

**El empresariado agrícola ante la  
inmigración: una mirada retrospectiva  
en el territorio de Lleida para el periodo  
2005-2015**

Agricultural employers facing immigration:  
looking back in the territory of Lleida for  
the period 2005-2015

**Ramon Julià Traveria<sup>1</sup>, Agustín González Rodríguez<sup>2</sup>,  
Xavier Miranda Ruche<sup>3</sup>**

---

<sup>1</sup> Departamento de Geografía y Sociología, Universidad de Lleida, España

<sup>2</sup> Departamento de Pedagogía, Universidad de Lleida, España

<sup>3</sup> Departamento de Geografía y Sociología, Universidad de Lleida, España

---

*Recibido: 17/01/2020*

*Aceptado: 31/03/2020*

*Correspondencia: Xavier Miranda Ruche. Avenida de l'Estudi General, 4 (25001), Lleida, España.  
E-mail: xavier.miranda@udl.cat*

---

© Revista Internacional de Estudios Migratorios. CEMyRI. UAL (España)

## Resumen

**Introducción:** Con el objetivo de ampliar la perspectiva con la que se analiza habitualmente el fenómeno de los trabajadores extranjeros en el sector agrícola y dotarlo de mayor riqueza interpretativa, en este artículo incorporamos una mirada específica sobre el empleador/a. Para ello, profundizamos en primer lugar en la visión y las percepciones de este agente sobre los trabajadores/as inmigrantes y, posteriormente, situamos la evolución de las estrategias de contratación que han llevado a cabo. La investigación se focaliza en la provincia de Lleida entre los años 2005 y 2015. Dicha década resulta especialmente rica desde un punto de vista analítico, dado que integra tres períodos diferentes del ciclo económico en España, como son: el crecimiento, la crisis y el inicio de la recuperación.

**Método:** Se parte de dos tesis doctorales realizadas por dos autores firmantes de este artículo, que integraron en su objeto de estudio el tema nuclear que aquí se presenta. Ambas tesis combinaron técnicas de investigación cualitativa y cuantitativa. Su agregación permite cubrir el periodo indicado. Para el análisis, se ha establecido una perspectiva de interpretación longitudinal a partir de los principales hallazgos obtenidos en cada una. Dicha perspectiva se ha puesto en relación con la literatura existente.

**Resultados:** Se han encontrado variaciones significativas acerca de la visión del empresariado sobre las personas migrantes en función de los ciclos señalados. Sin embargo, las estrategias de contratación mantienen una cierta continuidad a lo largo del periodo estudiado.

**Conclusión:** Señalamos una cierta tendencia hacia la estabilidad en las relaciones que los empleadores/as agrícolas mantienen con los/as trabajadores/as inmigrantes dentro del contexto estudiado. Esta la explicamos fruto de un proceso de reducción de la desconfianza y de adquisición de una experiencia positiva, en términos funcionales y económicos, que permite al empresariado mantener cubiertas la necesidad de mano de obra en este sector.

**Palabras Clave:** fenómeno migratorio, inserción laboral, contexto rural, relaciones laborales, empleador/a.

## Abstract

**Introduction:** In order to broaden the perspective of the phenomenon of foreign workers in the agricultural sector in this article we incorporate a specific view of the employer. To achieve this goal, first, we deepen the perceptions of this agent about immigrant workers and, subsequently, we place the evolution of the hiring strategies they have carried out. The researchers focus on the province of Lleida between 2005 and 2015. This decade is especially relevant for an analytical point of view, because it integrates three different periods of the economic cycle in Spain, such as: growth, crisis and beginning of economic recovery.

**Method:** This paper is based on two doctoral theses carried out by two signatory authors of this text, which integrated in their object of study the main issue presented here. Both combined qualitative and quantitative research techniques. Its aggregation allows to cover the indicated period. For the analysis, a longitudinal interpretation perspective has been established based on the main findings obtained in each one. This perspective has been put in relation to the existing literature.

**Results:** Significant variations have been found on the entrepreneurial vision of migrants based on the cycles indicated. However, contracting strategies maintain a certain continuity throughout the period studied.

**Conclusion:** We point out a certain tendency towards stability in the relations that agricultural employers maintain with immigrant workers within the three moments studied. This is explained by the result of a process of reducing distrust and acquiring a positive experience, in functional and economic terms, which allows entrepreneurs to keep the need for manpower in this sector covered.

**Keywords:** migratory phenomenon, labor insertion, rural context, labor relations, employer.

## 1. Introducción

En los últimos años se ha escrito con gran intensidad sobre el fenómeno migratorio y su relación con múltiples aspectos vinculados al mercado laboral (Aysa y Cachón, 2013; Cachón, 2009a, 2009b; Pajares, 2005, 2008). En algunos casos, se ha hecho atendiendo a la inserción laboral de las personas inmigrantes (Domingo y Gil, 2007; Oso, 2007) y profundizando en las estrategias de inserción sociolaboral utilizadas por estas (Julià, 2012, 2016; Martín et al., 2007; Mata et al., 2007). También hemos podido leer a algunas autoras que ponen énfasis en cómo la cuestión de género influye en esta incorporación al mundo laboral (Parella, 2003, 2010). Por otro lado, Cachón (2009a) subraya los aspectos jurídicos y legales que llegan a crear un marco de discriminación. Otros autores, en cambio, han profundizado en la procedencia y origen de las personas inmigrantes, sus particularidades y sus vicisitudes en relación con el trabajo (Gil et al., 2008; Zapata, 2002, 2004).

Todas estas referencias son una pequeña representación de un amplio abanico de publicaciones que ponen en el centro de atención y de análisis a las personas inmigrantes y su contexto de inserción sociolaboral. No obstante, destacamos la menor intensidad con la cual se ha tratado de comprender, de una manera específica, el papel de los empresarios y sus intereses en las dinámicas socioeconómicas de contratación de trabajadores que se llevan a cabo en el mundo rural. Salvo algunas excepciones (Entrena-Durán y Jiménez-Díaz, 2014, 2016; González, 2018; Jiménez et al., 2005; Jiménez-Díaz, 2009; Julià, 2012; Mata y González, 2017; Villares, 2012) pocos autores han desarrollado esta labor más concreta de investigación.

Hay que tener en cuenta que la visión de los agentes empresariales resulta un elemento sustancial para una comprensión pormenorizada del fenómeno migratorio. Esto es así, si tomamos en consideración que, las relaciones que se establecen dentro de la empresa, tanto entre el personal, así como las que se producen entre la propia compañía y los trabajadores, son creadoras de discursos sociales y de experiencias que configuran la realidad del fenómeno migratorio de una forma más positiva o, por el contrario, de una forma no tan amable. En este sentido, Allepuz et al. (2009) y Gadea et al. (2015), se refieren a este aspecto a partir de la importancia que tienen la política de extranjería así como la gestión y las decisiones empresariales en las políticas de contratación y su efecto sobre el mercado de trabajo y los flujos migratorios que se produzcan en el territorio.

En el entorno rural, observamos como la transición hacia lo que Julià (2016) denomina la agriculturización de la oferta y de la demanda no es anecdótica ni producto

del azar. Este proceso responde a una nueva realidad de la inmigración en territorios vinculados a una economía agrícola. En dichos espacios, la agricultura se ha convertido a lo largo de los años en uno de los sectores que más contratación realiza<sup>1</sup>.

Así, en España, la sustitución de la mano de obra –tradicionalmente vinculada a la familia del agricultor– por la extranjera vino empujada por el desarrollo de la agricultura intensiva. La aparición de esta forma de trabajar la tierra tenía su razón de ser en el clima propio de España que facilita los cultivos intensivos, en el aumento de las tecnologías agrícolas y en la entrada del país ibérico en la Unión Europea, lo que convirtió a algunas zonas del estado español en la “huerta de Europa” (Pedreño, 2005). Así sucedió en Huelva (Márquez, 2009), Almería (Checa et al., 2018; Jiménez-Díaz, 2008), Navarra (Mesanza, 1989), Jaén (Tyrakowski, 2011) o Lleida (Mata, 2018).

Si bien cabe apuntar que desde finales del siglo XX se ha ido detectando una paulatina huida de los trabajos agrícolas por parte de personas autóctonas y migrantes ya arraigadas en el país y, en consecuencia, también de los espacios rurales. Estas personas se dirigían hacia trabajos con mejores sueldos, más estables y con menor desgaste físico, que se ofrecían desde sectores económicos como el turismo o la construcción, habitualmente más vinculados a zonas urbanas (Torres et al., 2014). Pese a ello, esto no supuso la desaparición del trabajo agrícola en España. Los puestos vacantes iban siendo progresivamente ocupados por migrantes recién llegados al estado español durante la época de expansión económica, los cuales veían en este sector la posibilidad de conseguir su primer sueldo en el país (Achón, 2012).

Durante la fase de crisis económica iniciada en el 2008, los trabajadores eran, mayoritariamente, un tipo de inmigrantes que en épocas anteriores trabajaban en otros sectores económicos realizando labores de peonaje pero que, debido a la crisis, habían tenido que volver a sus orígenes laborales en la agricultura para poder subsistir (de Castro et al., 2014). En este sentido, Garrell (2014) y Julià y Pirla (2017) plantean que los efectos de la crisis han provocado, al contrario de lo sucedido en otros ámbitos como la construcción, una revitalización de este sector laboral.

Durante la época de contracción económica, hubo cambios destacados en la contratación de trabajadores temporeros extranjeros. Uno de los cambios más destacados

---

<sup>1</sup> En el caso de la provincia de Lleida y según datos del Observatorio del trabajo de la *Generalitat de Catalunya*, el año 2018 el número de contratos que se realizaron por sector fueron: 108.167 en el sector servicios, 44.910 en la agricultura, 17.946 en la industria y 9.155 en la construcción.

fue la limitación del reclutamiento de trabajadores mediante las conocidas como contrataciones en origen, con el fin de reducir las tasas de paro existentes en España (Molinero, 2018).

Los últimos datos recogidos, durante la fase señalada como de recuperación económica, muestran cómo el perfil es similar al visto en el periodo de crisis. Así, la amplia mayoría de trabajadores son de origen migrante. Son personas que, anteriormente, habían trabajado en otros sectores económicos y que se vieron en la necesidad de regresar al campo a trabajar al perder sus puestos en otros espacios (González, 2018). De esta manera, podemos apreciar como los territorios rurales se han ido nutriendo de mano de obra extranjera y que ni siquiera los cambios de ciclos económicos han modificado la tendencia.

Ahora bien, cabe destacar que este tipo de trabajo comporta, a su vez, un conjunto de dificultades añadidas. La proliferación de enclaves agrícolas ha supuesto que la temporalidad sea un elemento identificador del trabajo agrícola en España. La imposibilidad de tener un trabajo en el campo o en los almacenes durante todo el año implica que los trabajadores deban moverse por diferentes territorios rurales para tener ingresos durante la mayor cantidad de tiempo posible (Sanz-Cañada y Muchnik, 2016). De la mano de esta temporalidad, surgen problemáticas como la precariedad laboral, la movilidad permanente, las dificultades de arraigo y, por lo tanto, la integración social (Basok y López-Sala, 2015). En ocasiones, estas dificultades se ven aumentadas por el abuso y la explotación laboral por parte de diferentes agentes que intervienen en esta realidad compleja (Achón, 2014).

En este sentido, y tomando en consideración una perspectiva más amplia, es la propia Unión Europea quien en su informe *Severe labour exploitation: workers moving within or into the European Union*, advierte que la explotación de los trabajadores que emigran a la UE desde el extranjero, o se desplazan dentro de ella desde otro Estado miembro, no resulta un fenómeno menor, y señala el sector de la agricultura, la pesca y la silvicultura como aquel que presenta un mayor riesgo de explotación para los trabajadores, dentro del continente europeo (FRA, 2015).

Es así como nos hallamos ante un fenómeno marcadamente paradójico. Si por un lado hablamos de la importancia de las personas migradas en la revitalización de los territorios rurales y su economía agrícola y agroalimentaria, por el otro lado, apreciamos cómo son éstos mismos los más perjudicados por los elementos negativos de este tipo de trabajo.

A partir de este contexto, y con el objetivo de ampliar la perspectiva con la que se analiza habitualmente el fenómeno de los trabajadores extranjeros en el sector agrícola, en este artículo incorporamos la vertiente del empleador. Para ello, llevamos a cabo un trabajo de síntesis a partir de los datos obtenidos en dos tesis doctorales focalizadas en el territorio de Lleida (González, 2018; Julià, 2012) acerca de esta cuestión. Así, en primer lugar, profundizamos en la visión del empresariado agrícola y agroalimentario, mediante un análisis de las percepciones de estos con respecto a los trabajadores migrantes. En segundo lugar, nos focalizamos en la evolución que han mantenido las estrategias de contratación llevadas a cabo. Sumadas ambas investigaciones, el trabajo de campo cubre el periodo 2005-2015. Mediante el establecimiento de una mirada longitudinal conjunta sobre los agentes empresariales de un territorio específico como Lleida, aspiramos a dotar de una mayor riqueza interpretativa al fenómeno, dentro de una década que integra, desde el periodo de crecimiento económico, pasando por la crisis y finalizando en el inicio de la recuperación<sup>2</sup>.

De la misma forma, mediante este análisis longitudinal, pretendemos demostrar como la relación entre migrantes y empresarios se ha ido consolidando a lo largo de los años y los ciclos económicos hasta normalizar la visión del trabajador inmigrante como elemento indispensable del trabajo agrícola.

## 2. Método

Los estudios que se reflejan en este artículo se realizaron en el sur de la provincia de Lleida conocida como Ponent. Se trata de un enclave agrícola consolidado (Giménez, 1992) y donde la agricultura tiene un papel destacado en su economía desde los años ochenta del siglo XX. La situación no ha cambiado en la actualidad. En el último censo agrario del que se disponen datos hasta la fecha, se aprecia como Ponent tiene un total de

---

<sup>2</sup> Los tres momentos señalados pueden delimitarse mediante las tasas de paro registradas en Cataluña durante algunos de esos años. Según IDESCAT (2019), en el 2005, año que hemos delimitado como referente del crecimiento económico, la tasa de paro se situaba en 6,9%, el cual venía presidido por varios años de bajada y que continuaría siendo inferior al 7% hasta el año 2008, año conocido como el inicio de la crisis económica. Así, a partir del año 2008 la cifra de parados fue creciendo hasta el 2013, motivo por el cual se decidió tomar el 2011 como año de referencia para abordar los datos del periodo de crisis económica. Antes de este año se venía produciendo una destrucción de puestos de trabajo, proceso que continuaría de forma activa dos años más. Finalmente, a partir del año 2014, se ha venido produciendo una reducción de la tasa de paro hasta el momento de redactar este artículo. Así, se seleccionó el año 2015 para mostrar los resultados del periodo de creación de puestos de trabajo al ser uno que ya venía precedido por la creación activa de trabajo y que, a su vez, dicha tendencia no se ha visto interrumpido en un futuro inmediato.

335.947 ha de superficie agraria utilizada, lo cual representa el 29.28% del total de terrenos dedicados al sector agrario, el ámbito administrativo con mayor dedicación a este fin (IDESCAT, 2009a). En una línea similar, en Ponent se encuentran el 28,42% de todas las explotaciones agrícolas de Cataluña y se realizan el 31,9% de todas las jornadas agrícolas catalanas (IDESCAT, 2009b).

En cuanto al tipo de cultivo, Lleida siempre ha estado vinculada con la producción de fruta dulce. Así, una vez más, lo acreditan los datos del censo agrario antes citado (IDESCAT, 2009c), donde se señala que el 77,81% de los cultivos de fruta dulce de Cataluña se localizan en Ponent.

La primera tesis doctoral en la cual nos basamos, analizó de forma comparativa los años 2005 y 2011, utilizando una metodología cualitativa basada en entrevistas en profundidad a directores/as de recursos humanos, gerentes, directores/as financieros/as, jefes/as de producción y propietarios/as de empresas relacionadas mayormente con la industria agroalimentaria, aunque también se incluyeron otros sectores<sup>3</sup>. Durante el año 2005 se realizaron un total de 26 entrevistas correspondientes a 17 empresas que se repartieron del siguiente modo: 13 entrevistas a grandes empresas de más de 200 trabajadores, 9 entrevistas a medianas empresas de entre 50 y 200 trabajadores y 4 a pequeñas empresas de menos de 50 trabajadores. El año 2011 se repitieron las mismas entrevistas produciéndose una disminución de las mismas por diferentes causas, como el cierre de alguna de ellas o la negativa a ser entrevistadas debido a la crisis profunda. Se realizaron un total de 16 entrevistas correspondientes a 14 empresas, repartidas de la siguiente forma; gran empresa (5), mediana empresa (6) y pequeña empresa (3). El trabajo de campo se realizó en el contexto geográfico de *Les terres de Ponent*. Demarcación definida por la *Generalitat de Catalunya* en el Plan General territorial de Cataluña y que está compuesta por las comarcas del *Segrià*, *Garrigues*, *Segarra*, *Pla d'Urgell*, *Urgell* y *Noguera*.

---

<sup>3</sup> El hecho de incluir diferentes sectores empresariales se explica dado que la mano de obra contratada en aquella época de crecimiento era en gran medida población inmigrante que desarrollaba, hasta hacía muy poco, su trabajo en la agricultura, pero que, aprovechando el gran crecimiento que se produjo en aquel momento, se desplazaron a sectores como la construcción con el afán de conseguir una mejor situación profesional y personal. No obstante, para la realización de este artículo hemos seleccionado únicamente las valoraciones de las empresas relacionadas con la agricultura (*sector campo*) y la agroindustria. Esta última definida como la actividad industrial que implica el manejo, la preservación y la transformación de las materias primas de origen ganadero, forestal, pesquero y agrícola (Planella, 1981). Para el caso de la región investigada, la tipología agraria y agroalimentaria es la que cuenta con un peso más importante. En cuanto a las tareas asociadas a estas encontramos el almacenamiento, el transporte, el acondicionamiento, o la transformación industrial, entre otras muchas.

Este diseño nos permitió conocer de forma amplia y diversa la opinión del empresariado sobre las personas inmigrantes como trabajadoras atendiendo a una gran variabilidad de aspectos. Se contemplaban desde factores como el número de inmigrantes contratados, la diversidad de las funciones laborales desempeñadas, la procedencia y el origen de estas personas, cuestiones relacionadas con el género de las mismas, preferencias de contratación según origen y tipo de contratación, expectativas hacia el trabajo de los inmigrantes y valoración de la inmigración como mano de obra, entre otras cuestiones.

Otro elemento que cabe destacar a nivel metodológico, hace referencia al hecho de tratarse de un análisis comparativo entre dos periodos muy significativos y coincidentes con el periodo de máximo crecimiento (2005) y otro periodo de larga y profunda crisis (2011). Destacamos también, la singularidad que conlleva el hecho de replicar las entrevistas a las mismas empresas y en muchos casos a las mismas personas, en los dos periodos descritos. De esta manera, se pudo obtener esta visión privilegiada y protagonista sobre el fenómeno migratorio y las posibilidades de inserción sociolaboral de las personas inmigrantes.

En cuanto a la segunda investigación, esta abarca hasta el año 2015<sup>4</sup>, y se trató de una tesis doctoral compuesta por tres fases diferentes. La primera consistió en realizar 23 entrevistas en profundidad a personas conocedoras de la campaña agrícola del año 2014 con el fin de saber cómo se llevó a cabo dicha campaña, las situaciones que se vivieron, los puntos fuertes y débiles existentes en la organización y los factores incontrolables que existen. La segunda fase de la investigación consistió en el diseño de un cuestionario y la realización de un trabajo de campo durante los meses de julio y agosto del año 2015 en 32 municipios<sup>5</sup> de las comarcas del *Segrià*, *Noguera*, *Garrigues* y el *Pla d'Urgell*. La finalidad era definir los perfiles de los empresarios y sus preferencias en cuanto a la contratación de temporeros. La muestra fue de 150 personas que debían cumplir el requisito de ser empresarios vinculados al sector agrícola y que dieran trabajo a temporeros durante la campaña de ese año.

---

<sup>4</sup> Este documento refleja parte del trabajo realizado por el equipo que llevó a cabo el proyecto 'Observatori permanent de la immigració de les comarques de Ponent: Estudi "Els temporers a les comarques de la Plana' financiado por la Diputación de Lleida (Ref. 201500223, 2015-2016).

<sup>5</sup> Más concretamente, los municipios fueron: *Lleida*, *Aitona*, *Alamús*, *Alcarràs*, *Alcoletge*, *Alfarràs*, *Alfés*, *Alguaire*, *Almacelles*, *Almenar*, *Artesa de Lleida*, *Benavent de Segrià*, *Corbins*, *Montoliu de Lleida*, *Portella*, *Puigverd de Lleida*, *Roselló*, *Seròs*, *Soses*, *Torre-Serona*, *Torrefarrera*, *Torres de Segre*, *Albesa*, *Ivars de Noguera*, *Menarguens*, *Castellldans*, *Les Borges Blanques*, *Golmés*, *Ivars d'Urgell*, *Miralcamp*, *Mollerussa* y *El Palau d'Anglesola*.

Una vez finalizado el trabajo empírico, se hizo un análisis estadístico de resultados utilizando pruebas de significación estadística, cuyos principales resultados se presentan en el presente artículo. La tercera y última fase de esta investigación parte de las dos anteriores y comportó replicar entrevistas en profundidad de la fase uno a los informantes más destacados para obtener una visión de la campaña agrícola del 2015, realizando un total de 18. El objetivo de esta fase era profundizar en la valoración y los puntos fuertes y débiles para poder colaborar a mejorar la campaña 2016 y las siguientes.

### **3. Resultados (I). La visión del empresariado agrícola en tres periodos: antes, durante y después de la crisis económica**

#### *3.1. La persona inmigrante trabajadora antes y durante la crisis*

En primer lugar, constatamos que la contratación de personas inmigrantes fue vista como una solución efectiva a las necesidades de producción de las empresas en un contexto de crecimiento económico. No podemos olvidar, siguiendo a Carrasco y García (2004), que Lleida fue el año 2003 la provincia de todo el Estado que más proporción de contratos a personas extranjeras realizó, con una tasa del 24,6% del total. Para el empresariado, las personas inmigrantes eran trabajadoras sin ninguna otra carga extra. Esto es, desprovistas de entrada de cualquier valoración positiva o negativa. Lo importante, en primera instancia, era cubrir las necesidades de producción, y el origen o circunstancias de las personas que lo cubrían eran aspectos secundarios. Tal como planteaban Allepuz et al. (2009) haciendo referencia a la situación de aumento del paro que se iba produciendo paulatinamente, para el empresariado esto no suponía necesariamente que los más perjudicados fueran los extranjeros, sino que se valoraba su productividad independientemente del país de procedencia.

El hecho que las personas inmigrantes fueran necesarias hasta el punto de tener que ir a contratarlas en origen para mantener la productividad y la competitividad, hacía que se minimizaran los aspectos negativos o menos favorables de su asentamiento en el territorio. Este planteamiento hacía pensar que la lógica social que llevaba consigo el fenómeno migratorio no era una cuestión prioritaria ni motivo de reflexión por parte del empresariado. De hecho, siguiendo el planteamiento de Domingo y Houle (2004), la única posibilidad de cubrir los trabajos más precarios era mediante la contratación de personas inmigradas.

Los aspectos más destacados de esta lógica empresarial en lo referente a la persona inmigrante como trabajadora se ponían de manifiesto, por un lado, en el tipo de relación

que se establecía entre los dos protagonistas, relación marcada inevitablemente por esta necesidad de mano de obra que, autores como Puyol (1997; 2005), apuntaba imprescindible para el futuro de la economía española y, por otra parte, en los requisitos del lugar de trabajo a cubrir y el específico de la persona inmigrante. En este sentido, Cachón (2009a) y Martínez (2004) consideraban que las personas inmigrantes entraban en un mercado dual en el que se desarrollaban trabajos de menor cualificación, más desregularizados, peor remunerados, trabajos que los nacionales mayormente rechazaban.

Esta situación se definía a partir de diferentes aspectos que generaban una relación laboral que podríamos catalogar, en palabras de Mata et al. (2007), como contradictoria y paradójica ya que, en los años previos a la crisis, el empresariado manifestaba una preferencia por contratar personas autóctonas debido a la desconfianza de contratar a personas desconocidas. El miedo a lo desconocido, así como la realización de actuaciones claramente discriminatorias para no entrar en conflicto con otros trabajadores autóctonos, fueron aspectos que condicionaron la relación entre empresa y trabajador inmigrante. Cabe recordar que fue en aquel contexto en el que se empezó a plantear la cuestión de la Responsabilidad Empresarial Corporativa (RSC) enfocada a la gestión de la diversidad cultural.

Se producía una de las grandes disonancias en el pensamiento empresarial puesto que, a pesar de los temores antes expuestos, emergía finalmente un discurso funcionalista (Rinken y Pérez, 2007) que señalaba como esta mano de obra era indispensable y además se la consideraba más dispuesta, menos reivindicativa y con más capacidad de sacrificio. Se refleja de nuevo la paradoja entre la lógica empresarial aquí expuesta y la lógica social basada en los miedos, prejuicios y resistencias hacia la inmigración (Mata et al., 2007). Tendencias compartidas a un nivel más general por la sociedad (Cea D'Ancona et al., 2014; Cea D'Ancona y Valles, 2015) ya sea por el hecho de visualizar a los inmigrantes como una amenaza hacia la identidad autóctona (Huntington, 1997; Sartori, 2001) en un supuesto choque de civilizaciones, u otros argumentos como los de Morell (2005), donde planteaba que las personas inmigrantes son competidoras por los diferentes servicios de bienestar, con las consecuencias que esto puede acarrear para la población autóctona.

Por una parte, el empresariado exponía argumentos favorables para contratar personas inmigrantes por delante de personas autóctonas, en según qué tipo de funciones.

*“En mi caso trabajo con gente de origen. A nivel personal lo que me interesa es tener una persona que venga cada año a mi explotación, porque así ya conoce mi campo y puedo dejarlo solo”.* (Empresario agrícola 1, año 2005)

*“Nosotros este criterio ya lo tenemos, cuando no tengamos nacionales para contratar, tendremos que ir a la contratación de extranjeros como si fueran nacionales. El problema es que luego ellos traen a sus mujeres a España y vienen a nuestra empresa a buscar trabajo, entonces nosotros tenemos dos personas para poder contratar, al hombre y a la mujer”.* (Director de industria agroalimentaria, año 2005)

Por otra parte, existían otros argumentos compartidos por el empresariado que justificaban la preferencia por contratar personas autóctonas antes que contratar personas inmigrantes.

*“Entonces, estamos hablando de una cuestión de la integración y de la permanencia ¿Cuánto tiempo se me quedará este tío? Porque claro, si lo he de tener un año para que luego se me vaya a Almería...pues igual no me interesa”.* (Responsable de recursos humanos en industria agroalimentaria 1, año 2005)

Esta desconfianza existente se debía, sobre todo, a la incertidumbre y la falta de control sobre las expectativas de las personas inmigrantes empleadas. De alguna manera, el empresario observa con preocupación un mercado de trabajo donde la oferta está poco controlada, con variables poco conocidas, donde existe mucha población demandante pero que presenta multitud de situaciones dispares (de permiso de trabajo, de voluntad de asentamiento, de movilidad y variabilidad ocupacional) y con lógicas o estrategias de asentamiento en el país muy heterodoxas y variadas. Dentro de la lógica empresarial, las incertidumbres no son deseables y, por tanto, cabe buscar la manera de evitarlas o neutralizarlas (Mata et al., 2007).

La desconfianza hacia las personas inmigrantes que están más organizadas y que se relacionan menos con el resto de compañeros de trabajo o incluso con la sociedad autóctona en general, producía una mayor desconfianza y era una constante preocupación en sus discursos.

El empresariado tenía unas expectativas en su búsqueda del trabajador ideal en un momento en el que las circunstancias le llevaban a la necesidad de contratar personas inmigradas para realizar tareas generalmente de peonaje. Aun teniendo en cuenta ese contexto, el empresario manifestaba un conjunto de actitudes y prejuicios que recaían sobre esa mano de obra disponible, dispuesta y, al mismo tiempo, muy necesitada y desesperada en ocasiones.

Esta desconfianza es en parte la que sustenta la idea de la preferencia por la contratación en origen. De hecho, Torres et al. (2014) señalan que el primer ensayo de contratación en origen tuvo lugar en Lleida, donde en junio de 1999, el sindicato agrario *Unió de Pagesos* contrató en origen a 35 hombres colombianos para la fruticultura. A la vista de las opiniones obtenidas, se puede afirmar que la experiencia de los empresarios de la fruticultura leridana fue positiva.

Por otra parte, la contratación nominativa o el reagrupamiento familiar indicaba la importancia que daba el empresario a asegurarse el perfil contratado, ante el miedo a ser engañado o contratar una persona que no cumpliera con sus expectativas. Como planteaba Cachón (2009a) este marco de relación laboral producía la teoría de las “tres p”: trabajo penoso, precario y peligroso.

Con el paso de los años se produjo un pequeño cambio en el discurso empresarial debido a la crisis y sus consecuencias. Periodo que podemos situar en el contexto de recesión iniciado en el año 2008, y que genera grandes repercusiones. Una de ellas afectó a la contratación por vía contingente que se autorizó a partir de esos momentos y que se redujo a temporeros repetidores, es decir, ofertas nominativas destinadas a jornaleros que ya habían participado con anterioridad en las campañas agrícolas españolas, habiendo sido reclutados mediante el contingente.

Por lo que se refiere al empleo, Malo (2012) comparaba los datos a nivel estatal correspondientes a los años 2005 y 2010 donde se podía destacar que, así como en el año 2005 la tasa de empleo entre los varones era semejante en cada grupo de edad, en el año 2010 esta tasa se había desplomado hasta 20 puntos porcentuales en los años centrales de la vida, especialmente en los extranjeros procedentes de África y de forma más concreta, en los varones marroquíes.

Se puede observar, por lo tanto, que en ese contexto los trabajadores inmigrantes que sobrevivieron a la recesión lo consiguieron en gran parte por que se habían adaptado y no habían sido “ruidosos”, e incluso se valora su aportación al ambiente laboral en tiempos difíciles y así lo manifestaba el empresariado:

*“Ha llegado un momento que sí, que ellos son los trabajadores y yo el empresario, pero ya hay una relación de amistad personal, hay una relación muy fluida”.* (Empresario agrícola 1, año 2011).

La experiencia acumulada en los últimos años y el contacto constante con personas inmigradas provocó en gran parte de los casos, una reducción de la desconfianza

y de las resistencias iniciales hacia su contratación. En ocasiones, la diversidad cultural se consideraba un valor añadido en la empresa, y la fidelidad y la implicación laboral fueron algunas de las características más valoradas por el empresariado de forma explícita.

Estas experiencias invitaban a pensar que la relación empresariado-trabajador/a inmigrante se había acercado de forma progresiva, reduciendo al mismo tiempo esa asimetría de poder entre ambas partes. No obstante, tras este discurso empresarial subyacen algunos elementos que deben considerarse para comprender mejor la relación laboral existente fruto de la crisis. Según Gadea et al. (2015) existe una estrategia empresarial en el tiempo de campaña basada en el uso de intermediarios informales y las empresas de trabajo temporal que les ha permitido asegurarse la disposición de la cantidad necesaria de trabajadores, con la cualificación adecuada y con una actitud no conflictiva, durante todo el tiempo de la campaña y a un coste lo más bajo posible. Por otra parte, no hay que olvidar que la agricultura ha sido la puerta de entrada a una gran parte de trabajadores inmigrantes en situación irregular, favoreciendo la economía sumergida y la formación de un ejército de reserva. Por último, la agricultura salarial se ha constituido, de este modo, como un espacio ocupacional de y para trabajadores y trabajadoras extranjeros.

### *3.2. La persona inmigrante trabajadora después de la crisis*

Ante un contexto de mayor generación de empleos, sectores como los servicios o la construcción comenzaron a dar síntomas de crecimiento. Pese a ello, las cifras de paro continuaban siendo muy elevadas, tanto en Lleida como en Cataluña y España.

En ese momento, los empresarios del sector agrícola manifestaban una clara diferenciación en cuanto a las tareas del campo y de los almacenes. Así lo atestiguan los datos recogidos durante el trabajo de campo realizado el año 2015, donde se puede apreciar una suerte de preferencia étnica<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Los datos recogidos en la tabla 1 reflejan los porcentajes de elección de las personas entrevistadas mediante al cuestionario a empleadores de temporeros. En la pregunta, se daba la opción de seleccionar más de un origen.

**Tabla 1. Origen preferido para cada tipo de actividad agrícola según el empresariado ilerdense (año 2015). Resultado en porcentajes.**

Origen	Podar	Aclarar	Cosechar	Cargar/descargar productos	Manipular de alimentos	Empaquetar productos
<b>Catalanes</b>	61,9	52,5	51,6	87,0	84,2	84,2
<b>Resto del estado</b>	59,8	51,6	50,8	82,6	78,9	78,9
<b>Subsaharianos</b>	90,7	90,2	90,6	56,5	47,4	47,4
<b>Magrebíes</b>	41,2	36,9	35,9	43,5	36,8	36,8
<b>Latinoamericanos</b>	44,3	39,3	38,3	47,8	42,1	42,1
<b>Asiáticos</b>	44,3	39,3	38,3	47,8	42,1	42,1
<b>Europeos del este</b>	55,7	52,5	50,8	87,0	84,2	84,2
<b>Otros</b>	1,0	0,8	0,8	0,0	0,0	0,0

Fuente: elaboración propia.

De esta manera, los trabajadores predilectos a ojos de los empresarios para faenas vinculadas al campo son, de una manera ampliamente mayoritaria, las personas de origen subsahariano. No pasa lo mismo en las actividades relacionadas con el almacenaje y la manipulación del producto que tiene lugar en los almacenes. En estos espacios, los empresarios parecen más interesados en personas de origen europeo, ya sean catalanes o del este de Europa.

Al preguntar por esta cuestión a los representantes de las empresas, no han sabido dar una respuesta clara. Ellos, por norma, señalan a la costumbre como razón para tener esta percepción del trabajador.

*“El origen viene muy dado por las costumbres. Mucha gente cree que la gente africana es mejor para los campos y, en cambio, la gente europea es mejor para los almacenes. No hay una razón específica. Quizás es porque se empezó así y se ha hecho la bola”.* (Representante de una empresa intermediaria, año 2015).

Otro dato destacado que muestra la tabla 1 es lo deseados que son los trabajadores autóctonos en los campos. Más concretamente, los nacidos en Cataluña son los segundos más buscados en los campos y los primeros en las actividades de los almacenes, juntamente con los europeos del este. Sin embargo, este dato choca con la realidad de las

contrataciones de la campaña de fruta ildense, donde los puestos de trabajo son ocupados, por una amplia mayoría, por personas de origen extranjero.

**Tabla 2. Origen de los trabajadores contratados en la campaña de fruta de Lleida (año 2015)**

<b>Lugar de origen</b>	<b>Porcentaje</b>
Magreb	11,7
África Subsahariana	48,3
América latina	4,7
Europa Occidental	1,2
Europa Oriental	28,6
Estado español	5,4
Ns/Nc	0,1

Fuente: elaboración propia.

Los datos recogidos en el trabajo de campo del 2015, muestran como los trabajadores de temporada nacidos en el estado español son una minoría, sin llegar ni tan sólo al 6% del total, y muy por detrás de otros orígenes como el subsahariano o el europeo oriental. Estos datos contrastan con las elevadas cifras de paro que ya existían en la región y que asolaban, también, a la población autóctona. Pese a ello, la gran mayoría de los trabajos continuaban cayendo en la población de origen extranjero.

Al preguntar también en el año 2015 a los empresarios, sobre los criterios que utilizaban para seleccionar a sus futuros trabajadores, los resultados apuntaron, sobre todo, a las buenas experiencias previas con esa persona.

**Tabla 3. Criterios de selección de trabajadores según el empresariado ildense (año 2015)**

<b>Criterios de selección</b>	<b>Porcentaje</b>
Formación para el trabajo	0,7
Experiencia en el puesto	9,3
Que hayan demostrado que trabajan bien	48,7
Que hayan demostrado que son de confianza	19,3
Puntualidad	2,0
Responsabilidad	17,3
Un origen específico	1,3
Respetuosos	5,3
Implicación/interés	8,0
Intuición	0,7
Otros	10,0

Ns/Nc	5,3
-------	-----

Fuente: elaboración propia.

Los datos muestran cómo los dos criterios más comunes utilizados por el empresariado agrícola de la provincia de Lleida para seleccionar a sus empleados está directamente vinculado con su experiencia personal con ellos. De esta manera, la suma de estas dos opciones representa el 68% de las respuestas de este colectivo.

A partir de ello, se puede inferir que la relación empresario-trabajador tiene un peso destacado en realidad agrícola actual de las tierras de Lleida. Así lo reflejan las entrevistas realizadas en el año 2015, en las cuales se afirma que la relación es tan cercana que hace innecesarios los mecanismos formales de contratación.

*“Hay muy buena relación entre trabajador y empresa; normalmente, las personas que vienen hace años que lo hacen [...], la mayoría ya vienen a las empresas que ya hace años que trabajan juntos”.* (Empresario agrícola 2, año 2015).

Esta relación tan cercana entre trabajador-empresario y ese peso tan destacado de las buenas experiencias en la posibilidad de conseguir nuevos puestos de trabajo en un futuro, tiene un elemento destacado. Éste es el gran control que acaba teniendo el empresario sobre el proyecto laboral y, en definitiva, migratorio de la persona contratada. Este hecho se puede constatar en la importancia de las recomendaciones en las concatenaciones de campañas, elemento clave para que una persona temporera pueda tener trabajo continuado a lo largo del año.

*“Los que tenemos que han trabajado y han funcionado, los pasamos a otro centro donde trabajan durante el invierno y, cuando volvamos a empezar aquí, son los que serán encargados de grupo y harán de control”.* (Empresario de almacenes de fruta, año 2015).

#### **4. Resultados (II). Evolución de las estrategias de contratación en tres periodos: antes, durante y después de la crisis económica**

##### *4.1. Las estrategias de contratación antes y durante la crisis*

Como ya hemos indicado anteriormente, el año 2005 se caracterizaba por el elevado número de personas inmigradas disponibles para trabajar y, a su vez, por la gran rapidez con la que se producía la creación de nuevos puestos de trabajo. Dicha generación de puestos de trabajo requería mecanismos de contratación eficaces.

En este sentido, siguiendo con Mata et al. (2007), el amplio abanico de posibilidades para contratar estaba relacionado con el discurso empresarial. En primer

lugar, el empresariado del sector agrícola manifestaba su preferencia por el uso de las propias redes sociales de los inmigrantes trabajadores en la empresa. Lo más habitual al iniciar un proceso de selección era consultar a los propios trabajadores si conocían alguna persona con un perfil similar al suyo. De esta manera, eran estos quienes ofrecían familiares y amigos al empresario cuando detectaban cualquier posibilidad de oferta de trabajo. Así, el empleador podía controlar al máximo el perfil de la persona contratada y asegurarse de la estabilidad deseada. Por otra parte, este tipo de búsqueda de personal favorecía el crecimiento y el mantenimiento de las redes sociales de los inmigrantes, a veces desde los propios países de origen.

*“Como vienen a pedir trabajo unos que ya conocen a otros que ya están aquí, pues mira, acabas formando un grupo que ya se conocen, más estable”*. (Gerente empresa agrícola, año 2005).

Sin embargo, la literatura acerca de la materia nos llama la atención sobre el uso de esta vía como una estrategia de externalización del reclutamiento que permite aumentar el control social sobre los trabajadores –como lo señalan de Castro, Gadea, Pedreño y Ramírez (2017) para el caso de los *furgoneteros* en la Región de Murcia– así como también, de reproducción de unas lógicas de explotación y dominación en las que la división del trabajo mantiene una correspondencia con la división racial –como señala Avallone (2017) para el caso de algunos campos del sur de Italia, donde las personas de raza negra asumen, en un rol de intermediación informal (*caporali*), la distribución territorial de la fuerza de trabajo, mientras que las blancas asumen la compra de dicha fuerza–.

La segunda vía de contratación más habitual a la que recurría el empresariado agrícola y la industria agroalimentaria en los años de crecimiento económico fue la contratación en origen, ya que resolvía de forma eficaz y racional la necesidad de mano de obra. En este sentido cabe destacar las aportaciones de Allepuz et al. (2009) en las que se esgrimen los principales motivos por los cuales el sector agrícola es partidario de este tipo de contratación: el empresario prefiere trabajadores que ya conoce y que tienen experiencia en el sector; la importancia de disponer del número de trabajadores necesario en el momento oportuno; y finalmente, se valora positivamente el nivel de formación y cualificación de los trabajadores contratados en origen. En el país de origen, los candidatos reciben información de las condiciones de trabajo que se ofrecen y, por lo tanto, llegan con conocimiento de su situación laboral y, a su llegada, se les facilita un alojamiento.

*“Esto fue funcionando y ahora trabajamos con unas 1.000 personas de Colombia. Se ha mejorado el tema del alojamiento en todo lo que es la provincia. Hoy en día el 90% o 95% de mano de obra en la recogida de fruta, es inmigrante”.* (Representante empresariado agrícola, año 2005).

Otra de las vías más utilizadas por el empresariado rural eran las empresas de trabajo temporal (ETT), que servían como intermediarias entre el trabajador y el empleador. La razón de la popularidad de este mecanismo entre los empresarios del sector agrícola era su comodidad y eficacia para trabajos de temporada, de corta duración o de urgencia.

Fue precisamente en aquel contexto en el que aparecieron multitud de empresas de trabajo temporal que, por un lado, aprovechaban el crecimiento económico que se estaba produciendo, al mismo tiempo que vieron en la población inmigrante una mano de obra que se ajustaba perfectamente al mercado laboral que se dibujaba con el tiempo (Castel, 2005).

Desde la posición de director de especializaciones de la empresa de trabajo temporal Adecco, el entrevistado describía la situación de esta forma.

*“En fin, si algo tenemos claro, es que la integración de este colectivo de personas de diferentes procedencias es estratégica para nuestro sector, porque ellos nos permiten dar cobertura a puestos de trabajo necesarios para el buen crecimiento empresarial. Por ello, Adecco y nuestro sector queremos ayudar a facilitar la gestión de este bien tan preciado, convirtiéndonos en un agente social que facilite la integración y canalización del mismo”.*

Así, el empresario no debía pagar cuotas o despidos en caso que la temporada sea corta o la persona resulte no hacer bien sus labores. Tanto fue así que, en algunas ocasiones, las ETT's acabaron siendo vistas como una prueba de selección para posibles trabajadores que contratarían los empresarios rurales en un futuro.

*“Contratamos mediante una ETT y últimamente, para que te envíen un español, te envían diez extranjeros, de nacionalidades o colores diferentes”.* (Responsable de producción empresa agroalimentaria, año 2005).

Finalmente cabe destacar el uso de la propia empresa de intermediación que creó el sindicato Unió de Pagesos para afrontar esta realidad cada vez más compleja que supone el trabajo agrícola.

*“Nosotros utilizamos la Unió de Pagesos porque la calidad-precio es más aceptable y podemos contar con una serie de ventajas que si vas a una ETT. Porque en una ETT es más complicado saber hasta dónde llega la legalidad”.* (Representante empresariado agrícola, año 2005).

Con el paso de los años y con la llegada de la crisis, las empresas fueron ajustando sus estrategias de contratación atendiendo a las necesidades específicas de cada una. Debido a los efectos de esta se produjo un descenso muy significativo de la contratación en las empresas y una destrucción continuada de lugares de trabajo, resultando muy llamativo el caso de la construcción. En otros sectores se mantuvieron las plantillas con cierta dificultad y en muy pocos casos se produjo un pequeño incremento de la contratación.

Sin embargo, a pesar de los cambios vinculados con el sector económico, en este periodo de destrucción de puestos de trabajo, la forma más habitual de contratación según el empresariado agrícola y de la industria agroalimentaria, siguió siendo el contacto directo mediante las redes sociales de los propios inmigrantes. Sin embargo, lo que quiere el empresariado es asegurarse un buen trabajador que esté avalado por otro trabajador. *“Yo prefiero que sean los propios empleados quienes nos aconsejen a alguien. Yo creo que es la forma ideal. Los currículums también porque ya se ve que es una persona que busca trabajo activamente, eso ya dice mucho de la persona”.* (Gerente empresa agroalimentaria 1, año 2011).

El uso de la intermediación de las ETT's también fue una herramienta para buscar trabajadores durante la recesión económica. Este tipo de empresas se utilizaban como una manera de seguir teniendo mano de obra suficiente, pero con la ventaja de una cierta capacidad de controlar la duración de las contrataciones. En una época donde no se sabía cuánto iba a durar una actividad, para los empresarios era importante tener la menor cantidad de personal fijo posible, ya que, en caso de cesar la producción de la empresa, serían menos los gastos.

En otros casos, las ETT's se han consolidado como una estrategia de contratación más adecuada para hacer de filtro y banco de pruebas y, así, garantizar una mayor estabilidad y garantía de futuro.

*“En este momento volvemos a tirar de ETT, sobre todo por una visión muy clara. Siempre tenemos un primer contacto a través de ETT, ahora no, porque no tenemos contrataciones, pero en la época importante teníamos incluso una oficina de una ETT aquí en nuestras instalaciones, por qué sí que necesitamos una serie de exigencias y*

*compromisos. Deben pasar un curso de manipulador de alimentos para empezar a trabajar aquí, deben tener un conocimiento de nuestro entorno que es en frío, por la noche, con muchos olores. Entonces sí que necesitábamos este primer filtro de la ETT [...] los tenemos tres meses por ETT y luego los contratamos nosotros”.* (Gerente empresa agroalimentaria 2, año 2011).

Otra de las vías utilizadas como forma de búsqueda de trabajadores eran las bolsas de trabajo propias de la empresa. Durante los tiempos de crisis, las ofertas de trabajadores superaban en mucho a los puestos de trabajo disponibles, razón por la cual muchas empresas optaron por mejorar la gestión de sus propios procesos internos de selección. Así, los departamentos de recursos humanos trabajaron de forma muy intensa durante estos años en la gestión directa de la contratación y la burocracia que implica una selección entre muchas opciones disponibles.

*“Hemos creado un programa informático que en base al currículum y a una serie de datos, te dice a la persona que has de contratar, porque la presión que teníamos aquí en recursos humanos en base a la confianza era salvaje (...). Lo que nos aporta es quitarnos un peso. Nos funciona, hacemos las entrevistas en base al ranking que nos sale y nuestra obligación es tener preparadas las 50 primeras personas de la lista para entrar”.* (Responsable de recursos humanos industria agroalimentaria, año 2011).

Como ya se ha comentado anteriormente, la agricultura en España sigue muy ligada a la estacionalidad de los puestos de trabajo que es capaz de ofrecer. De esta manera, la preocupación por parte de algunos sectores del empresariado ha llevado a la creación y posterior consolidación de instituciones de intermediación. Estas entidades tendrían, por tanto, una doble función, por un lado, sirven para que el trabajador pueda optar con mayor facilidad a trabajos a lo largo del año y, por el otro lado, ofrece al empresario trabajadores que saben que han funcionado bien en trabajos similares.

*“Yo creo que está muy bien, porque esta gente lo que procura es garantizar un trabajo el máximo tiempo posible. Por ejemplo, este chico lo tengo por la fundación [...] cuando acaba de cosechar fruta conmigo, lo envían a cosechar uva, cuando acaba de cosechar uva lo envían a cosechar manzana, cuando termina la manzana a lo mejor lo envían a la naranja, puede que no trabaja los doce meses, pero debe trabajar unos nueve; al tener esta oficina y los contactos [...] nos facilita enlazar campañas y esta gente pueden trabajar muchos más días”.* (Representante empresariado agrícola, año 2011).

De esta manera, vemos como el aumento de personas que buscaban un puesto de trabajo generó en las empresas del ámbito rural ciertas implicaciones en la selección del trabajador. Ante estas tesituras, los empresarios optaron, mayoritariamente por dos vías, o bien continuar utilizando el contacto directo mediante las redes sociales de los propios migrantes o, en otras ocasiones, por hacer más eficientes sus sistemas de selección de trabajadores.

#### 4.2. Durante la recuperación de puestos de trabajo

A partir de los datos obtenidos mediante el trabajo de campo realizado el año 2015, hemos podido identificar que el contacto directo con el trabajador y los contactos informales son las dos vías más comunes según lo respondido por los representantes de empresas agrícolas dedicadas al campo. Por la parte de las empresas dedicadas a la transformación de los productos agrícolas, las dos vías más repetidas según sus representantes son el contacto directo con el trabajador, al igual que los propietarios de los campos, y las ETT's. En la tabla 4 se pueden apreciar con más detalle los resultados obtenidos.

**Tabla 4. Formas de buscar trabajadores según el empresariado ilerdense (año 2015)**

	<b>Porcentaje del sector del campo</b>	<b>Porcentaje del sector agroindustrial</b>
<b>Bolsa de trabajo pública</b>	0,6	3,3
<b>Bolsa de trabajo privada</b>	4,7	13,3
<b>Contacto directo con el trabajador</b>	62,9	36,7
<b>ETT's</b>	3,5	23,3
<b>Contrato en origen</b>	0,6	13,3
<b>Contactos informales</b>	25,3	10,0
<b>Intermediarios</b>	1,8	-
<b>Sindicato/organización agraria</b>	0,6	-
<b>Ns/Nc</b>	-	-

Fuente: elaboración propia.

La tabla anterior, a su vez, también evidencia las diferencias entre las dos tipologías representadas. Por un lado, mientras los contratos en origen y las bolsas de trabajo privadas representan ambas el 13,3% de las respuestas dentro del sector

agroindustrial, entre el sector del campo, en cambio, dichas opciones son muy minoritarias.

En una forma similar, se aprecia que los contactos directos y la informalidad son la norma más habitual en lo referente a la búsqueda de trabajadores del campo, como se puede observar al sumar las dos opciones, las cuales alcanzarían el 88,2% del total. Dato muy diferente al detectado entre los representantes de las empresas agroindustriales, cuya suma no alcanza el 50%.

Así, los resultados obtenidos muestran como hay una cierta concordancia entre las maneras utilizadas para buscar trabajadores durante la fase de recuperación de puestos de trabajo. De esta manera, la tabla 5 muestra cómo el 51,5% de los empresarios de campo no han variado su forma de hacer contrataciones, cifra que es algo más baja, pero aun así mayoritaria, entre los empresarios de las agroindustrias, con un 42,9%.

**Tabla 5. Razones para cambiar la forma de buscar trabajadores según el empresariado ilerdense (año 2015)**

	Porcentaje del sector del campo	Porcentaje del sector agroindustrial
<b>Se redujo la contratación en origen</b>	0,7	14,3
<b>Los trabajadores vienen solos</b>	14	14,3
<b>Cambios vinculados con la ETT</b>	14,7	7,1
<b>Otros</b>	9,5	21,4
<b>No ha cambiado</b>	51,5	42,9
<b>Ns/Nc</b>	9,6	-

Fuente: elaboración propia.

La misma tabla también muestra como las principales razones para cambiar la forma de buscar trabajadores son los cambios vinculados con las ETT's y el hecho de que los propios empleados acudan a su puesto de trabajo directamente. Cabe mencionar, también, que la necesidad de cambiar la forma de contratación por efectos de la crisis sólo es significativa entre las agroindustrias, entre los representantes de las cuales se señaló, con un 14,3%, que se había alterado la forma de contratación como consecuencia de una reducción de la plantilla.

## 5. Discusión y conclusiones

En este periodo de diez años se han producido cambios lentos pero constantes que han aportado una progresiva normalización de las relaciones laborales entre las personas migradas y los trabajadores autóctonos en las empresas. No podemos obviar no obstante las tensiones inevitables, imprevisibles e inesperadas que este proceso de incorporación de mano de obra inmigrante ha supuesto para todos los agentes implicados en las empresas. Esta situación se ha basado en una experiencia intensa por parte de los empresarios y empleados, sumada a procesos de reflexión en cuanto la gestión de recursos humanos y de la consiguiente diversidad cultural creciente con el paso de los años. Diversidad cultural que ha sido gestionada de forma desigual y con resultados muy dispares si tenemos en cuenta que en ocasiones esta gestión ha sido fruto de la improvisación en algunos casos, al mismo tiempo que en otros se han ido elaborando planes específicos de empresa para su abordaje.

A la luz de los resultados obtenidos en las dos tesis doctorales, se ha podido apreciar como la visión del empresariado sobre las personas migrantes ha variado en el espacio rural estudiado. En el periodo previo a la crisis, se pudo observar como los empresarios se decantaban por contratar trabajadores extranjeros debido a la falta de mano de obra en el mercado laboral agrícola, teniendo durante estos años una visión de ellos como empleados tabula rasa o exentos de asuntos previos, lo que comportó que hubiera una interpretación de ellos tanto positiva como negativa, traducidas en un mayor aguante y menor capacidad de reivindicación, por un lado, y un cierto sentimiento de incertidumbre, por el otro.

Con la llegada de la crisis económica y su consecuente destrucción de puestos de trabajo, la visión de los empleadores sobre los empleados nacidos en el extranjero acabó configurándose como positiva. Desde la perspectiva de las personas encargadas de contratar, el hecho de haber demostrado resistencia realizando las tareas más duras permitió que se estableciera una relación estable entre empresario y trabajador migrante, con la consecuente reducción de la desconfianza y permitiendo, a su vez, que los extranjeros acumulen experiencia en los trabajos del campo y los almacenes.

Una vez iniciada la fase de recuperación de puestos de trabajo, los empresarios del campo y del sector agroindustrial no manifiestan rechazo por las personas migradas para trabajar en sus respectivas empresas. Con el pasar de los años, la relación laboral entre migrados y empresarios parece haberse fortalecido hasta el punto de tener un peso primordial en la elección del personal que trabajará en las empresas vinculadas a la

agricultura ildense. Sin negar esta realidad que acabamos de describir, no podemos obviar que esta normalización con el paso de los años, no se ha producido de la misma forma ni en el mismo grado dependiendo del origen o nacionalidad de esta mano de obra inmigrante. De los estudios realizados se desprende de forma significativa un mayor rechazo a los trabajadores de origen magrebí, por motivos diversos, que los sitúa por detrás en cuanto a preferencia para su contratación en relación con otros orígenes como África subsahariana o Europa del este.

En cuanto a las estrategias utilizadas por los empresarios vinculados al mundo rural ildense, se constatan unas directrices similares a lo largo de los diez años estudiados, pese a los cambios de ciclos económicos vividos. Así, el contacto directo, la utilización de las redes sociales de los trabajadores migrantes y, en menor medida, las E.T.T's y las entidades propias para gestionar la contratación, son los medios más usuales para conseguir trabajadores. Estas estrategias son las preferidas para el empresariado agrícola en el territorio estudiado teniendo en cuenta que la contratación en origen no ha sido posible en los últimos años debido a la crisis económica y el paro acumulado a lo largo del tiempo. De no haberse producido esta situación, la preferencia por parte del empresariado se inclinaría en gran parte hacia la contratación en origen, por ser la que da mejor respuesta a la particularidad del trabajo agrícola y la temporalidad de las campañas de recolección asociadas a este tipo de trabajo.

De esta manera, se puede concluir que reconociendo las dificultades, tensiones y procesos de adaptación y aceptación que todas las partes implicadas en este entramado complejo y particular del sector agrícola en nuestro territorio han tenido que realizar, cabe valorar la importancia que tiene y supone, como se desprende de nuestros estudios, una experiencia positiva y gratificante en las relaciones laborales entre empleadores y contratados, también en sectores agrícolas, abriendo nuevas alternativas y posibilidades a las personas recién llegadas, en ocasiones por encima de las personas autóctonas que se muestran mucho menos predispuestas a trabajar en puestos del ámbito rural.

Recuperando las líneas del inicio del texto, podemos afirmar que la relación empleador-trabajador migrante ha ido normalizándose a lo largo de los años y de los ciclos económicos en el sector agrícola de Lleida. Prueba de ello es la transformación de la visión del empresariado ante el peón agrícola y como la búsqueda de nuevos empleados se centra casi en exclusiva en el contacto directo con ellos. Este hecho evidencia que los

migrantes ya son leídos por parte del empresariado como un elemento propio del trabajo rural y no como un agregado circunstancial en momentos específicos.

Pese a esta conclusión más amable, los resultados obtenidos también arrojan otra cara de la visión empresarial. Los datos recogidos en el 2015 reflejan cómo se han consolidado unos estereotipos en cuanto a los orígenes de los trabajadores extranjeros. Por tanto, en futuros trabajos cabrá profundizar en cómo ha evolucionado esta visión diferenciadora del empresariado y qué consecuencias pueda llegar a tener en el migrante vinculado laboralmente en el sector agrícola.

## Referencias

Achón, O. (2012). El alojamiento previsto para temporeros gestionado por el sindicato agrícola Unió de Pagesos. Infraestructura para la disciplina y el suministro de trabajadores. *Athenea Digital*, 2(12), 33-67.

<https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v12n2.904>

Achón, O. (2014). Desvagabundizando la mano de obra extranjera en España. Fijación de la fuerza de trabajo extranjera, ley de extranjería y el sistema de reclutamiento y suministro de trabajadores de Unió de Pagesos. *Revista de estudios sociales*, 48, 69-83.

Allepuz, R., Farré, M., Sala, M., y Torres, T. (2009). *La contractació en origen a Catalunya*. Lleida: París Leza.

Avallone, G. (2017). Migraciones y relaciones de poder en la agricultura global contemporánea: entre actualidad y ruptura de la herencia colonial. *Relaciones Internacionales*, 36, 73-92.

<https://doi.org/10.15366/relacionesinternacionales2017.36.004>

Aysa, M., y Cachón, L. (2013). Determinantes de la movilidad ocupacional segmentada de los inmigrantes no comunitarios en España. *Revista internacional de sociología*, 71(2), 383-413. <https://doi.org/10.3989/ris.2012.05.03>

Basok, T., y López-Sala, A. (2015). Rights and Restrictions: Temporary Agricultural Migrants and Trade Unions' Activism in Canada and Spain. *Journal of International Migration and Integration*, 17(4), 1271-1287.

<https://doi.org/10.1007/s12134-015-0465-6>

- Cachón, L. (2009a). *La España Inmigrante: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*. Barcelona: Anthropos Editorial.
- Cachón, L. (2009b). Sistema migratorio, mercado de trabajo y régimen de bienestar: el nuevo modelo del sur de Europa. En Cachón, L. y Laparra Navarro, M. (Eds.). *Inmigración y políticas sociales* (pp. 19-50). Barcelona: Bellaterra.
- Carrasco, C., y García, C. (2004). ¿Son tan diferentes los contratos de los trabajadores extranjeros? en *Actas del IV Congreso sobre la inmigración en España: ciudadanía y participación. Girona, noviembre de 2004*.
- Castel, C. (2005). Inmigración e intermediación laboral: el papel de las ETT,s en Inmigración y empresa. *El desafío empresarial de la inmigración guía para el ejecutivo*. Córdoba: Editorial Almuzara.
- Cea D'Ancona, M<sup>a</sup>. Á., Valles, M. S., y Esevenri, M. (2014). Convergencias y divergencias de los discursos e imágenes de la inmigración en etapas de bonanza y de crisis. *Revista Migraciones* 35, 11-41.  
<https://doi.org/10.14422/mig.i35.y2014.001>
- Cea D'Ancona, M<sup>a</sup>. Á., y Valles, M. S. (2015): *Evolución del racismo y la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia en España [Informe Encuesta 2014]*. Madrid. OBERAXE. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Checa, F., Saverio, F., y Corrado, A. (2018). Territorios en transición. Migraciones y agricultura en el Sur de Europa. Los casos de Almería (España) y Sibari (Italia). *Cuadernos Geográficos de la Universidad de Granada*, 57(3), 313-337.  
<https://doi.org/10.30827/cuadgeo.v57i3.6407>
- De Castro, C., Gadea, M. E., y Pedreño, A. (2014). Inmigración, crisis del sur de Europa y sostenibilidad social de las estrategias de desarrollo. El caso de los enclaves productivos de agricultura intensiva. *Revista Trabajo*, 11(8), 89-113.
- De Castro, C., Gadea, E., Pedreño, A., y Ramírez, A. (2017). Coaliciones sociales y políticas en el desarrollo del sector agroexportador: las frutas murcianas y el trabajo en las redes globales de producción agroalimentaria. *Mundo Agrario*, 18(37), e043. <https://doi.org/10.24215/15155994e043>

- Domingo, A., y Houle, R. (2004). La actividad de la población de nacionalidad extranjera en España. Entre la complementariedad y la exclusión. En *Actas del IV Congreso sobre la inmigración en España: Ciudadanía y participación*. Girona.
- Domingo, A., y Gil, F. (2007). Immigration et évolution de la structure de la main-d'oeuvre au Sud de l'Union européenne. *Population*, 62(4), 825-846.
- Entrena-Durán, F., y Jiménez-Díaz, J.F. (2014). Valores y estrategias de los agricultores familiares de invernadero del sudeste andaluz. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 147, 21-52.  
<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.147.21>
- Entrena-Durán, F., y Jiménez-Díaz, J.F. (2016). Reacciones y protestas de agricultores e inmigrantes en El Ejido: un municipio español inserto en las dinámicas de globalización. *Mundo Agrario*, 17(34), e008. Recuperado de  
<https://ssrn.com/abstract=2887941>
- FRA. European Union Agency for Fundamental Rights (2015). *Severe labour exploitation: workers moving within or into the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Gadea, M<sup>a</sup> E., de Castro, C., Pedreño, A., y Moraes, N. (2015). Jornaleros inmigrantes en la agricultura Murciana: Reflexiones sobre crisis, inmigración y empleo agrícola. *Revista Migraciones*, 37, 149-169.  
<https://doi.org/10.14422/mig.i37.y2015.007>
- Garrell, D. (2014). *La explotación laboral severa de extranjeros en el trabajo agrícola en Cataluña*. Barcelona: Fundació Cipriano García.
- Gil, F., Domingo, A., y Maisongrande, V. (2008). La inserción laboral de los inmigrantes rumanos y búlgaros en España. *Cuadernos de Geografía*, 84, 213-236.
- Giménez, C. (1992). Trabajadores extranjeros en la agricultura española: enclaves e implicaciones. *Estudios Regionales*, 31, 127-147.
- González, A. (2018). *Los temporeros de origen extranjero en las comarcas de Ponent: mercado de trabajo y migración* (Tesis doctoral). Universitat de Lleida, Lleida.
- Huntington, S. (1997). *The clash of civilizations and the remaking of world order*. London: Simon and Schuster.

IDESCAT (2009a). *Nombre d'explotacions i superfície censada*. Institut d'Estadística de Catalunya. Recuperado de:

<http://www.idescat.cat/pub/?id=censag&n=5103&geo=at:AT05>

IDESCAT (2009b). *Distribució de les persones, jornades i unitats de treball any (UTA) segons el tipus de mà d'obra*. Institut d'Estadística de Catalunya. Recuperado de:

<http://www.idescat.cat/pub/?id=censag&n=5224&geo=at:AT05>

IDESCAT (2009c). *Conreus llenyosos: fruiters de clima temperat i baies*. Institut d'Estadística de Catalunya. Recuperado de:

<http://www.idescat.cat/pub/?id=censag&n=5069>

IDESCAT (2019). *Taxa d'atur. Per sexe i províncies*. Institut d'Estadística de Catalunya. Recuperado de:

<https://www.idescat.cat/treball/epa?tc=4&id=ic4007&dt=20054&x=10&y=9>

Jiménez, A., Aguado, M., y Pimentel, M. (2005). *Inmigración y empresa. El desafío empresarial de la inmigración. Guía para el ejecutivo*. Madrid: Editorial Almuzara.

Jiménez-Díaz, J.F. (2008). Estudio del caso del Poniente almeriense. Glocalización de la horticultura. *Papers: Revista de Sociología*, 90, 83-104.

Jiménez-Díaz, J.F. (2009). Cambios y persistencias en el mundo social de los agricultores. *Revista de Fomento Social*, 255, 499-524.

Julià, R. (2012). *Africans a la cruïlla: anàlisi comparativa i evolució de la inserció sociolaboral de les persones immigrades a les comarques de ponent*. (Tesis doctoral). Universitat de Lleida, Lleida.

Julià, R. (2016). Strategies for the social and professional integration of African immigrants in times of crisis. En: Garreta, J. (Ed.). *Immigration into Spain: Evolution and socio-educational challenges* (pp. 93-118). London: Peter Lang <https://doi.org/10.3726/978-3-0343-2453-3>

Julià, R., y Pirla, A. (2017). Inmigrantes, temporeros y políticas locales. En: Herrera, R.M. y Jaraiz, J., *Pacta el futuro: Debates para un nuevo consenso en torno al Bienestar: Acta del VI Congreso de REPS* (pp. 2289-2311). Sevilla: Universidad Pablo de Olavide.

- Malo, M. A. (2012). Inmigración internacional y mercado de trabajo: algunos aspectos económicos. *Crisis e inmigración. Reflexiones interdisciplinares sobre la inmigración en España*. Valencia. Tirant lo Blanc.
- Márquez, J.A. (2009). Jornaleros forasteros y extranjeros en la frontera agraria. En: Gordo Márquez, M. y Felicidades, J. (Ed.). *Explorando los contratos en origen en los campos españoles* (pp. 185-210). Huelva: Universidad de Huelva.
- Martín, P., Ochoa, E., Izquierdo, A., y Gil, M. (2007). Capital social e inmigración: conceptualización operativa de la inserción sociolaboral de los inmigrantes. *Studium: Revista de Humanidades*, 13, 27-281.
- Martínez, U. (2004): *Trabajadores invisibles. Precariedad, rotación y pobreza de la inmigración en España*. Madrid: Los libros de la catarata.
- Mata, A., Domingo, J., y Julia, R. (2007). *Lògiques, paradoxes i oportunitats: la inserció sociolaboral de la població immigrada a les terres de Lleida*. Lleida: Edicions de la Universitat de Lleida.
- Mata, A. y González, A. (2017). Los empresarios agrícolas y la contratación de temporeros: el caso de la Plana de Lleida. *RIO: Revista Internacional de Organizaciones*, 19, 143-162. <https://doi.org/10.17345/rio19.143-162>
- Mata, A. (2018). La glocalización y sus consecuencias. Apuntes sobre los temporeros en la fruticultura leridana. *Barataria: revista castellano-manchega de ciencias sociales*, 24, 209-224. <https://doi.org/10.20932/barataria.v0i24.412>
- Mesanza, B. (1989). La ribera navarra "paraíso" y capital de las "verduras". En el "espárrago", los temporeros andaluces pasan de 100 a 2000. *Agricultura: Revista agropecuaria y ganadera*, 685, 690-691.
- Molinero, Y. (2018). La privatización de los programas de migración temporal en España como efecto poscrisis. En: *Anuario CIDOB de la Inmigración* [en línea], 284-306. <https://doi.org/10.24241/AnuarioCIDOBInmi.2018.284>
- Morell, A. (2005). La inmigración como problema. Un análisis de las prácticas discursivas de la población autóctona. *Papers*, 74, 175-201. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v74n0.1095>
- Oso, L. (2007). Inmigración, desarrollo y estrategias de movilidad social. *Revista Española de Desarrollo y Cooperación*, 19, 107-120.

- Pajares, M. (2005). *La Integración ciudadana: una perspectiva para la inmigración*. Barcelona: Icaria.
- Pajares, M. (2008). Immigració i mercat de treball en l'actual context econòmic. *Nous Horitzons*, 190, 24-30.
- Parella, S. (2003). La inserción laboral de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad en Cataluña. *Revista Internacional de Sociología*, 36, 85-113.
- Parella, S. (2010). Dones immigrades i mercat de treball a Catalunya. Principals reptes. *Activitat parlamentària*, 22, 22-27.
- Pedreño, A. (2005). Sociedades etnofragmentadas. En: Pedreño, A. y Hernández, M. (Ed.). *La condición inmigrante. Exploraciones e investigaciones desde la Región de Murcia* (pp. 75-103). Murcia: Universidad de Murcia.
- Planella, I. (1981). Marco teórico de la Agroindustria. En: Planella, I. (Ed.). *La Agroindustria en Colombia (una revisión y un análisis bibliográfico)* (pp. 3-18). Bogotá: IICA.
- Puyol, R. (1997). *Dinámica de la población en España. Cambios demográficos en el último cuarto de siglo XX*. Madrid: Editorial síntesis.
- Puyol, R. (2005). Una inmigración necesaria pero insuficiente. En: Jiménez, A., Aguado, M., y Pimentel, M. (coords.) *Inmigración y empresa. El desafío empresarial de la inmigración. Guía para el ejecutivo* (pp. 41-47). Córdoba: Editorial Almuzara.
- Rinken, S. y Pérez, M. (2007). *Opiniones y actitudes de la población andaluza ante la inmigración*. Sevilla: Consejería de Gobernación, Junta de Andalucía.
- Sanz-Cañada, J., y Muchnik, J. (2016). Geographies of Origin and Proximity: Approaches to Local Agro-Food Systems. *Culture & History Digital Journal* 5(1), 1-19. <http://dx.doi.org/10.3989/chdj.2016.002>
- Sartori, G. (2001). *La sociedad multiétnica. Pluralismo, multiculturalismo y extranjeros*. Madrid: Taurus.
- Torres, T., Allepuz, R., y Gordo, M. (2014). La contratación de mano de obra temporal en la agricultura hortofrutícola española. *Ager. Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural*, 16, 7-37. <http://dx.doi.org/10.4422/ager.2013.03>

Tyrakowski, K. (2011). Fincas mayores en la provincia de Jaén 1979: estructuras regionales y agrarias del mediano y gran latifundio en una fase de cambio radical en España. *Estudios geográficos*, 72(270), 231-262.

<http://dx.doi.org/10.3989/estgeogr.201110>

Villares, M. (2012). ¿Gracias al negocio o a pesar del negocio?: La intersección entre familia y empresa para los emprendedores inmigrantes en Galicia. *Papers: Revista de Sociología*, 97(3), 641-660.

<http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v97n3.437>

Zapata, R. (2002). *L'hora dels immigrants. Esferes de justícia i Polítiques d'acomodació*. Barcelona: Edicions Proa.

Zapata, R. (2004). Un marc interpretatiu per gestionar la immigració des de Catalunya. *Idees: Revista de temes contemporanis*, 22, 76-79.