

De polacas a senegalesas: contratos en origen, sustitución étnica y segmentación del mercado agrícola onubense

ESTRELLA GUALDA*

RESUMEN

La provincia de Huelva ofrece un caso de gran interés para el estudio de los procesos de sustitución étnica en el mercado de trabajo agrícola. Las políticas de contratación de mano de obra en los países de origen han formado parte de la transformación del paisaje onubense, poblado primero por trabajadores españoles, luego por varones marroquíes, a continuación por mujeres venidas de países del este, y por último, muy recientemente, por mujeres africanas.

"...Cuando habían llegado se habían encontrado que en su puesto había chicas rubias que habían sido contratadas en origen... estaban cansados de dar vueltas y situaciones muchas, gente que había llegado y en su puesto había una rubia" (Peris, 2008).

"Muchas de las senegalesas se han quedado en la playa, haciendo trenzas" (Pérez, 2008).

"Este año han venido filipinas también... pero dijeron que no aguantaban el calor y el trabajo, muchas se fueron" (GD¹ Almonte, Huelva, 2008).

* Universidad de Huelva. Correspondencia a estrella@uhu.es; <http://www.estrellagualda.es>.

¹ GD: Grupo de discusión.

1. PRESENTACIÓN

El título de este artículo alude, en su primera parte, al llamativo e intensivo proceso de sustitución de la mano de obra agrícola operado en la provincia de Huelva (España), un "terremoto" en términos de estructura sociodemográfica y laboral en el sector, como hemos recogido en otro lugar (Gualda, 2008). He de aclarar que la primera parte del título no refiere de forma completa el proceso, pues habría que añadir otros gentilicios tales como rumanas, búlgaras, ucranianas o, más recientemente, marroquíes o filipinas. Siempre en femenino. Si elegimos a polacas y senegalesas fue, en el primer caso, para representar la importancia que tuvieron, en tanto que el contrato en origen para mujeres en la agricultura se inicia en Huelva básicamente con ellas, y en poco tiempo su llegada produce un giro de la contratación de personal en la campaña agrícola, destacándose el papel del contrato en origen cada vez más. También el significativo impacto social de su llegada hace aún más visible el cambio operado, y afecta a etapas siguientes. Referirnos a senegalesas, en vez de a mujeres marroquíes, no es más que para querer representar la idea de que se está agotando la mano de obra de origen europeo (con la incorporación de Polonia a la Unión Europea, las dificultades para conseguir el efectivo necesario de rumanas o búlgaras, etcétera) y los últimos pasos iniciados contemplan una especie de retorno a África, pero ahora en vez de contratar a varones marroquíes, se contrata a mujeres. En este sentido hablaríamos de un retorno "en femenino", primero con mujeres marroquíes (con efectivos importantes en las campañas 2006-2007 y 2007-2008), y en la última campaña expe-

rimentando con mujeres senegalesas, de nuevo África. Aunque no se llegó a concretar, se ha llegado a hablar también de Ghana, Mali, etcétera.

El artículo describe estos cambios basado en los datos aportados respecto a la evolución del contrato en origen a extranjeros en la agricultura onubense, y en investigaciones que venimos haciendo sobre el terreno en el espacio de tres lustros. También discute los procesos de sustitución étnica y la segmentación del mercado agrícola, englobando la argumentación en un contexto más amplio de procesos globalizadores, y encuadrándola en el marco de la Unión Europea y sus políticas migratorias.

2. METODOLOGÍA

Este artículo se fundamenta empíricamente en diversas investigaciones que desde el año 1999 venimos realizando en la provincia de Huelva, empleando para ello técnicas diversas, a resaltar las siguientes:

- Fuentes secundarias: estadísticas, memorias de entidades y anuarios.
- Seguimiento y análisis de la prensa local relativa a la inmigración desde 1999 hasta hoy (*Huelva Información*, *Odiel Información* y, más recientemente, *El Mundo* –versión local).
- Encuestas sobre actitudes ante la inmigración (una dirigida a la población general; otra, dirigida a escolares).
- Entrevistas a agentes sociales de la inmigración en Huelva (trabajadores sociales, directivos de asociaciones, etcétera).
- Entrevistas e historias de vida a inmigrantes.
- Grupos de discusión en Huelva y provincia (mixtos, de hombres, de mujeres; de población española; de población inmigrante –adultos y jóvenes inmigrantes, según el caso).
- Visita y observación de espacios laborales de la inmigración, así como de lugares de residencia y asentamiento.

Obviamente no damos cuenta a lo largo del texto de los resultados de todas estas investigaciones, sino que enfocamos nuestra atención en la descrip-

ción y comprensión del proceso de sustitución de mano de obra, para lo que hemos revisado el material citado anteriormente con esta perspectiva².

3. POLÍTICAS MIGRATORIAS Y CONTRATOS EN LA AGRICULTURA ONUBENSE

A pesar de que la política migratoria se implementa de forma nacional, y del importante papel que juegan las políticas migratorias regionales, para entender la evolución y rasgos de los procesos migratorios conviene centrar la atención en el ámbito municipal, en la participación de agentes sociales, y en los contextos y procesos históricos. Esto se presenta de manera muy evidente en Huelva, respecto al mercado de trabajo agrícola y la presencia de mano de obra inmigrante en él.

Si comparamos las macro-cifras en relación a otros mercados agrícolas, apreciamos diferencias nítidas entre regiones y provincias que resaltan la peculiaridad onubense. Situamos la cuestión mostrando cómo es precisamente Andalucía (170.603), seguida de Murcia (139.291), la comunidad autónoma con mayor volumen de contratos efectuados a trabajadores extranjeros en la agricultura. De hecho, los contratos acumulados por estas dos comunidades autónomas representan el 60,5 por cien del total de contratos agrícolas efectuados en España a extranjeros, marcando esta cifra nítidamente la especialización de ambas regiones, donde –por añadidura– alrededor del 40 por cien de todos los contratos a extranjeros son para el sector agrícola. En cambio,

² Pueden resaltarse como fuente de datos para la redacción de este artículo las investigaciones que hemos dirigido siguientes y, financiadas por la Consejería de Gobernación. Dirección General de Políticas Migratorias: “*Asentamientos de inmigrantes en Huelva (2006-2008)*”; “*Segunda Generación de Inmigrantes en Huelva*”; “Indicadores de inserción socio-profesional de la población extranjera en Andalucía. Indicadores a nivel regional (2003-2005)” (Iniciativa comunitaria EQUAL, proyecto “EQUAL-ARENA”); “Indicadores de inserción socio-profesional de la población extranjera en Andalucía. Indicadores para la comparación transnacional (2003-05)” (Iniciativa comunitaria EQUAL, proyecto “EQUAL-ALAMEDA”); “*Actitudes hacia extranjeros: Huelva y municipios agrícolas (2005-2006)*”.

Tenemos en cuenta también datos del proyecto que dirigimos sobre: “*Itinerarios de inserción sociolaboral de la población inmigrante, procesos de integración y exclusión social y necesidades sociales: estudio comparativo del entorno urbano y rural*” (2003-2006, Referencia SEC2002-04795; financiado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología y los Fondos Feder).

CUADRO 1

CONTRATOS REGISTRADOS A TRABAJADORES EXTRANJEROS, SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA, 2006

	<i>Contratos en la agricultura</i>	<i>Porcentaje de contratos agrícolas respecto total de contratos (todos los sectores de actividad)</i>	<i>Porcentaje contratos en la agricultura respecto al total de contratos agrícolas en España</i>	<i>Total de contratos (todos los sectores)</i>	<i>Total de extranjeros con tarjeta o autorización de residencia en vigor a 31 de diciembre de 2006*</i>
Andalucía	170.603	39,7	33,3	429.569	362.467
Murcia	139.291	40,8	27,2	341.096	160.390
Comunidad Valenciana	49.334	11,6	9,6	425.243	409.058
Cataluña	39.773	5,2	7,8	766.724	642.829
Castilla La Mancha	30.405	22,4	5,9	135.844	100.819
Total	512.918	14,4	100,0	3.555.068	3.021.808

* Esta cifra puede ser inferior a la de contratos, por cuanto una misma persona puede haber tenido más de un contrato.
Fuente: Elaboración propia a partir de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2008): *Anuario Estadístico de Inmigración*, 2006. Madrid.

en la Comunidad Valenciana y Cataluña, tercera y cuarta regiones en volumen de contratos agrícolas a extranjeros, la relevancia de los contratos agrícolas es mínima (11,6 y 5,2 por cien respectivamente), viéndose relegada la agricultura en estos casos por los servicios (cuadro 1).

Respecto a las provincias españolas, entre las diez que contaron en 2006 con mayor volumen de contratos agrícolas, destacan Huelva (que tiene un 81,8 por cien de contratos a extranjeros en este sector) y Jaén (con un 73,9 por cien) como las dos provincias cuyos contratos a extranjeros están más especializados en la agricultura, mientras que en otras, a pesar del elevado número de contratos agrícolas, se deja notar la influencia de otros sectores económicos en la contratación de extranjeros, normalmente el de los servicios. No obstante, ha de destacarse que en Albacete, Almería y Murcia el porcentaje de contratos a extranjeros en la agricultura es muy relevante representando alrededor de la mitad de todos sus contratos a extranjeros (cuadro 2).

Como algunos estudios locales o regionales vienen mostrando³, existen diferencias importantes en cuanto a los procesos sociales aparejados a la realización de contratos agrícolas en España. A

³ Incluso entre las provincias que se encuentran más al sur de España (Huelva, Jaén, Almería) o respecto a las que se enclavan en el Mediterráneo (Murcia, Alicante, Valencia, Lleida). Véase Gualda (2003); Gualda y Ruiz (2004);

pesar de encuadrarse en contextos comunes, la manera en que se producen de forma concreta los procesos migratorios, y la forma en que el mercado de trabajo gestiona las contrataciones, varía, produciendo realidades sociolaborales diversas; por ejemplo, en cuanto al peso diferente que la mujer tiene en los contratos registrados en la agricultura, así como los perfiles por país de origen. En Huelva, por la influencia de la llegada de mujeres del este y por las peculiares vías de contratación adoptadas en relación a los contratos en origen (Gualda y Ruiz, 2004; Gualda, 2007), el 90,2 por cien de las mujeres extranjeras contratadas en 2006 estaban destinadas a la agricultura (cuadro 3). Por lo elevado, este dato destaca notablemente respecto a lo que ocurre en el resto de provincias donde la contratación de extranjeros en la agricultura es importante en España. Ha de hacerse el matiz aquí de que siempre aludimos a estadísticas oficiales, no a datos relativos a la economía sumergida, donde quizás el peso de las mujeres en sectores como el servicio doméstico podría representar un dato significativo, hasta donde conocemos este mercado de trabajo local. Así, puede decirse con rotundidad que los contratos a mujeres extranjeras en Huelva se producen básicamente en el sector agrícola. Otro aspecto a tener en cuenta es que el grueso de estos

Andreo (2007); Pedreño y Hernández (2005); Martínez (2004); Pumares, García y Asensio (2006), Centre d'Estudis i Recerca Sindicals (2005); Checa, Arjona y Checa (2007); Checa (2007); Martín, Melis y Sanz (2001).

CUADRO 2

CONTRATOS REGISTRADOS DE TRABAJADORES EXTRANJEROS SEGÚN LAS 10 PROVINCIAS QUE APORTAN MÁS EFECTIVOS A LA AGRICULTURA, 2006*

	<i>Total de contratos en la agricultura</i>	<i>Total de contratos</i>	<i>Porcentaje de contratos en la agricultura</i>
Murcia	139.291	341.096	40,84
Huelva	61.888	75.619	81,84
Almería	52.949	115.323	45,91
Valencia	26.141	194.429	13,45
Jaén	18.554	25.091	73,95
Lleida	18.131	65.134	27,84
Zaragoza	15.326	94.964	16,14
Alicante	14.680	158.363	9,27
Albacete	13.205	27.925	47,29
Tarragona	10.865	85.883	12,65
Total	512.918	3.555.068	14,43

* Provincias ordenadas según el total de contratos a extranjeros en la agricultura.

Fuente: Elaboración propia a partir de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2008): *Anuario Estadístico de Inmigración*, 2006. Madrid.

CUADRO 3

MUJERES EXTRANJERAS CONTRATADAS EN LA AGRICULTURA

	<i>Porcentaje de mujeres extranjeras contratadas en la agricultura respecto al total de mujeres extranjeras contratadas</i>	<i>Mujeres extranjeras contratadas en la agricultura</i>	<i>Total de mujeres extranjeras contratadas</i>
Murcia	36,9	29.737	80.556
Huelva	90,2	39.092	43.324
Almería	35,8	10.883	30.389
Valencia	8,8	5.437	61.935
Jaén	48,4	1.398	2.890
Lleida	9,0	1.495	16.701
Zaragoza	9,4	2.768	29.407
Alicante	8,9	4.624	51.693
Albacete	35,3	2.330	6.609
Tarragona	7,9	1.907	24.102
Total	10,6	128.845	1.216.690

Fuente: Elaboración propia a partir de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2008): *Anuario Estadístico de Inmigración*, 2006. Madrid.

CUADRO 4

**CONTRATOS REGISTRADOS A TRABAJADORES EXTRANJEROS (TODOS LOS SECTORES)
POR CONTINENTE: MUJERES**

Mujeres	Total	Europa Comunitaria	Resto de Europa	África	Iberoamérica	América del Norte	Asia	Oceanía	Apátridas y no consta
Murcia	80.556	5,2	6,6	19,7	67,7	0,0	0,7	0,0	0,1
Huelva	43.324	30,9	51,1	11,0	6,7	0,0	0,2	0,1	0,0
Almería	30.389	13,7	30,1	26,5	29,0	0,1	0,6	0,1	0,0
Valencia	61.935	15,0	18,7	9,1	54,7	0,1	2,4	0,1	0,1
Jaén	2.890	9,6	21,7	27,0	39,6	0,1	1,8	0,1	0,2
Lleida	16.701	11,2	34,6	20,1	29,7	0,1	4,0	0,1	0,1
Zaragoza	29.407	11,1	24,9	14,1	47,6	0,1	2,0	0,0	0,2
Alicante	51.693	24,2	16,6	8,9	48,0	0,1	2,1	0,1	0,1
Albacete	6.609	3,9	29,9	11,0	53,0	0,1	2,0	0,1	0,1
Tarragona	24.102	17,8	23,4	14,9	39,4	0,1	4,2	0,1	0,1
Total	1.216.690	15,8	15,4	11,5	54,3	0,2	2,6	0,1	0,2

Fuente: Elaboración propia a partir de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2008): *Anuario Estadístico de Inmigración*, 2006. Madrid.

contratos no se efectúa a población extranjera residente, sino que siguen la vía del contrato en origen para trabajadores de temporada agrícola, al que nos referiremos más adelante, pues es clave para entender el proceso de sustitución. Otra peculiaridad se encontraría en el hecho de que se trata de contratos, en 2006, básicamente efectuados a mujeres europeas, de la Europa del Este, comunitaria o no (Polonia, Bulgaria, Rumania, Ucrania, etc.), tanto en la agricultura como en el conjunto de sectores (cuadro 4). Se aprecia también en los datos cierto peso de la mujer africana, lo que responde a una evolución más reciente de la contratación en origen.

Aunque los datos oficiales aún no permiten apreciar algunos cambios significativos en este perfil de país de origen, lo que se apreciará en los próximos *Anuarios Estadísticos de la Inmigración* es el giro que en la campaña de 2006-2007, y 2007-2008 se produce con la consolidación del Proyecto Aeneas-Cartaya-Kenitra y la reorientación de la contratación hacia África, y especialmente Marruecos. La orientación a Marruecos en las contrataciones en origen se debe básicamente a las dificultades para encontrar a polacas y rumanas, como se documenta perfectamente en la prensa local (2005, 2006), la incapacidad de Bulgaria para aportar tanto personal como es necesario (aunque algo contribuye) y la

viabilidad de Marruecos. Para visualizar la importancia del cambio demográfico y la sustitución ha de tenerse en cuenta que si la prensa destacaba en enero de 2006⁴ que Marruecos iba a colaborar con 1.800 contratos, justo dos años después el titular es: "La fresa empleará a más de 16.000 marroquíes"⁵. Se aprecia aquí la intensidad de los cambios y de los procesos de sustitución que observamos de forma más detenida en el próximo apartado.

4. CONTRATACIONES EN ORIGEN, MIGRACIÓN CIRCULAR Y SUSTITUCIÓN ÉTNICA DE LA MANO DE OBRA FEMENINA

Las contrataciones en origen que operan en la provincia de Huelva son un instrumento que intenta garantizar el principal objetivo de los empresarios agrícolas de la fresa (pero también de otros productos como frambuesas, arándanos, nectarinas,

⁴ Landero, J. (2006), "Marruecos colabora con los contratos en origen", *Huelva Información*, 17 de enero, pág. 3.

⁵ Odiel Huelva (2008), "La fresa empleará a más de 16.000 marroquíes", *Odiel Información*, 16 de enero, pág. 21.

kiwis, ciruelas, melocotones, naranjas, mandarinas, etcétera): no quedarse sin mano de obra en los momentos en que debe recogerse el producto, a fin de que éste no se deteriore y se pierda la cosecha. Esta manera de gestión de la mano de obra se asienta en la experiencia de años previos. Los empresarios argumentan que tuvieron problemas de falta de mano de obra, primero la española, y luego la magrebí, de ahí el giro operado hacia trabajadores de otras procedencias, contratados en sus países.

La rápida extensión de la contratación en origen guarda relación con varios fenómenos simultáneos: por una parte, la necesidad estructural de mano de obra agrícola para la recogida de la fresa, el abandono de la población española de este tipo de actividad económica, el desprestigio de las tareas agrarias o las políticas migratorias que lo propician, y la firma de acuerdos bilaterales con diversos países. Guarda también relación, muy especialmente, con la apuesta de los empresarios locales, liderados por patronales agrarias (FRESHUELVA, A.C.P.H., ASAJA, COAG, UPA) que participan en los procesos de selección. Participan igualmente los municipios onubenses implicados, la Subdelegación del Gobierno, la Delegación de Empleo o las centrales sindicales CC.OO. y UGT.

El resultado es que progresivamente se va produciendo la incorporación de población extranjera en la agricultura, hasta el punto de que sustituye a gran parte de la población autóctona en las tareas de recolección. Como ocurre con otros mercados, el agrícola se va estratificando étnicamente (Martín, 2002; Cachón, 2002 y 2003). Aunque los procesos de sustitución laboral sean complejos y difíciles de demostrar, las peculiaridades del mercado agrícola onubense permiten hacerlo. Primero van desapareciendo (nunca de forma completa) los españoles e introduciéndose la población magrebí, luego adquiere su protagonismo la población de mujeres del este de Europa, para más recientemente incorporarse de nuevo población africana, ahora mujeres marroquíes. En la campaña agrícola más reciente, se han hecho experiencias piloto con población senegalesa y filipina. Detrás de esta sustitución de mano de obra y cambios en la segmentación laboral se encuentran estrategias de abaratamiento de los costes, unidas a ganancias en flexibilidad –en movilidad geográfica, por ejemplo– y evitación de conflictos laborales. También se encuentra el intento de los empresarios de ganar “certidumbre”, en un contexto en el que la falta de mano de obra en el momento clave supondría la pérdida de la cosecha (Gordon, 1995; Mendoza, 2000a y 2000b; Cachón, 2002 y 2003; Mendoza y Hoggart, 2000).

De españoles a varones magrebíes: finales del siglo XX

Tradicionalmente la mano de obra agrícola ocupada en las tareas de recolección en Huelva era la población española, de la propia región o de las áreas de Cádiz y Sevilla, e incluso Extremadura. También acudían, por la proximidad, algunos portugueses. El desarrollo económico de España, unido a los elevados niveles de estudio y al consiguiente cambio en las aspiraciones laborales de los jóvenes locales, alejan progresivamente a la población autóctona de las tareas agrícolas y se produce una necesidad, que va haciéndose estructural, de mano de obra agraria⁶. Desde finales de los noventa, se aprecia la necesidad de mano de obra y se inicia una primera fase de sustitución de trabajadores españoles por extranjeros. Este cambio estructural “del jornalero andaluz” al “temporero inmigrante” (Gualda, 2003), implica la contratación de población magrebí en la agricultura, procedentes principalmente de Marruecos y Argelia. Así, si en los años ochenta e inicio de los noventa la población predominante aún era española, hacia finales de los noventa, y en un contexto donde no son infrecuentes las quejas de los empresarios por falta de mano de obra, progresivamente se va operando la sustitución y salida de un efectivo importante de españoles del campo.

Si bien hasta los años noventa la preocupación era proveer al campo de mano de obra, a principios del nuevo siglo se inician también algunos problemas sociales relacionados con el alquiler de viviendas a la población marroquí, las dificultades para ajustar la producción con la mano de obra, e incluso, ya entre 1999-2001, en un momento de cambios intensos con motivo de la nueva política migratoria, acontecen procesos de regularización y encierros de inmigrantes, muchos de ellos magrebíes. Algunos empresarios se quejan de que los magrebíes, igual que hacían antes algunos españoles, abandonan la campaña y dejan la producción a medio recoger, de ahí que progresivamente se fuera gestando la idea de buscar mano de obra en otros países. Algunos discursos empresariales del momento tomados de Gualda y Ruiz (2004), documentan esta cuestión:

“Son personas que vienen aquí muy equivocados (...) y cuando tú los contratas, porque eso me ha pasado a mí y llevan un mes cogien-

⁶ Un proceso parecido para España, centrado en los cambios operados en la juventud fue descrito por Cachón (2002, 2003).

do fresa se van y te dejan plantao, cogen y se van y no tienen consideración con ná, ése es el problema y la gente no los quiere” (empresario agrícola, GD 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, GD 2002).

En este contexto, los empresarios dan impulso a la contratación en origen, en su búsqueda de mayor certidumbre y evitación de conflictos laborales para sucesivas campañas, como arriba sugeríamos (Gordon, 2004; Mendoza y Hoggart, 2000).

Mujeres del este en los albores del siglo XXI

A partir del año 2000 una cooperativa freseira en Palos de la Frontera (Cora) encabeza el proyecto piloto de traer a un conjunto de 600 polacas a través de la fórmula de la contratación en origen, dando inicio a la fase protagonizada por las mujeres del este de Europa. Favorecen la intensidad con que se produce este tránsito, como se aprecia en la cuadro 5 y el gráfico 1, la política del gobierno central de contrataciones en origen y la firma de acuerdos bilaterales con países del este, en un nuevo contexto político internacional.

La experiencia de la etapa previa es decisiva en la configuración de la política de contratos de origen aplicada en el ámbito local. Los “contratos en origen” de tipo temporal consisten básicamente en la organización de un dispositivo que recuerda bastante los procedimientos de épocas pasadas para la contratación de españoles en países de la Europa Central. Algunos de los defensores locales de esta política (véase Aeneas Cartaya, 2008) argumentan que este tipo de contratación es la solución a la demanda de mano de obra que hacen los empresarios locales, por varios motivos:

CUADRO 5

EVOLUCIÓN DEL CONTRATO EN ORIGEN EN HUELVA⁷

2000-2001	600
2001-2002	7.000
2002-2003	12.140
2003-2004	21.263
2004-2005	21.263
2005-2006	32.786
2006-2007	33.000
2007-2008 ⁸	37.840

Fuente: Elaboración propia a partir de Forcén (2008), Gualda (2007) y Aeneas Cartaya (2008).

– Se trata de una mano de obra regularizada, que viene con los papeles en regla. Esto es, el trabajador cuando llega a España cuenta ya con un contrato firmado tras una selección que tiene lugar en su país de origen.

– Tales contratos tienen una duración determinada, según la campaña y sus necesidades, y el trabajador está obligado a retornar a su país al término del mismo.

– Los trabajadores que cumplen pueden repetir en campañas posteriores sin pasar por el proceso de selección (de hecho la selección distingue entre una oferta genérica y una nominativa para estos casos).

– De acuerdo con la legislación, tras el cuarto retorno pueden optar a un permiso de residencia y trabajo en España.

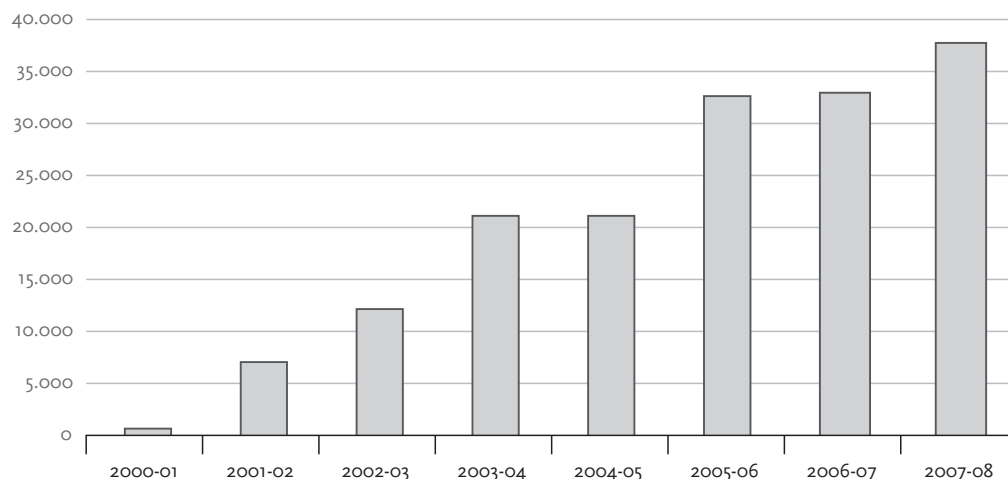
– El empresario está obligado a pagar el viaje de venida del trabajador a España (pues el trabajador podrá pagar a final de campaña el de vuelta), a facilitarle una vivienda que guarde unas condiciones mínimas que son inspeccionadas, y a aplicar el “convenio del campo” que se aplica a los trabajadores españoles.

⁷ La campaña implica una primera parte para la siembra, después del verano, y la parte más intensiva en mano de obra, desde febrero a junio, para la recogida. Datos estimados. Las cifras previstas inicialmente pueden variar a lo largo de la campaña, en función de si se consiguen las contrataciones finalmente. No existe una estadística oficial al respecto.

⁸ Datos de la oferta total según Forcén (2007).

GRÁFICO 1

EVOLUCIÓN DEL CONTRATO DE ORIGEN EN HUELVA



Fuente: Elaboración propia a partir de Forcén (2008), Gualda (2007) y Aeneas Cartaya (2008).

Se encuadra esta política de contrataciones en origen en el marco del Reglamento de Extranjería (RD 2393/2004) que establece entre sus vías para la llegada a España la de la contratación en origen para trabajos de temporada. La necesidad de los empresarios por garantizar su plantilla en el momento clave va derivando hacia el fortalecimiento de esta fórmula, que en pocos años se consolida, como se aprecia observando la cifra de contratados en origen: en una campaña que viene a necesitar alrededor de 60.000 trabajadores en el período considerado⁹, en 2007-2008 se contrató en origen a más de la mitad, 37.480 (cuadro 5).

Aunque la contratación en origen tiene sus ventajas desde las ópticas empresarial y de política migratoria, no todas las opiniones al respecto son positivas, tanto por los impactos sociales que ha provocado la llegada de mujeres del este (en términos de relaciones sociales, rupturas de pareja, etcétera) (Gualda y Ruiz, 2004; Gualda, 2007), como en cuanto a la competencia interétnica por el empleo: "... 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 que la gen-

te no puede aguantar un minuto más en esos países 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..." (GD de mediadores interculturales, varón de Guinea Ecuatorial).

Según arrojan las cifras anteriores, el incremento de la contratación en origen produce un verdadero cambio estructural en la campaña, que provoca una sustitución progresiva de la mano de obra nacional por extranjera. Al mismo tiempo, ésta va pasando de ser predominantemente marroquí a, en los primeros años de la contratación en origen, polaca, aunque también de Rumania y Bulgaria, con importancia variable según el año. Siempre predomina la población femenina. Conforme Polonia y Rumania se van incorporando a la Unión Europea se producen nuevos cambios, entre otros factores, por el propio desinterés de esta población de seguir trabajando en el sector. En un margen que no llega al lustro, los empresarios vuelven a tener problemas para completar su plantilla y se buscan nuevos mercados potenciales de mano de obra.

El retorno a África, en femenino

Como ya sugeríamos al describir algunas estadísticas de nacionalidad, el impacto social que pro-

⁹ En los últimos años se han hecho estimaciones algo superiores, alrededor de 80.000, por un incremento en la superficie cultivada.

duce la llegada de población femenina de Europa del Este, pero especialmente, las dificultades de los empresarios para garantizar que esta mano de obra siga trabajando en la campaña renueva los esfuerzos para atraer nuevos trabajadores a la recogida de la fresa. Algunos titulares de la época dan cuenta clara de ello: "La Comisión de Migraciones busca 8.000 extranjeros para la campaña. Estudia la posibilidad de traer mano de obra de Marruecos, Ucrania y Senegal" (*Odiel Información*, 27 de diciembre de 2006, p. 18); "Asaja buscará temporeros en Ucrania ante las restricciones dentro de la UE" (*Huelva Información*, 2 de diciembre de 2006, p. 20).

El nuevo giro que toma la selección de trabajadores para la campaña agrícola tiene en este momento, a partir de 2005, como protagonistas a las mujeres marroquíes; un primer efectivo de las mismas, reducido, llega con contrato en origen a la campaña de 2005-2006. Al año siguiente (2006-2007) alrededor de 5.000 mujeres marroquíes trabajaron en la agricultura onubense, y en la última campaña (2007-2008) se ha barajado la cifra de hasta 16.000. La contratación de éstas va unida, en un nuevo derrotero que toma la sustitución de mano de obra, a la disminución de mujeres del este. De hecho, aunque incluso en los dos últimos años se intenta cubrir el déficit de mano de obra con personas de Bulgaria o Ucrania, además de Polonia o Rumania, estos efectivos no son suficientes (hay cierto agotamiento del "mercado europeo") y se potencia la contratación de mujeres marroquíes: "Marruecos paliará el déficit de mano de obra" (*Huelva Información*, 10 de enero de 2008, p. 17).

Esta apuesta por las "mujeres alauitas" (según reza en más de un titular de prensa) ocurre en el marco del "Proyecto Aeneas Cartaya" de la Unión Europea¹⁰, que potencia la "migración circular"¹¹. Éste refleja el énfasis de las políticas migratorias de la Unión Europea¹⁰ en el combate contra la inmigración clandestina, el retorno voluntario, la migración circular y las políticas de co-desarrollo (European Commission, 2008). Creando una serie de infraestructuras en Marruecos y en España, gestiona la selección de trabajadoras para la campaña

¹⁰ Con una elevada dotación presupuestaria destinada a la selección de trabajadores en Marruecos, y el liderazgo del municipio de Cartaya.

¹¹ Este proyecto es importante por lo que implica en cuanto a la consolidación de la Comisión Onubense de Municipios con Inmigración (COMI), que hace participar en procesos consultivos y decisorios a diferentes agentes políticos y de la administración pública, municipales, empresariales, sindicales y sociales de relevancia en materia de migración en la provincia.

onubense, así como aspectos clave de su estancia como la garantía de una vivienda, o aspectos relacionados con el viaje y la formación que reciben estas trabajadoras. El proyecto es muy ambicioso en cuanto a los objetivos, apostando por la "gestión integral y ética de flujos de migración circular entre Marruecos y Huelva" o proponiendo una "red de municipios interculturales" (Proyecto Aeneas Cartaya, 2008).

La puesta en marcha y consolidación del proyecto consigue desplazar a un conjunto amplio de trabajadoras marroquíes a la provincia de Huelva en las últimas campañas, disminuyendo, pero no desapareciendo, el peso de las del este de Europa. El nuevo horizonte lo han representado en la campaña actual otros países de África; así, en 2007-2008 se ha llevado a cabo la experiencia piloto de contratar en origen a 744 mujeres senegalesas. E incluso, de forma mucho más desapercibida y no tratada en los medios de comunicación, un municipio en particular (Almonte), ha contratado un efectivo de filipinas, abriendo nuevas posibilidades de exploración.

Dos frases enunciadas al inicio del artículo reflejan algunos de los problemas que conlleva la sustitución año a año de la mano de obra en el campo, aspectos que han de depurarse en la gestión de estos flujos y que se vienen repitiendo, se trate de mujeres de unos países o de otros. En la primera pre-selección de trabajadores que se hizo en Senegal, el perfil demandado por los empresarios no se había cubierto, ocasionando dificultades en la campaña, algunas de las cuales ya se habían producido antes de forma parecida con otros grupos, como el de mujeres marroquíes. Esto se pone de manifiesto cuando en un grupo de discusión se afirma que: "Este año han venido filipinas también... pero dijeron que no aguantaban el calor y el trabajo, muchas se fueron" (*GD Almonte, Huelva, 2008*), o de la población senegalesa, por ejemplo, algunos empresarios afirman que "eran hijas de papá, algunas venían con las uñas largas a recoger fresas, etcétera". Esta falta de adecuación de las trabajadoras a las tareas a desarrollar se deriva de problemas de coordinación entre países, que en algunos casos se han ido depurando en sucesivas campañas, según explican los técnicos. Una de las dificultades de fondo en la contratación en origen, según algunos participantes en el proceso, tiene que ver con la corrupción existente en algunos de los países a los que se acude: "Asaja califica de nefasta la selección de trabajadores senegaleses. Exige al Ministerio de Trabajo el cumplimiento de los acuerdos con el país africano" (*Huelva Información*, 19 de febrero de 2008, p. 24).

Otro de los problemas que se repite es que algunos trabajadores llegan con contrato, pero abandonan el campo, o no retornan. A esto alude la frase de un técnico que afirma haberse encontrado con más de una senegalesa contratada para la campaña en la playa, señal de que no habían retornado a su país: *"Muchas de las senegalesas se han quedado en la playa, haciendo trenzas"* (Pérez, 2008). Ya con anterioridad se habían elaborado "listas de fugadas" polacas y rumanas (Gualda y Ruiz, 2004), o incluso algunas de las mujeres marroquíes habían eludido el retorno. En un contexto donde aún no se había implementando el contrato en origen, también se documentaba el abandono del campo de los marroquíes, e igualmente ocurría antes con algunos españoles, una vez que conseguían una serie de peonadas. El proceso de contratación en origen pretende ir depurando este tipo de incidencias, implementándose mejoras tales como la informatización de la selección, el seguimiento de los trabajadores y sus necesidades, etcétera¹².

5. MIGRACIÓN CIRCULAR, SUSTITUCIÓN Y FUTURO DE LA MANO DE OBRA EN LA AGRICULTURA ONUBENSE

Los responsables políticos en la provincia repiten públicamente una y otra vez que, a fin de combatir el "efecto llamada", la inmigración ilegal y la explotación de trabajadores, no se trabajará en la campaña sin contratos en regla. En ese marco se encuadra la contratación en origen y la apuesta por la migración circular, aspectos estos unidos a una estrategia de retornos voluntarios. Este tipo de política migratoria instrumental al estilo de "se buscan trabajadores, pero no personas con vocación de permanencia" tiene una larga trayectoria en Europa, habiéndose practicado unos 40-50 años antes, tras la Segunda Guerra Mundial. Al mismo tiempo, se trata de una política acorde con el sentir de una parte importante de la población autóctona, que percibe una especie de "invasión" de inmigrantes y rechaza que se queden más de los necesarios para

¹² Además del control que se efectúa por las fuerzas de seguridad y las patronales implicadas (respecto a las entradas y salidas en los momentos regulados por los contratos en origen), ha de destacarse que algunas ONG, los municipios, la administración pública y los sindicatos llevan a cabo un seguimiento y evaluación de la campaña y su desarrollo, seguimiento que contempla, entre otras cosas, la atención social.

el trabajo. Se expresa muy bien esta idea en las palabras de una mujer que participaba en un grupo de discusión celebrado en Palos de la Frontera: *"Da miedo pasar, en la noche hay mucha gente en la calle y eso da miedo, desde una punta hasta la otra un montón de gente, yo que tengo 30 años, cuando tenía la edad de mis hijas yo correteaba libremente y ahora mismo no dejamos salir a los niños ni a la esquina, algunos vendrán que son buenos, pero con lo que se está escuchando, esto parece como un panal de miel que vienen y se quedan pegados"* (GD Palos de la Frontera, 2008).

Esta sensación de la población de que los inmigrantes vienen y se quedan (la metáfora del "panal de miel") permite entender el énfasis de los políticos en una política de migración de ida y vuelta, con posibilidades de repetir la elección del destino migratorio. De hecho, uno de los factores que empieza a preocupar a la población local es precisamente observar que parte de la población que viene para la agricultura se queda y ocupa algunos puestos de trabajo deseados por la población autóctona o, quizás en el futuro, por sus hijos.

Respecto al proceso de sustitución de mano de obra, hay algunos factores de interés a destacar por cuanto se trata de una sustitución peculiar, con componentes cíclicos y con perfiles muy marcados en cuanto al género y al país de origen. El primer matiz que ha de hacerse es que la sustitución no hace desaparecer totalmente la población autóctona de la campaña agrícola, aunque normalmente los españoles ocupan mejores posiciones jerárquicas, lo que se aprecia en el tipo de contrato o el salario o las responsabilidades que adquieren, y en el hecho de que trabajan durante períodos más prolongados. En Huelva, alrededor de la mitad de la población necesaria para la campaña agrícola es hoy extranjera (vía contrato en origen), pero el resto se reparte entre onubenses y trabajadores de provincias próximas tales como Cádiz, Sevilla o Badajoz (cuadro 6).

Se aprecia en el cuadro 6 la existencia de dos tendencias paralelas en la sustitución. Una que se ha consolidado con el tiempo: los empresarios prefieren a trabajadoras más que a trabajadores, con argumentos como que son menos conflictivas o "más fáciles de controlar", e incluso, que trasnochaban menos, todo lo cual las hace mejores para un trabajo duro que comienza a primerísima hora de la mañana. Tener que proveer de vivienda a la plantilla que viene del extranjero contribuye al hecho de que la población con contrato en origen sea fundamentalmente de mujeres. Muchos empresarios

CUADRO 6

SUSTITUCIÓN DE LA MANO DE OBRA AGRÍCOLA

Fecha	Perfil de la mano de obra existente	Sustitución. Nuevas incorporaciones según:	
		Género	País de origen
Años ochenta	Espanoles (Huelva, Sevilla, Cádiz, Extremadura, Portugal)	—	—
Años noventa	Espanoles (—)	Varones	Magrebíes (Marruecos, Argelia), subsaharianos (menos numerosos)
2000-2004	Espanoles (—) Magrebíes (Marruecos, Argelia) (—) Subsaharianos	Mujeres	Polonia También de Rumania, Bulgaria
2005-2007	Espanoles (—) Magrebíes (—) Subsaharianos (—) Polacas (—) Rumanas, búlgaras	Mujeres	Marruecos (nuevo efectivo más numeroso) Ucrania
2007-2008	Espanoles (—) Magrebíes (—) Subsaharianos (+) Mujeres del este (—) Marroquíes mujeres (+)	Mujeres	Senegalesas Filipinas

Fuente: Elaboración propia. Se destacan los colectivos más relevantes en cada momento. Respecto a la población subsahariana de países como Mali, Gambia, Senegal (varones), etc. lo característico es que entre ellos predominen los trabajadores indocumentados, a menudo residentes en asentamientos de inmigrantes en campos próximos a las fincas, a los que se recurre en momentos particulares de la campaña. La política de contrataciones en origen pretende que su peso sea menor, lo que se refleja en inspecciones en las fincas, etc. Se marca la disminución de su volumen con el signo (—).

han construido en sus fincas una casa para la cuadrilla de trabajadores. Salvo en el caso de que se contrate a familias en la misma cuadrilla, se opta por tener en ellas sólo a mujeres, pues no se considera correcto que habiten personas de diferente sexo en la misma casa. En cambio, entre los indocumentados que se contratan ocasionalmente predominan los varones y la población española que va quedando está compuesta tanto por varones como por mujeres.

La segunda tendencia registrada es la sustitución según país de origen. Una vez que los empresarios han empezado a sustituir la mano de obra, lo van haciendo atendiendo a las posibilidades de elección propiciadas en cada momento por sus intereses y por las políticas migratorias, que facilitan los acuerdos bilaterales oportunos para la concesión de visados. En este sentido, la experiencia les hace ver

que no es bueno depender de un solo país, y que Europa del Este, conforme va desarrollándose, se va agotando como proveedor, de forma que miran a África, pero ya siempre predominantemente en femenino. También en la última campaña agrícola se ensayó con un grupo de mujeres filipinas.

Aunque la sustitución de mano de obra en Huelva juega con perfiles según sexo y país de origen diferentes a otros espacios agrícolas, puede suscribirse lo que ya describiera Cachón (2002: 11) respecto a los mercados de trabajo segmentados étnicamente: “*Empieza a producirse una re-etno-estratificación en la fuerza de trabajo inmigrante: en determinados sectores/comarcas las políticas empresariales de gestión de la mano de obra reubican a los trabajadores según su origen étnico/nacional y se producen desplazamientos de unos colectivos por otros*”.

El proceso de sustitución onubense, sin embargo, resulta “peculiar” por sus componentes cíclicos, por cuanto la mano de obra nueva que sustituye a la anterior aparece normalmente en momentos álgidos de la campaña, sin llegar a desaparecer totalmente la población autóctona. Al final de la campaña, más recientemente, en un contexto de crisis económica en España (especialmente observable en ámbitos como la construcción), se ha formulado una propuesta para españoles en paro que deseen incorporarse (o re-incorporarse) a la agricultura (en el discurso político: para contrarrestar efectos de la crisis), con el fin de llenar las plantillas agrarias primero de españoles y después de inmigrantes. En la valoración pública que hace uno de los promotores de esta nueva acción para la campaña de 2008-09 (Juan Antonio Millán, Alcalde de Cartaya¹³ y portavoz de la Comisión de Migración e Inmigración de la Federación Española de Municipios y Provincias), serían alrededor de 2.304 los desempleados de la provincia de Huelva que según el Servicio Andaluz de Empleo potencialmente estarían dispuestos a trabajar en la campaña. Curiosamente, sería la primera vez en varios años en que se plantea un potencial giro que conduce a que los españoles sustituyan como mano de obra a los extranjeros¹⁴.

6. CONCLUSIÓN

Esta mirada de cerca a los avatares de la contratación de mano de obra extranjera en la agricultura onubense, y a la potenciación del “contrato en origen” no puede ser desgajada de su contexto regional, nacional e internacional, pero sería a la vez incompresible si no pensáramos en los impulsos y liderazgos locales, especialmente importantes para reconducir por caminos diferentes a los de otras provincias agrícolas españolas la gestión de la mano de obra. Este doble juego local y global es especialmente relevante, por ejemplo, cuando localmente se aprovechan las posibilidades financieras de la Unión Europea con vistas a la selección de per-

¹³ “El portavoz de Migración de la FEMP alienta a los parados españoles a trabajar en la fresa”, en <http://www.diariometro.es/es/article/efe/2008/08/14/638765/index.xml> (14 de agosto de 2008).

¹⁴ Curiosamente, varias semanas después, el Ministro de Trabajo e Inmigración anuncia como medida la de reducir la contratación en origen, ante el paro existente. Véase, por ejemplo, en Abellán (2008): “Corbacho suprimirá la contratación de inmigrantes en origen en 2009”, *El País*, 4 de septiembre. En <http://www.elpais.com>.

sonal en Marruecos, o previamente, cuando acuerdos bilaterales de nivel nacional se concretan en propuestas de contratos a personas de determinadas procedencias en Huelva (Polonia por ejemplo). También el discurso varía notablemente y se adecúa en cierto modo a los parámetros europeos del momento. Esto es relevante, por ejemplo, en el Proyecto Aeneas Cartaya, que está coordinando la contratación en origen en Marruecos de una “red de municipios” en los últimos años, bajo parámetros no generados localmente sino a nivel europeo, como puedan ser la “migración circular”, el “incentivo al retorno voluntario” o las estrategias de contratación en África como vía de “codesarrollo” (Proyecto Aeneas Cartaya, 2008), términos todos estos que llenan documentos actuales de la Unión Europea en materia de políticas migratorias y antes ausentes en el discurso local onubense. La prioridad sigue siendo para los empresarios locales, en cualquier caso, no quedarse sin trabajadores para la campaña, aunque algunos discursos y pequeñas prácticas guiadas por la filosofía de la interculturalidad estén empezando a aparecer tímidamente. Al mismo tiempo se constata la influencia de las políticas migratorias sobre el mercado de trabajo (ya señalada, entre otros, por Massey y Espinosa, 1997; Izquierdo y López, 2003; Mendoza, 2000a y 2000b). Sin este doble juego, donde intervienen decisiones locales y globales, difícilmente podría ser comprensible el proceso descrito de sustitución de la mano de obra.

BIBLIOGRAFÍA

AENEAS CARTAYA (2008), “Contratación en origen y los contingentes”, en <http://www.aeneas.es>.

ANDREO TUDELA, J. C. (2007), *Inmigración extranjera y empresas de trabajo temporal en la región de Murcia*, Sevilla, Doble J.

CACHÓN RODRÍGUEZ, L. (2003), “Inmigración y segmentación de los mercados de trabajo en España”, *Documento de Trabajo. Sociología (S2003/02)*, en <http://www.fundacion-centra.org>.

— (2002), “La formación de la «España Inmigrante»: mercado y ciudadanía”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 97: 95-126.

CENTRE D’ESTUDIS I RECERCA SINDICALS (2005), *Inserción laboral de la población inmigrada en Cataluña. Informe 2005*, Barcelona, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

CHECA OLMOS, J. C. (2007): *Viviendo juntos aparte. La segregación espacial de los africanos en Almería*, Barcelona, Icaria.

CHECA, J. C.; ARJONA, A. y F. CHECA (2007), *Ecosistema de Campo de Dalías (1950-2004)*, Almería, Universidad de Almería.

EUROPEAN COMMISSION (2008), "Towards a common European Union immigration policy", en http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/fsj_immigration_intro_en.htm.

FORCÉN, I. (2008), "Contratación en origen en la provincia de Huelva", en *Primer Encuentro Transnacional del Proyecto INTI*, 20 y 21 de febrero, Punta Umbría (Huelva).

GORDON, I. (1995), "Migration in a segmented labour market", *Transactions of the Institute of British Geographers*, 20: 139-155.

GUALDA CABALLERO, E. (2003), "Agricultura andaluza y trabajadores extranjeros: del jornalero andaluz al temporero inmigrante", *Tema de Actualidad A2003/03*, Sevilla, Fundación Centro de Estudios Andaluces. También en <http://www.fundacion-centra.org>.

– (dir.) (2007), *Hacia un "trabajo decente" para los extranjeros: inserción sociolaboral de la población extranjera en Andalucía*, Sevilla, Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias.

– (2008), "Sobre pluralismo teórico y metodológico, realidades reales-apariencia y terremotos en la estructuración del mercado de trabajo agrícola onubense", *Escritos en Homenaje a Miguel Beltrán Villalba*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas (en prensa).

GUALDA, E. y M. RUIZ (2004), "Migración femenina de Europa del Este y mercado de trabajo agrícola en la provincia de Huelva, España", *Migraciones Internacionales*, 2 (4), julio-diciembre: 36-65.

IZQUIERDO, A. y A. LÓPEZ (2003), "La huella demográfica de la población extranjera en España", *Sistema*, 175/ 176: 181-200.

MARTÍN DÍAZ, E. (2002), "Mercados de trabajo e integración social en Andalucía", *II Seminario sobre la inmigración extranjera en Andalucía*, Almería, Dirección General de Políticas Migratorias. Junta de Andalucía, abril.

MARTÍN, E.; MELIS, A. y G. SANZ (2001), *Mercados de trabajo e inmigración extracomunitaria en la agricultura mediterránea*, Sevilla, Consejería de Asuntos Sociales, Junta de Andalucía.

MARTÍNEZ CHICÓN, R. (2004), *Inmigración extranjera y trabajo*, Jaén, Consejo Económico y Social de la provincia de Jaén, Diputación de Jaén.

MASSEY, D. y K. E. ESPINOSA (1997), "What's Driving Mexico-U.S. Migration? A Theoretical, Empirical and Policy Analysis", *American Journal of Sociology*, 102 (4): 939-999.

MENDOZA, C. (2000a), "The Role of the State in Influencing African Labour Outcomes in Spain and Portugal", *The Center for Comparative Immigration Studies (CCIS). Working Paper n.º 3*, Universidad de California-San Diego, en www.ccis-ucsd.org/PUBLICATIONS/wrk33.PDF (acceso: 19 de agosto).

– (2000b), "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, Universidad Pontificia de Comillas-Instituto Universitario Ortega y Gasset, 5, 6 y 7 de octubre de 2000, en <http://www3.upco.es/pagnew/iem/newweb/publicaciones/cd/congreso/datos/CDRom/Econom%C3%ADa/Ponencias/Xtobal-Mendoza.PDF>.

MENDOZA, C. y K. HOGGART (2000), "African Immigrant Workers in Spanish Agriculture", *The Center for Comparative Immigration Studies (CCIS), Working Paper n.º 2*, Universidad de California - San Diego, en www.ccis-ucsd.org/PUBLICATIONS/wrk22.PDF (acceso: 19 de agosto).

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2008), *Anuario Estadístico de Inmigración, 2006*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración.

REAL DECRETO 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

PÉREZ, J. (2008), Entrevista personal, Trabajador Social (CEPAIM Huelva).

PERIS, J. (2008), Entrevista personal, Trabajador Social (Cáritas Española Huelva).

PEDREÑO, A. y M. HERNÁNDEZ (coord.) (2005), *La condición inmigrante. Exploraciones e investigaciones desde la región de Murcia*, Murcia, Universidad de Murcia.

PROYECTO AENEAS CARTAYA KENITRA (2006), *Presentación Proyecto Aeneas. Evento París 12 y 13 de octubre 2006*, en <http://www.aeneas.es>.

– (2008), “Gestión integral y ética de flujos de migración circular entre Marruecos y Huelva”, *Proyecto Aeneas Cartaya actualizado a 23-06-2008*, en <http://www.aeneas.es>.

PUMARES, P.; GARCÍA, A. y A. ASENSIO (2006), *Movilidad laboral y geográfica de la población extranjera en España. 2006*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.