

## **El horror de la industria doméstica: explotación, resistencia y cambio social en la agricultura capitalista**

### **The Horror of the Domestic Industry: Exploitation, Resistance and Social Change in Capitalist Agriculture**

REBUT: 30-04-2019 // ACCEPTAT: 18-10-2019

Francisco M. Arqueros-Fernández

*Laboratorio de Antropología Social y Cultural / Universidad de Almería  
(LASC/UAL)*

#### **Resumen**

La industria irlandesa del champiñón experimentó un “milagro económico” en los años ochenta del siglo pasado. En un contexto de recesión económica con un alto porcentaje de desempleo, la industria del champiñón creó trabajo y medios de vida en zonas rurales. Cambios tecnológicos impulsados por el gobierno irlandés hicieron rentable la pequeña producción de champiñones, pero el modelo de desarrollo económico estuvo basado en la implantación de la “industria doméstica” en el campo irlandés con todas sus connotaciones decimonónicas. En la primera década del siglo 21, trabajadores inmigrantes no comunitarios substituyeron a la mano de obra local. La intensificación de la explotación de la mano de obra asalariada condujo al escándalo mediático de la “explotación” de trabajadores inmigrantes y a la intervención de sindicatos y oenegés. ¿Cómo fue posible la reintroducción de la “sweatshop” con dinero público en un país de la Unión Europea? ¿En qué consistió y cómo se justificó cultural y socialmente?

**Palabras clave:** agricultura; explotación; industria doméstica; inmigración; Irlanda

#### **Abstract**

The Irish Mushroom Industry went through an “economic miracle” in the 1980s, in a context of economic recession and high rates of unemployment in Ireland. Jobs and means of livelihood were created in depressed rural areas. Technological changes, developed by the Irish State, made the small mushroom farm profitable, but in the last instance this model of development was based on the return of the domestic industry with all its nineteenth century connotations. The arrival of non-EU immigrant workers from the end of the 1990s onwards, and the substitution of the local workforce led to higher levels of workers exploitation, based on the intensification of work and the devaluation of labour. A media scandal in the first decade of the new century uncovered “inhuman” working conditions of migrant workers in the economy at large and the Irish Mushroom Industry in particular. How was it possible the return of the “sweatshop” with public funding? What kind of exploitation regiment was and how was it justified or challenged culturally and socially by participants?

**Keywords:** agriculture; domestic industry; exploitation; immigration; Ireland

*Diario de una trabajadora, Irlanda (2003-2004)*<sup>1</sup>

29/10/03: Hoy hemos trabajado desde las 7 de la mañana hasta las 9 de la noche. ¡Estamos muertas!

30/10/03: Me gustaría afiliarme a un sindicato irlandés y luchar por mis derechos. Jornada de trabajo de 14 horas diarias, como en Rusia antes de la revolución socialista. Quería llamar a casa, pero hemos acabado el trabajo a las nueve y media de la noche. ¡No hay tiempo para llamadas!

02/11/03: Creo que mi trabajo se puede describir como un estricto régimen de prisión. Pagué yo misma una fortuna por esta prisión<sup>2</sup>.

18/11/03: Mañana iba a tener día libre, pero [la jefa] nos ha pedido que cojamos champiñones. ¡Como es nuestra empleadora, no es posible negarse!

30/11/03: Hemos cogido champiñones sin descanso durante dos días.

15/12/03: Hoy algo extraordinario ha ocurrido. He visto las naves [“farm”] a la luz del día por primera vez. ¡Hoy nos han dejado salir a las cuatro de la tarde!

01/01/04: ¡Feliz Año Nuevo! Nos fuimos a la cama a las cinco y media de la mañana, pero teníamos que comenzar de nuevo a las 8 de la mañana. ¡No nos consideran seres humanos! Esta semana no habrá día libre. ¡Nos han dicho que ya tuvimos día libre el día de Navidad!

*La ambigüedad del éxito económico*

La industria irlandesa del champiñón constituye el “mayor éxito” de la industria alimentaria irlandesa y de los programas de desarrollo del ministerio de agricultura, pesca y alimentación de Irlanda (Leonard 1999). Con apoyo técnico y económico del Estado, la industria del champiñón tuvo un desarrollo meteórico a partir de los años 80: 6.600 toneladas en 1979; 37.000 en 1990; 69.000 en 2002. Actualmente, la producción total anual está estabilizada alrededor de las 70.000 toneladas<sup>3</sup>. El número de plantas de champiñones subió de una veintena en 1979 hasta 576 en 1997 (Bord Glas 2001). Desde entonces, la competición con otros productores europeos por el mercado británico (donde se exporta alrededor de dos terceras partes de la producción) ha motivado cambios estructurales que han reducido el número de plantas de champiñones hasta 40 en la actualidad<sup>4</sup>. Sin embargo, el tamaño de las empresas ha aumentado, con lo que la producción nacional total se mantiene estable. El valor más alto de producción (“farm gate value”) se alcanzó en 2002 con 138 millones de euros, a precios de ese año. La industria en su conjunto empleaba en 2002 a 4.431 trabajadores (Bord Bia, sin fecha) y unos 3.500 en la actualidad.

El champiñón representaba el mayor sector de la horticultura irlandesa en cuanto a valor económico y empleo en la primera década del siglo XXI. Parecía razonable que las élites políticas y económicas se sintieran satisfechas por este éxito económico y, también argüían, social. En un periodo de recesión en la economía

---

<sup>1</sup> Traducción de la versión en inglés presentada en el juicio contra Atlantic Mushrooms en el verano de 2005.

<sup>2</sup> Se refiere al dinero que entregó a una agencia de trabajo en Ucrania.

<sup>3</sup> <https://www.teagasc.ie/crops/horticulture/mushrooms/> (acceso 29/10/2019).

<sup>4</sup> <https://www.independent.ie/business/farming/agri-business/mushroom-growers-facing-massive-crisis-37256671.html> (acceso 20/11/2019).

irlandesa durante los años 80<sup>5</sup>, la industria del champiñón había experimentado un ciclo económico de alto crecimiento, creando sustentos y puestos de trabajo para miles de familias en zonas rurales. La historia oficial, sin embargo, sufrió un revés cuando estalló el escándalo mediático de la “explotación”<sup>6</sup> de trabajadores inmigrantes, que habían comenzado a llegar en 1999 desde países de Europa del Este. La chispa prendió en una planta en Kilnaleck, condado de Cavan, en enero de 2006. La plantilla de 17 trabajadoras (mayormente lituanas) abandonó las naves y se dirigió a las oficinas locales de SIPTU<sup>7</sup> (el mayor sindicato de Irlanda). Denunciaron entre 80 y 100 horas de trabajo semanal por salarios de alrededor de 250 euros, sin “derecho” a vacaciones ni días libres. Para la sindicalista que las recibió, este era uno de los peores casos que había conocido y todos y cada uno de los apartados de la legislación laboral habían sido quebrantados<sup>8</sup>. El sindicato caracterizó esta industria como “sweatshop”<sup>9</sup>.



Condados de Irlanda

<sup>5</sup> Entre 1978 y 1985 la tasa de desempleo subió de 8,2 a 18 por ciento (O’Hearn 1998).

<sup>6</sup> Pongo este término entre comillas cuando su uso no se corresponde con la definición de Karl Marx (la plusvalía que legalmente se queda el capitalista y que explica el beneficio económico).

<sup>7</sup> Services, Industrial, Professional and Technical Union.

<sup>8</sup> Irish Times, 19.01. 2006.

<sup>9</sup> Irish Independent, 25.03.2006.

La industria del champiñón irlandesa, incluyendo el uso de mano de obra inmigrante, guarda relación con la horticultura mediterránea y con el sistema de producción basado en invernaderos del Poniente de Almería (Checa 2001; Corrado et al. 2016; Gertel y Sippel 2014; Martínez 2001). Sin embargo, existen también diferencias que pueden ser explicadas por la peculiaridad del champiñón, que se presta a una “producción” más cercana a la de la industria. Irlanda presenta las mejores condiciones climáticas de Europa para el cultivo de champiñón, con una temperatura media anual de alrededor de los 17 grados. Además, los champiñones no necesitan luz solar, por lo que se pueden cosechar las 24 horas del día. El número de cosechas, por otra parte, en las plantas más avanzadas se sitúa en 7,5 por nave de cultivo y año (Staunton et al. 1999: 11-13). Es decir, dependiendo del número de naves es posible organizar la recolección continua y sin altibajos durante todo el año.

A principios de 2005 comencé mi trabajo de campo en el condado de Monaghan, un año antes de que estallara el escándalo mediático. Este era el condado, junto con Cavan, donde se concentraba el mayor número de plantas de champiñón en la República de Irlanda. Uno de los primeros contactos lo tuve con el representante local del sindicato SIPTU, quien no tenía noticias de casos de “explotación” laboral en la zona. De hecho, describió las plantas de cultivo como unidades de tamaño familiar en las que se empleaba el trabajo temporal de dos o tres recolectoras locales. Como veremos más adelante, esa era la imagen de la industria en los años 80. También hablé con representantes de la asociación irlandesa de productores de champiñones (Commercial Mushroom Producers, en adelante CMP) y técnicos del ministerio irlandés de agricultura. Un representante del gobierno incluso afirmó que los trabajadores ganaban más que los productores. El agente de inmigración de la policía del condado me aseguró “sin lugar a dudas” que conocía personalmente a un buen número de productores y que sus trabajadores ganaban un mínimo de 10 euros la hora. Poco después visité tres plantas modelo en una visita guiada para agricultores, organizada por CMP, y en agosto de 2005 gracias a esa visita comencé a trabajar como operador general y recolector en una planta del condado de Monaghan. En la planta trabajaban simultáneamente dos equipos de doce recolectoras cada uno y dos operadores generales. Ese mismo mes, el salario mínimo acaba de subir a 7,80 euros la hora, pero se cobraba por peso recolectado: 15 céntimos por libra. Para ganar 7,80 euros era necesario recolectar 52 libras (23,6 Kg) de champiñones en una hora. Sólo una minoría de trabajadores era capaz de hacer esa media. Los operadores generales podían llegar a trabajar 24 horas seguidas con descansos sólo para comer o fumar. Las recolectoras entraban a las 7 de la mañana y con frecuencia acababan sobre medianoche. Esta era una de las tres plantas modelo de CMP. En otra planta oí decir al dueño que no anotaba el número de horas totales trabajadas por cada empleado porque eso permitiría averiguar que no cobraban el salario mínimo. En la “nómina” (“pay slip”) sólo se indicaba el salario semanal.

Tal como se dio a conocer en la primera década del nuevo milenio, este régimen particular de explotación plantea las siguientes preguntas: ¿Cómo pudo regresar la “sweatshop” a un país de la UE? ¿Cómo lo explicaron agricultores y trabajadores? ¿Sobre qué bases económicas, sociales y culturales se produjo?

Este artículo vuelve a plantear las peculiaridades que presenta la introducción del régimen de producción capitalista en la agricultura (Kautsky 1988). Sin embargo, la manera en la que se resuelve en la práctica la cuestión agraria no está determinada: es contingente y es necesario explicarla. En concreto, se interpretará el nacimiento, auge y caída de una industria doméstica en la agricultura irlandesa en base a la manera

en la que el capital intenta vencer la resistencia de los trabajadores a la explotación en el punto de producción (Silver 2003: 19). Esta lucha se considera comúnmente como económica y política, pero está inserta en estructuras sociales y culturales que serán explicadas. El papel del sindicato SIPTU y la oenegé Migrants Rights Centre Ireland (en adelante MRCI) fue relevante en la caída del régimen de explotación basado en la industria doméstica. Sin embargo, la agencia del movimiento organizado de los trabajadores no se tratará en este artículo por motivos de espacio y temática (ver Arqueros-Fernández 2009).

### **Metodología**

Este artículo se basa en trabajo de campo realizado entre 2005 y 2007 en el condado de Monaghan, Irlanda, que incluyó trabajo asalariado y observación en una planta de champiñones (agosto-noviembre 2005), y observación participante como miembro fundador en el grupo de apoyo a los trabajadores del champiñón (Mushroom Workers Support Group, en adelante MWSG) organizado por el centro de derechos de los trabajadores inmigrantes en Irlanda (MRCI) entre enero de 2006 y noviembre de 2007<sup>10</sup>.

Los datos etnográficos fueron recogidos en un diario de campo: observaciones, conversaciones con trabajadores y agricultores, y reflexiones. La mayoría de las conversaciones con trabajadores se produjeron en el contexto del trabajo con MWSG y en la planta de champiñones. También se dieron conversaciones con el propósito de recoger datos con sindicalistas de SIPTU y con técnicos de la industria, incluyendo funcionarios de TEAGASC, BORD BIA (Organismo irlandés de alimentación) y BORD GLAS (Organismo irlandés de desarrollo hortofrutícola). Ninguna conversación fue grabada. El número total de conversaciones con el propósito de recoger datos es difícil de determinar pues se produjeron casi a diario durante unos dos años; las entrevistas de tipo conversacional solicitadas a informantes contactados una sola vez no superaron las 20. Entre los informantes principales estaban 1 periodista, 4 agricultores, 2 trabajadoras irlandesas, 2 sindicalistas, 2 trabajadores de oenegé y los 12 miembros más asiduos del MWSG. Una parte importante de los datos procede de los archivos de SIPTU en Monaghan, Trinity College Dublin y el “Agri-Food and Biosciences Institute” (AFBI) en Loughgall (Irlanda del Norte). Los nombres de los informantes han sido cambiados para proteger su anonimato. También se evita dar información precisa que permita la localización de los centros de trabajo. Se dan excepciones cuando los nombres de personas y centros de trabajo se hicieron públicos a través de la prensa.

### **La industria doméstica**

En 1979, cinco plantas producían el 80 por ciento del total de champiñones en Irlanda<sup>11</sup>. Una de las compañías, *Drummin Group*, gestionaba tres de esas cinco plantas y empleaba a 350 trabajadores sindicados<sup>12</sup>. Estas empresas (“tray farms”) producían su

---

<sup>10</sup> El trabajo de campo y el proyecto de investigación se enmarca en una tesis doctoral realizada en el departamento de antropología de la Universidad Nacional de Irlanda, Maynooth, y financiado por una beca predoctoral del Irish Research Council, 2004-2007 (3-year Early Career, Postgraduate Scholarship).

<sup>11</sup> The Mushroom People, 01.12.1985.

<sup>12</sup> Irish Times, 28.01.1985.

propio compost, cultivaban los champiñones y los comercializaban. Sin embargo, una industria de “nuevo cuño” se instaló en la Irlanda rural en los años 80 y sustituyó a la anterior porque era más competitiva. Gracias a desarrollos tecnológicos (patentados por la agencia estatal de investigación y desarrollo agrícola, rebautizada Teagasc en 1988) que hacían rentable la pequeña producción, surgieron plantas de cultivo satélite ligadas por contrato a empresas de producción de compost y a comercializadoras. Este concepto de desarrollo económico (y social) se basaba en la fragmentación del cultivo, la fase más intensiva de trabajo manual del proceso de producción de champiñones, mientras que el capital se concentraba y centralizaba en la producción de compost, en la comercialización, y en la distribución del producto (donde el proceso de trabajo se podía mecanizar). Un informe de An Foras Talúntais (Instituto [irlandés] de Investigación Agraria) observaba que “el concepto de pequeñas unidades de cultivo operando como una industria artesanal doméstica (cottage craft industry, [mi traducción) eliminaba muchos de los problemas asociados con la gestión de personal en las grandes unidades de cultivo<sup>13</sup>. Se refería a los “problemas” que para la competitividad de la industria ocasionaba la negociación colectiva de salarios y condiciones de trabajo. El sistema satélite permitía, por otra parte, el control de la fase de cultivo por parte de empresas de comercialización y distribución a través de la introducción de estándares de calidad necesarios para comercializar los champiñones.



**Cultivo de champiñones en bolsas, años 80**

Para los nuevos cultivadores, los inicios fueron duros. Cuenta un boletín interno de la industria que un hombre fue a una planta para hacer prácticas antes de iniciar su propio negocio. Allí descubrió que el día de trabajo empezaba a las cinco de la mañana, pero la dueña a veces comenzaba a las cuatro y media, y acababa a media noche. “Cuando cultivas champiñones te tienes que adaptar a su horario”, le dijo la mujer<sup>14</sup>. Esta cita apunta a una ideología del trabajo duro, adaptado al ritmo de la producción y no a lo que marca la legislación laboral, que en opinión de los expertos de la industria había impedido que esta prosperase. El nuevo modelo de cultivo, basado en el trabajo del pequeño propietario agrícola y su familia, eliminaba ese obstáculo. El hecho de que una mujer representara el modelo de trabajo duro en la ilustración anterior parecía empujar al hombre a superarla en esfuerzo para demostrar su hombría.

<sup>13</sup> The Mushroom People, 01.12.1986.

<sup>14</sup> The Mushroom People, 01.12.1990.

El trabajo de la familia era una de las bases del sistema satélite. Joe y Pamela comenzaron a cultivar champiñones en 1981 en el condado de Cavan. Su día de trabajo se iniciaba a las 6:30 de la mañana y terminaba entre las 8 y las 11 de la noche. En una ocasión, antes de la llegada de trabajadores inmigrantes, comenzaron a coger champiñones un domingo a las 10 de la mañana. No pararon hasta las 8 de la mañana del día siguiente, cuando llegaron las “recolectoras” (pickers) locales. En el verano de 2005, Joe estaba cercano a jubilarse y cerrar la empresa. No quería pasársela a ninguno de sus hijos. Decía que en los últimos 24 años no recordaba haber tomado vacaciones. Su “compromiso” (commitment) con los champiñones había acabado convirtiéndose en una “condena”, y estaba cansado (diario de campo, julio 2005). Era precisamente el “compromiso” la virtud más destacada por los agricultores. Más tarde sería la virtud más valorada en los trabajadores, y la alegada para reemplazar a la fuerza de trabajo local. Ese nivel de compromiso tenía también un coste. Beth, trabajadora a tiempo completo me comentó sobre uno de sus jefes en los 90:

Se levantaba a las cinco de la mañana y trabajaba sin descanso hasta las 11 de la noche... Para almorzar se tomaba un té y un sándwich, muy rápido, y luego volvía rápidamente al trabajo tras golpear la mesa con la silla... Un día iba a una boda y trabajó con el traje y unas botas de agua hasta la hora de irse. Más tarde [cuando acabó la boda] regresó para seguir trabajando... Una noche, cuando me llevaba a mi casa [en su coche] me comentó el caso de un hombre que se había suicidado. Me dijo, “las mujeres lo tenéis más fácil porque habláis de vuestros problemas; los hombres, no” [...] Creo que era su manera de hablar sobre sí mismo (diario de campo, noviembre 2005).

Cercano a jubilarse en el 2006, Luke se dedicaba a la comercialización y su mujer a supervisar el cultivo. Desde su poltrona, admiraba el trabajo duro, el espíritu de sacrificio y la atención al detalle que hicieron posible el “éxito” de la industria. Fue uno de los expertos del champiñón en los años 80. Los que se iniciaban buscaban su consejo. Invertir en una planta de champiñones era una idea comercial muy popular en los años 80, al alcance de cualquiera que tuviese al menos un acre de tierra (0.4 hectáreas). “Eran champiñones o pollos [granjas avícolas]”:

Una vez llegó un hombre a mi casa con su hijo... El “viejo” quería que aconsejara a su hijo. “Mira”, le dije, “no me voy a interponer entre un padre y su hijo, pero quieres que te diga ‘adelante, invierte tu dinero en los champiñones.’ Te lo diré sin titubeos, ¡estás loco! Tú y tu mujer tenéis buenos trabajos, y estáis acostumbrados a tener los fines de semana y días festivos libres. ¡Vuelve con tu mujer y olvídate de los champiñones!” (diario de campo, marzo 2006).

No era ese, de hecho, el tipo de persona que se dedicaba a los champiñones, pero la ilustración tenía un propósito. No era un trabajo para funcionarios ni para gente de ciudad no acostumbrada al trabajo duro en el campo. La ética del trabajo duro diferenciaba a los pioneros. El fracaso, cuando ocurría, se solía atribuir a una ética de funcionario: trabajo de nueve de la mañana a cinco de la tarde, con fines de semana libres y con “derechos”. Los sindicatos se veían desde esa perspectiva como la antítesis de la ética “heroica”, como muestra la siguiente viñeta.



**Sindicalista recibe una transfusión de un agricultor famélico, Irish Farmers Journal, 17.02.1979.**

Existía una ideología antisindical arraigada, propia de los medianos y grandes propietarios agrícolas, y articulada por periódicos como *The Northern Standard* (de Monaghan) y el *Irish Farmers Journal* (IFJ en adelante). En 1979, el IFJ hizo campaña contra el intento del gobierno de introducir nuevos impuestos a los agricultores (VAT [IVA] e impuesto de la tierra). Columnistas de esa época, como Joe Bruton (ver 17 de febrero de 1979) elogiaban la dura vida de los agricultores, “sin derechos”, y la contraponían a la vida fácil de los trabajadores sindicados y sus representantes, que sí tenían “derechos”, y a la población urbana. Trataba la campaña de movilizar sentimientos enraizados en el modo de vida campesino, opuesto a la vida urbana. Esta campaña tuvo lugar justo antes de la reestructuración de la industria del champiñón y la introducción del cultivo doméstico de champiñones basado en el trabajo duro de esos esforzados agricultores “sin derechos”. Sin embargo, la fragmentación del cultivo en la industria del champiñón benefició principalmente al capital invertido en la producción de inputs, comercialización y distribución, al igual que la ética heroica del trabajo duro, como veremos más adelante.

### ***Devaluación del trabajo***

La recolección de champiñones consistía en una actividad irregular e intensiva en trabajo que no era posible mecanizar. La principal ventaja de la industria doméstica residía en la devaluación del trabajo. Hemos visto que un aspecto de esta devaluación consistía en romper con los límites que la ley imponía al trabajo asalariado. La ética del esfuerzo “heroico” del pionero proporcionaba la aureola ideológica a la devaluación del

trabajo. Los agricultores por contrato solían comenzar con una planta de tres naves pequeñas. Se requería, en teoría, el trabajo regular de tres personas y de cuatro a cinco ocasionales (Fogarty 1986: 25). En la práctica, la mitad de personal bastaba para llevar una planta de esas dimensiones. Incluso se combinaba el cultivo de champiñones con la producción de leche, hasta unas cuarenta vacas según lo observado durante el trabajo de campo. Todavía existía en Monaghan una planta de ese tipo en el 2005 que sin ayuda llevaban dos hermanos solteros y entrados en años.

El trabajo ocasional de coger champiñones se denominaba “ayuda” (help). Se recurría a familiares y vecinos. Las primeras “ayudantes” eran “amas de casa” que buscaban un trabajo flexible mientras sus hijos estaban en el colegio. Intentaban complementar los ingresos del “sostén de la familia” (breadwinner). Era trabajo femenino, secundario, y a destajo (piece wages). Las recolectoras de champiñones no tuvieron derecho al salario mínimo del resto de trabajadores de la agricultura hasta los años 90, cuando ya estaba claro que su trabajo ni era una actividad ocasional ni a tiempo parcial<sup>15</sup>.

Este sistema funcionó bien mientras las dimensiones medias de las plantas no pasaban de las cinco o seis naves, de una capacidad entre 12 y 18 toneladas de compost cada una, pero se tornó en un impedimento para los agricultores que querían expandirse. El problema era el control de la duración de la jornada de trabajo y de la intensidad del trabajo. Las trabajadoras procedían de la misma comunidad local y clase social. Las relaciones laborales se daban en el contexto de una tradición rural de ayuda mutua entre vecinos (Harris 1988: 420-421) en el que las relaciones laborales en la industria del champiñón seguían basándose tal como registrado en el trabajo de campo.

Beth, nativa del condado de Monaghan, comenzó a trabajar en las naves a mediados de los años 80. En una de las unidades de producción familiar (mushroom family farm) en la que trabajó en esa época, el dueño y su mujer trabajan junto a las recolectoras. “Eran gente buena”, dijo, “la esposa solía preparar bocadillos para las trabajadoras cuando estas acababan tarde, pero dejó de hacerlo cuando la planta aumentó de tamaño. Se volvieron ‘codiciosos’”. Los términos usados para categorizar al buen agricultor eran “bueno” o “agradable” (nice). El agricultor malo era “codicioso” (greedy). Esa evaluación moral tenía peso en la reputación de los agricultores. Por una parte, les obligaba a un trato “igualitario”; por otra, les impedía sincronizar la jornada de trabajo con el ritmo de los champiñones.

John (propietario, condado de Monaghan) recuerda que durante los fines de semana había mucho trabajo y si las trabajadoras no tenían con quien dejar a sus hijos, la esposa de John tenía que encargarse de ellos. Tampoco podía dejarlas trabajar solas porque “no está bien si les has pedido que trabajen [el fin de semana]”. Joe, otro agricultor, recuerda que “tenía que ser agradable (please them)” con las trabajadoras: “supongo que dejé que abusaran de mi. Era demasiado blando con ellas”.

Hacia finales de los años 80 ser “bueno”, la cuestión laboral otra vez, entró en contradicción con la competitividad de la industria irlandesa en el plano internacional. Las industrias holandesas, francesas e irlandesas competían por el mercado británico. Más tarde, en los años 90, se uniría la industria polaca. Los “buenos” no sobrevivían. “El hecho de que los irlandeses son demasiado buenos (nice) y no les gusta decirles a otros lo que deben o no deben hacer” impide a los productores alcanzar la calidad necesaria del producto (Fogarty 1986: 25). La opinión de las trabajadoras era diferente. Pensaban que la “bondad” de los agricultores consistía en una estrategia para pagar poco. Cuando las

---

<sup>15</sup> <http://www.irishstatutebook.ie> (acceso 21.11.2019).

trabajadoras intentaban pedir salarios a destajo más altos, la “bondad” se terminaba. Beth me comentó:

Era una ingenua. Teníamos una relación con el jefe como si fuéramos una familia, pero nosotras nunca ganamos dinero. El sí ganó un montón. Se quejaba siempre de que el negocio iba mal [para pagarnos poco] pero ellos se construían la gran casa sobre la colina y tú no tenías nada. (diario de campo, noviembre 2005).

La “relaciones horizontales” eran más aparentes que reales y camuflaban relaciones de explotación entre agricultores y recolectores. La ilustración anterior, por otra parte, apunta a una creciente diferenciación social entre agricultores y trabajadores. Cuando llegaron los trabajadores inmigrantes no hubo que disimular.

### ***El agricultor capitalista***

La transición de agricultor “bueno” a “avaro” apunta a un cambio cultural y social ligado a cambios estructurales. La presión para expandir se manifestó con un incremento en el número de naves y la capacidad de estas. Si las primeras naves albergaban 12 toneladas de compost, en la primera década del nuevo milenio se llegó a un máximo de 75 por nave, aunque 50 toneladas era más común. Durante los años 90 el principal obstáculo para la expansión era la escasez de trabajo asalariado motivada por los bajos salarios ofrecidos, lo impredecible que era la jornada de trabajo y, sobre todo, por el crecimiento de la economía irlandesa – el milagro económico irlandés o Celtic Tiger (1994-2008). La oferta de trabajos más atractivos en otros sectores era amplia. A principios de la primera década del nuevo milenio, el desempleo había descendido hasta al 4 por ciento. Sólo la llegada de trabajadores inmigrantes (con permisos de trabajo y contratados en origen) posibilitó la expansión de la producción. Pero esta expansión colocó a los que no crecieron en desventaja competitiva. Para compensar, los pequeños que no invirtieron en nuevas tecnologías incrementaron la explotación de sus trabajadores con la extensión de la jornada de trabajo y el deterioro de las condiciones de este.

La industria del champiñón tenía un carácter capitalista, incluyendo la fase de cultivo en plantas, pero los agricultores por contrato, involucrados en el trabajo físico, no eran capitalistas. Eso cambió a partir del año 2000. Los representantes de la asociación de productores de champiñones (CMP) vaticinaron el colapso de la industria del champiñón. Lo que estaba desapareciendo, sin embargo, no era la industria sino el sistema satélite de producción por contrato y la pequeña planta. El agricultor que no pudo, supo o quiso dar el salto a la gran propiedad e invertir en nuevas tecnologías desapareció. La lucha, entre jefe y trabajador (capital y trabajo), en torno a la intensidad del trabajo a destajo (picking rate o cuántos champiñones por hora) constituye el elemento clave para entender esta transición y la manera en la que se realizó.

### ***Destajo y transformación capitalista***

A principios de los años 80 los recolectores hacían una media de 15 libras por persona y por hora (6,6 kilos). La media ideal se fijaba en 25 libras por hora (Northern Standard, 6 August 1981). Poco después, 1986, los expertos recomendaron una media ideal de 40 libras por hora (Fogarty 1986: 26-7). Incluso sin la existencia de salario mínimo (por hora, día o mes), una productividad baja (pocos champiñones por hora, low

picking rates) obstaculiza la bajada de las tarifas de destajo (precio por peso, piece rates). El incremento de la productividad a destajo, por otro lado, conduce a una bajada de las tarifas y, por tanto, del valor de la fuerza de trabajo (Marx 1976: 692-696). Los consejos de los técnicos de la industria, sin embargo, cayeron en saco roto mientras las plantas fueron pequeñas y no existió un salario mínimo. El establecimiento del salario mínimo nacional en el año 2000 incluyó a los recolectores de champiñones y tornó el incremento de la productividad del trabajo en la prioridad de los agricultores, junto con el aumento de la producción debido a la bajada del margen de beneficios por kilo producido. El salario mínimo fue el accidente, no la causa, que hizo temblar los cimientos del sistema de agricultura por contrato y precipitó su caída. La causa última fue la competencia en el mercado internacional de champiñones.

El primer salario mínimo (en adelante, SM) se estableció en €5,35 por hora (4,40 libras irlandesas). En las mejores plantas (las más grandes y tecnológicamente desarrolladas, y con recolectores experimentados), los trabajadores podían ganar una media entre £3,75 y £4,50 en las cinco o seis horas más productivas de la jornada (TEAGASC 1999). Es decir, era necesario hacer una media de 40 libras de champiñones por hora y por trabajador. En agosto de 2005 el SM subió a €7,80 por hora<sup>16</sup>. Al mismo tiempo que se producían estos incrementos, un informe del ministerio de agricultura irlandés (DAF 2004) recomendaba a los agricultores bajar un 25 por ciento (de 20 céntimos por libra a 15) el salario a destajo, como así se hizo. Esto suponía que a partir de agosto de 2005 un trabajador debía coger 52 libras (23,6 Kg) de champiñones por hora para conseguir el SM.

Las grandes plantas con tecnología puntera impusieron un modelo “taylorista” de gestión científica del trabajo desarrollado por la industria holandesa, la más avanzada: “el dictado al trabajador de la manera precisa en la que el trabajo se debe realizar” (Braverman 1998: 62, mi traducción). Se introdujo el uso de carros mecánicos para los recolectores que avanzaban a una velocidad preestablecida. Los agricultores que no innovaron implantaron regímenes tiránicos basados en la extensión de la jornada de trabajo y el impago.

---

<sup>16</sup> Estos incrementos tan seguidos fueron pactados por patronal, sindicatos y gobierno (pacto social) y estaban motivados por la bonanza de la economía y el pleno empleo.



**Planta de champiñones actual. Sistema holandés, 2005.**  
Fuente: propia

### *Inmigrantes a destajo*

La llegada de trabajadores inmigrantes, contratados en origen, les permitió el control estricto de la jornada de trabajo, pues estos trabajadores “aceptaron” condiciones de trabajo que los trabajadores locales pudieron rechazar gracias al desarrollo económico irlandés y el pleno empleo. Los trabajadores inmigrantes llegaron principalmente para trabajar en la agricultura, el sector de la construcción y en los servicios. En Monaghan, trabajaban también en granjas de pollos y cerdos, y en fábricas de muebles y materiales de construcción. Entre el 2000 y el 2003 el Ministerio de Comercio y Trabajo irlandés (DETE) expidió 142.314 permisos de trabajo (Gonzalez-Perez et al. 2009: 155), en un país de menos de cuatro millones de habitantes que había llegado a tener una tasa de desempleo del 18% en los años 80.

La llegada de grupos de inmigrantes de diferentes países de Europa del Este (Polonia, Lituania, Letonia y Ucrania fundamentalmente) se usó para establecer una competencia entre grupos de trabajadores e incrementar la intensidad del trabajo en las plantas de champiñones. Las trabajadoras más rápidas tendían a ser las ucranianas, ya que desde mayo de 2004 eran las únicas que todavía necesitaban permiso de trabajo<sup>17</sup>. No podían cambiar de trabajo sin renovar permiso, y el permiso sólo se hacía permanente al quinto año. Por tanto, las ucranianas trabajaban más duro que las demás.

En una ocasión, en una de las plantas de la multinacional Monaghan Mushrooms, el equipo polaco seguía muy atareado a las nueve de la noche, pero no le importaba porque estaba cogiendo champiñones “fáciles” (grandes y por tanto más pesados). El equipo

<sup>17</sup> En mayo de 2005, los trabajadores de los 10 países de Europa del Este que entraron en la UE no necesitaban permiso de trabajo. Entre esos países estaban Polonia, Lituania y Letonia.

ucraniano había terminado y durante un descanso se acercó para ofrecer su ayuda y terminar así antes. Las polacas se negaron, igual que las ucranianas cuando hacían “dinero fácil”. Se desató un altercado y una de las ucranianas amenazó de muerte a una de las polacas. La trabajadora ucraniana era la más rápida de la empresa: “apenas tomaba descansos y cuando lo hacía eran muy cortos. Sólo pensaba en ganar dinero. Era como un robot” (diario de campo, conversación con Doloreta, trabajadora polaca, julio de 2005).

El sistema a destajo creaba diferencias salariales entre trabajadores, y envidias y desconfianzas que eran reforzadas por los jefes y supervisores. Había agricultores que escribían los resultados semanales de cada trabajador en una pizarra, para que todos lo vieran. En una planta en el Oeste de Irlanda, Lena (miembro de MGSW), la más rápida, recuerda haber hecho un máximo de 1500 kilos semanales, pero se quejaba de que ese régimen de trabajo fomentaba insolidaridad entre los trabajadores. “Se comportaban como animales por sueldos de miseria. Eso me ponía triste. La gente mata por dinero.” En su planta, las trabajadoras comenzaban por su cuenta a las 3am (el jefe llegaba a las 7am), única manera de acabar las áreas asignadas y así evitar que otras trabajadoras les “ayudaran”. Sólo se dejaba a los amigos cercanos que ayudaran, y sólo cuando no era posible acabar el área asignada (Diario de campo, mayo de 2007).

### **La “sweatshop”**

La oenegé Migrant Rights Centre Ireland (MRCI) entrevistó a 441 trabajadores del champiñón entre julio de 2006 y septiembre de 2007, algo más del 20 por ciento de la fuerza de trabajo en aquellos años. MRCI no pudo encontrar una sola planta que no cualificara como sweatshop (MRCI 2006). Había trabajadores que admitían cobrar el salario mínimo y trabajar no más de 39 horas a la semana, aunque constituían una minoría. Aun así, se quejaban de no cobrar vacaciones, horas extraordinarias, o días festivos. Los agricultores no reconocían la negociación colectiva en ninguna planta, aunque en esto la ley les amparaba. El problema de la “explotación” no era sólo económico. El régimen de trabajo era opresivo y atentaba contra la dignidad de las personas. En el caso de Kilnaleck Mushrooms descrito con anterioridad, el sindicato SIPTU se centró en el incumplimiento de la legislación laboral pero los trabajadores, en conversaciones privadas, comentaban que lo peor había sido la manera en la que los había tratado el jefe, Eamon Murray. Este le había alquilado la planta a Patrick Galligan a mediados del 2005. Galligan no pagaba horas extras, ni salario mínimo y la semana laboral superaba siempre las 39 horas. Sin embargo, los trabajadores no se quejaron de Patrick Galligan: “Era educado. Siempre preguntaba, ‘¿puedes hacer esto, por favor?’. Tanto él como su esposa siempre decían, ‘hola’, ‘adiós’. Todo cambió cuando el nuevo jefe llegó. Siempre estaba enfadado. Decía, ‘fuck this’, o ‘what the fuck are you doing?’ (diario de campo, conversación con Olena, noviembre de 2005)

En noviembre de 2005 sólo quedaban tres trabajadores de la plantilla de Galligan. Olena trabajó sólo tres semanas para Murray, hasta que fue despedida. El jefe le deducía 25 euros de su nómina semanal, sin justificar. La trabajadora fue a su oficina a preguntar y Murray la zarandeó, desgarrándole la camiseta y echándola de la oficina a la fuerza. Ocurrió delante de la supervisora de recolección, una trabajadora a la que Murray había promocionado tras hacerla su “querida” (pues estaba casado). Las nóminas de las tres semanas que Olena trabajó para Murray muestran €161, €206 y €210, por trabajar entre 50 y 90 horas, según Olena.

Laima (miembro de MGSW) trabajó entre agosto de 2005 y mayo de 2006. Solía cobrar una media de 275 euros por semana. En una ocasión trabajó 36 horas seguidas con sólo descansos para fumar, beber té y comer. Cuando la plantilla fue despedida en masa en enero de 2006, se encontraba en Lituania de vacaciones no pagadas. Le pregunté por qué había tolerado ese régimen de trabajo, ya que no necesitaba permiso de trabajo. Dijo:

No sabíamos nada sobre [la legislación laboral] cuando trabajábamos en la planta. [Silencio largo. Los labios le tiemblan. Parece que va a llorar pero continúa hablando]. Firmamos contratos con la agencia de trabajo antes de comenzar a trabajar. Nos dijeron que íbamos a cobrar el salario mínimo, y que todo era legal, las horas también, pero necesitábamos el dinero. Teníamos que trabajar. ¿Qué podíamos hacer? (diario de campo, conversación con Laima, octubre 2006).

Para los trabajadores que se unieron al grupo de apoyo creado por MRCI, el MWSG, explicar por qué y cómo aceptaron condiciones de trabajo ilegales y un régimen tiránico suponía confrontar un pasado que deseaban olvidar. En un principio, Laima alegó desconocer la legislación laboral. El problema era “¿Qué podíamos hacer?” Para Olena, “conocer tus derechos no cambia nada... Todos los jefes son lo mismo... [te dicen] ‘Si no te gusta, te vas’”. Esa última frase era recurrente. En el grupo organizado por MRCI los trabajadores también opinaban que incluso cuando el gobierno y el sindicato sabían lo que pasaba en las plantas no cambiaba nada. Luego estaba el aislamiento social. La planta era “el mundo” que conocían, y ese mundo tenía sus propias reglas. Muchas vivían en caravanas al lado de las naves y desconocían el inglés. No existían vínculos con la sociedad local. Desde dentro se aceptaron como “normales” condiciones de trabajo y vida que desde el exterior nos parecen inaceptables. Una vez que fueron despedidas y buscaron la ayuda de MRCI, el régimen que habían vivido se tornó irreal y difícil de explicar.

Ese régimen ético y moral diferenciado tuvo las connotaciones de una “cultura de terror” (Taussig 2007: 507-508). Los agricultores señalaron como responsables a los gigantes de la distribución en el Reino Unido, que no dejaban márgenes y los obligaba a trabajar hasta la extenuación. Cuando se comenzó a destapar en la prensa el régimen de explotación de la industria del champiñón, los agricultores comenzaron a ver enemigos por todas partes, particularmente el sindicato SIPTU y MRCI (diario de campo 2007). La sensación de cerco, y de injusticia hacía lo que algunos agricultores llamaron “su falta de derechos” (pues todavía se veían como trabajadores que sólo querían ganarse la vida) les hizo proyectar sus miedos en los trabajadores, distanciándose de ellos, utilizándolos como meras prolongaciones de sus brazos.

### *La “sweatshop” agrícola y el capitalismo actual*

En su estudio pionero sobre la penetración capitalista en la agricultura, Karl Kaustky caracterizó la industria doméstica como “meramente una etapa hacia la industria de larga escala”, llevada a cabo en empresas pequeñas, con medios “primitivos”, con poca o nula inversión de capital, y en la que todo el peso del riesgo comercial del capitalista lo asumen los trabajadores domésticos (1988: 183-5, mi traducción). El sistema satélite de cultivo por contrato (en la industria del champiñón) tuvo ese carácter, con poca inversión y asunción de riesgo por parte del pequeño agricultor. Sin embargo, había reemplazado exitosamente a un sistema de cultivo basado en la gran propiedad. ¿Cómo pudo volver una institución que parecía haber sido superada históricamente?

La reorganización de la fase de cultivo como industria doméstica se realizó gracias a nuevas tecnologías que permitían el predominio de “capital vivo” (fuerza de trabajo) sobre “capital muerto” (medios de producción). De esta manera también se contrarrestaba la tendencia de la tasa de beneficios a bajar. La invención de la fotocomposición y la litografía para la producción de periódicos constituye un ejemplo de ese tipo de tecnologías (Harman 1999: 21). La separación de cultivo, producción de inputs y comercialización, permitió al capital concentrarse en sectores más productivos. Mientras, el “agricultor-obrero” (Davis 1980) asumía el riesgo y la desvalorización del trabajo.

El renacimiento de la industria doméstica y sistemas de trabajo paternalistas como la sweatshop se debe entender en el contexto del nuevo régimen global de acumulación flexible (neoliberalismo) que comenzó a sustituir al régimen de acumulación Fordista en los años 80 (Harvey 1990: 187). Este nuevo régimen recurre a una combinación de las dos estrategias básicas del capitalismo para obtener plusvalía: “absoluta” y “relativa”. La primera estrategia, asociada con el capitalismo inicial, se basa en el uso de una fuerza de trabajo no cualificada y en el incremento de la productividad a través de la intensificación del trabajo físico. La segunda estrategia está asociada al Fordismo y la gran industria, y a una mano de obra cualificada, “bien pagada” (métodos industriales) (Harvey 1990: 186-187). La nueva industria doméstica no es la del siglo XIX. Se aglomera a través de poderosas organizaciones financieras y de comercialización (Harvey 1990: 152-158). Es decir, el proceso de centralización y concentración de capital continuó a una escala aún mayor (Harvey 2010), en la industria del champiñón, a través de la estrategia de la plusvalía relativa mientras que la industria doméstica se organizó alrededor de la obtención de plusvalía absoluta. La industria del champiñón, de hecho, la lideran desde los años 90 los grandes de la distribución como TESCO, que tienen un gran poder de compra y son capaces de imponer estándares de calidad a los productores de champiñones y los grupos de marketing. De esta manera logran controlar la fase de cultivo sin invertir en ella. Su hegemonía se impuso gracias a la firma de contratos con grandes productores y grupos de productores. Ellos son los grandes ganadores.



**Tres sistemas de producción en la industria del champiñón.**  
Fuente: elaboración del autor

Sin embargo, el sistema satélite basado en la industria doméstica acabó siendo inviable y episódico. Duró dos décadas; a la tercera, desapareció. Este carácter episódico se puede describir como el proceso mediante el cual los agricultores aumentaron la producción, mecanizaron el llenado y vaciado de compost, introdujeron técnicas de recolección más eficaces, y dejaron de contratar la producción con empresas de comercialización. Fue un proceso paulatino. El agricultor-obrero se transformó primero en pequeño jefe y luego en capitalista. Si el pequeño jefe contrataba recolectores casuales, el capitalista necesitaba una plantilla fija y cualificada. De una manera más abstracta, una vez que se aplica una innovación tecnológica para ahorrar capital, inversiones posteriores tienden a aumentar la densidad de capital. La composición orgánica del capital vuelve a aumentar como resultado (Harman 1999: 21). Al ser una industria de exportación, la creciente competencia por el mercado inglés incentivó el incremento de la producción y la productividad. La introducción del salario mínimo aceleró aún más la tendencia a invertir en tecnología para ahorrar trabajo. El resultado fue que la industria doméstica acabó siendo inviable, pues el nivel de inversión que necesitaba desbordó sus estructuras.

***Cambios estructurales y resistencia a la explotación***

De acuerdo con la hipótesis de este artículo, cambios tecnológicos y estructurales se deben entender como una lucha viva, como la manera en la que “el capital” (entendido como agencia) intenta vencer la resistencia de los trabajadores a la explotación. Esa idea nos proporciona otro ángulo para entender transformaciones estructurales.

En los años 70, la industria del champiñón, organizada sobre bases Fordistas, consistía en unas pocas empresas de gran tamaño, con plantilla sindicada y negociación colectiva. El problema lo planteaba la fase de recolección, la más laboriosa y que absorbía un 30 por ciento de los costes de producción. No se podía mecanizar. Una fuerza laboral sindicada se veía como un obstáculo para incrementar la competitividad de la industria. El período de “acumulación flexible” que siguió se basó en la fragmentación de la fase de cultivo en unidades familiares y propició un ciclo de rápido crecimiento en los años 80. Fue posible gracias al desarrollo de tecnologías de cultivo de bajo coste que sobretodo resolvieron la “cuestión laboral”. Es decir, la fuerza de trabajado sindicada desapareció. Los costes relacionados con el cultivo se externalizaron. La “autoexplotación” del agricultor por contrato y de su familia y la explotación de una fuerza de trabajo precaria devaluaron el valor de la fuerza de trabajo e hicieron la industria más competitiva.

La industria doméstica se basó en una ética de trabajo duro y la movilización del concepto de “ayuda”, propio de relaciones horizontales entre propiedades campesinas. Caracterizaciones de los agricultores como “buenos” y “avaros” intentaban mantener unas relaciones locales entendidas como igualitarias que desarrollos económicos y sociales estaban transformando. Sin embargo, la introducción de relaciones de producción capitalista en áreas rurales marginales trajo consigo una recalibración de las antiguas relaciones de clase. Ser “bueno” ya no era posible si se quería ser competitivo, pero ser “malo” no era posible por la resistencia que oponían las trabajadoras locales, que pertenecían a la misma clase social, y por el periodo de auge económico que experimentó la economía nacional y que en pocos años alcanzó el pleno empleo.

El problema del control de la duración de la jornada de trabajo por parte del agricultor, al “ritmo que dictaban los champiñones” y de la intensidad del trabajo para incrementar la productividad se resolvió con la “importación” de una fuerza de trabajo inmigrante de fuera de la UE, contratada en origen y ligada a una sola empresa a través del permiso de trabajo. Liberado del lastre de la tradición del buen agricultor, la industria doméstica se transformó “en un antro abyecto donde los más monstruosos excesos de la explotación capitalista campean libremente” (Marx 1976: 621). Es decir, la falta de mecanización se sustituyó, al menos temporalmente, con salarios muy bajos y con jornadas extenuantes. Ese “atajo” resultó en la sobreexplotación más allá de lo legalmente permitido y la creación de regímenes de terror en una mayoría de plantas. Al final no fue posible esconder la sobreexplotación. El escándalo mediático que siguió aceleró la eliminación de capital obsoleto, la desaparición del pequeño agricultor, y con él la industria doméstica. Con el nuevo régimen de producción, volvió la negociación colectiva a las plantas de champiñones. Pero esa es otra historia.

### ***Bibliografía***

ARQUEROS-FERNÁNDEZ, F. (2009) “Contrasts and Contradictions in Union Organising: The Irish Mushroom Industry”, en GALL G., (ed.), *The Future of Union Organising: Building for Tomorrow*, by Gregor Gall, 205–22, London: Palgrave Macmillan UK, pp: 205-222.

BORD, B. (sin fecha) *Labour Review of Horticulture in Ireland*, Dublin.

BORD, G. (2001) *Industry Profile: Horticulture*, Dublin.

- BRAVERMAN, H. (1998 [1974]) *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York: Monthly Review
- CHECA, F. (ED) (2001) *El Ejido: la ciudad-cortijo: claves socioeconómicas del conflicto étnico*, Barcelona: Icaria
- CORRADO, A.; C. DE CASTRO, D.; PERROTTA (2016) *Migration and Agriculture: Mobility and change in the Mediterranean area*, Oxon y New York: Routledge
- DAF [Department of Agriculture and Food] (2004) *The Report of the Mushroom Task Force*, Dublin.
- DAVIS, J. E. (1980) “Capitalist Agricultural Development and the exploitation of the Propertied labourer”, en Buttel, F., y H. Newby (eds.) *The Rural Sociology of the Advanced Societies: Critical Perspectives*, by Montclair: Allenheld Osmun, pp. 133-153
- FOGARTY, J. (1986) “Picking for Quality”, *Proceedings of the 4th National Mushroom Conference*, An Foras Taluntais, Dublin: Kinsealy Research Centre, pp. 25-28
- GERTEL, J.; SIPPEL S. R. (2014) *Seasonal Workers in Mediterranean Agriculture: The Social Costs of Eating Fresh*, London y New York: Routledge.
- GONZALEZ-PEREZ, M., DUNDON, T.; MCDONOUGH, T. (2009) “Organising immigrants: State Policy and Union-Organising Tactics in the Republic of Ireland”, by Gregor Gall (ed), *The Future of Union Organising: Building for Tomorrow*, London: Palgrave MacMillan, pp. 150-174
- LEONARD, P. (1999) *A guide to mushroom picking*, Dublin: TEAGASC
- HARMAN, C. (1999 [1984]) *Explaining the Crisis: A Marxist Re-Appraisal*, London: Bookmarks
- HARRIS, R. (1988) “Theory and Evidence: The ‘Irish Stem Family’ and Field Data.” *Man* 23 (3): 417–34.
- HARVEY, D. (1990) *The Condition of Postmodernity*, Cambridge, Massachusetts y Oxford: Blackwell.
- (2010) *A Companion to Marx’s Capital*, London y New York: Verso
- KAUTSKY, K. (1988 [1899]) *The Agrarian Question*, London and Winchester, Mass: Zwan Publications.
- MARTÍNEZ VEIGA, U. (2001) *El Ejido: Discriminación, Exclusión Social y Racismo*, Madrid: Los Libros de la Catarata.
- MARX, K. (1976) *Capital: A Critique of Political Economy*. Volume One, London: Penguin Books.
- MRCI (2006) *Harvesting Justice: Mushroom Workers Call for Change*, Dublin. [<https://www.mrci.ie/resources/publications/leaflets-reports/harvesting-justice/>], acceso 25 abril 2019].

O'HEARN, D. (1998) *Inside the Celtic Tiger: The Irish Economy and the Asian Model*, London: Pluto Press.

SILVER, B. (2003) *Forces of Labor: Workers Movements and Globalization since 1870*, Cambridge: Cambridge University Press.

STAUNTON, L., J. GRANT, M. CONNOLLY, T. CORMICAN (1999) *The Role of a Shelf System in Mushroom Production Efficiency and Quality*, Dublin: TEAGASC.

TAUSSIG, M. (2007) "Shamanism, Colonialism, and the Wild Man: A Study in Terror and Healing", by Bruce B. Lawrence y Aisha Karim (eds.) *On Violence: A Reader*, Durham y London: Duke University Press Books, pp.503-521

TEAGASC (1999), The Mushroom Newsletter, Issue 5, Summer

© Copyright Francisco M. Arqueros Fernández, 2019

© Copyright *Quaderns de l'ICA*, 2019

Fitxa bibliogràfica:

ARQUEROS FERNÁNDEZ, Francisco M (2019) "El horror de la industria doméstica: explotación, resistencia y cambio social en la agricultura capitalista", *Quaderns de l'Institut Català d'Antropologia*, 35, Barcelona: ICA, pp. 41-59. [ISSN 2385-4472].

