

LOS CONTRATOS EN ORIGEN DE TEMPORADA: MUJERES MARROQUÍES EN LA AGRICULTURA ONUBENSE

Juana Moreno Nieto*

Resumen

En los últimos años, más de 22.000 marroquíes han pasado por los campos de la provincia de Huelva (España), a través de lo que se conoce como contrataciones en origen de temporada. Esta fórmula de gestión transnacional del empleo ha sido enarbolada como modelo de migración legal y ordenada. No obstante, una mirada atenta revela las asimetrías de género y de desarrollo sobre las que se asienta, así como los recortes de derechos laborales a los que da lugar. En este artículo se examina la arquitectura que sostiene estos programas de contratación temporera entre España y Marruecos, así como las experiencias de algunas de estas migrantes en los campos onubenses.

Abstract

In the last years more than 22.000 moroccan women workers have passed through the fields of the province of Huelva (Spain), through what is known as temporary country origin contracts. This way of transnational management of the job creation has been promoted as a legal and organize model of migration. Nevertheless, a close attention reveals the asymmetry of gender and development, and also the reduction of labour rights that support this model. This article analyzes the supporting architecture of these programs of temporary contracting in Spain and Morocco, and also the experience of some of these migrant women in the fields of Huelva.

* Becaria de FPU en el Instituto de Estudios Sociales Avanzados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Córdoba y estudiante del programa de doctorado del taller de Estudios Internacionales Mediterráneos. Acaba de obtener el DEA en la Universidad Autónoma de Madrid con un trabajo de investigación titulado “Mujeres marroquíes en la agricultura onubense: vivencias migratorias a través de la contratación en origen”

Introducción¹

Las trabajadoras de origen marroquí que hasta la fecha se habían incorporado al mercado laboral en el estado español lo habían hecho principalmente en el sector terciario, y dentro de este, en los llamados servicios de proximidad (servicio doméstico y de cuidados) (Oso, 2000). Por ello, la llegada masiva en los últimos años de temporeras marroquíes para trabajar en los campos agrícolas del sur de la provincia de Huelva supone una novedad en las dinámicas migratorias entre ambos países²:

Se trata de trabajadoras contratadas en origen, cuyas estancias, que se extienden entre dos y ocho meses al año, están ligadas a las campañas de recolección y plantación de la fresa y otros frutos cultivados en la zona. Estas temporeras llegan a los campos onubenses con un contrato de trabajo ya firmado, tras haber sido seleccionadas en su país de origen. Los contratos están vinculados a un empleador concreto y se le exige a la trabajadora que retorne a su país al finalizar, para poder optar a ser llamada en posteriores campañas.

Esta fórmula de gestión del empleo transnacional ha sido enarbolada como modelo de migración legal y ordenada e incluso presentada como mecanismo de lucha contra la pobreza en Marruecos. De hecho, se inscribe en el marco de un concepto de renovada actualidad en el seno de la Unión Europea, la “migración circular”, que apuesta por “facilitar la circulación de migrantes o de antiguos migrantes, entre país de origen y (ex)país de residencia”. Ello permite dar respuesta a la demanda de mano de obra extranjera de determinados sectores económicos con trabajadores y trabajadoras que no lleguen a asentarse en el territorio. Por ende, se trata de modelo que no hace sino confirmar la concepción restrictiva a la movilidad de las personas de terceros países que ha imperado en Europa en las últimas décadas. Además, una mirada atenta revela cómo en el intento de configurar una mano de obra dispuesta aceptar las condiciones salariales y laborales que se

¹ Este artículo es producto de un proyecto de investigación realizado entre 2007 y 2008 en el marco de una beca FPU para el programa de doctorado del TEIM de la UAM.

² Entre 2005 y 2008, más de 22.000 mujeres marroquíes han pasado por los campos freseros de Huelva.

imponen en la agricultura intensiva del sur de Huelva, las fórmulas de contratación en origen de temporada reproducen asimetrías de género y desarrollo al tiempo que rebajan derechos laborales y ciudadanos de sus protagonistas.

Este artículo, parte de la idea de que atender a las movilidades transnacionales de trabajadoras vía contratos en origen requiere pensar las lógicas económicas y políticas subyacentes. Así, junto a las dinámicas del sector productivo en cuestión es necesario contemplar el rol que juegan las instituciones públicas en el proceso. Asimismo, un nivel más microsociológico de análisis no debe dejar de incluir la dialéctica entre la agencia de las mujeres protagonistas de estas movilidades con las condiciones objetivas en las que tienen lugar. Esta dialéctica no es neutra sino que da cuenta de relaciones basadas en un reparto diferencial de poder. Por ello, incorporar la dimensión de género, junto a las categorías de clase o nacionalidad nos parece imprescindible para intentar desentrañar las lógicas que reproducen estas contrataciones y entender la posición que ocupan estas migrantes.

En consecuencia, los objetivos de las líneas que prosiguen son, en un primer nivel de análisis, dibujar la arquitectura que sostiene estas contrataciones y, en un segundo nivel, atender a las experiencias de las temporeras marroquíes contratadas en origen, centrándonos principalmente en lo que ocurre en los campos onubenses.

Contexto local: Agricultura y mercado de trabajo en el sur de la provincia de Huelva

El arco del litoral onubense constituye en la actualidad la segunda región productora de fresas a nivel mundial, tan solo por detrás de California. Se trata de un modelo de agricultura intensiva orientada a la exportación que ha conocido un espectacular crecimiento en los últimos veinticinco años. Este crecimiento de la producción ha venido acompañado de un acuciante proceso de intensificación, a través de fuertes inversiones en tecnología y el recurso a una importante cantidad de mano de obra. En efecto, el cultivo intensivo de la fresa requiere una gran

inversión de capital financiero a fin de costear todos los insumos que utiliza³. Estos gastos aumentan cada año, mientras que el precio del kilogramo de fresa tiende a mantenerse estable debido al control sobre la distribución y comercialización que detentan las grandes cadenas europeas, lo que ha desembocado en un alto nivel de endeudamiento por parte de los productores de la zona⁴. Si durante años se ha hablado del “oro rojo” en la provincia de Huelva, y siendo cierto que muchos productores se han enriquecido con el mismo, existe un consenso en el sector en que la rentabilidad de este cultivo disminuye cada año⁵, y en que gran parte de los beneficios se van fuera de la comarca⁶. Ante semejante presión las respuestas de los agricultores para garantizar sus beneficios han ido en dos direcciones: por una parte, la búsqueda del incremento constante – si bien, siempre limitado – de la producción por hectárea, con el consiguiente desgaste de suelos y subsuelos que ello conlleva, alimentando la espiral intensificadora; y por otra parte, el mantenimiento a la baja de los costes salariales⁷. El recurso a trabajadores extranjeros, en sus diferentes regímenes, ha permitido, al igual que en otras zonas de agricultura intensiva (Santana, 1997), disponer de mano de obra dispuesta a cubrir unos puestos de trabajo eventuales y de baja remuneración, dando lugar a un mercado laboral altamente segmentado, en este caso, étnica y sexualmente.

La evolución de la composición de la fuerza de trabajo de la agricultura onubense, inicialmente compuesta por jornaleros y jornaleras procedentes de Huelva, provincias colindantes y del sur de Portugal, puede estructurarse en torno a

³ Estos van desde la instalación de sistemas de regadío o la adquisición de plántones cuya patente posee la Universidad de Davis (California, Estados Unidos) a la compra de los plásticos, de los productos fitosanitarios, fertilizantes, etc.

⁴ Los costes de producción aumentaron en un 70% desde 1985 hasta 2005. Por ello encontramos entre los productores unas altas tasas de endeudamiento y dependencia de los bancos. (JDA,2003)

⁵ La rentabilidad por hectárea de fresa (cociente entre costes de producción y beneficios por hectárea) ha descendido de un 23% a principios de los años ochenta a un 5,5% a principios del siglo XXI.

⁶ Hasta un 73% del valor añadido que genera la venta de la fresa en destino queda en manos ajenas a los productores onubenses (Aragón, 2006)

⁷ El jornal constituye uno de los más bajos del campo español. Según la Revisión salarial de 2007 del Convenio Colectivo del campo para la provincia de Huelva de 2005, el jornal sería de 35,66 euros para la plantación y 34,20 para la recolección.

tres momentos de cambio. El primero, cuando a finales de la década de los noventa, se produce un incremento significativo del empleo de trabajadores inmigrantes marroquíes, y subsaharianos⁸. El segundo, a partir del 2002, marcado por la sustitución de éstos por temporeras de los países del Este de Europa contratadas en origen. Cabe señalar que esta sustitución tendrá lugar en un contexto marcado por una creciente desconfianza hacia los trabajadores magrebíes dado el protagonismo de este colectivo en las movilizaciones sociales que tuvieron lugar entre el 2000 y el 2002⁹. Asimismo, a nivel nacional, el deterioro de las relaciones hispano-marroquíes entre 1999 y 2002 dificultaron las contrataciones programadas todavía en este país¹⁰, al tiempo que la firma de una serie de acuerdos bilaterales con países del Este de Europa da cuenta del cambio de orientación en la política del gobierno central. Finalmente, un tercer momento de cambio, que se vislumbra a partir del 2006, con la incorporación de trabajadoras contratadas en otras latitudes como Marruecos, Senegal o Filipinas.

Si bien las experiencias en Filipinas y Senegal pueden calificarse aún de exploratorias, la presencia de Marruecos parece haberse consolidado en estas últimas campañas, alcanzando la cifra de 13.600 contratos realizados en 2008, y con previsiones de unos 16.000 para la temporada de 2009¹¹. Entre las causas que explican este viraje “hacia el sur” cabe destacar la entrada en la Unión Europea, primero de Polonia (2004), y más tarde de Rumania y Bulgaria (2007), principales países proveedores de mano de obra hasta la fecha¹². Asimismo, un contexto de buenas relaciones entre ambos países, la voluntad política de ciertas administraciones locales, las ventajas de una proximidad geográfica y la existencia

⁸ En 2001, se contabilizaban 11.000 temporeros extranjeros en la zona (Gualda y Ruiz, 2004).

⁹ Durante esos años tuvieron lugar diferentes acciones reivindicativas contra la ley de extranjería y movilizaciones por las precarias condiciones de la mano de obra extranjera en la agricultura. Concretamente, en 2000/2001 hubo cinco encierros en la ciudad de Huelva protagonizados por marroquíes (Véase Gualda y Ruiz, 2004).

¹⁰ A este respecto véase por ejemplo El País, 11 noviembre 2002.

¹¹ Se trata de un dato estimado. Véase El País 18/01/2009 o Huelva Información 21/05/09

¹² Proceso que culminó el 1 de enero de 2009 con el levantamiento de la moratoria a la libre circulación de trabajadores y trabajadoras de estos dos últimos países

de financiación europea para apoyar este proceso, dada la posición de Marruecos como país emisor y de tránsito de emigrantes hacia la Europa comunitaria, han constituido otros de los factores determinantes.

Por todo ello, y a pesar de los prejuicios y reticencias extendidos en la zona ante los trabajadores de origen marroquí (Reigada, 2007), se observa como una parte del empresariado se muestra de nuevo dispuesta contratar marroquíes, siempre y cuando sean mujeres. En efecto, el contingente total de esta nacionalidad se ha incrementado de manera exponencial en tan solo cuatro campañas, pasando de 1094 efectivos en 2005 a 13.600 en 2008.

La contratación de mujeres encuentra su explicación por parte de los empleadores onubenses en que consideran que ellas “dan menos problemas”, “son más trabajadoras” y “tienen más posibilidades de retorno” - en especial, si tienen cargas familiares - que sus homólogos varones, al tiempo que se les identifica con actitudes que consideran ventajosas para el trabajo, como que “no salen, no beben, etc.”¹³. También se les atribuyen, al igual que a las temporeras del Este, capacidades consideradas esencialmente femeninas como la “delicadeza” o la “sensibilidad” en las manos, que las hacen a ellas más válidas para la manipulación de la fresa¹⁴. En contraposición, manejan una serie de estereotipos con los que identifican a los temporeros marroquíes con comportamientos conflictivos o irresponsables (“salen, beben, arman bronca, faltan al trabajo” y “abandonan la campaña antes de su fin”¹⁵).

Queda, pues, confirmada la tendencia al empleo de mano de obra femenina, extranjera y contratada en origen, detectada en la zona desde principios de siglo. De hecho, a fecha del 2008, de los 60.000 temporeros y temporeras movilizadas para la campaña, unas 40.000 eran mujeres contratadas en origen¹⁶.

¹³ Entrevistas realizadas por la autora a empresarios agrícolas y a técnicos de las administraciones. Véase asimismo a este respecto “Dinar Ahadija y otras mil aguardan en la cola” *EL País* 18/01/2009.

¹⁴ Entrevistas a responsables de la patronal y empresarios agrícolas de la zona. Mayo 2008.

¹⁵ Entrevistas a empresarios agrícolas y responsables de administraciones locales.

¹⁶ En concreto, 40.491. Fuente Subdelegación del gobierno de Huelva.

Tabla 1: Evolución de las contrataciones en origen en las campañas agrícolas de la provincia de Huelva

	Bulgaria	Colombia	Ecuador	Filipina	Marruecos	Polonia	Rumania	Senegal	Ucrania	Total
2000						600				600
2001					198	540				738
2002		149			336	4954	970			6409
2003		177	15		95	7535	4178			12000
2004	508	105	8		620	8506	10589			20336
2005	604	82	64		1094	7361	13186			22391
2006	941	8	26		2330	9796	19153			32254
2007	3021	22	12		5277		20710			29042
2008	4656	11	14	270	13600		20634	749	557	40491

Fuente: Subdelegación del Gobierno de Huelva¹⁷

El proceso de contratación de las temporeras marroquíes

La contratación en Marruecos para la agricultura onubense, en su marco actual, arranca oficialmente en la campaña de 2005/2006 en las provincias de Kenitra y Beni Mellal, aunque ya en la de 2004/2005 tuvo lugar una primera experiencia en la provincia de Kenitra. La elección de esta última provincia se explica, por un lado, porque se trata de la región agrícola del Gharb, que concentra la mayor parte del cultivo de fresas del país, y por otro, por la existencia de explotaciones freseras de titularidad onubense en la zona que habrían sentado

¹⁷ Datos remitidos a la autora por la Subdelegación del Gobierno. Incluyen los contratos realizados en dos momentos determinados del año, en el periodo de plantación (octubre-diciembre) y recolección (febrero-junio). En más de un 95% son mujeres.

precedentes para este proceso. En el caso de Beni Mellal, se trata también de una región que cuenta con una agricultura intensiva en grandes zonas de regadío, al tiempo que cabe suponer que las altas tasas de emigración irregular que conoce han constituido una razón de peso para su elección¹⁸.

Como hemos señalado, la apuesta de la Unión Europea por la contratación de trabajadores extranjeros con fecha de retorno se materializa en la existencia de fondos destinados a promocionar esta modalidad de gestión de los flujos migratorios. Así, el impulso que ha conocido la contratación en origen de temporeras marroquíes en los últimos años se ha visto acompañado por el programa europeo Aeneas, que ha liderado el Ayuntamiento de Cartaya (Huelva), y el proyecto MEDA, atribuido a la Agencia Nacional de Empleo y las Competencias marroquí (ANAPEC) perteneciente al Ministerio de Empleo y la Formación Profesional. En este marco, se firma el 1 de septiembre de 2006 un convenio entre la municipalidad de Cartaya y ANAPEC. La presencia institucional, tanto por la parte española como por la parte marroquí, constituye una de las grandes novedades que supone la contratación en origen de temporeras marroquíes con respecto a experiencias anteriores entre ambos países.

Desde la campaña 2006/2007 las contrataciones tienen lugar en distintos puntos repartidos por gran parte de la geografía del país, evidenciando así la voluntad de la administración marroquí de proporcionar un trato equitativo a todas las regiones. La repartición de cuotas por regiones la realiza ANAPEC en función de una serie de criterios como la superficie de la región, el tamaño de las agencias ANAPEC involucradas, la ruralidad del territorio y la tasa de retorno de cada provincia en las campañas anteriores¹⁹. Asimismo, ANAPEC declara apoyarse en el Mapa de la Pobreza en el país que elaboró el Haut Commissariat au Plan en 2004 y haber incluido como prioritarias las 360 Comunas INDH, es decir los municipios

¹⁸ Con relación a la inmigración en España procedente de la zona de Beni Mellal remitimos a López García (2004).

¹⁹ No disponemos de datos a este respecto, si bien en las entrevistas mantenidas con responsables de ANAPEC, nos comunicaban que las tasas de no retorno eran parecidas en casi todas las provincias, salvo en el caso de Khenifra o Beni Mellal donde eran más elevadas.

rurales que han sido identificados en la lucha contra la pobreza²⁰. Entre aquellas agencias que en 2008 concentran un mayor número de contratadas, sigue destacando la agencia de Kenitra por la que pasaron casi el 10% de las mismas, seguida de otras seis agencias que aglutinaron cada una entorno a un 5% de las contratadas: Fes (5,6%), Marrakech (5,1%), Meknes (5%), Nador (4,8%), Agadir (4,8%) y El Jadida (4,6%).

El proceso de inscripción

El engranaje para la difusión de la información y la inscripción de las candidatas a un contrato para la agricultura onubense es complejo dado el volumen requerido de mujeres (al menos un tercio más de las que finalmente se contratarán) y el poco plazo de que se dispone, principalmente a causa de la inmediatez de los requerimientos de mano de obra por parte de los productores onubenses²¹.

Además de la acción de los agentes de ANAPEC, gran parte del proceso, al menos en sus primeras fases, recae sobre los representantes del Ministerio del Interior marroquí a nivel regional, provincial y local. Así, una vez determinadas las cuotas regionales por parte de la Agencia Nacional de Empleo, es el gobernador o Wali de la región, quien determina, junto con los gobernadores provinciales, las comunas rurales y localidades en las que se llevará a cabo el reclutamiento de mujeres. Son luego los representantes locales de esta autoridad (Caids, Sheijs y Moqqadems) los que llevarán a cabo la difusión de la información y se encargarán de proveer la logística adecuada para las jornadas de inscripción de las candidatas. La movilización de los representantes del Ministerio del Interior pone de manifiesto la importancia otorgada por el Estado marroquí a este proceso de contratación, al

²⁰ La Iniciativa Nacional para el Desarrollo Humano fue lanzada por el rey Mohamed VI el 18 de mayo de 2005, dos años después de los atentados de Casablanca perpetrados en Mayo 2003. El objetivo radica en luchar contra la pobreza y la exclusión. La INDH abarca 360 municipios rurales y 250 barrios urbanos, alcanzando así a 5 millones de personas. Si bien no afecta al conjunto del 19% de pobres que cuenta el país, ha contribuido a reintroducir la cuestión social en los debates. Véase Desrues (2007).

²¹ La mayor parte de las contrataciones que se realizan en territorio marroquí son de carácter genérico, esto es, se selecciona a las candidatas en base a unos criterios predeterminados, si bien existe una proporción de mujeres que al haber participado ya en anteriores campañas son contratadas de manera nominativa.

tiempo que da cuenta del peso que siguen detentando en la vida social y política del mundo rural marroquí estas autoridades, representantes del Makhzen. Como otros autores han señalado (Leveau, 1975; Desrues, 2004) la gestión de la población rural es un asunto de alta política, confiada a la Dirección de Asuntos Rurales del Ministerio de Interior. Todo ello introduce un cierto grado de discrecionalidad en el proceso que puede ser utilizado para recompensar lealtades, castigar o calmar situaciones conflictivas.

Los criterios

Las inscripciones de las candidatas se realizan durante un periodo determinado (varias semanas para cada campaña) por agentes de ANAPEC y bajo la supervisión de empleados de las sedes de la autoridad local (Kiada). En la práctica se trata de una primera selección, pues sólo serán inscritas y podrán optar a ser seleccionadas por los empleadores españoles, aquellas mujeres que puedan demostrar documentalmente que cumplen con los criterios básicos demandados. Concretamente, los requisitos exigidos a las candidatas en la campaña 2007/2008 fueron: ser mujer, gozar de buena salud, tener entre 18 y 40 años, residir en el mundo rural, haber trabajado previamente en la agricultura, estar casadas, divorciadas o ser viudas y tener hijos menores de 14 años a su cargo. En la inscripción se les exigía acreditar principalmente aquellos criterios relacionados con su estado civil. Así debían presentar el Carnet de Identidad, una fotocopia del extracto de nacimiento, el libro de familia, el “certificado de matrimonio” para las viudas y casadas, el “certificado de divorcio” para las divorciadas y una solicitud firmada por la candidata, junto al cónyuge, cuando procede. Esta última solicitud está principalmente destinada a obtener el consentimiento marital, obviándose cuando se trata de mujeres divorciadas o viudas.²² Esta demanda de autorización choca frontalmente con los avances habidos en la legislación marroquí en torno a la autonomía de las mujeres casadas. Así, desde hace más de una década la obligación

²² Durante el trabajo de campo se observó que, si bien la solicitud de las candidatas se pedía en algunas sedes de inscripción y en otras no, el consentimiento del marido - como era denominada en la práctica esta demanda conjunta - era un requisito imprescindible en todas las ocasiones.

de autorización conyugal para que las mujeres puedan trabajar o viajar al extranjero han sido levantadas, hecho que viene a ser reafirmado con la más reciente reforma del “Código de la familia”, en 2004, que exime a las mujeres de la obligación de obediencia al marido en el ámbito del matrimonio. La existencia de este requerimiento da cuenta del escaso calado tanto en las instituciones como la población marroquí de semejantes reformas jurídicas.

Como señalábamos, la demanda de trabajadoras de sexo femenino queda establecida desde un primer momento, si bien los criterios referentes a las características de la vida familiar de estas mujeres, han ido perfilándose y volviéndose cada vez más sofisticados. Desde hace ya tres temporadas (2006/2007) poseer cargas familiares se ha convertido en un requisito imprescindible para optar a uno de estos contratos pues - según lo conciben los actores involucrados- constituye la clave para garantizar el retorno de estas trabajadoras. No obstante, si en un primer momento se impuso el condicionamiento genérico de poseer cargas familiares, actualmente los contratos solo son accesibles para mujeres casadas, divorciadas o viudas, con hijos menores de 14 años a su cargo. Quedan excluidas, por tanto, las madres solteras, un colectivo estigmatizado en Marruecos. Es más, existe una lógica jerárquica entre los distintos estados civiles por la que, en caso de que exista excedente en el número de inscritas, se dará prioridad a las casadas sobre las viudas y a éstas sobre las divorciadas²³.

El control sobre la vida privada y la reproducción de estas mujeres que imponen los contratos, impensables para el acceso a un puesto de trabajo en un Estado de pleno Derecho que garantice la igualdad de oportunidades entre los sexos, parece que encuentra su legitimación cuando de personas extranjeras se trata. Esto evidencia como lógicas sexistas son puestas al servicio de los beneficios de la empresa privada y el control de los flujos migratorios. Además, la existencia de la posibilidad de dar prioridad a mujeres casadas y viudas sobre las divorciadas, y a excluir a las madres solteras, responde a la asunción por parte de los poderes públicos marroquíes de una lógica patriarcal en la que una supuesta rectitud moral

²³ Entrevistas realizadas a responsables de ANAPEC

de las mujeres y el grado de adhesión a la norma social es percibida como garantía de docilidad y, por tanto, recompensada (esto es, que una mujer viuda tiene más probabilidades de volver que una divorciada y, no digamos, que una madre soltera).

Experiencias migratorias: La vida en los campos onubenses

Los contratos en origen de temporada ofrecen la posibilidad de trabajar, principalmente en la recolección y plantación de la fresa y otras frutas como la frambuesa, el arándano, los cítricos, etc. Se trata de trabajo jornalero, con una remuneración de en torno a los 35 euros brutos al día, cifra que llega a quintuplicar el Salario Mínimo Agrario Garantizado marroquí (SMAG)²⁴. Las trabajadoras poseen un permiso de trabajo y residencia de una duración determinada (nunca más de nueve meses al año) vinculados al contrato realizado por el empleador. Éste, por su parte, debe comprometerse a garantizar un mínimo de 18 peonadas al mes, circunstancia ésta de cumplimiento muy variable en función de lo correcta que haya sido la planificación de las necesidades de mano de obra. A menudo, una demanda excesiva de trabajadoras, a fin de disponer de una reserva de mano de obra y garantizar la cobertura de los periodos álgidos de recolección, hace que las temporeras se vean avocadas a escasos días útiles de trabajo durante sus estancias, hecho que merma enormemente la rentabilidad de sus proyectos. Asimismo, debe ofrecer alojamiento y pagar el viaje de ida de las trabajadoras desde la frontera hasta la explotación agrícola en la que se instalarán.

En un contexto de demanda organizada de fuerza de trabajo, cabe resaltar que todas las mujeres participantes en nuestra investigación declaran haber sido ellas las que tomaron la iniciativa de emprender esta migración temporal, si bien en la mayor parte de los casos esta decisión ha debido ser negociada en el seno del hogar y cuenta finalmente con consentimiento y apoyo de otros familiares.

Partiendo de que se trata de mujeres pertenecientes a estratos socioeconómicos bajos y principalmente de origen rural, los perfiles de las

²⁴ En 2004 el SMAG era de 50,50 dirhams (4,6 euros) al día (Khachani, 2008).

protagonistas así como los móviles que les llevan a embarcarse en el proceso de contratación, son variados. Algunas de estas mujeres son solteras, viudas y divorciadas mantenedoras del hogar, cuyo trabajo remunerado en Marruecos, y luego en Huelva, constituye el principal sustento de sus familias. Ocupan generalmente puestos de trabajo eventuales, precarios y de baja remuneración, como jornaleras agrícolas, en la industria agroalimentaria, el servicio doméstico, etc. No obstante, existe un subperfil formado por mujeres con un mayor nivel de formación que ocupaban puestos mejor remunerados y mejor considerados en la industria o los servicios. Para ellas el paso a la agricultura que entraña su emigración a Huelva constituye un descenso de la categoría social y un aumento de la penosidad de las tareas a realizar, hecho que vendría a ser compensado por el diferencial salarial. Por otro lado, estarían aquellas casadas y viudas que nunca habían trabajado fuera del hogar en Marruecos, pero para las que el acceso a un trabajo remunerado queda justificado gracias al mayor estatus atribuido al empleo en el extranjero (Ramírez, 1999; Colectivo IOE, 2000). Explican cómo el trabajo fuera del hogar en Marruecos trae consigo una mala reputación para las mujeres (hchûma²⁵), ya que las vincula con actividades deshonorosas o poco correctas, mientras que señalan que “aquí (en Huelva) por lo menos la gente piensa que se trabaja en mejores condiciones”.

Las mujeres entrevistadas en nuestra investigación se embarcaron en la aventura de esta emigración temporal con escasa información. Ésta circuló principalmente a través de tres vías, los representantes de la autoridad local, las agencias de ANAPEC y las redes sociales informales (amigas, vecinas, etc.), que actúan a menudo también como garantes de confianza. Así, llama la atención cómo aquellas que llevan un mayor número de campañas acudiendo a Huelva, los

²⁵ Hablar de moralidad, honor y reputación nos lleva contemplar el término Hchuma (traducido habitualmente por vergüenza) y relacionarlo con el control social. Señala Soumaya Naamane-Guessous (1991), que se trata de “un código al cual uno se adhiere sin reflexionar, y que legisla todas las situaciones de la existencia. Es el qué dirán que da miedo, y el descrédito que caerá, no solamente sobre el culpable, sino también sobre sus próximos y entorno” (traducción nuestra). López Lindstrom (2008), en su tesis “Mujeres migrantes entre dos mundos. Influencia y poder en el matrimonio transnacional” va más allá y se interesa asimismo por cómo este concepto es interiorizado por las mujeres, modelando sus prácticas sociales.

primeros años sus conocimientos se reducían al tipo de trabajo a realizar, el cobro de un salario aproximado y a que los costos de estancia y viaje corrían a cargo de la organización. Las demás recibieron algo más de información en las agencias de ANAPEC, lo que parece apuntar a la mejora de los servicios de información que ésta ofrece, aunque siga siendo percibida como confusa y muy vaga. Es más, una vez en Huelva, sus conocimientos de la realidad que les rodea son muy incompletos. La mayoría desconoce la lengua española, el convenio laboral al que están sujetas, los derechos que poseen en tanto que trabajadoras inmigrantes de temporada o sus posibilidades de regularización. Incluso en general ignoran en qué momento van a terminar su trabajo y ser “devueltas” a Marruecos.

La residencia y las relaciones con el entorno

Las temporeras residen normalmente en las fincas donde trabajan, alejadas de los núcleos de población²⁶. El transporte mínimo obligatorio a proveer por el empleador es de una vez por semana para ir al pueblo a por víveres, aunque en algunos casos la disponibilidad de transporte se reduce a tan sólo un traslado cada quincena. No obstante, en general las temporeras se desplazan con mayor frecuencia a los pueblos. Además del desplazamiento semanal en autobús, el resto de los días practican el autostop, aprovechan los viajes al pueblo de capataces u otros trabajadores, hacen uso de los coches que ejercen de taxis ilegales en la zona o marchan a pie por la carretera.

Por estas razones, así como por las precarias condiciones de habitabilidad que presentan algunos de los alojamientos, especialmente cuando se trata de módulos prefabricados, la vivienda es una de las cuestiones que más descontento ha suscitado. Estos módulos únicamente equipados con literas y una mesa, mal aislados del frío y del calor, y el aislamiento de los alojamientos, no se

²⁶ Una excepción a esta situación la encontramos en nuestra investigación en las contadas viviendas alquiladas en el centro de los pueblos y en el albergue municipal de la “Casa del gato”. Se trata de un poblado con capacidad para albergar a unos 1.000 temporeros, ubicado a unos 10 kilómetros del municipio de Cartaya. A pesar de ser de titularidad pública, constituye un modelo residencial equivalente al de las fincas privadas, alejado de los núcleos de población, de acceso restringido, segmentación étnica y sexual de las trabajadoras, limitación en el consumo de alcohol o visitas, etc.

corresponden con las expectativas que las trabajadoras marroquíes tenían en función de la información que habían recibido antes de partir.

“Había oído que las mujeres que venían aquí vivían en bosques pero no me lo quería creer” Pensaba que iba a vivir en apartamentos y no así “como animales” (se refiere a los módulos prefabricados del albergue de la Casa del Gato).

En este contexto de movilidad limitada es donde debemos encuadrar los usos y discursos que hacen las mujeres protagonistas de nuestra investigación de su tiempo libre y desplazamientos.

Además de trabajar, las tareas domésticas parecen ocupar gran parte del tiempo de las temporeras. Ello incluye la compra de alimentos y de regalos, que les hace desplazarse hacia las localidades cercanas para ir a tiendas, mercadillos, etc. Así, se observa que los desplazamientos al pueblo están generalmente justificados por un fin pragmático. A partir de ahí, se pueden identificar distintas actitudes en cuanto a sus relaciones con el entorno y los desplazamientos. En primer lugar, estarían aquellas mujeres que insisten en su escasa movilidad y cuyas salidas se reducirían al mínimo imprescindible. Avanzan la falta de transporte público y la distancia a los centros urbanos antes mencionada, así como el desconocimiento del idioma, la falta de costumbre de viajar solas o la necesidad de ahorrar dinero, como razones explicativas. Asimismo, un aspecto a tener en cuenta hace que el alojamiento de las temporeras se hace en base a criterio de nacionalidad y sexo, por lo que las marroquíes convivirán principalmente entre ellas. Todos estos factores hacen que las temporeras encuentren en sus lugares de residencia el principal y más accesible espacio para la socialización con otras temporeras. Cabe también señalar la existencia en este discurso de elementos que se enmarcan dentro de los mecanismos de preservación de la imagen de rectitud moral, para así eliminar cualquier resquicio de duda sobre la finalidad de su estancia, legitimando su posición actual, lejos de su familia.

“Nosotras hemos venido a trabajar, no a ponernos las mejores ropas. Estamos economizando al máximo. Todo lo que trabajamos, lo economizamos porque no queremos gastar ni un duro, porque todo el dinero lo necesitamos para gastar allí. Y no hay prostitutas ni nada. Cada una viene a lo que viene. Son mentiras

todas. De Cartaya al Gato²⁷. No nos movemos para nada, menos una vez que hemos ido a un mercadillo a la playa, que nos dijeron que era barato y ya está. Pero que no vamos a ningún sitio.”

En contraposición, están las mujeres cuya movilidad es mucho mayor y que, más allá de las salidas pragmáticas para llamadas y compras, declaran disfrutar de cierto ocio en el entorno. Algunas, incluso, cuentan con redes sociales en la comarca, principalmente familiares o amigas marroquíes. En este estudio, las mujeres con mayores cuotas de movilidad son repetidoras, solteras o divorciadas y menores de treinta años.

“Lavamos, comemos, hablamos, vamos a Cartaya para comprar algo, hablamos por teléfono con casa, para no aburrirnos y para no recordar mucho Marruecos, tenemos que entretenernos, vamos a dar una vuelta.”

Malika lleva tres años viniendo. Sus tíos y primos viven en Cartaya. Una vez a la semana se va a verlos y cuando no trabaja se queda allí. Le guardan las cosas de año en año. Su hermano, que vive en Málaga, vino a verla esta temporada. Cuenta como el primer año le ofrecieron quedarse (sus tíos, su hermano) pero ella decidió que prefería volverse que quedarse ilegal. Ahora tiene un novio de origen marroquí que vive en Lepe. Él trabaja en agricultura y venta ambulante por las tardes. Los jueves o domingos viene a verla.

Para algunas de estas mujeres que repiten cada temporada, las estancias en Huelva conforman una parte importante de su estancia. Si bien se observa que la inserción en el entorno local es bastante limitada (a modo de ilustrativo, señalar que casi ninguna posee amigos o relaciones con autóctonos y en muchos casos su dominio del español es bastante precario).

El estatus cautivo de estas trabajadoras

Como señalábamos, estas mujeres emprenden el proyecto por iniciativa propia y se marchan de Marruecos dejando atrás el núcleo familiar. No obstante, todo esto lo hacen bajo la tutela de una organización, primero, y un empleador, después, como denota el régimen residencial en el que se insertan. Una de las

²⁷ Hace referencia al ya mencionado albergue del temporero “La Casa del Gato”.

entrevistadas ilustra muy bien esta situación tutelada, e incluso utiliza este argumento para justificar su migración:

“No nos ha pasado nada. No hemos venido solas, han venido ellos a recogerlos. Nos han acompañado hasta aquí. No nos ha pasado ningún problema. Hemos venido muy seguras y tranquilas. Es lo mismo porque llegamos aquí y nos encontramos con marroquíes aquí, algunas conocidas (...) quería demostrarme que soy valiente para venir aquí e igual que allí siempre he estado bajo el control y bajo el mando de mi padre, aquí podría estar perfectamente bajo el mando de un jefe.”

La cuestión de la tutela en las distintas fases del proceso lleva a introducir el concepto de estatus cautivo que utiliza Binford (2006) para referirse a los temporeros mexicanos contratados en origen en los campos de agricultura intensiva canadiense. Este concepto se presenta válido para describir la situación de las temporeras de los campos freseros de Huelva, cuya contratación da lugar a una transacción por la que a cambio de trabajar legalmente en el país, éstas ceden parte de sus libertades asociadas con un mercado de mano de obra libre. No tienen poder para desplazarse en el mercado de trabajo, ni para negociar sus condiciones de trabajo o elegir empleador. No obstante, no están físicamente privadas de libertad, pues se trata de una elección libre y pueden abandonar en cualquier momento. Ahora bien, el retorno al año siguiente depende de la voluntad del empresario. De hecho, la existencia de casos en los que los empleadores retienen los pasaportes de las trabajadoras o la utilización del término “fugadas” para hacer referencia a aquellas mujeres que abandonan los campos para quedarse de manera irregular en España, no hacen sino apoyar el interés de rescatar este concepto.

Cabría, asimismo añadir otra característica que nos parece esencial para completar la idea del estatus cautivo de estas trabajadoras y es que no existe una nítida separación entre su vida laboral y su vida privada en los campos agrícolas onubenses. Las trabajadoras a menudo residen en las explotaciones donde trabajan, alejadas de núcleos de población y su contratación obedece a una mera lógica instrumental de maximización de beneficios y reducción de costes, propia de una agricultura capitalista que recurre a una mano de obra sin vínculos afectivos con el productor o la población local. En este contexto, se valoran los comportamientos de las trabajadoras en su tiempo libre para medir el potencial rendimiento del trabajo.

Así, los empleadores perciben como una ventaja el estereotipo existente sobre las temporeras marroquíes que, como buenas musulmanas, no salen mucho y no beben. Igualmente, cuando se producen incumplimientos en el contrato por parte de las trabajadoras, éstos se relacionan rápidamente con conductas “inmorales” como salir con hombres o ir de fiesta²⁸. Ello nos remite a la cuestión del control de la sexualidad y el cuerpo de las mujeres para el ejercicio y perpetuación de los mecanismos de dominación, en este caso para asegurar la disciplina de la fuerza de trabajo.

A modo de conclusión

A lo largo de estas páginas se ha podido observar cómo las formulas de contratación en origen de temporada dan lugar a una serie de condiciones objetivas para la configuración de una mano de obra poco conflictiva, que asuma las condiciones laborales ofertadas, presente un alto rendimiento en el trabajo y permanezca durante toda la campaña. De hecho, durante nuestra investigación, ha quedado puesto de manifiesto cómo la docilidad de las trabajadoras se asume como un valor añadido a la oferta de mano de obra marroquí para el trabajo en el extranjero que se hace desde la ANAPEC.

“Me dijeron que aquí no nos iba a faltar de nada, que tenemos de todo, que no nos peleemos, que aquí iba a haber muchas nacionalidades, que callemos, que callemos, que no protestemos por nada, o que no critiquemos nada, que no hablemos, y que no demos problemas que ahí no nos va a hacer falta de nada, que tendremos de todo”.

Ello nos permite la deconstrucción de los estereotipos que dibujan a las mujeres marroquíes como esencialmente dóciles o poco problemáticas, sobre los que se asienta el establecimiento de los criterios reelección.

Estas trabajadoras, si en principio gozarían de derechos similares a los de sus homólogas nacionales, constituyen finalmente una fuerza de trabajo, que hemos denominado cautiva y que posee escasas posibilidades de negociar sus condiciones

²⁸ Esta identificación la encontramos en los discursos de empleadores, de los técnicos de las administraciones públicas y de las trabajadoras marroquíes (Entrevistas).

de trabajo. El desconocimiento de sus derechos y del idioma, así como la dependencia del empleador para el mantenimiento de sus estatus regular en el estado español o para ser llamadas en sucesivas campañas, así como la difusa separación entre vida laboral y vida privada las hace muy vulnerables. Asimismo, cabe señalar que se trata de mujeres que, cuando trabajaban en Marruecos, lo hacían en sectores laborales en los que existe una escasa o nula cultura sindical.

Es abundante la literatura que se ha referido a las dificultades de cualquier tipo de movilización u organización sindical de este tipo de mano de obra (Schmidt, 2005), lo que no hace sino confirmarse en el panorama onubense. De hecho, de nuevo se nos aparece sugerente la designación que hace Binford (2006) de los campos agrícolas como un medio altamente estructurado que recuerda a las “Instituciones Totales” de Goffman²⁹, en los que las diferencias de poder entre unos y otras son enormes, por lo que la posición desaventajada de las trabajadoras les permite únicamente micro gestiones y resistencias ínfimas.

Por otra parte, la segregación residencial de las temporeras, así como las características de sus permisos de residencia y trabajo, inducen a una vida social limitada. Esta se circunscribe básicamente a los campos en los que viven y a determinadas salidas a los pueblos cercanos y se caracteriza por una falta de integración en el tejido social. Si bien es cierto que podemos diferenciar distintos niveles de movilidad y grados de interacción con el entorno. Éstos se incrementan especialmente entre las mujeres más jóvenes y repetidoras. De hecho, frente a la concepción meramente instrumental que las estancias en Huelva tienen para la mayoría de las entrevistadas, para algunas de ellas, la vida en la provincia de Huelva

²⁹ Los rasgos esenciales de las Instituciones Totales de Goffman son: (1) Todos los aspectos de la vida se desarrollan en el mismo lugar y bajo la misma autoridad. (2) Cada etapa de la vida diaria de un miembro de estas instituciones se lleva a cabo en compañía de un gran número de otros, con el mismo trato y para hacer juntos las mismas cosas. (3) Todas las actividades de la vida diaria están estrictamente programadas, en una secuencia que se impone desde arriba por normas explícitas y por un cuerpo de funcionarios. (4) Las diversas actividades obligatorias se integran en un solo plan racional para cumplir los objetivos de la institución. Véase Goffman (1991): *Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales* en Diccionario crítico de Sociología <http://www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/>.

conforma una parte importante de su existencia. No obstante, la estacionalidad de sus estancias y la incertidumbre con respecto a si serán o no llamadas en las siguientes temporadas, impiden planificar cualquier proyecto a largo plazo en España.

En suma, se impone una reflexión sobre los mecanismos de división internacional del trabajo que impone este modelo de producción agrícola capitalista cuya rentabilidad es únicamente garantizable a través de la rebaja de las condiciones laborales de las trabajadoras, ahondando en las desigualdades de género y desarrollo ya existentes. Todo ello favorecido por unas instituciones que fomentan una concepción meramente utilitarista la gestión migratoria permitiendo el retroceso de ciertos derechos fundamentales de las personas extranjeras.

Bibliografía

- ARAGÓN, M.A.(2006): “El "oro rojo" en las tierras de Huelva. La extracción y explotación es siempre todavía” en *¡Qué hace esa fresa en tu mesa! La situación de l@s trabajadores de la fresa en Huelva*. Sevilla, Atrapasueños, pp.115-143.
- BINFORD, L. (enero-junio 2006): “Campos agrícolas, campos de poder: el Estado mexicano, los granjeros canadienses y los trabajadores temporales mexicanos”, en *Migraciones Internacionales*, Vol. 3, Num. 3.
- COLECTIVO IOÉ: “Mujeres migrantes en España. Aproximación a sus proyectos migratorios”, 2000, disponible en http://www.monografias.com/trabajos32/mujeres-migrantes-espana-proyectos5-migratorios/mujeres-migrantes-espana-proyectos-migratorios.shtml#_Toc128392732 (consulta: junio 2008).
- DESRUES, T. (2004): *Estado y Agricultura en Marruecos: trayectoria de la política agraria y articulación de intereses (1956-2000)*, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- DESRUES, T. (2007): « Entre Etat de droit et droit de l'Etat. La difficile émergence de l'espace publique au Maroc ». *L'Année du Maghreb*, 2005-2006. CNRS Editions.
- GARCÍA J. y OCAÑA, L. (2006) “Inmigrantes y freseros en la era de la globalización: el SOC contra la esclavitud del siglo XXI” en *¡Qué hace esa fresa en tu mesa! La situación de l@s trabajadores de la fresa en Huelva*. Sevilla, Atrapasueños, pp. 17-27.
- GUALDA, E. Y RUIZ GARCÍA, M. (julio-diciembre 2004): “Migración femenina de Europa del este y mercado de trabajo agrícola en la provincia de Huelva, España”, en *Migraciones Internacionales* Vol.2, núm.4.

- KHACHANI, M. (2008): “Empleo, pobreza y migración: el caso de Marruecos”. Casa árabe. Documento de trabajo núm. 4.
- JUNTA DE ANDALUCÍA (2003): “Determinación de la deuda agraria del sector fresero de Huelva en la campaña 2.002/2003”, Consejería de Agricultura y Pesca, disponible en http://www.juntadeandalucia.es/agriculturaypesca/portal/www/portal/com/bin/portal/DGPAgraria/Estudios_Prospectiva/Estudios_Informes/caracterizacion_de_sectores_y_productos/cultivos_hortícolas_y_protegidos/fresa1/deuda_fresa_2002_03/deuda_fresa_huelva_02_03.pdf. (Consulta: julio 2008).
- LEVEAU, R. (1976): *Le fellah marocain défenseur du Trône*, Paris, FNSP.
- LÓPEZ GARCÍA, B. (2004): *Atlas de la inmigración marroquí en España 2004*. Madrid, TEIM, UAM.
- LÓPEZ LINDSTROM, A. (2008): *Mujeres migrantes entre dos mundos. Influencia y poder en el matrimonio transnacional*, Altafulla, FIMAM.
- NAAMANE.GUESSOUS, S. (1991) : *Au-delà de toute pudeur*, Casablanca, EDDIF.
- NACIRI, R. (2005): « Les droits des femmes » disponible en <http://www.rdh50.ma/fr/pdf/contributions/GT2-5.pdf> (consulta: octubre 2007).
- OSO CASAS, L. (2000) : « Les femmes marocaines employées au service domestique en Espagne » en *Revue juridique, politique et économique du Maroc*, pp.111-129.
- RAMÍREZ, A. (1999): « La valeur du travail : l’insertion dans le marché du travail des immigrées marocaines en Espagne », en *Revue Européenne des Migrations Internationales* Vol.15, nº2, pp.9-36.
- VERDIER (2007): “Reflexiones entorno a la situación actual del sector de la fresa”. Documento inédito.
- REIGADA, A. (2007): “Trabajadores inmigrantes en los campos freseros: hacia una segmentación sexual y étnica del trabajo y la vida social” disponible en www.pensamientocritico.org (consulta: enero 2008).
- SANTANA, A. (1997): “La importancia de la mano de obra extranjera en las campañas agrícolas”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales* nº 11, Servicio Publicaciones UCM.
- SCHMIDT, V. (2005): «Temporary migrant workers: organizing and protection strategies by trade unions» en KUPTSCH C. (ed.), *Merchants of labour*, International Institute for Labour Studies, Geneva.