

# Feminización de la inmigración y el trabajo en la agricultura de exportación: el caso del monocultivo de la fresa en Andalucía

ALICIA REIGADA OLAIZOLA  
Universidad de Sevilla

## INTRODUCCIÓN

Desde su expansión en el litoral occidental andaluz, el monocultivo intensivo de la fresa ha experimentado importantes procesos de evolución y sustitución de la fuerza de trabajo asalariada. En un contexto marcado por la inestabilidad y la flexibilidad del sistema productivo de la fresa, el incremento de las migraciones internacionales y la implantación de nuevas políticas de gestión de la mano de obra y la inmigración, nos proponemos abordar algunos de los principales cambios que han tenido lugar en la organización del trabajo en el cultivo de la fresa en Huelva (España); concretamente, a raíz de la implantación del sistema de contratación en origen de cupos de mujeres inmigrantes procedentes de Europa del Este y Marruecos.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> El presente capítulo se inscribe en una investigación de tesis doctoral realizada en el Departamento de Antropología de la Universidad de Sevilla (España), gracias a la Beca de Formación de Doctores en Universidades Andaluzas, concedida por la Junta de Andalucía. La investigación ha sido realizada desde una metodología cualitativa, apoyada fundamentalmente en entrevistas en profundidad y observaciones participantes.

El hecho de que el sistema de contratación en origen implantado en la agricultura onubense se haya convertido en pocos años en el principal referente del Estado español (así como en uno de los que mueve 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 como el que aquí nos ocupa, al debate sobre la idea tan asumida de que nos hallamos ante el modelo ideal de la “inmigración ordenada”. El caso de Huelva (convertido en el primer exportador de fresas de Europa y el segundo del mundo después de California) constituye igualmente uno de los ejemplos más significativos para analizar los procesos de feminización y segmentación del trabajo que aparecen ligados a la intensificación de la agricultura de exportación y la globalización agroalimentaria.

Para abordar el análisis, comenzaremos situando las premisas teóricas de partida desde las que entendemos que debe aplicarse la perspectiva feminista al estudio de las migraciones y el trabajo. A continuación nos detendremos en las claves contextuales que nos permiten entender el momento y las circunstancias en que se adopta este sistema de contratación. Ello nos obligará a mirar, por un lado, al lugar y las características que presenta el cultivo de la fresa en el modelo agroalimentario globalizado; por otro, al marco más amplio de las políticas migratorias y los principios que rigen dicha modalidad de contratación en la agricultura onubense. Desde tal marco, ahondaremos en los procesos de sustitución étnica y sexual de la mano de obra, las características que adopta la feminización del trabajo en los campos freseros, los factores y criterios que delimitan el perfil de la trabajadora demandado, así como los condicionantes que influyen en la incorporación de las mujeres inmigrantes al mercado de trabajo agrícola.

La convergencia en este cultivo de algunas de las tendencias globales más representativas del panorama actual plantea la posibilidad de ascender a un contexto más amplio, al igual que establecer paralelismos y diferencias entre la experiencia concreta de Andalucía, así como la experiencia de las trabajadoras inmigrantes en otras agriculturas y regiones del mundo, como ilustraremos a lo largo del análisis.

EL ENFOQUE FEMINISTA EN LOS ESTUDIOS  
SOBRE INMIGRACIÓN, TRABAJO Y ECONOMÍA

En la trayectoria teórica de los estudios feministas sobre la historia reciente de la internacionalización económica y sus efectos sobre el trabajo en las regiones periféricas, Saskia Sassen (2003: 47-50, 70-71) establece tres fases. La primera comprende la bibliografía sobre desarrollo: la que trata la implantación de la agricultura de mercado (a cargo sobre todo de empresas extranjeras), en la que se articula el sector de la subsistencia (tanto trabajo doméstico como agricultura de subsistencia) —asumido por las mujeres—, y el trabajo asalariado de los hombres en la moderna empresa capitalista. La segunda fase está dada por las indagaciones acerca de la internacionalización de la producción manufacturera y la feminización del proletariado que se introdujo en ella, especialmente en determinadas industrias, como vestido, calzado y montaje electrónico. En buena medida, se trataba de un proletariado femenino inmigrante.

El declive en las oportunidades económicas en las zonas periféricas y la demanda de mano de obra femenina en los núcleos industriales más “dinámicos” traerán consigo flujos migratorios de mujeres de las áreas rurales hacia las áreas urbanas y las llamadas “zonas francas”, pero también hacia el exterior. Las migraciones protagonizadas por mujeres aparecen así ligadas a la proletarianización y la salarización cada vez mayores.

La tercera fase —que se está abriendo en las últimas décadas— nace de la mano de una serie de transformaciones en la economía y en las relaciones de género; en ella, la autora sitúa entre los estudios más ricos y pertinentes las investigaciones sobre los movimientos migratorios y su feminización cada vez mayor: cómo la migración internacional altera los patrones de género, la formación de unidades domésticas transnacionales y el examen del hogar como categoría analítica clave para entender los procesos económicos globales, las experiencias de pertenencia y de elaboración de identidad, las nuevas formas de solidaridad transfronteriza o la demanda de fuerza de trabajo femenina e inmigrante cada vez mayor y su incorporación a sectores laborales estratégicos para la economía global. Entre dichos sectores estratégicos encontramos precisamente las agricul-

turas intensivas que se hallan en regiones periféricas y orientadas a la exportación, como el monocultivo de la fresa implantado en Andalucía.

En tal sentido, podemos señalar dos dimensiones de los estudios feministas sobre el efecto que la internacionalización económica y la modernización agraria han tenido en el mundo del trabajo, que nos parecen especialmente significativas. En primer lugar, introducen en los estudios agrarios los debates teóricos que ahora tienen lugar en el marco interdisciplinario de los estudios feministas sobre trabajo; asimismo, realizan una contribución decisiva al revisar y reconceptualizar las categorías analíticas y herramientas metodológicas empleadas en los estudios sobre agricultura, desarrollo rural y trabajo. Dejan además un importante legado de estudios aplicados. En segundo lugar, incorporan desde el principio el análisis de las migraciones; ello permite el desarrollo desde entonces de un marco capaz de articular (y abordar desde un enfoque feminista) sistemas de trabajo, procesos migratorios y transformaciones agrarias.

En relación con ambas dimensiones, nos gustaría apuntar a continuación algunas aportaciones de la teoría feminista que nos permitirán situar nuestras premisas teóricas de partida. Comenzaremos destacando los intentos por superar el pensamiento dualista que establecía una rígida separación entre la esfera de la producción (relacionada únicamente con el mercado de trabajo) y la esfera de la reproducción (reducida al ámbito familiar), así como el esfuerzo por ir más allá de los análisis que persiguen únicamente cuantificar la economía y analizar las actividades “productivas” (al margen de los procesos más amplios de reproducción social), y de los enfoques que no tienen en cuenta las dimensiones culturales y sociales del trabajo. Frente a dichos enfoques, consideramos que la opción metodológica seguida desde una perspectiva feminista debe ser la que aborda conjuntamente el proceso de reproducción social en su totalidad y la que parte de una definición de *trabajo* expresada en términos relacionales.

El concepto de *reproducción social*, que permite el desarrollo de un enfoque global de los procesos materiales de subsistencia (Narotzky, 2004), entraña una redefinición de las nociones mismas de *economía* y de *trabajo*. En el encuentro entre la antropología social y los análisis

feministas, hallaremos las herramientas para elaborar una nueva definición que no reduzca el trabajo a trabajo de mercado, ni entienda este último como el único que es productivo, y lo considere

más allá de las relaciones laborales “de dependencia” o “de empleo”, como parte de un terreno económico más amplio que incluye relaciones sociales productivas y reproductivas en el proceso de reproducción material de una sociedad (Narotzky, 2004: 61).

Además de ampliar su contenido, tal definición de *trabajo* debe expresarse en términos relacionales, con el fin de conectar el trabajo de mercado con otras problemáticas y esferas de la sociedad: grupos domésticos, políticas públicas, distintos espacios de sociabilidad o contextos de integración cultural. En esta línea se enmarca el enfoque de la economía feminista de la ruptura (Carrasco, 1999) desde el que algunas autoras proponen analizar conjuntamente la relación familia-mercado laboral-políticas públicas (como un todo social); a su vez, esto permitirá conocer la conexión existente entre determinados modelos de familia, Estado y economía capitalista.

Partir de dicho enfoque integral y relacional permitirá, asimismo, analizar conjuntamente los factores internos y externos que influyen en la configuración y la segmentación del mercado de trabajo. La revisión que Veronica Beechey (1994) realiza de las teorías del mercado dual y de la segmentación del mercado de trabajo resulta especialmente pertinente en este sentido. Como advierte la autora, en tales teorías se obvia el vínculo esencial entre el lugar que ocupan las mujeres en el seno del grupo doméstico y en el trabajo remunerado; no se toman en cuenta las implicaciones que determinadas formas de organización laboral (como el trabajo a tiempo parcial o la flexibilidad laboral) tienen en función del sexo, o el hecho de que las formas de control aplicadas por los empleadores variarán según se empleen hombres o mujeres. Se parte de un concepto limitado tanto de la noción *cualificación* (el cual ha sido definido pensando en el perfil de la clase obrera masculina empleada en la industria manufacturera) como del concepto *mano de obra secundaria* y *ejército de reserva*<sup>2</sup> (Beechey, 1994: 431-437).

<sup>2</sup>Un uso abstracto de ambos conceptos puede contribuir tanto a homogeneizar como a constreñir, bajo una categoría cerrada, la diversidad de experiencias y condiciones en que

Por otra parte, a tales críticas debemos añadir las planteadas —en la misma línea— desde los estudios sobre migraciones femeninas. Desde este campo, Sònia Parella Rubio (2003) revisa las teorías del mercado dual, las de la segmentación del mercado de trabajo y la marxista de acumulación capitalista. Entre otras, observa las siguientes limitaciones: 1) la conceptualización que hacen de la figura del inmigrante desde un punto de vista meramente económico; 2) la presuposición de un ejército de reserva de mano de obra inmigrante masculino; 3) la desconsideración de las redes migratorias, o bien la consideración de que éstas se hallan protagonizadas por varones, pensados como “cabeza de familia”; 4) el olvido del papel que desempeñan los grupos domésticos en las migraciones laborales; 5) las características y desigualdades estructurales —en las sociedades de origen y de destino— que se hallan en la base de las migraciones femeninas. Como advierte la autora, dichos enfoques no explican de qué manera la intersección entre el género y los condicionantes económicos, sociales y políticos conduce a las migraciones femeninas.

Tal intersección se encontraba ya presente en las primeras teóricas que se preocuparon por abordar la relación entre racismo, género y segregación ocupacional en el contexto de las migraciones hacia el norte de mujeres procedentes de las antiguas colonias (Phizacklea, 1988). Mirjana Morokvasic (2007) —una de las teóricas que comenzaron a estudiar a mediados de los años ochenta el papel que las mujeres desempeñan en los procesos migratorios— se detiene en analizar cómo la movilidad y la migración adquieren un significado específico para mujeres y hombres.

Al considerar los efectos contradictorios que las migraciones suponen muchas veces para las mujeres, destaca cómo estos desplazamientos que tienen lugar a nivel internacional pueden suponer nuevas oportunidades para las mujeres y acarrear cambios en los modelos de género establecidos, a la vez que acentuar las fronteras y jerarquías sociales, lo cual genera nuevas formas de dependencia tanto en el entorno familiar como en el mercado laboral.

se hallan las mujeres trabajadoras u otros grupos sociales, como las personas inmigrantes; las ventajas que el capital halla en el empleo de tales ejércitos de reserva —en un esfuerzo por dividir y vencer a la clase trabajadora— no explican por qué no siempre se prefiere o demanda esta fuerza de trabajo femenina o inmigrante. En la definición de ambos conceptos se tiende a presuponer que dichos grupos tienen bajos niveles de formación.

Señalamos finalmente —en continuidad con los planteamientos apuntados— que para abordar la experiencia de trabajo de las mujeres inmigrantes resulta necesario razonar en términos de relaciones sociales, para superar los dualismos y posibles determinismos a la hora de pensar las relaciones de dominación y la división sexual del trabajo (Kergoat, 1997); partir de un análisis integrador y dialéctico que atienda las relaciones que se establecen entre patriarcado y capitalismo, así como entre los distintos ejes de jerarquización social: género, clase, “raza” y etnicidad (Davis, 2004), y superar el error habitualmente cometido de pensar que las diferencias constituyen un simple aditivo, pues —como plantea Floya Anthias (2006)—, las mujeres no experimentan la subordinación como individuos, de manera separada (no puedo sumar el hecho de que estoy oprimida como mujer y de que estoy oprimida como migrante), sino que lo importante sería el modo como se intersecan las divisiones sociales.

LOS PROGRAMAS DE TRABAJADORES DE TEMPORADA  
EN EL MARCO DE LA GLOBALIZACIÓN AGROALIMENTARIA.  
EL CASO DEL MONOCULTIVO DE LA FRESA EN ANDALUCÍA

Para contextualizar el referente empírico que nos ocupa, es necesario contemplar al menos dos dimensiones que ayudan a explicar los cambios acaecidos recientemente en el mercado de trabajo en el cultivo intensivo de la fresa en Huelva (Andalucía). En primer lugar, las características que adoptan los procesos de “modernización” agraria y flexibilidad productiva en el nuevo orden agroalimentario globalizado; éstos van a crear las condiciones para la demanda —por parte del sector empresarial— de programas de trabajadores/as agrícolas de temporada. En segundo, las tendencias seguidas por las políticas migratorias estatales y europeas desde las que se define el marco para la implantación de tales programas, así como su efecto en las modalidades de gestión de la inmigración y reclutamiento de la mano de obra.<sup>3</sup>

<sup>3</sup>Por cuestiones de espacio, no nos detendremos en una tercera dimensión que habría que articular con las dos citadas, con el fin de conectar los cambios en los contextos de origen y de destino: la referida a la situación económico-política y social que se vive en los

Para situar los procesos de “modernización” agraria en nuestra región, es preciso tener presente cierta perspectiva histórica. En el desarrollo del capitalismo agrario en Andalucía, podemos diferenciar una primera fase —que abarcaría desde mediados del siglo XIX hasta mediados del siglo XX—, sustentada en la instauración del latifundismo y el predominio de un modelo de agricultura extensiva; un segundo periodo —que arrancaría en la década de los años cincuenta y se desarrollaría fundamentalmente durante los sesenta y setenta— caracterizado por la intensificación de las relaciones capitalistas de producción y la industrialización de la agricultura bajo el proceso que se denominó “Revolución Verde”; y una tercera etapa que se inicia en los años ochenta con una nueva reestructuración de la producción agraria y la evolución hacia el régimen agroalimentario globalizado.<sup>4</sup> Philip McMichael (1996) liga tal reestructuración a la nueva fase de globalización en la que se desafían las políticas agrícolas nacionales y sus planes de desarrollo; asimismo, se reformula el espacio agrícola mediante procesos de especialización regional y concentración del capital.

En este marco debemos situar la consolidación y expansión de las agriculturas intensivas en el litoral andaluz, donde sobresale el cultivo de la fresa en Huelva. El cultivo del fresón con las características actuales fue impulsado con base en la tecnología agraria más avanzada procedente de California: cultivo bajo plástico en tierras arenosas, así como empleo de semillas investigadas y patentadas por los laboratorios californianos que permiten la obtención de frutos extra-tempranos ajustados a las demandas de los mercados segmentados (en lo referente a calibre, sabor, aroma).

Como otras agriculturas globalizadas orientadas a la exportación,<sup>5</sup> dicho cultivo se caracteriza por su subordinación a la industria y a la

países de origen, la cual explica la decisión tanto de las mujeres del este como del sur de incorporarse a dichas migraciones laborales.

<sup>4</sup> Para un análisis del desarrollo del capitalismo en la agricultura andaluza, así como de la estructura de la división territorial del trabajo, pueden consultarse Moreno, 1992; Gavira, 1992; Palenzuela, 1996; Delgado, 2002. Para el caso concreto del cultivo de la fresa, véase Aragón, 2004.

<sup>5</sup> Estas agriculturas se caracterizan por el papel que pasan a desempeñar las corporaciones transnacionales; el peso de la electrónica, la microinformática y la investigación en química y biogenética; la descentralización de las estructuras empresariales, así como una nueva organización espacial de la producción; nuevas formas de producir que permitan



fuerte externalización, así como por su clara orientación al mercado, que pasa a controlar la producción; además, tanto los precios de los insumos como los bienes de equipo, al igual que los precios a los que las grandes corporaciones agroindustriales compran los productos agrarios, y, finalmente, los canales de comercialización y distribución. En este sentido, sobresale el papel que sigue desempeñando la explotación familiar en el desarrollo de una economía capitalista fuertemente competitiva. El predominio de la pequeña y mediana propiedad de carácter familiar en el marco de la agricultura intensiva andaluza evidencia cómo el proceso de dominación del modo de producción capitalista en la agricultura no resulta incompatible con la pervivencia de la pequeña explotación, siempre que ella se convierta y aumente su capacidad de producción mediante la aplicación de técnicas productivas modernas (Palenzuela, 1996). Éste ha sido, precisamente, el papel desempeñado por las explotaciones familiares dedicadas a la producción y exportación de fresas. La gran inversión en capital y trabajo que exige tal tipo de cultivo requiere importantes préstamos financieros, que se traducen en el endeudamiento de los empresarios agrícolas.

Destacamos, asimismo, que la especialización cada vez mayor de la agricultura intensiva andaluza hacia producciones en serie de productos hortofrutícolas no hace sino acentuar su posición periférica en la división territorial e internacional del trabajo (Delgado Cabeza, 2002). Por un lado, se pone en evidencia cómo la agricultura andaluza ha pasado a cumplir las nuevas funciones que le corresponden en la fase actual del capitalismo, las cuales ya no se limitan a suministrar el gran volumen de fuerza de trabajo y materias primas que exigía la industria, sino que también incluyen tanto el abastecimiento de la nueva norma de consumo como el convertirse en un mercado para los bienes de equipo y todos los *inputs* que ha ido requiriendo la industrialización e intensificación de la agricultura: semillas, abonos, plaguicidas, fertilizantes. La globalización y la extensión de esa producción diferenciada —en fresco y de “primor”— no

superar la crisis y rigidez del modelo fordista; sistemas productivos flexibles que permitan ajustarse a la nueva norma de consumo que evoluciona hacia una producción especializada, dirigida a grupos de consumidores potencialmente distintos. Para un análisis de los cambios en la agricultura en el marco del régimen agroalimentario globalizado, véanse Friedland, 1994; Pugliese, 1991; Lara, 1998; Pedreño Cánovas, 1999.

van sino a acentuar la división territorial del trabajo ya presente en etapas anteriores, la cual se traduce ahora en una concentración de los centros de consumo y en un control de las fases estratégicas de la cadena (investigación y distribución) por parte de las economías centrales, mientras que en las regiones del sur como Andalucía (ubicada en la periferia de Europa) se establecerán únicamente las unidades de producción y se especializarán en suministrar a las primeras, productos agrícolas estacionales que son demandados fuera de temporada (Bonanno, 1994).

Básicamente, podemos delimitar tres fases dentro del sistema global de producción de la fresa: una primera en la que la investigación orientada al desarrollo de este modelo de cultivo y las innovaciones tecnológicas van a adquirir un protagonismo central; una segunda dedicada tanto al cultivo de la fresa como a su manipulación y envasado; en último término, una orientada a la comercialización y distribución de la mercancía. El poder y la capacidad de acumulación de capital que progresivamente han ido concentrando la primera y la tercera fase (las cuales tienen lugar fuera de nuestro territorio —en California y los mercados europeos, respectivamente—, en detrimento de la fase dedicada propiamente al cultivo) ayudan a comprender la mayor inestabilidad y debilidad en que se halla el sector fresero en la actualidad, así como la progresiva reducción que se observa de la diferencia entre los costos de producción y los beneficios que genera la venta de la fruta tanto a los intermediarios como a las grandes cadenas.

Teniendo en cuenta el panorama dibujado, y la abundante mano de obra asalariada que se necesita en determinadas fases del proceso productivo, planteando así las limitaciones del trabajo del grupo doméstico, se entienden los esfuerzos del sector fresero por ahorrar costos en el único eslabón de la cadena que controlan: la fuerza de trabajo. Las familias jornaleras andaluzas primero, los trabajadores inmigrantes africanos después, y —más recientemente— las mujeres contratadas en origen en Europa del Este y Marruecos, cobraron de tal modo un papel fundamental para garantizar el sostenimiento y la capacidad competitiva del sector en los mercados globales agroalimentarios.

Antes de adentrarnos en las razones que explican la preferencia por la mano de obra femenina contratada en origen —en comparación con la antigua fuerza de trabajo, las ventajas que el sector encuentra en dicha modalidad de contratación y el modo como toma forma la feminización del trabajo en este cultivo—, nos parece necesario situar —junto al marco del modelo agroalimentario ya dibujado— el contexto en que se introducen dichas políticas de gestión de las migraciones laborales en Huelva y los principios que rigen la nueva modalidad de contratación.

La evolución en Europa y el Estado español hacia un modelo de gestión de la inmigración en términos de política instrumental y de seguridad debe entenderse en relación con otras líneas que integran y definen la dirección que toman las políticas migratorias.<sup>6</sup> De la mano de las medidas legislativas que tienen como objeto frenar la inmigración irregular, aparecen los acuerdos que persiguen regular esa otra inmigración que se demanda para cubrir las necesidades de los mercados de trabajo. En dicha otra vertiente de la política estatal y europea, donde se inserta la celebración de convenios bilaterales en materia de migraciones laborales, ya contemplados en el Programa Global de Regulación y Coordinación de la Extranjería y la Inmigración en España (Greco), aprobado en abril de 2001, donde se planteaba —entre otros aspectos— la ordenación de la llegada de inmigrantes desde su país de origen mediante la firma de acuerdos bilaterales.

La doble orientación que presenta la política migratoria española se corresponde con tres de los pilares fundamentales que van a marcar la dirección actual de las políticas de la Unión Europea: control de la inmigración “ilegal”, acuerdos bilaterales de migraciones laborales (para favorecer los otros flujos que se presentan como

<sup>6</sup>Ésta viene marcada por la evolución desde la LO 7/1985 hasta la Ley de Extranjería 14/2003, así como por las directrices europeas fijadas —entre otros— en el Acuerdo de Schengen (1985), el Tratado de Ámsterdam (1999), los acuerdos establecidos tras el Consejo de Tampere, el Tratado de Prüm (2005), al igual que la Directiva Europea para el Retorno de las Personas Inmigrantes, aprobada en el marco del Pacto Europeo sobre la Inmigración y el Asilo (2008). Para un análisis de tal evolución y de sus repercusiones, pueden consultarse Lucas Martín, 2002, y Trinidad García, 2005, además del Informe de la Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía (2009), “Derechos humanos en la frontera sur 2008”.

“ordenados” y “beneficiosos”), así como —en relación con los dos anteriores— cooperación entre países. Tales líneas de actuación son consideradas ramas complementarias de un mismo programa político en el que se inscribiría la apuesta —en un momento dado— por las contrataciones en origen en el sector agrícola de Huelva. Así lo reflejan las palabras de Juan Antonio Millán, alcalde de Cartaya (uno de los pueblos freseros) y responsable del proyecto europeo Aeneas-Cartaya:

La propia Unión Europea ya ha reconocido la contratación en origen; ya se habla de que los tres pilares de la futura política comunitaria son control férreo de las fronteras y lucha contra la inmigración ilegal; políticas de cooperación al desarrollo y sobre todo co-desarrollo; pero en medio hay un pilar que es el de la inmigración circular, que es la contratación en origen. El que la Unión Europea haya reconocido nuestro modelo de Huelva como el modelo a aplicar es impresionante, porque el modelo de Huelva es el único que se viene practicando hasta el año pasado. El año pasado vinieron 45 000 personas contratadas en origen para la temporada agraria. De ellas, 35 000 vinieron a la provincia de Huelva; 10 000, al resto de España.

En los encuentros llevados a cabo entre los sindicatos mayoritarios (Comisiones Obreras: CC.OO, y la Unión General de Trabajadores: UGT) y las organizaciones agrarias para buscar una solución a la situación crítica que atravesaba el sector fresero a finales de los noventa, se planteó —después de descartar otras propuestas— la posibilidad de optar por el sistema de contratación en origen. Tras algunas experiencias pioneras, en 2001 este sistema quedó consolidado en la provincia de Huelva; de tal manera, la cifra anual se duplicó: de las 7 000 trabajadoras contratadas en la campaña 2001-2002, se ascendió a cerca de 35 000 en 2005-2006. Polonia y Rumania se convirtieron desde entonces en los países principales que aportan la mano de obra femenina necesaria para la campaña de la fresa, tendencia que experimentó un viraje significativo a partir de la campaña 2006-2007; en ella entran en escena nuevas nacionalidades (como Marruecos), a la vez que salen o pierden peso candidatos anteriores. En las últimas temporadas (2008-2009 y 2009-2010), con la crisis económica y la

vuelta de las familias jornaleras andaluzas al campo, tuvo lugar el tercer punto de inflexión en las contrataciones en origen.<sup>7</sup>

Dicha modalidad se establece en el marco de un acuerdo migratorio bilateral; se corresponde asimismo con el procedimiento para la realización de contrataciones de temporada en el sector agrario; por último, se regula mediante un conjunto de principios y normas. La cuantificación de los contingentes debe ser aprobada una vez que el gobierno del país de destino fija tanto la cifra como 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. Este último país se compromete tanto a ocuparse de llevar a cabo el proceso de preselección de la fuerza de trabajo como a facilitar la infraestructura administrativa necesaria para que los empleadores del país de destino puedan poner en práctica la selección fina. En cuanto a las limitaciones geográficas, la rama de ocupación y la duración, hemos de señalar que el tipo de contrato que se firma bajo tal modalidad se restringe al trabajo temporal desarrollado en el campo en la provincia de Huelva. Las condiciones de trabajo quedan reguladas por el Convenio del Campo para la provincia de Huelva; en ellas, el empresario se obliga a garantizar el alojamiento a las personas contratadas en origen, así como a organizar los desplazamientos (cuyos costos son cubiertos entre la trabajadora y él). También incluyen el principio de compromiso de retorno, el cual obliga a las trabajadoras a regresar a sus países una vez concluida la temporada.

Aunque en el Estado español dicha modalidad es presentada como instrumento novedoso para lograr una “inmigración ordenada” y como “modelo ideal” para exportarlo a otras agriculturas y sectores laborales del país, una mirada histórica nos descubre la trayectoria con la que cuentan tales políticas de contratación y gestión de la inmigración. Entre los años cuarenta y sesenta, varios países

<sup>7</sup> 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—, tales contrataciones se verán reducidas en más de 70%. Por razones de espacio, en el presente artículo no ahondaremos en el cambio de panorama que se presenta con la crisis, el cual plantea importantes preguntas de cara al futuro de las contrataciones en origen y las tensiones que —en coyunturas concretas— se establecen entre los intereses del Estado y del mercado.

Europeos (entre ellos Alemania, Francia y Suiza) encontraron en los acuerdos bilaterales de reclutamiento de mano de obra la vía idónea para solventar sus problemas de escasez de trabajadores, aunque por aquel entonces incluía no sólo el norte de África, sino también el sur de Europa.<sup>8</sup> En este continente, acaso el Programa Gastarbeiter (1955-1973) —a partir del cual Alemania firma acuerdos con Italia, España, Grecia y Portugal, entre otros— sea el más representativo. Igualmente significativas son las experiencias que encontramos al otro lado del Atlántico, donde hallamos uno de los principales referentes de este tipo de acuerdos: el programa Bracero México-Estados Unidos (1942-1964), así como el actual programa H-2A México-Estados Unidos y el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), firmado entre México y Canadá en 1974.<sup>9</sup>

#### SUSTITUCIÓN DE LA MANO DE OBRA Y FEMINIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA AGRICULTURA ONUBENSE

Para comprender adecuadamente el papel que ha llegado a desempeñar esta fuerza de trabajo y el paso al programa de contratación en origen de trabajadoras agrícolas de temporada, es necesario explicar los procesos de sustitución tanto étnica como sexual que ha experimentado la mano de obra en lo referente al estado cada vez más débil e incierto por el que atraviesa el sector fresero, además de sus condiciones de dependencia dentro de la cadena de producción global. Ello viene ligado a la precarización e inestabilidad del trabajo que históricamente ha caracterizado a la agricultura andaluza, lo cual nos obliga a vincular las migraciones internas con los flujos migratorios internacionales que tienen (o han tenido) como destino tal cultivo.

En una primera fase, las familias jornaleras andaluzas integraban la mayor parte de la mano de obra asalariada contratada en los campos freseros. En la década de los noventa, se observaba escasez de mano de obra y una progresiva sustitución de ésta por aquélla,

<sup>8</sup> Una revisión de los acuerdos y programas firmados durante dicho periodo en diferentes países puede consultarse en Ruhs, 2002, y Geronimi, 2004.

<sup>9</sup> Para una aproximación a tales programas, véanse Sandoval y Vanegas, 2001; Preibish, 2004; Binford *et al.*, 2004.

integrada por trabajadores (varones) de origen magrebí primero, y del África negra poco después, cuya presencia se hizo más significativa a finales de dicha década. En ambos casos se trata de un tipo de migración temporal y contratada en destino. Como ya vimos, en 2001 se generalizó y consolidó el nuevo sistema de contratación en origen, que acarreó cambios de gran alcance no sólo en lo referente al modo de reclutamiento de fuerza de trabajo y el perfil de la mano de obra demandado, sino también en la organización y segmentación del trabajo y en los patrones migratorios. Para situar el paso de los antiguos jornaleros a las nuevas temporeras, es necesario atender —así sea someramente— los factores que influyen tanto en la sustitución de la antigua mano de obra como en la preferencia y apuesta por la nueva modalidad de contratación.

Respecto de los primeros, hemos de señalar que los empresarios insisten en que la escasez de mano de obra andaluza obedece a que ésta ha ido mejorando sus condiciones de vida y trabajo gracias al desarrollo que ha experimentado Andalucía;<sup>10</sup> ello los obligó a mirar hacia la contratación en origen de cupos de mujeres inmigrantes. Frente a dicha postura, organizaciones sindicales y sociales como el Sindicato de Obreros del Campo, la Asociación Pro-Derechos Humanos o la Oficina de Derechos Sociales consideran que el factor clave no es sólo la mejora de la calidad de vida de los jornaleros andaluces y su inserción en sectores laborales mejor pagados y valorados, sino también las pésimas condiciones laborales del convenio de la campaña de la fresa. Junto a este debate, debemos tener en cuenta que el problema principal al que hacen frente los empresarios de la fresa a finales de la década de los noventa tiene que ver también con otros dos factores no siempre considerados: 1) la mano de obra no sólo es insuficiente sino inestable, y 2) el empeoramiento de la situación económica del sector fresero.

Debemos recordar al respecto que el modelo de desarrollo en que se basa la agricultura intensiva exige una dedicación absoluta en dos sentidos: el crecimiento y cuidado que requiere la planta, así como la

<sup>10</sup> Este argumento coincide plenamente con el discurso de la modernización de Andalucía (construido y difundido desde la Junta de Andalucía). Según él, nuestra Comunidad Autónoma ha pasado (de ser tierra de emigración) a convertirse en territorio receptor de inmigrantes, evolución que desde la Administración andaluza es interpretada en términos de progreso (Martín, Castaño Madroñal y Rodríguez, 1999).

inestabilidad de los mercados agroalimentarios donde se inserta la producción fresera. La temporalidad, la estabilidad y la disponibilidad son tres cualidades fundamentales que los empresarios buscan en la fuerza de trabajo asalariada, las cuales dejaron de encontrar en las familias jornaleras andaluzas y nunca llegaron a hallar en los trabajadores inmigrantes magrebíes y del África negra.

De tal modo, el factor relativo a la escasez de mano de obra aparece ligado a otra serie de factores que obligan a realizar un análisis más complejo. Por un lado, la capacidad organizativa de la clase jornalera andaluza en comparación con la de las mujeres inmigrantes recién llegadas a nuestro territorio, pero también la de los trabajadores magrebíes y del África negra, que protagonizaron encierros y movilizaciones colectivas precisamente en el periodo previo a la consolidación del sistema de contratación en origen. Por otro lado, la falta de seguridad que los empresarios dicen hallar en la mano de obra andaluza y africana se debe a que los bajos salarios, la estacionalidad del trabajo en la fresa o la inestabilidad que genera a los propios inmigrantes su situación irregular, hicieron que en ocasiones se incorporasen más tarde o abandonasen antes la temporada de dicha fruta.

Finalmente, no podemos olvidar un factor significativo en relación con el rechazo hacia la mano de obra de origen magrebí: el que tiene su raíz en un racismo culturalista que presenta a este colectivo como más conflictivo y distante en lo cultural, en comparación con las mujeres procedentes de países como Polonia y Rumania, a las que se presupone más próximas en tanto que “europeas”.

Sin embargo, los factores que explican el hecho de que la mano de obra anterior dejase de responder a los requerimientos de los empresarios de la fresa deben ponerse en relación con los que explican las ventajas que al mismo tiempo encontraron tanto en la nueva modalidad de contratación como en las “nuevas temporeras”. El motivo principal expuesto por los empresarios para mostrar las ventajas que les ofrece el sistema de contratación en origen fue la posibilidad de planificar con suficiente antelación la campaña. Comparada con las prácticas anteriores de gestión de la mano de obra, tal modalidad permite a los empresarios cubrir toda la fuerza de trabajo asalariada que requieren en las distintas fases de campaña,



así como llevar a cabo el control y la selección de ésta. Así reducen los imprevistos y riesgos que —en su opinión— les ocasionaban tanto las familias andaluzas como los trabajadores magrebíes y del África negra.

Como bien ilustra el discurso de Javier Moreno<sup>11</sup> (pequeño empresario agrícola), los límites a la movilidad laboral que la contratación en origen impone a las trabajadoras constituyen una garantía y un seguro para los empresarios, frente al mayor margen de movilidad del que gozaban los antiguos temporeros nacionales y extranjeros, pese a que muchos lo ejercían de modo irregular:

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: “Javier, aquí hay poca fruta, y yo me voy a ir a Lérída 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. Que muchas veces es rentable pagar el dinero de un viaje. [...] Yo pago esa cantidad; pero hasta que no termine la campaña, no se va nadie. Es como un seguro; merece la pena. Sobre todo cuando el año viene un poquito derecho.

Otra de las ventajas fundamentales que distintos sectores encuentran en dichas políticas de contratación es la referida al control de los flujos migratorios. Se establece así una clara comparación con el tipo de inmigración anterior que se desplazaba sin contrato de trabajo previo y —en muchos casos— en situación irregular. Se pone con ello el acento en las consecuencias negativas que pudiera tener una respuesta masiva e indiscriminada al denominado “efecto llamada”.

La apuesta por dicha modalidad viene acompañada de un cambio en el perfil de mano de obra demandado, que a partir de ese momento estaría integrado en su mayoría por mujeres. Desde que comenzaron en Huelva las contrataciones en origen, el sector empresarial, los sindicatos mayoritarios y los representantes institucionales coinciden

<sup>11</sup> En el texto, las distintas personas entrevistadas aparecerán con nombres ficticios, con el fin de preservar la privacidad y confidencialidad de la información obtenida.

en afirmar: “el trabajo de la fresa ha sido siempre un trabajo de mujeres”. Desde este discurso se naturaliza y legitima la adscripción de determinados trabajos a las inmigrantes; al mismo tiempo, se obvia el proceso de sustitución sexual de la mano de obra que ha tenido lugar en tal cultivo, así como las razones que explican dicho proceso. No podemos olvidar que en el periodo anterior a la adopción de dichas políticas de contratación para la fresa podía observarse una clara masculinización del trabajo; sólo el correspondiente a la manipulación en los almacenes fue —efectivamente— realizado siempre por mujeres procedentes de los pueblos freseros.

El recurso a la tradición y la continuidad en el tiempo aparece seguido de todo un conjunto de discursos desde el que se intenta argumentar tal preferencia por una mano de obra femenina. La primera de las razones se refiere a las supuestas cualidades que las mujeres (en comparación con los hombres) ofrecen para dicho trabajo: mayor flexibilidad, agilidad y delicadeza; más concretamente, para las labores de recolección y manipulado de la fruta, las cuales requieren una cifra más elevada de mano de obra asalariada. El resto de ventajas que argumentan tienen que ver con el hecho de que ellas resultan menos conflictivas, y resaltan su mayor capacidad de sacrificio y trabajo, como ilustran las palabras de dos empresarios agrícolas, Francisco López y Luis Torres, que se citan a continuación:

¿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!

Si traes sólo a las mujeres, bien; pero si metes a los hombres, ya se te estropea la cuadrilla. Las mujeres son más serias; los hombres son más regañones que ellas. Y, además, ellas son más finas.

No deja de ser significativo el hecho de que representantes de las distintas administraciones reproduzcan y legitimen tales ideologías sexuales, como puede observarse en la visión ofrecida por el alcalde de otra de las localidades freseras, Palos de la Frontera:

Se adaptan mejor a este cultivo; tienen menos problemas con ellas. Parece que son más disciplinadas a la hora de tener la responsabilidad del trabajo. Porque es un cultivo en el que no puedes faltar ni un día a la recolección. En el momento en que alguien se va de juerga y falta dos días al trabajo, le ha fastidiado todo al agricultor. Y el agricultor en ese sentido ve que la responsabilidad que tienen las mujeres (y la adaptación que tiene la mujer a ese tipo de trabajos) es mayor de la que pueda tener el hombre, que también los hay; pero en ese sentido, el empresario va buscando su rentabilidad y la mejor opción para su cultivo. Y lo ha visto en la mujer.

La tendencia a vincular con la feminidad una serie de valores que se consideran propios de su sexo —en este caso, la mayor flexibilidad,<sup>12</sup> agilidad y delicadeza— nos remite al modo como se construyen las ideologías sexuales mediante la naturalización de una serie de diferencias que no son sino construcciones culturales. Naturalizarlas permite (además de pensar a las mujeres trabajadoras como colectivo homogéneo) legitimar tanto ideologías como criterios de selección y asumirlos como algo “dado”, en la medida en que no responderían a imposiciones sociales, sino a “habilidades naturales”. Al presentarse como muestra de reconocimiento por parte del sector empresarial a esas habilidades positivas que se presupone a las mujeres, se oculta que en la práctica tal “reconocimiento” actúa como mecanismo de discriminación laboral.

Respecto de los argumentos centrados en la mayor capacidad de trabajo y responsabilidad de las mujeres, sobresale el hecho de que los empresarios encuentran la razón que explicaría esa responsabilidad precisamente en la doble jornada de trabajo que ellas deben desempeñar, tanto en la recolección de la fresa como en el trabajo de manipulación en las cooperativas. Tales argumentos quedan recogidos en las visiones que tienen al respecto José Luis Jiménez y Roberto Hiniesta, dos empresarios de la fresa: “[...] todo lo que la mujer es: trabajadora, porque nace trabajando [...]”.

<sup>12</sup> Entendida ésta en dos sentidos: tanto por su flexibilidad física para deslizarse por los “lomos” (montículos de tierra sobre los que se planta la fresa) y agacharse a recoger la fresa, como por su flexibilidad a la hora de adaptarse a los procesos, horarios y ritmos de trabajo.

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 once de la mañana, o viene en el turno de las siete de la tarde y se va a las dos 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.

Los trabajos asumidos por las mujeres en el ámbito doméstico (invisibilizados socialmente y considerados como “no-trabajo”) se convierten ahora —paradójicamente— en un elemento que no sólo es reconocido por los empresarios, sino que constituye la prueba (la garantía) de su mayor capacidad de trabajo en comparación con los varones.

Por otra parte, el paso de los antiguos jornaleros a las nuevas temporeras se produjo en un contexto marcado por la respuesta colectiva y organizada de los trabajadores magrebíes y del África negra. De ese modo, planteó a la patronal y a las administraciones tanto el reconocimiento de sus derechos como la regularización de los trabajadores irregulares, lo cual puso de manifiesto el interés de unos y otras por buscar una fuerza de trabajo menos reivindicativa y conflictiva.

Resulta de gran interés —de cara a una perspectiva comparada— observar cómo un discurso basado en las mismas ideologías sexuales sobre el trabajo se activó en el cultivo de la fresa en Canadá cuando comenzaron a contratar mujeres en origen, después de 15 años de aplicación del programa en el que se contrató exclusivamente a varones. Ofelia Becerril Quintana (2004) —siguiendo el análisis de Verduzco y Lozano— señala que los agricultores canadienses prefieren solicitar mujeres debido a la experiencia con que cuentan tanto en las labores de empaque como en las de selección de vegetales y frutas; a su mayor productividad por perder menos tiempo que los varones; así como al mayor cuidado que dedican a su labor. Junto a ello, la autora contempla otra explicación relacionada con los nuevos regímenes flexibles del trabajo, al igual que la mayor flexibilidad y vulnerabilidad de la fuerza de trabajo femenina, lo cual se expresaría de manera ilustrativa en la “puesta en marcha de lo que se ha de-

nominado ‘pruebas piloto’ de empleo de mujeres de regiones particulares y para cultivos específicos” (Becerril, 2004: 104).<sup>13</sup>

Diferentes autoras (Roldán, 1981; Lara, 1998; Benería, 1991; Barrientos, Kabeer y Hossain, 2004) han estudiado la transnacionalización de la producción, al igual que la feminización del proletariado que se introdujo en ella. Además, se han ocupado en analizar las causas que motivaron la preferencia por una mano de obra femenina. En este sentido, destacan la correspondencia que priva entre las razones expresadas por los empresarios de la fresa, y tanto los argumentos como las causas que dichas investigadoras han descubierto en otras agriculturas e industrias orientadas a la exportación.

#### EL PROCESO DE SELECCIÓN E INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES INMIGRANTES AL TRABAJO EN LA FRESA

Junto a la demanda de una mano de obra mayoritariamente femenina se han ido imponiendo —conforme ha ido asentándose la política de contratación en origen en los campos de fresas— una serie de requisitos que las trabajadoras deben cumplir, hasta ajustarse al perfil de lo que los representantes de las administraciones, los técnicos de las organizaciones agrarias y los empresarios consideran la “trabajadora idónea”.

Durante el proceso de selección, los técnicos de las organizaciones cuidan que las trabajadoras tengan una condición física que se ajuste al tipo de trabajo: no deben ser demasiado gruesas, pues ello les impediría soportar la postura que requiere la labor de recolección y dificultaría su movilidad entre los “lomos” (aunque tampoco deben ser excesivamente delgadas o frágiles). La primera impresión que las mujeres producen en los técnicos cobra importancia para las propias temporeras, como lo manifiestan las palabras de Crina Prop y Dorina Popescu (trabajadoras rumanas) y de Kati Wozniak (temporera de origen polaco): “Y a las cuatro, yo entré y sólo te miran. Yo no sé qué criterio; te miran a la cara y [...]”; “[...] no hay ningún criterio. Yo entro, imagínate, después de tres días esperando, qué cara

<sup>13</sup>La autora pone como ejemplo precisamente el caso del cultivo de la fresa en Guanajuato (México), en Québec y en la Isla del Príncipe Eduardo (Canadá).

tienes y cómo estás; pero no te hacen nada: sólo te miran. Desde aquí hasta abajo [y se ríe] y no sé [...]”. La idea común extendida entre las temporeras de que no hay ningún criterio para elegir las se explica en buena medida por su desconocimiento acerca de los criterios básicos que se aplican para hacer la preselección y la selección.

El segundo de los requisitos exigidos se refiere a la experiencia en el campo, criterio que progresivamente fue cobrando importancia y con el que se pretendía reajustar el perfil de muchas de las mujeres contratadas durante los primeros años en Polonia y Rumania: tenían origen urbano y contaban con un alto nivel de formación, situación similar a la de las contrataciones realizadas en Marruecos, pues las primeras se llevaron a cabo en zonas urbanas e industriales. De ahí que en la actualidad la selección de las trabajadoras se haya desplazado a las áreas del país dedicadas a la agricultura; en particular al cultivo de fresas. En esta línea se sitúa la opción adoptada por Paco García (empresario onubense que tenía plantaciones freseras en Marruecos), quien contrató para sus fincas de Huelva a más de 500 trabajadoras procedentes de dicha zona: “porque son gente que sabe trabajar. De esas que tú las ves tapadas por ahí, que son más feas que un [...]; pero que esas son las que nosotros queremos”.

En tercer lugar, se fijan en la edad, otro de los criterios que ha cobrado importancia para los empresarios en los últimos años. No buscan la juventud que tenían algunas mujeres seleccionadas durante las primeras campañas. Enlazado con este criterio, aparece otro: que tengan cargas familiares. Ello se justifica siguiendo los mismos argumentos: las mujeres jóvenes, solteras y sin hijos son menos responsables y trabajadoras que quienes son un poco mayores, casadas (viudas o divorciadas) y con descendencia. Al encontrarse en una situación familiar más complicada, éstas se dedican en cuerpo y alma al trabajo y causan menos problemas al empresario. En la actualidad, tal requisito se ha convertido en criterio fundamental a la hora de seleccionar la fuerza de trabajo.

Al solicitar mujeres que lleven consigo 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: una vez finalizada la campaña, que las temporeras retornen a sus países de origen. Administración y

patronal coinciden en establecer una conexión automática entre la responsabilidad de las mujeres en el mantenimiento y cuidado del grupo doméstico, y su deseo por regresar a su país cuando la temporada agrícola toque a su fin, precisamente para retomar tales responsabilidades. Los testimonios de Manuel Bago (subdelegado del gobierno en la provincia de Huelva) y de Lucio Gómez (uno de los técnicos de la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos) recogen, respectivamente, esta idea:

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.

Yo le suelo preguntar si está casada, si tiene hijos; porque es lo que me da más garantías de que no se va a fugar: de que va a estar aquí, de que va a retornar, de que el año que viene la podemos tener. Todo lo contrario de muchas chavalas jóvenes: solteras, sin compromiso ni nada.

Por su parte, quienes fueron contratadas los primeros años y han continuado trabajando durante varias campañas sucesivas han podido percibir la evolución que ha sufrido el perfil de las mujeres contratadas, tal y como advierte Ana Calinikos, otrora temporera polaca 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.

Resulta interesante comparar los criterios de selección en la fresa de Huelva con los de otras agriculturas e industrias orientadas a la exportación. Las razones que explican la demanda actual 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 para 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). Asimismo, en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá, se solicita 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 este compromiso familiar garantizará el retorno al país de origen, reducirá las posibilidades de obtener la residencia permanente en Canadá mediante el matrimonio, o bien asentarse de manera irregular (Preibisch, 2004). A diferencia de los varones (a los que se exige estar casados), en el cultivo de la fresa en Canadá se contrata preferiblemente a madres solteras, divorciadas o viudas (Hermoso, 2004; Becerril Quintana, 2004).

Los distintos referentes empíricos apuntados permiten observar los contrastes que se presentan tanto en las “preferencias” empresariales como en los criterios de selección; además, cómo los perfiles demandados son ajustados tanto a las necesidades específicas de las distintas agriculturas o industrias transnacionales como a las diferentes realidades contextuales.

El camino que ha seguido la feminización del trabajo y el modo como se construye el perfil de la “trabajadora idónea” en el caso que nos ocupa nos ayudarán a aproximarnos, a continuación, a otros elementos que condicionan la incorporación de las mujeres inmigrantes a dicho mercado laboral. Para abordar tales aspectos, es necesario partir de un marco interpretativo que, al atender los fenómenos de incorporación-exclusión de las mujeres (Valdés, 1998) en el mercado de trabajo, considere la relación que se establece entre los grupos domésticos y la esfera del mercado. Como intentaremos ilustrar en las páginas que siguen, tal relación no adopta las mismas características en el caso de las mujeres del grupo doméstico propietario de la explotación, las jornaleras andaluzas y las trabajadoras inmigrantes. Como veremos, las diferencias derivadas del origen de clase y étnico marcarán la experiencia de trabajo de los distintos colectivos de mujeres.



En el cultivo de la fresa, si resulta común que en todas las explotaciones los varones del grupo doméstico (padre e hijos) se dediquen comprometidamente a los trabajos del campo, no ocurre lo mismo en el caso de mujeres, madres e hijas. En muchas empresas medianas y grandes, las esposas se mantienen al margen de los trabajos del campo durante buena parte de la campaña; en otras, su participación en la finca es mayor. Asimismo, emprenden —junto a los trabajos domésticos y de cuidados— las labores de preparación de las viviendas en las que van a alojarse las/los trabajadoras/es, las tareas administrativas o determinados trabajos durante los meses punta de campaña.<sup>14</sup> En las pequeñas explotaciones es más frecuente que —debido a que perciben menores ingresos— se incorporen al trabajo en el campo durante gran parte de la campaña: realizan tareas de recolección, control de cajas y supervisión de las trabajadoras. En todo caso, nos interesa destacar que la labor desempeñada por las esposas e hijas del empresario es percibida como ayuda coyuntural y complementaria al trabajo tanto del marido como de los hermanos. Carlos Romero, empresario agrícola de la zona, lo expresa de la siguiente manera:

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.

El trabajo de muchas jornaleras andaluzas en el campo —pese a que resulta decisivo para el mantenimiento del grupo doméstico— también tendió a considerarse una prolongación de sus responsabilidades y labores domésticas. Por ello, en el cultivo de la fresa —cuando en algunas fases o jornadas se requería menor volumen de mano de

<sup>14</sup> Debemos destacar algunos cambios perceptibles en el trabajo de las esposas de los empresarios, derivados de la situación de crisis que vive el sector fresero; ello ilustra cómo en determinados momentos o coyunturas, cambia el lugar atribuido al trabajo de las mujeres en las estrategias de los grupos domésticos y aumenta su repercusión en las explotaciones.

obra, por ejemplo en la fase de plantación o cuando todavía había poca fresa madura que recoger—, las mujeres siempre permanecían en casa y los hombres eran quienes salían a trabajar al campo. Sin embargo, a diferencia de las esposas de muchos empresarios de la fresa —y debido a las necesidades económicas de sus grupos domésticos—, las jornaleras andaluzas a duras penas han podido interrumpir continuamente su participación como trabajadoras asalariadas. El hecho de que las mujeres sean relegadas al ámbito doméstico en los periodos en los que escasean las labores en el cultivo de la fresa no debe hacernos olvidar que durante la mayor parte del año (y de sus vidas) han debido conciliar los distintos espacios y tiempos de trabajo.

Las necesidades económicas también han condicionado la trayectoria laboral de las mujeres inmigrantes contratadas en origen. La situación de partida de las mujeres del este de Europa pone de manifiesto el protagonismo que ya ejercían en el mantenimiento de los grupos domésticos antes de la emigración a Huelva y el modo como la crisis económica y social exigió la participación de las mujeres (tanto de origen humilde como de las procedentes de clases medias) en el mercado de trabajo. De ahí que antes de su partida, la mayoría de las mujeres entrevistadas contasen con una larga trayectoria laboral en sus países de origen. A las circunstancias económicas habría que añadir una cuestión no menor relacionada con el elevado nivel de estudios de muchas de ellas, especialmente de Polonia, pero también de Rumania. El acceso a la universidad, a módulos profesionales y a ciclos de formación media, condicionó las expectativas laborales de las mujeres, quienes aspiraron —una vez finalizados sus estudios— a encontrar un empleo acorde con su formación.

En todo caso, tanto las temporeras del este como las marroquíes señalan que en un principio (en sus países de origen) los hombres eran quienes se incorporaban a los mercados de trabajo en el extranjero e iniciaban el proceso migratorio, como bien reflejan esas primeras migraciones de hombres marroquíes a la agricultura andaluza desde finales de los ochenta y las migraciones actuales de los inmigrantes del África negra al cultivo de la fresa, o las primeras migraciones de trabajadores de Europa del Este dirigidas al sector

de la construcción. En la actualidad, los esquemas tradicionales han cambiado: dicha prioridad de la que gozaban los varones del grupo doméstico tiende a desaparecer ante la crisis económica que atraviesan los países de origen y ante la demanda de mano de obra femenina e inmigrante en los contextos de destino; lo anterior ha supuesto una incorporación cada vez mayor de ellas a las migraciones laborales internacionales.

La experiencia de las mujeres de los países del este y de Marruecos revela que si bien es cierto —tal y como ilustra el propio devenir de la historia— que los periodos de crisis económica y elevadas tasas de desempleo pueden suponer una vuelta de las mujeres al hogar —y dar prioridad a la contratación de trabajadores varones—, también lo es que tales periodos pueden coincidir con una demanda de mano de obra femenina para cubrir determinados nichos laborales. Ello explicaría que —lejos de regresar al ámbito doméstico— su porcentaje de participación en el mercado laboral se vea incrementado.

Con la incorporación de inmigrantes contratadas en origen al mercado de trabajo de la fresa se ha producido un cambio en la percepción que los empresarios tienen del trabajo realizado por las mujeres. Como no había ocurrido en la historia de este cultivo, no sólo se hace visible y deja de ser considerado “ayuda”, sino que ahora es valorado en su doble vertiente: asalariadas agrícolas y jefas de hogar. De ahí que se destaque reiteradamente el hecho de que tales mujeres son las principales sustentadoras de la familia. Dicha concepción de su trabajo generalmente contrasta con la visión que se tiene de los varones (padres, esposos) de sus países de origen, sobre los que se proyecta una imagen negativa que los define como “hombres incapaces de sacar a la familia adelante”. Se insiste en que polacos y rumanos “no sirven para trabajar”, “beben mucho” y “maltratan a sus mujeres”; y que los marroquíes —además de ser conflictivos— “no quieren trabajar”. Por otro lado, el hecho de considerárseles trabajadoras asalariadas sustentadoras de la familia, debe entenderse en función de que se les categoriza también como madres y esposas, en dos sentidos: en referencia al perfil de trabajadora que se demanda y al tipo de migración que se espera de ellas.

Al demandar un perfil de mujer inmigrante con cargas familiares, se construye una categoría de “trabajadora” que debe reconocer

primero la doble jornada de trabajo (dentro y fuera del hogar) que lleva consigo, así como su papel de madre, esposa y trabajadora asalariada, para a continuación pasar a presuponer que esa doble labor va a garantizar a los empresarios una mano de obra poco conflictiva, más eficiente en el trabajo y responsable. Como ya explicamos en su momento, el hecho de que se les perciba al mismo tiempo como trabajadoras, luchadoras y cumplidoras, se construye precisamente a partir de las circunstancias y condiciones de desigualdad en que se hallan inmersas, tanto en el seno de los grupos domésticos como en el mercado de trabajo. Ese estatus y protagonismo no se ha reconocido en ambas esferas a las esposas e hijas de los empresarios ni a las jornaleras andaluzas. Ello refleja la importancia que cobra atender las experiencias concretas y el modo como tales categorías e ideologías sexuales se encuentran impregnadas de dimensiones raciales, étnicas y de clase.<sup>15</sup>

Respecto de la segunda dimensión apuntada, hemos de señalar que el protagonismo que se les reconoce como trabajadoras asalariadas no está reñido, empero, con un tipo de migración que las instituciones conciben como “temporal”. De ahí que a los ojos de las organizaciones agrarias y de las administraciones, el retorno de dichas mujeres a sus países de origen sea considerado la vía que les permitiría volver a asumir sus responsabilidades de madres y esposas. Se piensa, pues, que esta política de contratación resulta ideal para ellas mismas y que podrían conseguir mejores salarios si interrumpieran sus responsabilidades domésticas sólo durante una parte del año. De tal modo, la coexistencia de dos categorías aparentemente opuestas: la de “mujer como madre y esposa” y la de “trabajadora migrante, asalariada y cabeza de familia”, no sólo no plantea un obstáculo para la lógica capitalista, sino que ésta encuentra

<sup>15</sup> Esta mirada localizada nos permite atender las especificidades de cada contexto. Comparemos por ejemplo la percepción que —ya sabemos— se tiene del trabajo realizado por las inmigrantes en la fresa, con el caso de las mujeres que trabajan en las cadenas de fabricantes de Narpasur, en India; pese a que ahí los hombres viven de la venta de los productos elaborados por ellas en el ámbito doméstico, el trabajo de estas últimas es invisibilizado y considerado una prolongación de las tareas domésticas. Como bien apunta Mohanty (2005), en este caso las relaciones capitalistas se construyen apoyándose en la definición de las mujeres como *amas de casa* y en la categorización de su labor como “no-trabajo”.

en ella una fórmula idónea para garantizar beneficios y acumulación de capital, aunque lo anterior no quede exento de contradicciones derivadas del propio modelo y de las prácticas con las que las trabajadoras mismas responden. Su experiencia migratoria en sí muestra que no siempre perciben su emigración como “temporal”, ni sus estrategias para conciliar el trabajo fuera y dentro del hogar tienen por qué responder a los intereses de las instituciones políticas y el mercado, o ir en sintonía con ellos.

La trayectoria de las temporeras inmigrantes contratadas en origen pone de manifiesto una situación ya presente en la historia de vida de las jornaleras andaluzas: la importancia que cobra la clase social para comprender su experiencia de vida como trabajadoras. El peso que adquieren los factores que se ubican del lado de la demanda del mercado para explicar la mayor o menor presencia de las mujeres en el trabajo asalariado ya fue comprobado por diversas investigaciones desarrolladas a inicios de los ochenta (Benería y Sen, 1982; Valdés, 1998). Ellas dieron cuenta de la intensificación del trabajo asalariado femenino que tiene lugar en los procesos de desarrollo capitalista y modernización del campo.

Tales estudios señalan que en los grupos domésticos de las clases o estratos más bajos la división de actividades y espacios de trabajo por sexo resulta mucho más flexible: ante la ausencia temporal del marido, las mujeres asumen muchos trabajos que hasta entonces realizaban los hombres; o bien, son ellas quienes deben ausentarse y emigrar en busca de mayores ingresos. Señalan también que la incorporación cada vez mayor de las mujeres al mercado de trabajo en este periodo de transformación es causada en buena medida por la confluencia de la demanda de mano de obra en ciertos nichos laborales altamente feminizados (determinadas labores agrícolas, industria textil, empleadas de hogar, limpieza) y la caída de los ingresos en las familias del medio rural. Ello es así porque cuando los salarios de los varones pierden estabilidad, las mujeres se ven obligadas a buscar diversas estrategias laborales e intensificar sus actividades sin que haya razones culturales que las frenen.

Especialmente ilustrativa de lo anterior resulta la situación que se observa en Marruecos; en un contexto marcado por el desempleo estructural entre los varones de los grupos domésticos, aquéllos

animan a las mujeres a emigrar para que trabajen en los campos de fresa. Según el enfoque mencionado, dicho fenómeno no sería tanto resultado de cambios previos en las relaciones sociales entre los sexos, como de la posición de clase y de la situación socioeconómica del grupo doméstico.

#### CONSIDERACIONES FINALES

Las conclusiones que nos gustaría destacar se refieren a las repercusiones que tienen las políticas de contratación en origen en diferentes niveles, las cuales revelan claves fundamentales para comprender la construcción política del mercado de trabajo agrícola (Wells, 1996). En continuidad con las investigaciones que analizan las consecuencias que para el desarrollo de Andalucía tiene el lugar periférico en que ésta se sitúa en el modelo agroalimentario globalizado, hemos intentado ilustrar la conexión específica que actualmente se establece entre la división territorial del trabajo y las políticas de contratación en origen. En un periodo marcado por mayor inestabilidad y crisis del sector fresero, tales políticas se presentan como respuesta para intentar hacer frente —en parte— a los problemas y obstáculos derivados de su posición dependiente.

He aquí algunos de los aspectos que ilustran el papel que el sistema de contratación en origen desempeña en las estrategias seguidas por el sector para intentar alcanzar rentabilidad: los procesos de sustitución étnica y sexual de la mano de obra; la posibilidad de planificar con suficiente antelación la campaña, así como garantizar el volumen y perfil de la mano de obra demandada; reducir los costos de mano de obra en un cultivo (como éste) intensivo en capital y trabajo, así como mantener condiciones de trabajo precarias pero en el marco legal de un convenio bilateral; o bien, la probabilidad de asegurarse una fuerza de trabajo tanto flexible como disponible que pueda ajustarse a las imposiciones y demandas de los mercados agroalimentarios.

Por otra parte, el modelo de gestión de la inmigración nos obliga a considerar el marco político-jurídico que permite entender cómo 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, las cuales se encuentran supeditadas a las líneas fijadas desde la Unión Europea. Dicha connivencia ha revelado 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 y los empresarios agrícolas por garantizarse la mano de obra de mujeres inmigrantes que se requiere en los campos de fresas. La apuesta por el modelo de inmigrante económico trabajador/a 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 y las medidas adoptadas para lograr su cumplimiento; la diferenciación establecida entre inmigración “legal” e “ilegal” refleja tal convergencia buscada entre los intereses del Estado y del mercado, al igual que el modo como el sistema de contratación en origen ha permitido, por un lado, aunar —en buena medida— la orientación seguida tanto por las políticas laborales como por las de control y gestión de la inmigración, por el otro.

Por último, hemos de señalar que —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, 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 tales 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” o las condiciones en que se incorporan a dicho mercado de trabajo, son algunos de los elementos que muestran el camino que siguen las políticas sexuales bajo el capitalismo global.

ALICIA REIGADA OLAIZOLA

BIBLIOGRAFÍA

- ANTHIAS, Floya (2006). “Género, etnicidad, clase y migración: interseccionalidad y pertenencia translocalizacional”. En *Feminismos periféricos: discutiendo las categorías sexo, clase y raza (y etnicidad)*, compilado por Pilar Rodríguez Martínez, 49-68. Granada: Alhulia.
- ARAGÓN, Miguel Ángel (2004). “El sistema productivo fresero de Huelva en la globalización”. Trabajo de Suficiencia Investigadora. Sevilla: Universidad de Sevilla-Departamento de Economía Aplicada II.
- ASOCIACIÓN PRO DERECHOS HUMANOS DE ANDALUCÍA (2009). Informe “Derechos humanos en la frontera sur 2008”. Sede andaluza (Comunicación). Andalucía: Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía.
- BARRIENTOS, Stephanie (1999). “La mano de obra femenina y las exportadoras globales: mujeres en las agroindustrias chilenas”. En *Globalización y género*, de la Universidad Complutense de Madrid-Instituto de Investigaciones Feministas, editado por Paloma de Villota, 297-318. Madrid: Síntesis.
- BARRIENTOS, Stephanie, Naila Kabeer y Naomi Hossain (2004). *The Gender Dimensions of the Globalization of Production*. Ginebra: Policy Integration Department/Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización/Oficina Internacional del Trabajo.
- BECERRIL QUINTANA, Ofelia (2004). “Políticas laborales de género, trabajo transnacional y experiencias vividas: trabajadores y trabajadoras agrícolas migrantes en Canadá, 1974-2004”. *Antropología-Boletín del Instituto Nacional de Antropología e Historia* 74: 96-111.
- BEECHY, Verónica (1994). “Género y trabajo: replanteamiento de la visión de trabajo”. En *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, compilado por Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carme Alemany, 425-450. Barcelona: Universidad de Barcelona/Icaria.



- BENERÍA, Lourdes (1991). “La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres”. *Revista de Economía y Sociología del Trabajo* 13-14: 23-35. Madrid.
- BENERÍA, Lourdes, y Gita Sen (1982). “Acumulación, reproducción y el papel de la mujer en el desarrollo económico: regreso de Boserup”. En *Debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe: las trabajadoras del agro*, compilado por Magdalena León de Leal, Carmen Diana Deere y Nohra Rey de Marulanda, 23-38. Bogotá: Asociación Colombiana para el Estudio de la Población.
- BINFORD, Leigh, Guillermo Carrasco Rivas y Socorro Arana Hernández (2004). *Rumbo a Canadá: la migración canadiense de trabajadores agrícolas tlaxcaltecos*. México: Ediciones Taller Abierto.
- BONANNO, Alessandro (1994). “Globalización del sector agrícola y alimentario: crisis de convergencia contradictoria”. En *La globalización del sector agroalimentario*, compilado por Alessandro Bonanno, 23-37. Madrid: Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación-Secretaría General Técnica.
- CARRASCO, Cristina (1999). “Introducción: hacia una economía feminista”. En *Mujeres y economía: nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, compilado por Cristina Carrasco, 11-55. Barcelona: Icaria/Antrazyt 147.
- DAVIS, Angela Y. ([1981] 2004). *Mujeres, raza y clase*. Madrid: Akal.
- DEERE, Carmen Diana (2005). “The feminization of agriculture? Economic restructuring in rural Latin America”. Occasional Paper. Ginebra: United Nations Research Institute for Social Development.
- DELGADO CABEZA, Manuel (2002). *Andalucía en la otra cara de la globalización*. Sevilla: Mergablum.
- FRIEDLAND, William H. (1994). “La nueva globalización: el caso de los productos frescos”. En *La globalización del sector agroalimentario*, coordinado por Alessandro Bonanno, 273-309. Madrid: Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

ALICIA REIGADA OLAIZOLA

- GAVIRA, Lina (1992). “La estructura segmentada del mercado de trabajo rural en Andalucía”. *Estudios Regionales* 31: 87-104.
- GERONIMI, Eduardo (2004). “Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra: modo de empleo”. *Estudios sobre Migraciones Internacionales* 65. Ginebra: Sector de la Protección Social/Programa de Migraciones Internacionales/Oficina Internacional del Trabajo.
- GONZÁLEZ, María Luisa (2004). “De las mujeres y la industria maquiladora de exportación”. En *Globalización y desigualdad de género*, coordinado por Paloma de Villota Gil-Escoin, 265-274. Madrid: Síntesis.
- HERMOSO, Luz María (2004). “Mujeres que rompen fronteras: trabajadoras agrícolas migrantes temporales en Canadá”. *Antropología. Boletín del Instituto Nacional de Antropología e Historia* 74 (abril-junio): 71-78.
- KERGOAT, Danièle (1997). “Por una sociología de las relaciones sociales: del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización”. En *La división sexual del trabajo: permanencia y cambio*, compilado por Helena Sumiko Hirata, Danièle Kergoat, Marie-Hélène Zylberberg-Hocquard, 15-30. Colección Ciencias Sociales del Trabajo, 27. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad/Centro de Estudios de la Mujer (Santiago: Chile)/Staff Piette del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Buenos Aires).
- LARA, Sara María (1998). *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana*. México: Juan Pablos Editor/Procuraduría Agraria.
- LUCAS MARTÍN, Javier de (2002). “Algunas propuestas para comenzar a hablar en serio de política de inmigración”. En *Inmigrantes: ¿cómo los tenemos? Algunos desafíos y (malas) respuestas*, compilado por Francisco Javier de Lucas Martín y Francisco Torres Pérez, 23-48. Colección Talasa, 95. Madrid: Talasa Ediciones.
- MARTÍN, Emma, Ángeles Castaño Madroñal y Margarita Rodríguez (1999). *Procesos migratorios y relaciones interétnicas en Andalucía: una*

*reflexión sobre el caso del Poniente Almeriense desde la antropología social.*  
Sevilla: Consejería de Asuntos Sociales.

- MCMICHAEL, Philip (1996). "Globalization: Myths and realities".  
*Rural Sociology* 1 (61): 25-55.
- MOHANTY, Chandra Talpade (2005). "Women workers and capitalist scripts: ideologies of domination, common interests and the politics of solidarity". En *Cultural Studies: From Theory to Action*, compilado por Pepi Leistyna, 321-344. Oxford: Blackwell.
- MORENO, Isidoro (1992). "Desarrollo del capitalismo agrario y mercado de trabajo en Andalucía". *Estudios Regionales* 31: 19-29.
- MOROKVASIC, Mirjana (2007). "Migration, gender, empowerment". En *Gender Orders Unbound: Globalization, Restructuring and Reciprocity*, compilado por Ilse Lenz, Charlotte Ullrich y Barbara Fersch, 69-97. Farmington Hills: Barbara Budrich Publishers.
- NAROTZKY, Susana (2004). *Antropología económica: nuevas tendencias.* Barcelona: Melusina.
- PALENZUELA, Pablo (1996). *Buscarse la vida. Economía jornalera en las marismas de Sevilla.* Sevilla: Ayuntamiento de Sevilla.
- PARELLA RUBIO, Sònia (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación.* Barcelona: Anthropos.
- PEDREÑO CÁNOVAS, Andrés (1999). *Del jornalero agrícola al obrero de las factorías vegetales: estrategias familiares y nomadismo laboral en la ruralidad murciana.* Serie Estudios, 141. Madrid: Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación-Secretaría General Técnica-Centro de Publicaciones.
- PHIZACKLEA, Annie (1988). "Gender, racism and occupational segregation". En *Gender Segregation at Work*, compilado por Sylvia Walby, 43-54. Filadelfia: Open University Press.
- PREIBISH, Kerry L. (2004). "Diagnóstico operativo del Programa de Trabajadores Agrícolas Migratorios Temporales Mexicanos en Canadá". *Antropología. Boletín del Instituto Nacional de Antropología e Historia* 74: 30-50.

- PUGLIESE, Enrico (1991). "Agriculture and the new division of labor". En *Towards a New Political Economy of Agriculture*, compilado por William H. Friedland, Lawrence Busch, Frederick H. Buttel y Alan P. Rudy, 137-150. Westview Special Studies in Agriculture Science and Policy. Boulder: Westview Press.
- ROLDÁN, Iris Martha (1981). *Trabajo asalariado y condición de la mujer rural en un cultivo de exportación. El caso de las trabajadoras del tomate en el estado de Sinaloa, México*. México: Organización Internacional del Trabajo.
- RUHS, Martin (2002). *Temporary Foreign Workers Programmes: Policies, Adverse Consequences, and the Need to Make them Work*. San Diego: Center for Comparative Immigration Studies.
- SANDOVAL, José Manuel, y Rosa María Vanegas (2001). "Migración laboral agrícola mexicana temporal hacia Estados Unidos y Canadá: viejos y nuevos problemas". *Dimensión Antropológica* 21 (8): 113-172.
- SASSEN, Saskia (2003). *Contra geografías de la globalización: género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- TRINIDAD GARCÍA, María Luisa (2005). "Inmigrantes y mercado de trabajo: la apuesta por la contratación en origen". En *Una forma nueva de ordenar la inmigración en España. Estudio de la Ley Orgánica 14/2003 y su reglamento de desarrollo*, de María Luisa Trinidad García y Jaime Martín Martín, 150-173. Valladolid: Lex Nova.
- VALDÉS, Ximena (1998). "Feminización del mercado de trabajo agrícola: las temporeras". En *Mundo de mujer: continuidad y cambio*, de Ana María Arteaga et al., 388-430. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.
- WELLS, Miriam J. (1996). *Strawberry Fields: Politics, Class, and Work in California Agriculture*. Ithaca: Cornell University Press.