

TRABAJADORAS EXTRANJERAS EN LOS CAMPOS FRESEROS:
DE LA NECESIDAD A LA INVISIBILIDAD¹

*Blanca Miedes Ugarte**
*Dolores Redondo Toronjo***

RESUMEN:

Esta comunicación expone los primeros resultados de dos investigaciones que se están desarrollando en la provincia de Huelva en el marco de la agricultura intensiva: la primera de un carácter local y denominada "Procesos productivos de la nueva agricultura, mercados de trabajo agrícolas y la inserción de las trabajadoras extranjeras" y la segunda de carácter internacional New migrations dynamics: regular and irregular work on the European labour market (2006-2008) en el marco de la European Science Foundation collaborative research (ESF). Partiendo de los procesos productivos en la agricultura intensiva, nos interrogamos sobre la contratación de trabajadoras y las nuevas relaciones de trabajo en un sector muy poco regulado, uniendo la cuestión de las transformaciones del empleo moderno a las prácticas migratorias. La actividad de los/as extranjeros/as se organiza a menudo según representaciones, dónde explícitamente o no, se movilizan categorías que tienen por objeto la diferencia de sexo (competencias y aptitudes respectivas de hombres y mujeres). De ahí que esta actividad participe de la división sexual del trabajo. Además de la cuestión de sexo, en el enfoque del trabajo de los/as extranjeros/as,

* Profesora Titular de Economía Aplicada. Universidad de Huelva • miedes@uhu.es.

** Profesora Titular de E.U. de Economía Aplicada. Universidad de Huelva • toronjo@uhu.es.

1. Este trabajo fue presentado como comunicación en el II Congreso de Economía feminista celebrado los días 3 y 4 de mayo en Zaragoza.

otros aspectos están en el centro de las relaciones sociales como los procesos de gestión de formas de contratación específica, salariales u otras.

PALABRAS CLAVE:

Agricultura intensiva. Contratación en origen. Trabajadoras extranjeras.

ABSTRACT:

The results of two research projects in terms of intensive agriculture in the province of Huelva are presented within this communication. The former, locally developed, studies Productive processes in new agriculture, local agricultural labour markets and the integration of foreign female workers and the later is developed on international basis within the European Science Foundation collaborative research (ESF) framework and it is called New migrations dynamics: regular and irregular work on the European labour market (2006-2008). Based on the specific productive processes of intensive agriculture, questions as the female workers hiring practices, new labour relations within a slightly regulated sector are raised and linked together with employment transformations and migration practices. Foreigner's activity is usually organized according to representations, where categories are mobilised—explicitly stated or not— in order to differentiate gender (respective competences and attitudes of men and women). That is why the agricultural activity takes part of the sexual division of labour. In addition to the gender issue within the foreigner's work, other aspects as management processes of specific hiring models and wages computation, determine social relationships.

KEY WORDS:

New agriculture. Engage in origin. Females foreign workers.

1. INTRODUCCIÓN

Hoy el papel de los trabajadores inmigrantes en los distintos sectores socioeconómicos está siendo actualidad, y no solo en los medios de comunicación sino por el aumento de estudios, informes e investigaciones publicados en estos últimos años en nuestro país. Las últimas investigaciones sobre la inmigración nos presenta un escenario realmente alentador, y ello desde todas las disciplinas sociales. Desde el campo de la economía, las investigaciones se centran sobre todo en el impacto de las y los trabajadores en los mercados laborales; en el campo de la geografía se analiza el impacto de estas poblaciones en los territorios mientras que desde el campo de la

sociología y antropología son los perfiles de la oferta de trabajo inmigrante el aspecto más investigado. Sin embargo, y a pesar de los numerosos estudios económicos sobre las aportaciones o necesidad de la mano de obra extranjera en sectores económicos concretos, cuando estos tratan del trabajo de las mujeres inmigrantes tres son los sectores que aparecen los más investigados: el servicio doméstico, la prostitución y más recientemente, el autoempleo de mujeres extranjeras emprendedoras. Muy pocos analizan el papel de las trabajadoras extranjeras en la agricultura intensiva, y desde luego mucho menos desde un enfoque de mercados laborales segmentados.

Sin embargo, el trabajo femenino en la agricultura no es un fenómeno nuevo, como tampoco lo es la inmigración femenina. Desde siempre un número muy alto de mujeres ha estado vinculado a explotaciones agrarias pero en calidad de cónyuges, hijas de titulares u otros, las cuales no suelen cotizar a la Seguridad Social, lo que ha originado cierta invisibilidad de su papel en la agricultura. Sin embargo, según los últimos datos, el trabajo asalariado femenino en la agricultura y en la agroindustria ha crecido de manera significativa. Trabajo fundamentalmente eventual que se concentra sobre todo en Andalucía, Murcia y Extremadura. Esta feminización creciente se da principalmente en la agricultura intensiva, sobre todo en la horticultura intensiva, la floricultura y en los almacenes de manipulado, todos sectores que conocen cierta flexibilidad y precariedad.

En la producción fresera, las jornaleras andaluzas han estado siempre presentes, y aunque hoy nos interroguemos sobre las condiciones de trabajo de las mujeres extranjeras en los campos freseros, la presencia de las jornaleras de los pueblos más pobres de la provincia de Huelva y de las provincias limítrofes ha sido siempre significativa, permitiendo el rápido crecimiento de este sector en la provincia de Huelva, y proporcionando así una gran riqueza a los pueblos freseros. No obstante, en este trabajo nos centraremos en los cambios producidos por la llegada masiva de trabajadoras de los países del Este para la recolección de los frutos desplazando así a trabajadores extranjeros hombres presentes en las primeras campañas sobre todo magrebíes, pero también a las jornaleras locales tradicionales.

Con la nueva forma de contratación en origen de miles de trabajadoras extranjeras en las campañas freseras, práctica presentada como novedosa en nuestro país (pero que ya se lleva realizando en países como Francia -contratos OMI- desde hace muchos años), se nos presenta un marco muy interesante no solo para estudiar el papel de estas trabajadoras en uno de los sectores claves de la economía onubense como es la actividad fresera, sino para estudiar el impacto que el trabajo de estas mujeres puede provocar, no solo en la vida social local que los medios de comunicación difunden de manera que consideramos vergonzosa ("las quitamaridos"), sino en mercados de trabajo locales segmentados y desregulados. Además, y gracias a los estudios comparativos que estamos desarrollando en el marco del proyecto ESF, este escenario nos permite contextualizar esta práctica de gestión de mano de obra en un

contexto más global de cambios que se están produciendo en el capitalismo actual, donde la agricultura intensiva y su necesidad permanente de mano de obra eventual, y como no de mano de obra inmigrante, está configurando nuevas dinámicas migratorias que algunos expertos han denominado postforditas, dinámicas donde el trabajo de la mujer inmigrante se convierte en un factor básico y relevante.

Estos estudios comparativos nos llevan a preguntarnos si este tipo de contrato no está prefigurando la creación de un estatus europeo de mano de obra precaria, que afecta mucho más a las mujeres trabajadoras extranjeras, ya que esta práctica presentada como la más beneficiosa para todos afín de controlar los flujos migratorios, se está difundiendo a otros territorios agrícolas en toda Andalucía, pero también a otros países de Europa del Sur, configurando así una migración económica elegida y totalmente ligada a los mercados laborales. Parece existir una rotación continua de mujeres inmigrantes que van retomando los nichos laborales dejados por las mujeres nacionales: las jornaleras rumanas en España, las trabajadoras chinas en Rumania etc.

Estos procesos productivos que sugieren la inmigración elegida como la mejor forma para la viabilidad de los sectores económicos en los países de la Unión Europea no contemplan el fenómeno de la inmigración y, por tanto el problema de la inserción de los/as inmigrantes en las sociedades de acogida sino que se sitúan en un contexto ya muy conocido volviendo de nuevo al viejo concepto de "Gastarbeiter". Más concretamente en el campo en el que estamos desarrollando nuestras investigaciones, las ventajas de esta mano de obra son evidentes en un contexto en el que los procesos de transnacionalización afectan no sólo a la nueva agricultura sino también a la tradicional. El factor humano se convierte así en el factor más importante de competitividad en determinados sectores como va a ser el caso en la producción intensiva fresera.

2. LA AGRICULTURA INTENSIVA. MARCO DE LA CONTRATACIÓN MASIVA DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EXTRANJEROS/AS

En estos últimos veinte años, las distintas experiencias que se han desarrollado en el ámbito de la llamada nueva agricultura presentan especificidades. Estas experiencias han configurado realidades económicas y sociales diferentes, con importantes medidas desiguales en términos de desarrollo. Estos procesos de modernización que se han llevado a cabo en zonas geográficas concretas de Andalucía, como es el caso en el sur de la provincia de Huelva, han tenido como resultado cierta articulación de la zona en relación sobre todo con los mercados de trabajo agrícolas.

Los procesos de industrialización de la agricultura están estrechamente relacionados con la creciente diferenciación del espacio rural en Europa y se expresa en una especialización y concentración espacial progresiva de la producción agraria en determinados espacios intensivos (Voth, 2003). Las interrelaciones en diversos niveles,

observadas por distintos trabajos consultados ponen de relieve la existencia de influencias recíprocas entre los elementos de cada sistema hortofrutícola regional, pero también entre varios lugares de producción conectados por el mercado. Por medio de enlaces comerciales y empresariales, las explotaciones hortofrutícolas se encuentran cada vez más integradas horizontal y/o verticalmente, formando sistemas de producción que abarcan a otros actores de la cadena agrocomercial.

Este tipo de agricultura es intensivo no solo en el uso de energía, innovación tecnológica, capital, y productividad sino y sobre todo *de mano de obra temporal*. Además la orientación de una parte importante de la producción a la exportación es especialmente relevante para algunos cultivos (frutas, hortalizas o flores). Este modelo de intensificación presenta problemas en los mercados de trabajo agrícolas locales, pero también presentan problemas medioambientales derivados de la utilización de productos químicos, y, como no, problemas por la fuerte necesidad de agua.

El dinamismo que este modelo de agricultura presenta, solo se puede entender por el peso creciente de mano de obra asalariada, donde los costes salariales forman una parte importante de los gastos de explotación. Es pues fácil comprender que la reducción de los costes salariales se haya convertido en una pieza clave para el mantenimiento de la competitividad. Para este tipo de agricultura la necesidad de mano de obra en momentos claves de la recolección (productos perecederos) es tan fuerte que esta nueva agricultura ha sido definida por muchos autores como "cultivos sociales". Por tanto, y esto es clave para comprender los argumentos de muchos empresarios del sector y políticos locales y regionales, este tipo de agricultura solo se puede desarrollar si existen políticas para asegurar la disponibilidad de la mano de obra. Este es el contexto del fuerte aumento de los contingentes de temporada en Andalucía. Esta situación es la que ha conocido el sector de la fresa en la provincia de Huelva, convirtiéndose éste en uno de los sectores socioeconómicos más dinámicos.

LA IMPORTANCIA DE LA PRODUCCIÓN HORTOFRUTÍCOLA INTENSIVA EN LA PROVINCIA DE HUELVA

Europa es la principal productora fresera. En el seno de Europa, los principales productores son los países miembros de la Unión Europea (28% de la producción mundial). Los mayores productores son España, Italia, Alemania y Francia. Y en España, Andalucía aglutina el 91 % de esta producción, concentrándose principalmente en la provincia de Huelva. Hablar pues de producción de fresa en España, es hablar de Huelva.

En los últimos años, numerosos investigadores, y también distintos responsables políticos tanto regionales como nacionales, muestran un interés creciente por el modelo de crecimiento y desarrollo onubense. La producción fresera ha dejado de ser un modelo productivo concebido como meramente agrícola para ser considerado de naturaleza cuasi industrial en términos de desarrollo y cooperación empresarial, rendimientos, organización de la producción etc. Muchos investigadores han detecta-

do en este modelo un modelo de desarrollo endógeno alternativo, si no en su totalidad, si parcialmente al estrictamente industrial, permitiendo éste mejorar de manera significativa el nivel y calidad de vida de los habitantes de las zonas freseras. La viabilidad de este modelo, para muchos expertos, radica en la alta productividad que se consigue en las explotaciones con una capitalización moderada, pero sobre todo con una buena combinación de capital y trabajo, pero además, este modelo agrícola también ha conocido una fuerte productividad debido a la sucesiva incorporación de tecnología al proceso productivo.

Gracias al sector agroalimentario, pero sobre todo a su producción estrella, el fresón, la provincia de Huelva es conocida hoy no solo a nivel nacional sino internacional. Antonio Medina, el padre de la fresa de Huelva, lo expuso muy bien en el artículo de prensa publicado en 1965 "España, la California de Europa". España, cogiendo como ejemplo a California debería convertirse en el principal área de abastecimiento de productos hortofrutícolas frescos para los mercados europeos.

Y es así como en la actualidad, el sector hortofrutícola con cerca del 50 % de la producción final agraria y los cítricos, con el 15,2 % muestra la relevancia de este sector. Los productos hortofrutícolas constituyen el primer renglón de las exportaciones onubenses, por delante de los productos químicos. Suponen el 37 % del total exportado desde la provincia en todos los sectores. Los pescados y mariscos frescos y congelados ocupan la novena posición, con sólo el 0,7 % del total (Informe provincial, 2005). Las fresas frescas ocupan la primera posición en cuanto al volumen y al valor exportado. Los cítricos vienen en segunda posición en cuanto al volumen (naranjas + clementinas) y en tercera posición en cuanto al valor, (7% del total agroalimentario). En valor, son ya las frambuesas las que se sitúan en segunda posición por detrás de las fresas, representado, el 8,8 % del total agroalimentario, a pesar de situarse sólo en décima posición en volumen (Informe provincial, 2005).

La agricultura intensiva onubense cuenta con una posición meridional que le permite que determinados cultivos (fresón, frambuesa o arándano) sena tempranos o extratempranos y ello les proporciona ventajas comparativas importantes en los mercados europeos. Estas frutas son las primeras en llegar a los mercados europeos.

En la provincia onubense, la mayor concentración de producción de fresa se realiza en los pueblos de las zonas costera y el Condado. La extensión elevada del terreno ocupado a la producción (aproximadamente unos 6230 hectáreas en el año 2007) y la fuerte participación de ésta en el producto final agrícola de la provincia, hacen que la viabilidad de este sector se vea como esencial para el desarrollo económico y social de la provincia. Este sector conoció en los años noventa un crecimiento espectacular, consolidando y creando nuevas empresas y cooperativas que producen y comercializan la fruta. Además estos últimos años, la provincia está conociendo también un desarrollo sin precedentes en la producción de cítricos. Las superficies cultivadas se han visto multiplicadas por tres, instalándose una agricultura muy mo-

derna, provocando cambios sin precedentes en el paisaje forestal de nuestra provincia.

El fuerte desarrollo de este sector ha permitido pues un desarrollo de empresas que se dedican a la producción, manipulación, transporte y comercialización. No obstante, la globalización del mercado, la competencia de productores y distribuidores de otros países, está obligando al sector a un esfuerzo continuo para dar respuesta a las exigencias de los consumidores europeos y así hacer frente a la competencia de otros países, con objeto de seguir manteniendo el liderazgo del sector onubense y aumentar sus cuotas de mercado. Podemos pues decir que el modelo de desarrollo fresero en Huelva responde a los cambios profundos que se están produciendo en la agricultura industrializada y tecnificada hacia estructuras de organización más complejas que se observan tanto a nivel de las explotaciones agrarias locales como en el entramado empresarial del sistema agrocomercial y alimentario llegando hasta la escala global (Voth, 2003).

Con este panorama es fácil entender que la provincia de Huelva se haya visto pues transformada en una de las zonas principales en los itinerarios de trabajo de los trabajadores eventuales, primero a finales de los años ochenta de trabajadores nacionales, y posteriormente de trabajadores extranjeros. Cuando se analiza este modelo de desarrollo siempre aparecen dos factores: la precocidad de la cosecha y las exportaciones, no obstante creemos que la mano de obra, y por tanto los costes laborales son factores de peso en el desarrollo de este modelo que muchos denominan como un modelo agrícola californiano. No solo las hortalizas y frutas frescas viajan cada vez a distancias más largas sino también los/las jornaleros/as. Como muchos estudios han expuesto "la población inmigrante se convierte así en un importante factor de competitividad" (Voth, 2003; Silva, 2002).

EL FACTOR HUMANO COMO EJE CENTRAL DE LA COMPETITIVIDAD DEL SECTOR

Existe una diversidad de estudios, como ya hemos indicado, que tratan la agricultura intensiva y la situación de los trabajadores/as extranjeros/as. Mucho se ha escrito analizando la agricultura de Almería, la producción intensiva en las costas de Granada y de Málaga, y como no, la producción de fresa ha sido y es en la actualidad objeto de muchos artículos y análisis desde distintas disciplinas. Al pertenecer a una red europea de estudios de las nuevas dinámicas migratorias en el seno de la Unión Europea, hemos podido comprobar el interés que suscita el modelo de desarrollo que conoce la provincia de Huelva, y sobre todo su modelo de gestión de mano de obra. Hemos podido comprobar por nuestras entrevistas y trabajo de campo que los estudios se centran sobre una u otra cuestión o factor considerado como determinante pero no existen trabajos que analicen esta cuestión de forma integral y mucho menos en el marco del papel que juegan los flujos migratorios en el desarrollo del

capitalismo en la actualidad. Y el modelo de desarrollo de la agricultura intensiva que se desarrolla en la provincia de Huelva también hay que situarlo en un contexto más global de especialización de la producción de frutas y verduras frescas en un entorno internacional.

El modelo de la agricultura intensiva de la provincia de Huelva se enmarca perfectamente en la evolución del sistema capitalista global, modelo que se desarrolla en otras zonas de Europa y de Estados Unidos o Canadá. Los empresarios no solo han importado la fresa de California sino sobre todo el modelo socioeconómico californiano de agricultura intensiva donde el factor humano juega el papel principal para la productividad y viabilidad de este sistema. Ejemplos como la producción de fresa en Huelva y una gestión similar de trabajadores/as extranjeros/as, los hemos encontrado en distintos países como Francia, Países Bajos, Estados Unidos o Canadá entre otros.

La producción intensiva de frutas y hortalizas frescas se sitúa en los sectores menos regulados de la política agrícola común, y este sector está sometido de manera más fuerte a un capitalismo salvaje. El modelo californiano instaurado a finales del siglo XIX puso en marcha un sistema de agricultura basado en la importación de mano de obra extranjera. Este modelo es el que se está desarrollando cada vez más en Europa, especialmente en España, reclamando que: *“el empresario tiene que contar constantemente de una cantidad de mano de obra que le permita realizar su recolección independientemente de las condiciones climáticas o económicas. Se necesita una reserva de obreros agrícolas, que le es proporcionado principalmente por la inmigración clandestina. Se necesita pues una verdadera articulación, una complementariedad entre inmigración clandestina e inmigración oficial”* (Berlan, 2001).

Como es de esperar esta situación ha producido transformaciones no solamente económicas sino sobre todo sociales en las zonas productoras freseras. Esta producción y las actividades complementarias generadas por éstas han provocado un fuerte impacto en los mercados de trabajo locales, ya que la especificidad y la intensidad de esta producción necesita de la existencia de un volumen importante de mano de obra eventual durante los meses de recolección que va desde finales de febrero a junio. Las estimaciones realizadas por el sector prevén una media de siete trabajadores por hectárea cultivada (es decir de unos 60.000 trabajadores solo para el sector de la fresas en cada campaña). Si añadimos a esta estimación realizada para la producción de fresas, las efectuadas en las tareas propias del sector, las cifras son aún más elevadas, lo que nos da una visión de la fuerte concentración de trabajadores eventuales que se produce en periodos concretos en cada campaña en las zonas productoras. El volumen de estos trabajadores se estima en unos 70.000 para el buen desarrollo de este sector. Paralelamente, la producción de cítricos necesita de mano de obra durante todo el año, pero es en el momento de la recolección que coincide con la recolección de fresas que se requiere esta mano de obra eventual. Este punto álgido precisa

pues un volumen de mano de obra permanente en un mercado laboral de por sí bastante precario.

Estos últimos años, las quejas continuas del sector empresarial agrícola se ha hecho permanente sobre la escasez de mano de obra, sobre todo en el periodo de recolección, escasez de mano de obra que según estas fuentes hace peligrar la viabilidad del sector. Pero estas quejas no solo se dirigen sobre la escasez de mano de obra sino en la necesidad de modificar las formas de contratación. Para la patronal agrícola, la deserción de los trabajadores locales en plena campaña es el factor principal que hace peligrar la cosecha de frutas en cada campaña, y es por ello que se debe cambiar las formas de contratación ya que según ellos las ofertas de trabajo que realizan los servicios públicos de empleo se quedan prácticamente desiertos, de ahí la urgencia de realizar demandas de trabajadores extranjeros.

Pero ¿cuál es la necesidad real de mano de obra? Los estudios que estamos realizando en la actualidad y las encuestas realizadas en la campaña 2002/2003 a 198 empresas del sector en cuatro municipios productores de fresa (Cartaya, Lepe, Palos de la Frontera y Moguer) sobre el volumen de trabajadores contratados en las campañas agrícolas nos indican la confusión y las fuertes divergencias en las cifras dadas por los distintos empresarios, agentes sociales y políticos de las zonas. Todos los entrevistados nos han ofrecido datos aproximativos del volumen de trabajadores que han participado en la campaña (en algunos casos bastante distintos). Las entrevistas realizadas durante la campaña 2005/2006 han confirmado las ambigüedades respecto al número de trabajadores. Pero es más, no hemos podido obtener cifras oficiales que nos garanticen el rigor de los datos obtenidos. La ambigüedad, la no transparencia y la confusión sobre las cifras de los trabajadores eventuales que participan en las distintas campañas hace aún más opaco este sector e introduce dudas sobre la necesidad real de mano de obra extranjera reclamada todas las campañas agrícolas, todo ello favorecido por un volumen importante de economía sumergida en dicho sector. ¿Pero en qué mercado de trabajo se enmarca la demanda masiva de trabajadores/as extranjeros/as?

3. MERCADO DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE HUELVA

Para un territorio concreto, las particulares características del mercado de trabajo son el reflejo de cómo se entrecruzan las dinámicas económicas y sociales dando lugar a un particular modelo de desarrollo. A su vez, la sostenibilidad de este modelo de desarrollo depende en gran medida de la capacidad del mercado de trabajo para distribuir los resultados de la producción, para capacitar a la población y para privilegiar formas de organización de la producción que permitan realimentar el sistema en el tiempo.

En consecuencia, la importancia del sector agrícola, y las particulares dinámicas económicas y sociales asociadas a este sector, quedan reflejadas perfectamente en las características del mercado de trabajo de la provincia de Huelva, tanto en lo que se refiere a la cantidad como a la calidad del empleo generado. La cultura tradicional y las prácticas sexistas de gestión de la mano de obra en el sector primario (que de forma menos acusada se presenta también en los otros sectores) se traducen en una abismal brecha de género en el mercado laboral provincial desde cualquier punto de vista que se considere.

Con el propósito de contextualizar el análisis objeto de este trabajo a continuación presentamos una breve descripción de las principales características del mercado laboral local. Los datos que presentamos se refieren a la población autóctona, dado que las fuentes estadísticas y los registros no incluyen a los y las trabajadoras en origen, bien porque las encuestas se hagan sólo sobre los hogares censados, bien porque la información administrativa se registre aparte².

En líneas generales, pese a la muy favorable evolución en los últimos diez años, la población de la provincia de Huelva presenta unos bajos niveles de empleo: una tasa de empleo global de la población entre 16 y 64 años del 54%, alejada nueve puntos de las medias nacionales y europea. En cuanto a las condiciones de trabajo, Huelva presenta unas altas tasas de temporalidad que rondan el 50%, un nivel salarial más bajo que la media nacional (según la última encuesta de estructura salarial del INE, publicada en 2006 y referida a 2004) y un nivel de siniestralidad laboral también más alto que la media (según refleja el Boletín de Estadísticas Laborales publicado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

La baja tasa de empleo viene motivada en gran parte por la escasa participación en el empleo de las mujeres entre los 16 y 64 años (39% frente a los 51 puntos de la media nacional o el 56% europeo). Las mujeres autóctonas, especialmente las mayores de 45 años, presentan una escasa actividad laboral y además, cuando entran en el mercado de trabajo, tienen muchos más problemas que los varones para encontrar empleo (en conjunto, constituyen algo más del 50% de la población desempleada, pero sólo un tercio de la población empleada). Por otra parte, el mercado de trabajo también presenta un alto grado de segregación laboral, una proporción importante de las mujeres trabaja en el sector agrícola y la mayoría en el sector servicios de baja especialización (es muy baja la incidencia el empleo femenino local en la industria o la construcción). Así, las mujeres trabajadoras, especialmente las menos cualificadas,

2. Los datos han sido extraído del banco de datos estadísticos compilados por el Observatorio Local de Empleo de la Universidad de Huelva así como de las diferentes investigaciones que hemos venido realizando usando técnicas tanto cuantitativas como cualitativas. Se puede obtener información adicional sobre estos trabajos consultando nuestra página web: <http://www.ole.uhu.es>

se ocupan en puestos de trabajo del mercado secundario asociados a muy baja calidad del empleo. El único refugio para las mujeres más cualificadas es el empleo público, pero éste sólo está al alcance de las más jóvenes, quienes por cuestión de su reciente entrada en el mercado laboral se enfrentan en la propia administración pública con unas políticas de recursos humanos basadas en la flexibilidad empresarial y en la inestabilidad de los puestos de trabajo.

La precariedad laboral del empleo local viene marcada por las políticas de mano de obra de los sectores que generan mayoritariamente el empleo en la provincia: según los datos referidos a 2006, de los 195.000 trabajadores que aparecen afiliados como media mensual al final de cada mes en el Registro de la Seguridad Social, el 24% está en el régimen especial agrario, contándose además otro 10% de trabajadores de alta en el régimen general que también están afiliados en el sector agrícola. El sector secundario ocupa a otro 24% de los trabajadores, con un peso importante de la construcción, sector también asociado a altos niveles de inestabilidad y siniestralidad laboral.

En cuanto al desempleo, los datos de 2006 muestran una media mensual de 28.000 personas desempleadas registradas, a las que hay que sumarles una media mensual de unas 11.000 personas del Régimen Especial Agrario que están paradas (personas que perciben o hace menos de un año que han dejado de percibir el subsidio agrario, pero que no han trabajado en el mes de referencia). Esto quiere decir que existe una abundante mano de obra local que combina la actividad agrícola en determinadas épocas del año con la percepción del subsidio agrario y que no agota todas sus posibilidades de trabajar (un comportamiento de todo punto lógico si se tiene en cuenta la precariedad del empleo agrario, los bajos salarios y la dureza del trabajo). No es infrecuente, especialmente en el ámbito rural pero también en la capital, que la relación con el mercado de trabajo de la población agrícola a lo largo del año oscile entre periodos de empleo en el sector agrícola (en campaña), con periodos de inactividad laboral, y cuando se han cumplido las "peonadas" correspondientes, percepción de subsidio agrario.

Esta dinámica del desempleo agrario local, y también de las provincias limítrofes, en las que también es posible la percepción de la renta agraria, explica la compatibilidad de un registro de 11.000 personas como media mensual, que perciben el subsidio agrícola pero que no trabajan, con la demanda masiva de trabajadores extranjeros (entre 30.000 y 40.000 personas, principalmente trabajadoras) para realizar las labores del campo. A su vez, la contratación en origen, seleccionada en gran parte, como veremos a continuación, en función de su bajo nivel de reivindicación laboral, permite la precarización de las condiciones laborales de la población agrícola, haciendo este sector aún menos atractivo para la población local, quienes, en la medida de sus posibilidades, pues no está al alcance de todos trabajar cuando se quiere, trabajan en el campo el tiempo justo necesario para tener derecho a la prestación agrícola.

4. EL CONTRATO DE ORIGEN: POLÍTICA NECESARIA PARA LA GESTIÓN DE MANO DE OBRA EN LA AGRICULTURA INTENSIVA

La contratación en origen es una fórmula para regular la situación del mercado laboral agrícola en la provincia de Huelva. Aunque lleva existiendo desde hace años, es a partir del año 2002 cuando realmente cobra fuerza. Según la Mesa del Tempore-ro, el contrato de origen se puede definir como “el acuerdo para la venida a la explotaciones agrarias onubenses de un número determinados de trabajadoras para realizar faenas agrícola”. Este acuerdo se establece en la Mesa de las Migraciones formada por los empresarios del sector, las dos grandes centrales sindicales, la Junta de Andalucía y la Subdelegación del gobierno. El número de cupos que se decide en esta mesa se eleva a la Dirección General de Inmigración, para su posterior aprobación. Una vez superado este trámite intervienen los organismos de los países destinatarios y de origen. Para la selección de estos trabajadores se desplazan representantes del sector empresarial a los países de origen y se formalizan los contratos, finalizando su gestión con la organización del viaje.

Como ya hemos indicado el modelo de producción agrícola intensiva se basa en un volumen importante de mano de obra eventual en los periodos claves de la cosecha (finales de febrero hasta mayo). Hasta finales de los años noventa, la mano de obra provenía de los pueblos de la propia provincia o de las provincias limítrofes. Pero a partir del 2000, el volumen demandado de contingente de temporada ha ido aumentando de forma continua y espectacular. Desde el año 2002 hasta 2006, el número de trabajadoras extranjeras ha pasado de 6.409 a 32.254 (UGT, 2006).

Desde hace unos años los argumentos a favor de contratar en origen a trabajadores, sobre todo mujeres de los países del Este para el sector ha aparecido no solo en la patronal, sino en los responsables políticos y representantes sindicales³, llegando a exponer que esta forma de contratación se podría definir como una gestión ética de la inmigración⁴. Solo se han escuchado algunas voces discordantes y éstas han venido del algún sindicato y de alguna que otra Ong.

Las organizaciones patronales se quejan que cada año, plantaciones de fresa se deben abandonar por falta de mano de obra, ya que los trabajadores nacionales, una

-
3. Huelva Información 8 de mayo 2006. Fuentes de la Consejería de Gobernación declara que el número de contratos en origen firmados para garantizar la presencia de mano de obra en la campaña fresera de Huelva se ha multiplicado por 6 desde 2002 hasta la actualidad. Fuentes de la Consejería entienden que estos datos “reflejan la consolidación de este sistema”.
 4. Juan Antonio Millán (Alcalde de Cartaya) “IV Modelo Cartaya Temporeros-Inmigrantes” Gestión ética de la Inmigración laboral Temporal y Estable”. 2 Encuentro Habitat Rural, Portugal 2006.

vez las peonadas cubiertas para tener derecho a las prestaciones sociales abandonan el trabajo antes de finalizar la campaña. Es este el argumento para que las empresas del sector exijan de manera intensa cada campaña una flexibilidad en la normativa, lo que les facilitaría la contratación de trabajadores extranjeros. La explicación del porqué la mano de obra nacional abandona la campaña antes de finalizar el trabajo se argumenta de distintas maneras según las fuentes consultadas. Las organizaciones sindicales han subrayado que el convenio colectivo del sector agrícola es el más bajo y ello podría ser una de las principales causas del abandono de los trabajadores nacionales⁵.

Pero además algunas organizaciones sindicales avanzan otra explicación: los empresarios agrícolas no están interesados en recoger las frutas al finalizar la campaña, ya que los precios han disminuido de manera significativa, lo que supone un coste elevado para ello. En este contexto, las quejas de la patronal agrícola se ve como un mecanismo para obtener una abundante mano de obra que compite por un mismo puesto de trabajo, y que se incorpora en el mercado laboral en condiciones por debajo de lo estipulado en el convenio colectivo provincial. No obstante, algunos sindicalistas ratifican que los españoles están abandonando el campo para pasar a otras actividades más valoradas socialmente y mejor retribuidas : “El campo es para las polacas y los moros”

“.....vamos a ver, el problema, yo..., vamos, problema..., a lo mejor no es un problema, para el empresario es un problema pero a lo mejor para las trabajadoras no, ¿por qué?, desde que España entró en la Unión Europea, aunque ya haga mucho tiempo, el nivel económico de España ha ido creciendo. Entonces, ¿por qué la gente nacional no va a trabajar al campo?, porque su nivel de vida es un nivel..., o sea, hace que obtenga trabajos mejores a un nivel de vida superior al que tenían anteriormente. Entonces, el descenso de la mano de obra de... nacional, es debido a eso fundamentalmente, fundamentalmente, (...) qué ocurre?, que un trabajador nacional que empieza la campaña y cuando llega el mes de mayo o abril, cuando llega el mes de abril empieza a decir: “yo no quiero... que no trabajo los fines de semana porque hace calor y me voy a la playa; vienen las fiestas de mi pueblo y me tiro una semana sin ir a trabajar...” Al empresario eso le supone una intranquilidad horrorosa. ¿el empresario qué quiere?, tranquilidad realmente y él sabe que si él, el 50% de su planti-

-
5. La patronal agrícola afirma que los trabajadores nacionales abandonan el trabajo agrícola. Insisten en que es imposible contratar a trabajadores agrícolas locales, ya que éstos prefieren trabajar en otros sectores productivos como la construcción, la hostelería u otros servicios. La patronal interpreta que la substitución de la mano de obra local por la extranjera se debe a las propias motivaciones de los trabajadores. Los trabajadores locales ya no quieren trabajar en el sector agrícola.

lla son trabajadores contratados en origen, son trabajadores que vienen a trabajar y que le van a cubrir toda la campaña. Le puede fallar un día o dos... Pero no como falla un trabajador nacional. Entonces, el propio empresario también ha ido sustituyendo la mano de obra nacional..., pero vamos, que no..., yo siempre lo he dicho y desde mi posición aquí como trabajador de (.....) y con lo que conozco, en España el que no quiere trabajar es porque..., el que no trabaja es porque no le da la gana. Yo sigo pensando así y no me lo quitan de la cabeza, porque si no, no traeríamos aquí, por ejemplo a Huelva, a 32.000 personas. Con la tasa de paro que tenemos y el coste que supone para el empresario traer a ese personal.: Que estamos hablando que a un empresario traer una persona de Polonia o de Rumania o de Bulgaria, le cuesta aproximadamente 40.000 pts, que eso es a descontar del producto. Más la vivienda, la luz, el agua..., todas esas cosas que son gastos que hay que incluir, a restar de los beneficios. O sea, que el empresario no trae al trabajador extranjero contratado en origen por gusto, lo trae por necesidad. Entonces, si el español no quiere ir a trabajar al campo, habrá que buscarse la mano de obra en otro sitio. Eso está muy claro. Está clarísimo.” (Entrevista a un representante de la patronal. Abril 2006)

Otro aspecto significativo es el tipo de contrato que se hace a la mano de obra. Se realizan *contratos de trabajo eventual por circunstancia de la producción* y ya conocemos las características de este tipo de contrato. Si a ello le añadimos el peso de la economía sumergida en el sector agrícola, considerado éste junto a la hostelería, como uno sector que presenta una gran intensidad de economía y empleo irregular (CES de Andalucía, 2002), la precariedad y la opacidad del sector se hacen más significativas.

La patronal del sector, y también representantes políticos y algunos sindicatos muestran una preferencia clara por los contingentes de temporada, presentando esta política como la mejor solución posible, llegando a exponer que esta forma de contratar es la mejor manera de gestionar eficaz y ordenadamente los flujos migratorios. Los trabajadores vienen y vuelven a su país. Y este modelo podría transferirse a otros sectores económicos:

(....)Yo le dije a la FOE “hagamos..., organicémonos, lo mismo que hemos hecho en la agricultura, para los restantes sectores. Y lo mismo que estamos siendo pioneros y ejemplo en España de la contratación temporal agrícola, vamos a serlo para otros sectores. Y eso estoy trabajando, ese es mi trabajo” (Entrevista a un político local, abril 2006)

Pero además esta política se presenta como la mejor ayuda para los países de origen.

¿Es bueno para Huelva los contratos en origen? Por supuesto, por supuesto. Para todo, ya no solo para salvar la situación de una explotación que tenga falta de mano de obra. Palos y Moguer duplican y en algunos momentos puntuales de

la campaña pueden hasta triplicar la población. Eso es dinero para el pueblo. (...) Pero es dinero que se queda en la población. Por lo cual, si nos ponemos a mirar, no sólo están salvando el futuro de la agricultura, porque están supliendo una falta de mano de obra si no que además es un dinero de ingresos para la población y para la economía de la población. ¿Que conlleva otros problemas?, pues también..... No te digo que no. Problemas de capacidad del servicio sanitario, problemas de capacidad en el servicio policial, el servicio de la guardia civil..., que en esos meses tiene que hacer sobreesfuerzo para reforzarlo. Pero vamos, eso antes esto también se hacía porque toda esta gente que viene ahora de Polonia, Rumania, Bulgaria venían de Cádiz, Sevilla, Málaga... Y para los países de origen pues ni te cuento. A mí gente en Bulgaria y en Rumania me contaba..., sobre todo en Rumania, que con el primer año que venía la chica que nos estaba ayudando a traducir allí en Rumania..., contaba que con el primer año que vino, llevaba 4 años viniendo, con el primer año que vino pasó de ser uno de los pobres del pueblo a ser el potentado del pueblo (Entrevista a un responsable de la patronal. Abril 2006)

Sin embargo, algunos estudios sindicales, estiman que solo un 78% de personas que llegan como contingente temporal vuelve a su país de origen. En la campaña 2003/2004, las cifras estimadas por los sindicatos fue de 4.620 trabajadoras que se instalan en las zonas de acogida.

5. TRABAJADORAS EXTRANJERAS: NECESARIAS PARA EL SECTOR ¿PERO VISIBLES PARA LA SOCIEDAD?

El mercado de trabajo ligado a la agricultura andaluza de exportación con técnicas enfocadas a intensificar la producción, constituye el prototipo de mercado de trabajo con un alto nivel de segregación y segmentación étnica (IDR, 2005). Como ya hemos señalado, el aumento del contingente extranjero ha sido muy intenso desde 2002 aunque esta práctica se desarrolla en la provincia de Huelva desde 1997. Pero este crecimiento del contingente de temporada no se realiza de manera homogénea: existe una clara diversificación en cuanto al origen de los trabajadores que se piden (Martín, 2000; Gordo, 2002; Ole, 2004; Martínez 2003).

Cada año se confirma, un proceso que aparece en los años noventa: la mano de obra se estructura en función de una serie de preferencias que anteponen no solo una cierta afinidad cultural, sino *una clara preferencia de género*. Y en estas últimas campañas: mujeres casadas y con cargas de hijos, lo que garantiza la vuelta de éstas a su país de origen una vez la campaña terminada. Otro hecho es que la vuelta garantiza que estas mujeres puedan volver a la campaña siguiente sin tener que pasar por las vías administrativas nacionales y regionales en vigor. Los datos ofrecidos por los sindicatos mayoritarios evidencian esta tendencia.

CUADRO: EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS EN ORIGEN⁶

Total	extranjeros	Polonia	Rumania	Marruecos ⁷	Bulgaria
2002	6409	4954	970	336	—
2003	12000	7525	4178	95	—
2004	21000	5488	9030	359	393
2005	21595	7361	13181	294	604
2006	32254 ⁸	9796	19153	2330	941

Fuente: Unión General de Trabajadores, 2006 (Cifras también citadas por Rafael Viruela Martínez, 2006)

Se dan pocas explicaciones sobre el volumen bajo de contratos en origen de trabajadores magrebí contratados en origen. Problemas diplomáticos han sido avanzados. Sin embargo, las causas son otras, subsiste la imagen del magrebí como generador de conflicto, no disciplinado y con costumbres religiosas distintas.

Pero en la campaña 2006/2007, el número de trabajadoras marroquíes ha aumentado de manera significativa ya que parece que el número que se había pedido en Rumania no se ha podido cubrir. La organización agraria ASAJA aseguraba en febrero del 2007 que no podría contar con casi 3000 trabajadoras contratadas en origen de las 10.000 que había solicitado al principio del proceso. Según esta misma organización, todos estos problemas tienen su origen, en la selección de Rumania, país para el que la oferta ya había sido reducida de 3.783 a 2.935 personas y donde se consiguió completar un cupo de 1.028 trabajadores tras permanecer en dicho país realizando tareas de selección más tiempo que nunca. En este caso la subdelegación del gobierno resta importancia al déficit de mano de obra ya que ésta podría ser

6. No se debe olvidar que para que el contingente de temporada sea autorizado, las ofertas de trabajo no pueden ser satisfechas en el mercado nacional.
7. Los contratos en origen con Marruecos también muestran bastante confusiones. En otros trabajos hemos podido constatar que el número de contratos en origen para Marruecos en los años 2004, 2005 son de 635 y 1094 respectivamente. Las fuentes que se señalan en estos trabajos son la de la Subdelegación de gobierno. Para las campañas 2006/2007 y 2007/2008 nos basamos en los datos del proyecto Aeneas de Cartaya.
8. En la entrevista que realizamos en abril 2006 al Alcalde de Cartaya, éste nos ofreció otros datos para la última campaña: 31.335 contratos en origen. La responsable de la Subdelegación del Gobierno en Huelva nos habló de unos 33.000 contratos en origen en la campaña 2005/2006.

reemplazada por mano de obra de Marruecos⁹. El interés del gobierno actual de favorecer los contratos en origen con Marruecos está claro.

La preferencia por las mujeres del Este también está clara y señalada por la mayor parte de empresas¹⁰ entrevistadas. Primero fueron las polacas, después las rumanas y últimamente las búlgaras. Pero el colectivo más importante es el colectivo de rumanas que en la campaña 2004/2005 representaba el 61 % de las demandas frente al 1 % de trabajadores de Marruecos. En la campaña 2006/2007 este colectivo presentaba el 90 % de los contratos en origen. Las preferencias por las trabajadoras rumanas se justifica por la patronal ya que para ésta, el trabajador rumano se ajusta perfectamente y es el que mejor ha sabido cumplir las condiciones previstas por los empresarios.

Pero los empresarios agrícolas también prefieren mujeres marroquíes y no hombres marroquíes. Y como prueba una de las declaraciones realizada por un empresario agrícola.

“Las manos de las mujeres son más adecuadas para la recolección de la fresa, que es muy delicada. Además, en el campo la convivencia es muy estrecha, y ellas generan menos conflictos. No van a la discoteca, no fuman, no beben. Se concentran mucho más en trabajar y ahorrar” (Entrevista de un empresario fresero publicada en la prensa local. Febrero 2006).

La contratación en origen de trabajadores marroquíes está siendo defendida cada vez más por distintas autoridades políticas provinciales y es así que en Cartaya se está desarrollando en la actualidad un proyecto europeo denominado AENEAS¹¹ para la contratación en origen de trabajadores en Marruecos: “Hay que mirar hacia el sur”¹².

-
9. “Es cierto que contamos con 7.000 rumanos menos de los que se habían previsto, pero la campaña agrícola va a contar con los efectivos necesarios para que se pueda desarrollar con tranquilidad. No habrá falta de mano de obra. El cupo que falta se compensará con contrataciones realizadas en Marruecos, Bulgaria y Ucrania, que ya están en marcha, así como con la captación de mano de obra polaca, que ya no podrá considerarse como contratación en origen, al tratarse desde este año de trabajadores con los mismos derechos que el resto de europeos. Los 7.000 rumanos menos se compensarán con 1.000 trabajadores más procedentes de Bulgaria, por lo que serán finalmente unos 3.500 los que lleguen desde allí en esta campaña; unos 3.000 más de Marruecos, cuya cifra final superará los 5.000, para repartir los 3.000 restantes entre Polonia, Ucrania y Senegal (de donde llegará un mínimo contingente como experiencia piloto)” (Declaración de Manuel Bago, subdelegado de Gobierno, publicada en la prensa local, Febrero 2007).
10. Las respuestas permanentes son las siguientes. “ los del Norte de Europa son más inteligentes y más fácil en la integración que los africanos que son más desconfiados y hasta más racistas hacia otros colectivos de extranjeros” o “ los magrebíes presentan resistencias culturales a la adaptación aquí y no quieren integrarse. Son sus costumbres, su religión o su manera de vestirse”.
11. Según los responsables de este proyecto Aeneas Cartaya es un proyecto para la gestión ética y socialmente responsable de flujos de Migración laboral África-Europa. Se trata de aprovechar la experiencia onubense en contratación de origen en países del Este y extenderla al Sur de Marruecos con proyección a países subsahariano.
12. Declaración a un medio local (Febrero 2006) de Antonio Luis Martín, delegado de la Asociación de Citricultores de la provincia de Huelva.

También los responsables políticos apoyan la contratación de trabajadoras marroquíes: "La contratación masiva en origen abre un importante cauce para la inmigración legal"¹³. No obstante las reticencias de los empresarios siguen ahí. Y en el caso de Marruecos, los empresarios también prefieren a las mujeres, mujeres entre los 20 y 40 años, que vivan y trabajen en el campo y que tengan lazos familiares que hagan presumir que volverán al país y no deserten como parece que lo hicieron en las campañas anteriores. En la campaña 2007/2008, el número de trabajadoras marroquíes contratadas en origen es de 11.072 (Aeneas, 2007) y además un proyecto piloto se está llevando a cabo en la campaña 2007/2008 con Senegal. También se ha firmado con Ucrania en esta campaña.

En realidad la preferencia por una mano de obra femenina que substituye a la masculina se entiende por una conflictividad menor de las mujeres y se basa en una capacidad menor de organización y una mayor conformidad sobre las condiciones de trabajo precarias. Las mujeres, no obstante, siempre han estado presentes en las campañas agrícolas, pero de manera distinta.

Hace 15 años, cuando había solamente españoles y no venían gente (...), 15 o más años, ¿cuál era la distribución por género que había?, ¿había la mitad de hombres y la mitad de mujeres o...?

Es el único trabajo donde no ha habido discriminación hacia la mujer. Porque... Pero parece ser que es porque tenemos más agilidad. Tenemos más agilidad, no porque los empresarios aquí sean más conscientes Pero la mayoría venían en familia, no..., entonces... estaba igualado. Pero no se daba el problema que se da en otros cultivos en el que exigen más hombres y por cada dos hombres una mujer..., aquí nunca se ha dado. Pero venían más igualados porque venían en parejas.

Pero también, si por ejemplo, había casos de chicas jóvenes..., de mi pueblo se venían muchas que se juntaban 4 ó 5 se metían en una vivienda y venían solas también. Entonces, ha habido mucha facilidad para trabajar aquí mujeres, en la fresa. Ahora la excusa que dan es que los hombres no lo hacen tan bien. Y de hecho cuando había poco trabajo eran los hombres el primero que trabajaba y venía la familia "mañana sólo los hombres". Luego la mujer también pues porque nos han dado ese papel, en teoría de sumisas, más..., que tenemos que llevar la economía, entonces vamos a callarnos más, vamos a ser menos reivindicativas, menos luchadoras, más competitivas entre nosotras mismas... (Entrevista a una responsable sindical).

13. Declaración de José Sánchez Cervantes, secretario General del departamento de la Embajada de España en Rabat (Publicada en la prensa local, Febrero 2006).

Los grupos que la mayor parte de los empresarios agrícolas presentan como conflictivos son los trabajadores inmigrantes hombres de origen magrebí, y ello a pesar de su tradición en el sector agrícola, y por tanto con un mayor conocimiento de los acuerdos que marcan las relaciones laborales de nuestro país, y en los últimos años, con una mayor capacidad de organización en tanto que trabajadores inmigrantes.

La decisión patronal, que se manifiesta en el establecimiento de las cuotas de los contingentes en cada campaña, de utilizar la mano de obra femenina está estrechamente ligada con el hecho de preferir una mano de obra considerada no conflictiva, más dócil. Mujeres entre los 20 y los 40 años, que vivan y trabajen en el campo y que tengan lazos familiares que hagan presumir que cumplirán el compromiso de retorno que firman. Éste es el perfil ideal según las organizaciones agrarias.

Es fácil entender que para estas trabajadoras extranjeras no se plantean políticas de integración o de inserción. Son trabajadoras que vienen en los momentos de la recolección y después vuelven a su país (es el requisito para poder volver a la campaña siguiente). Miles de mujeres llegan a los pueblos freseros para trabajar, no obstante y a pesar de todos los informes y estudios que estos últimos años se han publicado, muy poco sabemos de ellas, de sus proyectos de vida, pero aún más grave ¿cuáles son las condiciones de trabajo en las que realizan sus tareas en las plantaciones? Los medios de comunicación se hacen eco de los autobuses llenos de mujeres de Polonia, Rumania o Bulgaria, y en estas últimas campañas la novedad ha sido la llegada de mujeres de Marruecos. También tenemos imágenes de carreteras llenas de mujeres que hacen autostop para llegar a los núcleos urbanos a hacer su compra. Pero ¿cuáles son los espacios compartidos con la población local? Es aquí donde radica su invisibilidad.

Otras de las cosas que decíamos antes que ocurrían es que, por ejemplo en los pueblos pequeños se intenta... preocupa, a las autoridades preocupa la integración y que esas mujeres se interrelacionen con la sociedad de acogida, pero hay que forzarlo, hay que hacerlo de alguna forma artificialmente, no ocurre naturalmente. Entonces se ponen en marcha pues las clases de adultos por las tardes, para que aprendan a hablar castellano, se hacen talleres de cocina..., se hacen actividades donde se intentan unir, pero ese intento, es un intento, realmente todavía no se consigue. (Entrevista de una trabajadora social de Ong, Abril 2006)

Pero tu las ves andando por el campo Yo a esta gente se lo cuento y me dicen "¡Hay que ver como eres!", pero... Es lo que yo te decía antes, es como si tu toda tu vida has visto en el campo, por los campos, andando, a hombres que venían de trabajar del campo y ahora de pronto te ves a una mujer con un pantalón totalmente ceñido blanco, con el tanga negro que se le ve y la blusa

por aquí (risas) y tú dices "¡uy!, lo que ha cambiado el campo.. yo digo "estos campos..., estos caminos nunca han estado tan alegres como ahora" (Entrevista de una trabajadora social de Ong, Abril 2006).

6. ALGUNOS ASPECTOS PARA LA REFLEXIÓN

Desearíamos que las observaciones que exponemos seguidamente se entendieran como puertas abiertas a un debate en profundidad sobre la situación de los trabajadores extranjeros y su impacto en los mercados de trabajo precarizados y segmentados, pero más especialmente sobre la situación de las mujeres trabajadoras extranjeras en estos mercados. Esta situación no es nueva, sin embargo, la feminización de la precariedad en el mercado de trabajo ha sido notable estos últimos años, y el efecto de sustitución de los trabajadores hombres en las actividades agrícolas por mujeres inmigrantes constante e intenso, específicamente en las tareas agrícolas.

La agricultura intensiva en mano de obra tiene una larga historia, y como hemos señalado anteriormente tiene una necesidad estructural de una mano de obra flexible y precarizada. Este tipo de agricultura necesita en efecto de una gran cantidad de trabajadores durante periodos de tiempo cortos (recolección del fruto). Las empresas agrícolas denuncian que los trabajadores autóctonos no quieren trabajar en las tareas del campo, y por tanto tienen que recurrir a una mano de obra extranjera. La solución que los empresarios agrícolas proporcionan, es un aumento en los contingentes, más especialmente mujeres de los países del Este de Europa. No obstante, este aumento no se hace de cualquier forma. Las últimas campañas pueden sintetizarse en tres aspectos: fuerte aumento en los efectivos, una diversificación en cuanto al origen, y por fin una preferencia en sus demandas. El primer aspecto se expone como una necesidad imperiosa para el devenir del sector. La mano de obra es fundamental para la recolección del fruto y los trabajadores nacionales abandonan antes del final de la campaña, una vez obtenido las peonadas, según los empresarios. La diversificación en cuanto a la procedencia es un aspecto que se vislumbra en las respuestas de los empresarios. Los trabajadores marroquíes solían venir con anterioridad a la recolección de la fresa, mayoría del colectivo de inmigrantes hasta en cinco campañas, con la ventaja de que conocían las faenas agrícolas a desarrollar. Sin embargo, estos trabajadores han sido paulatinamente desplazados por trabajadoras de los Países del Este (polacas y rumanas principalmente).

El contrato en origen se presenta así como la mejor forma de combatir la inmigración ilegal y luchar contra la problemática de la inseguridad ciudadana, dando por supuesto que la inmigración femenina y más concretamente la de los países del Este, solo presentan dificultades con el idioma, y no dan problemas de conflictividad. Pero

también las mujeres marroquíes a pesar de las resistencias iniciales de los empresarios son preferidas en la actualidad. El rasgo pues que las hace primordiales para la viabilidad del sector es el género.

Sin embargo, y en el marco de los resultados que estamos obteniendo en nuestros estudios, podemos decir que este proceso está creando una subclase de trabajadores temporeros, que rotan de manera permanente según las condiciones del mercado. En los años noventa, la mano de obra en la agricultura intensiva se componía principalmente de jornaleros y jornaleras de las zonas más desfavorecidas de la provincia de Huelva y de provincias limítrofes. La población extranjera estaba compuesta principalmente por hombres de Marruecos. Sin embargo, desde 2003, se ha podido comprobar un desplazamiento intenso de trabajadores extranjeros en las distintas campañas agrícolas: son las mujeres de los Países del Este (polacas, rumanas y búlgaras) que entran en competencia para la contratación en empleos poco cualificados. Pero además, los contratos en origen también han desplazado a los inmigrantes temporeros documentados (la única forma de contratación de inmigrantes hasta el año 2001). Estos inmigrantes son los que realizan la llamada "rueda temporera" (recorrido por las diferentes temporadas agrarias existentes en el Estado español). En la campaña 2005/2006, solo acudieron unos 6000 trabajadores con permisos de trabajo y solo trabajaron un mes como máximo.

Otro aspecto a profundizar es el impacto real de los contratos en origen y la integración los trabajadores, principalmente de las trabajadoras. ¿Cómo hablar de integración cuando uno de los requisitos de estos contratos es la vuelta al país una vez que las tareas agrícolas han finalizado? Las respuestas que las trabajadoras nos han dado en las entrevistas y grupos de discusión que hemos mantenido con grupos de ellas no son precisamente indicadores de integración. Los alojamientos proporcionados están a menudo bastante alejados de los núcleos urbanos y los espacios donde pueden reunirse son espacios solo compartidos por las trabajadoras extranjeras.

Pero no queremos finalizar este trabajo sin plantear que la complejidad de este fenómeno requiere análisis mucho más exhaustivos, críticos y rigurosos no solo sobre el impacto de estas trabajadoras extranjeras en los mercados locales sino sobre la situación sociolaboral de estos colectivos, principalmente compuestos por mujeres que solo se visibilizan durante las campañas freseras.

El estudio del trabajo temporal que afecta en estos últimos años a mujeres desde distintas fórmulas multiplican las modalidades de empleo cada vez más precarias en un marco de competencia económica mundial que está reconfigurando las dinámicas migratorias. Es por ello que no podemos analizar estas nuevas dinámicas sin enmarcar el análisis del papel de la agricultura intensiva hoy en este nuevo contexto, cuestionando las políticas actuales de gestión de mano de obra extranjera en la Unión Europea ya que se está prefigurando la creación de un estatus europeo de mano de obra precaria.

7. BIBLIOGRAFÍA

- BERLAN J. P. (2002): *Le goût amer de nos fruits et légumes. L'exploitation des migrants dans l'agriculture intensive en Europe*, Forum Civique européen.
- BORRERO SÁNCHEZ, J.D (1997): *El reto del sector agroalimentario onubense ante el Siglo XXI*, Diputación de Huelva y Caja Rural de Huelva, Huelva.
- CALLEJA J.M (2006): *¿Qué hacemos con los inmigrantes?*, Espasa, Madrid.
- CARRASCO, C (1999): *Mercado de trabajo: los inmigrantes económicos*. Observatorio Permanente de la Inmigración. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA (2006): *Evolución de cítricos en la provincia de Huelva*, Departamento de estudio y estadísticas, Junta de Andalucía.
- CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA (2002): *Evolución del fresón en la provincia de Huelva*, Departamento de estudio y estadísticas, Junta de Andalucía.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2004): *Informe sobre la inmigración y el mercado de trabajo en España*, Madrid.
- CONSEJERÍA DE GOBERNACIÓN (2002): *Primer Plan Integral para la Inmigración en Andalucía*. Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, Junta de Andalucía.
- CONSEJERÍA DE GOBERNACIÓN (2000): *Política Integral de Atención a la Inmigración en Andalucía*. Junta de Andalucía.
- CONSEJERÍA DE ASUNTOS SOCIALES (2001): *Mercados de Trabajo e Inmigración Extracomunitaria en la Agricultura Mediterránea*. Junta de Andalucía.
- CHECA OLMO, F.(2002): "España y sus inmigrantes. Imágenes y estereotipos de la exclusión social" en García Castaño y Muriel López, *La inmigración en España: contextos y alternativas*, Granada.
- CHECA Y OLMOS, F. (ed.) (2006): *Mujeres en el camino. El fenómeno de la migración femenina en España*, Icaria, Barcelona.
- DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ (2001): *El alojamiento y la vivienda de trabajadores inmigrantes en la provincia de Huelva*, Defensor del Pueblo Andaluz, Sevilla.
- FUNDACIÓN SINDICAL DE ESTUDIOS (2006): *Inmigración, realidad social y mercado de trabajo*, Madrid.
- HUELVA ACOGE (2006): *Estudio sobre las condiciones de vida del temporero inmigrante*, Huelva.

- INSTITUTO DE DESARROLLO REGIONAL (2005): *Presencia de trabajadores inmigrantes extranjeros en la agricultura andaluza. Características estructurales como factores de atracción*, Sevilla.
- INSTITUTO DE FOMENTO ANDALUZ (2002): *Plan Estratégico para el Sistema Productivo vinculado a la Nueva Agricultura Onubense*. Junta de Andalucía.
- ILO (2004) "En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada" *Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª reunión*. OIT, Ginebra.
- IZQUIERDO, A. (dir.) (2003): *Inmigración: Mercado de Trabajo y Protección Social en España*, CES, Madrid.
- GORDO MARQUEZ, M. (2002): "Mercado de trabajo agrícola e inmigración extranjera en la provincia de Huelva" *II Seminario sobre la investigación de la inmigración extranjera en Andalucía*, Junta de Andalucía.
- MARTIN DÍAZ, E. (2002): "Mercados de trabajo en integración social en Andalucía" *II Seminario sobre la investigación de la inmigración extranjera en Andalucía*, Junta de Andalucía.
- NOYA, J.(2003): "Inmigración, mercado de trabajo y Estado de Bienestar. Debate científico-político y comparación internacional", en Izquierdo A. (dir). *Inmigración: Mercado de Trabajo y Protección Social en España*, CES, Madrid.
- OBSERVATORIO LOCAL DE EMPLEO (2004): Estudio sobre la contratación de mano de obra inmigrante en la provincia de Huelva.
- OECD :*Employment Outlook*, OECD Paris, 2001.
- RECIO y otros (2006): "Migraciones y mercado laboral", *Revista de Economía mundial*, nº 14, Madrid, 2006.
- SILVA PÉREZ, R (2002). "Desarrollo empresarial versus desarrollo territorial en el sistema productivo almeriense" en *III Congreso Ibérico sobre gestión y planificación del Agua*, Sevilla.
- TEZANOS, J.F. y otros (2006): "La cuestión migratoria en España. Tendencias en inmigración y exclusión social", *Sistema* nº190-191.
- STALKER, P. (2000): *Workers without Frontiers. The Impact of Globalization on International Migration*, OIT, Ginebra.
- VIRUELA MARTINEZ, R.(2006): *Inmigrantes rumanos en España. Aspectos territoriales y procesos de sustitución laboral*, Revista Electrónica de Geografía y Ciencia.
- VOTH, A. (2003): "La dinámica de estructuras y relaciones espaciales en el sistema hortofrutícola", *Investigaciones Geográficas* nº 32.