

# Dos décadas desplazando trabajadores extranjeros al campo español: una revisión del mecanismo de contratación en origen

YOAN MOLINERO GERBEAU\*

## RESUMEN

En 2019 se cumplieron dos décadas desde la puesta en marcha de la contratación en origen, un instrumento diseñado para permitir contratar contingentes de trabajadores en el extranjero y así superar los problemas de falta de mano de obra en parte del campo español. Con el objetivo de contribuir al debate sobre cómo encarar su futuro desarrollo, este artículo hace un repaso a la evolución de este mecanismo, señalando sus aciertos y errores e identificando las fases que ha atravesado, así como las dinámicas que han influido en su funcionamiento.

## 1. INTRODUCCIÓN

En junio de 2019 se cumplieron veinte años desde la puesta en marcha del primer programa piloto de contratación en origen para el sector agrario español. Este primer experimento tuvo lugar en la provincia de Lleida, a la que 35 trabajadores colombianos fueron trasladados para realizar trabajo agrícola estacional (Gordo *et al.*, 2018). El éxito de este programa a ojos de los empresarios involucrados no solo sirvió como impulso para aumentar exponen-

\* Instituto de Economía, Geografía y Demografía (IEGD-CSIC) (yoan.molinerog@cchs.csic.es).

cialmente el número de contratados en las siguientes campañas, sino que además animó a agricultores de toda la geografía española a testar programas pilotos para probar la viabilidad del mecanismo en sus respectivos contextos.

En estos veinte años, la gestión colectiva de contrataciones en origen (GECCO<sup>1</sup>) ha pasado por tres fases muy marcadas: el crecimiento exponencial que caracterizó su primera etapa (1999-2007); el decrecimiento y posterior congelación causados por la crisis económica en una segunda etapa (2008-2015); y, finalmente, un repunte en el periodo más reciente que parece haberse cortado repentinamente a causa de la crisis de la COVID-19 (desde 2016). Estos vaivenes vinculados a los ciclos económicos han implicado numerosas reconversiones en un sector cuya apertura global ha colocado a España como el principal productor de frutas y hortalizas frescas de la UE. Un posicionamiento que se ha logrado en gran medida aplicando un modelo de producción intensiva en el que el empleo de trabajadores migrantes ha sido un factor productivo estructural (Molinerog 2020).

Con el objetivo de entender el papel fundamental jugado por la GECCO en las estra-

<sup>1</sup> La Ley Orgánica 2/2009 pasó a denominar el programa de contratación en origen como "Gestión colectiva de contrataciones en origen", siendo común el empleo de las siglas GECCO para referirse al mismo.

tegas productivas de una parte sustancial del sector primario español, este artículo reconstruirá su trayectoria a lo largo de sus sucesivas etapas. Así, mediante el análisis tanto de su funcionamiento como de sus condicionantes estructurales se pretende poner de relieve los éxitos y fracasos por los que ha atravesado este mecanismo que, pese a haber sido considerado por numerosos organismos internacionales como “un modelo de buenas prácticas” (López-Sala, 2016a) e impulsor de codesarrollo (Macías *et al.*, 2016), no ha estado tampoco exento de críticas (Achón, 2011; Reigada, 2012; Luque-Ribelles *et al.*, 2018).

En la siguiente sección se procederá a explicar en qué consiste la GECCO, cuáles son sus principales características y cómo se ha articulado su funcionamiento. A continuación, se describirán los diversos periodos que ha atravesado este mecanismo, así como los condicionantes estructurales que han influido en su evolución. Finalmente, y a modo de conclusión, se hará un repaso a los principales éxitos y fracasos del programa.

## 2. LA CONTRATACIÓN EN ORIGEN: EL PROGRAMA DE MIGRACIÓN TEMPORAL ESPAÑOL

La contratación en origen es un instrumento legal que se pone formalmente en marcha en 1999 con la aprobación del “Protocolo Adicional al Convenio Marco de Colaboración para la Ordenación de las Migraciones Interiores en las Diversas Campañas Agrícolas de Empleo Temporal”, que establece por primera vez un marco que permita e impulse la contratación de trabajadores extranjeros directamente en sus países de origen. Los contenidos tanto del Protocolo Adicional como del Convenio serán integrados al año siguiente en las leyes migratorias LOR 4/2000 y su posterior reforma LOR 8/2000, incluyendo así sus parámetros dentro del marco legislativo nacional. No obstante, para entender las razones que llevaron a la puesta en marcha de este programa, cabe remontarse atrás en el tiempo.

La agricultura ha tenido tradicionalmente un fuerte peso en la economía española, como muestra el hecho de que hasta los años 70 fuera

el principal sector empleador del país (Mata, 2018). El modelo de producción que predominó hasta los años 80 era el de la explotación familiar, con pequeñas parcelas trabajadas por las familias propietarias apoyadas, en determinados periodos del año, por trabajadores jornaleros itinerantes, generalmente procedentes de provincias adyacentes. Durante esos años la mano de obra requerida por el sector se podía obtener fácilmente en el territorio (Allepuz y Torres, 2018).

Sin embargo, a partir de los años 80 y, sobre todo, con la entrada de España en la Comunidad Europea, la economía nacional empieza a experimentar un fuerte crecimiento acompañado de una apertura a los mercados internacionales, lo que tuvo consecuencias directas sobre el esquema nacional de producción agrícola. El modelo familiar fue dejando paso a uno de tipo industrial en el que predominan tecnologías como el invernadero. Los campos se convierten entonces en verdaderas fábricas orientadas a la producción masiva de frutas y hortalizas, una gran parte de ellas destinadas a la exportación (Avallone, 2013).

La agricultura industrial no solo permitió la producción de alimentos de forma intensiva, sino que además necesitó de un volumen de mano de obra muy superior al empleado por el anterior modelo. Si bien la conversión productiva trajo ingentes beneficios económicos, pronto se generó lo que los propios empresarios del campo denominaron como “el gran problema de la mano de obra” (Reigada, 2012: 109). Aunque el sector se había modernizado, seducía a un número cada vez menor de trabajadores nacionales frente a los nuevos sectores pujantes, como el de la construcción, puesto que las condiciones de trabajo seguían siendo duras al consistir en empleos precarios, arduos y mal pagados (López-Sala, 2016b).

En un primer momento, sobre la década de los 90, el empresariado agrícola encontró en la mano de obra extranjera, cuya presencia en el territorio nacional crecía a un ritmo rápido, una fuente importante de trabajadores. Estos migrantes, en su mayoría magrebíes y subsaharianos, mostrarían pronto su predisposición a realizar el esforzado trabajo agrícola. Además, su frecuente condición de irregulares no constituía un obstáculo para gran parte de los empresarios, dispuestos a emplearlos en negro.

Así, gracias a este nuevo contingente de trabajadores las grandes empresas agrícolas pudieron disponer de la mano de obra necesaria para mantener su alto volumen productivo. Sin embargo, a finales de la década empezaron a surgir nuevos problemas. Las protestas organizadas por determinados colectivos de migrantes sacaron a la luz pública las duras condiciones de trabajo a las que estaban sometidos, que implicaban desde salarios muy por debajo del convenio y ritmos de trabajo extenuantes hasta condiciones de alojamiento miserables. Algunos grupos se manifestaron y organizaron huelgas, como en el caso de la provincia de Huelva (Gualda, 2012), mientras que en otros lugares estallaron revueltas, como la de El Ejido en el año 2000.

En el mismo periodo, a la movilización de los trabajadores se sumaron las regularizaciones masivas de extranjeros irregulares que el Gobierno llevó a cabo en los años 1991 (específica para temporeros agrícolas), 1996, 2000 y 2001. Estas regularizaciones, al otorgar permisos de trabajo a quién no tuviera los papeles en regla, permitieron que una gran parte de la mano de obra huyera del sector en busca de mejores condiciones (Allepuz y Torres 2018).

El miedo a no poder sacar adelante los cultivos, ya sea por la movilización de los trabajadores o por la constante caída del número de efectivos disponibles a realizar trabajo agrícola, empujó a los empresarios a buscar soluciones para conseguir una oferta estable de mano de obra en el sector. En este contexto será cuando se ponga en marcha el mecanismo de contratación en origen.

Si bien la idea de implementar un programa de migración temporal en España era nueva, sus impulsores buscaban replicar un modelo que en otros países del mundo venía aplicándose durante algo más de medio siglo. El primero de ellos fue el programa Bracero, establecido entre Estados Unidos y México en 1942, pero después vinieron numerosos programas como el OMI francés (que recibió ese nombre por las siglas de la institución que lo impulsó, la *Office des Migrations Internationales*) creado en 1946 para contratar a trabajadores marroquíes o el *Seasonal Agricultural Worker Program* introducido en 1966 en Canadá y dirigido a trabajadores del Caribe y después de México. A día de hoy, son numerosos los Estados que aplican este tipo de esquemas (Molinero, 2020).

La lógica de estos programas es sencilla. Si bien cada uno de ellos responde a una serie de especificidades propias, por lo general consisten en la habilitación de los empresarios para contratar de forma masiva trabajadores fuera del territorio nacional, otorgando a los mismos permisos de trabajo y residencia con importantes restricciones. La idea es que los trabajadores se desplacen por un tiempo determinado (por lo general hasta 9 meses por año, si bien algunos programas limitan esta duración a 6 meses) a realizar un trabajo concreto, por lo que suelen limitar los cambios de empleador. Las autorizaciones tampoco permiten que los trabajadores viajen acompañados por sus familias y, comúnmente, imposibilitan o dificultan el acceso a situaciones administrativas más permanentes en el país de destino (López-Sala y Godenau, 2015).

¿Qué ventajas otorgan estos programas a los empleadores? Principalmente permiten asegurar la disponibilidad de la mano de obra necesaria para sacar adelante las campañas. Además, el carácter restrictivo de las autorizaciones otorgadas a los trabajadores asegura a las empresas que, una vez llegados a destino, no se “fugarán” a otros sectores. También en esta línea los programas suelen seguir la estrategia del “palo y la zanahoria”, es decir, el cumplimiento de las condiciones del contrato y el regreso a origen al finalizar la campaña contribuyen a que el trabajador sea elegible (generalmente mediante un procedimiento más ágil) para ser contratado en la siguiente campaña. Por el contrario, quienes incumplan las condiciones, además de caer en la irregularidad y exponerse a ser deportados, no serán reelegidos en futuras campañas. Asimismo, la experiencia en el programa ha contribuido a que los empresarios perfeccionen la selección, por ejemplo, escogiendo mujeres con hijos en origen con el objetivo de incrementar la probabilidad de regreso a sus países. Quienes retornan y a la siguiente campaña reemprenden este tipo de migración son denominados “repetidores” y, si este movimiento se produce secuencialmente durante varias campañas, articulan la que se conoce como “migración circular” (Gualda, 2012; López-Sala y Godenau, 2015).

Este diseño contribuye a que la mano de obra acepte las duras condiciones de trabajo sin protestar ante la amenaza de no repetir o ser deportados. Además, este tipo de inicia-

tivas tienden a tener el apoyo de los Estados receptores, pues el carácter temporal de la estada de los trabajadores evita los costes sociales de su integración a largo plazo. De hecho, los gobiernos promueven frecuentemente estos programas de migración temporal pues, según afirman, además de reducir la clandestinidad, fomentan el desarrollo tanto para los migrantes como para los países de origen y destino, produciendo lo que ha sido denominado como una “triple ganancia” (Castles y Ozkul, 2014).

Así pues, el programa GECCO adoptó estas características y optó por permitir contratar, preferentemente en aquellos países que hubieran firmado un acuerdo bilateral con España, a contingentes de trabajadores temporales cuya estada puede prolongarse a un máximo de 9 meses por año y cuyo trabajo está limitado a una actividad concreta (López-Sala, 2016b). De esta manera, los empresarios agrícolas pensaron que dispondrían de los trabajadores necesarios para las campañas sin depender de la menguante mano de obra nacional o de las llegadas de irregulares.

### 3. FUNCIONAMIENTO Y APLICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN EN ORIGEN

Cabe señalar que, si bien el sector agrícola ha sido el que más uso ha dado a este instrumento, copando, por ejemplo, el 97 por ciento de los trabajos ofertados entre 2007 y 2008 (Torres *et al.*, 2014), la GECCO no estaba diseñada en concreto para ningún sector, sino que se había planteado como un mecanismo disponible para cualquier empresario con dificultades para encontrar mano de obra. La predominancia de su uso por parte del sector primario tiene que ver principalmente con su diseño y, de hecho, ha acabado por tener sentido solo para un tipo concreto de empresariado agrícola, el de la producción estacional. Para los enclaves que emplean mano de obra todo el año, como Murcia, resultó no ser una herramienta útil. La movilidad circular se acababa convirtiendo en un estorbo para la contratación de trabajadores fijos al obligar a desprenderse de ellos durante, al menos, tres meses por año. También en aquellos sitios donde la campaña es muy corta o donde los volúmenes de contratación son más reducidos, el esfuerzo administrativo de activar

los protocolos de la GECCO no compensa sus beneficios (Márquez Domínguez *et al.*, 2014).

Donde más uso se ha dado a la contratación en origen ha sido en las provincias de Huelva y Lleida, aunque la primera con bastante distancia respecto de la segunda (Márquez Domínguez 2014). El hecho de que la GECCO haya funcionado tan bien para los empresarios de estas provincias tiene que ver con el tipo de producción en ambos enclaves. En la provincia onubense se producen mayoritariamente fresas, siendo el segundo productor mundial tras California (López-Sala, 2016b), mientras que en Lleida se cultiva principalmente fruta dulce (Mata, 2018). Ambas campañas tienen una duración similar, abarcando, en el caso onubense, los meses comprendidos entre febrero y principios de junio, mientras que la campaña ilerdense comienza a finales de mayo y termina en septiembre. La gran diferencia entre ambos enclaves reside en la necesidad de mano de obra pues, si en el caso onubense se requieren unos 60.000 trabajadores para cada campaña, en el campo ilerdense la cifra se reduce al entorno de los 7.000.

Con unas campañas que duran alrededor de cuatro meses pero que necesitan tanta mano de obra puede entenderse la viabilidad de este tipo de programas. No olvidemos, además, que solo en la provincia de Huelva la campaña de la fresa genera unos beneficios de entre 250 y 300 millones de euros (López-Sala, 2016b), lo que convierte a este nicho económico en un sector estratégico y de vital importancia para el país.

La descentralización administrativa típica del Estado de las autonomías español permitió que la GECCO se usara de forma flexible en cuanto a su distribución territorial, siendo el manejo de la contratación una gestión de tipo provincial. De ahí que, pese a ser un instrumento regulado por la legislación nacional, no se hable de la GECCO como un programa nacional sino más bien de “micro-programas” (López-Sala, 2016b, p. 2) articulados por cada provincia en función de sus necesidades. El número de trabajadores contratados con esta modalidad es más bien modesto pues, por ejemplo en 2007, el año de mayor volumen de contratación, participaron alrededor de 50.000 trabajadores en todo el territorio, una cifra que en cualquier caso es habitual en este tipo de programas (Moliner, 2020).

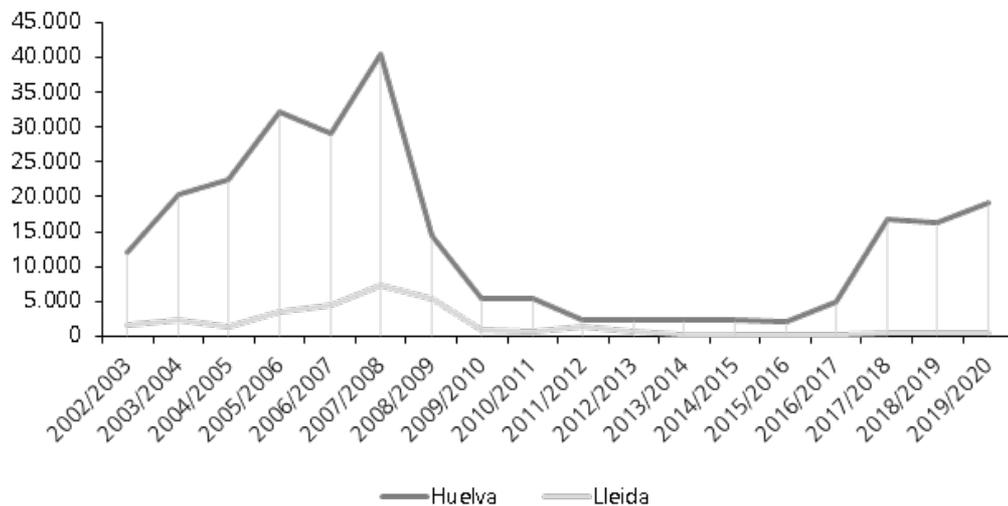
#### 4. EVOLUCIÓN DE LA GECCO A LO LARGO DE LAS DOS ÚLTIMAS DÉCADAS

Lamentablemente, no existe un registro público del número anual de contrataciones llevadas a cabo a través de este mecanismo, por lo que los datos disponibles son parciales y, por lo general, incompletos, al disponer solo de información de las provincias donde mayor uso se ha dado a la GECCO. El gráfico 1 muestra una reconstrucción, en base a diversas fuentes, del número aproximado de trabajadores contratados en las provincias de Huelva y Lleida desde la campaña 2002/2003 hasta la campaña 2019/2020, de modo que se puede observar tanto el volumen de contratos anuales como su evolución a lo largo de los últimos veinte años.

A la luz de la información recogida en el gráfico 1 se pueden identificar tres fases experimentadas por la GECCO en estos últimos veinte años. En primer lugar, el periodo 1999-2007 se caracteriza por ser una etapa de expansión progresiva y continuada en la que el número de contratados crece en cada campaña. A este periodo de bonanza le seguirá una etapa de decrecimiento entre los años 2008 y 2015, coincidiendo con la crisis económica. Por último, la tercera etapa, iniciada en 2016 y vigente al menos hasta 2020, cuando la crisis de la COVID-19 parece haberle puesto freno, conlleva un nuevo crecimiento en el uso del mecanismo, si bien la recuperación solo afecta a la provincia de Huelva, mientras que el uso de la GECCO en la provincia de Lleida permanece prácticamente residual. A continuación, se detallarán los acontecimientos que marcaron estas etapas.

GRÁFICO 1

#### EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES CONTRATADOS EN ORIGEN PARA EL SECTOR AGRÍCOLA DE LAS PROVINCIAS DE HUELVA Y LLEIDA ENTRE 2002 Y 2019



*Fuentes:* En el caso de Huelva, los datos de las campañas 2002/2011 provienen de Macías *et al.* (2016); los datos de las campañas 2012/2017 han sido proporcionados por la Subdirección General de Migraciones; y los datos de las campañas 2018/2019 y 2019/2020 provienen de la *Cadena Ser* (2018) y *Huelva Información* (2019), respectivamente.

En el caso de Lleida, los datos de las campañas 2002/2006 provienen de Márquez Domínguez (2014); los datos de las campañas 2007/2011 han sido proporcionados por la Fundación Pagesos Solidaris y la Subdelegación del Gobierno en Lleida; los datos de las campañas 2012/2017 han sido proporcionados por la Subdirección General de Migraciones; y los datos de las campañas 2018/2019 y 2019/2020 provienen de los portales Lleida.com (2018) y Segre.com (2019). El dato de la campaña 2018/2019 es una estimación.

#### 4.1. Primera etapa: 1999-2007, la gran expansión

Como ya se comentó anteriormente, la GECCO se puso a prueba con un primer programa piloto en la agricultura de la provincia de Lleida en junio de 1999. Tras el éxito de esa primera experiencia, en la siguiente campaña (2000/2001) empresarios de otras provincias, como Almería, Guadalajara, Huelva o Tenerife replicaron la iniciativa realizando algunas pruebas para comprobar si esta herramienta de contratación podría satisfacer sus necesidades de mano de obra (Allepuz y Torres, 2018). Sin embargo, tal y como se señaló más arriba, el mecanismo demostró que su utilidad está circunscrita a un determinado tipo de empresariado agrícola, el productor de fruta estacional, que se localiza principalmente en Huelva y Lleida (Márquez Domínguez, 2014).

Pese a que al inicio, y sobre todo en Huelva, el programa experimentó ciertas dificultades, como la baja tasa de retorno de quienes eran contratados con esta modalidad, de su continuidad se desprende no solo el interés que suscitaba, sino también las grandes expectativas que generaba. Cada campaña sirvió para que todos los actores involucrados aprendieran y mejoraran el uso del mecanismo pues, tal como señalan López-Sala y Godenau (2015), este tipo de iniciativas funcionan con el método *learning by doing*. Así, las dificultades del inicio pronto desaparecieron, convirtiéndose al mecanismo en una “máquina bien engrasada” (Gualda, 2012) cuyo éxito implicó que el programa onubense fuera “definido desde amplios sectores de la sociedad como el modelo ideal de la inmigración ordenada, constituye[ndo] el principal referente del Estado español y uno de los programas de trabajadores agrícolas de temporada más importantes de Europa” (Reigada, 2012, p. 105).

Como se observa en el gráfico 1, entre 1999 y 2007 en los dos territorios que más aplicaron el programa el número de empleados creció año a año, llegando a alcanzar casi los 50.000 trabajadores contratados en origen en la campaña 2007/2008. Pronto el Estado español empezó a considerar el programa como una herramienta clave de política exterior, por lo que en 2003 reformó el mecanismo a través de la LOR 14/2003, señalando que las ofertas

del contingente de temporada tendrían que dirigirse, preferencialmente, a países con los que el Estado suscribiera acuerdos en materia migratoria (Allepuz y Torres, 2018). Si bien la redacción del texto no excluía la posibilidad de contratar trabajadores de otros Estados, al final, los empresarios del campo solo realizaron contrataciones en origen en aquellos países con los que hubiera acuerdos debido a la seguridad jurídica que este marco aportaba. De esta manera, siguiendo un proceso de ensayo y error, las empresas agrícolas fueron probando la contratación en diferentes orígenes con el objetivo de identificar qué países facilitaban y colaboraban en mayor medida con la puesta en marcha del procedimiento.

En el caso de Huelva, los primeros contratos se establecieron con Marruecos y Polonia en la campaña 2000/2001, a los que seguiría Rumanía en 2002. Estos tres países fueron los principales proveedores de mano de obra hasta la campaña 2005/2006, la última en la que participaron trabajadoras polacas puesto que, con su entrada en la UE, Polonia perdía su condición de tercer país. En la siguiente campaña (2006/2007), los empresarios optaron por engrosar la mano de obra con trabajadores procedentes de Marruecos y Rumanía, país que, también al año siguiente, hasta el final del primer periodo analizado (1999-2007), aportó dos tercios del contingente contratado (Macías *et al.*, 2016). La preferencia de estos orígenes entre el empresariado agrícola onubense se debe a diferentes motivos. Por un lado, influyeron factores de tipo político, pues existió una buena colaboración institucional con los gobiernos de los países emisores, que facilitaron y agilizaron los procesos de contratación. Por el otro, pesaron razones de tipo económico, ya que el desplazamiento de los trabajadores procedentes del Este de Europa era relativamente barato, al poder organizarse fletando autobuses. En el caso de Marruecos influyeron dos factores adicionales. En primer lugar, la distancia geográfica, pues, si bien el transporte debía hacerse por vía marítima, la cercanía del reino alauita respecto a la provincia de Huelva reducía el coste del mismo. En segundo lugar, interesada en testar la eficacia de estos programas con terceros países con el objetivo de poder aplicarlos en más sectores y en más estados miembros en caso de mostrarse efectivos, la Unión Europea financió con varios millones de euros el programa de asistencia financiera y técnica a los terceros países en los

ámbitos de la migración y el asilo AENEAS<sup>2</sup>, que supuso una importante ayuda para los empresarios y permitió construir una infraestructura estable para organizar los procesos de contratación y transporte (Moreno, 2009).

No sería correcto afirmar que estos fueron los únicos países que aportaron mano de obra al campo onubense a través de este programa, pues también participaron durante el periodo analizado trabajadores de Bulgaria, Colombia, Ecuador, Filipinas, Senegal y Ucrania. Sin embargo, su presencia fue prácticamente testimonial, ya sea porque el programa no prosperó, como en el caso de Ucrania, Senegal y Filipinas, donde las pruebas no duraron más de dos campañas (Gualda, 2012), o porque el volumen de trabajadores contratados fue muy reducido, como en el caso de Ecuador y Colombia. La aportación máxima de trabajadores en el caso de Ecuador fue de 64 (durante la campaña 2004/2005) y de 177 en el de Colombia (en la campaña 2002/2003). Tan solo Bulgaria llegó a aportar un volumen relevante de trabajadores en algún periodo (alcanzando los 4.656 en 2007), si bien nunca superaron el 10 por ciento del total del contingente (Macías *et al.*, 2016).

En Lleida los primeros contratos en origen se establecieron con colombianos debido a que la organización que ha centralizado la aplicación de la GECCO en esta provincia, la Unió de Pagesos (el sindicato mayoritario de agricultores catalanes) mantenía vínculos con este país (Gordo *et al.*, 2015). Tras la firma del acuerdo bilateral con Rumanía, al igual que sucedió en el caso onubense, sus trabajadores pasaron a constituir una gran parte del contingente. Hasta 2007 estas dos nacionalidades fueron mayoritarias en los contratos vinculados a este programa, aunque a partir de 2004 Rumanía cobró especial protagonismo aportando más de dos tercios del total (Gordo, 2008). Al igual que en Huelva, durante este periodo en Lleida también se hicieron pruebas con otros países como Argentina, Bolivia, Bulgaria, Ecuador, Eslovaquia, Marruecos, Perú, Polonia, Senegal y Ucrania, pero algunas experiencias duraron apenas una campaña (caso del Perú, por ejemplo), e incluso aquellas que duraron varias, nunca llegaron a aportar un volumen significativo de trabajadores. Por ejemplo, en 2007, año en que llegó el mayor número de trabajadores desde

<sup>2</sup> Véase el Reglamento (CE) n° 491/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de marzo de 2004.

Marruecos, su participación fue de tan solo 127 personas en un total de 6.812 trabajadores contratados en el marco del programa (Márquez Domínguez, 2014). Entre los empresarios ilerenses operaron los mismos motivos para la selección de las nacionalidades que entre los onubenses (también la Unión Europea financió un programa AENEAS en la provincia), si bien aquí los trabajadores de Colombia tuvieron una fuerte presencia dadas las relaciones históricas existentes y la vinculación de los contratos a planes de cooperación al desarrollo impulsados por la Unió de Pagesos (Achón, 2011).

Queda patente que en ambas provincias los empresarios agrícolas optaron por diversificar los orígenes de los trabajadores contratados, pues de esta manera se aseguraban que el posible cierre de una de las fuentes no frenara la campaña, además de mantener una cierta competencia entre países que permitiera mantener los salarios bajos. La experiencia también demostró que, en el caso de los países europeos, el programa podía detenerse por otros motivos, como su acceso a la Unión Europea y, por lo tanto, sus ciudadanos fueran libres de buscar trabajo en otros sectores. En esta línea, también cobra sentido el hecho de que tanto Marruecos como Colombia fueran dos de los orígenes preferentes, pues aseguraban tener una fuente estable de mano de obra que no pudiera entrar en estas lógicas.

Respecto a los perfiles de los contratados, hubo importantes diferencias entre los dos enclaves agrícolas. En el caso onubense, el proceso de contratación privilegió en su inmensa mayoría la incorporación de mujeres con un perfil muy concreto: “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” (Moreno, 2009: 67). Estos polémicos criterios se basaban en determinadas ideas y prejuicios de los empresarios, que querían mujeres por tener, según ellos, las manos más finas, lo que garantizaba que no se estropeará el producto. Además, las consideraban más “dóciles” y menos reivindicativas que los hombres (Gualda, 2012) lo que evitaba posibles protestas y paros. El criterio de la edad tenía que ver con el carácter arduo del trabajo, que requiere estar en forma, mientras que el requisito de ser originario de provincias rurales estaba destinado a evitar que mujeres urba-

nas encontraran el trabajo demasiado duro y buscaran “fugarse del programa”. Por último, los requisitos relativos al estatus familiar y a la maternidad contribuían a aumentar la probabilidad de que retornaran a origen, un punto clave del diseño del programa. Por su parte, en el caso ilderdense, la mano de obra ha estado menos segmentada por género, siendo más heterogénea, si bien algunos colectivos, como el colombiano, están exclusivamente compuestos por hombres pues los empresarios los consideraban más aptos para manejar y transportar una fruta más pesada que la producida en Huelva (Gordo *et al.*, 2015).

Llama la atención el hecho de que la GECCO articuló unos programas altamente complejos, con numerosas variables y dinámicas sociales que determinaron su configuración final. En cualquier caso, como se señalaba en el título de esta sección, el periodo aquí analizado (1999-2007) significó una importante expansión de un mecanismo que manejó de forma creciente y regular la movilidad de contingentes de trabajadores con orígenes muy dispares hacia determinadas zonas rurales del país. Pese al éxito del programa a ojos de empresarios y organismos internacionales (López-Sala, 2016b), durante el siguiente periodo, marcado por la crisis económica mundial, este escenario quedará completamente trastocado.

#### 4.2. Segunda etapa: 2008-2015, la congelación de la GECCO

Hasta 2008 la GECCO había beneficiado a todos los actores involucrados en su diseño y mantenimiento. El empresariado agrícola había encontrado en este instrumento una forma eficaz de asegurarse la disponibilidad y estabilidad de una mano de obra que hasta su implementación costaba encontrar. Por su parte, las autoridades implicadas, desde el Gobierno nacional hasta los propios ayuntamientos involucrados, manifestaron también su satisfacción por un programa que demostró cumplir con creces los objetivos propuestos. La propia UE, tras financiar los programas AENEAS y considerarlos un éxito, decidió impulsar una directiva sobre trabajadores estacionales que, basada en el modelo onubense, sirviera para que prolifera-

ran este tipo de iniciativas en el resto de Estados miembros (Medland, 2017). Sin embargo, ninguno de estos actores previó la llegada de la crisis económica mundial y sus consecuencias sobre el mercado de trabajo agrícola.

Es bien sabido que la economía española ha sido una de las más afectadas, dentro de la UE, por la recesión iniciada en 2008, siendo el crecimiento del desempleo una de sus consecuencias sociales más graves. En un contexto donde cada mes aumentaba el número de parados, el gobierno español decidió que la GECCO ya no tenía sentido puesto que si los residentes, tanto españoles como extranjeros, quedaban en desempleo, volverían a optar por trabajar en el campo y, por lo tanto, no se requeriría el empleo de extranjeros en origen. Es decir, la congelación de la GECCO llevaría a los empresarios agrícolas a hacer un esfuerzo por encontrar mano de obra en el territorio nacional en un momento en el que habría mayor disponibilidad. Además, cabe resaltar la coincidencia en el tiempo con otro acontecimiento geopolítico de gran calado en este contexto analizado: en 2007 Rumanía pasó a ser miembro de la UE y, a partir de 2009 España levantó la moratoria para permitir la libre circulación y empleo de sus nacionales, al igual que ya ocurrió en 2006 con Polonia, de modo que quedaba fuera de los criterios elegibles por la GECCO, que solo podía establecerse con terceros países.

Las consecuencias sobre el volumen de contrataciones vinculadas a la GECCO, tal y como se desprende del gráfico 1, fueron demoledoras. El volumen de contratados se redujo en la provincia de Huelva de 40.491 en la campaña 2007/2008 a 14.397 en la campaña 2008/2009, lo que representa una contracción de aproximadamente el 65 por ciento (Macías *et al.*, 2016). Por su parte, la disminución más importante en Lleida se produjo un año más tarde, en la campaña 2009/2010, cuando el contingente GECCO pasó de los 5.353 contratados en 2008 a apenas 860 en 2009, lo que representa una reducción de casi el 85 por ciento (Márquez Domínguez, 2014). Tras ese desplome inicial, la caída del contingente se mantuvo hasta 2015, cuando Huelva alcanza su cifra más baja de contratados GECCO (2.178) y hasta 2016 en el caso de Lleida, cuando apenas se contratan 248 trabajadores GECCO en toda la provincia.

A la luz de los datos puede afirmarse que, a pesar del frenazo impuesto por el Gobierno a la contratación en origen, esta no desapareció completamente. En efecto, las restricciones a la implementación del programa no fueron totales y en realidad, aunque el objetivo oficial pasaba por prescindir de este sistema para priorizar la contratación de desempleados residentes, los programas fueron tan solo “congelados”. La idea era seguir autorizando el desplazamiento de unos reducidos contingentes de repetidores para mantener la “máquina engrasada” (Gualda, 2012). Se pretendía de esta forma que no muriera el aparato institucional construido en el anterior periodo para así poder reactivar la GECCO cuando pasara la crisis.

Más de una década después, las diferentes investigaciones que han analizado el mercado de trabajo agrario han coincidido en señalar que, si bien ha habido un cierto retorno de trabajadores autóctonos y residentes al campo, su número ha sido muy reducido (Sampedro y Camarero, 2016). Una encuesta realizada en 2015 en la provincia de Lleida reflejó esta realidad, señalando que tan solo el 5 por ciento de la mano de obra agrícola era española, si bien, entre los trabajadores de origen migrante, muchos eran ya residentes en el territorio nacional (Mata, 2018).

Para los empresarios, el cierre de la GECCO comportó un problema notable pues, pese a que la crisis económica fue severa y duró muchos años, no supuso que los desempleados se dirigieran, de forma significativa, al campo en busca de trabajo. Se abrió un periodo turbulento para obtener mano de obra ya que, a la dificultad para encontrar efectivos, se añadió la complicación de que quiénes aceptaban un empleo en el sector podían dejarlo en cualquier momento, algo que era poco probable en el caso de los trabajadores GECCO, pues su permiso de residencia estaba ligado a su contrato. La solución que plantearon los empresarios agrícolas tanto de Huelva como de Lleida fue la de replicar el modelo de los programas a iniciativa propia, lo que en una investigación previa calificó como un proceso de “privatización de los programas” (Molinero, 2018).

Resultó finalmente beneficioso para los productores agrícolas de Huelva y Lleida que Rumanía entrara en la UE porque, aunque en un primer momento esto supuso el fin de la

posibilidad de utilizar la GECCO en ese país, tras la congelación de los programas, los empresarios pudieron reclutar trabajadores rumanos dentro del marco de la movilidad europea. Acudiendo a los contactos existentes en el pasado, las empresas agrícolas decidieron articular sus propios programas privados, organizando ellas mismas el proceso de contratación y fletando, habitualmente, el transporte desde origen hasta los campos en destino. Aunque la lógica de todos estos programas era la misma, su configuración fue heterogénea, tanto en lo referido a los medios para contactar a los trabajadores como en cuanto a los acuerdos sobre las condiciones laborales y el transporte desde origen. Incluso algunas Empresas de Trabajo Temporal transnacionales se encargaron de organizar la contratación y logística de estos programas, aunque en otros casos, los trabajadores fueron directamente reclutados mediante anuncios en redes sociales (Luque-Ribelles *et al.*, 2018).

Este proceso de “privatización” fue utilizado por empresarios tanto de Huelva como de Lleida por lo que, durante el periodo marcado por la crisis y la congelación de la GECCO, lo más habitual fue encontrar en estos enclaves de trabajo estacional a trabajadores procedentes de Rumanía. Durante un trabajo de campo realizado en las dos provincias en 2015, los empresarios señalaron que, pese a que esta estrategia permitió mantener vivo al sector aplicando los conocimientos y recursos adquiridos durante el periodo de plena aplicación de la GECCO, no era de su agrado, pues no garantizaba la permanencia en destino de estos trabajadores. Se trataba para ellos de un movimiento coyuntural pero no de una estrategia deseable a largo plazo (Molinero, 2018).

En cuanto a su importancia numérica, el hecho de que estos trabajadores fueran ciudadanos europeos ha dificultado su cuantificación ya que los datos de contratación agrícola del SEPE no diferencian entre residentes y contratados europeos en origen. En todo caso, se intuye que una importante parte de la mano de obra empleada en la agricultura onubense y leridana al margen de la GECCO durante el periodo 2008-2015 estaba compuesta por trabajadores que residían en sus países de origen y se habían desplazado en el marco de los programas privados.

### 4.3. Tercera etapa: 2016 - ¿2020?, “breve” reactivación de la GECCO

La tercera y última etapa experimentada por la GECCO parece haberse cerrado abruptamente en 2020 a causa de la crisis del coronavirus, aunque es pronto para afirmarlo pues todavía no se saben a ciencia cierta los cambios que la pandemia ha provocado en el sector. Por ello, a continuación, se caracterizará esta etapa en base a lo acontecido en las cuatro últimas campañas, hipotetizando sobre su posible evolución futura.

En la campaña 2016/2017 se produjo un cambio de dinámica en la evolución de las contrataciones vinculadas a la GECCO. Tras ocho años de disminución en el número de contratados por el mecanismo, el Gobierno nuevamente autorizó un cupo mayor, lo que directamente se tradujo en la duplicación del número de temporeros contratados en origen para trabajar en Huelva, que pasaron de ser 2.178 en 2015 a 5.041 en 2016. Salta a la vista que estas cifras siguen siendo muy bajas respecto a los números de la primera etapa, pero permitieron, en su día, intuir un cambio de tendencia que se confirmó en las posteriores campañas, en las que el número de contratados ha crecido notablemente hasta los casi 20.000 de la campaña 2019/2020.

En la campaña 2020/2021 se esperaban cifras similares, sin embargo, tan solo 6.000 temporeras llegaron desde Marruecos, al decretar este país el cierre de fronteras con España el 13 de marzo. ¿Significa esto que, tras el repunte de los años anteriores, la GECCO volverá a congelarse? Es aún pronto para hacer afirmaciones al respecto, pero queda claro que la evolución de la pandemia de la COVID-19 dictará la evolución del mecanismo. En cualquier caso, las precedentes campañas de esta etapa han mostrado algunos cambios respecto a la primera fase (1999-2007). En primer lugar, cabe señalar que en este periodo solo la provincia de Huelva parece haber optado por reactivar este tipo de contrataciones, ya que el volumen de contratos GECCO en la provincia de Lleida sigue siendo tan bajo como en la segunda etapa. En segundo lugar, hasta la crisis del coronavirus, la tendencia anual era creciente, por lo que cabe esperar

que, si la pandemia lo permite, en las siguientes campañas pueda aumentar el número de contratados en origen, al menos en Huelva. Desde luego, la voluntad de los empresarios de la provincia, tal como expusieron en la Comisión de los Flujos Migratorios celebrada el 19 de diciembre de 2017<sup>3</sup>, pasa por alcanzar las cifras del año 2007.

La experiencia histórica demuestra que se trata de un mecanismo dependiente de factores políticos (ya que el Gobierno es quien autoriza la cuota) y económicos (dado que la congelación previa se debió a la crisis económica iniciada en 2008), hechos que no han hecho sino confirmar la crisis de la COVID-19. Numerosos factores pueden incidir en el futuro rumbo de la GECCO, pero sin duda, tanto la evolución de la pandemia como la de la economía nacional dictarán si esta crece, se estabiliza o vuelve a decrecer.

## 5. REFLEXIONES FINALES: ÉXITOS, FRACASOS Y LECCIONES APRENDIDAS

A lo largo del texto se ha puesto de relieve que en sus dos décadas de historia la GECCO ha experimentado numerosos vaivenes. El análisis de su evolución bajo la perspectiva del eslogan de la triple ganancia, según el cual estos programas persiguen beneficiar a las tres partes involucradas, es decir a los países de origen, de destino y a los propios migrantes (Castles y Ozkul, 2014) permite evaluar el grado de éxito de este tipo de instrumento.

Ciertamente, la GECCO ha sido un mecanismo que ha permitido ofrecer empleo a poblaciones que podían encontrarse en situación precaria en sus países de origen. Además, el hecho de que el programa se desarrollara en el marco de acuerdos bilaterales sin duda ha reforzado las relaciones entre los Estados firmantes y España, lo que puede reportar múltiples beneficios en términos geopolíticos y estratégicos. También para algunos países de origen, como Marruecos, los beneficios han llegado en forma de importantes sumas de dinero, como el pro-

<sup>3</sup> Véase “Asaja celebra el aumento de la contratación en origen” publicado en *Huelva Ya* el 22 de diciembre de 2017. Noticia disponible en el siguiente enlace: <https://huelvaya.es/2017/12/22/asaja-celebra-el-aumento-de-la-contratacion-en-origen/> [consultado el 20 de mayo de 2020].

cedente de la UE para desarrollar el programa AENEAS. Sin embargo, tal y como se ha puesto de relieve, los volúmenes de trabajadores contratados han sido relativamente bajos y, por lo tanto, cabe cuestionar su impacto real. Por ejemplo, en el caso de Marruecos, 13.600 trabajadoras fueron a Huelva en 2007 en el marco del programa, pero se estima que su diáspora ronda los 4 millones de personas (Berriane *et al.*, 2015). Asimismo, el hecho de que el Estado de destino sea quien decida unilateralmente las cuotas anuales sitúa al Estado de origen en un papel subalterno que podría implicar consecuencias negativas, tal y como sucedió cuando la congelación española de la GECCO dejó en el paro a numerosas mujeres cuyas familias dependían de los ingresos de las campañas.

Cuando el foco se pone en los migrantes que han participado en el programa, los resultados de la GECCO también resultan ambivalentes. Por un lado, es cierto que, pese a la baja remuneración de los contratos ofertados, el salario es, en términos comparativos, mucho más elevado que los que se ofrecen en los países de origen, por lo que los migrantes que participan del programa obtienen una serie de ingresos que difícilmente conseguirían en sus entornos. Además, la migración circular permite que estos trabajadores puedan volver a sus lugares de origen recurrentemente, algo que no siempre ocurre en otras modalidades migratorias. Sin embargo, esta migración circular puede también constituir un problema en la medida en que aquellos que quieran establecerse en destino no puedan hacerlo, siendo obligados a llevar una vida nómada en la que su presencia es temporal tanto en origen como en destino. La legislación española establece la posibilidad de acceder a un estatus más permanente tras realizar varias campañas cumpliendo la normativa. Con todo, en la práctica apenas un número muy reducido de participantes consigue salir del circuito estacional, pues para ello se requiere una oferta de trabajo estable que resulta muy difícil de obtener para los migrantes circulares ya que, al conocer tan solo las fincas de quienes les contratan en origen, no establecen muchos contactos con la sociedad de destino.

En lo referente a las condiciones de trabajo y residencia, cabe señalar también una serie de problemas que han aflorado en los años de la GECCO. Aunque por lo general los empresarios agrícolas respetan el convenio y los derechos

laborales, no han sido pocas las investigaciones que han subrayado los abusos recibidos por parte los migrantes. En primer lugar, es importante destacar la completa dependencia respecto al empleador que generan los programas debido a que los migrantes tienen autorización de residencia solo mientras exista su vinculación contractual. A esto se suma la imposibilidad de cambiar de empleador por voluntad propia y el hecho de que, para repetir en la siguiente campaña, tienen que tener el beneplácito de quien les trajo en la anterior, por lo que toda protesta, reclamación o acción similar tendrá como consecuencia que quien la lleva a cabo no repita en la campaña siguiente (Achón, 2011). Otros abusos, como presionar a los trabajadores hasta la extenuación, obligarles a trabajar horas extra no pagadas y recibir un trato en ocasiones denigrante, también han sido resaltados por algunas investigaciones. Estos análisis coinciden en señalar la vinculación de los abusos con la posición ventajosa de los empresarios, que pueden decir cuando, cómo y durante cuánto tiempo permanecerán los trabajadores en destino, premiándose así el acatamiento de sus condiciones (Luque-Ribelles *et al.*, 2018). A ello cabe sumarle las acusaciones de violaciones y malos tratos que algunas trabajadoras denunciaron en 2018 y que generaron una polémica que saltó a los medios de comunicación (El Salto, 2018).

Este tipo de situaciones que, como conviene repetir, no son generalizadas, sí que han tenido repercusiones negativas sobre la imagen del sector, aunque los empresarios se hayan esforzado por contrarrestar una fama que muchos asocian ya al mismo programa de la GECCO. Pese a todo, para los empresarios y para el Estado español el programa ha sido notablemente beneficioso pues ha permitido que las campañas salgan adelante sin temer la falta de mano de obra. Además, la contratación de trabajo a bajo precio ha contribuido a que los productores hayan podido mantener su competitividad en las cadenas globales. La aceptación de las duras condiciones por parte de los trabajadores y las ventajas sobre la planificación que aporta la disponibilidad de un contingente estable de mano de obra han constituido elementos valorados por los empresarios. Sin embargo, la excesiva dependencia que la GECCO tiene de factores políticos y económicos (que se puso en evidencia tanto con la congelación impuesta tras 2008 como con la crisis de la COVID-19) la convierte en un mecanismo volátil a ojos de los

empleadores. El Estado, por su parte, no parece dispuesto a renunciar al control que ejerce sobre un programa que le ha valido un importante reconocimiento internacional (López-Sala 2016b) y que ha podido manejar abriendo y cerrando el grifo en función de sus necesidades. Ahora bien, el hecho de que la GECCO se haya aplicado prácticamente tan solo en una parte del sector agrícola denota que existe un amplio margen para mejorar su funcionamiento y agilizar el procedimiento.

Este análisis sobre las dos décadas de historia de la GECCO ha puesto de relieve que el programa ha contado con significativos éxitos, pero también fracasos, que han conducido al mecanismo a través de diversas fases en las que también ha sido objeto de varias polémicas. Lejos de producir una triple ganancia en los actores involucrados, puede hablarse de ganancias asimétricas y coyunturales donde el único beneficiado constante ha sido el Estado español. El margen para reformar el mecanismo es amplio, por lo que, aprendiendo de la experiencia histórica de estos veinte años, debería ser posible diseñar un programa que satisfaga las necesidades de todas las partes, garantizando, también, que los migrantes puedan tener voz en todo el proceso, al ser los actores centrales del mismo y no una mera mano de obra utilitaria. Con la actual crisis de la COVID-19 se abren muchos interrogantes, pero esta ha puesto de manifiesto una vez más la volatilidad de un mecanismo que demanda una reflexión profunda para encarar su futuro más inmediato.

## BIBLIOGRAFÍA

ACHÓN, O. (2011). Importing Foreign Labor and Human Rights Deprivation: The Case of the Catalanian Agricultural Union Unió de Pagesos. *The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 6, pp. 1–11.

ALLEPUZ, R., y TORRES, T. (2018). La contratación de temporeros en las campañas de recolección del sector frutícola. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), pp. 107–123.

AVALLONE, G. (2013). El campo neoliberal y su crisis: agricultura, sociedad local y migraciones en la Europa del Sur. Encrucijadas: *Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 6, pp. 39–55.

BERRIANE, M., DE HAAS, H. y NATTER, K. (2015). Introduction: revisiting Moroccan migrations. *The Journal of North African Studies*, 20(4), pp. 503–521.

CADENA SER. (2018). *El gobierno autoriza 10.400 contrataciones en origen de Marruecos*. Disponible en: [https://cadenaser.com/emisora/2018/01/19/radio\\_huelva/1516368092\\_989497.html](https://cadenaser.com/emisora/2018/01/19/radio_huelva/1516368092_989497.html)

CASTLES, S. (1986). The Guest-Worker in Western Europe - An Obituary. *International Migration Review*, 20(4), pp. 761–778.

CASTLES, S., y OZKUL, D. (2014). Circular Migration: Triple Win, or a New Label for Temporary Migration? En G. BATTISTELLA (Ed.). *Global and Asian Perspectives on International Migration* (pp. 27–49). Cham: Springer.

EL SALTO. (2018). Las dos periodistas que han mostrado al mundo los abusos a las temporeras en Huelva. Disponible en: <https://www.elsaltodiario.com/explotacion-laboral/dos-periodistas-alemanas-mostrado-mundo-abusos-temporeras-huelva>

GORDO, M. (2008). La contratación en origen de rumanos para actividades agrícolas de temporada en España. *Cuadernos de Geografía*, 84, pp. 237–262.

GORDO, M., ALLEPUZ, R., MÁRQUEZ DOMÍNGUEZ, J. A. y TORRES, T. (2015). La gestión colectiva de los contratos en origen de temporeros colombianos en la provincia de Lleida. *Boletín de La Asociación de Geógrafos Españoles*, 68, pp. 233–252.

GUALDA, E. (2012). Migración circular en tiempos de crisis. Mujeres de Europa del Este y africanas en la agricultura de Huelva. *Papers*, 97(3), pp. 613–640.

HUELVA INFORMACIÓN. (2019). El Gobierno autoriza la contratación de 19.179 trabajadoras de Marruecos. Disponible en: [https://www.huelvainformacion.es/huelva/Gobierno-autoriza-contratacion-trabajadoras-Marruecos\\_0\\_1315068767.html](https://www.huelvainformacion.es/huelva/Gobierno-autoriza-contratacion-trabajadoras-Marruecos_0_1315068767.html)

LLEIDA.COM. (2018). Crítica pels allotjaments i més contractes en origen per a la fruita. Disponible en: [https://www.lleida.com/noticia\\_](https://www.lleida.com/noticia_)

canal/critica-pels-allotjaments-i-mes-contractes-en-origen-la-fruïta

LÓPEZ-SALA, A. (2016a). Producing temporariness, (re)producing precariousness: regulation, rights and non-citizenship status of temporary immigrant workers. *Arbor*, 192(777), a284.

—. (2016b). Induced circularity for selective workers. The case of seasonal labor mobility schemes in the spanish agriculture. *Arbor*, 192(777), a287.

LÓPEZ-SALA, A. y GODENAU, D. (2015). En torno a la circularidad migratoria: aproximaciones conceptuales, dimensiones teóricas y práctica política. *Migraciones*, 38, pp. 9–34.

LUQUE-RIBELLES, V., PALACIOS-GÁLVEZ, M. S. y MORALES-MARENTE, E. (2018). How Women Migrants Cope with their Labour Experience: The Case of Eastern European Women Working on Strawberry Farms in Spain. *Psychological Thought*, 11(2), pp. 174–194.

MACÍAS, I., MÁRQUEZ DOMÍNGUEZ, J. A. y JURADO, J. M. (2016). La contratación en origen de temporeros marroquíes para los campos españoles como experiencia de codesarrollo. *Cuadernos Geográficos*, 55(2): pp. 173–194.

MÁRQUEZ DOMÍNGUEZ, J. A. (Ed.) (2014). *Jornaleros extranjeros en España el contingente agrícola de temporada como política de control de los flujos migratorios*. Huelva: Universidad de Huelva.

MÁRQUEZ DOMÍNGUEZ, J.A., GORDO, M. y MORALES, A. (2014). El laberinto jornalero. Evolución reciente de extranjeros y españoles en la agricultura. En J. A. MÁRQUEZ DOMÍNGUEZ (Ed.). *Más allá de la competencia agrícola hispano-marroquí: la gestión colectiva de contratos en origen* (pp.129-162). Huelva: Universidad de Huelva.

MATA, A. (2018). La glocalización y sus consecuencias: apuntes sobre los temporeros en la fruticultura leridana. *Barataria*, 24, pp. 209–224.

MEDLAND, L. (2017). Misconceiving 'seasons' in global food systems: The case of the EU Seasonal Workers Directive. *European Law Journal*, 23, pp. 157–171.

MOLINERO, Y. (2018). La privatización de los programas de migración temporal en España

como efecto poscrisis. *Anuario Cidob de la Inmigración 2018*, pp. 284-306.

—. (2020). La creciente dependencia de mano de obra migrante para tareas agrícolas en el centro global. Una perspectiva comparada. *Estudios Geográficos*, 81(288).

MORENO, J. (2009). Los contratos en origen de temporada: mujeres marroquíes en la agricultura onubense. *Revista de Estudios Internacionales Mediterráneos*, 7, pp. 58–78.

REIGADA, A. (2012). Más allá del discurso sobre la 'inmigración ordenada': contratación en origen y feminización del trabajo en el cultivo de la fresa en Andalucía. *Política y Sociedad*, 49(1), pp. 103–122.

SAMPEDRO, R. y CAMARERO, L. (2016). Inmigrantes, estrategias familiares y arraigo: las lecciones de la crisis en las áreas rurales. *Migraciones*, 40, pp. 3–31.

SEGRE.COM. (2019). Las organizaciones agrarias piden ampliar las contrataciones en origen. Disponible en: [https://www.segre.com/es/noticias/agricultura/2019/10/03/las\\_organizaciones\\_agrarias\\_piden\\_ampliar\\_las\\_contrataciones\\_origen\\_88262\\_1114.html](https://www.segre.com/es/noticias/agricultura/2019/10/03/las_organizaciones_agrarias_piden_ampliar_las_contrataciones_origen_88262_1114.html)

TORRES, T., ALLEPUZ, R. y GORDO, M. (2014). La contratación de mano de obra temporal en la agricultura hortofrutícola española. *Ager*, 16, pp. 7–37.