



Migración femenina de Europa del Este y mercado de trabajo agrícola en la provincia de Huelva, España

Estrella Gualda Caballero
Marta Ruiz García
Universidad de Huelva

RESUMEN

La nueva política del gobierno español de contrataciones de trabajadores migrantes temporales ha instaurado en la provincia de Huelva una nueva etapa en el proceso de sustitución de trabajadores agrícolas. Primero, la salida de trabajadores temporales españoles propició la llegada de trabajadores extranjeros, principalmente marroquíes. Ahora, estos trabajadores provenientes de la región del Magreb en el noroeste de África están siendo desplazados por trabajadoras de la Europa del Este, principalmente de Polonia, Rumania y Bulgaria. En este artículo se analizan los procesos de exclusión laboral de los magrebíes y la inserción y movilidad de las trabajadoras de Europa del Este, grupos que están siendo sujetos a un intenso proceso de estigmatización por parte de la sociedad local. Esto ha provocado el surgimiento de conflictos interétnicos derivados de la competencia en el mercado de trabajo.

Palabras clave: 1. migración internacional, 2. mercado de trabajo, 3. trabajadores agrícolas, 4. Europa del Este, 5. España.

ABSTRACT

The Spanish government's new policy of hiring seasonal migrant workers has launched a new stage in the process of agricultural-worker substitution in the province of Huelva. Initially, the exodus of Spanish seasonal workers encouraged the arrival of foreign workers, principally Moroccans. Now, those workers, who came from the Maghreb region of northwestern Africa, are being displaced by female workers from Eastern Europe, primarily from Poland, Romania, and Bulgaria. This article analyzes the processes of labor exclusion of Maghreb workers, and the insertion and mobility of the female workers from Eastern Europe, who, nevertheless, are subjected to intense stigmatization by the local society. This has provoked an increase of inter-ethnic conflict based on labor-market competition.

Keywords: 1. international migration, 2. labor market, 3. agricultural workers, 4. Eastern Europe, 5. Spain.

1. Introducción¹

Huelva es la provincia más occidental de España y una de las ocho que integran la comunidad autónoma andaluza (véase su ubicación geográfica en el mapa 1). Andalucía se ha mantenido en los últimos años como una de las regiones españolas en las que la actividad agraria representa un peso superior a la media nacional y en ella se genera una parte importante de la producción agrícola nacional. Quizá uno de los factores que mayor ritmo de cambio haya implantado en el sector sea el impulso que toma la llamada “agricultura intensiva” (Gualda, 2003). Este tipo de agricultura marcará de forma contundente el desarrollo de la conocida como *nueva agricultura* tanto en Andalucía como, más concretamente, en la provincia de Huelva, que surge en contraposición a la agricultura tradicional y se basa en la transformación de los usos del suelo y en las nuevas técnicas de cultivo. Su producción se apoya en el invernadero, el riego localizado o la aplicación de la ingeniería genética, entre otros recursos, y ha desplazado a la agricultura tradicional en la mayor parte de la provincia de Huelva.

Mapa 1. Ubicación de Huelva en Europa.



La utilización de la tecnología, así como los recursos naturales existentes, resulta imprescindible para entender el desarrollo de esta revolución agraria, ya que la nueva agricultura a la que nos referimos surge, sobre todo en el litoral onubense, en los campos de arena, en zonas poco propicias para las actividades agrícolas. Su ubicación demanda, pues,

¹ Agradecemos los comentarios a un primer borrador de este trabajo de dos dictaminadores anónimos de *Migraciones Internacionales*.

una tecnología moderna, basada en riegos localizados que cumplan dos funciones a la vez: suministrar agua y abono (Márquez, 1994). Aunque la implantación de la nueva agricultura data de los años sesenta, cuando se introducen y plantan en el municipio onubense de Moguer las primeras fresas, el verdadero *boom* se produce casi dos décadas más tarde, cuando, como apunta Gordo (2002:36), el fresón se convierte en el producto estrella de la nueva agricultura, y aunque han ido introduciéndose otros cultivos con las mismas técnicas productivas, aún hoy ninguno ha desbancado al conocido “oro rojo”. En la actualidad, según Gordo, son 31 los municipios que cultivan fresas en la provincia.

En este sentido, el nivel de producción alcanzado sitúa a la provincia de Huelva como el principal centro productor de fresa y fresón de España, con un liderazgo claro en el entorno europeo y con un elevado volumen de la producción destinado a la exportación, con Alemania como el principal destinatario. Según el más reciente *Anuario de Estadística Agroalimentaria* (2002)² del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, en 2001 se produjeron 281 325 toneladas de fresa-fresón –lo que representa 89% de la producción española de ese año (315 079 toneladas)–. Esta producción se hizo 100 por ciento bajo regadío protegido, aunque en algunas provincias se cultiva bajo regadío al aire libre, y ocupó 7 500 hectáreas, 77 por ciento de las dedicadas a ese cultivo en ese año en España (9 775). El rendimiento obtenido bajo regadío protegido fue de 37 510 kg/ha, el segundo mayor de España, sólo superado en la región de Murcia.

Una de las características más significativas del sector fresero onubense es su óptima organización productiva, basada en empresas y cooperativas que cultivan y comercializan el producto. Una de las cooperativas con mayor peso es Cora, Sociedad Cooperativa Santa María de La Rábida, la cual representa la más importante organización de productores de fresón del mundo, con 211 socios, mil hectáreas de cultivo, más de cinco mil personas contratadas al año y una producción de más de 65 mil toneladas anuales. Otra cooperativa importante es Freshuelva, con cerca de 100 empresas asociadas.

La importancia del sector se mide también por la numerosa mano de obra temporal que emplea, cuya evolución tratamos en este trabajo para analizar los procesos de sustitución de mano de obra que se están generando en el mercado agrícola onubense, así como para exponer las consecuencias de tales procesos de sustitución, las que se articulan en torno a una segmentación que tiene que ver con factores como las políticas migratorias y las imágenes, estereotipos y actitudes ante realidades como la nacionalidad y el sexo de los trabajadores.

² http://www.mapya.es/estadistica/Anu_02/exc/EXC11_44.xls y http://www.mapya.es/estadistica/Anu_02/exc/EXC11_43.xls. Consultado el 14 de septiembre de 2004.

Las ideas con las que hemos trabajado son básicamente tres: 1) los contextos de recepción, en términos de Portes (1995), son determinantes en la situación de los trabajadores extranjeros en el mercado de trabajo local, situación que, a su vez, se encuentra ligada a factores político-económicos; 2) los procesos de sustitución de la mano de obra agrícola están sujetos a factores como la etnia y el género, que igualmente están marcados por aspectos políticos, económicos y empresariales, así como por imágenes y estereotipos que se asientan tanto entre el empresariado como entre la población autóctona e incluso en las distintas nacionalidades, y 3) los procesos de inserción laboral de los extranjeros en la provincia de Huelva, tanto hombres como mujeres, a diferencia de lo que ocurre en la mayor parte de España, están marcados por las posibilidades de empleo que hasta ahora ha presentado el sector agrícola. En el caso de las mujeres, la agricultura es utilizada como puerto de entrada en España para, posteriormente, dar el salto a otros sectores de empleo con mejores expectativas. Señalamos también el papel determinante de los procesos de selección de la mano de obra, que, en el caso de la agricultura onubense, se caracterizan por una clara preferencia empresarial por las mujeres, lo que origina nuevos itinerarios de inserción sociolaboral.

Desde un punto de vista metodológico, hemos utilizado distintas vías de aproximación a nuestro objeto de estudio, dada la multidimensionalidad del mismo, ya que incluye aspectos de contextualización, jurídicos o de mercado, así como otros relacionados con procesos subjetivos tales como las construcciones sociales o las percepciones. En este sentido, hemos realizado una revisión bibliográfica a través de distintos textos teóricos y jurídicos básicos. Se han utilizado también datos estadísticos de carácter provincial para conocer la dimensión de los distintos grupos de nacionalidad estudiados, así como su reciente evolución. Por otra parte, uno de los aspectos metodológicos más importantes es la realización de entrevistas³ y grupos de discusión como herramienta fundamental para analizar los discursos de los distintos agentes implicados en el proceso en estudio. Hasta el momento se han celebrado 14 grupos de discusión con componentes de diferente perfil sociológico. Se trata de grupos mixtos, conformados por personas de nacionalidad diferente, en los que en total han colaborado 86 personas de 18 países distintos

³ A actores colectivos representativos de la intervención pública y privada sobre la inmigración; entre ellos, asociaciones de y pro inmigrantes, organizaciones religiosas, sindicatos y administraciones públicas. Se ha entrevistado siempre a los líderes o responsables de las mismas: asociaciones y ONGs: Huelva Solidaria, Africanía, Maíz (mujeres latinoamericanas); organismos pro derechos humanos: Andalucía, Alminar (marroquíes), Huelva Acoge, Asociación Iberoamericana Jauja, Cruz Roja Española, Cáritas Diocesana de Huelva; sindicatos: UGT-Huelva, CCOO; administraciones: Centro Educación de Adultos, equipos de orientación educativa, Oficina del Temporero de la Fresa; cooperativas agrícolas: Freshuelva, Cora, Coag, etcétera.

(España, Angola, Marruecos, Ghana, Guinea Ecuatorial, Guinea Conackry, Mozambique, Guinea Bissau, Japón, Polonia, Lituania, Argelia, Ecuador, Colombia, Rumania, Bulgaria, Ucrania y Rusia). Dichos grupos se realizaron en la capital de Huelva y en los núcleos rurales donde la población extranjera tiene una presencia significativa, y estuvieron compuestos por extranjeros en situación regular e irregular, con diferentes perfiles de educación, trabajo, estado civil, etcétera. De estos grupos, siete fueron de mujeres, dos de varones y tres mixtos (dos de jóvenes y uno de mediadores interculturales). Entre éstos hubo grupos mixtos y no mixtos de nacionalidad (magrebíes, mujeres de Europa del Este, etcétera), además de un grupo de empresarios españoles. Esta metodología se viene empleando desde 2002 en el contexto de varios proyectos financiados.⁴

Junto a esto se lleva a cabo un exhaustivo seguimiento de la prensa local referida a las migraciones desde 2001 (*Huelva Información y Odiel Información*).

En las páginas que siguen presentamos, como marco teórico, algunas de las teorías que explican las migraciones y que son de utilidad para entender los procesos que operan en el mercado de trabajo, entre ellos la segmentación laboral; posteriormente, esbozamos algunas líneas básicas de la política migratoria española que ha acompañado a estos procesos laborales, y más adelante describimos la presencia cuantitativa de las mujeres extranjeras en la provincia de Huelva, así como su distribución por nacionalidades, todo ello relacionado con la evolución de la agricultura onubense y, más concretamente, con las necesidades de mano de obra del sector. Después exponemos en qué sectores económicos se emplean las mujeres extranjeras en Huelva y cuál es la importancia de la nueva agricultura.

Entramos después, de lleno, en la exposición de los procesos de sustitución de mano de obra que se vienen produciendo en el sector agrícola onubense, y resaltamos la importancia que en éste tiene un nuevo modelo de contratación propiciado por la política migratoria española.

Concluimos con unas notas finales que recogen los elementos más significativos del fenómeno estudiado y en las que destacamos la coexistencia de distintos procesos, ya que el extranjero comparte, complementa y sustituye a la mano de obra autóctona, según la fase del proceso de producción de que se trate. Hacemos énfasis, eso sí, en la sustitución

⁴ *La exclusión social en Huelva: inmigración en una década de cambios* (Proyecto “Una Europa para Todos”, coordinado por la Diputación Provincial de Huelva y subvencionado por la Unión Europea: Convocatoria de “propuestas para acciones preparatorias, destinadas a la lucha y prevención de la exclusión social”) e *Itinerarios de inserción sociolaboral de la población inmigrante, procesos de integración y exclusión social y necesidades sociales: estudio comparativo del entorno urbano y rural* (referencia SEC2002-04795), financiado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología y los Fondos Feder.

étnica y de género, al tiempo que apuntamos las que pueden ser las tendencias en este proceso aún no concluido.

*Teorías migratorias, mercado de trabajo
y sustitución de la mano de obra*

Diversos debates teóricos acompañan los intentos de explicación de los factores que inciden en el origen y permanencia de los flujos migratorios internacionales (Arango, 2000; Massey, Arango, Hugo, Kouaci, Pellegrino y Taylor, 1993; Portes y Bach, 1985; Portes, 1995; Solé *et al.*, 2002; Blanco, 1999; Gualda, 2001; Pires, 2003). Algunas de las orientaciones que han sido populares se encuadran en las teorías neoclásica y del capital humano, mientras que otras cuentan con un enfoque más preocupado por los factores institucionales y/o de poder, o introducen en su análisis conceptos como los de *cadena migratoria*, *capital social* y *redes sociales*, de los cuales los dos últimos han resultado los que más influencia han ejercido (Mendoza, 2000a; Gordon, 1995; Portes, 1995; Portes y Rumbaut, 1996; Massey y Espinosa, 1997; Vargas Llobera, 2003).

Hacia los años sesenta y setenta, en el ámbito de la sociología de las migraciones se consideraba insuficiente el bagaje conceptual que teorías como la neoclásica (Todaro, 1976; Borjas, 1990) o la del capital humano (Becker, 1983; Shultz, 1981), así como otras precedentes, estaban aportando. Por entonces se empiezan a manejar nuevas ideas, como que los flujos migratorios internacionales representan pautas de poder (en las que son importantes, por ejemplo, los vínculos entre las antiguas colonias y los países receptores); que las decisiones de los emigrantes no se toman en el vacío, pues están ligadas a su contexto social,⁵ y que las redes sociales reducen los riesgos que conllevan las migraciones y que una vez que empiezan a funcionar se vuelven autosuficientes (Massey y Espinosa, 1997). En este sentido, Portes defiende que la migración de individuos aislados es un evento excepcional, ya que se trata de un proceso mediado grupalmente (Portes, 1995). De esta forma, ni las decisiones individuales ni los factores de capital humano bastarían para explicar fenómenos como la movilidad ocupacional o los salarios de los trabajadores. Para entender estos fenómenos resulta de utilidad emplear el concepto de *contextos de recepción* (*contexts of reception*) que desarrolla este autor en sus escritos. Considerando lo que plantean al respecto Portes y Rumbaut (1996:85), para los inmigrantes los contextos de recepción más importantes son definidos por las políticas de los gobiernos receptores, las condiciones del mercado de trabajo de llegada y las

⁵ Recordamos aquí el concepto de *embeddedness* de Granovetter (1995) para referirse a la idea de que los fenómenos sociales se encuentran “incrustados” unos en otros.

características de sus propias comunidades étnicas. La combinación de estos elementos resultará en diferentes “modos de incorporación” de los inmigrantes (Portes y Rumbaut, 1996).

Por otra parte, la teoría del mercado segmentado, de los mercados internos (primarios) y externos (secundarios) de trabajo, planteará que el mercado de trabajo nacional, heterogéneo internamente, se encuentra dividido por factores como la clase, la edad, la etnia o el género (Doeringer y Piore, 1983). En los estudios sobre las migraciones la distinción entre ambos mercados de trabajo se hace equivalente a una segmentación de la fuerza de trabajo entre los mejor y los peor posicionados, en la que los inmigrantes ocupan las peores posiciones laborales (Piore, 1979; Portes y Walton, 1981). La segmentación no se produce de forma exclusivamente dual, ni todo inmigrante está situado en un mercado secundario, sino que existen diferentes subniveles y entrecruzamientos, pero esta idea de los mercados primarios y secundarios es productiva analíticamente.

Si consideramos la “segmentación” en una doble dimensión, tanto como el proceso de fragmentación cuanto como el resultado de ese proceso, podemos distinguir entre los factores que la inician y mantienen, por una parte, y los productos de la misma, por otra. De esta forma, en cuanto a los factores productores, podría resaltarse el papel de los Estados en su diseño de políticas migratorias (Mendoza, 2000a; Portes, 1995), pero también la función de las organizaciones empresariales o la de los mismos empleadores. De acuerdo con Gordon (1995), las acciones estratégicas de éstos sobre el reclutamiento pueden ser cruciales para iniciar y dirigir los flujos migratorios. Estas decisiones se encuadran a veces, de forma general, en procesos que vinculan las migraciones internacionales con otro tipo de inversiones productivas en un contexto global (Sassen, 1988; Blanes, 2004).

El estudio de caso que analizamos, que responde a una doble segmentación (por sexo y por nacionalidad), se refiere a las percepciones sobre el llamado “sexo débil”, bien documentadas en los estudios de género, que asignan a las mujeres estereotipos que hablan de su docilidad y conformismo frente a los varones y de su mayor orientación hacia la maternidad y el cuidado de la familia (véase, por ejemplo, Crompton y Mann, 1994). Este tipo de factores pueden ser considerados de importancia por los empleadores en su percepción de los empleados y en la construcción que hacen de sus necesidades de mano de obra, lo mismo que en la visión que tienen de los inmigrantes como permanentes o temporales (con mayores probabilidades de retorno). Y al mismo tiempo, los estereotipos ligados a la fortaleza física masculina pueden orientar las políticas de contratación en determinadas tareas laborales exclusivamente a los hombres.

El proceso de segmentación laboral se une a una estratificación étnica

(*etnoestratificación*) sustentada en elementos culturales, así como a una estratificación basada en la nacionalidad de origen, conformándose como una vía de discriminación social. Las prácticas sociales de los mercados están diferenciadas por factores de género, etnia y nacionalidad y se relacionan con identidades y representaciones que se producen en estos espacios (Bauder, 2001). Al mismo tiempo, estas prácticas de segmentación pueden ser contextualizadas en los ámbitos locales, introduciendo los discursos de trabajo, pues también los mercados son construidos socialmente, no sólo económica o geográficamente. De hecho, las identidades y los significados sociales, los estereotipos que se introducen localmente, pueden ser tanto o más influyentes en el mercado que las propias realidades (Wai Chung, 2002). Así, la asignación de defectos o virtudes a los trabajadores según sea su nacionalidad o etnia, la circulación y difusión social de discursos estereotipados sobre el otro, es un factor que incide en el proceso de selección de la mano de obra. En los estratos que se localizan en este estudio de caso, entre los principales obstáculos están las causas jurídicas que distinguen entre extranjeros comunitarios y extracomunitarios, legales e ilegales. Las barreras de la nacionalidad y la etnia (especialmente ligadas a las representaciones sociales que se hacen) permiten diferenciar los discursos distintivos de africanos y no africanos, y los diferentes grupos al interior de éstos, lo que representa otro nivel de segmentación (magrebíes, marroquíes, etcétera). De igual manera, en cada grupo habría que distinguir según el género, puesto que los mercados distinguen cualidades diferentes en los trabajadores extranjeros según sean mujeres o varones, como también es frecuente para el caso de los nacionales.

La segmentación de los mercados no es estática ni simple. En el caso de algunos mercados, entre ellos el agrícola, viene observándose un proceso de sustitución por el cual se va reemplazando la mano de obra nacional por la extranjera. Las causas suelen estar en la necesidad de mano de obra ante el abandono del campo por los autóctonos, el desprestigio de determinadas faenas agrícolas, las pobres condiciones de trabajo y de salarios, así como las mayores expectativas laborales de los sectores de población joven, que gozan de un mejor nivel educativo que las generaciones mayores. Entre los empresarios se pueden encontrar también estrategias de abaratamiento de los costos, unidas a ganancias en flexibilidad —en movilidad geográfica, por ejemplo— y evitación de conflictos laborales (Mendoza, 2000a, 2000b; Cachón, 2002, 2003; Mendoza y Hoggart, 2000; Gualda y Vázquez, 2003; Consejo Económico y Social, 2000).

Al mismo tiempo, para los extranjeros el abandono del campo por los autóctonos representa una oportunidad para ingresar regularmente en un mercado de trabajo al que no podrían acceder de otra manera. No obstante, esta sustitución no necesariamente implica que desaparezcan por completo los trabajadores nacionales, que pueden compartir los espacios labo-

rales con la población extranjera. En otros casos los nativos van desplazándose hacia los segmentos más calificados y mejor pagados del sector, algo que también suele ocurrir con extranjeros cuyo estancia en el país receptor es prolongada. Al mismo tiempo, no es infrecuente que los escalones inferiores del sector agrícola se reserven a los extranjeros ilegales.

En el mercado segmentado, la ubicación de algunos trabajadores en “nichos laborales” va unida a sus dificultades de movilidad social, lo que puede entenderse como una manera de eliminación de la competitividad entre trabajadores al reservar a los extranjeros estos espacios. En este sentido, la protección del empleo para los nacionales se garantiza con fórmulas como la del establecimiento de contingente, tan habitual en procesos migratorios presentes y pasados. La demanda de trabajo en algunos sectores, en el caso de España, se emplea para justificar una política de contingente que se liga a la consolidación de “nichos laborales”.

Se entiende, pues, que la existencia de fuertes tasas de desempleo en algunos de los países que demandan mano de obra y de población nacional suficiente, en términos absolutos, para ocupar los trabajos demandados no es incompatible con las necesidades derivadas del abandono del campo. Por ello, la llegada de extranjeros, si cubren estos nichos laborales, no necesariamente es percibida como competencia. No obstante, los deseos de promoción y mejora de vida de los extranjeros permiten observar, como describimos más adelante, que la sustitución de mano de obra puede acompañarse en ocasiones de competencia por el empleo, lo que será más que evidente en el segundo estadio del proceso que describimos, respecto a la sustitución de la población magrebí por la de Europa del Este.

Políticas migratorias y mercados de trabajo: el caso español

La inserción de los inmigrantes en los mercados de trabajo suele estar fuertemente condicionada por las políticas migratorias del momento. Estudios retrospectivos han dado buena cuenta de ello, y han encontrado una vinculación, por ejemplo, entre algunas políticas permisivas de los flujos migratorios de entrada con ciclos de bonanza económica, al tiempo que políticas más restrictivas se han acercado al cierre de fronteras e incluso a la invitación al retorno (Garmendia, 1981; Castles, 1985, 1986; Böhning, 1974; Nuschelar, 1995; Castillo, 1981; Pascual, 1970; Cazorla, 1989; Gualda, 2004).

Las condiciones de entrada y de permanencia, los requisitos para acceder a permisos de trabajo y las prestaciones y servicios a los que el extranjero tiene derecho en un territorio determinado, entre otros elementos, han sido fijados en Europa a través de políticas estatales concretas, que pueden coincidir o no con los contextos normativos in-

ternacionales. En el caso de este artículo, y aunque existen otros rasgos de interés, el proceso que describimos se sitúa en torno a tres coordenadas de política migratoria que son decisivas para entender la inserción de los extranjeros en el mercado de trabajo español en la década de los noventa e inicios del siglo XXI. La primera de ellas es la inestabilidad normativa en cuanto a política migratoria se refiere, ya que han proliferado en poco tiempo diferentes normas de rango legal y reglamentos;⁶ la segunda es la influencia de los avances en política migratoria en la Unión Europea en el contexto de la construcción de la Constitución Europea (Unión Europea, 2004; Freshfields Bruckhaus Deringer, 2004), y la tercera es la incertidumbre de qué pasará en los mercados de trabajo cuando la población de los países de Europa del Este sea “comunitaria”, con plenitud de derechos, y pueda acceder libremente a cualquier mercado de trabajo. Exponemos brevemente estos aspectos:

a) Irregularidad de las líneas básicas de la política migratoria desarrolladas en España, con periodos más o menos hostiles a la migración o receptores de ella

Desde la primera Ley de Extranjería, de 1985, que fue seguida de varios procesos de regularización importantes, en poco tiempo se han sucedido diversas leyes de orientación diferente. Teniendo presente el marco normativo de los últimos años, pueden esbozarse algunos de los mecanismos que existen para que los extranjeros accedan por primera vez al mercado de trabajo en España. Habría que distinguir, de partida, entre los segmentos que tienen más facilidad para el acceso al mercado y los que no. La libre circulación es propia de la población extranjera comunitaria, así como de las personas procedentes del Espacio Económico Europeo (EEE); también, de los que ya lograron una tarjeta de residencia permanente o de algunos grupos especiales (que varían según la ley que se contemple). La situación se torna restrictiva para la población que procede de países extracomunitarios.

El procedimiento que viene empleándose generalmente para el acceso de la población extracomunitaria al mercado de trabajo (esto es, para la obtención de un permiso de trabajo) está constituido por las siguientes etapas: la iniciación de los trámites administrativos legalmente establecidos desde el país de origen, la evaluación de la situación nacional del empleo para acceder a un puesto por cuenta ajena (pues tienen prefe-

⁶ Concretamente, las leyes orgánicas siguientes: Ley Orgánica 7/1985 (sobre derechos y libertades de los extranjeros en España), Ley Orgánica 4/2000, Ley Orgánica 8/2000 y Ley Orgánica 14/2003, las últimas tres con elementos respecto a la integración social (véase el *Boletín Oficial del Estado* en <http://www.boe.es>).

rencia los nacionales), la existencia de demanda de trabajadores, que el resultado de la gestión que hacen los servicios públicos de empleo sea negativo (esto es, que no haya trabajadores del sector disponibles en España), así como un régimen de reciprocidad existente en el país de origen (CES, 2004:74).

En la práctica, podemos aludir a vías directas (laborales) e indirectas (extralaborales, cuyo objetivo no es la inserción laboral, aunque la favorezcan) de acceso al mercado de trabajo. Vías indirectas para entrar en el mercado lo han sido el arraigo, el asilo o refugio y la reagrupación familiar. Respecto a las directas, puede hablarse del sistema de contingente o de permisos de temporada (coordinados hoy con la política internacional vía acuerdos bilaterales con países de origen),⁷ de los accesos al trabajo mediados por regularizaciones extraordinarias masivas (las *amnisties* de 1985-1986, 1991, 1996, 2000 o 2001, que han dotado de autorización administrativa para trabajar a no pocos extranjeros) y del llamado “régimen general”, que articula la concesión inicial de distintos tipos de autorizaciones para el trabajo. En cuanto al contingente, representa el cupo anual de trabajadores extracomunitarios que son autorizados para trabajar en temporada y obtener permisos de trabajo con unas características determinadas respecto al sector y la provincia a los que se aplica (CES, 2004). Pueden marcarse dos etapas diferenciadas en la gestión del contingente: la que va de 1991 a 1999 y la que abarca del 2000 a la actualidad, tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 8/2000. En esta segunda fase, como medida que se debe remarcar, se introduce la obligación de no estar en España cuando se inicien los trámites para conseguir el contrato de trabajo. Esta disposición es clave pues obliga a las personas indocumentadas en España a retornar a sus países para regularizar su situación, aunque no hay garantía de que ello suceda así, y no se aplica a las personas procedentes de países que no tienen convenio. La combinación de una política de contingente anual con la de acuerdos bilaterales se consolida y refuerza en la Ley Orgánica 14/2003. Para entender cómo opera el proceso a nivel local es importante tener en cuenta que los empresarios cumplimentan unas “ofertas de trabajo” en las que, junto a la demanda del número de trabajadores extranjeros necesarios, se indica la nacionalidad preferida (de entre los convenios suscritos). Las causas y resultados de esta elección, sobre la que volveremos después, producen efectos en la peculiar segmentación actual del mercado agrícola onubense, así como en sus transformaciones más recientes, relacionadas con el cambio de los perfiles de sexo y nacionalidad en nichos laborales como la recolección de la fresa.

⁷ Marruecos, Colombia, Ecuador, Rumania, República Dominicana, Polonia y Bulgaria.

b) Avances en la política migratoria de la Unión Europea

Un segundo aspecto de importancia como contexto de recepción es la política migratoria desarrollada por la Unión Europea, que hasta recientemente no se había planteado elementos concretos destinados a una política común en esta materia. Tras la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, en 1999, pueden observarse diversas iniciativas y actos normativos destinados a facilitar la libertad de movimiento de los trabajadores, así como a gestar un marco jurídico para la regulación de los flujos, la lucha contra la ilegalidad, el establecimiento de políticas de cooperación exterior, etcétera. No obstante, dado que es competencia de los Estados la regulación del acceso al mercado y a los sistemas de protección social, lo que se ha conseguido hasta ahora en el nivel comunitario es “articular un método abierto de coordinación de las políticas nacionales” (CES, 2004:54), para el que el principal problema son las dificultades para la obtención de unanimidad en el marco europeo, que es el principal freno para una política comunitaria de inmigración.

c) Ampliación de la Unión Europea

Según regula el Tratado de Adhesión, aunque se haya producido ya la entrada de población de algunos países de Europa del Este, es posible mantener restricciones a la llegada de personas durante un período transitorio. De esta manera, aunque ya se observan en el mercado de Huelva trayectorias laborales de movilidad ascendente entre la población que procede de estos países (movilidad que está entre las aspiraciones de estas personas), en el plazo de unos años, con la plenitud de derechos laborales, así como de entrada y salida, no es descabellado pensar que lo que hoy es un sector que facilita la entrada en España (la agricultura), mañana puede ser un espacio al que no se quiere acudir.

La mujer extranjera en Huelva y sus procesos de inserción laboral

A pesar de que las mujeres han estado siempre presentes en los movimientos migratorios, las migraciones femeninas se han caracterizado por su invisibilidad (Gregorio, 2002; Juliano, 2002). No obstante, esta situación comienza a modificarse en el momento en que se detecta la importancia social y económica del contingente femenino, y no sólo por su incremento en número, sino por el papel socioeconómico que desempeñan las mujeres tanto en los países a los que emigran como en sus países de origen.

Las estadísticas de residentes extranjeros muestran la evolución ascendente del número de mujeres de otros países en Huelva. Este crecimiento se produce sobre todo desde los años noventa, y es más evidente con el cambio de siglo. Por otra parte, en los últimos años se han producido intensos y cualitativos cambios en la temporada agrícola onubense, y algunos de los más relevantes afectan la composición demográfica de la población residente y trabajadora. Las estadísticas son contundentes, pues de 1 727 residentes extranjeros que había en Huelva en 1991 la cifra se elevó a 7 056 en 2003 (Ministerio del Interior, 1992, 2004). La proporción que representan las mujeres es de alrededor de un tercio respecto a los varones en los últimos años (cuadro 1), si bien aquí no quedan contempladas las que vienen por la vía de contrato en origen en temporada agrícola.

Cuadro 1. Extranjeros residentes en la provincia de Huelva entre 1997 y 2002.

<i>Año</i>	<i>Total</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Mujeres (%)</i>
1997	2 593	880	34
1998	3 218	1 131	35
1999	3 789	1 354	36
2000	5 356	1 855	35
2001	6 148	1 933	31
2002	5 696	1 867	33

Fuente: Ministerio del Interior, *Anuario Estadístico de Extranjería*, Madrid, varios años.

En cuanto a la nacionalidad de las mujeres residentes en la provincia de Huelva en 2002 y tomando los datos del *Anuario Estadístico de Extranjería*, la más representada es la iberoamericana (25%), seguida de las del resto de Europa (7%) y de África (3%). Se hace palpable el bajo porcentaje de mujeres procedentes del “resto de Europa”, es decir, de la Europa no comunitaria, la mayoría de las cuales vienen con contratos en origen, y algunas permanecen de forma irregular en la provincia tras finalizar la temporada. Las mujeres latinoamericanas representan, sin embargo, un porcentaje más alto, al tratarse del grupo de mujeres cuya presencia en la provincia es más antigua, por lo que ha tenido más tiempo para su regularización.

En el caso de España, y más concretamente de Huelva, el trabajo de las mujeres inmigrantes es importante en dos sectores concretos:⁸ el trabajo doméstico y la agricultura, en los que ya la inmigración no actúa, como apuntaba Izquierdo (1993), como mano de obra complementaria a la autóctona, pues su presencia es determinante en estos

⁸ También puede hablarse de la incipiente importancia de la prostitución y de las trabajadoras del sexo en la provincia, aunque no es objeto de este trabajo.

espacios laborales. En ambos casos asistimos a la tendencia señalada por Cachón (2002, 2003) del descenso en el nivel de aceptación de las condiciones laborales entre los trabajadores y trabajadoras españolas, condiciones que, sin embargo, resultan aceptables para los inmigrantes, destinados a incorporarse a un mercado de trabajo secundario, entendido por tal un mercado segmentado, dual, en los términos descritos por Piore (Piore, 1979, 1983; Doeringer y Piore, 1983), en el que las oportunidades salariales, la estabilidad, etcétera, son precarias para la población extranjera. Añádase, no obstante, con Martínez (1998), la idea de que en el sector agrario de Huelva esta fragmentación del mercado no es exclusivamente dual, sino más compleja, según se podrá apreciar. Por otra parte, en la actualidad la inmigración femenina en la provincia de Huelva está lejos de articularse como un proyecto individual, de forma que, aunque son las mujeres las protagonistas del fenómeno migratorio, éste responde a un proyecto en muchos casos familiar, a una estrategia organizada por las familias de los países subdesarrollados para la supervivencia en los términos descritos para otros lugares (Oso, 1998). Ello explicaría el incremento en el número de mujeres que emigran solas, lo cual supone una nueva realidad. Si antes las mujeres migraban, en su mayoría, para unirse con sus maridos (Gregorio, 1992:43), ahora asistimos a la normalización de un patrón en el que la mujer inicia la cadena migratoria (Solé, 2000; Ribas, 1994).

Entre las causas que explican el incremento de la inmigración femenina habría que señalar la demanda creciente de servicios, consecuencia de la modernización socioeconómica española, y la incorporación de la mujer española al trabajo. La salida del hogar de la mujer española tiene como consecuencia más directa la externalización y comercialización de los servicios y tareas que tradicionalmente han sido realizados por ella. Esto es, la creación de puestos de trabajo que por sus características de dedicación, nulas posibilidades de desarrollo, baja remuneración, etcétera, son desechados por las mujeres españolas y convertidos en nichos laborales que van a ser ocupados por las inmigrantes, como ocurre con el servicio doméstico y otros servicios para los que no se exige calificación en sectores como la hostelería y la restauración (Martínez, 2000; Catarino y Oso, 2000). La evolución de los contratos de trabajo, según la última estadística publicada (2002), permite apreciar el peso específico (6 345 contratos) que tienen las mujeres del este de Europa en la provincia (cuadro 2), aunque su peso como población residente es aún mínimo (gráfica 1). Si tomamos en consideración los contratos por nacionalidad, en 2002 se recogen 4 915 y 1 668 a personas de Polonia y Rumania, respectivamente, de los cuales la mayor parte son contratos a mujeres. Téngase en cuenta también que de los 26 641 contratos efectuados en ese año 24 152 eran destinados al sector agrario.

Cuadro 2. Contratos registrados correspondientes a trabajadores extranjeros en Huelva (2002).

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Mujeres (%)</i>	<i>Total</i>
Total de contratos	16 255	10 386	39	26 641
Espacio Económico Europeo	1 711	1 522	47	3 233
Resto de Europa	1 894	6 345	77	8 239
África	10 652	1 179	10	11 831
Iberoamérica	1 715	1 279	43	2 994
América del Norte	14	4	22	18
Asia	209	37	15	246
Oceanía	43	18	30	61
No consta	17	2	11	19

Fuente: Ministerio del Interior (2002), *Anuario Estadístico de Extranjería 2002*, Madrid. Se debe tener en cuenta que en esta estadística se computan todos los contratos, lo que quiere decir que una misma persona puede aparecer en varias ocasiones si en el período contemplado se le han realizado varios contratos, lo cual es habitual en un contexto agrícola caracterizado por la estacionalidad y la climatología. La estadística con este nivel de desagregación se publica por primera vez en este año.

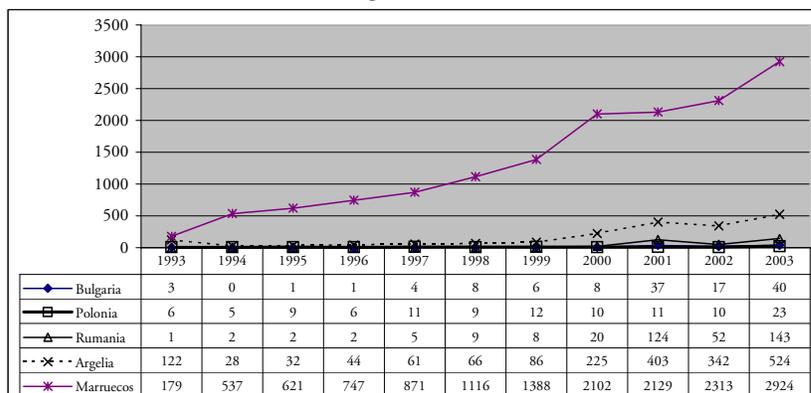
Varones extranjeros en Huelva, la agricultura y su sustitución por mujeres del este: estigmas y conflictos

La población extranjera marroquí es la población extracomunitaria más numerosa en Huelva en la última década. Los oriundos de Marruecos y Argelia, junto con los portugueses, son los grupos de nacionalidad más numerosos entre los residentes. El peso que representaban los residentes extranjeros nacidos en países que han suscrito más recientemente un “Acuerdo de regulación de los flujos migratorios laborales” era anecdótico en los inicios de los años noventa (gráfica 1, respecto a Polonia, Rumania y Bulgaria). En 2003 se registran en la provincia 6 030 trabajadores extranjeros en alta laboral en la seguridad social, de los cuales 2 206 son de Marruecos, 363 de Argelia, 208 de Rumania y sólo 35 y 32 de Bulgaria y Polonia, respectivamente. En 1992 se registraron en Huelva tan sólo 609 permisos de trabajo a extranjeros. Aunque las cifras no aparecen desagregadas para esta provincia en el *Anuario Estadístico de Extranjería*, llama la atención que en toda España el total de permisos de personas procedentes de Bulgaria fuera de 10, 65 de Polonia y 22 de Rumania. En lo que concierne a los contratos registrados en Huelva a diciembre de 2002,⁹ se estima un total de 26 641 contratos, de los cuales 8 690 corresponden a marroquíes, 1 833 a argelinos, 1 668 a rumanos, 4 915 a polacos y 87 a búlgaros. Hay que subrayar que 91 por ciento de estos contratos son agrícolas y 90 por ciento por “obra y

⁹ Hay que advertir aquí que los contratos pueden repetirse en la misma persona.

servicio”, notándose claramente el efecto de la política de contrataciones en origen seguida en ese año. También llama la atención que en toda España el total de contratos a personas de Polonia era de 8 084. Ello quiere decir que 61 por ciento de los contratos extendidos en ese 2002 a ciudadanos de Polonia se produjeron en Huelva. Aunque no se publican datos desagregados por sexo y nacionalidad en el último *Anuario Estadístico de Extranjería* (1992), sí aparecen los contratos registrados a mujeres de países del “resto de Europa”, un total de 6 345 (77%, respecto a los de varones de este grupo). En cambio, los contratos a mujeres africanas para ese año representaron sólo 10 por ciento (Ministerio del Interior, varios años).

Gráfica 1. Residentes extranjeros en Huelva (algunas nacionalidades).



Las necesidades de mano de obra en el campo onubense han sido cubiertas tradicionalmente por trabajadores temporales del país (Andújar *et al.*, 1994; UGT, 2001; Gordo, 2002; Gualda, 2003), pero desde principios de los noventa se viene recurriendo a mano de obra extranjera. En Andalucía, el trabajo agrícola ha ido unido a la figura del jornalero, quien tradicionalmente ha trabajado la tierra. Como se apunta en Andújar (1994:13), el concepto de *jornalero* abarca una amplia realidad inherente a la región andaluza, con unas características (obrero del campo sin propiedad de la tierra, escasa calificación, estacionalidad, precariedad económica, inestabilidad...) que han cambiado muy poco a lo largo de la historia del jornalero español y andaluz. En el estudio realizado por el Instituto de Desarrollo Local en 1994 en la provincia de Huelva (Andújar *et al.*, 1994), se constata la presencia exclusiva de los jornaleros como trabajadores del campo onubense hasta ese momento. Son varias las causas que explican la sustitución de mano de obra. Por una parte, contribuyó la modernización de la sociedad española, y con ella

la incorporación a la educación de los jóvenes cuyas familias se han dedicado tradicionalmente al trabajo en el campo y, como consecuencia, a un mercado de trabajo en el que no se considera el trabajo agrícola como salida laboral. Por otra parte, la figura del jornalero se ha desdibujado como consecuencia de las transformaciones, tanto de carácter político como económico, que han afectado al campo andaluz, que culminan con la Ley de Reforma Agraria de 1984 y la entrada en la CEE, cuyo resultado es un consciente o inconsciente olvido de la clase jornalera, que terminará abandonando el campo en busca de mejores condiciones de trabajo (Andújar, 1994). En los últimos años, los cambios en las políticas migratorias facilitan la orientación hacia contrataciones en origen a fin de dar respuesta a la elevada demanda de trabajadores extranjeros para la recolección de la fresa, ante la falta de mano de obra nacional, derivada, entre otros factores, del desprestigio del trabajo agrícola y de la variación en las expectativas ocupacionales de los jóvenes, situación documentada en otros espacios agrarios españoles (para Gerona, por ejemplo, véase Mendoza, 2000).

A inicios y mediados de los noventa, la temporada agrícola onubense venía empleando alrededor de 50 mil jornaleros (procedentes de Huelva, Sevilla, Cádiz, Córdoba, Portugal y Extremadura). La mayoría de estos trabajadores se dedicaban de forma casi exclusiva al trabajo en el campo, en un circuito jornalero que incluía períodos de paro en los que muchos de ellos se ocupaban en otro tipo de actividades (Andújar *et al.*, 1994: 44, 57). Memorias del Sindicato de Obreros del Campo, *Memorias de Actividades, Memorias de Gestión y Memorias de la Campaña de la Fresa*, elaboradas por el Servicio de Acción e Inserción Social de Huelva de la Delegación Provincial de Asuntos Sociales de Huelva, venían estimando en alrededor de tres mil los trabajadores extranjeros en temporadas como las de 1997-1998 y 1998-1999 (Gordo, 2002), contando a documentados e indocumentados, de los cuales la mayor parte eran trabajadores marroquíes.¹⁰ En el ciclo agrícola de 1999-2000 la cifra alcanzaba ya alrededor de cinco mil. Hacia finales de los noventa y hasta la actualidad, en coincidencia con la ampliación de municipios que se dedican a la actividad agrícola y con la diversificación de este tipo de producción,¹¹ se estima que los trabajadores temporales vienen a ser unos 60 mil (cifra recurrente en la prensa local: *Huelva Información* y *Odiel Información*). Un informe de la oficina del Defensor del Pueblo Andaluz calcula que se elevan a 11 mil los trabajadores temporales para el ciclo agrícola de 2001, sumando documentados e indocumentados. En la temporada de 2004 se

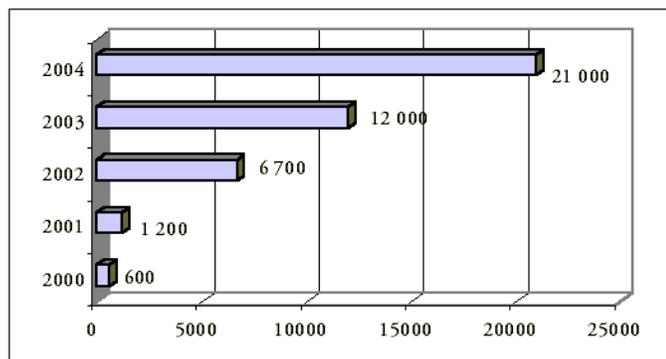
¹⁰ Un seguimiento de los artículos en prensa en 1999 puso de relieve la importancia que le dieron en esa temporada los empresarios agrícolas a la falta de mano de obra (Gualda y Vázquez, 2003).

¹¹ Frambuesa y nuevas variedades de fresa, pero también productos como naranja, nectarina o melocotón.

maneja la cifra de 21 mil trabajadores contratados en origen, esto es, un tercio del total de los jornaleros temporales. Salta a la vista, por tanto, un primer paso del proceso en curso de sustitución de la mano de obra: el reemplazo de trabajadores españoles por trabajadores extranjeros.

En el 2000 se produce un hecho que contribuirá a los sustanciales cambios en el perfil de nacionalidad de la mano de obra en la recolección de fresa en Huelva. Nos referimos a la implantación por una cooperativa fresera en Palos de la Frontera (Cora) del proyecto piloto de traer a un conjunto de 600 polacas con contrataciones en origen. En poco tiempo esta cifra crece y se extiende a otros municipios (gráfica 2). La intensidad con que se produce este tránsito es favorecida por la política del gobierno central de contrataciones en origen y por la firma de acuerdos bilaterales con países de Europa del Este, lo mismo que por el contexto político internacional. A estos factores se suman los acontecimientos locales, enmarcados en un año de concentraciones, encierros y huelgas de hambre en protesta por las restricciones de la nueva Ley de Extranjería, protagonizados por inmigrantes predominantemente magrebíes.

Gráfica 2. Contrataciones en origen para los ciclos agrícolas en Huelva.



Fuente: Prensa local y entrevistas a entidades empresariales que gestionan estas contrataciones. Para 2001 se manejan también cifras inferiores, alrededor de 800 contrataciones, y para 2002 algunas estimaciones alcanzan las 7 711. No existe una publicación específica en la que se desagreguen las contrataciones en origen.

El volumen de contratados en origen se extendió rápidamente a todos los municipios freseros de la provincia. La cifra de 21 mil en 2004 (la mayoría de trabajadoras de Europa del Este) es 35 veces mayor que la de 600 polacas del año 2000, ¡en sólo cuatro años! Uno de cada tres trabajadores de ese ciclo llegó con la fórmula “contrato en origen”, tras la intermediación de entidades como Freshuelva, Asaja, Asociación de Citricultores de la Provincia de Huelva, Coag y UPA. El segundo paso

del proceso de sustitución de mano de obra perjudica notablemente a la población magrebí, sobre todo a la originaria de Marruecos.

Visto retrospectivamente, la moderación en las contrataciones en origen habidas en los años 2000 y 2001 se rompe en la temporada de 2002, cuando se habló de la llegada de 6 179 personas de Polonia, 919 de Rumania, 437 de Marruecos y 176 de Colombia (*Odiel Información*, 13 de febrero de 2002, p. 7). En el ciclo agrícola de 2004, algunas cifras publicadas indican que el arribo de personas de Polonia y Rumania es más copioso que el de las de Marruecos. Asaja, por ejemplo, gestiona 9 588 contrataciones en Polonia, 4 500 en Rumania, 300 en Bulgaria y sólo 270 en Marruecos (*Huelva Información*, 16 de enero de 2004, p. 10). Hay que decir que la inmensa mayoría de los contratos son realizados con mujeres de Polonia (el colectivo más numeroso del momento), Rumania o Bulgaria (con cierta presencia de éstos en este año, facilitada por la firma del último acuerdo).

Los argumentos que habitualmente se están manejando en la zona para fundamentar la tendencia a una menor contratación de población magrebí señalan que esta población es más problemática o conflictiva, que es menos trabajadora, que reclama o demanda más derechos (se suelen recordar los encierros que hubo en Huelva en 2001). Incluso, algunos indican, en detrimento de marroquíes y argelinos, que éstos han aprendido de los españoles a abandonar el trabajo del campo al alcanzar las peonadas necesarias. Se trata de argumentos comunes a otras áreas agrícolas españolas respecto a los que peyorativamente la población sigue denominando “moros”, en un contexto en el que a la discriminación laboral se añaden claros componentes étnicos. Los empresarios aluden a que los marroquíes “dan más problemas” y a que “las polacas no te fallan un día”, lo que no ocurre con otros trabajadores temporales, que “vienen uno o dos días y luego se pierden; no sabes si van a volver o no...”, los hombres se rebotan muy ligero cuando les dices que algo va mal” (empresario agrícola, en Sánchez, 2004:20). Se trata de un discurso machista cuando habla de la mujer como más responsable, manejable, menos conflictiva, más “dócil” y con mayores probabilidades de retorno (pues deja marido e hijos en casa), frente a los jóvenes y “conflictivos” varones solteros marroquíes. No obstante, es conocido en la provincia que, del elevado número de mujeres reclutadas en virtud de los contratos en origen, se produce también la permanencia de algunas de ellas de forma irregular, pues la realidad es que el hecho de tener una familia a la que hay que mantener actúa en muchos casos en sentido contrario al planificado, y no son pocas las mujeres que no retornan una vez que finalizan sus contratos. De hecho, algunas organizaciones –por imperativos legales– manejan sus propias “listas de fugadas”, de las que se da parte a la policía. Lo cierto es que el control de todo el sistema no

es perfecto, pues aunque el empresario garantice en principio el retorno de las mujeres contratadas, supervisando que embarcan en el autobús correspondiente, la realidad es que algunas de ellas se quedan en nuestro país aprovechando los momentos de transbordo en lugares como Madrid. Adicionalmente, muchas de las mujeres que se quedan en Huelva se han emparejado con algún autóctono. En el plano laboral, especialmente cuando no se ha producido dicho emparejamiento, estas mujeres indocumentadas se mueven entre la prostitución, el servicio doméstico, la hostelería y la agricultura.

Junto a lo que ocurre con las mujeres, el estereotipo que se maneja sobre el marroquí como configurador de la inseguridad ciudadana tuvo un excelente caldo de cultivo en el ciclo de 2002, que desembocó en el Plan de Emergencia Humanitaria (Gualda, 2003). La defensa de las contrataciones en origen también se apoya fuertemente en el deseo del empresario agrícola de anticiparse y garantizar la existencia de mano de obra durante toda la temporada, lo que les da seguridad y tranquilidad:

Son personas que vienen aquí muy *equivocaos* (...) y cuando tú los contratas, porque eso me ha *pasao* a mí, y llevan un mes cogiendo fresa, se van y te dejan *plantaos*; cogen y se van y no tienen consideración con *n'a*; ése es el problema, y la gente no los quiere (empresario agrícola, en grupo de discusión, 2002).

[]
Para mí lo principal es tener gente desde que empieza la campaña hasta que termina... El año pasado tenía portugueses, y cuando llegó mediados de abril se fueron y me dejaron *tirao*. Y tener gente desde que empieza la campaña hasta que termina te da mucha tranquilidad... y cualquier empresario que necesita 20 trabajadores no puede estar a que venga un marroquí a pedirte trabajo... Si tú puedes asegurarte a la gente, pues... y eso es lo que ha *pasao*, que la gente ha ido a asegurarse su personal, y entonces, pues hay un montón de marroquíes por ahí, y la gente ya tiene sus plantillas completas (empresario agrícola, en grupo de discusión, 2002).

Por otra parte, algunos empresarios manifiestan su deseo de ser libres a la hora de elegir la plantilla. Asimismo, tiende a resultar más conveniente y barata la contratación de personas del mismo sexo, toda vez que resulta obligado su alojamiento y no se desea juntar a hombres y mujeres bajo el mismo techo, a no ser que formen parte de la misma familia.

La población marroquí (y en menor término la argelina o subsahariana) responde al cambio quejándose de que ahora sólo se les quiere para las tareas más duras, para el trabajo “de burros”, con el plástico, para lo que se requiere más fuerza, y no para el trabajo “suave”¹² de la recolección (grupo de discusión de trabajadores temporales marroquíes, 2004).

¹² Aunque el trabajo de recolección en sí mismo no es “suave”, así fue clasificado, en comparación con el otro tipo de trabajo, por la población marroquí y argelina en el grupo de discusión citado.



Hay también un profundo desacuerdo con la aplicación de una política selectiva entre inmigrantes:

Tú has visto dónde van esos contratos, tú sabes a qué países van esos contratos, y el resto de países qué tienen que hacer... desgraciadamente, tenemos que decirlo... hay países en África [en] que la gente no puede aguantar un minuto más... y esa persona no tiene por qué estar esperando cuándo va a salir un contrato en España hasta... Malí (...) es que no se puede hacer esa política de... selectiva dentro de la inmigración... (varón de Guinea Ecuatorial, en grupo de discusión, 2002).

No faltan marroquíes que subrayan que no se les quiere porque no aceptan –como hacen otros colectivos como el subsahariano– condiciones de explotación laboral. A la vez, consideran injusto y sin sentido que los empresarios busquen trabajadores fuera de España, cuando existe mano de obra suficiente en el país. Se sienten con más derechos que las recién llegadas, por proximidad geográfica y por llevar más años trabajando en el campo. Se sienten perjudicados por los sucesos del 11 de septiembre de 2001 en Nueva York (y por los sucesos posteriores, como el del 11 de marzo de 2004 en Madrid) y están conscientes de que son percibidos como culturalmente diferentes.

La llegada de las polacas suscitó desde el principio la confianza de los empresarios y la desconfianza de algunos vecinos y de sus competidores directos en el mercado de trabajo.¹³ Algunas cuentan que nada más llegar fueron advertidas por los empresarios de que tuvieran cuidado con los “moros”, que son violentos y agresivos con sus mujeres (grupo de discusión de mujeres del este, 2004). Otras relatan que algunos empresarios les piden favores. Que los chiquillos del pueblo han aprendido a decir “puta” en polaco para llamarlas. Y alguna dijo que tuvo que teñirse el pelo para pasar desapercibida, o que a su hijo en el colegio le hablan de la “profesión” de su madre y le han pegado. En este brevísimo lapso de tiempo social, no pocas veces han sido acusadas de robar “hombres casaderos” o de destrozar matrimonios. En un municipio agrícolamente onubense, Rociana del Condado, se celebró no hace mucho una manifestación protagonizada por mujeres del pueblo en protesta por la competencia amorosa, sexual, de mujeres del este. Instalada la desconfianza, también ellas piden que no se generalice el estereotipo, aunque están plenamente conscientes del mismo. Recientemente, nos decía una que “Yo tengo puesto aquí [en la frente] un papelito: ‘polaca’, y después en [señalándose el trasero] tengo puesto ‘puta’... y mi marido ha pasado en

¹³ “Han traído un cargamento de 600 polacas, tías impresionantes con los ojos azules; entonces, está el pueblo que lo *flipan* porque esas mujeres... ¿qué pasa?, trabajan de día y por la noche: la profesión más antigua del mundo. No hace falta que yo lo diga cuál es la profesión más antigua del mundo. Los tíos de allí del pueblo están *encantados*” (varón de Guinea Conakry, en grupo de discusión, 2002).

el trabajo cosas horribles. Ha pasado por unas taquillas donde hay hombres y... ¡que faltan diez días que vienen las polacas!... Ha escuchado cosas asquerosas, y muchas veces no me comenta, pero...” (mujer polaca de 23 años en situación irregular, trabajadora agrícola actualmente desempleada, en grupo de discusión, 2004). Incluso, entre algunos sectores masculinos se ha popularizado el verbo “polaquear”.

Como consecuencia de esto, no es extraño encontrar dificultades para la promoción laboral a otros sectores menos duros que la agricultura: “Yo trabajando en restaurante..., mi dueño dice que muy contento, y esposa [de] hombre... dice después... no necesito que tú trabajes aquí... yo he escuchado [que] es otra cosa, que ella, la esposa de dueño, dice que celosa de mí” (mujer polaca de 35 años en situación irregular, actualmente empleada en faenas agrícolas, en grupo de discusión, 2004).

Verdaderamente, en este cruce de discursos y mensajes que circulan en el día a día de los municipios agrícolas ningún colectivo sale bien parado, bien sea por un motivo o por otro. La competencia laboral se aprecia encubierta bajo estas representaciones sociales, cuando no aflora directamente al reivindicarse los colectivos como los que mejor trabajan en el campo.

Además de los cambios que se producen en el mercado, que desembocan en la sustitución de unos grupos por otros, afloran al mismo tiempo dimensiones sociales de gran importancia cuyas consecuencias redundan en las posibilidades de inserción de los grupos afectados. Al margen de la dimensión cuantitativa que esto tenga, la principal novedad y preocupación al respecto es el fuerte rechazo social a la población magrebí que parece estar teniendo lugar en algunos puntos del territorio, con argumentos estereotipados que aparecían tímidamente en el discurso cotidiano en temporadas previas (asociación del inmigrante con el robo, delincuencia, miedo...) y que se sobredimensionan en los últimos ciclos agrícolas, viéndose afectadas de esta forma las relaciones sociales en el presente y en el futuro onubense, como ya hemos podido constatar cualitativamente en los grupos de discusión organizados.

Si pensamos en las temporadas más recientes, la primera consecuencia que deriva del proceso de sustitución relatado es la falta de trabajo que padece una parte de la población marroquí que venía trabajando en la recolección, lo que no debería pasar, especialmente entre aquellos afincados en Huelva y que tienen una situación regular en cuanto a permisos de residencia y de trabajo. La desmesura con que se han aplicado las contrataciones en origen en los últimos años para la búsqueda de la mano de obra agraria (su crecimiento exponencial) conlleva también que una parte de la población de Europa del Este contratada en

origen no haya trabajado tampoco todos los días (varios grupos de discusión con mujeres de Europa del Este, 2004). Además, en 2004 se han localizado igualmente jornaleros temporales españoles sin trabajo. La arbitrariedad con que se han solicitado contratos parece palpable para otros agentes sociales. La Unión General de Trabajadores (UGT), sin ser la única, subraya que es una fórmula más barata para los empresarios y que perjudica a jornaleros sevillanos que llevan 20 años trabajando en el campo de Huelva (*Huelva Información*, 27 de enero de 2004). Si bien parece que la sustitución no origina de momento excesivos roces competitivos entre la población autóctona y la extranjera (aunque no faltan algunos, como el citado), no podría decirse lo mismo respecto a la sustitución laboral de magrebíes por europeas del este. En este caso, unas adquieren la posición que venían ocupando otros, y el clima enrarecido, amén de los roces en la convivencia, se palpa fácilmente en los municipios afectados. En no pequeña medida, esta situación es resultado de una política que genera fricciones innecesarias y que legitima un proceso de sustitución étnica, al que es difícil dar vuelta atrás, especialmente por el injusto desprestigio adquirido por la población marroquí. De todas formas, respecto a la cuestión de la competencia en el mercado de trabajo con la población autóctona, se aprecia que esta competencia se produce especialmente en el caso de las mujeres que llevan más tiempo en la provincia, en la línea de lo descrito por Piore (1979) en relación con la llegada a una fase de asentamiento. Dada la orientación al asentamiento de muchas mujeres que llegaron inicialmente a raíz de una demanda de trabajo, muy evidente en los casos en los que se han producido matrimonios, puede anticiparse (y puntualmente ya constatarse) su inserción en el mercado rivalizando con la población autóctona, aunque se trate de datos anecdóticos para el conjunto amplio de personas que llegan en virtud de los convenios. Pero al mismo tiempo, junto con los nuevos espacios de competencia, se puede hablar también de las nuevas oportunidades de trabajo y económicas que surgen: negocios étnicos, consumo cotidiano, etcétera, cuyo impacto es aún difícil de evaluar.

Conclusiones

Una parte del debate académico ha girado en torno a si la población extranjera que llega al mercado de trabajo sustituye o complementa a la nacional. Al mismo tiempo, se discute sobre si algunos extranjeros sustituyen a otros en el mercado. En el caso que nos ocupa, se ponen de relieve varios procesos simultáneos. Por un lado, la población extranjera viene a *complementar* y *compartir* espacios en el campo con la población nacional, pero cuando se comparten las tareas en un sector laboral las

mejores posiciones de trabajo son ocupadas por los nacionales. Pero también se constata que muchos nacionales son contratados y se rigen por las mismas condiciones que se ofrecen al extranjero (convenio del campo, etcétera). Junto a esto, en los últimos años y de forma intensa se ha iniciado un proceso de *sustitución de mano de obra* autóctona por trabajadores extranjeros, especialmente en las tareas de recolección. Se trata, además, de una *sustitución étnica y de género*, que refleja las preferencias de los empresarios al cumplimentar ofertas de empleo en las que se inclinan por mujeres extranjeras y de nacionalidades específicas. De esta forma, como ocurre con otros mercados, el agrícola se manifiesta estratificado étnicamente (Martín, 2002; Cachón, 2002, 2003). También es un proceso aún no concluido que, previsiblemente, podrá continuar de diversas formas, en la misma línea o incluso recurriendo al empleo de nuevas nacionalidades o con el retorno a las anteriores si el escenario lo propicia. Ha de tenerse en cuenta el efecto que la entrada en la Unión Europea puede tener sobre la mano de obra femenina de Europa del Este.¹⁴ Si bien es complejo y difícil demostrar los procesos de sustitución laboral (como sugiere Martínez, 1998), la acotación a un sector y provincia específicos, así como la limitación del análisis prácticamente a las tareas de recolección, permite apreciar con cierta claridad los procesos que se producen e intentar explicarlos más allá de sus dimensiones laborales, encuadrándolos en un marco más amplio en el que se incorporen, incluso, elementos de política migratoria. Este factor, de importantes efectos en el mercado laboral (véase para tal fin el trabajo de Massey y Espinosa, 1997), afecta a aspectos como el volumen de la población extranjera. No puede olvidarse que “El número de extranjeros [y aquí, especialmente, su composición por nacionalidad] crece con mayor o menor velocidad según cuál sea la política migratoria” (Izquierdo y López, 2003:185).

No obstante, el escenario que actualmente se observa en el sector agrícola onubense, si lo consideramos en su globalidad, es uno donde la mano de obra extranjera no solamente sustituye sino que también complementa y comparte el trabajo agrícola con el temporero nacional o incluso con el trabajador autóctono. Todo esto depende de la parcela del proceso de producción al que nos refiramos. Esto es, la recolección viene a ser desempeñada básicamente por trabajadores temporales del país y extranjeros (con la reciente incorporación de mujeres del este europeo ya mencionada): tanto se comparte como se sustituye. Se aprecia claramente la división social del trabajo existente, de forma que en puestos de coordinación de la recolección agrícola (capataces, encargados o equivalentes) lo que encontramos es básicamente población na-

¹⁴ Muchas de ellas tienen sus esperanzas puestas en la ampliación de la Unión Europea y en los beneficios que ello les reportará en movilidad espacial y de trabajo.

cional (dueños o familiares en ocasiones de la explotación) o trabajadores temporales nacionales o extranjeros con una larga tradición de trabajo en el sector (por ejemplo, trabajadores marroquíes). Para las tareas que requieren un esfuerzo físico mayor (retirada o montaje de plásticos y hierros...) es patente el predominio masculino y el desempeño de estas tareas por africanos subsaharianos y magrebíes, tareas en las que la sustitución no opera igualmente que en la recolección. Se aportan aquí argumentos claramente sexistas, del estilo de "mientras que las mujeres son más cuidadosas al tratar el fruto, el hombre lo espachurra", o lo contrario respecto a tareas que requieren mayor esfuerzo físico: "los hombres son más fuertes para retirar los plásticos y los hierros". Otro espacio de trabajo son las cooperativas, en las que se realizan las tareas de envasado, "desrabe", triturado de la fruta, etiquetado de los productos, etcétera. En este caso, el trabajo está de igual manera fragmentado por género (en general, las mujeres envasan y los hombres mueven las mercancías), pero básicamente se ocupa a nacionales. No obstante, algunas entrevistas realizadas recientemente apuntan a que algunas cooperativas, ante la falta de mano de obra nacional o debido a las demandas de mejores condiciones laborales de la población autóctona, han iniciado la incorporación de extranjeras para tareas como el envasado o la limpieza en el espacio de la cooperativa o en los viveros de las plantas madres. Remarcamos, por tanto, que no se produce la sustitución étnica y de género a la que nos referimos en todo el sector en general, sino sólo en algunos espacios que en los últimos años han venido a convertirse en nichos laborales (básicamente, la recolección de momento), en donde las políticas de contrataciones en origen, sumadas a los intereses de los empresarios, entre otros factores, han favorecido la llegada masiva de mujeres.

El mercado de trabajo aparece segmentado de manera múltiple, y esta segmentación (así como los factores que la originan) ha variado en poco tiempo, en gran medida impulsada por el intento de los empresarios de ganar "certidumbre". Como destaca Gordon (1995), la relación empleador-empleado es uno de los principales aspectos que generan incertidumbre. Mientras que en procesos migratorios internacionales los empleados usan las redes sociales para minimizar los riesgos del desplazamiento, los empleadores determinan otros parámetros clave de su relación con el empleo (métodos de producción, pagos, selección y control del personal...). Pero ambos, empleadores y empleados, se ven afectados simultáneamente por la política migratoria. La multiplicidad de factores que intervienen en el proceso sugiere la incorporación de marcos teóricos de análisis de carácter amplio, que permitan introducir el juego conjunto que se produce entre políticas migratorias, mercados de trabajo, discursos, etcétera.

Bibliografía

- Andújar Márquez, María Isabel, “Pasado y presente del jornalero”, en María Isabel Andújar Márquez *et al.*, *Campeños sin tierra y territorio jornalero*, Huelva, Instituto de Desarrollo Local, 1994, pp. 13-21.
- , Francisco Cruz, Juan Antonio Márquez y Marta Ruiz, *Campeños sin tierra y territorio jornalero*, Huelva, Instituto de Desarrollo Local, 1994.
- Arango, Joaquín, “Enfoques conceptuales y teóricos para explicar la migración”, *Revista Internacional de Ciencias Sociales* (número monográfico: *Las migraciones internacionales*), núm. 165, 2000, pp. 33-47.
- Bauder, Harald, “Culture in the Labor Market: Segmentation Theory and Perspectives of Place”, *Progress in Human Geography*, núm. 25 (1), 2001, pp. 35-50.
- Becker, Gary, “Inversión en capital humano e ingresos”, en L. Toharia (comp.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, España, Alianza Universidad, 1983.
- Blanco Fernández de Valderrama, Cristina, *Las migraciones sociales contemporáneas*, Madrid, Alianza, 1999.
- Blanes, José Vicente, “Ayuda la migración a explicar el comercio intraindustrial. Evidencias para España”, Documento de Trabajo E2004/29. Economía, Fundación Centro de Estudios Andaluces, Sevilla, 2004. Disponible en www.fundacion-centra.org.
- Böhning, Wold Rudiger, “Immigration Policies of Western European Countries”, *International Migration Review*, vol. 8, núm. 2, 1974, pp. 155-163.
- Borjas, George, *Friends of Strangers: The Impact of Immigrants in the US Economy*, Nueva York, Basic Books, 1990.
- Cachón Rodríguez, Lorenzo, “La formación de la ‘España Inmigrante’: mercado y ciudadanía”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 97, 2002, pp. 95-126.
- , “Inmigración y segmentación de los mercados de trabajo en España”, Documento de Trabajo. Sociología (S2003/02), 2003. Disponible en <http://www.fundacion-centra.org>.
- Castillo Castillo, Juan José, *La emigración española en la encrucijada: estudio empírico de la emigración de retorno*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, 1981.
- Castles, Stephen, “The Guests who Stayed. The Debate on ‘Foreigners Policy’ in the German Federal Republic”, *International Migration Review*, vol. 19, núm. 4, 1985, pp. 517-534.
- , “The Guest-Worker in Western Europe. An Obituary”, *International Migration Review*, vol. 20, núm. 4, 1986, pp. 761-778.

- Catarino, Christine, y Laura Oso, "La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza", *Papers*, núm. 60, 2000, pp. 183-201.
- Cazorla Pérez, José, *Retorno al sur*, Madrid, Siglo XXI/Oficina de Coordinación de Asistencia a Emigrantes Retornados (OCAER), 1989.
- Consejo Económico y Social (CES), "Informe 1/2000. La movilidad geográfica", Sesión del Pleno del 26 de enero.
- , "Informe sobre la inmigración y el mercado de trabajo en España", Sesión del Pleno del 28 de abril de 2004.
- Crompton, Rosemary, y Michael Mann (eds.), *Gender and Stratification*, Cambridge, Polity Press, 1994.
- Defensor del Pueblo Andaluz, "Informe especial al Parlamento. El alojamiento y la vivienda de los trabajadores inmigrantes en la provincia de Huelva", Sevilla, 2001.
- Doeringer, Peter B., y Michael J. Piore, "El paro y el 'mercado dual de trabajo'", en *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*, Madrid, Alianza, 1983, pp. 307-320.
- Freshfields Bruckhaus Deringer, *Focus on the European Constitution. Supplement to Forecast*, junio-julio de 2004, en <http://www.freshfields.com/practice/comprade/publications/pdf/8927.pdf>. Acceso: 15 de agosto de 2004.
- Garmendia, José Antonio (comp.), *La emigración española en la encrucijada. Marco general de la emigración de retorno*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, 1981.
- Gordo Márquez, Mercedes, "Mercado de trabajo agrícola e inmigración extranjera en la provincia de Huelva", en Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, *II Seminario sobre Investigación de la Inmigración Extranjera en Andalucía*, Sevilla, 2002.
- Gordon, Ian, "Migration in a Segmented Labour Market", *Transactions of the Institute of British Geographers*, vol. 20, 1995, pp. 139-155.
- Granovetter, Mark, "The Economic Sociology of Firms and Entrepreneurs", en Alejandro Portes (ed.), *The Economic Sociology of Immigration. Essay on Networks, Ethnicity, and Entrepreneurship*, Nueva York, Russell Sage Foundation, 1995, pp. 128-165.
- Gregorio Gil, Carmen, "Mujeres Inmigrantes de América Latina y África: Su doble discriminación", *África-América Latina. Cuadernos*, 9, 1992, pp. 31-38.
- , "Invisibilidad de las migraciones femeninas", en Carmen Gregorio y Belén Agrela (eds.), *Mujeres de un solo mundo: globalización y multiculturalismo*, Granada, Universidad de Granada, 2002.
- Gualda Caballero, Estrella, "El retorno de los españoles: una nueva emigración", en Francisco Checa, Juan Carlos Checa Olmos y A. Arjona

- Garrido, *Inmigración y derechos humanos. La integración como participación social*, Icaria, Barcelona, 2004, pp. 263- 291.
- Gualda Caballero, Estrella, y Octavio Vázquez Aguado, “Inmigrantes temporeros en la campaña de la fresa en Huelva de 1999: diferencias entre los mismos según su situación documental”, *Revista de Investigación Aplicada Social y Política*, núm. 1, 2003, pp. 54-65.
- Gualda Caballero, Estrella, *Los procesos de integración social de la primera generación de “Gastarbeiter” españoles en Alemania*, Huelva, Universidad de Huelva, 2001.
- , “Agricultura andaluza y trabajadores extranjeros: del jornalero andaluz al temporero inmigrante”, Tema de Actualidad A2003/03, Fundación Centro de Estudios Andaluces, Sevilla. Disponible en <http://www.fundacion-centra.org>.
- Izquierdo, Antonio, “Trabajadores extranjeros en Madrid: un flujo complementario que se consolida”, *Política y Sociedad*, núm. 12, 1993, pp. 21-36.
- , y Diego López, “La huella demográfica de la población extranjera en España”, *Sistema*, núm. 175-176, 2003, pp. 181-200.
- Juliano, Dolores, “La inmigración sospechosa”, en Gregorio y Agrela (eds.), *Mujeres de un solo mundo. Globalización y multiculturalismo*, Granada, Universidad de Granada, 2002.
- Márquez Domínguez, Juan Antonio, “La nueva tierra para el trabajo jornalero”, en María Isabel Andújar *et al.*, *Campesinos sin tierra y territorio jornalero*, Huelva, Instituto de Desarrollo Local, 1994, pp. 37-48.
- Martín Díaz, Emma, “Mercados de trabajo e integración social en Andalucía”, en Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, *II Seminario sobre la Investigación Extranjera en Andalucía*, Sevilla, Junta de Andalucía, 2002, pp. 45-55.
- Martínez Veiga, Ubaldo, “Competición en el mercado de trabajo entre inmigrantes y nativos”, *Migraciones*, núm. 3, 1998, pp. 9-30.
- , “Evolución y clasificación del trabajo doméstico”, *Ofrim, suplementos*, 2000, pp. 75-96.
- Massey, Douglas, Joaquín Arango, Graeme Hugo, Ali Kouaci, Adela Pellegrino y James Edward Taylor, “Theories of International Migration: A Review and Appraisal”, *Population and Development Review*, núm. 19, 1993, pp. 431-466.
- Massey, Douglas, y Kristin Espinosa, “What’s Driving Mexico-U.S. Migration? A Theoretical, Empirical and Policy Analysis”, *American Journal of Sociology*, vol. 102, núm. 4, 1997, pp. 939-999.
- Mendoza, Cristóbal. “The Role of the State in Influencing African Labour Outcomes in Spain and Portugal”, The Center for Comparative Immigration Studies (ccis). Working Paper, núm. 3, Universidad de

- California-San Diego, La Jolla, California, febrero del 2000a. Disponible en www.ccis-ucsd.org/publications/wrkg3.pdf. Acceso: 19 de agosto del 2000.
- Mendoza, Cristóbal, "Migración africana y agricultura en España: el caso de la provincia de Girona", *II Congreso sobre la Inmigración en España. España y las Migraciones Internacionales en el Cambio de Siglo*, Madrid, 5, 6 y 7 de octubre del 2000, Universidad Pontificia Comillas/Instituto Universitario Ortega y Gasset, 2000b. Disponible en <http://www3.upco.es/pagnew/iem/newweb/publicaciones/cd/congreso/datos/cdrom/econom%c3%ada/ponencias/xtobalmendoza.pdf>.
- , y K. Hoggart, "African Immigrant Workers in Spanish Agriculture", The Center for Comparative Immigration Studies (CCIS), Working Paper, núm. 2, Universidad de California-San Diego. La Jolla, California, febrero de 2000. Disponible en www.ccis-ucsd.org/publications/wrkg2.pdf. Acceso: 19 de agosto de 2000.
- Ministerio del Interior, *Anuario Estadístico de Extranjería*, Madrid, 1992-2002.
- , *Extranjeros con tarjeta o permiso de residencia en vigor a 31 de diciembre de 2003*, Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración-Observatorio Permanente de la Inmigración, 2004, en http://dgei.mir.es/es/general/comentario_diciembre_2003.pdf.
- Nuschelar, Franz, *Internationale Migration. Flucht und Asyl*, Opladen, Leske + Budrich, 1995.
- Oso, Laura, *La inmigración hacia España de mujeres jefas de hogar*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/Instituto de la Mujer, 1998.
- Pascual de Sans, Angels, *El retorno de los emigrantes. ¿Conflicto o integración?*, Nova Terra, 1970.
- Piore, Michael J., *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge, Cambridge University Press, 1979.
- , "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo", en L. Toharia (ed.), *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*, Madrid, Alianza, 1983, pp. 193-221.
- Pires, Rui Pena, *Migrações e integração. Teoria e aplicações à sociedade portuguesa*, Oeiras, Celta Editora, 2003.
- Portes, Alejandro, "Economic Sociology and the Sociology of Immigration: A Conceptual Overview", en *The Economic Sociology of Immigration. Essay on Networks, Ethnicity, and Entrepreneurship*, Nueva York, Russell Sage Foundation, 1995, pp. 1-41.
- , y Robert L. Bach, *Latin Journey. Cuban and Mexican Immigrants in the U.S. States*, Berkeley, University of California Press, 1985.
- Portes, Alejandro, y John Walton, *Labor, Class and the International System*, Nueva York, Academic Press, 1981.

- Portes, Alejandro, y Rubén G. Rumbaut, *Immigrant America. A Portrait*, University of California Press, 1996.
- Ribas, Natalia, "Origen del proceso emigratorio de la mujer filipina a Cataluña", en *Papers*, núm. 43, 1994, pp. 101-114.
- Sánchez, Yolanda, "Las primeras temporeras", en *Huelva Información*, 2 de febrero de 2004, p. 20.
- Sassen Koob, Saskia, *The Mobility of Labor and Capital*, Cambridge, Cambridge University Press, 1988.
- Servicio de Acción e Inserción Social de Huelva-Delegación Provincial de Asuntos Sociales de Huelva (varios años), *Memorias de Actividades, Memorias de Gestión y Memorias de la Campaña de la Fresa*, Consejería de Asuntos Sociales-Junta de Andalucía, Huelva (inédito).
- Shultz, Theodore, *Invirtiendo en la gente. La cualificación personal como motor económico*, España, Ariel, 1981.
- Solé, Carlota, "Inmigración interior e inmigración exterior", *Papers*, núm. 60, 2000, pp. 211-224.
- , *et al.*, "El concepto de integración desde la sociología de las migraciones", *Migraciones*, núm. 12, 2002, pp. 9-41.
- Todaro, Michael P., *Internal Migration in Developing Countries*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 1976.
- Unión Europea, "Eurolegal Services. Draft EU Constitution", en <http://www.eurolegal.org/yurp/euconstitution.htm>. Acceso: 27 de agosto de 2004.
- Unión General de Trabajadores (UGT), *Mujeres inmigrantes. Factores de exclusión e inserción en la sociedad multiétnica*, Madrid, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2001.
- Vargas Llobera, María Dolores, "Las redes sociales como marco de conexión en los procesos migratorios", en A. Cabral (ed.), *Imigração Marroquina*, Porto, Edições Universidade Fernando Pessoa, 2003.
- Wai Chung Yeung, Henry, "Producing 'The Firm' In industrial Geography III: Industrial Restructuring and Labour Markets", *Progress in Human Geography*, vol. 26, núm. 3, 2002, pp. 366-378.

Fecha de recepción: 21 de junio de 2004
 Fecha de aceptación: 18 de agosto de 2004