**INFORME - BALANCE DE LA GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN**

**CAMPAÑA HUELVA 2018-2019.**

1. **EVOLUCIÓN DE LA CAMPAÑA AGRÍCOLA DE TEMPORADA DE LA PROVINCIA DE HUELVA.**
2. **BALANCE DE LA CAMPAÑA 2018/2019.**
3. **CONCLUSIONES**
4. **ANEXO: COMUNICADO CONJUNTO DEL GOBIERNO DE ESPAÑA Y EL GOBIERNO DE MARRUECOS**
5. **EVOLUCIÓN DE LA CAMPAÑA AGRÍCOLA DE TEMPORADA DE LA PROVINCIA DE HUELVA**

Las necesidades de mano de obra han acompañado el incremento de la producción agrícola que Huelva ha experimentado en los últimos años. La producción de fresa y frutos rojos se han convertido en un motor económico en la provincia. Las necesidades de trabajo de temporada se incrementan especialmente en la fase de recolección, entre los meses de marzo y mayo y de ellas forman parte las contrataciones con origen en Marruecos, que representan aproximadamente el 15% de los trabajadores de la campaña.

En esta campaña 2018/2019, las organizaciones empresariales agrícolas onubenses estimaron la necesidad de cobertura de puestos de trabajo en 25.840, publicándose finalmente 22.500 ofertas en los servicios públicos de empleo correspondientes. Constatada la insuficiencia de demandantes y valoradas las memorias de cultivo, el cupo inicialmente autorizado fue de 19.179 trabajadoras. En el siguiente cuadro se recoge la evolución en cifras de la campaña:

|  |
| --- |
| **Evolución de la campaña agrícola de Huelva** |
| **Campaña** | **2012-13** | **2013-14** | **2014-15** | **2015-16** | **2016-17** | **2017-18** | **2018-19** |
| Autorizaciones concedidas | 2.280 | 2.277 | 2.227 | 2.178 | 5.041 | 16.832 | 16.391 |
| Desplazamientos | 2.145 | 2.183 | 2.131 | 2.094 | 4.573 | 15.134 | 14.411 |

1. **BALANCE DE LA CAMPAÑA DE HUELVA 2018-19.**

***2.1. Antecedentes: refuerzo de la planificación.***

Tras la finalización de la campaña 2017/2018, en el marco de la fluida relación con las autoridades marroquíes, así como con las Administraciones y actores participantes en la campaña, se acordó adelantar la gestión administrativa al mes de agosto y paralelamente trabajar en una adecuada planificación y coordinación para evitar incidencias durante su desarrollo:

En esta campaña se han introducido las siguientes mejoras:

* Refuerzo de la coordinación mediante la intensificación de las reuniones preparatorias
* Remisión de instrucciones de actuación a las asociaciones empresariales agrícolas onubenses en aras a racionalizar y agilizar la gestión administrativa de la campaña.
* Revisión del protocolo de actuación, actualización del mapa de alojamientos, instándose asimismo a los empresarios a asegurar que los mismos cumplen con las condiciones de habitabilidad exigibles.
* Facilitar una mayor comunicación entre el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y el servicio público de empleo andaluz (SAE) con el objeto de mejorar la coordinación en la publicación de las ofertas de trabajo.
* Celebración de un taller de formación de formadores sobre las condiciones laborales de los trabajadores en el marco de GECCO, celebrado en Marruecos, fruto del acuerdo previo entre ANAPEC y las asociaciones empresariales de Huelva.
* Intensificar el contacto con la Junta de Andalucía al objeto de fomentar la implantación de la figura del “mediador sociolaboral” en la labor de acompañamiento a las trabajadoras extranjeras desplazados durante el desarrollo de toda la campaña agrícola.

***2.2. Resultado sociolaboral positivo.***

La contratación colectiva en origen este año ha supuesto la resolución de **16.391 autorizaciones favorables**. De ellas, 1.980 trabajadoras desistieron antes del viaje, lo que supuso un **desplazamiento final de 14.411 trabajadoras** a la provincia de Huelva desde Marruecos. Han participado 559 empresas que presentaron 1.490 ofertas de gestión.

Cabe destacar que se ha procurado la intensificación de la información en destino a las trabajadoras desplazadas, labor desarrollada además de por los propios empresarios por la figura de los mediadores de la Junta de Andalucía y aquellos contratados en el marco del PRELSI - Plan de Responsabilidad Ética, Laboral y Social para el sector fresero adoptado por INTERFRESA, <https://interfresa.com/prelsi/>- que establece un protocolo voluntario de igualdad y prevención de cualquier caso de acoso o trato indebido, reforzando la formación de los mandos intermedios y creando la figura del “consultor de integración”, lo que ha permitido diversas actuaciones de acompañamiento y asesoramiento a las trabajadoras, mejorando las relaciones laborales y de convivencia durante su estancia.

La valoración sociolaboral positiva se ve sustentada asimismo por los informes y datos aportados por la Inspección de Trabajo y la TGSS y que se reproducen a continuación:

**Inspección de trabajo (IT)**, este año 2019 se ha puesto un especial énfasis en la función de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa del orden social, introduciéndose una serie de novedades, concretamente la adopción de un protocolo de actuación dirigido fundamentalmente a reforzar las funciones de control en aquellas empresas con trabajadores contratados en origen. Junto a las visitas planificadas dentro del protocolo, hay que adicionar todas aquellas que tienen un origen rogado (denuncias, petición de otros organismos o autoridad judicial…).

**La Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)** proporciona los datos de afiliación y jornadas de trabajo en el régimen especial agrario cerrados a mes de mayo, cuyas altas cifras dan como resultado un reseñable incremento de la recaudación y permiten reforzar la idea de que la campaña agrícola de temporada de la provincia de Huelva es un importante factor económico de desarrollo y de generación de empleo que se cubre por residentes y, en un menor porcentaje (15%) por mano de obra extranjera necesaria para cubrir la oferta.

Estos datos son los siguientes:

* 5 millones de jornadas declaradas.
* La afiliación media en el mes de mayo, uno de los meses de máxima actividad, fue de 91.291 altas en el régimen especial agrario, desagregándose por nacionalidades de la siguiente forma:
	+ 42.979 trabajadores españoles;
	+ 21.894 comunitarios (rumanos y búlgaros principalmente);
	+ 26.418 extracomunitarios: 20.686 procedentes de Marruecos.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Afiliación régimen agrario (Total)** |

|  |
| --- |
|  |

**Mayo 2019** |  |  |  |  |  |
| **Unión Europea**  | **21.894** | **24%** |  |  |  |  |  |  |
| **No Unión Europea** | **26.418** | **29%** |  |  |  |  |  |  |
| **Españoles**  | **42.979** | **47%** |  |  |  |  |  |  |
| **TOTAL**  | **91.291** |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Alta Régimen Agrario(No UE)** |

|  |
| --- |
|  |

**Mayo 2019** |  |  |  |  |  |
| **Marruecos** | **20.686** | **78%** |  |  |  |  |  |  |
| **Mali**  | **2.256** | **9%** |  |  |  |  |  |  |
| **Otros**  | **3.476** | **13%** |  |  |  |  |  |  |
| **TOTAL** | **26.418** |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

***2.3. Resultado Administrativo.***

La gestión administrativa de la campaña ha crecido en cifras y complejidad. Existe una participación de instituciones y agentes en el procedimiento imprescindible y extensa. Durante el desarrollo de la campaña se han debido superar diferentes obstáculos. No obstante, se está trabajando para introducir mejoras tecnológicas y en refuerzos de personal en las diferentes áreas de la Administración.

***2.3.1. Datos resumen campaña:***



1. **CONCLUSIONES**
* El sistema de contratación en origen a través de la Gestión Colectiva de Contratación en Origen que se desarrolla anualmente para la campaña de Huelva tiene una gran importancia cualitativa y cuantitativa en la política migratoria de nuestro país.
* La campaña de contratación de marroquíes en Huelva es un ejemplo de buena práctica a nivel europeo seguido con gran atención por diferentes países a los que les gustaría desarrollar proyectos similares.
* La campaña de la fresa y frutos rojos supone para Marruecos un activo valioso. Sus autoridades así lo reconocen y demuestran un alto nivel de implicación y de profesionalidad. La coordinación con estas autoridades en la planificación, desarrollo y mejora de la campaña ha sido, en la que corresponde a la de 2018-2019, de enorme valor y ejemplar en muchos aspectos.
* Las cifras de contratación de Huelva del conjunto de la campaña **demuestran que la contratación de trabajadoras marroquíes es complementaria, no sustitutiva**, a la contratación de trabajadores en España.
* El esfuerzo realizado desde la SEM a esta campaña ha tenido un retorno positivo en diferentes términos:
	+ Ha mejorado la campaña en el aspecto catalizador de relación hispano-marroquí. Sus autoridades lo han reconocido y así se recoge en el comunicado conjunto.
	+ Ha cubierto las necesidades de mano de obra de las empresas. Las asociaciones hicieron saber su satisfacción al papel de la SEM en la reunión de la Comisión Central de Flujos Migratorios.
	+ Ha mejorado controles preventivos y respuestas.
* Al tratarse de una campaña donde intervienen numerosos agentes y administraciones, debe ponerse en valor la coordinación con la que se ha desarrollado y la necesidad de seguir intensificando los esfuerzos para su mejora. Partiendo de la buena disposición mostrada por la Junta de Andalucía, para esta campaña se quiere involucrar a todos los niveles a las Entidades Locales.
1. **ANEXO**

**COMUNICADO CONJUNTO DEL GOBIERNO DE ESPAÑA Y EL GOBIERNO DE MARRUECOS ACERCA DE LA CAMPAÑA DE CONTRATACIÓN EN ORIGEN PARA LA CAMPAÑA 2018-2019 DE FRESA Y FRUTOS ROJOS EN HUELVA**

Al concluir la campaña de recolección de fresa y frutos rojos correspondiente a 2019 en la provincia de Huelva, el Reino de Marruecos, a través del Ministerio de Trabajo e Inserción Profesional y el Ministerio Delegado encargado de los Marroquíes Residentes en el Extranjero y los Asuntos de la Migración, y el Reino de España, a través de su Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, desean compartir un primer balance de la misma.

En primer lugar, ambos Ejecutivos coinciden en que el desplazamiento de 14.583 personas de nacionalidad marroquí, en un proceso de migración regular, ordenada y segura, resulta positivo para el país de origen y el de destino, pero sobre todo para las personas que participan en esta campaña de migración circular.

La campaña agrícola de la provincia de Huelva es un importantísimo factor de desarrollo económico y de empleo, en la que se declaran 5 millones de jornadas de trabajo, y donde la afiliación media a la Seguridad Social en el mes de mayo de 2019 ha arrojado una media de 91.291 altas en el régimen especial agrario, de las cuales 42.979 son trabajadores españoles, 21.894 comunitarios y 26.418 extracomunitarios. Estas cifras constatan que las personas desplazadas desde Marruecos son un complemento migratorio imprescindible dado el volumen de contrataciones y en modo alguno sustitutivo de la contratación mayoritaria de personas de nacionalidad española o extranjera que residen en España.

Durante la campaña 2019, ambos Gobiernos han impulsado mejoras en la planificación de la campaña, incrementando el número de reuniones y la frecuencia de los contactos, que ha permitido una programación adecuada y la llegada escalonada de las personas que vienen a trabajar de acuerdo al calendario y necesidades expresadas por el sector. Tanto la Administración marroquí como la española han realizado el máximo esfuerzo para cumplir con unos plazos exigentes en un tiempo limitado y, conscientes de que hay un recorrido de mejora, pueden expresar su satisfacción por que se haya dado respuesta a las necesidades.

Asimismo, ambos Gobiernos han impulsado mejoras en el seguimiento y control de las condiciones laborales y de alojamiento de las personas desplazadas, al considerar que constituye una prioridad que se cumpla la igualdad de trato en dichas condiciones.

El Ministerio de Trabajo del Gobierno Marroquí, a través de ANAPEC (Agencia Nacional Marroquí para la Promoción del Empleo) ha desarrollado en origen sesiones informativas con el objetivo de dar a conocer los derechos y condiciones laborales y de seguridad y salud en el trabajo.

En España, la Administración General del Estado, la Junta de Andalucía, empresas participantes en un Plan de Responsabilidad Ética, Laboral y Social, sindicatos y organizaciones no gubernamentales, han coordinado actuaciones y participado para procurar una atención laboral y social adecuada a las necesidades de los trabajadores durante toda la campaña.

La Inspección de trabajo ha puesto un especial énfasis en la función de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa del orden social, introduciéndose una serie de novedades, concretamente la adopción de un protocolo de actuación dirigido fundamentalmente a reforzar las funciones de control en aquellas empresas con trabajadores contratados en origen. A las visitas de control planificadas dentro del protocolo, hay que adicionar todas aquellas que tienen un origen rogado (denuncias, petición de otros organismos o autoridad judicial, etcétera).

En el marco de una asociación entre el Ministerio de Trabajo e Inserción Profesional y el Ministerio Delegado encargado de los Marroquíes Residentes en el Extranjero y los Asuntos de la Migración del Reino de Marruecos, se han emprendido varias iniciativas. Estas iniciativas comprendían actividades de capacitación y aprendizaje del idioma español y oficios, actividades culturales en los centros de trabajo en las que las empresas agrícolas han colaborado activamente. Además, durante el mes sagrado del Ramadán, se han organizado tours colectivos (ruptura del ayuno) en presencia del Embajador del Reino de Marruecos en España.

Por último, cabe señalar que todas las Administraciones implicadas tienen el firme propósito de seguir perfeccionando el procedimiento de migración circular que se desarrolla en Huelva desde hace más de una década.

De cara a la próxima campaña, ya se está trabajando para que, si se volviera a constatar la ausencia de trabajadores disponibles en España, se continúen impulsando mejoras. En este sentido, se renovarán los esfuerzos dirigidos a garantizar los derechos laborales de las personas desplazadas y su atención social, involucrando cada vez más a la ya estimable participación de las diferentes administraciones territoriales, así como de las organizaciones empresariales, sindicales y no gubernamentales. Además, se pondrá un especial énfasis en nuevas mejoras formativas que aprovechen la estancia temporal de los trabajadores para reforzar sus perspectivas profesionales, también en su país de origen.