

Más allá del discurso sobre la ‘inmigración ordenada’: contratación en origen y feminización del trabajo en el cultivo de la fresa en Andalucía¹

*Beyond the ‘orderly immigration’ discourse:
recruitment in country of origin and the feminization
of labor in the strawberry fields.*

Alicia REIGADA OLAIZOLA
Universidad de Sevilla
aliciareigada@us.es

Recibido: 16.06.2011

Aprobado definitivamente: 13.12.2011

RESUMEN

La globalización agroalimentaria, la feminización del trabajo y las migraciones internacionales son algunas de las dinámicas fundamentales que convergen en el contexto actual de la agricultura intensiva andaluza. En el presente artículo nos proponemos abordar la construcción social del mercado de trabajo en el cultivo intensivo de la fresa en Huelva, concretamente a raíz de la introducción del sistema de contratación en origen de cupos de mujeres procedentes de Europa del Este y Marruecos. Partiendo de la perspectiva de la antropología feminista, y apoyándonos en una metodología cualitativa, analizaremos: los diferentes factores que inciden en la adopción de estas políticas de contratación, sus elementos característicos, los cambios que han provocado en la composición de la fuerza de trabajo y en los patrones migratorios y las formas de organización y segmentación del trabajo agrícola que acompañan a este modelo. El análisis de tales aspectos nos permitirá plantear, finalmente, el debate abierto en torno a las lógicas e implicaciones de este sistema, que tiende a ser definido como el ‘modelo ideal de la inmigración ordenada’.

PALABRAS CLAVE: globalización agroalimentaria, contratación en origen, feminización del trabajo, migraciones, agricultura andaluza.

¹ Este artículo se enmarca en el proyecto titulado SOSTENIBILIDAD SOCIAL DE LOS NUEVOS ENCLAVES PRODUCTIVOS AGRICOLAS: ESPAÑA Y MEXICO (ENCLAVES), dirigido por Andrés Pedreño Cánovas y financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación (2012-2014, CSO2011-28511).

ABSTRACT

Food production globalization, the feminization of work and international migration flows are some of the fundamental dynamics that converge in the current context of intensive agriculture in Andalusia. This article seeks to address the social construction of the labor market in the intensive cultivation of strawberries in Huelva, more specifically in the context of the introduction of a system of quotas and recruitment in country of origin for female workers from Eastern Europe and Morocco. From the perspective of feminist anthropology and on the basis of a qualitative methodology, the following questions are analyzed: the various factors that influenced the adoption of this hiring policy, its characteristic elements, the changes it has caused in the composition of the workforce and patterns of migration, and the forms of organization and segmentation of agricultural work that accompany it. The analysis of these issues will allow for an open debate on the logic and implications of this system, which tends to be defined as the “ideal model of orderly migration”.

KEYWORDS: Food production globalization, temporary worker program, feminization of work, migrations, Andalusian agriculture.

SUMARIO

1. Introducción. 2. Globalización agroalimentaria, flexibilidad productiva y división territorial del trabajo en Andalucía. 3. Políticas de gestión del trabajo y control de la inmigración: la apuesta por el sistema de contratación en origen. 4. Las nuevas temporeras de la fresa: políticas sexuales de organización del trabajo en el capitalismo global. 5. Organización y segmentación del trabajo en el cultivo de la fresa. 6. ¿Hacia un modelo de inmigración ordenada? Apuntes para el debate.

SUMMARY

1. Introducción. 2. Globalización agroalimentaria, flexibilidad productiva y división territorial del trabajo en Andalucía. 3. Políticas de gestión del trabajo y control de la inmigración: la apuesta por el sistema de contratación en origen. 4. Las nuevas temporeras de la fresa: políticas sexuales de organización del trabajo en el capitalismo global. 5. Organización y segmentación del trabajo en el cultivo de la fresa. 6. ¿Hacia un modelo de inmigración ordenada? Apuntes para el debate.

1. INTRODUCCIÓN

La invitación a abordar los avances en la investigación sobre “Migraciones, trabajo y cadenas globales agrícolas” en Andalucía nos plantea un doble reto. De un lado, reconsiderar, a la luz de los procesos de globalización agroalimentaria, algunos debates y problemáticas que han estado presentes desde hace varias décadas en los estudios sobre la modernización agraria, la transformación del trabajo y las migraciones laborales en la agricultura andaluza. De otro, abordar el estudio de tales transformaciones desde una perspectiva feminista que sea capaz de contemplar las relaciones sociales de sexo sobre las que se estructura el mercado de trabajo en los enclaves agrícolas globales. Dado el escaso impacto que hoy en día sigue teniendo la teoría feminista en los estudios sobre agricultura, trabajo y desarrollo rural, nos parece importante contribuir a este campo de estudio con investigaciones aplicadas que permitan provocar cambios en las perspectivas de análisis, en los objetivos de partida y en los resultados empíricos, y combatir con ello el sesgo androcéntrico todavía dominante en la investigación científica.

En el marco de la agricultura intensiva mediterránea, la experiencia del cultivo de la fresa en Huelva (Andalucía) constituye un caso especialmente ilustrativo para conocer el modo en que se plasman, en un contexto local concreto, algunas de las principales tendencias que caracterizan a la fase actual de globalización agroalimentaria. La reestructuración agraria y la acentuación de las formas flexibles de producción, la implantación de nuevas políticas de contratación y gestión de la inmigración y la creciente feminización y fragmentación de los mercados de trabajo son algunas de las tendencias fundamentales que convergen en el momento actual en las cadenas agrícolas globales.

En el presente texto² nos proponemos abordar la construcción social del mercado de trabajo en el cultivo intensivo de la fresa en Huelva, concretamente

a raíz de la introducción del sistema de contratación en origen de cupos de mujeres inmigrantes procedentes de Europa del Este, primero, y de Marruecos unos años después. Debemos comenzar señalando que el sistema de contratación en origen implantado en este cultivo, además de ser definido desde amplios sectores de la sociedad como el ‘modelo ideal de la inmigración ordenada’, constituye el principal referente del Estado español y uno de los programas de trabajadores agrícolas de temporada más importantes de Europa.³

Tres son las dinámicas fundamentales que inciden en la configuración de este mercado de trabajo y que, por tanto, centrarán nuestra atención: los procesos de globalización agroalimentaria y flexibilidad productiva, las políticas de gestión y control de las migraciones laborales y las políticas sexuales de organización del trabajo. El análisis de tales problemáticas, que será desarrollado en los cuatro apartados que estructuran el grueso del artículo, nos permitirá aproximarnos, desde una perspectiva feminista, al estudio de los diferentes factores que inciden en la adopción de estas políticas de contratación; los elementos que caracterizan a este sistema y los cambios que ha provocado en la composición de la fuerza de trabajo y en los patrones migratorios; y las formas de organización y segmentación del trabajo agrícola que acompañan a este modelo. Finalmente, cerraremos el análisis dedicando un último apartado a retomar algunos de los puntos de debate que se están dando en la actualidad en torno a los sistemas de contratación en origen, conocidos en otros países como programas de trabajadores/as agrícolas de temporada o programas de trabajadores/as huéspedes. Con el objetivo de superar algunas de las limitaciones que entendemos presenta el enfoque desde el que se plantean muchas veces tales debates, propondremos una mirada crítica que se interrogue por las bases, lógicas e implicaciones de este modelo.

² El trabajo que aquí presentamos se enmarca en un proyecto de tesis doctoral (2009) adscrito al Departamento de Antropología de la Universidad de Sevilla y realizado gracias a una Beca de Formación de Doctores en Centros de Investigación y Universidades Andaluzas (Junta de Andalucía).

³ Es de destacar, en este sentido, que los informes publicados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de migraciones internacionales y programas de trabajadores agrícolas de temporada incluyen el programa implantado en el cultivo de la fresa en Andalucía entre los más significativos del mundo. Véase al respecto el estudio comparado realizado por Philip Martin (2007) donde analiza el programa H2A de EEUU, el SWAP de Canadá, el SAWS de Inglaterra, el programa Saisonarbeiter en Alemania y el sistema de contratación en origen de Huelva (España).

La investigación, elaborada desde una metodología cualitativa, se ha apoyado en las técnicas de la entrevista en profundidad y la observación participante.⁴ El material etnográfico utilizado para la elaboración del presente artículo ha sido extraído de las entrevistas y observaciones participantes realizadas en el proyecto de investigación más amplio en que se inscribe, para el que se realizaron un total de 83 entrevistas cualitativas, de las cuales: 36 se dirigieron a las mujeres trabajadoras; 22 a los representantes del sector empresarial; 8 a representantes de las organizaciones sindicales y no gubernamentales implantadas en la zona; 9 a representantes institucionales (del gobierno local, autonómico y estatal); y, por último, se dirigieron 8 entrevistas a vecinos y vecinas de los pueblos freseros. El trabajo de campo se desarrolló en dos fases que comprenden dos temporadas agrícolas, las campañas del año 2006 y 2007.⁵

2. GLOBALIZACIÓN AGROALIMENTARIA, FLEXIBILIDAD PRODUCTIVA Y DIVISIÓN TERRITORIAL DEL TRABAJO EN ANDALUCÍA

Comprender adecuadamente por qué en un momento dado se opta en la agricultura onubense por el sistema de contratación en origen y el lugar que pasa a ocupar este sistema en la cadena agrícola global requiere de una visión amplia capaz de recuperar algunas claves contextuales que permitan conectar los diferentes factores que entran en juego.

El primero de estos factores se refiere a la situación de inestabilidad y debilidad en que se halla el sector fresero, que obliga a mirar hacia los procesos de globalización agroalimentaria y flexibilidad productiva y a las nuevas formas de división territorial del trabajo en que se inscribe la agricultura intensiva andaluza. En continuidad con el papel dependiente que ésta ha ocupado en la división territorial del

trabajo en etapas anteriores, tanto durante la instauración del latifundismo a mediados del siglo XIX, como durante el proceso de modernización e industrialización de la agricultura que se inicia con la Revolución Verde a mediados del siglo XX (Moreno, 1992; Lacomba, 1995; Palenzuela, 1996; Delgado, 2002), la entrada en el Tercer Régimen Alimentario va a suponer una acentuación de la posición periférica de Andalucía en la división territorial e internacional del trabajo.

Debemos recordar, en este sentido, que estos cultivos intensivos responden a un modelo de agricultura⁶ caracterizado por la internacionalización y competitividad de los mercados, el peso que adquieren las grandes cadenas de distribución, la fuerte dependencia de los insumos procedentes de la industria, el uso de abundante mano de obra asalariada y el predominio de la pequeña propiedad de carácter familiar. El elevado coste de producción obligará a los empresarios de la fresa a pedir préstamos financieros para poder afrontar las grandes inversiones en capital y trabajo que exige este tipo de cultivo, fuertemente externalizado.

Este lugar dependiente debe entenderse en el marco de la nueva organización espacial de la producción, que supone la concentración de los centros de consumo y el control de las fases estratégicas de la cadena por parte de las economías centrales, mientras que en las regiones periféricas se establecerán únicamente las unidades de producción y se especializarán en suministrar a las primeras productos agrícolas estacionales que son demandados fuera de temporada (Bonano, 1994). El sistema global de producción de la fresa ilustra de manera ejemplar la estructura de la organización espacial de la producción que está en la base del nuevo régimen agroalimentario globalizado. De las tres fases que integran esta cadena agrícola, la primera, dedicada a la investigación e innovación tecnológica, tiene lugar en la Universidad de California; y la tercera, destinada

⁴ Como unidades de observación se seleccionaron los municipios de Moguer y Palos de la Frontera, los cuales forman parte de uno de los tres grandes núcleos freseros de la provincia de Huelva.

⁵ Debe tenerse en cuenta que este análisis no recoge los cambios que se han dado en las políticas de contratación en origen en los últimos años, a raíz de la crisis económica que comenzó en 2008. Entre estos cambios sobresale el giro hacia las contrataciones en Marruecos y la pérdida de protagonismo de los países de Europa del Este, la vuelta de muchas familias jornaleras andaluzas al campo y el recorte de los cupos para las contrataciones en origen establecido por parte del Gobierno.

⁶ Para una aproximación a las características de la llamada 'nueva agricultura mediterránea' véase Márquez, 1986; Cruces, 1993; Pedreño, 1999; Martín, Melis y Sanz, 2001.

a la comercialización y distribución de la mercancía, queda bajo el control de las grandes cadenas de distribución. Sólo la segunda fase, dedicada propiamente al cultivo y envasado del producto, tiene lugar en Andalucía. Será en el primer y el tercer eslabón donde se produzca una mayor concentración de capital, mientras que las empresas freseras de Huelva quedarán supeditadas a los royalties impuestos desde los laboratorios californianos para obtener cada temporada las variedades de fresas 'mejoradas', a los insumos industriales suministrados por las multinacionales y a los pedidos (volumen, formato, normas de producción y calidad) y precios fijados desde las grandes cadenas de distribución.

Junto a la estructura global del sistema productivo de la fresa es necesario considerar la evolución que ha sufrido el sector fresero hacia una posición cada vez más débil e inestable, que ha llevado a sustituir el discurso triunfalista que presentaba la fresa como el 'oro rojo', por aquel más pesimista centrado en la 'crisis del sector'. Una primera explicación causal se refiere al modo en que la relación de la diferencia costes/beneficios ha ido disminuyendo conforme ha ido incrementándose el precio de las plantas, de los insumos y de la mano de obra asalariada, mientras se mantiene el precio al que las empresas freseras venden su mercancía. Manuel Verdier (2006), presidente de Freshuelva, destaca cómo entre el periodo que va de 1989 a 2004 el coste de la mano de obra, componente principal del coste de producción de la fresa, aumentó constantemente hasta llegar al final del periodo a un 96,38% de incremento (de los 16 € por jornada a los 32 € establecidos en la campaña 2004), mientras que el precio de la fresa se mantuvo prácticamente estable, incluso con un valor al final del periodo del 3,8% menor que en 1989. Resulta muy significativo considerar el descenso del precio medio (por kilo) de comercialización de la fresa que se produce en la última década: de 1,2 € en 1993 a 0,75€ en 2003 (Bergeron y Darpeix, 2004). Así lo expresan también los representantes de las cooperativas y organizaciones agrarias:

“Esto es bastante problemático. Los agricultores hoy por hoy, ayer, o hace un mes, o dentro de una semana, siempre estamos igual. Cobramos un

precio muy bajo y luego estamos viendo que nuestros productos se están vendiendo fuera a precios desorbitados, entonces eso pues a cualquiera le quema la sangre. Hoy por hoy poner una hectárea de fresa en producción vale muchísimo dinero, cualquier agricultor cuando ha terminado la plantación, de cubrir con plásticos y todo eso, pues cualquier agricultor no duerme de noche, porque tiene muchísimo dinero que yo siempre le llamo no invertido, bueno es invertido pero yo siempre le llamo tirado allí en la tierra, porque está en la tierra, está en el campo, y lo tiene allí tirado, y desde que termina eso pues casi no duerme todos los días porque está pensando «¿vendrá la campaña bien, no vendrá bien?»” (Secretario Provincial de Organización de COAG).

Para comprender esta evolución es igualmente necesario tener en cuenta factores como el aumento de la competitividad, tanto dentro del sector como a partir de la entrada de nuevos productores que ofrecen precios más competitivos, como es el caso de Marruecos y China; la concentración cada vez mayor del poder para fijar los precios en manos de las grandes cadenas de distribución; la mayores exigencias en materia de controles de calidad, que se traducen en un aumento de los costes de producción; y las exigencias de un modelo de producción flexible que sea capaz de responder a una oferta segmentada. Es en este contexto donde deben entenderse los elevados índices de endeudamiento que asfixian la economía de las empresas agrícolas familiares más pequeñas.

El panorama dibujado, que obliga a retomar los debates sobre el lugar que ocupan las regiones en la globalización y el modelo de 'desarrollo' e 'innovación' por el que se ha apostado desde la periferia andaluza, remite a una cuestión fundamental: la relación que se establece entre sistema agroalimentario y territorio.⁷ En su análisis sobre la significación del sector fresero, Miguel Ángel Aragón (2004:80-83) plantea su 'carácter de enclave en una economía periférica', para ello se basa en dos elementos: en primer lugar, su gran concentración en unos pocos municipios del litoral, fundamentalmente en ocho municipios freseros que, aunque suponen tan sólo el 1,9% de la superficie de Andalucía, concentran el 83% de

⁷ Para un análisis de esta relación y de la creciente desconexión que se da entre las producciones agrarias y las agroindustriales en Andalucía véase Coq (2001:11).

la producción fresera de toda la región; en segundo lugar, la orientación de la producción al exterior: si entre 1981 y 1985 el 21,08% de la producción estuvo destinada a la exportación, en el periodo que va de 1996 a 1999 este porcentaje aumentó a 73,54%.

Pero el modelo agroalimentario globalizado tendrá sus efectos no sólo en la división territorial del trabajo y en la situación económica del sector frese-ro, sino también en las formas de gestión, organización y segmentación del mercado de trabajo. Sólo una fuerza de trabajo barata y flexible –primero la de las familias jornaleras andaluzas, poco después la de los inmigrantes magrebíes y subsaharianos, y, en el último periodo, la de las mujeres de Europa del Este y de Marruecos contratadas en origen- permitirá, ante la situación de riesgo y dependencia en que se encuentran los empresarios de la fresa, alcanzar competitividad en los mercados globales agroalimentarios.

3. POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TRABAJO Y CONTROL DE LA INMIGRACIÓN: LA APUESTA POR EL SISTEMA DE CONTRATACIÓN EN ORIGEN

La mirada puesta en los procesos de sustitución étnica de la fuerza de trabajo, además de situarnos en la perspectiva histórica necesaria para entender el paso de los antiguos jornaleros a las nuevas temporeras y la adopción de nuevas políticas de gestión del trabajo agrícola, permite perfilar los diferentes tipos de migraciones que se han venido sucediendo y que continúan coexistiendo hoy día en los campos de fresas. Ello explica la importancia de articular las migraciones internas e internacionales y de atender a la imbricación existente entre los flujos de trabajadores inmigrantes y la dinámica de las nuevas agriculturas andaluzas. Siguiendo el concepto de ‘configuración social’ desarrollado por Norbert Elias, los investigadores Iñaki García y Andrés Pedreño (2002) se proponen, en este sentido, distinguir y analizar los diferentes elementos que componen esta configuración social específica que denominan

‘áreas agroexportadoras mediterráneas’, resultante de dos procesos con una temporalidad y naturaleza diferentes que han venido a confluír modelando la estructura social y local: la inserción de la agricultura mediterránea en las cadenas de distribución globales y el fenómeno de la inmigración transnacional.

En un primer momento era la mano de obra integrada por familias jornaleras andaluzas, procedentes de la Sierra de Huelva y de otras provincias colindantes como Cádiz y Sevilla, la que constituía el gran volumen de fuerza de trabajo demandado en este cultivo. Se trataba, por entonces, de una emigración interna de carácter familiar que seguía el ciclo de las campañas agrícolas por España y el sur de Francia. Será en la década de los noventa cuando la creciente pérdida de protagonismo de las familias jornaleras en los campos de fresas de paso a la llegada de migraciones integradas por trabajadores marroquíes, a los que se sumarán, ya a finales de esta década, los primeros temporeros procedentes del África Subsahariana. Esta vez nos encontramos ante una inmigración joven y eminentemente masculina que llegaba a la fresa procedente de otras campañas agrícolas, como la de Almería o Jaén, o bien, en el caso de los trabajadores subsaharianos, después de abandonar las Islas Canarias en busca de mayores posibilidades de empleo en la Península.

Aunque en ambas etapas la modalidad de contratación es la misma -la contratación temporal en destino a través, generalmente, de un acuerdo verbal con el empresario para repetir de una campaña a otra-, es importante tener en cuenta las diferentes categorías de trabajadores que ya se establecen durante este periodo y que constituyen la principal vía de segmentación étnica del mercado de trabajo.⁸ Diferencias no sólo entre la mano de obra andaluza y extranjera, sino también entre los trabajadores inmigrantes regulares e irregulares. Estos últimos, además de sufrir una mayor inestabilidad y vulnerabilidad laboral, deben hacer frente a los problemas derivados de la falta de alojamiento, la desprotección legal y el control y persecución policial.

Con la implantación del sistema de contratación de mujeres inmigrantes en origen se inaugura una

⁸ Para un análisis de los procesos de segmentación étnica de los mercados de trabajo agrícolas en las agriculturas intensivas en Andalucía pueden consultarse las investigaciones dirigidas por Emma Martín en Almería, Jaén y Huelva (Martín, Castaño y Rodríguez, 1999; Martín, Melis y Sanz, 2001).

nueva etapa marcada por transformaciones significativas en el modelo de organización del trabajo: en los sistemas de reclutamiento de la fuerza de trabajo, en la composición y segmentación de la mano de obra y en los patrones migratorios. Para comprender tales transformaciones es fundamental poner en relación la situación económica de mayor riesgo y debilidad en que se halla el sector fresero con los cambios en el perfil de mano de obra demandado y en las políticas de gestión de la fuerza de trabajo.

Como en otras agriculturas intensivas periféricas, la disponibilidad y flexibilidad de la mano de obra se van a convertir en dos requisitos indispensables para que los empresarios de la fresa puedan alcanzar competitividad y ajustarse a las exigencias de los mercados agroalimentarios globalizados. La adopción del sistema de contratación en origen vendrá en este sentido a resolver lo que los propios empresarios han denominado 'el gran problema de la mano de obra'. Aunque éstos insisten en reducir el mismo a un problema de escasez de fuerza de trabajo, como consecuencia del abandono del campo por parte de muchas familias jornaleras andaluzas, la valoración que hacen de los distintos colectivos de trabajadores que han pasado por este cultivo nos permite observar otros elementos que entran en juego y que están relacionados con el perfil y la composición de la fuerza de trabajo demandada.

Son los propios empresarios los primeros en reconocer que dejaron de encontrar la disponibilidad y flexibilidad demandada tanto en las familias jornaleras andaluzas como en los trabajadores marroquíes y subsaharianos, lo que podemos explicar a partir de varias razones: la mayor organización sindical y actitud reivindicativa de la mano de obra andaluza, pero también de los temporeros marroquíes y subsaharianos, quienes protagonizaron movilizaciones y encierros durante la campaña 2001-2002; la estacionalidad laboral y las malas condiciones del Convenio del Campo de Huelva, que les llevaba efectivamente a buscar otra salida laboral o bien a combinar el trabajo en la fresa con el trabajo en otras campañas agrícolas o sectores laborales que podían coincidir con algún tramo de la temporada de la fresa; a ello debemos añadir, en el caso de los trabajadores indocumentados, la inestabilidad laboral y vital que de

por sí les genera su situación irregular. El racismo culturalista reproducido sobre la figura del trabajador marroquí, a partir del cual se responsabiliza al propio colectivo de la preferencia que los empresarios manifiestan por unas nacionalidades en lugar de otras, no es tampoco un factor que pueda minusvalorarse:

“Los andaluces te fallaban, se iban a las fiestas de sus pueblos, en Semana Santa, además se quejan mucho, y a veces te dejan tirado. Este año traía a cinco de Cádiz y me han fallado porque han encontrado trabajo en la construcción o, por ejemplo, este año he traído a cuatro de Algodonales y... ¡uff!, acaban de llegar y ya están quejándose, ¡pues no saben que vienen a trabajar al campo!. Sin embargo, las mujeres son muy buenas trabajadoras, este año tengo unas rumanas que son buenísimas” (Mario Navarro, empresario mediano que lleva cultivando fresa desde principios de los ochenta).⁹

“(...) Coinciden las culturas, eso es muy importante, no es igual la cultura del Este que la cultura de Marruecos, está claro que son culturas diferentes que tenemos que respetar pero que también ellos tienen que adaptarse a nuestra cultura, yo siempre digo que yo no voy a Marruecos y pisoteo sus culturas, ellos tienen que respetar nuestras culturas igual que nosotros respetamos la de ellos, y en eso los que se adaptarían mucho son los sudamericanos y sin embargo brillan por su ausencia en la provincia de Huelva” (Jefe de Producción de la cooperativa CORA).

Ésta es la disponibilidad y la flexibilidad que, sin embargo, van a encontrar tanto en el sistema de contratación en origen como en el perfil de mano de obra contratado a través de esta modalidad. Antes de adentrarnos en esta cuestión debemos considerar el marco político-jurídico que ha creado las condiciones para la implantación de las políticas de contratación en origen en nuestro país y las características de esta modalidad de contratación.

La concertación de convenios migratorios bilaterales que darán lugar a programas de trabajadoras agrícolas de temporada como el que aquí nos ocupa

⁹ En el texto emplearemos nombres ficticios con el fin de preservar la privacidad y confidencialidad de las personas entrevistadas.

se inscribe en el marco de las modificaciones introducidas en la legislación de extranjería a través de la Ley Orgánica 8/2000, y la consecuente evolución hacia un modelo de gestión de la inmigración en términos de política instrumental y de seguridad (de Lucas, 2002). La aprobación en 2001 del Programa Global de Regulación y Coordinación de la Extranjería y la Inmigración en España (GRECO), que recoge, entre otros aspectos, la planificación de la llegada de inmigrantes desde su país de origen mediante la firma de acuerdos bilaterales;¹⁰ debe entenderse en relación con otras líneas que integran y definen la dirección que toman las políticas migratorias, en la medida en que los acuerdos que persiguen regular las necesidades de los mercados de trabajo aparecen de la mano de aquellos otros que tienen como objetivo controlar y frenar la inmigración irregular. Así quedó reflejado en la Cumbre de Sevilla (junio 2002), donde se planteó que para lograr luchar eficazmente contra la inmigración ilegal, además de aumentar los dispositivos de vigilancia fronteriza, era necesario que en todo futuro acuerdo de cooperación que la UE celebre con cualquier país se incluyese una cláusula sobre gestión común de los flujos migratorios y sobre la readmisión obligatoria en caso de inmigración irregular. No es casualidad, por tanto, que con la Ley 14/2003 se modifique el artículo 39.6 y se establezca que las ofertas de trabajo de temporada se orientarán preferentemente hacia los países con los que España haya firmado acuerdos de readmisión y regulación de flujos (Terrón, 2004).

Se articulan así tres de los pilares que van a marcar la orientación de las políticas migratorias en el Estado español, las cuales son un reflejo de las directrices fijadas desde la Unión Europea: control de la inmigración 'ilegal', cooperación entre países y contratación en origen. Dicha orientación queda plasmada en la Iniciativa de Berna, impulsada por el gobierno suizo en 2001, a partir de la cual se constituyó un marco político no vinculante -la Agenda Internacional para la Gestión de la Migración- que persigue, entre otros aspectos, lograr "un equilibrio entre dar facilidades a la migración con objetivos legítimos -especialmente la migración por motivos

laborales- y la reducción y control de la inmigración irregular" (Solomon, 2006: 259).

Es en el contexto dibujado donde se enmarca el auge que van a experimentar los convenios migratorios bilaterales que regulan los programas de trabajadores agrícolas de temporada. Junto al primer y principal referente de estos acuerdos, el programa Bracero México-EE.UU (1942-1966), y al Programa *Gastarbeiter* (1955-1973) (Ruhs, 2002) aplicado en Europa en las décadas centrales del siglo XX, debemos considerar otros programas vigentes actualmente como los denominados 'contratos OMI' (*Office des Migrations Internationales* -Oficina de Migraciones Internacionales) que funcionan en la agricultura francesa desde la década de los setenta tras la firma de convenios bilaterales entre Francia y Marruecos, Túnez y Polonia (Morice, 2006, 2007), en el programa 'Seasonal Agricultural Workers Scheme' (SAWS) aplicado en Inglaterra, el programa H2-A firmado entre México y Estados Unidos (Sandoval y Vanegas, 2001) o el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) firmado entre México y Canadá en 1974 (Binford *et Al.* 2004; Preibisch, 2004; Preibisch y Binford, 2007).

En el Estado español cabe mencionar la apuesta por la contratación en origen que en Cataluña hace Unió de Pagesos en 1999, en la que se fijarán las organizaciones agrarias onubenses. El consenso establecido entre sindicatos mayoritarios (CCOO y UGT), administraciones y patronal será decisivo para comprender la implantación y rápida consolidación de estas políticas de contratación en la agricultura onubense. Tras algunas experiencias pioneras, esta modalidad de contratación se consolida en Huelva en el año 2001, pasando a duplicar el número de contrataciones cada año: de las 7.000 realizadas en la campaña 2001-2002 se ascendió a los cerca de 35.000 contratos realizados en 2006-2007. Los países de Europa del Este (Polonia, Rumanía, y en menor medida Bulgaria) se convertirán en los principales suministradores de fuerza de trabajo femenina, hasta la campaña 2007 en las que pasarán a cobrar protagonismo las contrataciones de mujeres en Marruecos. Será en las últimas temporadas

¹⁰ Concretamente la apuesta por la celebración de acuerdos migratorios bilaterales se correspondería con la primera de las cuatro líneas que integran el Plan: "Diseño global y coordinado de la inmigración como fenómeno deseable para España, en el marco de la Unión Europea" (Trinidad, 2005).

(2008/2009 y 2009/2010), con la crisis económica y la vuelta de las familias jornaleras andaluzas al campo, cuando tenga lugar el tercer punto de inflexión en las contrataciones en origen.¹¹

La modalidad de contratación en origen se establece en el marco de un acuerdo migratorio bilateral, se corresponde con el procedimiento para la realización de contrataciones de temporada en el sector agrario y se regula a través de un conjunto de principios y normas que responden al modelo conocido en otros países como programa de trabajadores agrícolas temporales. La cuantificación de los contingentes debe ser aprobada una vez que el gobierno del país de destino fija la cifra y las características de la mano de obra solicitada y el país de origen indica cuál es la disponibilidad de sus nacionales para responder a las ofertas de empleo; éste último se compromete a realizar el proceso de preselección de la fuerza de trabajo y a facilitar la infraestructura administrativa necesaria para que los empleadores del país de destino puedan llevar a cabo la selección final. En cuanto a las limitaciones geográficas, la rama de ocupación y la duración, señalar que el tipo de contrato que se firma bajo esta modalidad queda restringido, en este caso, al trabajo temporal en el campo en la provincia de Huelva. Las condiciones de trabajo quedan reguladas por el Convenio del Campo y el empresario queda obligado a garantizar el alojamiento a las personas contratadas en origen y organizar los desplazamientos (cuyos costes son cubiertos entre la trabajadora y el empresario). También se incluye el principio de compromiso de retorno que obliga a las trabajadoras a regresar a sus países una vez concluida la temporada.

La posibilidad de planificar con suficiente antelación la campaña es el motivo principal que exponen los empresarios para mostrar las ventajas que les ofrece el sistema de contratación en origen, sin el que sería inviable la producción agrícola en la provincia de Huelva hoy día. Esta modalidad les ofrece un garantía que no encontraban en los modos anteriores de gestión de la mano de obra, garantía que se da en diferentes niveles: de un lado, en la medida en que este sistema permite al empresario ajustar el perfil y número de la mano de obra necesaria para las distintas etapas de la campaña; de otro, porque

tanto las circunstancias de partida en sus países de origen como las condiciones que establece el contrato (restringido a un ámbito geográfico, sector y duración) sitúa a la fuerza de trabajo en una posición frágil sujeta a las exigencias de la patronal y el gobierno. Como aseguran los propios empresarios, se trata de personas “más necesitadas, que vienen sólo a trabajar” y, por tanto, les generan menos problemas para sacar la campaña adelante:

“Gracias a los contratos en origen está funcionando esto. Si ahora mismo todos los extranjeros que hay aquí en Palos tuvieran sus papeles la campaña podía terminar ya, porque ahora cogen mis mujeres y dicen «Antonio, aquí hay poca fruta, y yo me voy a ir a Lérida a la naranja, o a Murcia al tomate, o a Almería». Como tienen sus papeles tú no puedes frenarlas. ¿Qué haces?, tienes que arrancar la fresa. De la otra manera, al tener un contrato en origen ellos saben que hasta que el jefe no diga se acabó la campaña no se pueden ir. Ésa es la ventaja. (...) es como un seguro, merece la pena, sobre todo cuando el año viene un poquito derecho” (Antonio Fernández, empresario agrícola).

Otra de las ventajas fundamentales que distintos sectores encuentran en estas políticas de contratación es aquella referida al control de los flujos migratorios. Tanto empresarios y administraciones como determinados sindicatos y ONG's comparten la idea de que este sistema ha logrado regular las migraciones que, hasta entonces, se dirigían a los pueblos freseros de un modo ‘descontrolado’.

4. LAS NUEVAS TEMPORERAS DE LA FRESA: POLÍTICAS SEXUALES DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN EL CAPITALISMO GLOBAL

El análisis realizado hasta ahora, que nos permite entender el proceso de implantación y las características que presenta el sistema de contratación en origen, debe ser completado con el análisis, desde una perspectiva feminista, de las relaciones sociales de sexo sobre las que se sustentan estas políticas. El nexo que se establece entre flexibilidad laboral, precariedad y feminización del trabajo en el marco de las

¹¹ Como consecuencia de las presiones del Gobierno para garantizar trabajo a la mano de obra nacional afectada por la crisis, y en contra de la postura defendida por el sector empresarial, estas contrataciones se verán reducidas en más de un setenta por ciento.

agriculturas intensivas de exportación (Lara, 1998; Barrientos, Kabeer y Hossain, 2004; Deere, 2005) se va a convertir en un eje de estudio fundamental para explicar el lugar que ocupa el trabajo de las mujeres en las cadenas de producción global. La experiencia de la contratación en origen en los campos de fresas de Andalucía se inscribe en esta tendencia y nos va a permitir observar, de manera muy ilustrativa, la orientación que siguen las políticas sexuales de organización del trabajo en este cultivo.

A las ventajas que en general los empresarios y las administraciones hallan en esta modalidad de contratación debemos sumar los motivos que llevan a los empresarios a solicitar fundamentalmente mujeres y la evolución que han sufrido los criterios de selección hasta alcanzar lo que consideran el perfil de la 'trabajadora idónea'. La pregunta sobre por qué se contratan casi exclusivamente mujeres desde que se inició esta modalidad de contratación es respondida por la patronal en un tono firme y defensivo: "se sigue queriendo lo que se ha querido siempre", afirma el presidente de Freshuelva. La insistencia en que "la fresa ha sido siempre un trabajo de mujeres" responde a una estrategia que, apoyándose en la tradición, contribuye a legitimar la forma que adquiere la división sexual del trabajo en el marco de estas políticas de contratación. Sin embargo, a este discurso ahistórico se contraponen la propia experiencia histórica que pretende negar: si durante el periodo en el que predominaba la mano de obra formada por familias jornaleras andaluzas tanto hombres como mujeres salían a trabajar al campo, teniendo incluso aquéllos prioridad cuando el trabajo era escaso, la llegada de los trabajadores marroquíes, primero, y subsaharianos, después, supuso una clara masculinización del mercado de trabajo. Sólo el trabajo de manipulación en los almacenes fue, efectivamente, siempre realizado por mujeres.

Este discurso aparece seguido de todo un conjunto de argumentos desde el que se intenta explicar y justificar esa preferencia por una mano de obra femenina. La primera de las razones hace referencia a las supuestas cualidades que las mujeres ofrecen para este trabajo, y más concretamente para las labores de recolección y manipulación de la fruta, que son las que requieren un número más elevado de mano de obra asalariada. La mayor flexibilidad, agilidad y delicadeza, en comparación con los hombres, se convertirán a los ojos de los empresarios en cualida-

des idóneas para recoger un fruto delicado y perecedero como la fresa: "bueno, porque para la mujer es más fácil cogerla que para el hombre, ya sabes que al hombre le gustan los trabajos más fuertes" (Luis Domínguez, empresario) y "por el trato a la fruta, las manos de una mujer tratando la fruta no es igual que las de los hombres, tenemos la sensibilidad distinta" (responsable de la organización agraria UPA).

Sin embargo, las ventajas que encuentran en estas cualidades consideradas propiamente femeninas no son las únicas razones que exponen los empresarios. Todos ellos insisten en que las mujeres son mucho más trabajadoras que los hombres y generan menos conflictos al empresario:

"Las mujeres dan menos problemas que los hombres, tú manejas mejor setenta mujeres que setenta hombres, porque bueno, no es que tú vayas a hacer lo que te da la gana pero... qué te digo yo, a lo mejor hay poca fresa, o llueve y eso, y dices pues mira hoy no hay trabajo... Son más humildes creo yo, se lleva mejor" (Antonio Pérez, empresario mediano).

"El grado de responsabilidad de una mujer trabajadora es mucho mayor que el de un hombre. A la hora de llegar a sus horarios de trabajo, a la hora de cumplir, el mantenimiento de una máquina, el cumplir con la normativa, eso lo hace mejor una mujer que un hombre. Al empresario generalmente le gusta más el grado de responsabilidad de una mujer, ten en cuenta que yo siempre digo que cuando una mujer viene aquí a trabajar para empezar a las 11 de la mañana o viene en el turno de las siete de la tarde y se va a las 2 de la mañana, esa mujer ha echado aquí una peonada, como se dice trabajando, pero que al otro día por la mañana la va a echar en su casa, entonces la mujer viene con dos peonadas echadas, y nosotros no, nosotros terminamos aquí y prácticamente nos sentamos en el sofá. Entonces ese grado de compromiso que tiene la mujer es importante" (responsable de la organización agraria UPA).

"¿Por qué mujeres y no hombres? Pues muy sencillo. Primero las mujeres tienen más aguante que un hombre. La mujer tiene más capacidad de sufrimiento que un hombre. La mujer es más dócil que un hombre. La mujer es más selectiva que

un hombre. Más curiosa. Es que sois mejores que nosotros” (Francisco Ruiz, empresario agrícola).

Junto a la demanda de una mano de obra mayoritariamente femenina se fue imponiendo, conforme se iba asentando la política de contratación en origen, una serie de requisitos a los que deben ajustarse las trabajadoras: que tengan una condición física adecuada a las exigencias del trabajo en el campo, que tengan experiencia en el trabajo agrícola, que sean de mediana edad y con hijos. A continuación nos detendremos en estos dos últimos criterios por resultar enormemente significativos para la perspectiva feminista.

Al seleccionar mujeres con experiencia en el campo se pretende reajustar el perfil de muchas de las mujeres contratadas los primeros años en Polonia y Rumanía. El elevado número de mujeres que respondió en los inicios a la demanda de mano de obra y el nivel de formación medio de la población de los países de Europa del Este explica el que en estas primeras selecciones se diese cabida a un porcentaje importante de mujeres procedentes de entornos urbanos y con estudios medios y universitarios, las cuales no habían tenido jamás ningún contacto con el medio agrario. La edad es otro de los criterios que ha cobrado relevancia para los empresarios en los últimos años, quienes valoran negativamente la juventud de algunas mujeres seleccionadas durante las primeras campañas. Las trabajadoras que fueron contratadas los primeros años y que han continuado repitiendo durante varias campañas sucesivas han podido percibir la evolución que ha sufrido el perfil de las mujeres contratadas, tal y como advierte Ana Calinikos, una antigua temporera polaca que fue seleccionada el segundo año que se hicieron contratos en origen, cuando ella tenía 21 años:

“Es que ahora está cambiando, por eso antes éramos muy jóvenes y cada vez son más mayores las mujeres que vienen. Que los primeros años querían que fuesen jóvenes porque pensaban que era gente con más fuerza y ganas de trabajar, pero que como después vieron que a

las muchachas jóvenes les gusta vivir, y no sólo trabajar, pues están buscando mujeres un poquito mayores”.

Enlazando con este criterio, aparece aquel que exige que las mujeres tengan cargas familiares: se considera que las mujeres jóvenes, solteras y sin hijos son menos responsables y trabajadoras que las mujeres de media edad, casadas (viudas o divorciadas) y con hijos, quienes, debido a su situación familiar, se entregarían al trabajo y causarían menos problemas al empresario. De este modo, al solicitar mujeres con cargas familiares no sólo se busca cubrir el perfil demandado por los empresarios, sino también garantizar uno de los objetivos perseguidos por las administraciones y organizaciones agrarias: el retorno de las temporeras a sus países de origen una vez finaliza la campaña:

“Bueno, la selección la llevan a efecto los empresarios y yo creo que es que la mujer se adapta mejor al trabajo y sobre todo cuando se contrata en origen hay que procurarse el compromiso de retorno. Normalmente la mujer tiene más lazos familiares que el hombre, es más susceptible que vuelva la mujer que el hombre, y eso también ayuda a que la selección se haga con mujeres” (Subdelegado del Gobierno en la provincia de Huelva).

“El perfil es de personas de mediana edad, ni excesivamente jóvenes ni excesivamente mayores. Una persona de 35 años y con una familia viene a ganar dinero, no se plantea otra cosa, una persona con 21 años pues viene a ganar dinero y si puede pasárselo bien mejor, entonces claro, es totalmente comprensible, (...) [El que esté casada te la] confianza de que esa persona va a volver porque tiene familia allí, porque dependen de ella o económicamente, o en algunos casos dependen única y exclusivamente del trabajo que haga esa persona que viene aquí a trabajar, por lo tanto tienes la garantía del regreso y tienes la garantía del trabajo” (técnico de ASAJA).¹²

¹² La experiencia práctica pondrá de manifiesto, sin embargo, las contradicciones que se dan entre el modelo teórico pensado por las instituciones y el uso que estas mujeres hacen de sus estrategias de movilidad laboral a la hora de definir sus trayectorias migratorias y proyectos de vida. Las miras puestas en la instalación permanente en España y la futura reagrupación familiar o las mayores posibilidades para aumentar los ingresos que van a encontrar en nuestro país explica la decisión de muchas temporeras de no retornar y permanecer en Huelva u otras regiones del Estado precisamente para cubrir esas responsabilidades familiares.

Las ventajas señaladas y los criterios de selección de la fuerza de trabajo asalariada no hacen sino plantear cuestiones ampliamente discutidas en el seno de las investigaciones feministas sobre trabajo y economía. En sus estudios sobre la transnacionalización de la producción y la feminización del proletariado que se introdujo en ella, especialmente en el caso de América Latina, diferentes autoras (Arizpe y Aranda, 1981; Lara Flores, 1995, 1998; Barrientos, 1999; Benería, 1991; Sassen, 2003) se han preocupado en analizar las causas que motivan la preferencia por una mano de obra femenina. Una primera explicación se refiere a la reducción de los costes de producción y de los conflictos sociales y laborales que supone emplear una mano de obra femenina más barata y menos organizada y sindicada que la mano de obra masculina. La segunda explicación tiene que ver con todo un conjunto de cualidades y habilidades que los empresarios atribuyen a las mujeres y que se expresan a través de ideologías sexuales del trabajo, las cuales vendrán a legitimar la segmentación sexual del trabajo dentro y fuera del mercado.

Resulta interesante comparar al respecto los criterios de selección empleados en las contrataciones en origen en este cultivo con los de otras agriculturas e industrias orientadas a la exportación. Las razones que explican la demanda hoy día de un perfil de mujer joven, soltera y sin hijos en las agroindustrias chilenas (Barrientos, 1999); en los almacenes de envasado donde además se prefieren mujeres jóvenes y con estudios debido a su mayor facilidad en el aprendizaje (Deere, 2005); o en la industria de la maquila en Guatemala (González, 2004), contrastan con la demanda de madres solteras en otras maquilas o de madres casadas en la industria de la electrónica en Silicon Valley (Mohanty, 2005). También en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT) se solicita una mano de obra con cargas familiares (tanto si se trata de varones como de mujeres), pues, tal y como sucede en Huelva, se entiende que es este compromiso familiar el que garantizará el retorno al país de origen, reducir las posibilidades de obtener la residencia permanente en Canadá a través del matrimonio o de asentarse de forma irregular (Preibisch, 2004).

En este sentido resulta muy pertinente la advertencia que Ruth Milkman (1988/1989) realiza desde un enfoque histórico cuando plantea la necesidad de complementar los análisis preocupados por explicar

las funciones globales de la segregación sexual para el capitalismo, con estudios más localizados sobre el modelo de empleo por sexos que se da en una industria concreta. La autora considera que al centrar la atención en la forma en que surge históricamente la división sexual de los puestos de trabajo dentro de industrias específicas se puede desarrollar una descripción más exacta de la división sexual del trabajo remunerado.

5. ORGANIZACIÓN Y SEGMENTACIÓN DEL TRABAJO EN EL CULTIVO DE LA FRESA

El análisis del camino que ha seguido la agricultura onubense hacia la feminización del trabajo y la inmigración nos lleva a detenernos, a continuación, en las formas específicas que adopta la división sexual del trabajo en el cultivo de la fresa y las ideologías que vienen a legitimar y naturalizar tales sistemas de jerarquización. Para ello contemplaremos de manera relacional los siguientes niveles de análisis: los procesos de incorporación-exclusión de las mujeres del mercado de trabajo; el modo en que logran conciliar los distintos tiempos y espacios de trabajo; y, en tercer lugar, la diferenciación y división sexual y étnica de actividades que se establece propiamente en el mercado de trabajo.

Los procesos de incorporación-exclusión de las mujeres del mercado de trabajo están relacionados con la posición diferencial y desigual que hombres y mujeres ocupan en los grupos domésticos y en el mercado de trabajo, pero también con la coyuntura económica y las necesidades del grupo doméstico. Al atender a la especificidad que adoptan estas relaciones en el caso de los grupos propietarios de la explotación, las familias jornaleras andaluzas y las temporeras inmigrantes contratadas en origen podremos contemplar cómo la construcción ideológica de la categoría de "mujer trabajadora" que se construye en cada caso está impregnada de dimensiones raciales, sexuales y de clase (Mohanty, 2005).

Aunque en muchas fincas las esposas de los empresarios se mantienen al margen de los trabajos del campo, no son pocas en las que se han incorporado una vez que ha finalizado el periodo de crianza de los hijos o bien en periodos en los que, al decaer los ingresos del grupo, han sido demandadas para

asumir generalmente los trabajos “del papeleo y llevar la documentación” o “viendo como están las mujeres”:

“Y mi mujer nos echa de vez en cuando una manilla con cosas de la oficina, en la campaña siempre la tengo yo a ella, en la campaña que es cuando tengo yo más papeles y más lío, pues si ella tiene que venir algunas tardes o algo de eso pues viene y le echa una mano aquí a la hija. Y después tengo a mi yerno, el marido, que trabaja también en el campo conmigo. A él más que nada lo tengo aquí en la nave, que se haga un poco cargo de las entradas y las salidas” (Carlos Romero, empresario mediano).

Una situación similar encontramos en la experiencia de las jornaleras andaluzas. Históricamente, aun siendo su trabajo en el campo crucial, éste no ha sido considerado como un trabajo sino más bien como una ‘ayuda temporal’ al trabajo y al sueldo del cabeza de familia, de ahí que las jornaleras que continúan emigrando a la fresa hoy día tiendan a permanecer en el hogar en aquellos periodos en que se necesita menos mano de obra, mientras los hombres salen a trabajar al campo.¹³ La historia de las trabajadoras andaluzas nos permite observar, igualmente, en qué medida su incorporación-exclusión del mercado de trabajo ha quedado condicionada a los ciclos de procreación de la mujer, tal y como queda reflejado en la trayectoria laboral de Paqui Sánchez, una temporera onubense que trabaja actualmente en un almacén de manipulación y envasado de fresas:

“Y antes de eso yo trabajaba en el taller de bordar de mi madre, y ya cuando me casé se quitó el taller. (...) Cuando me casé ya estuve unos años sin trabajar en ningún lado, tengo tres hijas, y me quedé cuidándolas, y ya luego empecé a ir al campo, pero poquita cosa, era sólo para recoger las peonadas y ya después cobrar el subsidio. En el campo estuve tres campañas, a finales de los ochenta, y ya después en el 91 me metí en la cooperativa y no me he movido”.

A pesar de la diferencia de clase, en la experiencia de las esposas de los empresarios y las jornaleras andaluzas podemos encontrar ciertos paralelismos: el trabajo de la mujer en la finca se sigue considerando como “echar una mano”, como una ayuda puntual y complementaria al trabajo del marido durante los periodos de campaña de trabajo intensivo; el modo en que la posición diferencial que ocupan hombres y mujeres en el grupo doméstico y en la crianza de los hijos va a condicionar la presencia (o ausencia) de unos y otras en el trabajo de mercado; y cómo la salida y entrada de las mujeres en el mercado de trabajo va a estar también regulada en función de las necesidades de la economía y el mercado. Susana Narotzky (1988) analiza la metáfora ‘trabajo es ayuda’ construida en el mundo capitalista, según la cual el trabajo de la mujer en la fábrica, en la agricultura y dentro del hogar caía en el campo semántico de la ‘ayuda’.

También la coyuntura económica y de mercado ha condicionado la trayectoria laboral de las mujeres inmigrantes contratadas en origen. Los relatos de vida de estas mujeres evidencian el protagonismo que jugaban en el mantenimiento de los grupos domésticos y el modo en que la crisis económica exigió primero su participación en el mercado de trabajo en sus países de origen y poco después en el exterior, lo que supuso una creciente incorporación de las mujeres a las migraciones laborales internacionales. Ésta cuestión debe entenderse en relación con la orientación que han sufrido los criterios de selección hacia el perfil de mujeres procedentes de zonas rurales y humildes, puesto que, como han constatado numerosos estudios, cuando los salarios masculinos pierden estabilidad las mujeres se ven obligadas a buscar diversas estrategias laborales e intensificar sus actividades sin que existan razones culturales que las frenen (Valdes, 1988). El protagonismo que han adquirido las mujeres marroquíes y de Europa del Este que han emigrado cada año a la fresa, asumiendo ellas el papel de cabeza de familia y evidenciando la imposibilidad de continuar considerando su trabajo como una mera ayuda, refleja los cambios que se están produciendo en los patrones

¹³ “(...) Porque a lo mejor yo estoy aquí con mi marido y mi niño y para yo estar trabajando están trabajando mi marido y mi niño ¿no?, yo me quedo ya en la casa... a lo mejor en la casa estoy dos meses, o un mes y medio, según, en la época en la que no hay trabajo, pero como ellos tienen trabajo pues yo me quedo aquí, yo aquí estoy bien. Ya cuando empieza la primera fresa nos empezamos a incorporar las mujeres que estemos, a lo mejor sólo estamos cuatro o cinco mujeres, pues esas cuatro o cinco nada más las que se van incorporando al trabajo. Después empiezan a venir rumanas, polacas...” (Dolores Gómez, jornalera andaluza).

migratorios, en la organización de los grupos domésticos y en la estructura del mercado de trabajo.

El análisis de los procesos de incorporación-exclusión de las mujeres del mercado de trabajo aparece ligado, en un contexto migratorio como el que nos ocupa, a las estrategias de movilidad laboral que éstas desarrollan y a las tesisuras que se plantean ante la dificultad de conciliar los distintos espacios y tiempos de trabajo (Carrasco, 1999):

“Pues me organizo. Voy haciendo la comida, un día voy a la compra, el día que me veo muy apurada le digo a mi hermana, pues mira cómprame esto, cómprame lo otro, que lo voy a poner mañana. O me levanto dos horas antes y voy a la compra. A lo mejor hay días que me acuesto a las tres y las cuatro de la mañana, porque si he salido tarde, no me da tiempo a otra cosa, mientras que llego, me ducho, ceno, a lo mejor he comido algo en la cooperativa pero tengo que cenar, y mientras que coges el sueño y no lo coges, pues... Y a lo mejor me levanto a las siete y media o a las ocho, y preparo la comida a la carrera y voy por el pan y ya para arriba. Y tengo que dejar comida para la casa y comida para llevármela, porque luego yo echo allí todo el día. Como ellas [mis hijas] trabajan también, pues no pueden” (Paqui Sánchez, trabajadora del almacén de envasado y manipulado).

“Entonces en esa época tuve yo un niño, y resulta que me traje mi niño con nueve meses, que aquí arrancó mi niño a andar. [¿Y cómo se organizaba para trabajar?] Pues fijate, me organicé bien. Porque me busqué una mujer que lo cuidaba en el pueblo, allí en Palos, y después me lo metía en la guardería. Yo se lo llevaba por la mañana temprano, antes de empezar el trabajo, ella lo metía en la guardería, lo recogía al medio día, le daba de comer, y pa cuando el niño iba a salir de la guardería ya estaba yo por él.”

[...]Yo me levanto a las seis y media de la mañana, le arreglo a mi niño el bocadillo que se lleva, si tengo que tender ropa la tiendo, me dejo mi cama hecha, me gusta dejármela hecha, me dejo la casa barrida, me lo dejo to recogido, me lo dejo bien. Ahora estamos metiendo mano a las ocho y cuarto, y hoy hemos dado de mano a las tres y cuarto y hemos empezado a las 16:30. Si

no tenemos horas extras estamos desde la 15:15 aquí en la casa. (...) Yo por la tarde hago mis faenas, hago de comer, y cuando acabo si tengo tiempo me pongo a hacer croché, que me gusta” (Dolores Gómez, trabajadora del campo).

La historia de esta trabajadora andaluza nos permite observar cómo su doble presencia refleja que sigue sin trastocarse la distribución de los trabajos de cuidados en función del sexo y sin realizarse un verdadero reparto del trabajo doméstico, al tiempo que quedan cubiertos los requisitos que el mercado de trabajo les exige en tanto que mujeres trabajadoras. Los ejemplos señalados ilustran también un elemento que parece clave para garantizar esta doble presencia: el papel que juegan las cadenas de apoyo entre mujeres a la hora de conciliar esos tiempos y espacios de trabajo.

Tampoco durante las migraciones internacionales las mujeres quedan exentas de los trabajos de cuidados. Por una parte, son una vez más las mujeres de la familia (madres o hermanas) las que asumirán la crianza de los hijos durante el periodo en que las temporeras emigran a la fresa; por otra, las mujeres que han emigrado no han olvidado ese tipo de responsabilidades que la sociedad les ha adjudicado fundamentalmente a ellas, son muy conscientes de que sólo temporalmente han descargado estas responsabilidades en sus madres o hermanas, lo que explica que muchas de estas mujeres descarten la opción de aceptar contratos por nueve meses, en la medida en que los contratos de cuatro o cinco meses les permiten compatibilizar mejor esos trabajos. Las cadenas de mujeres que hemos visto que se establecen entre los lugares de origen y de destino, en el caso de las jornaleras andaluzas pero también ahora, en el marco internacional, en el caso de las temporeras inmigrantes nos invitan a pensar en las redes sociales que tradicionalmente han ido construyendo las mujeres en sus vidas cotidianas así como en las nuevas formas de solidaridad transfronteriza (Sassen, 2003) y en las cadenas mundiales del afecto (Hochschild, 2001) que se establecen a raíz de la inmigración femenina internacional.

Finalmente, atendiendo al último de los niveles que nos interesa analizar, podemos observar el modo en que las ideologías sexuales vienen también a justificar la adscripción de determinadas actividades a uno u otro sexo en el mercado de trabajo. Como ya

apuntamos anteriormente, la recolección de la fresa y el trabajo de manipulación en los almacenes se considera un trabajo de mujeres debido a las ventajas que los empresarios dicen encontrar en una serie de cualidades que asocian a la naturaleza fisiológica de la mujer: una mayor sensibilidad, agilidad, flexibilidad y delicadeza, lo que garantizará que la fruta tenga una buena presencia cuando llegue a los mercados europeos. Precisamente la antropóloga Cristina Cruces (1993:3) señala, entre los cambios que ha provocado la "agricultura de primor" en los procesos de trabajo, la alteración que se ha producido en la concepción tradicional del trabajo agrícola como masculino, ya que se han hecho indispensables otros valores no asociados necesariamente a la fuerza física y contruidos culturalmente como femeninos (primor, delicadeza, habilidad), que son los que precisamente otorgan valor añadido a esta mercancía. Andrés Pedreño (1998/1999) observa acertadamente cómo en la agricultura de exportación cada vez es más importante conjugar un trabajo rápido y repetitivo (de "cundir") con un trato cuidadoso y delicado del producto, lo que unifica al tiempo rapidez y paciencia, cualidades atribuidas históricamente a las mujeres dentro del hogar y también en el trabajo de mercado.

En esta línea, los empresarios consideran que el trabajo de recogida de la fresa es un trabajo menos físico y más "de flexibilidad y postura", mientras que los trabajos más físicos y pesados les corresponderían, igualmente 'por naturaleza', a los hombres: cavar, cargar y descargar cajas, montar y desmontar los plásticos y los alambres, conducir el camión, el tractor y la moto (máquina que clava los plásticos en el suelo).

Junto a las continuidades que encontramos en las formas de segmentación sexual del trabajo agrícola no podemos obviar algunos cambios significativos que se han producido en este sentido. Nos referimos a aquellas explotaciones en las que los empresarios prefieren contratar mujeres incluso para realizar los trabajos que hasta ahora han considerado propiamente masculinos. Aunque no es una cuestión secundaria el que en muchas ocasiones sólo se les ofrezca la posibilidad de realizar estos trabajos cuando existe una escasez de mano de obra masculina, es importante destacar cómo las ventajas que los empresarios de la fresa han encontrado en la mano de obra femenina contratada en origen han provocado cambios en la división y percepción de los trabajos adscritos a uno y otro sexo, lo que refleja que las ideologías sexua-

les sobre el trabajo no son fijas ni permanecen estables. En esta línea, la antropóloga Assumpta Sabuco (1999), al analizar las formas de división sexual del trabajo en el cultivo del arroz, nos descubre cómo varían las atribuciones de género asociadas a las distintas labores en Valencia y en Andalucía. La escarda, que en Valencia se consideraba un trabajo masculino, duro, pesado, con una buena remuneración, en Andalucía, al ser desempeñado por mujeres, fue definido por los hombres como "sencillo", "fácil" y "delicado". En otro de los ejemplos etnográficos que nos ofrece la autora encontramos una estrategia diferente a la citada, en este caso los agricultores valencianos destacarían la "masculinidad" de aquellas jornaleras que desempeñaban "trabajos de hombres", como segar y plantar. Esta vez no se "feminiza" el trabajo, sino que se "masculiniza" a la trabajadora.

Por otra parte, si analizamos los discursos ideológicos con las prácticas sociales no deja de ser significativo que bajo el discurso de la mayor fuerza física de los hombres éstos acaben realizando trabajos que en la práctica no requieren tanto fuerza como una serie de conocimientos y experiencia práctica (nos referimos por ejemplo a los trabajos de conducción del tractor y del camión, del tratamiento agroquímico de las plantas o del riego), a la vez que tienden a asumir las tareas de gestión, supervisión y control, trabajos que serán considerados cualificados.

El análisis de la división sexual del trabajo no debe hacernos olvidar, sin embargo, las diferentes posiciones que ocupan los distintos colectivos de trabajadoras en el mercado de trabajo. En el caso del cultivo de la fresa es muy difícil encontrar a las mujeres (madres o hijas) de los grupos domésticos propietarios de la explotación en los trabajos de recolección o manipulación, convirtiéndose así la clase social y la etnicidad en variables fundamentales que establecen divisiones entre las mujeres. De igual modo, a pesar de que el trabajo de manipulación es igualmente duro, rutinario, repetitivo y monótono, mal remunerado y con jornadas de trabajo interminables y extenuantes, además de exigir una postura incómoda y poco saludable que termina en lesiones y bajas por enfermedad, es un trabajo más valorado socialmente que el trabajo en el campo, cada vez más despreciado en nuestra sociedad. Es por ello que las mujeres autóctonas tienden a escoger el trabajo de manipulación y envasado de la fresa en la cooperativa y rechazar el del campo, al que serán desplazadas las mujeres inmigrantes.

Los distintos niveles en los que hemos podido contemplar las formas de organización y división sexual del trabajo -la consideración del trabajo de las mujeres en la agricultura como una ayuda, su doble presencia, que les obliga a conciliar tiempos y espacios de trabajo, y la segmentación sexual de las actividades en la cooperativa y en el campo- ponen de manifiesto cómo las mujeres tienden a ser concentradas en los trabajos más bajos de la escala social, menos valorados y peor remunerados, con una mayor flexibilidad y eventualidad, caracterizados por un ritmo intensivo, monótono y repetitivo y en los que además la experiencia y los conocimientos de las mujeres, considerados innatos y no adquiridos, no son reconocidos como cualificaciones (Kergoat, 1997). De este modo, frente a los puestos de gestión y control del trabajo en los almacenes y en el campo, las tareas como técnicos y peritos agrícolas y determinadas labores que realizan los jornaleros de la cuadrilla 'semi-fija', se sitúan las cuadrillas temporales de mujeres que recogen y manipulan la fruta.

6. ¿HACIA UN MODELO DE INMIGRACIÓN ORDENADA? APUNTES PARA EL DEBATE

La mirada global desde la que nos hemos aproximado a los factores, características y transformaciones que aparecen ligadas a las políticas de contratación en origen implantadas en el cultivo de la fresa en Huelva, nos va a permitir cerrar el análisis con una serie de conclusiones sobre las implicaciones que tienen estas políticas de contratación y los debates que se abren en torno a este modelo de 'inmigración ordenada'.

Desde el punto de vista de la división territorial del trabajo sobre la que se estructura esta cadena de producción global, el análisis empírico nos descubre la conexión específica que se establece entre la división territorial del trabajo y las políticas de contratación en origen. En un periodo marcado por la mayor inestabilidad y crisis del sector fresero, estas políticas constituyen una respuesta para intentar afrontar, en parte, los problemas y obstáculos derivados de su posición periférica. Una respuesta que se dirigirá al único eslabón de la cadena de producción global que el sector controla: la fuerza de trabajo.

Los procesos de sustitución étnica y sexual de la mano de obra; la posibilidad de planificar con suficiente antelación la campaña y de garantizar el volumen y perfil de la mano de obra demandado; de reducir los costes de la mano de obra en un cultivo, como éste, intensivo en capital y trabajo, y de mantener unas condiciones de trabajo precarias pero en el marco legal de un convenio bilateral; o la posibilidad, también, de asegurarse una fuerza de trabajo flexible y disponible que pueda ajustarse a las imposiciones y demandas de los mercados agroalimentarios globalizados, son algunos de los aspectos que nos permiten observar el papel que el sistema de contratación en origen juega en las estrategias seguidas por el sector fresero para intentar alcanzar rentabilidad desde su posición periférica, esto es, desde el lugar que ocupa en la división territorial del trabajo.

En segundo lugar, desde el punto de vista del modelo de gestión de la inmigración, entendemos que la modalidad de contratación por la que apuesta el sector fresero se halla en plena sintonía con la dirección tomada por las políticas migratorias del Estado español, supeditadas a las líneas fijadas desde la Unión Europea. Esta convivencia ha desvelado que bajo el discurso sobre la inmigración ordenada y regulada, que beneficiaría por igual a las regiones de origen y de destino, se hallan los intereses del Estado y la Unión Europea por frenar las migraciones 'ilegales' y controlar las fronteras, así como los intereses del Mercado por garantizar la mano de obra inmigrante y femenina que se requiere en los campos de fresas. Esta confluencia de intereses queda reflejada en las palabras de M. Bago, subdelegado del Gobierno en la provincia de Huelva:

“[...] consiguiendo de esta forma una sinergia, porque esos trabajadores que vienen un año al año siguiente vuelven a venir, y de esta manera matamos dos pájaros de un tiro, es decir, tenemos abastecido el mercado de trabajo, las necesidades del mercado de trabajo para la producción agrícola de la provincia, y por otra parte lo hacemos a través de un modelo de inmigración ordenado y legal”.

La apuesta por el modelo de inmigración de temporada que se ajuste a las necesidades del mercado; la limitación de la movilidad geográfica y laboral de la mano de obra, al restringir al marco de la agricultura onubense su permiso de residencia y trabajo; la

imposición del compromiso de retorno; la distinción establecida entre inmigración 'legal' e 'ilegal', entre la 'buena' y la 'mala' inmigración, reflejan esa convergencia buscada entre los intereses del Estado y del Mercado, y el modo en que el sistema de contratación en origen ha permitido, en buena medida, aunar la orientación seguida por las políticas laborales, de un lado, y por las políticas de control y gestión de la inmigración, de otro.

El que el sistema de contratación en origen implantado en la agricultura onubense se convirtiera en pocos años en el principal referente del Estado español, y en uno de los que, hasta antes de la crisis económica, movía un volumen mayor de mano de obra por campaña de los programas establecidos en otros países del mundo, indica la importancia de contribuir con análisis empíricos como el que aquí nos ocupa y de abrir el debate sobre la idea tan asumida de que nos hallamos ante el modelo de referencia ideal a exportar a otras regiones y sectores laborales. El propio modelo que subyace a la categoría de 'inmigrante económico trabajador/a de temporada' que se ajuste a las necesidades del mercado (de Lucas, 2002) y a la categoría de 'utilitarismo migratorio' a la que se refiere Alain Morice (2007) para definir el tipo de relaciones que tanto el capital como el Estado nación establecen con los flujos migratorios, constituye, en este sentido, un punto de partida clave para abordar los debates sobre trabajo y ciudadanía en el marco de los programas de trabajadores agrícolas de temporada.

En tercer lugar, resulta fundamental atender a las implicaciones que este modelo tiene desde el punto de vista de las políticas sexuales. Es, paradójicamente, en el marco de un modelo de agricultura que se presenta como paradigma de la modernización agraria y como referente de la inmigración ordenada donde tiene lugar la implantación en Andalucía de un modelo de desarrollo extendido desde hace décadas en otras regiones periféricas del mundo (América Latina, Asia y África), el cual ha sido fuertemente denunciado por recurrir al empleo masivo y la explotación de la fuerza de trabajo femenina como estrategia para alcanzar tales niveles de 'desarrollo' y 'productividad'.

Los procesos de feminización y etnización del trabajo que aparecen ligados a estas políticas de

contratación; las ventajas que los propios empresarios aseguran buscar en esta mano de obra; la reproducción de las 'clásicas' ideologías sexuales sobre el trabajo; los criterios de selección empleados para alcanzar el perfil de la 'trabajadora idónea'; los mecanismos de segmentación (sexual, étnica y de clase) del mercado de trabajo son algunos de los elementos que desvelan el camino que siguen las políticas sexuales bajo el sistema de contratación en origen. La modalidad de gestión y organización del trabajo implantada en la agricultura intensiva onubense, en sintonía con otras agriculturas e industrias de exportación, nos ha permitido observar el nexo clave que se establece entre la división internacional y sexual del trabajo (Hirata, 1997). Asimismo, ha puesto de manifiesto cómo la convergencia de los intereses del capitalismo y del sistema patriarcal, en la que desde hace décadas lleva poniendo el acento la corriente del feminismo marxista (Hartman, 1980; Benería, 1987), toma forma en el momento actual en los enclaves agrícolas globales.

Observar el sistema de contratación en origen en relación con la división internacional y territorial del trabajo, las políticas de gestión y control de la inmigración y las políticas sexuales de organización del trabajo nos ha desvelado claves fundamentales para comprender la construcción política del mercado de trabajo agrícola (Wells, 1996). El análisis realizado ha puesto de manifiesto, frente al discurso que proclama la autorregulación del mercado y la no intervención del Estado, el papel decisivo que juegan en la estructuración de este mercado de trabajo las políticas diseñadas e implantadas desde las administraciones en sus diferentes niveles: europeo, estatal y autonómico. En esta línea, nuestras conclusiones coinciden con la perspectiva propuesta por Sylvia Walby (1988), quien advierte que la relación entre la estructura ocupacional y el estado es una relación sexuada y que las políticas estatales tienen un impacto significativo en la localización de las mujeres en la estructura de clases. En los estudios pioneros de Annie Phizacklea (1988) sobre la segregación racial y sexual del mercado de trabajo en Gran Bretaña, la autora dirige la atención hacia una cuestión clave: que la legislación¹⁴ era racista en su intención y en sus efectos; que el racismo había sido institucional-

¹⁴ En el caso empírico que analiza la autora se refiere a la Commonwealth Immigrants Act de 1962.

zado desde arriba. El análisis de la organización del mercado de trabajo que aquí nos ocupa evidencia como el sexismo y el racismo han sido, igualmente, institucionalizados desde arriba¹⁵.

BIBLIOGRAFÍA

- ARAGÓN MEJÍAS, MIGUEL ÁNGEL (2004): *El sistema productivo fresero de Huelva en la globalización*, Trabajo de Suficiencia Investigadora, Dpto. Economía Aplicada II, Universidad de Sevilla).
- ARIZPE, LOURDES y ARANDA, JOSEFINA (1981) "The "Comparative Advantages" of Women's Disadvantages: Women Workers in the Strawberry Export Agribusiness in Mexico", *Signs*, Vol. 7, No. 2, Development and the Sexual Division of Labor, pp. 453-473.
- BARRIENTOS, STEPHANIE (1999): "La mano de obra femenina y las exportadoras globales: mujeres en las agroindustrias chilenas", en DE VILLOTA (Ed.), *Globalización y género*, Madrid, Síntesis, pp. 297-318.
- BARRIENTOS, STEPHANIE, KABEER, NAILA y HOSSAIN, NAOMI (2004): *The gender dimensions of the globalization of production*, Ginebra, OIT.
- BENERÍA, LOURDES (1987): "¿Patriarcado o sistema económico?. Una discusión sobre dualismos metodológicos", *Mujeres: ciencia y práctica política*, Madrid, Seminario de la Universidad Complutense, pp. 39-54.
- BENERÍA, LOURDES (1991): "La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nº 13-14, pp. 23-24.
- BERGERON, EMELINE y DARPEIX, AURÉLIE (2004): *Desarrollo y límites del sistema fresero intensivo en mano de obra del Condado del Litoral, Provincia de Huelva, Andalucía*. París, Institut National Agronomique.
- BINFORD, LEIGH ET AL. (2004): *Rumbó a Canadá. La migración canadiense de trabajadores agrícolas tlaxcaltecas*, México, Ediciones Taller Abierto.
- BONNANO, A. (1994): "Globalización del sector agrícola y alimentario: crisis de convergencia contradictoria" en Bonnano, A. (Ed.): *La globalización del sector agroalimentario*, Madrid, MAPA.
- CARRASCO, CRISTINA (1999): "Introducción: Hacia una economía feminista", Carrasco, C. (ed.) *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Barcelona, Icaria, pp. 11- 55.
- COQ, DANIEL (2001): *Industria Agroalimentaria y territorio en Andalucía*, Sevilla, Mergablum.
- CRUCES, CRISTINA (1993): "Los nuevos procesos de trabajo en la «agricultura de primor». Explotación familiar y participación femenina en Sanlúcar de Barrameda", *Cuadernos de Antropología Social*, Universidad de Sevilla, nº 8, pp. 3-50.
- DEERE, CARMEN DIANA (2005): "The feminization of agriculture? Economic restructuring in rural Latin America", Geneva, United Nations Research-Institute For Social Development (UNRISD).
- DELGADO CABEZA, MANUEL (2002): *Andalucía en la otra cara de la globalización*, Sevilla, Mergablum.
- GARCÍA, IÑAKI y PEDREÑO, ANDRÉS (2002): "La inserción de la inmigración extranjera en las áreas agroexportadoras mediterráneas", en De Lucas, Javier y Torres, Francisco (Eds.), *Inmigrantes, ¿cómo los tenemos?*, Madrid, Talasa, pp. 98-119.
- GONZÁLEZ, MARÍA LUISA (2004): "De las mujeres y la industria maquiladora de exportación", en De Villota (Ed.), *Globalización y desigualdad de género*, Madrid, Síntesis, pp. 265-274.
- HARTMANN, HEIDI (1994[1976]): "Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexo", en Borderías, Carrasco y Alemany (Comp.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria, pp. 253-294.
- HIRATA, HELENA (1997): "División sexual e internacional del trabajo", en Hirata y Kergoat, *La división sexual del trabajo: permanencia y cambio*, Argentina, Asociación Trabajo y Sociedad, pp. 41-51.

¹⁵ De la misma manera que bajo la explotación de la fuerza de trabajo femenina que se da a raíz de la deslocalización industrial y la conformación de las llamadas zonas francas encontramos el apoyo decisivo que se da a este modelo desde las políticas estatales para atraer inversión extranjera.

- HOCHSCHILD, ARLIE RUSSELL (2001): "Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional", Giddens y Hutton (eds.): *En el límite*, Barcelona, Tusquets, pp. 187-208.
- KERGOAT, DANIELE (1997): "Por una sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización", en Hirata y Kergoat, *La división sexual del trabajo: permanencia y cambio*, Argentina, Asociación Trabajo y Sociedad, pp.15-30.
- LACOMBA, JUAN ANTONIO (1995): "La economía andaluza. Un enfoque desde la historia", en VV.AA.: *Ocho análisis de la economía andaluza*, Sevilla, IDR, pp. 137-156.
- LARA FLORES, SARA MARÍA (1995): "La feminización del trabajo asalariado en los cultivos de exportación no tradicionales en América Latina: efectos de una flexibilidad salvaje", en Lara Flores (Coord.), *Jornaleras, temporeras y bóias-frias: el rostro femenino del mercado de trabajo rural en América Latina*, Caracas, Nueva Sociedad, pp. 13-34.
- LARA FLORES, SARA (1998): *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana*, México D.F, Juan Pablos Editor.
- LUCAS, JAVIER DE (2002): "Algunas propuestas para comenzar a hablar en serio de política de inmigración", en De Lucas y Torres (Eds.), *Inmigrantes, ¿cómo los tenemos?*, Madrid, Talasa, pp. 23-48.
- MARTÍN DÍAZ, EMMA, CASTAÑO MADROÑAL, ÁNGELES y RODRÍGUEZ GARCÍA, MARGARITA (1999): *Procesos migratorios y relaciones interétnicas en Andalucía: Una reflexión sobre el caso del Poniente almeriense desde la antropología social*, OPI, MTAS., Madrid.
- MARTÍN, EMMA, MELIS, ANA y SANZ, GONZALO (2001): *Mercados de trabajo e inmigración extracomunitaria en la Agricultura Mediterránea*, Junta de Andalucía, Generalitat Valenciana y Diputació de Barcelona.
- MARTIN, PHILIP (2007): "Towards effective Temporary Worker Programs: Issues and challenges in industrial countries", *International Migration Papers*, Num. 89, Geneva, International Labour Office.
- MÁRQUEZ, JUAN ANTONIO (1986): *La nueva agricultura onubense*, Sevilla, Instituto de Desarrollo Regional de la Universidad de Sevilla.
- MILKMAN, RUTH (1988/1989): "Perspectivas históricas de la segregación sexual en el trabajo remunerado", *Sociología del Trabajo*, nº5, pp. 87-106.
- MOHANTY, CHANDRA TALPADE (2005): "Women workers and capitalist scripts: ideologies of domination, common interests and the politics of solidarity", en Leistyana (Ed.), *Cultural studies. From theory to action*, Oxford, Blackwell, pp. 321-344.
- MORENO, ISIDORO (1992): "Desarrollo del capitalismo agrario y mercado de trabajo en Andalucía", en *Estudios Regionales*, nº31, pp. 19-29.
- MORICE, ALAIN (2006): "Pas de séjour sans travail, ou les pièges du contrat saisonnier", *Migrations Société*, vol. 18, nº 107, pp. 211-231.
- MORICE, ALAIN (2007): "El difícil reconocimiento de los sin papeles en Francia. Entre tentación individualista y movilización colectiva", en Suarez-Navas, Macià y Moreno (Eds.), *Las luchas de los sin papeles y la extensión de la ciudadanía*, Madrid, Traficantes de Sueños, pp. 39-71.
- NAROTZKY, SUSANA (1988): *Trabajar en familia. Mujeres, hogares y talleres*, Valencia, Edicions Alfons El Magnànim.
- PALENZUELA, PABLO (1996): *Buscarse la vida. Economía jornalera en las marismas de Sevilla*, Sevilla, Ayuntamiento de Sevilla.
- PEDREÑO, ANDRÉS (1998/1999): "Taylor y Ford en los campos. Trabajo, género y etnia en el cambio tecnológico y organizaciones de la agricultura industrial murciana", *Sociología del Trabajo*, nueva época, nº 35, pp. 25-56.
- PEDREÑO, ANDRÉS (1999): *Del jornalero agrícola al obrero de las factorías vegetales*, Madrid, Ministerio de Agricultura y Alimentación.
- PHIZACKLEA, ANNIE (1988): "Gender, racism and occupational segregation", en WALBY, Sylvia (Ed.): *Gender Segregation at Work*, Philadelphia, Open University Press, pp. 43-54.
- PREIBISCH, KERRY (2004): "Diagnóstico operativo del Programa de trabajadores agrícolas migratorios temporales mexicanos en Canadá", *Antropología-INAH*, Núm. 74.
- PREIBISCH, KERRY AND BINFORD, LEIGH (2007): "Interrogating Racialized Global Labour Supply: An Exploration of the Racial/National Replacement of Foreign Agricultural Workers in Canada", *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, Num. 44.1.
- RUHS, MARTIN (2002): *Temporary foreign workers programmes: policies, adverse consequences, and the need to make them work*, San Diego, CCIS.
- SABUCO, ASSUMPTA (1999): "Los pies y las manos. Representaciones corporales en el cultivo tradicional del arroz (Isla Mayor del Guadalquivir)", en Méndez y Mozo, (Coords.), *Cuerpos. Géneros y Sexualidades*, VIII Congreso de Antropología, Santiago de Compostela, FAAEE y AGA, pp. 129-140.

- SANDOVAL, JUAN MANUEL Y VANEGAS, ROSA MARÍA (2001): "Migración laboral agrícola mexicana temporal hacia Estados Unidos y Canadá: viejos y nuevos problemas", *Dimensión Antropológica*, vol. 21, enero/abril, pp. 113-167.
- SASSEN, SASSEN (2003): *Contrageografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*, Madrid, Traficantes de Sueños.
- SOLOMON, MICHELE KLEIN (2006): "La Iniciativa de Berna y su Agenda Internacional para la Gestión de la Migración", en Blanco (Ed.), *Migraciones. Nuevas modalidades en un mundo en movimiento*, Barcelona, Anthropos, pp. 253-268.
- TERRÓN, ANA (2004): "Migraciones y relaciones con países terceros. España", Documentos CIDOB, serie: Migraciones, Barcelona, Fundació CIDOB.
- TRINIDAD, MARÍA LUISA (2005): "Inmigrantes y mercado de trabajo: la apuesta por la contratación en origen", en Trinidad García y Martín Martín, *Una forma nueva de ordenar la inmigración en España. Estudio de la Ley Orgánica 14/2003 y su reglamento de desarrollo*, Valladolid, Editorial Lex Nova, pp. 150-173.
- VALDES, XIMENA (1988) "Feminización del mercado de trabajo agrícola: las temporeras", en *Mundo de mujer: continuidad y cambio*, Santiago de Chile, Centro de Estudios de la Mujer (CEM), pp. 388-430.
- VERDIER, MANUEL (2006): "Reflexiones en torno a la situación actual del sector fresero de Huelva", Freshuelva (en prensa).
- WELLS, MIRIAM (1996): *Strawberry fields. Politics, class, and work in California agriculture*, Cornell University Press.
- WALBY, SYLVIA (1988): "Segregation in employment in social and economic theory", en Walby, Sylvia (Ed.): *Gender Segregation at Work*, Philadelphia, Open University Press, pp. 14-28.