



# Mujer, inmigrante y temporera: ¿triple discriminación?

Mari Luz Castellanos Ortega  
Universidad de Valladolid

WOMAN, IMMIGRANT AND TEMPORARY WORKERS: TRIPLE DISCRIMINATION?

## Resumen

Este artículo está basado en un limitado y aproximativo trabajo de campo llevado a cabo en un pueblo onubense cuyo actividad productiva aparece enfocada hacia la agricultura intensiva de cítricos y fresa. El objetivo inicial era aproximarse al perfil sociodemográfico y trayectorias sociolaborales de las mujeres inmigrantes ocupadas temporalmente en el campo, indagando también en sus condiciones de trabajo. Apoyándome en sus discursos, en este texto quiero ir un paso más allá y cuestionar el modelo de explotación laboral en sí mismo -fundamentado sobre el contrato temporal en origen- que es el que finalmente impone, o cuando menos condiciona, esas condiciones laborales.

## Palabras clave

contrato en origen, perfiles sociodemográficos, trayectorias laborales, selección y reclutamiento, condiciones laborales, modo de explotación y ocupación.

## Abstract

This article is based in a small work of investigation and carried out field on a onubense town whose productive activity appears focused towards the intensive agriculture of citrus and mills. The initial objective was to come near to the sociodemographic profile and socio-professional trajectories of the women immigrants occupied temporarily in the field, also investigating as its work. Supporting me in its speeches, in this text I want to go a step further on and to question the model of labor operation in itself - based on the temporary contract on origin that is the one that finally imposes, or at least conditions, those labor conditions.

## Key Words

contract in origin, sociodemographic profiles, labor trajectories, selection and recruitment, work conditions, regime of operation and occupation.

# Mujer, inmigrante y temporera: ¿triple discriminación?

Mari Luz Castellanos Ortega  
Universidad de Valladolid

## Introducción

Desde principios del siglo XXI el sistema productivo agrícola onubense aparece plenamente inserto en las cadenas de producción mundial propias de la economía globalizada. La producción, especialmente de cítricos, está radicada en unas comarcas que son espacios de flujos (de capital, mercancías, población y conocimiento). De entre ellos, en este texto nos centraremos especialmente en el de trabajadoras de la fresa y el limón. Este artículo es fruto de un trabajo de investigación encargado a la autora por la Federación Agroalimentaria del sindicato Comisiones Obreras, realizado entre Octubre de 2006 y Marzo de 2007. Es especialmente importante tener esto en cuenta porque los objetivos del estudio se *limitaban* a adquirir conocimiento sobre dos cuestiones fundamentales: las trayectorias vitales y laborales de las mujeres inmigrantes ocupadas en el sector; y las condiciones laborales del mismo. Como objetivo último, se trataba de poner en marcha mecanismos para acceder a estas mujeres y potenciar la comunicación entre sindicatos autóctonos y trabajadoras, ciertamente constreñida por el régimen de ocupación sobre el que está pivotando el complejo agrícola onubense, que encuentra en la provisión de trabajadores extranjeros vía contrato en origen su forma más destacada. En general, el desarrollo de las agriculturas intensivas ha venido a coincidir con un proceso de desaparición del trabajo familiar (familias-cuadrilla) en el campo, y su correlato: la presencia de fuerza de trabajo inmigrante (y, en el caso que nos ocupa, temporera). La fuerte presencia de mujeres temporeras inmigrantes en actividades agrícolas parece explicarse por el desarrollo de una racionalidad social y económica que recae por un lado sobre el aprovechamiento estructural de un colectivo vulnerable (población inmigrante temporera); y, por otro, por adscripciones sociohistóricas de género que legitiman 1) la condición de “complementariedad” de las rentas de las mujeres en el seno de las familias y 2) la realización de determinadas tareas, para las que se supone que la condición femenina es la más indicada. A ello se añade que sobre las mujeres pueden recaer más fácilmente formas de disciplinamiento visibles (explícitas) e invisibles (construidas sobre una desigualdad que excede a la esfera del trabajo). Además, las mujeres que vienen a trabajar en los campos

onubenses vía contrato en origen no tienen la posibilidad de moverse pendularmente por varios sectores y zonas de actividad económica, pues su figura corresponde a la de “trabajador invitado” (Reigada Olaizola, 2008), contratado masiva y exclusivamente para un ciclo agrícola y con la obligación de volver a su país en cuanto termine la labor. Esta fórmula ha sido implantada con el consenso de todos los agentes sociales implicados (administración, empresas, sindicatos). Pero es justamente esta modalidad de inserción la que vamos a poner en cuestión en estas páginas. Una modalidad que se presenta bajo el ropaje del consenso, la legalidad y otras consideraciones como el respeto al trabajador, pero que significa el punto culminante de un entrecruzamiento de prácticas propias del capitalismo avanzado –en realidad, prototípicas del capitalismo a secas– con otras que caracterizan al patriarado agrario.

## 1. Heterogeneidad de perfiles de trabajador(a)

A pesar de la riqueza de la proposición, metodológicamente hablar de “mujer, trabajadora e inmigrante” como plantearon los sindicatos participantes en el estudio –siguiendo el enfoque de Sònia Parella (2002), que caracterizaba a las mujeres trabajadoras del sector de los cuidados y planteaba la segmentación y discriminación de este colectivo en base a las dimensiones de clase social, género y etnia– y como hemos mantenido parcialmente en nuestro título, puede resultar una abstracción que no abarca la totalidad de la diversidad de perfiles sociales que podríamos encontrar en el campo onubense. Como bien señala Alicia Reigada (2008), las características sociodemográficas y la situación de las mujeres no son las mismas para todas. Así, si bien las preferencias de los empleadores tienden a converger en un perfil específico de trabajadora, que tiene que ver fundamentalmente con la edad, las cargas familiares y la experiencia en actividades agrícolas –o trabajos similares; en cualquier caso, evitar un perfil de mujer profesional de otros sectores de actividad–, sobre el terreno encontramos diferentes situaciones de partida: de origen social, étnico, trayectoria profesional, expectativas, intereses, etc. Por ejemplo, Ana (temporera rumana de 46 años, proveniente de Bucarest y en su quin-

ta campaña del limón en el momento de realizar la entrevista) está separada y tiene dos hijas en origen, de dieciséis y veinticuatro años de edad. Las funciones de reproducción y cuidado del grupo familiar, incluyendo el cuidado de una madre con una pensión escasa, recaen sobre su persona y, aunque sus hijas ya son mayores, todo su proyecto laboral como temporera responde a un deseo de mejora social que proyecta constantemente sobre ellas. Como psicóloga especialista en Educación Especial, sus expectativas profesionales en Rumanía se han reducido considerablemente, por lo que son ellas las que aparecen llamadas a mantener el capital sociocultural acumulado (y parcialmente perdido) por una familia de clase media que en su momento fue ascendente y ha visto progresivamente mermado su poder adquisitivo y su posición en la estructura social autóctona: *estoy divorciada, tenía que hacer algo para vivir, no para ponerme rica, sino para vivir. Y como de Rumania no se puede salir para hacer un trabajo de mi especialidad... yo no me voy fuera a trabajar para prosperar, porque es imposible, porque no se prospera, porque solo se vive...* Su red social es propia de un nivel sociocultural alto (“doctores en matemáticas y en física”, que a su vez han emigrado a América), y su contacto con España, nulo hasta el año 2001. Como hemos visto en otros estudios recientes (Pedreño Cánovas, 2008), Ana siente que su proceso de proletarización forzosa tiene que servir para algo: *si tienes que estudiar lo haces, pero como tengas un trabajo no estudias, y yo quiero que Cristina estudie, porque algún día puede pedir hacer un doctorado en algún país, y tiene que tener notas buenas, ¿comprendes?* De resultados de ello, todo su deseo se focaliza en conservar su trabajo como temporera el mayor tiempo posible, como estrategia de acumulación que define como ventajosa en cuanto que no tiene que hacer frente a gastos de vivienda: *tenemos un tipo de seguro médico igual que vosotros, que los españoles, no hay diferencia, pagamos igual y tenemos los mismos derechos. Lo único que un español tiene que pagar una casa, un alquiler, nosotros no, sólo pagamos los gastos.* En Ana concurren buena parte de las “ventajas” del sistema de contratación en origen: es una trabajadora disciplinada y comprometida (que ocupa además un puesto de responsabilidad, el de manigera), con un alto sentido de la responsabilidad (que liga continuamente, desde su conocimiento profesional, a algo que “va en la psicología de cada persona”) y con escaso interés en permanecer en el país de destino fuera del temporerismo agrario. El proceso de individualización metodológica que la lleva a un discurso muy centrado en los caracteres y personalidades individuales encuentra su correlato en una concepción cuantitativista y utilitarista de las necesidades de mano de obra temporera en España: *¿Por qué viene mucha gente a España? Porque en España se necesita mucha gente para la agricultura, lo necesita. en esta parte de Andalucía, con tanta naranja, tanta fresa, normal que necesitara gente de afuera. Porque Francia tiene otro tipo de clima que no necesita tanto, Alemania sí que necesita porque Alemania tiene muchas patatas, tiene mucha col, y también Inglaterra necesita personas en la construcción.*

Por otro lado, en su mencionado escaso interés por permanecer en España de otra manera, entran en juego consideraciones de tipo no solo racional-económico sino también emocionales, pues alberga un marcado sentimiento de deuda moral –alivio, gratitud– hacia sus empleadores: *podría conseguir trabajo en otro sitio, pero no quiero, porque aquí veo una persona que me da confianza, que me da seguridad, me entendía, y además son personas buenas, porque yo hablo con el gerente y es una persona correcta, y yo no he tenido problemas. Lo he visto con corazón para con nosotros.* El relato de Mariela y Mónica es, en cambio, bien diferente. Ellas tienen treinta y dos y veintinueve años, respectivamente. Para Mariela también es la quinta campaña en el momento de hacer la entrevista. Hasta su primera vez, su vida era la típica de una estudiante (de Ingeniería Agrícola) que trabajaba en origen –sobre todo en el sector hostelero– para pagarse los gastos, hasta que le fue difícil compaginar estudios con trabajo y dejó aquellos a falta de un año para licenciarse. Hija de un capataz de la construcción y una dependienta de comercio jubilados, sus padres no precisan de su ayuda. Por ello, sí dispone de recursos en España derivados de su trabajo de temporera. Eso le ha permitido desarrollar algo parecido a cierto arraigo social, aparte de que su conocimiento de las instituciones está más desarrollado que el de Ana. Aun así, tanto la una como la otra están en “tierra de nadie”, obligadas a volver a su país durante tres meses al año. La intención de Mariela intención es obtener un permiso de residencia y de trabajo por un año, con el fin de establecerse *definitivamente* en nuestro país.

A su vez, Mónica representa un caso diferente al de las dos anteriores. Como Ana, está separada y tiene cargas familiares. Pero en este caso se trata de un hijo pequeño que empieza a extrañarla y requiere más atención personal que las hijas jóvenes de Ana. Así, Mónica se debate entre buscar un trabajo más estable en el país de origen o tratar de conseguir los papeles y establecerse en España. Al igual que Ana, En último término, incluso el seguir viniendo como temporera acaba por ser problemático para ellas y sus familias en el origen. En este sentido se produce, digamos, una adecuación “perfecta” entre las características sociales de las trabajadoras y la forma en que está establecido el trabajo (vinculación contractual restringida, viaje de ida y vuelta, derechos limitados, etc.), una situación que se retroalimenta continuamente y contribuye a mantener el flujo temporero: *Las chicas que fueron a coger fresas, ya no quieren venir, porque ya son casadas y ya empiezan a tener problemas en su familia, mucho tiempo lejos de casa, de sus niños...* Tanto ella como Mariela conceptualizan su trabajo en la agricultura onubense como una situación transitoria, manteniendo expectativas de movilidad social ascendente en destino. También son conscientes de que su presencia aquí tiene que ver con la huida del campo de los trabajadores autóctonos debido a los bajos salarios del sector. Estos salarios bajos han sido aceptados mientras su proyecto sociolaboral no cambió en lo fundamental (trabajar para conseguir la autonomía, en el caso de Mariela; trabajar para ella y

para su hijo en el caso de Mónica). Para estas dos entrevistadas la forma de alojamiento constituye un privilegio, precisamente porque no viven en el espacio de la propia empresa sino en un piso en el pueblo. Este es una prebenda que parece haber sido otorgada en virtud de la confianza que tienen con el empleador en base a una serie de criterios, empezando por los más objetivables -el número de campañas que acumulan a sus espaldas, o el número de cajas impecablemente recogidas a lo largo de estos años - y siguiendo por otros que lo son menos - la disponibilidad, el trabajo en equipo y finalmente el ser las favoritas del empleador junto con otras pocas chicas, en virtud de todos los criterios anteriores y de alguno más que, nos aventuramos a señalar, podría tener que ver con la mirada hipersexualizada que recae frecuentemente sobre las mujeres rumanas (Reigada Olaizola, 2008)-. El resultado es que estas mujeres tienen mayores posibilidades de llevar a cabo de forma normalizada prácticas de ocio, por un lado, y que la relativa libertad de movimientos que les otorga el vivir de modo independiente ha redundado en un mayor conocimiento de la población, las instituciones y el mercado de trabajo local, en el que aspiran a integrarse de modo permanente. Por su parte, en el grupo de discusión también se aprecia cierta variedad de perfiles sociodemográficos. Lo cierto es que la preferencia por mujeres de entre 25 y 40 años, con cargas familiares y con experiencia en labores agrícolas (el tipo ideal o la obrera soñada, parafraseando a José Sierra) no siempre se cumple. Aún más, podemos apuntar como hipótesis que el perfil de exprofesionales de algunas mujeres resulta funcional en el proceso de organización del trabajo. Así, por ejemplo, las competencias sociales de Ana como psicóloga (también de Mariela como universitaria) la hacen especialmente adecuada para un puesto (manigera) que requiere capacidad de organización de un equipo y lo que comúnmente se llama “mano izquierda” para tratar con las trabajadoras (capacidad de resolución de conflictos, de motivación del grupo, etc.) y con los propios empleadores. De hecho, el despliegue de estas competencias se realiza en los dos sentidos, otorgando a esta figura un ambiguo lugar a mitad de camino entre empleador y empleadas, de tal manera que una manigera puede no acabar de identificarse plenamente con ninguno de esas dos figuras (*yo eso lo he dicho desde el primer día, yo no estoy con el jefe ni con vosotras, que no estoy de parte de ninguno, ni de uno ni de otro*, señala Mariela).

A pesar de ello, es importante resaltar que esa preferencia está perfectamente expresada y explicitada. En el discurso empresarial, que aparece frecuentemente en los medios de comunicación, volvemos a reconocer una muestra de lo que Andrés Bilbao (1997) conceptualizaba como un uso salvaje de la palabra por parte de la gerencia empresarial: “El cese de la lucha de clases, que en la sociedad del capital es la aniquilación del obrero como clase, es simétrico a la monopolización en una sola voz del uso de la palabra. Ésta, libre de restricciones, de otras palabras que la cerquen, se desborda en su uso irrestricto, en un uso absolutamente salvaje” (p.143). Sin embargo, volvemos a señalar que es absolutamente preci-

so introducir otras variables (no necesariamente previstas por los empleadores y/o explicitadas en sus discursos) en la caracterización de las mujeres temporeras. Estas diferencias, como hemos visto, modifican tanto las prácticas como las representaciones que sobre el trabajo tienen las mujeres, así como el desarrollo del proyecto migratorio.

## 2. De las condiciones de trabajo al régimen de ocupación y explotación

Uno de los temas más frecuentes cuando se aborda el trabajo temporero es el de las condiciones de trabajo, y ello tanto desde la perspectiva académica como desde la Administración y los agentes sociales. Para éstos últimos, el grado de cumplimiento o no de ciertos estándares mínimos, y a quién compete velar por ese cumplimiento, puede ser motivo de fricción o conflicto. En general, todos los agentes suelen coincidir en describir (y aspirar a) un ideal, que significa: por supuesto, el pleno respeto de los términos y la esencia del contrato en origen; pero, además, un cierto *plus* que tiene que ver con el trato o las *facilidades* que se le otorgan a la población temporera, un plus que, si bien no está incluido en la naturaleza del contrato en origen, sí lo permite. Al mismo tiempo, sin embargo, se admite que el cumplimiento de ese ideal (siquiera de los términos en que el contrato en origen está definido) por parte de *todas* las empresas es difícil. Así, por un lado el debate se simplifica por la vía del individualismo metodológico de corte empresarial (simplificándolo nosotros a su vez: que hay empresas que “pueden cumplir” y otras que no tanto, según el discurso empresarial; o que hay empresas “buenas” y empresas que no lo son tanto, según el discurso sindical; o el consabido *la Administración no puede llegar a supervisar todo el territorio*, etc.). Y, por otro, se obvia o se oculta 1) que probablemente las condiciones de trabajo van estrechamente unidas al modelo de explotación agrícola y al modelo de ocupación 2) que el centro del debate quizá debiera ser precisamente esto último, pues aun en el supuesto de que el ideal se viera plenamente cumplido en la práctica, seguiríamos encontrando contradicciones en un modelo que se supone bueno *en sí mismo* pero que en realidad está sustentado sobre varias lógicas entrelazadas, principalmente: un paternalismo que infantiliza al trabajador/a; y una concepción de éste/a como trabajador/a invitado/a con derechos laborales y de ciudadanía absolutamente limitados. Vamos a ver todo esto más detenidamente.

### 2.1 Condiciones de trabajo

En este apartado vamos a centrarnos especialmente en los procesos de sustitución de trabajadores varones por mujeres, así como en las dinámicas de intensificación y control del trabajo. La preferencia por trabajadoras temporeras (mujeres frente a varones) ha sido la siguiente vuelta de tuerca a la preferencia por trabajadores extranjeros frente a trabajadores

autóctonos (aunque este primer proceso de sustitución ha venido condicionado por el abandono del campo de los colectivos autóctonos), y actualmente está tan implementada que hay un desajuste entre los discursos que enfatizan la idoneidad *natural* de las mujeres para ciertos trabajos (de recogida, de manipulación del producto, etc.) y las prácticas laborales en algunas empresas, en las que las mujeres están desempeñando lo que antaño eran “trabajos de hombres”: *En el otoño en el primer año, cuando nos llamaron, en el trabajo la gente español, los hombres, echan el trabajo más difícil y nosotros nos quedábamos en casa, dice que no, que somos mujeres y que no es trabajo para las mujeres solo para plantar, que no tiene fuerza. Pero ahora sí, dice que nosotros somos hombres, con dos cojones. Dice que ya no hay hombres y tenemos que hacer más cosas. Diez chicas hacemos trabajo de hombres...* (GD).

Como vemos, esto obliga a algunos empleadores a cambiar su discurso respecto a la esencia femenina y las capacidades innatas para el desempeño de tareas de recolección, manipulación, etc. Ahora se las compara positivamente con ellos (los trabajadores que ya no están contratados), e incluso las mismas mujeres llegan a interiorizar la comparación (*¡nos sentimos orgullosas por ello!* apunta una participante en el grupo de discusión) y cuando este argumento no resulta un factor motivador se recurre a otro criterio de comparación: *El dice que en otro campo pueden trabajar así, cuatro años trabajando así. ¿Cómo vosotras no podéis?* (GD).

Al mismo tiempo, algunas de las trabajadoras entrevistadas –concretamente las que llevan más campañas acumuladas– remiten a un proceso de intensificación progresiva del trabajo que se materializa, por ejemplo, en el número de cajas que tienen que manejar al mismo tiempo: *Una caja, y ahora tenemos dos. Una caja así de cinco kilos, cuatro, seis, y ahora tenemos que trabajar con dos cajas a la vez Y nos hemos acostumbrado con el trabajo, después de tres años o cuatro que tenemos aquí, con una caja y ahora son dos. (...) El trabajo ha cambiado mucho a cómo era, piden mucho. Nos paga casi igual cada año y lo de compras es más caro, todo más caro, y dinero igual, y nosotras tenemos que comer más...* (GD). Este proceso de intensificación viene acompañado de una puesta en marcha de mecanismos de control del trabajo sacado adelante por cada temporera: *Ahora tenemos un chip, para picar, en una maquinita, cuántas cajas haces. Es el primer año con eso. Ha dicho que no es una norma pero... para las chicas que no quieren trabajar, que pueden y no quieren, tenemos que... cada uno tiene que ser responsable. No sé pero empieza a dar resultados, hay chicas que no quieren venir. Y un poco nos asustamos porque es que quiere más, y nosotras no es que no queremos, queremos pero no podemos...* (GD). Estos mecanismos de control se aplican a todas las trabajadoras, recién llegadas y veteranas, y en el discurso de las mujeres entrevistadas aparecen como algo que ha supuesto la ruptura, por parte del empleador, de la confianza mutua en que se sustenta el contrato y la relación laboral, además de servir para que aquel les requiera más y más trabajo: *ya es el 4º año y está*

*contento con nosotros pero siempre “más, más”* (GD).

Aparte de eso, las mujeres refieren situaciones de impago de horas extra y/o horas de domingo (*nosotras también sabemos que hoy trabajamos 3 horas y vamos a casa y el jefe tiene que pagar todo el día. Pero no se hace, a nosotras no. Y el domingo doble, pero a nosotras no. Hora extra también se paga doble, pero a nosotras nos paga... un euro más*), la tardanza en que el empleador reconoce su derecho a acudir al médico (*el jefe dice que si quieres ir al médico tienes que ponerte muy mal, cuando estás... herida de muerte con la muerte en la punta del zapato*), la aparición de enfermedades laborales que no son reconocidas como tales y, más aún, lo que llamaremos (y ahora explicaremos) *la amenaza de amenazas* implícitas o explícitas de despido en caso de enfermedad prolongada o protesta por el empeoramiento de las condiciones.

## 2.2 El régimen de ocupación y explotación

Según nuestra visión, estas condiciones laborales no son del todo desligables de la especial situación contractual de las mujeres temporeras. Es decir, están implícitas en el modelo *per se*. Porque éste se sustenta sobre dos pilares fundamentales: la concepción de estas mujeres como “trabajadoras invitadas” y, por consiguiente, su situación de trabajadoras con derechos limitados de ciudadanía; y el paternalismo que impregna todo el vínculo contractual y la relación laboral. La lógica del trabajador invitado subyace a la contratación en origen “que persigue cubrir los intereses aparentemente contradictorios tanto del mercado, que demanda mano de obra femenina y extracomunitaria, como del Estado-nación, inmerso en una política de control de la inmigración y de cierre de fronteras que intenta asegurarse el regreso de las trabajadoras a sus países” (Reigada Olaizola, 2008). Los intereses del mercado aparecen cubiertos merced a la ingente cantidad de mano de obra movilizada en los países de origen, cantidad que asegura a las empresas el poder adecuarse a las condiciones cambiantes del campo, pero que conlleva situaciones como las que narran estas trabajadoras: *él quiere que la gente viene y se queda, pero hemos venido en enero y solo hemos trabajado en dos semanas tres días y eso es otra cosa, que hemos perdido tiempo y no hemos ganado dinero* (GD). Lógicamente, además, estas trabajadoras están sujetas en la medida en que sus contratos no les permiten moverse libremente por el territorio en busca de otros trabajos. Por definición, el contrato temporal en origen tiene un principio y un fin, al término del cual las mujeres deben retornar a sus países de origen. Así, estas mujeres forman parte de un flujo –aparentemente– regulado y ordenado, como señalábamos ahí arriba. En la medida en que el trabajo está regulado, no se considera que pueda haber fallas en el sistema, salvo las que se derivan del incumplimiento de alguna de las condiciones de trabajo y vivienda en algunas empresas. Ahora bien, es precisamente estas fallas las que las mujeres, por su especial situación de *trabajadoras sujetas*, no piensan siquiera en atre-

verse a denunciar, aunque aparezcan con cierta frecuencia en su discurso. Su conocimiento de instituciones como los sindicatos parece ser en muchos casos directamente nulo. Algunas entrevistadas saben *que hay empresas que tienen una oficina, tienen ahí un abogado, puedes ir a preguntar, a conocer tus derechos*, pero a otras nadie nunca les ha informado de lo que es un convenio o de cuáles sus derechos como trabajadoras, una tarea que por sus especiales circunstancias –fijadas laboral y espacialmente a un territorio y a una empresa, con pocas posibilidades de tener contacto con el exterior o con dificultades para ese contacto– resultaría prioritaria en el caso de las temporeras. En último término, su situación nos retrotrae a la de los campesinos que Max Weber (1990) describiera en su texto sobre el Este del Elba: las estrategias laborales que ponen en juego aquellas que pueden permitirse no tienen tanto que ver con una cuestión de salario, sino con una *libertad* de movimiento. Y, por otro lado, su disposición a enfrentarse individual o colectivamente a estas situaciones conflictivas es baja, como reflejan estos fragmentos extraídos del grupo de discusión:

*No, porque él diría 'vete para Rumanía'. Así hago y si no te gusta, vete. Creo que sí., Pero no sabemos, no hemos tocado nunca..*

*Tiene que venir alguien aparte y nos pregunta: cuánto te paga una hora de domingo y yo digo 'igual, como lunes o martes'. ¿Por qué no viene un hombre así para preguntarlo en el campo? Nunca ha venido..*

*Si, viene ha venido una mujer de eso de algo de sindicato, no sé, nos ha preguntado si nos obligan a trabajar con el tiempo mal, eso es. Pero claro, si habla con mi jefe primero qué podemos decir No podemos decirle al jefe por miedo, por vergüenza, tenemos vergüenza...*

*No, no, yo le digo que me duele la espalda y me dice "no pasa nada". No, ni le hemos dicho esas cosas, no queremos, no queremos*

*¿Por qué no vienes en campo para preguntar a todas las chicas? ¿Por qué no vienes tú en campo para preguntar?*

Y es que, efectivamente, la condición laboral de las mujeres temporeras parece propiciar, retroalimentar o quizá estar en función de la dinámica de poder que atraviesa toda la relación laboral. Esta dinámica de poder que deriva directamente de la forma contrato temporal en origen se observa también en la situación de las mujeres en la empresa–vivienda. La cercanía física entre el lugar de trabajo y el de vida, sobrevolada estructuralmente por la situación de “trabajadoras invitadas” de las mujeres temporeras, hace que los mecanismos de control del trabajo se extiendan fácilmente desde el campo o el almacén a las viviendas de las trabajadoras, cuyo espacio pueden invadir sin muchas cortapisas los empleadores, en virtud de la relación paternal y de confianza que impregna las relaciones entre unos y otras. Aparte, como las empresas suelen estar situadas fuera de los núcleos de población, las trabajadoras dependen del transporte público y del propio empleador para desplazarse al pueblo a hacer compras, gestiones como llamar por teléfono a sus

países de origen, o simplemente salir a dar una vuelta: *Mejor aquí porque nosotras cuando vivimos en el campo no tenemos coche para ir a hacer compras y tenemos que hacer autostop. Y sí, se viene un autobús pero no sabemos ni hora ni nada, a veces no esperamos. Algunas veces el jefe les trae a las chicas de compra cuando él se va para casa, pero especial por nosotros que nos lleva una vez por semana o cada dos semanas. Pero no quiere, así que nosotros no podemos, no...* (GD). Esta dependencia, a su vez, se presta a ciertos abusos o situaciones de escasez provocadas por algunos empleadores, cuyas prácticas no satisfacen siquiera los requisitos mínimos en el ámbito de la reproducción social al limitar las posibilidades de movilidad física de las mujeres: *Algunos, por ejemplo, no dejan que las chicas salgan después del trabajo, y él lleva a las chicas con el coche a compra y para casa, y no las deja salir. ¿Y cómo que no? Porque tú eres una persona libre. Y, por ejemplo, el jefe lleva a las chicas a comprar, un día a la semana o un día cada dos semanas. Pero claro ¿cuánta comida te puedes comprar para dos semanas? Y si compra cada chica cantidad ¿dónde lo metes? Y se te estropea, porque si hay frigorífico, hay uno, pero para diez chicas, pues es poco..* (Mónica)

Esto es lo que hace que en último término las trabajadoras definan a los empleadores como “buenos” o “malos”, aunque normalmente estas definiciones están llenas de claros oscuros, los propios de una relación de tipo paternalista: *Nosotros jefe es muy educado y muy correcto con nosotros, nos paga, cinco minutos de trabajo y nos paga, pero no todo el tiempo habla con nosotras, él hace como quiere, como es mejor para él pero no habla con nosotras...* (GD)

La relación de tipo paternalista se fragua desde el comienzo, prácticamente desde el momento de la selección en el origen, y continúa durante todo el periodo en que las mujeres permanecen aquí: *El primer año preguntamos '¿estás contento con nosotros, nos vais a llamar de nuevo?' Y dice 'ya veremos, ya veremos'* (GD). Y, en general y como señalábamos al principio, promueve un sentimiento de deuda moral hacia los empleadores, que aparecen como benefactores o proveedores de trabajo: *Sí tenemos que ser agradecidas por eso, hemos venido aquí y no podemos decir que sólo es mal y ... solo... Fue una oportunidad y por elegirnos a nosotros, nosotros sí hemos tenido suerte (...)* Y es que nosotros yo qué sé, somos más jóvenes y hemos tenido ganas de trabajar y de dinero y hemos trabajado para complacerlo y para que nos llame otra vez un año y otro año, para que sea contento de nosotros.

Y no podemos terminar sin dejar de apuntar que esta relación teñida de paternalismo resulta también funcional 1) tanto para estimular la competitividad entre trabajadoras o, mejor dicho, colectivos de trabajadoras, pues esta dinámica se gestiona desde la variable étnica (*Y el año pasado nuestra cuadrilla hemos cogido más que la cuadrilla de españoles y de polacas...*), como 2) para legitimar el incremento de la carga de trabajo, la responsabilidad y los requerimientos a las trabajadoras.

## Conclusiones

El sistema productivo de la agricultura intensiva onubense parece caracterizarse por la pervivencia o reactualización de patrones sociales propios del patriarcado agrario. Las mujeres extranjeras han heredado y están en el centro de un sistema de ocupación laboral que gira alrededor de la figura de la “trabajadora invitada”, transportada, protegida, vigilada, y finalmente devuelta a su país de origen. La forma de vinculación contractual incluye la provisión de servicios por parte del empleador (casa, vehículo, etc.) y la condición sociolaboral de las empleadas -sin papeles de residencia y con cargas familiares en el país de origen en muchos casos, estos, limitadas en sus movimientos tanto en origen como en destino-, incide en las representaciones que las trabajadoras desarrollan, como un don que tienen que agradecer. Así, el contrato en origen se convierte en una forma de vinculación bifronte: si por un lado se supone que provee a la trabajadora de dignidad – en forma de condiciones de habitabilidad, reducción de la incertidumbre, etc.-, por otro la hace dependiente del empleador y, por tanto, más dócil y menos inclinada a plantear demandas laborales, por un lado, y menos inclinada a plantearse una posibilidad de mejora. Estas actitudes y expectativas correlacionan directamente con variables como el origen social o el estatus de las mujeres (casadas, solteras, separadas y, sobre todo, con hijos/as o sin ellos/as). En ocasiones se compensa la dureza esencial del trabajo, e incluso deficientes condiciones laborales, con una relación personal y estrecha con aquél, que provee seguridad y protección. Por otro lado, el acceso a trabajos *de hombres* no ha supuesto ninguna liberación o mayor reconocimiento social y laboral. Al contrario, algunos trabajos se desvalorizan material y simbólicamente conforme van siendo desempeñados por mujeres. De últimas, la situación jurídica y contractual, el régimen de explotación y las condiciones laborales forman un todo indivisible, de tal modo que no nos parece acertado continuar alimentando debates sobre qué se puede mejorar dentro de este sistema calificado por todos los agentes sociales y políticos como *exitoso*, sino más bien indagar y cuestionar las bases fundamentales de este modelo de explotación.

## Anexo

### *Guión de las entrevistas y grupo de discusión*

#### **Caracterización del grupo familiar**

Actividad y ocupación de padres y hermanos/as, posición en la fratría, actividad y ocupación del cónyuge ó pareja si la tiene, número de hijos/as si los tiene, edades, escolarización, expectativas respecto a los hijos, frecuencia de contacto entre los miembros de la familia, distribución del trabajo..

#### **Contexto socioeconómico en origen**

Caracterización del lugar de procedencia, situación política y económica de la localidad/comarca, sectores de actividad predominantes, evolución, posibilidades de trabajo, segmentación laboral por género, etc.

#### **Biografía sociolaboral en origen**

Sector de actividad en el que trabajaba si lo hacía, estudios previos (tipo, nivel, etc.), situación laboral (trabajo por temporadas, trabajo fijo, trabajo eventual), ámbito y lugar de trabajo (pequeña empresa, gran empresa, servicio público), situaciones de irregularidad, economía sumergida, trabajo doméstico, tipos de vinculación contractual, relación con empleadores/as, movilidad intra e intersectorial, desplazamientos para trabajar, condiciones de trabajo, sistemas de protección social, etc.

#### **Proyecto migratorio**

Cómo llegó a España, miembro de la familia que tomó la decisión de emigrar, sentido de la estrategia, redes familiares y sociales en origen, redes familiares y sociales en destino, descripción del proceso y fases de la emigración, intermediarios, expectativas laborales y vitales previas, representaciones sobre el lugar del destino, expectativas laborales y personales, fases jurídico-legales de la emigración, provincia/localidad de destino, sentido de la elección del lugar, movilidad en destino, lugar de residencia actual

#### **Situación sociolaboral en destino**

Localidad/provincia, sector/es de actividad, ocupación, fechas, situación laboral (trabajo por temporadas, trabajo fijo, trabajo eventual), ámbito y lugar de trabajo (pequeña empresa, gran empresa, servicio público), residencia, desplazamientos, situaciones de irregularidad jurídica y/o laboral, salario, conflictos con empleadores/as, conflictos con trabajadores/as, economía sumergida, trabajo doméstico, tipos de vinculación contractual, relación con empleadores/as, movilidad intra e intersectorial, percepción y representaciones acerca del trabajo en nuestro país, organización de la vida cotidiana, cuidado de los/as hijos/as, etc., sentido de la estrategia.



### **Situación sociolaboral en destino (actividad agrícola)**

Fechas, períodos, almacén, campo, cultivos, localidades, empresas, redes de reclutamiento, intermediarios en la relación laboral, condiciones de trabajo, vinculación contractual, salario, seguridad social, relaciones con empleadores/as, descripción de la actividad, horarios, vacaciones, organización del trabajo, cambios organizativos observados ó experimentados, relaciones con los / as compañeros/as en el trabajo, conflictos en el trabajo, valoración y representaciones sobre el trabajo en la agricultura, expectativas de permanencia en el sector, expectativas de trabajo, de cambio, de formación, etc.

### **Ayudas laborales**

Conocimiento y vinculación con sindicatos, percepción sobre la actividad del sindicato, conocimiento y vinculación con asociaciones de ayuda a los/as inmigrantes, percepción de su labor, ayudas institucionales sociales, de formación y de empleo, percepción sobre las mismas, facilidades, obstáculos, deseos y propuestas.

### **Percepciones sobre el país de destino, expectativas de futuro**

Representaciones acerca de su propia experiencia, imágenes de la población del país de destino, expectativas sociolaborales respecto de sí misma y de su familia, etc.

### **Bibliografía**

- CASTELLANOS ORTEGA, M.L. (2007): *Mujer, trabajadora e inmigrante: la triple discriminación*. Documento de investigación elaborado para la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras.
- BILBAO, A. (1997): *El accidente de trabajo: entre lo negativo y lo irreformable*. Madrid, Siglo XXI de España Editores.
- PEDREÑO CÁNOVAS, A. (coord.) et. al (2008): *Que no sean como nosotros: trayectorias formativo-laborales de los hijos de inmigrantes en la Región de Murcia*. En prensa (libros La Catarata).
- PARELLA RUBIO, S. (2002): *Mujer, inmigrante y trabajadora. La triple discriminación*. Barcelona, Anthropos.
- REIGADA OLAIZOLA, A. (2008): *Trabajadoras inmigrantes en los campos freseros: hacia una segmentación sexual y técnica del trabajo y la vida social*. Versión ampliada de una comunicación presentada en el V Congreso sobre la Inmigración en España (Valencia, 2007), y disponible en <http://www.pensamientocritico.org>
- WEBER, M. (1990): "La situación de los trabajadores agrícolas en la Alemania del Este del Elba. Visión general (1892)". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 49, pp. 233-255.