

**“Flexibilidad productiva y feminización del trabajo en los campos freseros.
¿Hacia una «modernización» de la agricultura andaluza?”**

Alicia REIGADA OLAIZOLA
Grupo de Investigación GEISA
Departamento de Antropología Social
Universidad de Sevilla
aliciareigada@hotmail.com
669 594 333

I. Algunos interrogantes y puntos de partida.

El texto que aquí presentamos¹ se propone estudiar las formas de (re)organización del trabajo en el cultivo intensivo de la fresa en Huelva, en un contexto marcado por la «modernización» y reestructuración de la agricultura onubense, la implantación de políticas de contratación de cupos de mujeres inmigrantes en origen y la consecuente feminización del mercado de trabajo.

Es en el marco de una agricultura periférica y dependiente -supeditada a las leyes de los mercados centrales, caracterizada por un elevado coste de producción, sujeta a una creciente especialización, dependiente de los insumos e innovaciones tecnológicas procedentes de multinacionales extranjeras e intensiva en mano de obra²- donde debemos comprender las políticas de contratación adoptadas y los procesos de feminización y segmentación del mercado de trabajo que actualmente tienen lugar en el cultivo de la fresa. Fenómenos que no hacen sino responder a las dinámicas globalizadoras implantadas hace ya varias décadas en otras agriculturas e industrias orientadas a la exportación y situadas igualmente en regiones periféricas, de ahí el interés de un enfoque realizado simultáneamente en términos de división sexual e internacional del trabajo (Hirata, 1997).

La convergencia en esta área agroexportadora de los procesos señalados anteriormente nos invitará a interrogarnos, siguiendo algunas de las preocupaciones que han marcado los estudios feministas en torno al trabajo en el mundo agrario, sobre el papel que adquiere el trabajo de las mujeres en esta cadena de producción global: los mecanismos que conducen hacia la feminización del trabajo de mercado, las formas específicas que adopta la división sexual del trabajo en la ruralidad andaluza, las ideologías que vienen a legitimar y naturalizar tales sistemas de jerarquización, así como la concepción de la inmigración femenina que se promueve desde este modelo de agricultura intensiva y globalizada. En este sentido tendremos en cuenta, como advierte Chandra T. Mohanty (2005), que el interés de la crítica feminista no debe limitarse al estudio del trabajo que las mujeres hacen o de las ocupaciones en las que tienden a concentrarse, sino que debe profundizar en el modo en que el capitalismo global utiliza

¹ El presente trabajo se enmarca en un proyecto de tesis doctoral en curso adscrito al Departamento de Antropología (US) y realizado gracias a una Beca FPI concedida por la Junta de Andalucía.

² Para una aproximación crítica al modelo que está en la base de los procesos de intensificación y modernización de la agricultura mediterránea véanse Pedreño, 1999; Martín, Melis y Sanz, 2001 y Delgado, 2002.

las ideologías raciales y sexuales en la construcción ideológica del trabajo y del modelo de mujer trabajadora.

Para encontrar respuesta a los interrogantes planteados retomaremos algunas de las bases de partida de los estudios feministas sobre trabajo y economía, los cuales han intentado superar: el pensamiento dualista presente en la teoría económica mayoritaria que establecía una rígida separación entre la esfera de la producción y la esfera de la reproducción; los análisis que persiguen únicamente cuantificar la economía y analizar las actividades productivas, reducidas éstas al mercado, al margen de los procesos más amplios de reproducción social y de otras esferas de la sociedad; aquellos enfoques que no tienen en cuenta las dimensiones culturales y sociales del trabajo. Frente a estos enfoques consideramos que la opción metodológica seguida desde la antropología feminista debe ser la que aborda conjuntamente el proceso de reproducción social en su totalidad (Narotzky, 2004), lo que nos permitirá conectar la economía y el mercado con otras esferas de la sociedad, como las políticas públicas, los flujos migratorios y los grupos domésticos.

II. Contratación en origen y feminización del trabajo en los campos freseros.

La implantación de forma generalizada en la campaña 2001/20002 del sistema de contratación en origen no sólo va a suponer un cambio significativo en lo que a los modos de reclutamiento y gestión de la mano de obra se refiere³, sino también importantes transformaciones en la organización, división y percepción social del trabajo en el cultivo de la fresa. Recordemos que la mano de obra anterior –formada por familias jornaleras andaluzas y, posteriormente, por trabajadores marroquíes y subsaharianos– era contratada en destino, lo que implicaba un modelo de inmigración laboral distinto, en muchos aspectos, a aquel que resulta de la contratación en origen.

La escasez de mano de obra, las medidas orientadas a incrementar el control de las personas extranjeras y la necesidad de una fuerza de trabajo cada vez más flexible y disponible, que permita, ante la situación de riesgo en que se encuentran los empresarios de la fresa, reducir los costes de producción en el único eslabón de la cadena que controlan, constituyen tres elementos clave a atender en cuenta para comprender los procesos de evolución y sustitución de la mano de obra y el contexto en el que se establecen y legitiman las nuevas políticas de contratación⁴. Presentadas como el modelo

³ De las 7.000 personas, en su mayoría mujeres, contratadas en 2001/2002, el número de los contratos en origen ha ido duplicándose cada año hasta llegar a los cerca de 33.000 realizados la pasada campaña.

⁴ Junto al factor referido a la falta de mano de obra, al menos mencionar otros factores que son fundamentales para explicar tales procesos de sustitución. A las pésimas condiciones laborales del convenio del campo para la provincia de Huelva, que lleva a muchos de los antiguos jornaleros a buscar empleo en otras campañas o sectores laborales, debemos sumar el hecho de que los empresarios de la fresa dejasen de encontrar en las familias andaluzas y en los trabajadores marroquíes la flexibilidad y disponibilidad exigida para rentabilizar el cultivo: sus estrategias de movilidad por el circuito de campañas agrícolas no siempre garantizaba esa disponibilidad, además de contar con una mayor organización sindical. No olvidar, por otra parte, otro factor decisivo relacionado con el racismo culturalista reproducido en los campos freseros sobre los trabajadores marroquíes.

ideal de gestión de una “inmigración ordenada”, estas políticas vienen a garantizar las necesidades del mercado, que demanda mano de obra femenina e inmigrante, y del Estado, inmerso en unas políticas de control de la inmigración y de cierre de fronteras. Así lo refleja las ventajas que en este sistema de contratación encuentran el gobierno, los sindicatos mayoritarios (UGT y CCOO) y los empresarios: planificar con suficiente antelación la campaña, seleccionar adecuadamente y garantizar la mano de obra que requieren los empresarios (reduciendo los imprevistos y riesgos que, en su opinión, ocasionaban las familias andaluzas y los trabajadores marroquíes y subsaharianos) y evitar el descontrol que consideran suponía la inmigración ilegal:

“[...] 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” (M. Bago, subdelegado del Gobierno en la provincia de Huelva).

Junto a ello, destacar aquella otra ventaja que tiene que ver con la garantía que les ofrecen estas mujeres inmigrantes a la hora de cumplir en el trabajo, pues como aseguran los empresarios, al tratarse de personas “más necesitadas que vienen sólo a trabajar”, les generan menos problemas para sacar la campaña adelante:

“La mano de obra que tenemos ahora mismo, de lo que es las polacas y ahora las rumanas, nos da tranquilidad, mucha seguridad, que tú estás tranquilo. La ventaja es que estas mujeres vienen a trabajar, no pierden un día, y no te dan problema ninguno” (Empresario agrícola).

Las lógicas que subyacen bajo este sistema de contratación se refuerzan y tienen continuidad en los criterios de selección empleados por los técnicos de las organizaciones agrarias que se desplazan cada año a los países de origen. Cuatro son básicamente los criterios perseguidos para seleccionar el perfil de la trabajadora “idónea”: que sean mujeres, que tengan experiencia en el trabajo en el campo⁵, un aspecto físico que se ajuste a las condiciones de trabajo (que no sean muy gruesas y sean ágiles) y, finalmente, que no sean muy jóvenes y tengan cargas familiares. A continuación nos detendremos en el primero de los criterios y en este último por resultar especialmente significativos desde la perspectiva de análisis de la teoría feminista.

Ante la pregunta sobre por qué se demandan casi exclusivamente mujeres desde que se inició esta modalidad de contratación los empresarios coinciden en aludir a las supuestas mayores cualidades que las mujeres ofrecen para el trabajo de recogida de la fresa: la mayor flexibilidad y agilidad y la delicadeza de sus manos, en comparación con las de los hombres: “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 UPA). Junto a ello, los empresarios insisten en que las mujeres son mucho más trabajadoras que los hombres, cumplen más con el trabajo y generan menos conflictos al empresario:

⁵ Para evitar así que lleguen mujeres procedentes de núcleos urbanos, como ocurrió los primeros años en Polonia, donde se contrataron numerosas mujeres con perfil universitario.

“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” (A. P., 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.[...] Ten en cuenta que yo siempre digo que cuando una mujer viene aquí a trabajar... esa mujer ha echado aquí una peoná, 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 peonás echás, y nosotros no, nosotros terminamos aquí y prácticamente nos sentamos en el sofá.” (P.S., responsable de la cooperativa CORA).

En segundo lugar, debemos atender a la evolución que han sufrido los criterios de selección en los últimos años, los cuales se han orientado hacia el perfil de una mujer de mediana edad casada y/o con cargas familiares, lo que, desde el punto de vista de los empresarios y del Gobierno español, les aseguraría que éstas se desplacen a trabajar a la fresa obligadas por sus circunstancias personales y necesidades económicas y regresen a sus países de origen una vez finalizada la campaña:

“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” (Técnico de COAG).

“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).

III. Flexibilidad productiva y organización del trabajo en la ruralidad andaluza.

3.1. Hacia una división sexual del trabajo: viejas estrategias sobre nuevas realidades.

El análisis de los sistemas de gestión y los criterios de contratación de la mano de obra, que nos han permitido conocer el 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, partiendo para ello de un enfoque integral capaz de contemplar a un tiempo la posición que ocupan hombres y mujeres en el trabajo de mercado y en el seno del grupo doméstico, aunque teniendo en cuenta, como advierte Danièle Kergoat (1997), que “no basta con estudiar simultáneamente la familia y la fábrica”, sino que es necesario partir de un razonamiento en términos de relaciones sociales, situando con ello en el centro del análisis la contradicción, el antagonismo entre grupos sociales (sexos, clases y grupos étnicos). Este enfoque integral exige a su vez una redefinición del concepto de trabajo que no lo reduzca al empleo y lo entienda, sin embargo, “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).

Son numerosos los estudios realizados sobre la división social del trabajo que se establece en el seno de los grupos domésticos en el marco de una agricultura de carácter familiar. La salarización que ha sufrido la agricultura onubense tras los procesos de intensificación no puede hacernos olvidar, sin embargo, el papel que siguen ocupando los grupos domésticos en la misma: mientras que el cabeza de familia siempre aparece como responsable de la gestión y explotación de las tierras, tareas en las que también participarán los hijos, las mujeres se mantienen al margen de los trabajos agrícolas, o bien, tras haber criado a sus hijos, se incorporan al campo asumiendo, al igual que algunas hijas, los trabajos “del papeleo, llevar la documentación”, “viendo como están las mujeres” y controlando el trabajo; actividades entendidas, por lo general, como una “ayuda” complementaria al trabajo de los varones:

“Antes, cuando estaban las familias jornaleras andaluzas, las mujeres de los empresarios no iban a las fincas, porque en aquel tiempo los ingresos en la unidad familiar no iban mal, no hacía falta tanto echar una mano; segundo porque era una generación de 40 años y la mujer del agricultor estaba más dedicada al cuidado de sus hijos, sin embargo al día de hoy, hay cambios importantes: al no ser la recolección tan ventajosa hay que ayudar a la economía entonces hay que poner personas de confianza (...). Entonces las mujeres de los agricultores se están dedicando más a la ayuda del control del campo que antes no había, y como tienen hijos mayores de 13, 15 años ya los pueden dejar en casa solos (...).” (P.S, responsable de la cooperativa CORA).

Una situación similar encontramos en la experiencia de las jornaleras andaluzas que continúan emigrando al la fresa hoy día, quienes, en aquellos periodos en que se necesitaba menos mano de obra, permanecen en el hogar mientras los hombres salen a trabajar al campo:

“(…) Porque a lo mejor yo estoy aquí con mi marido y mi niño y pa 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 na más las que se van incorporando al trabajo. Después empiezan a venir rumanas, polacas...” (D. G., jornalera andaluza).

La realidad de estas mujeres plantea al menos tres aspectos a tener en cuenta: 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 cada uno de los sexos en el trabajo de mercado; cómo la salida y entrada de las mujeres en el mismo va a estar también regulada en función de la coyuntura económica y de mercado⁶; y cómo el trabajo de la mujer en el mundo rural sigue cayendo en el campo semántico de

⁶ Que van a determinar cuándo es necesaria que esa mano de obra salga al mercado (ahora que la empresa no tiene tantos beneficios y se necesitan personas de confianza para controlar el trabajo en la finca) y cuándo debe permanecer dentro del hogar (cuando los ingresos del marido son suficientes como para asegurar que la mujer permanezca en el hogar criando a los hijos).

la “ayuda”, tal y como plantea Susana Narotzky (1988) cuando analiza la metáfora “trabajo es ayuda” construida en el mundo capitalista.

Por su parte, las mujeres inmigrantes señalan que en sus países de origen eran los hombres quienes iniciaban el proceso migratorio, como bien reflejan esas primeras migraciones de hombres marroquíes a la agricultura andaluza desde finales de los ochenta o las migraciones actuales de los inmigrantes subsaharianos al cultivo de la fresa. Hoy en día los esquemas tradicionales han cambiado a raíz de la crisis económica y social que atraviesan los países de origen y la demanda de mano de obra femenina en los contextos de destino, lo que ha supuesto una creciente incorporación de las mujeres a las migraciones laborales internacionales. El protagonismo que han adquirido las mujeres marroquíes y de Europa del Este que emigran cada año a la fresa, asumiendo ellas el papel de cabeza de familia y evidenciando con ello la imposibilidad de continuar considerando su trabajo como una mera ayuda, refleja los cambios que se están produciendo en los patrones migratorios, en la organización de los grupos domésticos y en la estructura del mercado de trabajo⁷.

La situación dibujada nos lleva a plantear una segunda apreciación, aquélla que se refiere a la incorporación de las mujeres al trabajo de mercado en condiciones de desigualdad en relación con los hombres, pues sobre ellas sigue recayendo el mayor peso del trabajo (aún no reconocido como tal) dentro del hogar y ahora también fuera de él, lo que les obliga a soportar una doble jornada y a compatibilizar tiempos y espacios de trabajo (Carrasco, 1999):

“La primera vez me vine sola [se refiere sin marido] con dos hijos mayores, y la niña más chica la dejaba con mi madre porque mi marido trabajaba allí en un Cortijo. Y resulta que le vi color a la cosa y dije, pues mira, vámonos. Ya después mi marido dejó el trabajo que tenía allí y empezamos a venir. 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 fíjate, 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 comer⁸, y cuando acabo si tengo tiempo me pongo a hacer croché, que me gusta” (D. G., jornalera andaluza).

⁷ En su estudio sobre las mujeres inmigrantes que se insertan en los servicios de proximidad, Sonia Parella (2003) aborda las migraciones económicas femeninas desde una perspectiva integral que incluye los factores estructurales que explican la demanda de mano de obra femenina en los mercados de trabajo segmentados y las relaciones sociales en las que hombres y mujeres se encuentran inmersos en los grupos domésticos y en las redes migratorias.

⁸ Comenta que cuando realiza los trabajos domésticos al salir de la jornada de la fresa se queja de lo cansada que está y entonces su marido le dice que no se queje, que eso no es trabajo, y ella le contesta “¿a no?, ¿no es trabajo? ¿entonces qué pasa, que sólo trabajar fuera es trabajo?”.

La historia de esta trabajadora andaluza nos permite observar no sólo la doble jornada de trabajo, sino también el papel fundamental que juega esa cadena de mujeres que permite compatibilizar los espacios y tiempos de trabajo. Tampoco durante las migraciones 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, con lo que sigue sin trastocarse la distribución de estos trabajos en función del sexo; por otra, las mujeres que han emigrado no han olvidado ese tipo de responsabilidades que la sociedad les han adjudicado fundamentalmente a ellas, 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, tiempos y espacios, o que hayan descartado la posibilidad de quedarse definitivamente a vivir en España. Otras, sin embargo, optarán por quedarse y reagrupar a sus familias, y poder así garantizar la reproducción social del grupo doméstico ahora ya en España.

Las cadenas de mujeres que se establecen entre los lugares de origen y de destino, en el caso de las jornaleras andaluzas pero también de las temporeras extranjeras, 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 migración femenina internacional.

Atendiendo a otro nivel de análisis 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 encuentran 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)⁹; pero también otra serie de trabajos que no requieren tanto fuerza como una serie de conocimientos y experiencia práctica, como el de tratamiento agroquímico de la planta, o las tareas de gestión, supervisión y control, trabajos que serán considerados cualificados.

Los distintos niveles en los que hemos podido contemplar las formas de segmentación sexual del trabajo -la consideración del trabajo de las mujeres en la agricultura como una “ayuda”, su doble presencia, que les obliga a compatibilizar tiempos y espacios de trabajo, y la división sexual de las actividades 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 (Kergoat, 1997), no son reconocidos como cualificaciones. En este sentido, destacar la correspondencia que se da entre muchos de los trabajos adscritos a los hombres y la mayor estabilidad laboral y reconocimiento profesional del que gozan dichas actividades¹⁰: 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 las labores que realizan los jornaleros de la cuadrilla “fija”¹¹, se sitúan las cuadrillas temporales de mujeres que recogen y manipulan la fruta.

3.2. Una agricultura supeditada a las exigencias de los mercados globalizados: los efectos del nuevo modelo productivo sobre el empleo.

El análisis de la división sexual del trabajo debe ir acompañado de una reflexión sobre el modo en que el nuevo modelo productivo afecta al sistema de cultivo y a la organización del trabajo, que quedan supeditados a las exigencias impuestas desde los mercados agroalimentarios globalizados, orientados ahora a sectores de consumidores segmentados que demandan productos extra-tempranos, en fresco y de “primor” como la fresa.

⁹ 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, lo que reflejan que las ideologías sexuales sobre el trabajo no son fijas ni permanecen estables. Señalar, por ejemplo, aquellas explotaciones en las que las mujeres son contratadas para realizar trabajos que hasta ahora eran considerados propiamente masculinos, como montar y desmontar los invernaderos e incluso dirigir la cuadrilla.

¹⁰ María Jesús Vara (2006:73) ha señalado una serie de rasgos comunes de las cadenas de producción global: los hombres tienden a estar empleados en tareas que requieren niveles superiores de formación, fuerza física, manejo de maquinaria y gestión y control de procesos, mientras que las mujeres se ocupan de trabajos que exigen mayor destreza manual, repetición rutinaria de tareas y cuidado de los detalles. Además, con frecuencia es mayor la proporción de hombres con contratos permanentes que forman parte de la plantilla integrada en la empresa, mientras que entre las mujeres abundan los contratos estacionales, temporales y los encargos a domicilio.

¹¹ La cuadrilla que hemos denominado “fija” es aquella formada por los trabajadores (en su mayoría varones) contratados para realizar actividades que ocupan prácticamente todo el año, instalados casi permanentemente en las fincas y que cuentan con la confianza del patrón, de ahí que sean los que asuman los puestos de responsabilidad y obtengan los contratos más estables y prolongados.

La aparición de una serie de variedades y formatos diferenciados ilustra en este sentido el funcionamiento del nuevo modelo productivo, que ha pasado de la producción uniforme en masa a una producción que se adapta a la demanda del mercado y que intenta ser competitiva precisamente a partir de una oferta diferenciada y de “calidad”¹². Ejemplo de ello es el incremento de marcas y formatos en los últimos años, donde destaca la nueva demanda de “formatos especiales”, como el que se ha diseñado recientemente para el Día de San Valentín¹³. A ello debemos sumar cómo la variabilidad de los mercados europeos requiere formas flexibles de organización del trabajo, de ahí que sea habitual ajustar y cambiar el tipo de formato a veces durante la jornada misma de trabajo, para atender así a nuevos pedidos y modificaciones de última hora: recogiendo, por ejemplo, mayor cantidad de fresas en formato inglés¹⁴ si aumenta la demanda en este mercado o menos fresa en formato de industria si la producción de Marruecos y China ha producido una bajada de los precios.

En esta línea nos interesa observar cómo el esfuerzo por ajustar la cadena de producción a la demanda de los mercados de consumo va a condicionar las estrategias que desarrollen los empresarios y los ritmos de trabajo. En periodos en los que la fresa está madura y hay buenos precios se exigirá un trabajo intensivo de toda la cuadrilla, completando en ocasiones la jornada estipulada con horas extras, sin embargo, estos periodos vienen acompañados de otros en los que la saturación de los mercados provoca la caída de los precios, que en muchas ocasiones descienden hasta estar por debajo del coste de producción:

“Normalmente se empieza con unos precios buenos, porque hay poca fruta, (...) pero día a día que la producción va aumentando pues los precios van cayendo, pero día a día, no hay día que se mantenga el precio con el de ayer, es día a día, en los mercados hoy entran 5.000 kilos de fresas y mañana entran 7.000, ya los precios van de picao pa bajo, y luego tenemos épocas que hay poca producción y los precios no suben” (Representante de COAG).

Ante esta situación la estrategia que despliega el empresario es más bien la de intentar reducir el volumen de producción de fresas en los mercados (recogiendo menos cantidad o arrancando parte de la plantación) y favorecer así la subida de los precios. Estas estrategias suponen una reducción del ritmo de trabajo, dejando parte de la cuadrilla sin salir al campo o bien empleando toda la cuadrilla pero menos horas de la jornada establecida. Estas situaciones reflejan, por tanto, cómo la inestabilidad de los

¹² En los últimos años, las presiones ejercidas por los consumidores del norte han llevado a la UE a introducir medidas que garanticen la calidad de estos productos extra-tempranos, las cuales han tenido un fuerte impacto en los procesos de trabajo. En tales medidas los empresarios de la fresa han encontrado una estrategia para diferenciar su producción de la de países como Marruecos, y ser así competitivos en calidad (frente a la competencia en precios propia del fordismo). Las ideologías sexuales que definen el trabajo femenino como un trabajo delicado y de primor han venido, precisamente, a jugar un papel clave en dicha estrategia.

¹³ Numerosos empresarios, aun reconociendo la escasa rentabilidad de estos pedidos especiales (que emplean más mano de obra, el coste de producción es mayor y ralentizan el ritmo de trabajo), argumentan que deben responder a las demandas de los mercados del norte.

¹⁴ Además de demandar un tipo de recolección más higiénico (y de calidad), en el que la trabajadora está obligada a usar guantes y a tocar la fruta lo menos posible, cogiéndola por el rabito, muestran una preferencia por determinadas variedades, como la candonga, hacia las que los empresarios orientan su producción.

mercados va a marcar el ritmo e intensidad del trabajo, exigiendo plena flexibilidad no sólo del funcionamiento de las cadenas de producción sino muy especialmente de la fuerza de trabajo, condicionando la composición de la misma: tanto el número de trabajadoras/es contratadas que se va a necesitar ante las diversas coyunturas como el perfil de la mano de obra, pues no todos los colectivos de trabajadores/as van a estar dispuestos a supeditar hasta tal punto las condiciones laborales a las condiciones del mercado. Es en las trabajadoras inmigrantes contratadas en origen donde los empresarios de las fresa han encontrado esa flexibilidad y disponibilidad requerida.

De este modo, observamos cómo el sistema de producción de la fresa queda sujeto a las nuevas lógicas que impone la globalización del mercado y la instauración del modelo postfordista en la agricultura, entre otras: la supeditación de la producción a la demanda de los mercados de consumo con las prácticas conocidas como “just in time”, orientando así la producción a una demanda diversificada; el uso de las nuevas tecnologías de la información para acceder a una información actualizada sobre el estado de los mercados de consumo y poder así planificar la producción; y la imposición de un modelo flexible de producción que va a traducirse igualmente en la flexibilidad e inestabilidad de los mercados de trabajo¹⁵. Esta perspectiva global nos lleva a seguir la propuesta de Saskia Sassen (2003) de especificar, junto a los informes localizados de la situación de las mujeres trabajadoras en los mercados globales, las dinámicas estratégicas y las transformaciones que marcan la fase actual del capitalismo, sin negar la existencia de líneas de continuidad pero esforzándonos por entender lo que hay de diferente, las discontinuidades, para poder así comprender cómo las agriculturas intensivas orientadas a la exportación son una dinámica estratégica y cómo las relaciones de género se han convertido en un nexo estratégico para su desarrollo.

A la flexibilidad y disponibilidad descritas debemos sumar la inestabilidad que de por sí genera un cultivo como el de la fresa que va a depender, en mayor medida que otros, de las condiciones climáticas. Algunas de las estrategias utilizadas por el sector fresero para controlar tales factores externos permiten también entender las repercusiones que el modelo de la nueva agricultura tiene sobre los ritmos y horarios de trabajo. Tomemos dos situaciones ilustrativas al respecto. La primera se refiere a la apuesta por un tipo de variedad de la fresa más temprana que tenga salida en los mercados europeos durante los primeros meses de campaña, en los que la competencia es menor y los precios más elevados. Esta opción por concentrar la producción en un periodo restringido de la campaña no está exenta de riesgos, tal y como pudo comprobarse en la campaña 2004/2005 en la que las fuertes heladas de invierno quemaron parte de la plantación, sufriendo las mayores consecuencias aquellos freseros que habían orientado su producción a esta variedad temprana, y muy especialmente las trabajadoras de dichas explotaciones, que perdieron buena parte del trabajo.

¹⁵ Como advierte Luis Enrique Alonso (1999), con la producción en masa flexible se inaugura una nueva etapa, el neofordismo, orientado hacia dos objetivos centrales: la integración y la flexibilidad. Entre las características de esta fase el autor destaca la inestabilidad de los volúmenes de producción, la rápida entrada de productos nuevos, la alta variabilidad en la composición de la gama de productos y la permanente demanda de “personalización” de los bienes.

La segunda estrategia está relacionada con la especialización flexible hacia la que han sido orientadas las agriculturas periféricas y que en este caso se ve plasmada en la expansión del monocultivo de la fresa, que hace que el periodo intensivo de trabajo se concentre en tan sólo cuatro meses al año (durante la recolección). Este tipo de cultivos intensivos en mano de obra ha llevado a los empresarios a solicitar cada año, desde que se implantó el sistema de contratación en origen, un número muy elevado de trabajadoras que les garantice, en los momentos punta de campaña, disponer de la mano de obra necesaria¹⁶. El problema, para las trabajadoras, surge durante el resto de meses en los que el exceso de mano de obra se traduce en una disminución de los ritmos, horarios y jornadas de trabajo. Situación que se ve agravada en los últimos años, tras el aumento de la competencia, en los que los periodos punta de campaña no siempre garantizan elevados niveles de venta y con buenos precios, reduciendo con ello la planificación de la campaña a periodos temporales cada vez más cortos e inmediatos. En este contexto se enmarcan situaciones inesperadas como la que tuvo lugar en la campaña 2005/2006, en la que la caída de los precios en el mes de mayo obligó a los empresarios a levantar la plantación precisamente en uno de los meses punta.

IV. Consideraciones finales.

Nos gustaría concluir esta crítica feminista a la realidad que se esconde tras la “modernización” de la agricultura andaluza abriendo el debate en torno a tres ejes de reflexión. El primero de ellos nos invita a considerar el papel de las regiones en la globalización agroalimentaria, en la que, frente al discurso construido desde las políticas autonómicas que presentan Andalucía como la California de Europa¹⁷, se refuerza el lugar periférico de nuestra región en la división territorial e internacional del trabajo: de las tres fases que conforman el sistema productivo de la fresa -la primera de innovación tecnológica e Investigación + Desarrollo, la segunda centrada propiamente en el cultivo de la fresa, y la tercera de distribución y comercialización- Andalucía sólo controla la segunda, aquella referida a la extracción de materias primas y la explotación del patrimonio natural y de la fuerza de trabajo, mientras que la investigación e innovación tecnológica, la industria y la comercialización quedan fuera de nuestro territorio.

Es este lugar dependiente el que, en parte, nos ayuda a entender la evolución que han sufrido las políticas de contratación en este cultivo, lo que nos conduce al segundo de los ejes de reflexión: aquel referido a las lógicas económico-políticas y culturales que

¹⁶ Los técnicos de las organizaciones agrarias tienden a justificar este tipo de estrategias argumentando “que es normal, pues hay que tener en cuenta que el empresario tiene que garantizarse la mano de obra que necesita porque el cultivo de la fresa es un cultivo muy delicado que depende mucho del tiempo y que si hay que recogerla un día necesitas toda la mano de obra ese día” (técnico de ASAJA).

¹⁷ Aunque la Junta de Andalucía presente la agricultura californiana como modelo a imitar, son numerosos los autores que han planteado los diferentes contextos de partida y modelos de desarrollo en que éstas se inscriben. Véase el estudio comparado de Carter, Ransom y Sutch (1995), el análisis de las consecuencias sociales del modelo californiano y su implantación en el Mediterráneo de Berlan (1987) y la lectura crítica de los documentos de la “Segunda Modernización” de Andalucía de Moreno (2004).

están en la base de estas políticas de contratación y control de la inmigración. Una mirada crítica a la experiencia que se vive en los campos freseros nos descubre cómo, bajo el modelo “ideal” de la inmigración ordenada, lo que subyace no es sino una visión sectorial e instrumental –en este caso como trabajadora invitada- que reduce la inmigración al volumen y al perfil de la mano de obra que los empresarios necesitan temporalmente para la campaña de la fresa, reforzando con ello el modelo de inmigrante económico/trabajador de temporada¹⁸ (de Lucas, 2002).

La vuelta al modelo de la trabajadora invitada de temporada y la creciente feminización y segmentación del trabajo que ha sufrido este cultivo abren paso al último eje de reflexión que nos gustaría plantear y que está relacionado con las importantes repercusiones que sobre las relaciones sociales de sexo tienen los procesos de internacionalización del capital en determinadas industrias y agriculturas. La feminización de la mano de obra contratada en la industria maquiladora de exportación en México (González, 2004) y Guatemala (Paz y Pérez, 2004), en las manufacturas del sudeste asiático, en las agroindustrias chilenas (Barrientos, 1999a), mexicanas (Arizpe y Aranda, 1981) y sudafricanas (Barrientos, 1999b) o en los cultivos intensivos de Marruecos y Huelva, evidencia el papel central que adquiere el trabajo de las mujeres en esta estrategia de integración y globalización económica, contribuyendo a que las empresas transnacionales alcancen competitividad en el mercado mundial (Sassen, 2003). Cuestión que, igualmente, nos han invitado a reflexionar, a lo largo del texto, sobre la forma específica que adquieren las ideologías y la división sexual del trabajo en el cultivo de la fresa: las causas que motivan la preferencia por una mano de obra femenina y los criterios de selección de las trabajadoras, la concepción social del trabajo que realizan hombres y mujeres, la diferenciación jerarquizada de actividades y la organización de los espacios y tiempos de trabajo en función del sexo.

En esta dirección, los estudios feministas sobre trabajo y economía deberán seguir interrogándose sobre las continuidades y rupturas que se producen en la organización del trabajo en el momento actual, en el que se hace imprescindible articular el análisis de las políticas de gestión de la mano de obra y los flujos migratorios, las dinámicas de los mercados globalizados y las estrategias desarrolladas por los grupos domésticos.

V. Bibliografía.

ALONSO, Luis Enrique (1999) *Trabajo y ciudadanía*, Madrid, Trotta.

¹⁸ Esta concepción queda plasmada no sólo en la lógica inherente a la política de cupos, sino también en el modelo de inserción residencial establecido, donde las viviendas, ubicadas en las fincas a varios km de los pueblos y mal comunicadas, son organizadas en función del sexo y el origen étnico-racial, lo que favorece la segregación a la vez que dificulta la integración social de los distintos colectivos de mujeres, pensadas como meras “trabajadoras invitadas” de temporada. Algunas de las medidas de control establecidas por los empresarios más allá del horario y espacio de trabajo (como prohibir la entrada de hombres a las viviendas, el consumo de alcohol o controlar sus salidas nocturnas) reflejan igualmente la consideración que se tiene de las nuevas temporeras de la fresa.

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 (1999a) "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 (1999b) "Ethical trade and gender: exports of non-traditional horticultural products", United Nations Conference on Trade and Development, New York/Genova.

BERLAN, Jean-Pierre (1987) "La agricultura «mediterránea» y el mercado del trabajo: ¿Una California para Europa?", en *Agricultura y Sociedad*, nº 42 (enero-marzo).

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.

CARTER, Susan B., RANSOM, Roger L. y SUTCH, Richard (1995) "Agricultura, ahorro y crecimiento: conjeturas sobre las experiencias mediterránea y californiana", en MORILLA y CRITZ (Ed.), *California y el Mediterráneo. Estudio de la historia de dos agriculturas competidoras*, Madrid, MAPA, pp. 21-51.

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.

DELGADO CABEZA, Manuel (2002) *Andalucía en la otra cara de la globalización*, Sevilla, Mergablum.

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.

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.

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, Danièle (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.

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, 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.

MOHANTY, Chandra Talpade (2005) "Women workers and capitalist scripts: ideologies of domination, common interests and the politics of solidarity", en LEISTYNA (Ed.), *Cultural studies. From theory to action*, Oxford, Blackwell, pp. 321-344.

MORENO, Isidoro (2005) "La «segunda modernización» de Andalucía: discursos y prácticas del neoliberalismo en una sociedad de la periferia del centro", en VV.AA, *La globalización y los derechos humanos*, Madrid, Talasa, pp. 317-357.

NAROTZKY, Susana (1988) *Trabajar en familia. Mujeres, hogares y talleres*, Valencia, Edicions Alfons El Magnànim.

NAROTZKY, Susana (2004) *Antropología económica. Nuevas tendencias*, Barcelona, Melusina.

PARELLA, Sonia (2003) *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Barcelona, Anthropos.

PAZ, María José y PÉREZ, Amaia (2004) "El empleo femenino en la maquiladora textil en Guatemala y las transformaciones en las relaciones de género", en DE VILLOTA (Ed.), *Globalización y desigualdad de género*, Madrid, Síntesis, pp. 275-302.

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.

SASSEN, Sassen (2003) *Contra geografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*, Madrid, Traficantes de Sueños.

VARA, María Jesús (2006) "Empleo femenino en las cadenas de producción global", en VARA (Coord.), *Estudios sobre género y economía*, Madrid, Akal, pp. 63-82.