseñado para tener siempre personal disponible en todo momento. Además, este sistema genera una competencia brutal. Si no muestras voluntad de trabajar en horas poco productivas y no estás en horas de alta demanda, el sistema te expulsará, disminuirá la valoración y quedarás fuera del circuito de los pedidos¹²¹. El maravilloso mundo de la persona joven, emprendedora y trabajadora autónoma de las plataformas de *delivery*.

«Yo me ponía alarmas por la noche para ver si algún compañero había soltado horas o turnos y, así, coger su turno. No te daban siempre todas las horas seguidas» [*Rider* entrevistado].

Siguiendo la información recopilada en el informe de la UGT, una vez entras en la aplicación, y en función de tu evaluación individual, se te abre el horario. Cuanto mejor es la valoración, antes se abre tu agenda. Una vez abierta, se seleccionan las horas disponibles. Posteriormente, la plataforma confirma o modifica las horas elegidas, según la producción que esta determine. Por ejemplo, si la plataforma considera que, para el centro de Madrid, entre las 12 y las 13 horas de un lunes, solo tiene que haber dos personas repartiendo, pues únicamente podrán trabajar quienes hayan seleccionado esa hora antes que el resto. Si alguien quiere trabajar en el centro a esa hora, pero no está en el grupo seleccionado, aunque se conecte con la aplicación, nunca le caerá un pedido.

El estudio de la UGT sobre condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio indica que las plataformas exigen estar en la zona de reparto fijada con una antelación de un cuarto de hora al inicio del turno. En caso de no estar en el momento predeterminado, se expulsa al repartidor o repartidora del sistema y no podrá trabajar hasta la siguiente hora.

El modelo de trabajo se basa en tener un volumen elevado de personas repartidoras para distribuir cualquier pedido. Cada plataforma estima un número para cada franja horaria y zona de trabajo, siempre habrá alguien disponible. Pero, en muchas ocasiones, la estimación no se cumple y no hay pedidos para todo el mundo.

El rechazo de pedidos, por el motivo que sea, se castiga duramente.

«Te tenías que ganar el puesto. Si empiezas a rechazar pedidos o a soltar turnos, la consecuencia es que la semana que viene te quedas sin horas» [*Rider* entrevistado].

La evaluación individual y cómo sancionar a las personas repartidoras

Como indicábamos al principio, el trabajo en las plataformas de reparto se establece según la actividad de múltiples algoritmos que determinan su organización. Parte de este dispositivo son los llamados «sistemas de reputación».

Los sistemas de reputación son una función de las aplicaciones que permite a quien ha contratado el servicio (como siempre, hay un nombre cool para ello: la comunidad) evaluar el servicio ofrecido por los distintos repartidores y repartidoras, lo cual genera una calificación que determina su posición en relación con el resto compañeros y compañeras. Son sistemas sencillos que sirven para puntuar la experiencia de compra y que utiliza símbolos como estrellas o un dedo hacia arriba o abajo. El dispositivo, bajo el manto de empoderamiento de la persona usuaria, busca, por un lado, la recolección de datos de dicha persona y por otro, ser una herramienta más de presión laboral.

Si la valoración es positiva, el repartidor o repartidora contará con la posibilidad de tener más horas y carga de trabajo. Sin embargo, si es negativa, conllevará una penalización e incluso la prohibición de actividad o desconexión.

Se trata de sistemas de evaluación constante.

121 <https://bit.ly/3SK6UIK>

Otra de las funciones de los algoritmos es el cálculo especulativo de la posible demanda que tendrá la empresa tal o cual día, lo cual permite que pueda anticiparse y disponer de la cantidad de repartidores y repartidoras necesarias para cubrirla. Para tomar esa decisión, la inteligencia artificial de la plataforma se basa en distintas variables que incluyen la conducta de las personas repartidoras y de las usuarias.

A pesar de que, con la ley rider, algo ha cambiado, la realidad es que los algoritmos aún operan como cajas negras; es decir, es extremadamente difícil saber qué variables miden concretamente porque, en realidad, parece que prácticamente todo pasa por ellas. Lo poco que se conoce de estas variables nos indica que algunas son: la velocidad en la entrega, las horas de conexión, la disponibilidad en las horas comprometidas, la cantidad de trabajo realizado a la semana y la evaluación de los clientes. Las variables son desconocidas, pero sus consecuencias, no.

Por ejemplo, el trabajador o trabajadora que, después de una queja por alguna incidencia en el chat de la aplicación o por correo electrónico, se relega a la última hora de apertura del horario, lo que supone que tendrá las peores horas disponibles. Una mala valoración de un cliente o de un restaurante supone una investigación por parte de la plataforma. En el caso de Glovo, por ejemplo, lo definen como que las han metido en el «modo ciborg» ya que al intentar abrir la aplicación no les deja y, por tanto, no pueden trabajar. Otras compañías envían mensajes para que te acerques a las oficinas.

Es el ejercicio del poder disciplinario de la forma más tradicional, pero a través de instrumentos tecnológicos. Si la plataforma permite al repartidor o repartidora seguir, lo hace con una mancha en su historial de trabajo. Su capacidad de rechazar pedidos quedará limitada.

> La geolocalización

Esta herramienta está activa en todo momento. Las plataformas saben perfectamente dónde se encuentra el repartidor o repartidora, así como el tiempo que invierte en cada recorrido.

Una de las cuestiones que más valoran los clientes de las aplicaciones de reparto de comida, según las plataformas, es que pueden saber en todo momento donde se encuentra la persona que les entregará el pedido. Con esta excusa, las plataformas controlan la situación de todos sus repartidores y repartidoras, incluso cuando no están trabajando.

La geolocalización se utiliza para distribuir a los repartidores y repartidoras por el territorio de la ciudad. La empresa determina unas zonas concretas de reparto con unas fronteras y delimitaciones que son captadas por el GPS y que impiden trabajar a quienes no están asignados a esa zona y también expulsan a quienes no se conectan a la zona asignada.

«Tienes que ponerte en activo en el dispositivo en la zona. Y era verdad, si no estaba en la zona, el dispositivo no me permitía ponerme activo. Eso fue lo que me enseñaron en la formación con un tutor, que era otro compañero, y me explicó que tenía que estar dentro de la zona que me habían asignado» [Rider entrevistado].

«Al principio iba al centroide (denominación que utilizan para fijar un punto de reunión por zona), que era el sitio donde me decían que tenía que estar luego. Cuando ya conocía los linderos de mi zona (Tetuán), me conectaba nada más pasar la linde y ya me empezaban a caer pedidos» [Rider entrevistado].

> La competencia infinita

Siguiendo con la información recopilada por el informe de la UGT, un conflicto habitual es el producido por los errores de cálculo en el número de repartidores por hora. La oferta y la demanda no se ajustan bien. Hay momentos en los que hay cientos de repartidores y repartidoras en la calle y no hay pedidos para distribuir.

Para fomentar la competencia, se fomenta el ingreso de nuevas personas repartidoras, de este modo, las nuevas irán empujando a las antiguas. El aumento de plantilla no supone un aumento de los costes. El algoritmo está preparado para repartir el trabajo independientemente del número de personas en la calle. Si hay personas que no reciben pedidos, el sistema y el tiempo las irán exclu-

3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

yendo. Quien reparte tiene tan interiorizado el modelo que, cuando no recibe pedidos, a menudo llega a la conclusión de que es porque ha hecho algo mal.

Así, cada nueva persona repartidora empuja al resto a trabajar más y exigirse más para que cada pedido sea entregado cada vez más rápido y llevando a la empresa a ganar terreno en el mercado. Es el círculo de la precarización de las condiciones de trabajo.

De esta manera, las plataformas necesitan un perfil determinado de repartidor, que esté dispuesto a aceptar cualquier condición con tal de poder trabajar. Realmente, no les serviría una masa de jóvenes que hagan el trabajo por vocación o para aprovechar el tiempo libre. Requieren mano de obra que esté necesitada, que trabaje todo lo posible, que no se queje, que no se organice, que no levante la voz; una masa de gente vulnerable, fuertemente disciplinada, que esté dispuesta a llegar a unos límites de explotación laboral y personal difícilmente imaginables para quien no esté dentro. Y las plataformas buscan deliberadamente esa masa de personas vulnerables. Esto explica que prácticamente la mayoría sean personas trabajadoras migrantes, ya que así, además del dinero para sobrevivir, compiten por aspectos aún más fundamentales, como el no fracasar en su proyecto migratorio o juntar dinero para enviar a casa o incluso traer a sus familiares.

Para comprender el problema de fondo y la respuesta a cómo es posible que hayan logrado implantar este modelo de trabajo y contar con más repartidores, basta salir a la calle y conversar con alguna de estas personas: la inmensa mayoría no solo son inmigrantes, sino que hay una proporción cada vez mayor que trabaja en situación administrativa irregular. Es el tema de las cuentas alquiladas, un entramado empresarial que lucha abiertamente por la desregulación bajo campañas publicitarias amigables, positivas y que está pensado para explotar personas a coste cero.

Se utilizan personas en situación administrativa irregular para aumentar la competencia entre sus repartidores. Por ello han abierto ciertas puertas, para permitir que entren masivamente entre sus filas. Quizás, en un

principio, las plataformas no las buscaron directamente, pero, una vez que ya estaban allí y vieron que eran útiles para sus fines, no hicieron nada por impedir la situación y protegerlas. Una vez que vieron cómo entraban y generaban el efecto deseado —aumentar la competencia a niveles extremos—, miraron para otro lado. Simplemente dejaron que inundaran las calles y trabajaran a desdajo.

● El alquiler de cuentas

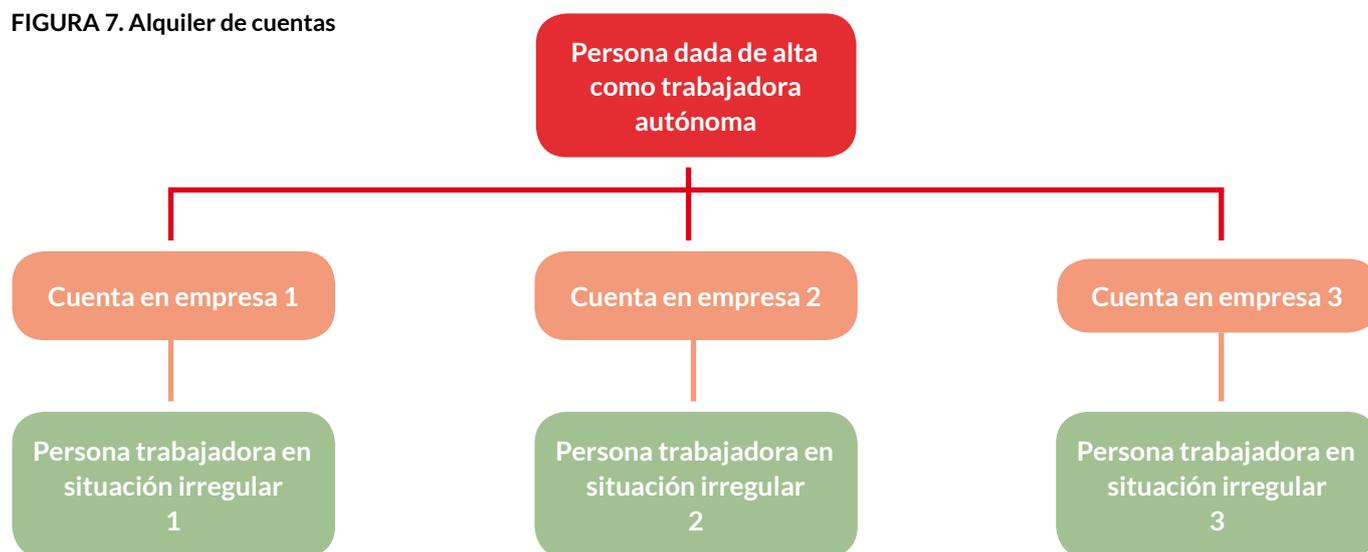
Todo comenzó en 2017, cuando el mercado del reparto a domicilio crecía exponencialmente y la carrera la dominaban Glovo y Deliveroo.

En aquellos días, se trataba de un secreto a voces que poco a poco fue creciendo entre los repartidores y repartidoras: se alquilaban cuentas. Se hablaba de que alguien, por ahí, había logrado hackear la aplicación o que era alguna especie de recompensa que les habían dado a los «protegidos» por estar activos constantemente. Sin embargo, lo evidente era que había cada vez más gente que se acercaba a los distintos lugares de reunión para preguntar si alguien sabía cómo podía alquilar una cuenta.

Al principio era algo que se daba fundamentalmente entre redes de apoyo de inmigrantes y familiares que llegaban al Estado español y, como no tenían permiso de trabajo, hacerse repartidor alquilando una cuenta era una salida rápida para sobrevivir. Y así el negocio, o el fraude, fue creciendo.

Su funcionamiento es muy sencillo. Se trata básicamente de una suplantación de identidad: un repartidor o repartidora dado de alta en el régimen de autónomos con cuenta en una o más plataformas le entrega la clave para entrar en su sesión a quien trabajará como si fuera él o ella a cambio de una tarifa fija o un porcentaje de lo facturado, pactado mediante acuerdo de palabra. La forma de llegar a ellas era por el boca a boca y hablando con gente en la calle. Ya en 2017, la proporción entre personas autónomas y con cuentas alquiladas era de un 50/50. Con el paso de los años, esto se ha ido masificando y ha alcanzado un nivel de total y absoluta normalidad. Ya no es necesario patear tanta calle para encontrar a alguien

FIGURA 7. Alquiler de cuentas



que alquile una cuenta. Las encuentras ofertadas por WhatsApp, en Facebook, milanuncios o eBay, en todas partes¹²².

> Condiciones de trabajo con cuenta alquilada

El acuerdo estándar es entregar a la persona propietaria de la cuenta un 30 % de lo generado, aunque hay casos en que puede llegar hasta el 45 % o que el acuerdo sea por un monto fijo, etc. Ahora bien, debido a los sistemas de reputación, cada cuenta se va valorizando según sus características porque, evidentemente, no es lo mismo una cuenta de Glovo con una puntuación de 98 —sobre 100— que otra de 85; como tampoco es lo mismo una cuenta de Glovo que otra de Uber Eats. En Glovo, con una puntuación de 98 se tendrá un horario semanal amplio y un flujo de pedidos relativamente constante, de modo que se podrá sacar mayor provecho a la cuenta. En Uber Eats, en cambio, el flujo de pedidos es más bajo.

Por tanto, alquilar una cuenta de Glovo con una puntuación de 98 es casi un privilegio, lo cual también significa

que quien la tenga podrá establecer condiciones mucho más exigentes, ya que sabe que se trata de un bien preciado. Por eso, quienes tienen cuentas alquilan las que más se pueden rentabilizar y se quedan trabajando en las otras.

Todo esto significa que quien trabaja con una cuenta alquilada debe rendir todavía más que quien tiene una cuenta común. No solo porque debe pagar el 30 % de todo lo ganado, sino también porque, para mantener el alquiler, debe demostrar que es una persona productiva, de lo contrario, le quitarán la cuenta y la alquilarán a otra persona.

La consecuencia de todo esto es que los trabajadores y trabajadoras con cuenta alquilada, al estar en una situación de necesidad inmediata, pasan prácticamente todo el día en la calle, los siete días de la semana.

> Migración y riders

De un joven estudiante rubio y sonriente que te entrega el pedido en casa, tenemos a una persona sin autorización para residir en el Estado español, montada en una bicicleta, que se pasa todo el santo día en la calle durante los siete días de la semana para ganar menos de 900 € mensuales.

122 <https://bit.ly/3G1Rrip>
<https://bit.ly/3WS4Ksx>
<https://bit.ly/3Gn4Fay>
<https://bit.ly/3Gn10JS>

3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

Las plataformas representan una versión moderna del esclavismo de antaño: el patrón en la plaza del pueblo eligiendo a quienes van a tener la suerte de trabajar ese día. Muy moderna por fuera —la plataforma, el algoritmo, los móviles...—, pero por dentro, trabajo a destajo y sin derechos.

El caladero de personas en situación de necesidad ha encontrado en las migrantes, especialmente aquellas en situación irregular, una especie de El Dorado laboral.

Recordemos que las personas ilegales son aquellas que no están autorizadas a residir y, obviamente, tampoco a trabajar en el Estado español, y que pueden haber llegado a esta situación por diferentes vías. Las más frecuentes son la pérdida de una previa situación administrativa regular por no haber podido renovar, la denegación de una solicitud (por ejemplo, de protección internacional sin que quepa la concesión de otro tipo de autorización) y la entrada irregular en el Estado. Ahí es donde las cuentas alquiladas encuentran su principal razón de ser y se convierten en una salida para personas en situación administrativa irregular. Un espacio sombrío, donde los trabajadores y trabajadoras irregulares ocupan un lugar vicario de otros trabajadores y trabajadoras igualmente explotados, pero «legalmente explotados».

Si las plataformas de reparto compiten entre ellas, el gran factor del que disponen para poder ganar cuota de mercado y seguir ingresando beneficios en un negocio que consiste en que una persona lleve el paquete de A a B es hacerlo al menor coste posible. El ajuste, naturalmente, recae en las condiciones de trabajo de las personas repartidoras, pero también en su número y en todos los dispositivos de disciplina que hemos ido viendo. Todo esto claramente favorece a la empresa en sus pretensiones de acaparar mercado, ya que la masa de repartidores y repartidoras es cada vez más vulnerable y se pueden bajar los precios. En tan solo dos años, (de 2017 a 2019), que coinciden con el comienzo de las cuentas alquiladas, Glovo multiplicó el número de repartidores de su competidor prácticamente por seis.

● La ley rider

El 11 de mayo del 2021 se aprobó el Real Decreto-ley 9/2021, con el objetivo de garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Tres meses después entró en vigor y a finales de septiembre, se convirtió definitivamente en ley.

Los dos grandes puntos de esta ley eran:

1. Determinar la ilegalidad del formato de falsos autónomos, que era el que imperaba en las plataformas.
2. Establecer que los algoritmos que determinan las condiciones de trabajo, salarios, horarios, etc. deben ser transparentes.

Un año después, algunas cosas han cambiado. Buena parte de ellas ha seguido igual y las que han cambiado no siempre ha sido a mejor.

Empecemos por el primer punto. Hasta hace poco, las personas *riders* eran lo que se conoce como falsas autónomas, es decir, tenían un contrato mercantil con una empresa cuando, en realidad, debían estar contratadas como trabajadoras por cuenta ajena y dadas de alta en la Seguridad Social. Al considerarse autónomas o trabajadoras por cuenta propia, no se les reconocen ciertos derechos laborales que tendrían por cuenta ajena, como vacaciones, permisos o indemnización en caso de despido o finalización de contrato.

En 2020, una persona que trabajaba para Glovo presentó una denuncia y el Tribunal Supremo falló que, efectivamente, la relación que une a los repartidores y repartidoras con estas plataformas digitales es laboral. Esto implica que estas personas trabajadoras deben ser asalariadas de la empresa y no autónomas. En la sentencia, el Supremo ratifica que los *riders* ni organizan su actividad ni negocian los precios o condiciones con los comercios a los que sirven ni reciben de los clientes su retribución. De hecho, es Glovo la que recibe el importe de los clientes, elabora las facturas y realiza los pagos periódicamente a los repartidores y repartidoras. Para el Supremo, cada trabajador y trabajadora tiene una

«autonomía muy limitada que únicamente alcanza a cuestiones secundarias: qué medio de transporte utiliza y qué ruta sigue al realizar el reparto» (Gutiérrez, 2020).

Unos meses después, como consecuencia de esta sentencia, se aprobó la llamada ley *rider*. A partir de entonces, las plataformas digitales han tomado dos estrategias distintas respecto a la contratación de falsos autónomos.

La primera es la de Glovo, que, como indican todas las fuentes consultadas (asociaciones de riders, sindicatos, prensa e incluso empresas de *delivery* competidoras), ha decidido obviar la ley y seguir con el mismo modelo anterior. Que sea Glovo quien ha decidido seguir contratando falsos autónomos no es baladí, porque estamos hablando de la empresa líder en el Estado español, con una cuota de mercado de cerca del 50 %¹²³. Glovo decidió dar de alta como trabajadores y trabajadoras a un pequeño porcentaje de su plantilla y para el resto, más de 8.000 personas, seguir con el modelo anterior. Ante la denuncia de los sindicatos a Inspección de Trabajo, hay que decir que Glovo se enfrenta a dos macrocausas tanto en Madrid como Barcelona por seguir utilizando falsos autónomos que podrían suponer hasta 50 millones en multas para la compañía¹²⁴, pero, de momento, la plataforma sigue a lo suyo. Mientras las causas y denuncias siguen su lento curso, Glovo ha conseguido situarse en posición de dominancia en el mercado y que más del 80 % de su plantilla se vea obligada a seguir la línea de falsos autónomos quiere decir que más de la mitad de todos los riders que vemos por nuestras calles están exactamente como estaban antes de la ley.

La segunda estrategia ha consistido en subcontratar las flotas de *riders* a empresas de trabajo temporal. Es el modelo elegido por Uber Eats, entre otras. Los sindicatos y asociaciones de defensa de las personas trabajadoras de estas plataformas han presentado también diversas denuncias a Inspección de Trabajo por considerar que se trata de una maniobra que les permite seguir sin contra-

tar a sus trabajadoras y trabajadores, lo cual convierte a estas ETT en una pantalla laboral que es un auténtico coladero de derechos laborales, ya que se sustituye un fraude por otro¹²⁵.

«A veces, cuando hablamos con los abogados y demás, dicen: bueno, a ver, tráeme tus nóminas y vemos cómo podemos hacerlo. Y dices tú: pero ¿qué nóminas?, ¿un historial de la aplicación? Hay personas que trabajan setenta o más horas semanales, incluso alguno ha llegado a las cien, sin librar un solo día ni enfermarse ni tener vacaciones, y todo por 1.000 € al mes» [*Riders x derechos*].

El segundo punto importante que tocó la ley *rider* fueron los algoritmos. La ley obliga a las empresas a informar a las representantes de las personas trabajadoras de «los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial» que afecten «a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo» o «el acceso y mantenimiento del empleo».

La ley no impide ni la existencia ni el uso de los algoritmos y la inteligencia artificial para el control del trabajo, lo que dice es que existe la obligación de entregar en qué se basa el mismo a los comités de empresa, es decir, a las mesas de trabajadoras y trabajadores que, a través de sindicatos, se construyen en cada empresa.

La primera medida que ha utilizado Glovo para huir de esto es obvia: no tener trabajadores. Como sigo sin reconocer que tengo trabajadores, pues nadie tiene acceso a mi algoritmo. ¿Segunda medida? Subcontratar, ya que la empresa subcontratada no tiene algoritmo. Esa es la técnica de, por ejemplo, Uber Eats.

123 <https://bit.ly/3CdpCI3>

124 <https://bit.ly/3Cg6HWP>

125 <https://bit.ly/3ynnxBW>

Sin embargo, estas cifras esconden que, en realidad, como la mayoría de las empresas del sector, Delivery Hero ha tenido unas pérdidas de 749 millones anuales en 2021. Además, en una especie de justicia poética neoliberal, la principal empresa de delivery del mundo, que es alemana, no opera en Alemania.

Delivery Hero compró recientemente Glovo. Así, a los 50 países en los que operaba repartidos entre América, Europa, Asia y África, se suman ahora los 25 donde lo hace Glovo. En muchos de ellos, Glovo es líder del mercado (Alcalde, 2022).

En total, Delivery Hero cubre un ámbito geográfico con una población de 2.200 millones de personas, de las cuales, 700 millones se encuentran bajo el paraguas de Glovo.

Aparte de todo esto, Delivery Hero cuenta con participaciones en sus dos principales rivales en Europa: Deliveroo (5,1 %) y Just Eat (7,4 %).

Delivery Hero domina el mundo, pero ¿a quién pertenece Delivery Hero?

Según recoge Alcalde (2022), los principales accionistas del grupo alemán son Naspers Group, con el 27 %; Baillie Gifford Group, con un 9 %; BlackRock, con entre un 3 % y un 5 % y Luxor Capital Group, también con un 3 %. Todos son fondos de inversión y de capital riesgo.

Naspers Group es un grupo multinacional de Internet y entretenimiento y uno de los mayores inversores tecnológicos del mundo. Tiene su sede en Sudáfrica y participaciones en medios de comunicación y empresas de entretenimiento. Invirtió 387 millones en la alemana cuando esta salió a bolsa en 2017 a cambio de acciones de nueva emisión, y cuenta con un miembro en el consejo de administración del grupo alemán. Naspers es accionista mayoritario de Tencent (gigante tecnológico chino detrás de Wechat, Fortnite, Clash of Clans, League of Legends), VK (el gigante ruso de las redes sociales) y tiene participaciones en Stack Overflow o Udemy.

Baillie Gifford Group es un fondo de inversión con oficinas en Nueva York y Londres. Tiene acciones en com-

pañías como Alibaba, ASML, Moderna, Tesla, Shopify o MercadoLibre.

BlackRock es la gestora de fondos más grande del mundo. Aunque su cuartel general está en Nueva York, tiene oficinas repartidas por 35 países. Tiene participaciones en la mayoría de las compañías más grandes del mundo, desde Apple, de la que posee el 4 %, hasta Amazon (5,5 %) o Alphabet (Google), pasando por Coca-Cola (casi un 4 %), los laboratorios Pfizer (7 %), Tesla, Netflix o Intel.

Luxor Capital Group es un fondo de inversión con sede en Nueva York. Tiene participaciones en empresas como la española Wallbox, GoPuff, Epic Games y Glovo. Entró en Delivery Hero en 2014.

► Cocinas y supermercados fantasmas

El *delivery* está cambiando por completo nuestra forma de consumir alimentos y lo está haciendo de manera radical y muy rápida. Y, dentro de este mundo *delivery*, están surgiendo, cada vez más, las cocinas y los supermercados fantasma.

Las cocinas fantasma o *dark kitchens* son locales tuneados para poder cocinar y preparar toda clase de comida. Pueden ser locales pequeños o grandes, estar céntricos o en la periferia, cerca de las grandes vías de comunicación, en polígonos industriales o en los bajos de las viviendas. Varía el formato, pero de lo que se trata es de tener un sitio donde preparar una comida que se lleva un *rider* de una plataforma de reparto a domicilio. Es decir, consta de una cocina, una zona de empaquetado y otra de recogida destinada a los repartidores y repartidoras. Estos locales pueden ser una marca blanca de los restaurantes, un negocio independiente vinculado al *delivery* o directamente estar integrados dentro de estas plataformas.

Se estima que un 25 % de los pedidos online para reparto a domicilio son gestionados por este tipo de locales¹²⁸.

128 <https://bit.ly/3EIQTv5>

3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LAS REDES ALIMENTARIAS GLOBALES

Este porcentaje no dejará de crecer a corto y medio plazo y esto supone poner el negocio de la alimentación a domicilio patas arriba. Por ejemplo, Unilever Food Solutions (UFS), el brazo de Unilever que abastece al sector de la restauración, está apoyando el crecimiento de las cocinas fantasma. Estas mismas empresas reconocen que las cocinas fantasma serán una forma cada vez más importante para que operen las empresas alimentarias.

Pongamos algunos ejemplos de lo que se está moviendo en el subsuelo de la nueva restauración gig al abrigo de las plataformas *delivery* y que recoge Diego Coquillat (2022).

Coocció es la primera empresa del Estado dedicada a las cocinas fantasma compartidas, es decir, locales multicocina donde diversas personas/empresas preparan comida para llevar. Obviamente, hay que ponerle un nombre cool a todo esto y, en este caso, hablamos de «incubadora gastronómica». Según recoge Coocció en su web corporativa, los locales que la empresa tiene en Barcelona están abiertos todo el día, todos los días del año. Coocció cuenta con inmuebles preparados para instalar este tipo de cocinas —denominadas también ciegas u oscuras— y las de Barcelona sirven a más de 40 restaurantes de la ciudad. Es decir, tú pides comida para llevar a un restaurante, pero no te la prepara él, sino la cocina ciega de Coocció.

Una de las empresas más significativas que trabaja ahí es ni más ni menos que Glovo, que alquila alguno de estos espacios para subarrendarlas a empresas interesadas. Con el nombre de Cook Rooms, una de estas salas se encuentra en el barrio de Les Corts (Barcelona). Disponen de doce plazas. Glovo firma un contrato de exclusividad en el reparto con comisiones del 40 % a estos negocios subarrendados¹²⁹.

Uber Eats todavía no tiene ningún servicio directamente integrado similar en el Estado español, pero se estima que hay más de 100 marcas virtuales operando en el Es-

tado desde su aplicación¹³⁰. Es más, uno de los fundadores originales de Uber, a través de su empresa británica Cooklane, usó parte de los 400 millones de dólares recibidos de inversores árabes para montar un complejo de 38 cocinas fantasma en el madrileño barrio de Prosperidad.

Otra gran empresa de cocinas ciegas es Cuyna y su red de cocinas fantasma. Se encarga del alquiler de cocinas equipadas y preparadas para el *delivery* y el servicio de franquicia digital. El primero, como podemos imaginar, es el servicio de alquiler de los espacios a los restaurantes o negocios. La franquicia digital consiste en contratar no solamente el espacio (cocina llave en mano, logística, software de pedidos, etc.), sino que se contrata también la mano de obra. En mediados del año 2021, Cuyna cerró una ronda de financiación por 1,5 millones de euros y esperaba cerrar otra ronda por 8 millones de euros¹³¹.

Todavía hay más. La explosión demográfica de las cocinas fantasma es tal que ya ha surgido la primera constructora especializada en este tipo de instalaciones. Jaime Martínez de Velasco, que es, a la sazón, cofundador de Cuyna, levantó las Deliveroo Editions de Madrid. Planea operar en los barrios de Manuel Becerra, Arganzuela y Chamartín gracias a locales con 18 cocinas fantasma. También tiene una sucursal en Valencia y explora la viabilidad del proyecto en Barcelona¹³².

Como decimos, el desarrollo de las cocinas oscuras se alinea con el auge de los servicios de entrega de comidas basados en aplicaciones y refleja su creciente demanda. Los datos de Euromonitor International revelan que las ventas globales de servicio de entrega de alimentos se duplicaron con creces entre 2014 y 2019 (antes de la pandemia), y el 52 % de las personas consumidoras indican que se sienten cómodas haciendo pedidos en restaurantes que solo ofrecen entrega a domicilio, es decir, cocinas fantasma. Euromonitor predice que, durante la próxima década, las cocinas oscuras podrían capturar:

129 <https://cooccio.com/dark-kitchens/>

130 <https://bit.ly/3rDyhIE/>

131 <https://bit.ly/3rJcjE1>

132 <https://bit.ly/3efVcqu>

- El 50 % de las ventas de autoservicio.
- El 50 % de la cuota de mercado del servicio de comida para llevar.
- El 35 % de las comidas preparadas al por menor.
- El 30 % de los ingredientes de cocina envasados.
- El 25 % del servicio de comidas para cenar.
- El 15 % de los ingresos de aperitivos envasados.

No obstante, al mismo tiempo que las cocinas fantasma se expanden a velocidad de vértigo, también lo están haciendo las críticas. Empezando por las asociaciones vecinales de los lugares donde se instalan estos locales —debido al ruido, los olores, la concentración de riders, etc.— y siguiendo por el sector de la restauración no vinculado a este negocio, que perciben estos locales como una competencia desleal, ya que no cuenta ni con todos los permisos ni con todos los controles que sí se les exigen a ellos.

El caso de los supermercados fantasma sigue una lógica similar al de las cocinas. Son locales donde se almacenan los alimentos, pero sus clientes son las plataformas de pedidos online. Por tanto, no hay clientes físicos ni están abiertos al público, solo atienden pedidos online que los pickers (siempre un nombre molón) entregan a los *riders*.

Dos de las principales empresas de supermercados fantasmas son Getir o Gopuff. Getir tiene su sede en Turquía, donde nació en 2015. En 2021, comenzó su expansión a otros nueve países europeos, también al Estado español. Gopuff tiene su base en Estados Unidos. Además de estas, existen compañías como Glovo o Amazon. La primera cuenta con sus Glovo Express y la segunda, con sus Amazon Fresh.

► Epílogo

¿Habrían llegado a nacer las plataformas digitales de reparto, tal y como las conocemos, en un entorno económico y laboral que no fuera ultraprecario? Todo parece indicar que no.

Que exista una demanda social para cubrir una necesidad no implica que deba ser satisfecha, necesariamente, de la forma en la que lo hacen estas plataformas. Una persona contratada con unas condiciones de trabajo dignas y marcadas por un convenio colectivo lo haría igualmente. Pero ¿y si resulta que no? ¿Que un trabajo digno es incompatible con este tipo de plataformas? ¿Y si el problema es el modelo en sí? ¿Que su única forma de supervivencia económica es a través de la explotación laboral?

La paradoja de las plataformas de reparto es de lo más singular en este entorno de personas en situación administrativa irregular. Y, es que, los repartidores y repartidoras son totalmente visibles en un trabajo donde se exponen al conjunto de la sociedad, incluidas las autoridades públicas. Mientras que en el trabajo doméstico o en el sector agrario hay un cierto componente de aislamiento o de concentración en determinados espacios generalmente no públicos, los repartidores y repartidoras se mueven por el espacio público. A todas horas.

El vergonzoso, y esperemos que efímero, triunfo de las plataformas de reparto es haber conseguido que un modelo basado en la economía sumergida, condiciones leoninas de trabajo y empleo de personas extranjeras en situación administrativa irregular, se desarrolle, literalmente, a la vista de todo el mundo.

Y este problema no es exclusivo de los *riders*, sino colectivo. Recordemos un dato: las plataformas digitales de reparto dejan de aportar a la Seguridad Social 72 millones de euros en cotizaciones y se ahorran en los salarios no abonados, correspondientes a los convenios colectivos provinciales, 96 millones de euros. Un total de 168 millones de euros al año. Sin olvidarnos de la deuda acumulada a la Seguridad Social por las sanciones de la Inspección de Trabajo que supera ya los 20 millones de euros¹³³.

133 Informe «No habrá futuro», de UGT



4

A MODO DE CONCLUSIÓN

Hemos visto que la llamada precariedad laboral no es ni casual ni puntual ni fruto del azar, sino que responde a unas lógicas muy concretas, creadas y propagadas desde instancias muy concretas también, y que buscan ampliar las fronteras del capitalismo alimentario global. Los ejemplos del sistema alimentario expuestos aquí no pueden hacernos pensar que se trata de algo que no nos afecta —en el caso de que no nos encontremos directamente en algunas de las situaciones relatadas) ni que es un tema de la antigua lucha de clases, de un antiguo conflicto entre la clase trabajadora y el empresariado global, de una antigua realidad ya superada por la posmodernidad. Nada de eso. En realidad, se trata de una estrategia muy actual, nada superada, de cambio de paradigma social, de un daño colectivo que sufrimos todas las personas directa o indirectamente.

El nuevo paradigma laboral dinamitó el anterior basado en la estabilidad vital. El tema laboral no es un tema cualquiera; trabajo es persona; quienes trabajan son personas y eso lo cambia todo. El nuevo paradigma y los nuevos dispositivos de control social han supuesto la derrota definitiva (por el momento) de las personas trabajadoras (en el caso de que la expresión «clase trabajadora» no nos guste) respecto a la empresarial global, y el desbalance total en el siempre precario equilibrio entre los intereses contrapuestos de los dos actores. Gracias a la instauración del régimen de la precariedad laboral y vital, se ha producido la transferencia de los riesgos propios de la actividad económica a las personas trabajadoras.

Las consecuencias de todo ello son devastadoras, como hemos visto.

Frente a todo ello, nos queda la lucha, la movilización y las alianzas colectivas. Tenemos a nuestra disposición diversas herramientas para cambiar la situación y existen, al menos, cuatro frentes donde utilizarlas.

El **primero** consiste en actuar sobre las empresas de trabajo temporal como agentes clave en los procesos de explotación laboral. Una de las conclusiones de este estudio es que difícilmente se hubiera llegado a los actuales niveles de precarización laboral en el sector agroalimen-

4. A MODO DE CONCLUSIÓN

tario sin la existencia de las ETT; es más, este agente laboral representa ahora, más que nunca, una vía de escape imprescindible para las empresas precarizantes ante los avances (aunque sean tímidos) que se están produciendo a nivel normativo. Véase el caso de las empresas de *delivery* y la *ley rider*, el de los mataderos y los falsos autónomos o el de las personas temporeras del campo y los convenios colectivos. En todos los casos, han sido las ETT quienes han sustituido a las propias empresas a la hora de gestionar la precariedad.

La única solución real y permanente para evitar estas condiciones consiste en prohibir la actuación de las ETT y recuperar la situación que existía a nivel laboral antes de dar luz verde a su existencia en el año 1994. No habrá normativas laborales eficaces ni mejoras significativas en el ámbito de la precarización laboral mientras existan las ETT.

En este sentido, también se hace necesario recuperar la exclusividad de la función pública como agencias de colocación y de gestión de los puestos de trabajo temporales. La privatización del mercado de trabajo es un marco que debería, también, revisarse y revertirse.

El **segundo** punto, también a corto plazo, consiste en reclamar unas condiciones laborales dignas y justas. En concreto:

- Ratificación del Convenio 143 sobre trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) de 1975.
- Ratificación del Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura de 2001.
- Ratificación de la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990).
- En el nuevo Plan Estratégico Nacional de la PAC, que se establezca la condicionalidad social en los términos establecidos por el Consejo, la Comisión y el Parlamento Europeos, para su aplicación obligatoria a partir del 1 de enero de 2023.
- Inclusión de mecanismos de control y coordinación entre las autoridades laborales y los organismos competentes en la gestión de las ayudas de la PAC, con el fin de hacer efectiva la condicionalidad social de la PAC, así como las sanciones establecidas.
- Dotación de recursos económicos y humanos suficientes a las autoridades laborales con el fin de garantizar el respeto del derecho al trabajo, a la salud y a la vivienda de las personas trabajadoras en la actividad agraria, en los términos establecidos por el derecho nacional, europeo e internacional.
- Inclusión de recursos suficientes para la puesta en marcha de acciones de formación y asesoramiento a los beneficiarios y beneficiarias de la PAC en materia de derechos laborales y sociales de las personas trabajadoras en el sector.
- Eliminación de las condiciones para la contratación en origen de las personas temporeras, requisitos como el estado civil de la trabajadora o el tener un hijo menor a cargo, así como cualquier otro que vulnere los principios de igualdad de trato y no discriminación.
- Puesta en marcha de una campaña informativa a las personas trabajadoras, previa a su contratación, sobre sus derechos en el Estado español y la forma de ejercerlos.
- Refuerzo de la Inspección de Trabajo con la creación de un grupo de trabajo específico para elaborar un plan de actuación para la Inspección de Trabajo durante las campañas de recolección agrícola acorde al número de personas contratadas, la naturaleza y la importancia de las empresas agrícolas del sector. Asimismo, este plan debe contemplar un enfoque de género específico ante el hecho de que, en algunas zonas y sectores, las personas temporeras contratadas son mujeres.
- Mejora de los mecanismos de denuncia de los abusos de derechos a través de la creación de un dispositivo independiente de atención y asesoramiento para las personas trabajadoras, totalmente separa-

do de los existentes que dependen directamente de las organizaciones patronales. Este dispositivo independiente conllevaría un recurso de atención específico y un equipo de mediadoras y asesoras. Podría tener competencias en esta materia el Ministerio de Igualdad. Debería garantizarse el acceso libre de las mujeres, con medios como, por ejemplo, un autobús. Debería garantizarse asimismo la confidencialidad y anonimato de las consultas.

- Como medida preventiva, que el Ministerio del Interior dé instrucciones a los agentes de la Policía y/o Guardia Civil para que cursen visitas a las explotaciones, para la comprobación de las condiciones existentes. Que lo hagan de oficio para que cese la percepción de impunidad en la que puedan estar los agresores, acosadores o explotadores.
- Elaboración de un plan efectivo de prevención y protección frente a situaciones de violencia contra las mujeres trabajadoras, así como que los juzgados de violencia sobre la mujer y de instrucción garanticen a las mujeres jornaleras los derechos reconocidos en la ley orgánica del estatuto de la víctima, en la ley de la violencia de género (orden de protección), en la Directiva 2011/36/UE contra la trata de seres humanos y el Convenio de Estambul.
- Consideración expresa de que el engaño en las condiciones de trabajo que haga que las trabajadoras acepten el desplazamiento al Estado español constituye trata con fines de explotación laboral.

El **tercero**, más a medio plazo, trata de imbricar la lucha contra la precariedad laboral con las luchas migrantes y feministas. Género y migración son dos variables sin las que no se entiende la precarización galopante del trabajo actual.

Y, finalmente, el **cuarto** frente a nivel alimentario consiste en impulsar un cambio de sistema alimentario, una especie de nuevo contrato social alimentario que comprometa a los actores implicados a realizar esa transición. Todas las formas de precarización laboral alimentaria que hemos visto en este informe forman parte de

un modelo que lleva más de 60 años mostrando su cara más destructiva al planeta y a sus habitantes. En este inicio del siglo XXI ha mostrado definitivamente su agotamiento y, como suele ocurrir, la estrategia consiste en apretar más las clavijas, profundizando en las causas de las múltiples crisis que la propia precarización ha generado. El milagro exportador alimentario español no existiría sin explotación laboral, son incompatibles. Podemos intentar mejorar las condiciones de trabajo de las personas que están atrapadas en él, debemos hacerlo, pero hay que entender que trabajo digno y agroexportación no pueden coexistir.

Hay que reclamar una transición alimentaria basada en sistemas alimentarios locales, agroecológicos y de base productiva familiar. En lo referente a las nuevas formas de consumir alimentos, donde el *delivery* es una de las puntas de lanza, ocurre lo mismo. Es la nueva pirueta del capitalismo, con nuevos disfraces, nueva retórica, nuevo marco mental, nuevos dispositivos de control social y de explotación laboral. Todo nuevo, nada nuevo. Como un ejemplo del gatopardismo más *fashion*, es necesario que todo cambie para que, en realidad, nada cambie. Tampoco la alimentación *delivery* globalizada, con todas sus múltiples variantes, algunas muy oscuras, tiene capacidad alguna de sobrevivir sin explotación laboral. Sí la puede tener unos modelos de comida a domicilio distintos a los aquí expuestos, modelos basados en empleo digno, estable, suministradora de alimentos procedentes de los sistemas alimentarios locales.

Bajo nuestros pies hay algo que se agita, y ese hormigueo es la explotación laboral de los sistemas alimentarios globales. Quizás ha llegado ya la hora de revertir la situación.

BIBLIOGRAFÍA

- A. C. A. (1 de agosto de 2017). El nuevo gigante de la naranja española. *Expansión*.
<https://bit.ly/3RLsA6c>
- Alcalde, L. (10 enero de 2022). Los fondos de inversión que manejan los hilos de Delivery Hero: así encaja Glovo en la cartera del gigante alemán de comida a domicilio. *Business Insider*.
<https://bit.ly/3RSsw4o>
- Alcalde, L. (20 de enero de 2022). El «delivery» se consolida y vislumbra la rentabilidad: retos y desafíos para Glovo, Uber Eats, Just Eat y otros gigantes del reparto a domicilio en el 2022. *Business Insider*.
<https://bit.ly/3CruPG0>
- Allepuz, R., Torres, T. (2018). La contratación de temporeros en las campañas de recolección del sector frutícola. *Cuadernos de relaciones laborales*, (36)1, 107-123.
- Álvarez-Palau, E. J., Calvet-Liñán, L., Viu-Roig, M., Gandouz, M. y Juan, A. (2021). Economic profitability of last-mile food delivery services: Lessons from Barcelona. *Research in Transportation Business & Management*.
<https://bit.ly/3CruS4E>
- Amable, M. (2006). *La precariedad laboral y su impacto sobre la salud. Un estudio en trabajadores asalariados en España* [Tesis doctoral, Universitat Pompeu Fabra].
<https://bit.ly/3ChuK7G>
- Aradas, A. (2020). El contrato de puesta a disposición. *Cuestiones Laborales*.
<https://bit.ly/3MuaUuL>
- Capitán, L. (coord.) (2019). El trabajo en las plataformas digitales de reparto. Servicio de estudios de la UGT.
<https://bit.ly/3CMWwKQ>
- Casal, L. (23 de septiembre de 2020). El Supremo falla contra Glovo y sentencia que los *riders* son falsos autónomos. *Business Insider*.
- Castellanos, M. y Pedreño, A. (2001). Desde El Ejido al accidente de Lorca. Las amargas cosechas de los trabajadores inmigrantes en los milagrosos vergeles de la agricultura mediterránea. *Sociología del Trabajo. Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad*, 42, 3-33.

Caswell, J. A. y Mojduszka, E. M. (1996). Using Information Labeling to Influence the Market for Quality in Food Products. *American Journal of Agricultural Economics* 78(5), 1248-1253.

<https://bit.ly/3CPn8Lt>

Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia. (2019). *Informe y propuesta de resolución. Expediente C/1047/19 NUFRI/INDULLEIDA*.

<https://bit.ly/3ExFiSZ>

Corrado, A., De Castro, C. y Perrotta, D. (eds.). (2017) *Migration and Agriculture. Mobility and changes in the Mediterranean area*. Routledge.

De Castro, C., Moraes, N. y Cutillas, I. (2017). Gobernar la producción y el trabajo por medio de estándares. El caso de la industria agroalimentaria en Murcia. *Política y Sociedad*, 54(1), 111-142.

<https://bit.ly/3SSVbb7>

Díaz, C. y García, I. (2013). La mirada sociológica hacia la alimentación: análisis crítico del desarrollo de la investigación en el campo alimentario. *Política y Sociedad*, 51(1), 15-49.

<https://bit.ly/3SQHppu>

Europa Press. (7 de febrero de 2020). Relator de la ONU: «La situación de los recolectores de la fresa en Huelva es peor que en un campo de refugiados». Europa Press.

<https://bit.ly/3Viho3W>

Ezcurra, A. M. (1998). ¿Qué es el neoliberalismo? Evolución y límites de un modelo excluyente. En VV. AA, *En la encrucijada del neoliberalismo: retos, opciones, respuestas*. IEPALA Editorial.

Fair, H. (2008). El sistema global neoliberal. *Polis*, 21.

<https://bit.ly/3fZn6r6>

Fischler, C. (1998). O.C.N.I: Objetos Comestibles No Identificados. *Los Cuadernos del Norte: Revista cultural de la Caja de Ahorros de Asturias* (50), 94-96.

<https://bit.ly/3rJPjEX>

Fischler, C. (2011). *Commensality, society and culture*. *Social Science Information*, 50(3-4), 528-548.

<https://bit.ly/3rM5OAz>

Fonte, M. (2002). Food Systems, Consumption Models and Risk Perception in Late Modernity. *International Journal of Sociology of Agriculture and Food*, (10).

<https://bit.ly/3RSdlZf>

Freyssenet, M. (2002). La forma más sencilla de equivocarse en ciencias sociales. Japonización, fin del trabajo, globalización, nueva economía, sociedades en red. *Sociología del Trabajo*, (46), 3-17.

Friedmann, H. (1995). The Political Economy of Food: a Global Crisis. *International Journal of Health Services*, 25(3), 511-538.

Fukuyama, F. (1996). *Confianza*. Editorial Atlántida.

Gadea, M. E., De Castro, C., Pedreño, A. y Moraes, N. (2015). Jornaleros inmigrantes en la agricultura murciana: reflexiones sobre crisis, inmigración y empleo agrícola. *Migraciones. Publicación Del Instituto Universitario De Estudios Sobre Migraciones*, (37), 149-169.

<https://bit.ly/3VmEmqv>

García, I. y Pedreño, A. (2005) La inserción de España en las redes migratorias internacionales: configuración social y mercado laboral. *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, (19) 57, 203-248.

García, I. y Pedreño, A. (2011) *Sociología del Trabajo*, 73, 80-100.

<https://bit.ly/3VjJETB>

García, J. M. y Moltó, E. (2020). *Una hoja de ruta para la citricultura española*. Cajamar-Caja Rural.

<https://bit.ly/3Mod2nR>

Giménez, C. (1992). Trabajadores extranjeros en la agricultura española, enclaves e implicaciones. *Estudios Regionales*, 31, 121-147.

Guada, E. (2008). De polacas a senegalesas: contratos en origen, sustitución étnica y segmentación del mercado agrícola onubense. *Panorama social*, (8), 71-84.

<https://bit.ly/3CNxw68>

Gutiérrez, H. (1 de octubre de 2020). Por qué los *riders* son falsos autónomos según el Supremo. El País.

<https://bit.ly/3CNrxyd>

BIBLIOGRAFÍA

Ibarra, M. A. y González, L. A. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y administración*, (231), 33-52.

<https://bit.ly/3rLqJ6N>

Instituto Valenciano de Investigaciones Agrarias. (S. f.). *Citricultura valenciana*. ivia.

<https://bit.ly/3MnQ0O3>

Junta de Andalucía. (2021). *Datos básicos de fresa. Campaña 2019/20*. Junta de Andalucía. Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible.

<https://bit.ly/3MjNMz7>

Martínez, G. (4 de julio de 2018). Vidas exprimidas en temporada de cosecha. *El Salto*.

<https://bit.ly/3EtfG9X>

Ministerio de Trabajo y Economía Social, Gobierno de España. Estadísticas de Empresas de Trabajo Temporal. Consulta realizada en agosto 2022.

<https://bit.ly/3CsyeEN>

Molinero, Y. (2020). [Reseña] Corrado, A., De Castro, C. y Perrotta, D. (eds.) (2017). *Migration and Agriculture. Mobility and changes in the Mediterranean area*. Routledge. Arbor, 196(797).

<https://bit.ly/3CgHVpC>

Morales, N., Gadea, E., Pedreño, A., De Castro, C. (2012). Enclaves globales agrícolas y migraciones de trabajo: convergencias globales y regulaciones transnacionales. *Política y Sociedad*, 49(1). 13-34.

<https://bit.ly/3Vii2OU>

Montemayor, I. (2017). *La precariedad como crimen. Daño social y Empresas de Trabajo Temporal* [Trabajo final de máster, Universitat de Barcelona].

<https://bit.ly/3T8d85L>

Navarro, V. (24 de junio de 2021). El gran fracaso del neoliberalismo. *Público*.

<https://bit.ly/3Mo0qNw>

Observatory of Economic Complexity. (2020). Which countries export Oranges, fresh or dried? (2020). OEC.

<https://bit.ly/3g2Cxz6>

OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*. OECD Publishing.

<https://bit.ly/3rIvcHs>

Oficina Internacional del Trabajo. (2007). La incidencia de las cadenas mundiales de alimentación en el empleo en el sector de la alimentación y bebidas.

<https://bit.ly/3yvNAHj>

Ortiz de Villacian, D. (1998). Les ETT: la institucionalització de la precarietat. *Revista catalana de sociologia*, 7(98), 193-211.

Pedreño, A. y Gadea, M. E. y De Castro, C. (2014). Labor, gender, and political conflicts in the global agri-food system: The case of the agri-export model in Murcia, Spain. 10.1108/S1057-192220140000020008

Piatti, M. y Paris, S. (S. f.). *La crisis del '70 y la reconfiguración del capitalismo* [apunte de cátedra]. FCPlit-UNR.

<https://bit.ly/3RR1kDI>

Plataforma petrolífera. (2022). En Wikipedia.

<https://bit.ly/3TdXBAI>

Recio, A. (2007) Precariedad laboral: reversión de los derechos sociales y transformación de la clase trabajadora. *Sociedad y utopía: Revista de ciencias sociales*, (29), 273-292.

Redacción. (17 de febrero de 2022). Dark Kitchen o Cocinas Fantasma: Guía completa para 2022. DiegoCoquillat.

<https://bit.ly/3yyIry9>

R. E. (6 de agosto de 2017). Citri&Co: El nacimiento de un nuevo gigante. *Las Provincias*.

<https://bit.ly/3Tfo6Ge>

Reigada, A. (2007). Trabajadoras inmigrantes en los campos freseros: hacia una segmentación sexual y étnica del trabajo y la vida social. En *V Congreso sobre la inmigración en España. Migraciones y desarrollo humano* (2436-2449). Universitat de València.

Rodríguez, S. (19 de febrero de 2022). La brecha salarial estaba en conserva dentro de las latas de atún: fin (por ahora) a una huelga histórica. *Infolibre*.

<https://bit.ly/3CPog1F>

Romero, V. (2 de junio de 2018). Así son los Martinavarrero, la saga que se hizo de oro con las naranjas y sedujo a Miura. *El Confidencial*.

<https://bit.ly/3MucfSj>

Santos, A. (2007). «Generación flexible»: Vivencias de flexibilidad de los jóvenes parados. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 24(2), 63-83.

<https://bit.ly/3Vc4epb>

Sistema-mundo. (2022). En *Wikipedia*.

<https://bit.ly/3CNZ7UT>

Somavía, J. () *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. Oficina Internacional del Trabajo.

<https://bit.ly/3enLbaQ>

Tabares, E. (1990). *Jornaleros y temporeros*. Caritas.

Tombs, S. y Whyte, D. (2016). *La empresa criminal. Por qué las corporaciones deben ser abolidas*. Icaria.

Torres, T., Allepuz i Capdevila, R. y Gordo, M. (2014). La contratación de mano de obra temporal en la agricultura hortofrutícola española. *Ager. Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural*, p. 7-37.

<https://bit.ly/3T9eUmD>

Tudela, J. C. (2007). *Inmigración extranjera y empresas de trabajo temporal en la Región de Murcia*. Editorial Doble J.

Valencia Fruits. (29 de abril de 2021). La Región de Murcia exporta 2,6 millones de toneladas de frutas y hortalizas en 2020. *Valencia Fruits*.

<https://bit.ly/3TuaKWL>

Vicent, L. (2018). *Precariedad laboral en la economía española. Una perspectiva de género. El mercado de trabajo en los primeros años del siglo XXI* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid].

Vidal, D. (9 de agosto de 2020). Los contratos a través de ETT son «la norma», critican los sindicatos. *La Verdad*.

<https://bit.ly/3MI1cLh>

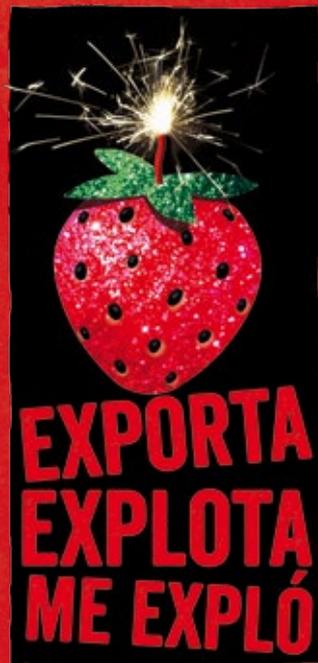
Von Windisch, K. G. (1783). *Karl Gottlieb von Windisch, Briefe über den Schachspieler des Hrn. von Kempelen, nebst drei Kupferstichen die diese berühmte Maschine vorstellen*.

Yara. (S. f.). Producción mundial de tomates. Yara.

<https://bit.ly/3EBkhH4>

Zeneidi, D. (2012). *Main d'oeuvre importée pour fraises exportées*. FIDH.

<https://bit.ly/3CnI4aM>



comunicacion@justiciaalimentaria.org

justiciaalimentaria.org/campana/exporta-explota-me-explo/

