

El Sector Agrario en la Provincia de Huelva 2007-2008



El Sector Agrario de la provincia de Huelva 2007 - 2008



Título: El Sector Agrario en la provincia de Huelva 2007-2008
Edición: Fundación Caja Rural del Sur
Maquetación: Iniciativas Onubenses
Impresión: Egondi, Artes Gráficas, S.A.
Depósito Legal: SE-131-2010
ISBN: 978-84-613-6726-9

El Sector Agrario en la provincia de Huelva 2007 - 2008

Realización

*Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Huelva
Fundación Caja Rural del Sur
Universidad de Huelva*

Dirección Facultativa

*José Luis García-Palacios Álvarez
Arsenio Martínez Barea*

Dirección Técnica

*Jaime de Vicente Núñez
Juan A. Márquez Domínguez*

Coordinación General

Manuel Verdier Martín

Análisis Estadístico

Pilar Varea Gómez

Coordinación Científica

José M. Jurado Almonte

Mapas, Graficos y Tablas

Francisco Pazos García

Índice

Prólogo	13
<i>José Luis García Palacios</i>	
Capítulo I.- El marco asociativo y política agraria comunitaria	
I. 1.- Organizaciones agrarias y Economía Social	17
<i>M^a Asunción Grávalos Gastaminza</i>	
I. 2.- Políticas agrarias y desarrollo	27
<i>Manuel Carrasco Carrasco</i>	
Capítulo II.- Condicionantes ambientales del espacio agrario	
II. 1.- Los condicionantes naturales del espacio agrario onubense	41
<i>Francisco Javier García Delgado</i>	
II. 2.- Valoración de los horizontes edáficos. Enmiendas	49
<i>Francisco José Pazos García</i>	
Capítulo III.- Estructuras y desarrollo agrario	
III. 1.- Internacionalización de la fuerza de trabajo en los campos onubenses. Huelva como laboratorio de la contratación en origen de temporeros extranjeros	69
<i>Mercedes Gordo Márquez</i>	
III. 2.- Agronegocios y agroindustrias en la provincia de Huelva	95
<i>Alfredo López Carretero</i>	
Capítulo IV.- Sistemas y paisajes agrarios	
IV. 1.- Paisajes agrícolas consolidados y efímeros en la provincia de Huelva	111
<i>Juan A. Márquez Domínguez y Jesús Felicitades García</i>	
IV. 2.- El impulso del regadío en la provincia de Huelva	137
<i>Juan Manuel Jurado Almonte</i>	

IV. 3.- La olivicultura de Huelva. Pasado y presente.....	161
<i>Fernando Cera Corzo</i>	
IV. 4.- El sector vitivinícola del Condado de Huelva	177
<i>Andrés Vázquez Duarte</i>	
IV. 5.- La citricultura onubense. Aspectos destacables vistos desde el sector	189
<i>Asociación de citricultores de la provincia de Huelva</i>	
IV. 6.- Fresa y frambuesa: Comentarios a la campaña 2007-2008	205
<i>Rafael Domínguez Guillén y Manuel Verdier Martín</i>	
IV. 7.- Sistemas y paisajes forestales en Huelva	217
<i>Juan de Gorostidi Pérez-Ventana y Juan de Gorostidi Colás</i>	

Capítulo V.- Opinión del sector agrario

V. 1.- Expectativas de futuro de la producción ecológica de la provincia de Huelva	233
<i>Francisco Casero Rodríguez</i>	
V. 2.- Fresa de industria, el nuevo reto para el sector	237
<i>Alberto Maynet y José Manuel Velo</i>	
V. 3.- A la captura del mercado onubense del aceite	241
<i>Natalia Aguilera Sobrino</i>	
V. 4.- Alimentos saludables en la provincia onubense. Hitos del 2007.....	245
<i>José Bourre Prieto</i>	
V. 5.- García Carrión en Huelva, desde la tradición a la innovación	253
<i>Grupo García Carrión</i>	
V. 6.- La certificación de la calidad agroalimentaria en la provincia de Huelva	259
<i>Luis Miguel Fernández Sierra e Ignacio González Pérez de León</i>	
V. 7.- Doñana: de la agricultura al desarrollo rural sostenible.....	265
<i>Ana Villa Díaz</i>	
V. 8.- Informe de las campañas ganaderas y de cultivos extensivos.....	269
<i>José Luis García-Palacios Álvarez</i>	
V. 9.- La agricultura y el comercio exterior. Comercialización e importancia respecto a otros sectores	277
<i>Arsenio Martínez Barea</i>	
V. 10.- Sistemas de comercialización en origen de productos hortofrutícolas en Huelva	281
<i>Fausto Andrés Fúnez y David Barroso Martínez</i>	

Mapas

Capítulo II.- Condicionantes ambientales del espacio agrario 289

- Localización del ámbito
- Mapa provincial
- Altimetría
- Población por municipios
- Geología
- Tipos de suelo
- Temperatura máxima extrema
- Temperatura mínima extrema
- Temperatura media anual
- Pluviometría media anual
- Heladas anuales
- Clasificación agroclimática de Papadakis
- Hidrografía
- Cuencas hidrográficas
- Comarcalizaciones de la provincia de Huelva

Capítulo III.- Estructuras y Desarrollo Agrario 305

- Empresas industriales 2007
- Distribución de la industria agroalimentaria. 2007
- Principal industria. Distribución de la industria agroalimentaria. 2007
- Agricultura ecológica. 2007
- Producción integrada. 2007
- D.O. Condado de Huelva y D.O. Vinagres del Condado de Huelva
- D.O. Jamón de Huelva
- Características empresariales de la explotaciones agrarias. Censo 1999
- Titulares agrícolas. Actividad exclusiva. Otra actividad principal y otra actividad secundaria. Censo agrario 1999
- Unidades trabajo-año. Censo agrario 1999

Capítulo IV.- Aprovechamientos de terrenos 316

- Aprovechamiento de terrenos I
- Aprovechamiento de terrenos II
- Aprovechamiento por comarcas. 2007
- Superficie total en explotación. Censo agrario 1999
- Tierras labradas. Censo agrario 1999
- Superficie agraria útil. Censo agrario 1999
- Distribución de la superficie agraria útil por tipo de cultivos I. Censo agrario 1999
- Distribución de la superficie agraria útil por tipo de cultivos II. Censo agrario 1999
- Unidades ganaderas I. Censo agrario 1999
- Unidades ganaderas II. Censo agrario 1999

Tablas y Gráficos

Capítulo II.- Condicionantes ambientales

Climatología y Meteorología 329

- Diagrama climático de la estación meteorológica de Almonaster
- Diagrama climático de la estación meteorológica de Almonte
- Diagrama climático de la estación meteorológica de Aracena
- Diagrama climático de la estación meteorológica de Ayamonte
- Diagrama climático de la estación meteorológica de Cabezas Rubias
- Diagrama climático de la estación meteorológica de El Guijo-Niebla
- Precipitaciones mensuales en Almonaster la Real 2005-2007
- Precipitaciones mensuales en La Palma del Condado 2005-2007
- Precipitaciones mensuales en Huelva capital 2005-2007
- Evolución temperaturas medias mensuales en Almonaster la Real 2005-2007
- Evolución de las temperaturas medias en La Palma del Condado 2005-2007
- Evolución de las temperaturas medias mensuales en Huelva (capital) 2005-2007

Datos básicos..... 340

- Distribución por provincias de los municipios andaluces según su extensión. 2007
- Distribución por provincias de los municipios andaluces según su altimetría. 2007
- Datos básicos de las comarcas agrarias de la provincia de Huelva. 2007
- Ubicación de las estaciones pertenecientes a la Agencia Estatal de Meteorología de la provincia de Huelva.

Recursos hídricos..... 346

- Estado comparativo de los embalses de la provincia de Huelva 2006-2007
- Embalse de Aracena. Datos del SAIH. 2003-2005
- Embalse de Zufre. Datos de SAIH. 2003-2005
- Capacidad y situación de los embalses en la cuenca del Guadiana II 2005-2007
- Recursos medios hídricos por cuenca hidrográfica en Andalucía 2006-2007
- Resumen consumo de agua por sectores y mes. 2002-2003
- Años hidrológicos del Guadiana II. 2004-2005
- Presa del Piedras. Datos históricos de lluvias en Huelva. Guadiana II
- Publiometría en presas de Huelva. 2003
- Demanda media de agua por cuenca hidrográfica en Andalucía 2007
- Balance hídrico final por cuenca hidrográfica en Andalucía 2007
- Recursos hídricos por cuenca hidrográfica. Andalucía 2007
- Capacidad de los embalses onubenses. 2007

Capítulo III.- Estructuras y Desarrollo Agrario

Precios 368

- Precios medios semanales del aceite de oliva, 2007
- Precios medio mensuales de la naranja, 2006-2008
- Precios medios mensuales de la fresa de Huelva, 2006-2008

Empresa agraria 386

- Evolución macromagnitudes agrarias de Huelva. 2003-2007
- Exportaciones de fresas onubenses en 2007. Destinos
- Exportaciones de frambuesas onubenses en 2007. Destinos
- Exportaciones de cítricos onubenses en 2007. Destinos
- Exportaciones de naranjas onubenses en 2007. Destinos
- Exportaciones de melocotones onubenses en 2007. Exportaciones
- Exportaciones de jamones y paletas onubenses en 2007. Destinos
- Número de industrias agroalimentarias por código de actividad I.A.E. y municipios de la provincia de Huelva, 2005-2007
- Evolución del número de altas por I.A.E. de industrias agroalimentarias según código de actividad y municipios de la provincia de Huelva 2005-2007
- Evolución de la cuota del I.B.I. de naturaleza rústica

Denominaciones de Origen 416

- Evolución del número de cerdos, paletas y jamones con D.O. Jamón de Huelva. Añadas 1996-2006
- Evolución de la superficie inscrita y de la producción de uva en la D.O. Condado de Huelva 1996-2006
- Evolución del número de viticultores y socios cooperativos de la D.O. Condado de Huelva 1996-2006

Agricultura ecológica 420

- Agricultura ecológica en la provincia de Huelva por tipo de calificación en 2007
- Agricultura ecológica por provincias en Andalucía en 2007. Porcentaje sobre el total autonómico
- Evolución de la agricultura ecológica en Andalucía por provincias. 2001-2007
- Evolución del número de productores de agricultura ecológica por provincias en Andalucía. 2001-2007
- Transformación industrial ecológica en la provincia de Huelva por tipo de actividad en 2007. Porcentaje sobre el total provincial.
- Superficie de agricultura ecológica por tipo de cultivo en la provincia de Huelva en 2007. Superficie total

Capítulo IV.- Sistemas y Paisajes agrarios

Superficie y aprovechamientos 434

- Distribución por comarcas de aprovechamiento de terrenos y municipios en la provincia de Huelva. 2005-2006
- Superficies ocupadas por grupos de cultivos agrícolas por comarcas en la provincia de Huelva. 2005 y 2006
- Análisis de las superficies de plantación de naranjos, árboles diseminados, rendimiento y producción en la provincia de Huelva. 2004-2005
- Evolución de la producción del corcho en montes públicos por provincia. 1999-2007
- Distribución de aprovechamientos de terrenos por comarcas.2006

Producción 447

- Producción total agrícola de la provincia de Huelva 2003-2005
- Participación en la producción de la rama agraria según cultivo y especie por provincia 2004-2006
- Producción total agrícola de la provincia de Huelva en 2007. Superficie, producción y valoración.

Precios de la tierra 459

- Datos precios de la tierra en Andalucía. 2006-2007

Censo agrario 462

- Características censales de las explotaciones según régimen de tenencia. España, Andalucía y Huelva 1999
- Comparación de las explotaciones agrarias e indicadores estructurales de España, Andalucía y Huelva. 1999
- Evolución del número de explotaciones agrarias por dimensión en la provincia de Huelva. 1982-1999
 - Evolución del trabajo en las explotaciones agrarias en España, Andalucía y Huelva. 1989-1999
- Evolución de la superficie censada por aprovechamiento en Andalucía y Huelva. 1989-1999
- Explotaciones agraria por soporte territorial en la provincia de Huelva. 1999
- Explotaciones agrarias por tipo de empresario en Huelva. 1999
- Número de cooperativas dedicadas a la agricultura por municipio en la provincia de Huelva. 1999
- Superficie total de la explotaciones agrarias en la provincia de Huelva por ocupaciones del empresario. 1999
- Superficies de la explotaciones agrarias según el regimen de tenencia en la provincia de Huelva. 1982-1999
- Unidades de trabajo agrícola. 1989-1999
- Variación de las principales cifras e índices estructurales de la provincia de Huelva. 1982-1999

Prólogo

Con esta publicación ve la luz por segunda vez el informe “El sector agrario en la provincia de Huelva”, fruto de la colaboración de los equipos de profesionales de la Cámara de Comercio, de donde surgió la idea de la realización del estudio; de la Universidad de Huelva, que ha proporcionado rigor académico a la investigación, y de nuestra propia Fundación Caja Rural del Sur.

Una de las características más señaladas de este informe es su pretensión de presentar estadísticas del sector agrario con el máximo nivel de actualización, unidas a artículos en los que relevantes expertos del mundo profesional y universitario presentan su visión acerca de los distintos apartados que integran los sectores agrícola, ganadero y forestal de la provincia de Huelva. Debo expresar aquí, el agradecimiento a estos profesionales que, con sus conocimientos y experiencia aportan diagnósticos certeros y opiniones lúcidas, que deben contribuir a mejorar la percepción de nuestro agro, tan próximo y, sin embargo, no pocas veces insuficientemente comprendido por nuestra sociedad y atendido por las Administraciones Públicas.

La Fundación Caja Rural del Sur aborda la publicación de este volumen con el propósito de que el estudio interdisciplinar que suministra sus contenidos se constituya en una herramienta de la mayor utilidad para profesionales y estudiosos del sector agrario. Para lograrlo, se han aligerado algunas estadísticas, ya desarrolladas ampliamente en la primera edición, y se ha potenciado la presencia de artículos que amplían el estudio a productos y aprovechamientos no contemplados habitualmente en otras publicaciones.

Esta publicación es coherente con la filosofía de la Fundación Caja Rural del Sur de prestar una atención especial al sector agrario, integrándose en un programa de actividades, que comprende también la coordinación de numerosos proyectos de I+D en el sector agroalimentario y el apoyo a la promoción y comercialización de los productos agrarios, preferentemente a través de las vías asociativas.

Quiero reiterar finalmente nuestro propósito de dar continuidad al presente estudio en años sucesivos, en la convicción de que la colaboración ejemplar entre Cámara de Comercio, la Universidad de Huelva y la Fundación Caja Rural del Sur continuará proporcionando frutos valiosos, que contribuirán significativamente al desarrollo de nuestra provincia y a la superación de tiempos difíciles.

José Luis García Palacios
Presidente
Fundación Caja Rural del Sur

III. 1.- Internacionalización de la fuerza de trabajo en los campos onubenses. Huelva como laboratorio de la contratación en origen de temporeros extranjeros

- + Introducción
- + La nueva agricultura en la provincia onubense y sus repercusiones laborales
- + El contingente de temporada como vía para satisfacer las necesidades mano de obra en los campos
- + Procedimiento del contingente de temporada: aplicación práctica en la provincia de Huelva
- + El protagonismo onubense en el actual contingente de temporada: las razones de su éxito
- + Dispositivo de atención a los temporeros
- + Perspectivas de futuro
- + Referencias utilizadas

Internacionalización de la fuerza de trabajo en los campos onubenses. Huelva como laboratorio de la contratación en origen de temporeros extranjeros⁽¹⁾

*Mercedes Gordo Márquez
Universidad de Huelva
mercedes.gordo@dhis2.uhu.es*

1. Introducción

“Hace algo menos de una década, cuando los primeros autobuses cargados de trabajadoras polacas llegaban a los campos freseros y citrícolas de Huelva, nadie se imaginaba que aquel paisaje de plásticos e invernaderos estaba a punto de convertirse en una suerte de Babel donde iban a convivir múltiples nacionalidades, culturas, tradiciones e idiomas”. Con estas palabras iniciaba Manuel J. Albert un reportaje que el diario El País publicaba el 25 de febrero de 2008. Efectivamente, hablar hoy de mercado de trabajo agrario en la provincia onubense es hablar de la llegada de un importante volumen de temporeros extranjeros contratados en origen. Éstos vienen a ocupar los puestos vacantes generados por una agricultura de vanguardia, muy tecnificada, la cual es capaz de conjugar una alta rentabilidad con una elevada necesidad de mano de obra.

Tales empleos no suelen resultar atractivos ni para la población autóctona, ni para gran parte de los extranjeros con autorización para residir y trabajar en España. Los bajos salarios, el duro trabajo, la temporalidad e inestabilidad, la escasa consideración social, las dificultades de promoción laboral, etc., son factores que ayudan a comprender ese rechazo. Ante esta situación los agricultores han tenido que importar jornaleros extranjeros desde sus países de origen. Para ello vienen utilizando un procedimiento específico establecido ad hoc para las tareas agrícolas de temporada, los conocidos como contratos en origen de temporada, los cuales están vinculados a la figura del contingente. Dicho procedimiento se ensayó en distintos puntos de la geografía española, pero en ningún lugar ha cosechado tanto éxito como en la provincia de Huelva. Tanto es así que se llega a hablar del “modelo onubense”, tanto por su buena gestión como por el volumen de mano de obra que llega a través de esta vía.

(1) Este documento recoge parte del trabajo realizado en la ejecución del proyecto I+D “Los contratos en origen de temporada como política de control de flujos migratorios en España. Análisis socioeconómico y regional de los países participantes: el caso rumano”. Dicho proyecto está siendo financiado por el Ministerio de Educación y Ciencia (Ref. SEJ2006-14945, 2006 – 2009).

Agradecer a Francisco José Pazos García, miembro del grupo de investigación de la Universidad de Huelva Instituto de Desarrollo Local (IDL), su colaboración en la realización de la cartografía que figura en este capítulo.

2. La nueva agricultura en la provincia onubense y sus repercusiones laborales

Fue en la década de 1960 cuando Manuel Chaves, Francisco González y muy especialmente Antonio Medina Lama pusieron la simiente de lo que sería la nueva agricultura en la provincia de Huelva. Este último, movido por sus contactos con la Estación Experimental “La Mayora”, en Málaga, introdujo por primera vez las variedades americanas de fresas en la finca de Moguer “Las Madres” e implantó las modernas técnicas de cultivo que había observado en los campos israelitas. En aquellos momentos no eran conscientes de la revolución agrícola que estaban impulsando, no podían imaginar que estaban sentando las bases que harían del litoral onubense uno de los enclaves más pujantes de la tecnoagricultura, de la agricultura de vanguardia. Pero así fue y así se les ha reconocido mediante distintos premios y distinciones.

A partir de entonces se han producido numerosos cambios. Ha habido un avance de la frontera agrícola mediante la puesta en cultivo de tierras antes consideradas poco o nada aptas para estas prácticas: las nuevas técnicas han transformado en rentables los arenales. Tierra adentro han aparecido nuevos mares, océanos de plásticos con los que proteger los cultivos y acelerar su ciclo biológico de maduración. Los regadíos se han extendido y se han racionalizado mediante el uso de cintas que suministran el líquido elemento de forma más eficiente. Los cultivos tradicionales han sido sustituidos por otros que alcanzan precios muy superiores en el mercado: en un primer momento el fresón, al que se apodó como el “oro rojo”; después se ha producido una diversificación a base fundamentalmente de cítricos y en menor medida de arándanos, frambuesas, moras, melocotones, kakis, etc. La produc-



Fresas. Foto: Gordo, M., 2007

ción ha aumentado notablemente, a la vez que se ha adelantado su fecha de puesta en el mercado, lo que redundará en una mayor competitividad al ofertar los bienes en un momento en que el mercado está desabastecido y no hay competencia con otros proveedores. La comercialización se realiza fundamentalmente en el mercado internacional, donde el precio más alto que pueden pagar los consumidores centroeuropeos y británicos compensa los gastos de transporte. Los agricultores se organizan en cooperativas para conseguir los inputs a un menor coste y para ejercer una posición de mayor fuerza frente a los compradores de sus cosechas.

Todos estos cambios no han resultado ajenos para el mercado de trabajo, sobre todo teniendo en cuenta que una de las particularidades de la tecnoagricultura es que, en contra de lo que viene sucediendo con la agricultura tradicional, aún una alta rentabilidad con una fuerte demanda de mano de obra. En otras palabras, los espacios en los que se asienta se convierten en focos importadores de

mano de obra. Por ejemplo, para recolectar una hectárea de fresa se necesitan entre 7 y 8 personas, de ahí que los requerimientos de mano de obra sean del orden de 45.000 a 54.000 trabajadores por campaña sólo para recolección. A ellos hay que sumar en torno a 10.000 personas que trabajan en los almacenes, más los adscritos a sectores subsidiarios directamente vinculados al sector (Verdier, M., 2008), como las empresas de transporte, suministros agrícolas, etc.

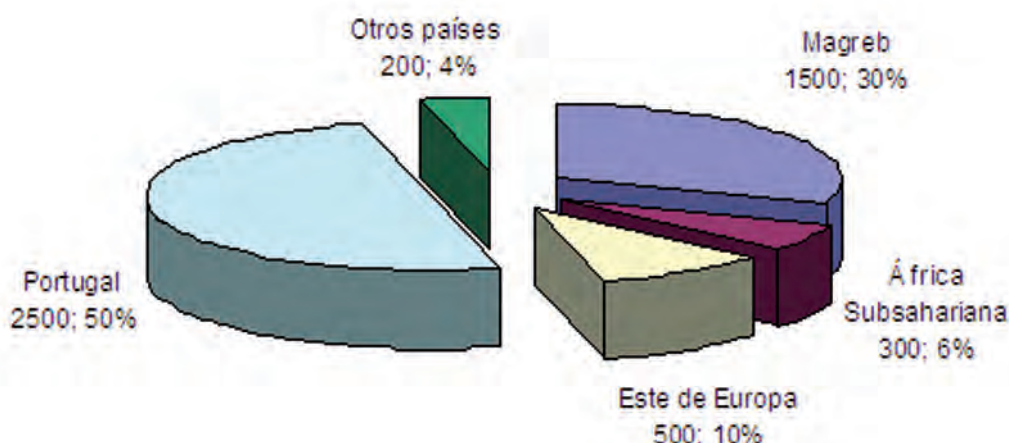
En un primer momento fue la unidad familiar la que se hizo cargo de la mayor parte de las faenas que generaba la explotación, sobre todo la pequeña. Sin embargo, el incremento de la superficie cultivada y el uso de variedades cada vez más productivas hicieron necesario que se tuviera que recurrir a personal asalariado, en especial para la recolección de la cosecha. Además, a medida que los beneficios fueron aumentando se empezó a observar una menor implicación de los miembros de la familia en las tareas agrícolas. Se prefería que los hijos continuasen sus estudios y los que siguen vinculados al campo lo harán como manijeros o encargados de cuadrilla, transportistas o en funciones de gestión y dirección. Lo mismo puede decirse en cuanto a las esposas, con la particularidad de que en ocasiones tanto éstas como las hijas sustituyen el trabajo en el campo por el de la cooperativa, donde realizan labores básicas de agroindustria, generalmente relacionadas con el envasado de la fruta.

Al objeto de hacerse con la mano de obra necesaria y cubrir estas “bajas”, inicialmente se recurrió a los trabajadores locales y a la contratación de temporeros en distintos puntos de la geografía onubense, en especial de las comarcas del Andévalo y de la Sierra. También los jornaleros llegados desde las limítrofes provincias de Sevilla y Cádiz fueron decisivos en la década de 1980 y parte de la de 1990, a los que se sumaron ya en menor volumen los que se desplazaban desde Badajoz, Córdoba y otros lugares de España. Esta alternativa sólo fue válida por un tiempo, pues muchas de estas personas también causaron baja. El motivo fundamental fue la inestabilidad en el empleo, ya no sólo por el propio carácter temporal de estos puestos, sino también por el hecho de que las condiciones climatológicas, y en ocasiones de mercado, determinan el que se trabaje o no, y por ende, que se cobre o no. Otros motivos, como la baja remuneración, el duro trabajo y los problemas de alojamiento (Defensor del Pueblo Andaluz, 2001) ayudan a comprender por qué cuando estas personas encuentran una alternativa laboral abandonan el trabajo en el campo.

Al mismo tiempo, la riqueza generada por la nueva agricultura ha estimulado el desarrollo económico del resto de sectores de actividad en la zona, ejerciendo un factor de arrastre sobre ellos. Así, han aparecido puestos más atractivos en el sector servicios y en la construcción a los que comenzó a desplazarse la población autóctona, muy especialmente por ser empleos más estables, mejor remunerados, más cualificados y de mayor prestigio social. Piénsese, por ejemplo, en las tiendas de suministros de productos agrícolas, bancos, concesionarios de coches, supermercados, inmobiliarias, gestoras, empresas de construcción, etc. Además, el avance de la frontera agraria en la comarca del Andévalo, básicamente con explotaciones de cítricos, ha retenido a los temporeros de la zona, de forma que ya no se desplazan a los tradicionales núcleos agrícolas. Algo similar sucedió con parte de los temporeros que procedían de Sevilla y Cádiz, algunos de los cuales cuentan en la actualidad con sus propias explotaciones dedicadas a la nueva agricultura.

Los agricultores onubenses se quedaban sin opciones para sacar adelante las campañas. La carencia de mano de obra autóctona (ya fuera local, provincial, regional y/o nacional) se veía agravada por una serie de hechos que elevaban la necesidad de jornaleros. En primer lugar la superficie cultivada se seguía incrementando, pues si bien la fresa encontró su punto de equilibrio en torno a las 6.200 hectáreas, otros cultivos hasta entonces “menores” ganaban protagonismo: frambuesas, moras, arándanos, frutales, a los que había que sumar los cítricos. En segundo, lugar esta diversificación de cultivos se asentó en productos cuya fase de recolección iba a coincidir en el tiempo, de manera que se solapan varias campañas a la vez. En tercer lugar, las variedades seguían siendo cada vez más productivas. En cuarto lugar, aparecían nuevos proyectos de transformación agroindustrial y se incrementaba el trabajo en las cooperativas, al acoger más cultivos y un mayor volumen de producción. Ante

Origen de los temporeros extranjeros en la campaña de la fresa de Huelva 1999/2000



esta situación la mano de obra extranjera se convirtió no ya sólo en necesaria, sino en imprescindible, para la agricultura de vanguardia onubense.

Ya desde mediados de la década de 1990 los agricultores recurrieron a braceros extranjeros para tratar de garantizarse la mano de obra que demandaban sus campos. Destacaban los portugueses de las regiones del Algarve y el Alentejo, muchos de ellos de etnia gitana, seguidos de marroquíes y argelinos (Gráfico 1). Estos extranjeros no comunitarios, así como otros que participan en menor número, residían en el país y hacían el circuito temporero, participando en distintas campañas a lo largo de la geografía española: aceituna en Jaén, fresa en Huelva, manzana en Lérida, etc. Sin embargo estos desplazamientos se producían de manera descontrolada, en respuesta a los llamamientos genéricos que los empresarios hacían en los medios de comunicación. Venían sin un contrato previo, a buscar trabajo, aunque no todos lo conseguían. Una parte carecía de los permisos de residencia y trabajo exigidos por la legislación de extranjería. No disponían de alojamiento, incluso cuando eran contratados, lo que llevaba a muchos a malvivir en asentamientos chabolistas. Los sindicatos, las ONGs y el Defensor del Pueblo Andaluz (2001) denunciaron de forma reiterada la precariedad en la que se encontraban estas personas, demandando una solución por parte de la Administración.

La respuesta dada se concretó en la implantación de un procedimiento específico de reclutamiento de la mano de obra, el cual ha tenido importantes repercusiones cualitativas y cuantitativas en el colectivo temporero presente en la provincia de Huelva. En los siguientes apartados se analiza en qué consiste y cuáles han sido dichas repercusiones.

3. El contingente de temporada como vía para satisfacer las necesidades de mano de obra en los campos

En España, como en el resto de países de la UE, el fenómeno de la inmigración es abordado desde una política de extranjería, donde lo que prevalece es el control de los flujos en detrimento de los aspectos sociales o de integración. Así quedó ya reflejado en la primera Ley de Extranjería que como tal tuvo el país: la Ley Orgánica (LO) 7/1985, de 1 de julio, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España⁽²⁾. Desde entonces, la entrada de extranjeros no comunitarios en territorio español se sujeta en buena medida a las necesidades de mano de obra de nuestra economía. Es decir, el criterio que ha servido de base para ordenar la inmigración que recibimos es lo que se conoce como “situación nacional de empleo”: la entrada de extranjeros extra-comunitarios estará condicionada a que existan puestos de trabajo que, a pesar del desempleo registrado, no puedan ser cubiertos por trabajadores españoles, comunitarios, ni por otros extranjeros con autorización de trabajo en el país⁽³⁾.

Los motivos por los que estos puestos quedan vacantes son dos: porque requieren personal de una cualificación alta y/o especializada, o bien porque los residentes no quieren ocuparlos dado su precariedad laboral, baja remuneración, escasas posibilidades de promoción, temporalidad y menor prestigio. En este segundo grupo se encuentran las actividades agrícolas, en especial las de temporada. Así, como se ha señalado en el apartado anterior, en Huelva, al igual que en otras provincias españolas, la situación nacional de empleo permite e incluso exige la contratación de mano de obra foránea para recoger las cosechas.

Los antecedentes del actual procedimiento utilizado para efectuar estas contrataciones hay que buscarlos en la Proposición no de Ley relativa a la situación de los extranjeros en España, presentada el 9 de abril de 1991 al Congreso de los Diputados. En ella se instaba al Gobierno a llevar a cabo un programa de actuación descrito en 11 medidas. La primera encomendaba al Gobierno “desarrollar una política activa de inmigración en la que los poderes públicos, con el amplio respaldo de las fuerzas políticas y sociales, tomen la iniciativa en la canalización y organización de los flujos de inmigración legal en función de las necesidades de mano de obra de la economía española y de la capacidad de absorción de nuestra sociedad”. En cumplimiento de este compromiso el Consejo de Ministros adoptó a partir de 1993 la política del “contingente”, la fijación anual del número de trabajadores extranjeros no comunitarios a los que se les permite entrar en España para trabajar. Las actividades agrícolas, junto con el servicio doméstico y la construcción, han sido las que han acaparado el mayor volumen de las plazas ofertadas para estos “contratos en origen”.

No obstante, las actividades agrícolas de temporada presentan unas peculiaridades que hacían poco viable para ellas la vía del contingente tal y como estaba contemplada. Así, tanto el Acuerdo que fijaba el contingente para el año 1994, como las Instrucciones generales sobre su determinación⁽⁴⁾, reconocían que estas tareas escapaban, por sus peculiaridades, al procedimiento habitual de colocación, lo que hacía especialmente necesario que se estableciera un procedimiento específico de cobertura, el cual permitiera de manera ágil y eficaz tramitar las ofertas de empleo que el mercado nacional de trabajo no alcanzaba a atender. Los cambios en esta materia se demoraron varios años.

(2) BOE, núm. 158, de 3 de julio de 1985.

(3) Existe una serie de supuestos excepcionales en los que no se exigirá este requisito.

(4) Resolución de 23 de septiembre de 1994, de la Subsecretaría del Ministerio de la Presidencia, por la que se dispone la publicación de la Resolución de 21 de septiembre de 1994, por la que se dictan instrucciones generales sobre la determinación del contingente de autorizaciones de empleo de trabajadores extranjeros no comunitarios y el procedimiento para su cobertura, conjunta de los Directores generales de la Policía, de Asuntos Consulares, de Procesos Electorales, Extranjería y Asilo y de Migraciones (BOE núm. 229, de 24 de septiembre de 1994).



Recolección de fresas en la empresa Fresplatero (Moguer). Foto: Gordo, M., 2008

Mientras, crecía la preocupación de los agricultores ante la falta de mano de obra para recoger las cosechas, como quedó patente en el Convenio Marco de Colaboración para la Ordenación de las Migraciones Interiores en las Diversas Campañas Agrícolas de Empleo Temporal. Fue suscrito el 17 de diciembre de 1997 en Madrid por los representantes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores (ASAJA), la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG), la Federación de Trabajadores de la Tierra del sindicato Unión General de Trabajadores (UGT), la Federación Estatal del Campo del sindicato Comisiones Obreras (CCOO) y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP). Según recogía su Exposición de Motivos, el Convenio obedecía a que en los períodos de recolección y de ciertas faenas agrícolas se producían desplazamientos incontrolados de trabajadores que no podían ser absorbidos por las ofertas de empleo que se generaban, bien por desplazarse en fechas inadecuadas o bien por ser su volumen muy superior al necesario. Como consecuencia, las localidades de destino soportaban la afluencia de los mismos de forma muy precaria, al ser superadas las previsiones de atención de los servicios sociales y sanitarios. Así, el fin del Convenio era “obtener una adecuada planificación y ordenación de las campañas de empleo temporal agrícola y la consiguiente mejora de las condiciones sociolaborales de los trabajadores migrantes” (Cláusula 1). Para ello se asignaba una serie de responsabilidades a cada una de las partes firmantes, las cuales hacían referencia a la habilitación de alojamientos para los jornaleros, coordinación y organización de sus desplazamientos, asesoramiento e información en materia sociolaboral, mantenimiento de guarderías y residencias infantiles en los lugares de origen y formación ocupacional (Cláusula 2).

Tampoco estas medidas fueron una solución definitiva, pues el mercado laboral interno era insuficiente para atender las ofertas de los empresarios agrícolas, básicamente debido a la falta de interés por estos puestos. El 21 de septiembre de 1999 los firmantes del Convenio Marco de 1997 se volvieron a reunir para buscar nuevas alternativas. Adoptaron un Protocolo Adicional al anterior Convenio en el que se reconocía que la situación expuesta en 1997 en relación con las campañas de temporada seguía estando vigente, marcándose como objetivo “la colaboración en el establecimiento y desarrollo de un procedimiento subsidiario para la contratación de trabajadores extranjeros en sus países de origen,

en campañas agrícolas de temporada, una vez agotadas las posibilidades de contratar trabajadores españoles, comunitarios o extranjeros legalmente establecidos en España” (Cláusula Primera). Estos contenidos pasaban a sumarse a los acordados en el Convenio Marco y se recogieron al año siguiente en la nueva legislación de extranjería.

Así, la LO 4/2000⁽⁵⁾ incorporaba a su articulado la figura del contingente (Artículo 39), lo que suponía un ascenso jurídico de éste, pues hasta entonces sólo disfrutaba de rango reglamentario⁽⁶⁾. Además, reconocía de forma expresa las actividades de temporada o campaña como un “régimen especial”, instando al Gobierno a regular “reglamentariamente el permiso de trabajo para los trabajadores extranjeros en actividades de temporada o campaña que les permita la entrada y salida del territorio nacional de acuerdo con las características de las citadas campañas” (Artículo 41.1). Tal regulación tuvo lugar en el nuevo Reglamento de Extranjería⁽⁷⁾, aprobado mediante el RD 864/2001⁽⁸⁾, el cual añadió los contenidos previstos en el Convenio Marco y en el Protocolo Adicional. Su artículo 78.2 contemplaba el permiso de trabajo Tipo T como aquél que autorizaba “la realización de actividades o servicios de temporada o campaña”, siendo el que se aplicaría a las actividades temporales en la agricultura.

En el año 2003 la Ley de Extranjería se vio afectada por los contenidos derivados de la aprobación de las Leyes Orgánicas 11/2003⁽⁹⁾ y 14/2003⁽¹⁰⁾. No obstante sólo esta última alteró ligeramente la figura del contingente y el procedimiento específico de las autorizaciones de temporada. Las modificaciones no supusieron una derogación de los contenidos hasta entonces en vigor, sino una ampliación de los mismos. El último cambio importante en lo que a normativa de extranjería se refiere ha sido la sustitución del RD 864/2001 por el RD 2393/2004⁽¹¹⁾, actual Reglamento de Extranjería. Mantiene las actividades de temporada o campaña como un régimen especial (Artículo 78.3) y el permiso Tipo T pasa a denominarse “autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada” (Artículo 55), aunque el procedimiento para su obtención será prácticamente el mismo previsto para aquél en el RD 864/2001.

Éste ha sido el recorrido que ha seguido la contratación de jornaleros extra-comunitarios hasta configurarse como un procedimiento específico dentro de la Legislación de Extranjería. No obstante, y a pesar de su especificidad, se sigue vinculando al contingente. El propio RD 2393/2004 da cobertura legal a esta situación al recoger expresamente que el acuerdo del Consejo de Ministros que apruebe el contingente podrá regular, de manera diferenciada, las particularidades en la contratación de trabajadores de temporada (Artículo 78.3).

(5) LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE de 12 de enero de 2000; corrección de errores en BOE de 24 de enero de 2000).

(6) Venía siendo regulado por el Real Decreto (RD) 155/1996, de 2 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 7/1985 (BOE núm. 47, de 23 de febrero de 1996, corrección de errores en BOE núm. 80, de 2 de abril de 1996).

(7) La LO 4/2000 establecía un plazo de 6 meses para aprobar su Reglamento de desarrollo. En lugar de eso el Gobierno del Partido Popular modificó la Ley por considerarla muy permisiva, aprobando la LO 8/2000, de 22 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE de 23 de diciembre de 2000; corrección de errores en BOE de 23 de febrero de 2001). De esta forma, el Reglamento que se aprobó hacía referencia a la Ley ya modificada.

(8) RD 864/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por la LO 8/2000, de 22 de diciembre (BOE de 21 de julio de 2001; corrección de errores en BOE de 6 de octubre de 2001).

(9) LO 11/2003, de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros (BOE núm. 234, de 30 de septiembre de 2003)

(10) LO 14/2003, de 20 de noviembre, de Reforma de la LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la LO 8/2000, de 22 de diciembre; de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común; y de la Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal (BOE núm. 279, de 21 de noviembre de 2003).

(11) RD 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE núm. 5, de 7 de enero de 2005). Su artículo 13 ha sido posteriormente modificado por el RD 1019/2006, de 8 de septiembre (BOE núm. 228, de 23 de septiembre de 2006), aunque no afecta a los contenidos que aquí se tratan.

4.- Procedimiento del contingente de temporada: aplicación práctica en la provincia de Huelva

De acuerdo con la actual Legislación de Extranjería, el primer paso que deben dar los agricultores es presentar su demanda de jornaleros ante el Servicio Público de Empleo (SPE) competente por razón del territorio donde vaya a desarrollarse la actividad laboral, la oficina correspondiente del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) en el caso de Andalucía. El objetivo de este trámite es verificar que la situación nacional de empleo permite la contratación en origen de inmigrantes extra-comunitario, es decir, que no existen en el país trabajadores nacionales, comunitarios, o extra-comunitarios con autorización para trabajar en España dispuestos a ocupar esos puestos. Para ello el SAE gestionará la oferta de la forma que considere más adecuada a fin de promover el contacto entre empresarios y demandantes de empleo que se adecuen al perfil solicitado. En el plazo máximo de 15 días tendrá que emitir una certificación sobre los resultados obtenidos. Si la gestión de la oferta no ha conseguido encontrar candidatos adecuados y suficientes para cubrir las necesidades planteadas por los empleadores, éstos quedarán habilitados a contratar en los países de origen la mano de obra que afirman necesitar.

El siguiente paso que deben dar los agricultores es presentar las ofertas a la Comisión Provincial de seguimiento del Convenio para la ordenación, coordinación e integración sociolaboral de los flujos migratorios laborales en campañas agrícolas de temporada. Se trata de un órgano presidido por la Jefa del Área de Trabajo y Asuntos Sociales de la Subdelegación del Gobierno. En ella están presentes los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos, que en el caso de Huelva son CCOO y UGT del lado sindical; y ASAJA, la Asociación Onubense de Productores y Exportadores de Fresas (FRESHUELVA)⁽¹²⁾, COAG, la Asociación de Citricultores de la Provincia de Huelva y UPA como representación patronal. También integran la Comisión la Inspección de Trabajo, representantes de la administración local (FEMP), pudiendo además ser invitadas otras personas o entidades que se consideren de interés. Por ejemplo, en las primeras reuniones⁽¹³⁾ se contó con la presencia de un representante de la Oficina de Empleo de Portugal, dada la importancia que entonces tenían los temporeros portugueses.

El plazo para presentar las ofertas ante la Comisión será de al menos tres meses antes del inicio de la actividad laboral, el momento en el que se van a necesitar los temporeros. Los agricultores pueden presentarlas bien personalmente o hacerlo a través de la organización empresarial a la que pertenezcan. Dado lo burocrático y complejo que resulta esta contratación lo más usual es que la mayoría de los agricultores recurran a la segunda opción. En este sentido hay que destacar que las propias cooperativas han incorporado a los servicios que prestan un departamento laboral, desde donde tramitan todo lo relacionado con las necesidades de fuerza de trabajo de sus asociados. Así, las cooperativas hacen una primera labor de canalización de las ofertas, centralizando las de sus socios. Posteriormente muchas de ellas derivan dichas ofertas a las organizaciones empresariales a la que pertenecen, que son quienes finalmente las presentan a la Comisión. En otras ocasiones es la propia cooperativa quien acude a la Comisión. Al mismo tiempo hay algunas grandes empresas agrícolas que pueden permitirse tener personal propio para gestionar los aspectos relacionados con sus trabajadores, presentando personalmente las ofertas a la Comisión.

Las ofertas se clasifican en dos tipos: “genéricas” y “nominativas”, existiendo formularios distintos para cada una de ellas⁽¹⁴⁾. Las primeras no van destinadas a una persona en concreto, sino que res-

(12) Esta patronal forma parte a su vez de ASAJA, por lo que suele tener problemas para que en la Comisión que existe a nivel nacional se le permita participar como entidad con voz propia e independiente.

(13) Según la investigación realizada en el archivo de la Subdelegación del Gobierno de Huelva, la primera reunión de esta Comisión Provincial se celebró el día 3 de marzo de 1998.

(14) Todos los formularios están recogidos en la Resolución que aprueba el Acuerdo del contingente anual.

ponden al hecho de que el empresario manifiesta su necesidad de trabajadores. Como regla general todos los temporeros que llegan por primera vez con un contrato en origen lo harán a través de una oferta genérica. Por el contrario, si el trabajador cumple con su contrato y con la obligación de retorno a su país una vez finalizadas sus tareas, en la campaña siguiente podrá volver a ser contratado. En este caso el empresario gestionará a su favor una oferta nominativa, indicando expresamente que quiere que sea ésa la persona contratada. A estos trabajadores se les suele denominar “repetidores”. Apuntar que con carácter excepcional se contempla la posibilidad de presentar una oferta nominativa para una persona que no ha participado con anterioridad en este procedimiento.

Por lo que respecta al contenido de las ofertas, las condiciones laborales y salariales deben respetar lo establecido en el Convenio Provincial del Campo y el resto de obligaciones derivadas de la legislación laboral española. El empresario podrá especificar el perfil del trabajador que desea contratar. Con carácter general el agricultor onubense demanda preferentemente mujeres, argumentando que al ser la fresa un producto muy delicado las manos femeninas son más aptas para su recolección. También apunta que se adaptan mejor al puesto, generan menos problemas en los alojamientos y son menos conflictivas. Los hombres sólo suelen ser contratados para cubrir puestos que exigen un mayor esfuerzo físico, ya sea en las campañas de la provincia de Huelva, o en otras, en el caso de que concatenen campañas. Las edades más demandadas oscilan entre los 25 a 35 años. En cuanto a los conocimientos o habilidades, se pide que tengan experiencia en las tareas del campo, de ahí que se solicite personas del medio rural. Otra característica muy valorada es que tengan cargas familiares en sus países de origen, pues se considera que favorece el cumplimiento del compromiso de retorno.

Tabla 1: Trabajadores contratados en origen en la provincia de Huelva por nacionalidad y campaña

PAÍS	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
Bulgaria	0	0	0	508	604	941
Colombia	0	149	177	105	82	8
Ecuador	0	0	15	8	64	26
Marruecos	198	336	95	635	1.094	2.330
Polonia	540	4.954	7.535	8.811	7.361	9.796
Rumanía	0	970	4.178	10.933	13.186	19.153
Total	738	6.409	12.000	21.000	22.391	32.254

Fuente: Bago, M. J., 2007. Elaboración: Gordo, M., 2008.

En lo referente a la nacionalidad, la normativa establece que las ofertas presentadas a través del contingente se orientarán, con carácter preferente, hacia los países con los que España ha firmado acuerdos sobre regulación de los flujos migratorios. Hasta la fecha estos acuerdos se han suscrito con Bulgaria, Colombia, Ecuador, Marruecos, Polonia, República Dominicana, Rumanía y recientemente con Senegal. Dentro de estas posibilidades los agricultores onubenses han mostrado una clara preferencia por los trabajadores del Este de Europa (Tabla 1), muy especialmente por polacas y rumanas. Esta decisión va a venir marcada en gran medida por cuestiones de tipo económico, ya que el empresario está obligado a correr con parte de los gastos del traslado del temporero desde su país de origen hasta el lugar de trabajo. En base a este mismo argumento se explica el escaso peso de los latinoamericanos y la distinta estrategia que se sigue con ellos: suelen ser contratados por el plazo máximo que permite la ley para las actividades agrícolas de temporada, 9 meses, concatenando distintas campañas hasta completar ese período. De esta forma, los costes del desplazamiento del trabajador hasta España se reparten entre los distintos empresarios que lo van a contratar (Márquez, J. A. y Gordo, M., 2007).

No obstante la variable de la cercanía física no ha jugado de igual forma para todas las nacionalidades. En el caso de Marruecos se ha constatado la incidencia de una serie de factores que le restaban fuerza a esa proximidad geográfica. Por ejemplo, los agricultores señalaban que las tensas relaciones diplomáticas entre España y el reino alauita hacían que el Gobierno de este último no autorizara las contrataciones solicitadas, de ahí que no quisieran presentar ofertas allí. Por otro lado, el trabajador marroquí era percibido como conflictivo por sus reivindicaciones, muy especialmente a raíz de las concentraciones, encierros y huelgas de hambre que tuvieron lugar en distintos puntos de la provincia de Huelva en el año 2000 y 2001 en protesta por las restricciones de la nueva Ley de Extranjería, hechos que estuvieron protagonizados por inmigrantes predominantemente magrebíes (Gualda, E. y Ruiz, M., 2004). Además, los agricultores alegaban “malas experiencias” cuando habían recurrido a la mano de obra marroquí, sobre todo porque los dejaban plantados a mitad de la campaña o porque no rendían lo suficiente. Unos años más tarde se ha mostrado que en realidad estos argumentos no eran más que manifestaciones de un rechazo basado en los estereotipos que se manejaban del marroquí. El mejor ejemplo de ello es que en la campaña 2007/2008 Marruecos se ha convertido en el primer país donde los agricultores onubenses realizan la contratación en origen.



Llegada de trabajadoras “marroquinas” a la Cooperativa Cuna de Platero (Moguer). Foto: Gordo. M., 2008

¿Cuáles son las razones de este cambio de postura? Básicamente son cuatro, aunque íntimamente relacionadas entre sí. Por un lado está el hecho de que las sucesivas adhesiones a la UE de Polonia, Rumanía y Bulgaria, y la consiguiente adquisición del derecho de libertad de circulación laboral por los nacionales de estos Estados⁽¹⁵⁾, está reduciendo el interés de esos ciudadanos por venir a trabajar en las campañas agrícolas onubenses. Puestos a trabajar en el campo prefieren hacerlo en otros países

donde los salarios son más altos y geográficamente se encuentran más cerca de sus lugares de origen, como sucede con los polacos que se desplazan a la campaña del espárrago en Alemania o los rumanos que van a Italia. Además, una vez adquirida la consideración de comunitarios dejan de regirse por la normativa de extranjería⁽¹⁶⁾, pudiendo buscar empleo en cualquier sector en igualdad de condiciones que un español, por lo que muchos prefieren probar suerte en otras actividades laborales.

El segundo motivo es que estos nuevos países miembros, sobre todo Rumanía, están poniendo numerosas trabas para autorizar a sus nacionales a trabajar en el extranjero. Por ejemplo, aunque en la campaña 2007/2008 los empresarios onubenses querían contratar 11.598 trabajadoras nominativas y 10.977 genéricas en Rumanía, el Subdelegado del Gobierno tuvo que pedirles que redistribuyeran parte de éstas últimas ofertas entre el resto de nacionalidades, ya que de ellas la Administración rumana sólo garantizaba la contratación de 4.000 (Huelva Información, 22 y 23 de octubre de 2007). Para comprender la postura rumana hay que saber que el país viene sufriendo una fuerte emigración, hasta el punto que empiezan a importar mano de obra asiática para atender las necesidades de su economía, muy dinamizada en los últimos años en parte por los fondos que le llegan desde la UE.

El tercer motivo es la influencia ejercida por el Proyecto AENEAS – Cartaya (Huelva). Programa de Gestión Integral de la Inmigración Temporal entre la provincia de Benslimane (Marruecos) y la provincia de Huelva, cuyo jefe de filas es el Ayuntamiento de Cartaya. Financiado con fondos de la UE, su objetivo es impulsar y agilizar la contratación de temporeros en Marruecos, obedeciendo en gran parte a una búsqueda de alternativas ante el declive del mercado de trabajo del Este de Europa. Como publicaba un diario, “nada mejor que un cambio radical de la coyuntura internacional para darse cuenta de que un vivero como el marroquí es demasiado tentador como para no tenerlo en cuenta” (El País, 19 de diciembre de 2007). Así, ante la necesidad, los agricultores han dejado de lado los anteriores prejuicios y estereotipos y han adoptado una visión más positiva de estos trabajadores. Prueba de ello es que las contrataciones en el reino alauita han experimentado un importante crecimiento. En la campaña 2007/2008 las “marroquinas”, como popularmente se las denomina, han sido el principal colectivo de los jornaleros que llegan a Huelva a través del contingente de temporada. Llegaron en torno a 13.000 (Huelva Información, 1 de mayo de 2008). “Adiós polacas, llegan las marroquíes”, rezaba el titular de un diario (ABC, 7 de diciembre de 2007).

Finalmente, y como cuarto motivo, habría que hablar de un cambio en los criterios de selección de la mano de obra: al contratarse casi en exclusividad mujeres se reducen los conflictos; la procedencia de zonas rurales garantiza la rentabilidad en el puesto de trabajo, ya que están acostumbradas a las labores agrícolas; el tener cargas familiares garantiza la vuelta a su país una vez finaliza la relación laboral.

Apuntar que en la línea de buscar alternativas para cubrir las bajas laborales que empiezan a dejar polacas, rumanas y búlgaras, el Acuerdo que regula el contingente para el año 2008⁽¹⁷⁾ y las Instrucciones dictadas para su desarrollo⁽¹⁸⁾ han considerado preferentes por primera vez una serie de países con

(15) Polonia se adhirió a la UE el 1 de mayo de 2004, mientras que Bulgaria y Rumanía son miembros comunitarios desde el 1 de enero de 2007. Los ciudadanos polacos disfrutaban de total libertad de circulación laboral desde el 1 de mayo de 2006. Rumanos y búlgaros la adquirirán a partir del 1 de enero de 2009. Por ahora a estos últimos dicha libertad sólo se les reconoce para trabajar por cuenta propia.

(16) Se les aplica el Régimen Comunitario, el cual se encuentra recogido en el RD 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (BOE núm. 51, de 28 de febrero de 2007).

(17) Resolución de 26 de diciembre de 2007, de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros, de 21 de diciembre de 2007, por el que se regula el contingente de trabajadores extranjeros de régimen no comunitario en España para el año 2008 (BOE núm. 11, de 12 de enero de 2008).

(18) Instrucciones DGI/SGGCFM/03/2008, dictadas en desarrollo del Acuerdo del Consejo de Ministros, de 21 de diciembre de 2007, por el que se regula el contingente de trabajadores extranjeros de régimen no comunitario en España para el año 2008. Fueron adoptadas el 24 de marzo de 2008 y los errores detectados se corrigieron el 2 de abril de este mismo año. Al igual que en los últimos años, estas instrucciones no han sido publicadas en el BOE.

los que si bien España no tiene suscrito acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios, sí ha firmado con ellos instrumentos de colaboración en esta materia. Tales países son: El Salvador, Honduras, Perú, Senegal, Argentina y Filipinas. En base a ello los agricultores onubenses han llevado a cabo una experiencia piloto por la que han contratado a 745 trabajadoras de Senegal y a 270 de Filipinas⁽¹⁹⁾ para la campaña 2007/2008. Asimismo, y a pesar de carecer de acuerdo con el país, en la campaña 2006/2007 hubo un primer ensayo en Ucrania, reclutando a 724 temporeras (Bago, J. M., 2007), experiencia que se ha repetido en el ejercicio 2007/2008 con pésimos resultados.

Retomando las fases del procedimiento, una vez que las ofertas son presentadas a la Comisión Provincial ésta las estudiará. Para obtener una respuesta favorable a la demanda de trabajadores los empresarios agrícolas deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Estar al corriente de las obligaciones fiscales, no pudiendo tener deudas con Hacienda ni la Seguridad Social.
- Presentar la acreditación del SAE de haber tramitado previamente la oferta ante el mismo y que ésta concluyó con resultado negativo.
- Cuando las ofertas que se realizan sean nominativas, aportar la documentación que acredite que el trabajador ha cumplido con el compromiso de retorno al país de origen.
- Disponer de un alojamiento adecuado, que reúna las condiciones previstas en la normativa sobre esta materia, debiendo garantizarse la dignidad e higiene adecuadas. Hay que subrayar que la introducción de esta exigencia ha permitido reducir considerablemente, tanto el número de asentamientos y/o infraviviendas, como las personas que los habitan.

Destacar también que, a diferencia de lo que ocurre en otras provincias, el Convenio del Campo de Huelva prevé además que dicho alojamiento sea cedido de manera gratuita a los trabajadores, sin poderles retener cantidad alguna en concepto de alquiler. Lo que sí se les suele cobrar son los suministros energéticos: gas, luz y agua. En ocasiones también se les imputa los gastos del menaje de cocina y ropa de cama, fundamentalmente porque muchas personas se llevan estos enseres al finalizar el contrato.

Las alternativas de alojamiento a las que recurren los empresarios son muy variadas. A veces se trata de casas en el casco urbano propiedad del agricultor o bien alquiladas por éste para sus trabajadores. No obstante lo más habitual es que estos alojamientos se encuentren en el campo, tanto para tener la mano de obra a pie de tajo y ahorrarse los gastos de desplazamiento hasta la finca, como por los menores costes de edificación en el campo mediante el acondicionamiento de antiguos almacenes u otras edificaciones agrícolas. También es muy frecuente recurrir a módulos prefabricados de muy diversos tipos: en dos alturas, como los presentes en la empresa Sol Condado (Almonte); con la cocina y ducha integrada en el mismo módulo que las habitaciones o con cada una de estas dependencias en módulos distintos, etc.

Respecto a los albergues, pocos son los municipios que cuentan con estas infraestructuras de alojamiento para temporeros. Por ejemplo, en Cartaya está el conocido como Casa del Gato, con capacidad para unas 1.000 personas. El albergue municipal de Lepe puede acoger a unas 200 personas. No obstante, ambos Ayuntamientos están construyendo nuevos albergues para ayudar a los empresarios de su localidad a satisfacer las necesidades de alojamiento de los trabajadores que contratan.

Comentar también que en general el estado de los alojamientos responde a las exigencias marcadas por la ley, aunque sigue habiendo incumplimientos clamorosos que tienden a desprestigiar a todo el sector. Los problemas más comunes son los de hacinamiento, pudiendo hacerse notables mejoras en cuanto a los materiales utilizados en los módulos, el uso de energías alternativas y el tratamiento de

(19) Se da la particularidad de que las Instrucciones del contingente establecían que en el caso de Filipinas sólo se podrían tramitar ofertas para puestos del sector sociosanitario.

los distintos residuos. Empresas como Campos de Lepe, Frutas Borja, Atlanti Blue, Agromartín, Citroluz o Surexport son algunos ejemplos a seguir en materia de alojamiento.

- Organizar los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen, asumiendo, como mínimo, el coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada a España y el lugar del alojamiento.

- Garantizar la actividad continuada durante la vigencia de la autorización de trabajo. En el sector agrario se considera actividad continuada la que no es inferior a un 75% del tiempo de trabajo habitual en el sector, por lo que el número de jornadas y/o horas de trabajo cotizadas por el trabajador se corresponderá con este límite mínimo. En la provincia de Huelva se ha fijado que el empleado realice al mes un mínimo de 18 jornales.

Una vez que la Comisión Provincial valora favorablemente la oferta se sigue un proceder distinto en función de si ésta es genérica o nominativa. En el primer caso se comunicarán, con el informe favorable del Área de Trabajo y Asuntos Sociales de la Subdelegación del Gobierno, a la Dirección General



Módulos en dos alturas en la empresa Sol Condado (Almonte) y alojamientos para temporeros: casas de la empresa Frutas Borja (Almonte)

de Inmigración (DGI), en Madrid. El plazo para ello es de cinco días desde la presentación completa de la documentación necesaria. La DGI, a la vista de los datos aportados, remitirá las ofertas en los cinco días siguientes al órgano encargado de la preselección en el país que corresponda, acordando la fecha, lugar y metodología para la selección de los trabajadores. A continuación resolverá autorizando la realización del proceso selectivo y lo notificará a las empresas u organizaciones empresariales, y a la citada Área de Trabajo y Asuntos Sociales.

El proceso de selección se llevará a cabo en el país de origen entre los candidatos que previamente haya preseleccionado la Administración laboral de dicho país. La preselección deberá tener en cuenta el perfil demandado por los empresarios, aunque, como ha sucedido por ejemplo en Senegal, este criterio no siempre se cumple. En él podrán participar los propios empresarios, bien directamente, a través de las organizaciones empresariales a las que pertenecen, o incluso mediante cualquier otro representante acreditado. Es más, esta participación será obligatoria cuando el volumen de la oferta presentada lo haga necesario, lo que suele suceder con las demandas de mano de obra planteadas por la provincia de Huelva. Concluida la selección se levantará acta de la misma, la cual será remitida de inmediato a la Comisaría General de Extranjería y Documentación de la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil por la DGI para que informe de la posible concurrencia de causas de denegación

de la autorización de trabajo y asigne, en su caso, el Número de Identificación de Extranjero (NIE) a los trabajadores elegidos. La citada Comisaría debe llevar a cabo estos trámites en un plazo máximo de dos días hábiles, aunque excepcionalmente podrá ampliarse hasta cinco cuando el elevado número de trabajadores lo haga necesario, debiendo remitir a la DGI la relación de los trabajadores con el NIE asignado.

La DGI o la Subdelegación del Gobierno resolverán la autorización de residencia temporal y trabajo. Se especificará la duración de la misma, la cual coincidirá con la del contrato de trabajo, no pudiendo exceder de nueve meses, dentro de un período de doce meses consecutivos. La resolución será notificada de inmediato al empresario u organización empresarial solicitante, remitiendo también copia al Consulado correspondiente y a la Dirección General de Asuntos y Asistencia Consulares. A continuación la empresa procederá a la firma de los contratos por parte de los trabajadores y del compromiso de retorno. Estas firmas deben efectuarse en el país de origen utilizando los impresos oficiales aprobados al efecto.

Finalmente, en los dos meses siguientes a la notificación de la resolución de concesión de la autorización de residencia temporal y trabajo, el empresario o quien lo represente, deberá solicitar en la Oficina Consular correspondiente los visados para sus trabajadores. Para ello deberá aportar la siguiente documentación:

- Resolución de la autorización de residencia temporal y trabajo.
- El contrato firmado por ambas partes.
- El compromiso de retorno firmado por el temporero.
- Presentar un certificado de antecedentes penales expedido por las autoridades del país de origen o del país o países en los que haya residido el trabajador durante los últimos cinco años.
- Aportar un certificado sanitario con el fin de acreditar que el jornalero no padece ninguna de las enfermedades cuarentenables contempladas en el Reglamento Sanitario Internacional.

El visado será emitido por la autoridad consular en un plazo máximo de cinco días, aunque excepcionalmente podrá ampliarse hasta diez cuando el elevado número de solicitudes lo justifique. Obtenido este documento el trabajador podrá desplazarse a España e incorporarse inmediatamente a su puesto de trabajo. A tal fin el empresario deberá organizarle y pagarle el viaje, siendo habitual que sea gestionado desde las organizaciones empresariales. Éstas firman contratos con empresas de autobuses para llevar a cabo tales desplazamientos y suelen disponer de mediadores interculturales que acompañan a los trabajadores durante el viaje. En el caso de los desplazamientos en avión éstos son organizados a través de agencias de viajes.

Por lo que respecta a las ofertas nominativas, dado que en su tramitación no es necesario efectuar la preselección ni la selección de los temporeros, una vez valorado favorablemente el expediente por la Comisión Provincial la DGI, se solicitará directamente a la Comisaría General de Extranjería y Documentación de la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil que informe de la posible concurrencia de causas de denegación de la autorización de trabajo y asigne, en su caso, el NIE a los trabajadores. A partir de aquí el procedimiento es común al señalado para las ofertas genéricas.

Una vez que el jornalero llega a su puesto de trabajo la empresa debe proceder de inmediato a su afiliación y alta en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS). Además, el empresario estará obligado a cotizar a la Seguridad Social por jornadas reales y contingencias profesionales por cada una de las personas contratadas, así como a organizar el viaje de regreso de éstos a su país de origen. En los supuestos de que un empresario incumpla las condiciones de trabajo establecidas en el contrato, no garantice al trabajador una actividad continuada sin que medie causa que lo justifique, no le proporcione un alojamiento o no organice los viajes para el traslado de los temporeros ni corra con la parte de los gastos que les corresponde de los mismos, durante los tres años inmediatamente siguientes podrá denegársele ulteriores solicitudes de gestión de ofertas de trabajo presentadas al amparo

del contingente. Las mismas consecuencias tendrá su desistimiento manifestado con posterioridad a la autorización por la DGI del proceso selectivo en el país de origen sin que medie causa suficiente que lo justifique.

Por su parte, las obligaciones que les corresponden al temporero son:

- Los que disfruten de una autorización cuya duración sea superior a seis meses estarán obligados a solicitar personalmente la tarjeta de identidad de extranjero.

- Cumplir con lo recogido en el contrato laboral.

- Cotizar a la Seguridad Social la cuota fija que le corresponde. A tal fin, y dado los numerosos incumplimientos que se venían produciendo, en muchas ocasiones por puro desconocimiento, se ha articulado que en el caso concreto de estos trabajadores agrarios contratados en origen será el empresario quien descuenta de sus salarios el importe del sello agrícola y lo ingrese por ellos a la Seguridad Social⁽²⁰⁾. El importe para el año 2008 es de 80,49 euros/mes. Especificar que estos trabajadores están exentos de cotizar por la contingencia de desempleo.

- Una vez finalizada la relación laboral deberá cumplir con el compromiso de retorno y regresar a su país. A efectos de verificar este retorno, tendrá que personarse ante la misma Misión Diplomática u Oficina Consular que le expidió el visado en el plazo máximo de un mes desde el término de su autorización de trabajo en España. Si incumple esta obligación en los tres años siguientes se le podrán denegar las solicitudes de autorización de trabajo que presente. Por el contrario, el acatamiento del compromiso de retorno, junto con el del resto de obligaciones, le dará la posibilidad de ocupar otras posibles ofertas que se generen en la misma actividad.

5. El protagonismo onubense en el actual contingente de temporada: las razones de su éxito

A nivel nacional las actividades agrícolas han acaparado un volumen considerable en el total de las plazas ofertadas a través de los contingentes, tanto estables como de temporada (Gráfico 2). Por ejemplo, del cupo de 20.600 autorizaciones habilitadas para el año 1993⁽²¹⁾, primer año el que se aprobó el contingente, el 48% iban destinadas a “peones agrícolas”⁽²²⁾. Este peso se elevó considerablemente diez años más tarde, cuando comenzó a aplicarse la actual normativa que reconoce la identidad propia de las faenas agrícolas de temporada. Así, según las Resoluciones que aprobaron los contingentes 2002⁽²³⁾, 2003⁽²⁴⁾ y 2004⁽²⁵⁾, las ofertas genéricas para la agricultura, dirigidas a personas que por vez

(20) La cobertura legal de esta práctica se encuentra regulada por la disposición cuadragésima quinta de la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005 (BOE núm. 312, de 28 de diciembre de 2004)

(21) Resolución de 14 de junio de 1993, de la Subsecretaría del Ministerio de Relaciones con las Cortes y de la Secretaría del Gobierno, por la que se dispone la publicación de la de 4 de mayo de 1993, por la que se dictan instrucciones generales y de procedimiento sobre determinación de un contingente de autorizaciones para trabajadores extranjeros para 1993, conjunta de los Directores generales de Asuntos Consulares, de la Policía, de Política Interior y de Migraciones (BOE núm. 11, de 17 de junio de 1993).

(22) La terminología utilizada en las Resoluciones que recogen los contingentes varía de un año a otro.

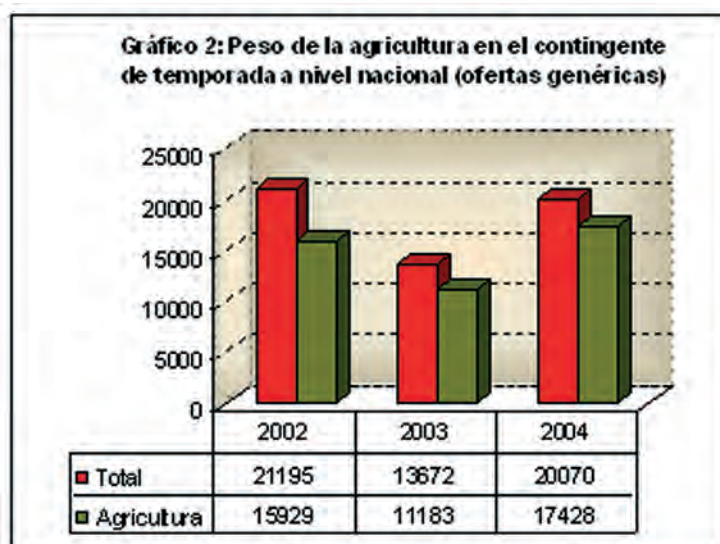
(23) Resolución de 11 de enero de 2002, de la Subsecretaría del Ministerio de la Presidencia, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de diciembre de 2001, por el que se determina el contingente de trabajadores extranjeros de régimen no comunitario para el año 2002 (BOE núm. 11, de 12 de enero de 2002).

(24) Resolución de 14 de enero de 2003, de la Subsecretaría del Ministerio de la Presidencia, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de diciembre de 2002, por el que se regulan los procedimientos de contratación y se fija el número y las características de las ofertas de empleo que se ofrecen para el año 2003 a extranjeros residentes legales en España y a extranjeros que no se hallen ni sean residentes en ella (BOE núm. 14, de 16 de enero de 2003; corrección de errores en BOE núm. 27, de 31 de enero de 2003).

(25) Resolución de 29 de diciembre 2003, de la Subsecretaría del Ministerio de la Presidencia, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 19 de diciembre de 2003, por el que se determina el contingente de trabajadores extranjeros de régimen no comunitario para el año 2004 (BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2003).

primera son reclutadas mediante este procedimiento, acapararon para esos años el 75%, 82% y 87%, respectivamente, del total. Aunque a partir del año 2005 las Resoluciones del contingente sólo publican el número de autorizaciones aprobadas con carácter estable, por las conversaciones mantenidas con Ana Balbás, Jefa del Servicio de Programas de la Subdirección General de Gestión y Coordinación de Flujos Migratorios⁽²⁶⁾, se puede afirmar que el peso de la agricultura en el contingente de temporada lejos de reducirse se ha incrementado, situándose en la actualidad en torno al 90%. Buena parte de este porcentaje va destinado a los agricultores onubenses.

Tradicionalmente los agricultores onubenses habían recurrido al contingente de forma meramente testimonial para hacerse con los braceros que necesitaban. En 1998 de las 8.700 resoluciones favorables aprobadas a nivel nacional para el sector agrario, sólo 154 fueron a la provincia de Huelva, el 1,77% (Ministerio del Interior, 1999). En 1999 la cifra se reduciría aún más: 148 sobre un total de 9.925, cayendo hasta el 1,49% (Ministerio del Interior, 2000). Tras los cambios habidos en la fórmula del contingente, reconociendo las particularidades de las actividades agrícolas de temporada, esta situación sufrió un cambio radical.



*Fuente: Resoluciones que publican estos contingentes.
Elaboración: Gordo, M., 2008*

El Protocolo Adicional al Convenio Marco (1999) subrayaba que la implantación del procedimiento de contratación de trabajadores extranjeros en sus países de origen se desarrollaría progresivamente, “comenzando con experiencias piloto en zonas delimitadas” (Cláusula Cuarta). Según la información facilitada por Ana Balbás, Jefa del Servicio de Programas, el primero de estos ensayos tuvo lugar en Lérida, donde en junio de 1999 se contrataron en origen 35 hombres colombianos. En el año 2000 las experiencias se extendieron a las provincias de Almería, Lérida, Guadalajara y Tenerife, contratando en su conjunto un total de 508 trabajadores. En la campaña de la fresa 2000/2001 esta fórmula de contratación también se ensayó en la provincia de Huelva. Se reclutaron 738 trabajadores, 540 de Polonia y 198 de Marruecos (Bago, M. J., 2007), en su inmensa mayoría mujeres. A pesar de los problemas habidos en ese ejercicio, sobre todo por las bajas voluntarias de las trabajadoras y el no cumplimiento de su obligación de retorno⁽²⁷⁾, los agricultores onubenses decidieron al año siguiente volver a probar

(26) Se trata de un órgano dependiente de la Dirección General de Inmigración, que a su vez se integra en la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, perteneciente al actual Ministerio de Trabajo e Inmigración. La entrevista tuvo lugar el 22 de enero de 2008, en Madrid.

(27) A estos casos se le aplica el término “fuga”, lo cual no es muy adecuado ya que redundante en la asociación inmigración y delincuencia, creando prejuicios y falsas percepciones que no favorecen la convivencia intercultural.

suerte, elevando notablemente el número de ofertas. Desde entonces las cifras no han dejado de crecer, acaparando un alto porcentaje del total de contratos en origen de temporada para la agricultura.

Así, de las 15.929 contrataciones de trabajadores extranjeros de temporada para la agricultura autorizadas mediante ofertas genéricas en el Acuerdo del contingente para 2002, 3.500 se asignaban a la provincia de Huelva (22%). Al año siguiente ese cupo a nivel nacional fue de 11.183, destinándose 5.300 a los agricultores onubenses (47%). En el 2004 ascendió a 17.428 para el conjunto del país, de las que un total de 8.000 se asignaban a la provincia de Huelva (46%). Este liderazgo onubense se ve reforzado si se tiene en cuenta las autorizaciones aprobadas para ofertas nominativas de temporada, información ésta que sólo fue publicada en el Acuerdo del contingente para 2003. En dicho Acuerdo se aprobaron 9.810 autorizaciones de este tipo para la agricultura, de las que 6.840 fueron a parar a la provincia onubense (70%). De esta forma, sumando unas y otras ofertas, se obtiene que en el año 2003 Huelva recibió 12.140 autorizaciones de temporada para la agricultura, el 58% del total nacional.

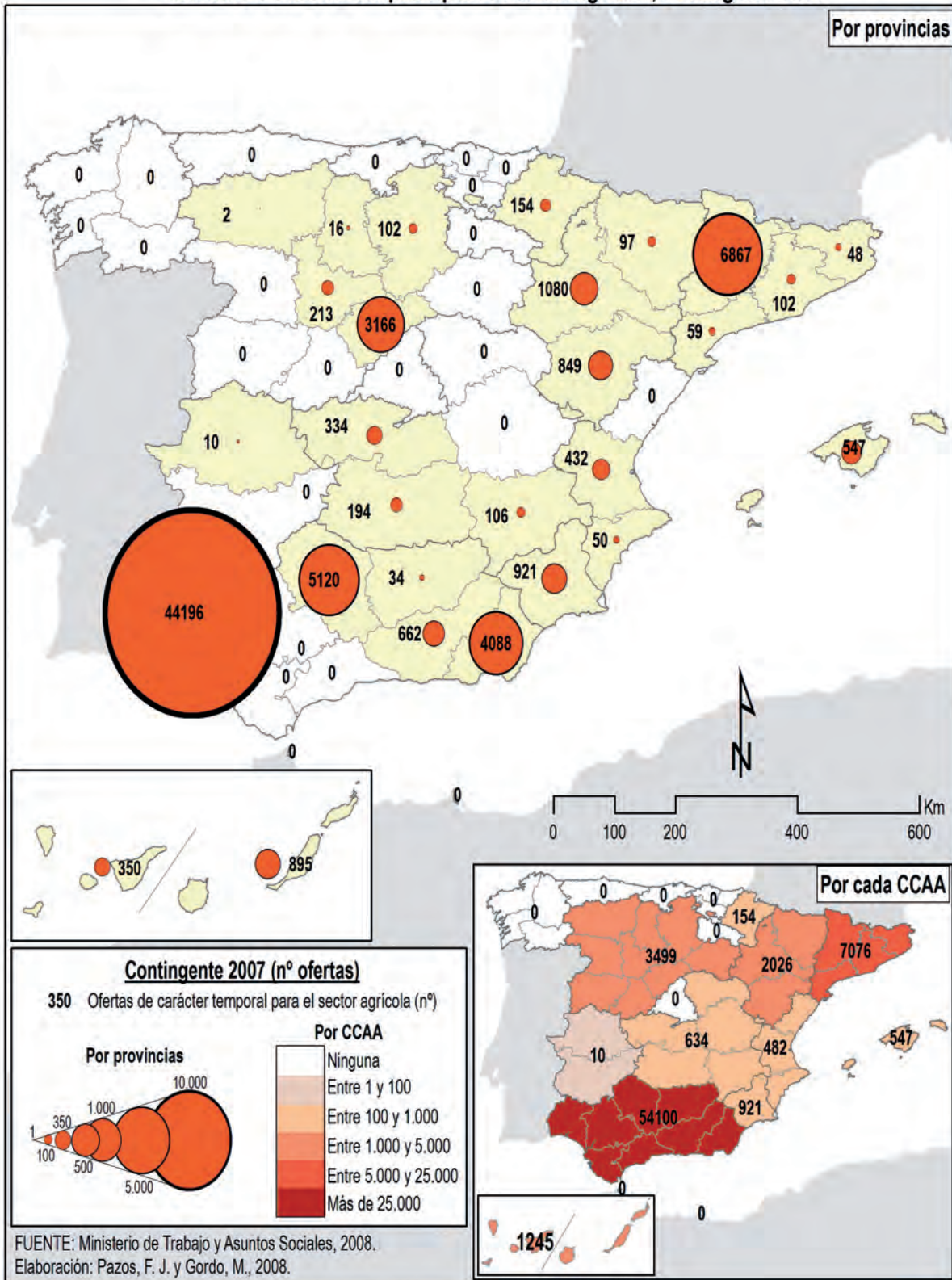
Como se especificaba unos párrafos atrás, desde el año 2005 las Resoluciones del contingente sólo recogen el cupo aprobado con carácter estable, decisión que vuelve a ratificar el reconocimiento de las particularidades de las tareas de temporada. En el caso concreto de la agricultura no parece muy lógico que en diciembre, fecha en la que se aprueba el contingente, estén ya previstas las necesidades de mano de obra que habrá en las campañas del año siguiente. Éstas pueden sufrir importantes oscilaciones en función de las condiciones climáticas e incluso de posibles plagas o enfermedades. En definitiva, a falta de información en el Acuerdo del contingente hay que buscar otra fuente que permita conocer si Huelva sigue ostentando una posición de liderazgo en esta vía de reclutamiento laboral.

A tal fin se ha recurrido a los datos aportados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2008) a la Comisión Central de seguimiento de las campañas agrícolas de temporada. Así, en el año 2007 se autorizaron 70.694 contrataciones de este tipo. Las presentadas por los agricultores de Huelva se elevaban a 44.196 (62%). Aclarar que esta cifra incluía las ofertas presentadas desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2007, por lo que son números que afectan tanto a la campaña 2006/2007, como a la 2007/2008, ya que los años naturales suelen incluir actividades relacionadas con dos campañas. En ese período aparecerían las ofertas para la plantación de fresas, que tiene lugar en octubre, y parte de las destinadas a la recolección de las cosechas tanto de ese año como del siguiente. Es decir, en los primeros meses del año se pueden presentar ofertas para recoger la producción de la campaña 2006/2007, mientras que a final de año se presentan aquellas que se destinarán a la recolección del ejercicio 2007/2008. Así, para la campaña agrícola 2007/2008 de Huelva, que incluye la plantación de fresas y la recolección de éstas y de otros cultivos, han llegado en torno a 36.000 temporeros extranjeros con contratos en origen (Huelva Información, 8 de mayo de 2008).

Cabría preguntarse por qué los distintos territorios presentan unos volúmenes tan distintos de contratación. Podría pensarse que ello está en función de la estructura económica de cada provincia, la cual se concretaría en necesidades diferentes de jornaleros. Sin embargo este argumento no es del todo válido, pues sigue habiendo provincias manifestando su necesidad de temporeros para sacar adelante las cosechas. Por tanto, la pregunta habría que reformularla en la siguiente: ¿Por qué la “solución” del contingente de temporada no acaba de solucionar los problemas de mano de obra de todos los agricultores españoles, de todos los espacios agrícolas? Tres son los factores que inciden en ello.

Por un lado hay que destacar que desde un primer momento los empresarios agrícolas onubenses hicieron una apuesta decidida por esta fórmula contractual. Es más, todos los agentes sociales implicados vienen mostrando una buena voluntad y predisposición a trabajar conjuntamente. Los esfuerzos en este sentido son especialmente a valorar si se tiene en cuenta lo burocrático que resulta el proceso y el gran número de organismos implicados: patronal, sindicatos, Áreas y Dependencias de Trabajo y Asuntos Sociales, varios Ministerios (Trabajo e Inmigración, Asuntos Exteriores e Interior), Oficinas de Extranjería, Inspección de Trabajo, Consulados, Servicios Públicos de Empleo, Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social, y representantes de la FEMP. En este sentido,

Ofertas de carácter temporal para el sector agrícola, contingente 2007



la Dependencia del Área de Trabajo y Asuntos Sociales de la Subdelegación del Gobierno en Huelva ha reconocido que “es un procedimiento complicado por la incidencia de muchos departamentos en el mismo” (2004: 18). En definitiva, la voluntad de colaboración y entendimiento existente en la provincia de Huelva es un hecho muy importante, decisivo incluso, pues sin esta implicación y compromiso la actual realidad sería muy distinta. Por ejemplo, un diario extremeño se preguntaba recientemente si era tan difícil reproducir en Extremadura el tipo de contratación en origen que se practica en Huelva. La respuesta que se daba era la siguiente: “Pues parece que sí. Porque ni Administración, ni sindicatos, ni empresarios agrarios se ponen de acuerdo para la próxima vendimia” (Hoy, 16 de mayo de 2008).

El segundo factor que ayuda a comprender el porqué del protagonismo onubense es que, a pesar de los esfuerzos, el actual procedimiento del contingente de temporada sigue presentando problemas, pues no se adecua a las características de muchas campañas agrícolas. En sentido inverso, las campañas onubenses se adaptan bien a este mecanismo de reclutamiento laboral. Su duración es lo suficientemente larga como para hacer atractivo, tanto desde el punto de vista económico como laboral, el recurrir a estos contratos. Serán sobre todo los meses de febrero a mayo los que concentren una fuerte demanda de temporeros para recolectar fundamentalmente las cosechas de fresas, frambuesas, moras y arándanos. Además, a partir de mediados de octubre también se produce otro pico de contratación motivado por la plantación de la fresa y la recogida de los cítricos. Por el contrario, campañas como la de cereza en Huesca, la patata en Burgos, la manzana en Navarra, o la vendimia en Orense y Pontevedra, cuya duración no suele llegar al mes, no compensa los trámites a realizar.

El tercer factor a tener en cuenta es que, a diferencia de lo que sucede en provincias como Murcia o Almería, donde la sucesión de campañas agrícolas a lo largo de todo el año ha propiciado que una importante población extranjera resida de manera más o menos estable en ellas, la provincia de Huelva se ha caracterizado por concentrar su demanda de mano de obra agrícola en unos meses muy concretos y fuera de éstos la actividad se reduce drásticamente. Es decir, la mayoría de los trabajadores que se desplazan para las campañas de Huelva tienen escasas posibilidades de encontrar empleo en la zona una vez terminan éstas. Esto motiva que muchos de ellos abandonen la provincia para continuar con su circuito temporero, buscando empleo en otra campaña de la geografía española. Así, cuando los campos onubenses vuelven a demandar mano de obra los empresarios tienen de nuevo que enfrentarse a la búsqueda de los jornaleros que recojan sus cosechas.

No obstante, y a pesar de los problemas detectados, tanto la Administración como los distintos agentes sociales siguen promoviendo el contingente de temporada como solución a la necesidad de jornaleros en España. Por ejemplo, en Jaén se reclama a los empresarios olivareros que contraten en origen, aunque en la pasada campaña sólo se reclutaron por esta vía a 36 rumanos, traídos por COAG (El País, 9 de julio de 2008). Así, con el objetivo de impulsar estos contratos el 18 de julio de 2006 se firmó el Convenio para la ordenación, coordinación e integración sociolaboral de los flujos migratorios laborales en campañas agrícolas de temporada. Fue suscrito el por los mismos actores que firmaron el Convenio Marco en 1997 y de su Protocolo Adicional (1999), a los que se añaden la asociación empresarial Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA) y la Federación Española de Asociaciones de Productores-Exportadores de Frutas, Hortalizas y Plantas Vivas (FEPEX)⁽²⁸⁾. Su objetivo concreto es: “establecer la colaboración entre las entidades firmantes del mismo con el fin de asegurar una gestión eficaz de los flujos migratorios laborales, interiores y exteriores, en el sector agrario, de manera que se disponga en cada momento y lugar de los trabajadores necesarios, garantizando el cumplimiento de las normas laborales y de inmigración, las condiciones de trabajo y la adecuada integración sociolaboral de los trabajadores” (Cláusula Primera).

(28) FEPEX había participado en las reuniones previas, pero al no poder asistir a la reunión del día 18 de julio firmó un convenio adhesión al mismo unos días después, concretamente el día 20 de julio.

6. Dispositivo de atención a los temporeros

A la vista de los datos mostrados, sobre todo desde febrero a finales de mayo se pueden dar cita en la provincia de Huelva más de 40.000 temporeros extranjeros, contando tanto los que son traídos mediante la fórmula del contingente de temporada para la agricultura, como aquellos otros que ya residen en España y a los que se puede contratar directamente aquí por tener sus correspondientes autorizaciones de trabajo y residencia en el país. De esta forma, los campos se convierten en una especie de asamblea de Naciones Unidas, donde están presentes marroquíes, rumanos, polacos, colombianos, ecuatorianos, senegaleses, ucranianos, argelinos, búlgaros, moldavos, portugueses y un largo etcétera. La llegada repentina de estas personas, con motivo del inicio de la recolección de las fresas, suele generar sentimientos de invasión y amenaza, aunque con el paso de los años los onubenses se van acostumbrando a convivir con estos nuevos vecinos. A ello ha contribuido muy especialmente los servicios puestos en marcha por una serie de entidades. Se trata de iniciativas para atender y gestionar esta diversidad, las cuales tratan de cubrir las necesidades de los temporeros extranjeros y promueven la convivencia pacífica tanto entre los distintos grupos foráneos, como entre éstos y la población autóctona.

Los ayuntamientos de aquellos municipios en los que las campañas agrícolas son especialmente importantes (Ej. Lepe, Cartaya, Palos, Moguer, Lucena del Puerto, Bonares, Almonte, Rociana, etc.) han creado las denominadas Oficinas del Temporero, vinculadas a las concejalías de bienestar social o asuntos sociales. Los sindicatos, así como las organizaciones empresariales, e incluso los centros de salud, cuentan con un dispositivo especial durante la recogida de las cosechas derivadas de la nueva agricultura. También las asociaciones, tanto las pro inmigrantes (Ej. Huelva Acoge, CEPAIN, etc.) como las genéricas (Ej. Cruz Roja, Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía, Cáritas, etc.), disponen de proyectos específicos para atender a la población que se desplaza durante estas campañas agrícolas.

Los servicios que se ofrecen son muy diversos. Van dirigidos especialmente a favorecer la integración social y lograr una convivencia sin conflictos. Entre ellos se incluyen los siguientes:

- Información y asesoramiento a las personas extranjeras sobre sus derechos y obligaciones, promoviendo además la reivindicación y defensa de los intereses que les son propios. La información facilitada está referida a distintos ámbitos, como el laboral, sanitario, educativo o el relativo a la normativa de extranjería.

- Cursos de castellano y cultura española para superar las barreras en estos campos.

- Labores de traducción, intérprete y acompañamiento.

- Los centros de salud refuerzan su personal y adoptan horarios especiales por la tarde para permitir que los temporeros puedan disfrutar de los servicios sanitarios fuera del horario laboral. Es lo que popularmente se conoce como "Consulta de fresas". No obstante, hay veces en las que "en este turno no se pueden realizar pruebas exploratorias especiales como analíticas, programas de embarazo (no está la matrona), y otros programas de salud que se realizan en turno de mañana" (García, E. B., 2004: 59).

- Charlas y sesiones formativas sobre enfermedades de transmisión sexual y uso de los diferentes métodos anticonceptivos. En ocasiones estos trabajadores no tienen una formación sexual adecuada, por lo que suelen producirse embarazos no deseados que son interrumpidos voluntariamente. Asimismo, y para superar las barreras culturales, religiosas y/o lingüísticas o de comunicación se cuenta con intérpretes.

- Cursos de prevención de riesgos laborales, manipulador de alimentos, aplicación de fitosanitarios e introducción a la red Internet.

- Teniendo en cuenta que buena parte de estos jornaleros residen en las fincas, los empresarios les gestionan el transporte necesario para desplazarse un par de días a la semana a los núcleos de



Uso de los chalecos reflejantes por las trabajadoras de la empresa Atlanti Blue (Almonte). Foto: Gordo, M., 2008.

población, a efecto de poder realizar compras o disfrutar de su tiempo de ocio. No obstante es frecuente que haya temporeros transitando por carreteras o caminos haciendo a pie o en autostop el recorrido de ida y vuelta a los pueblos. Debido a los accidentes que se han producido se vienen realizando sesiones de formación sobre seguridad vial, insistiendo en la necesidad de utilizar los chalecos reflectantes facilitados por la empresa.

- Mediación en caso de que surjan conflictos laborales o sociales.

- Partiendo de la base de que la integración social implica un esfuerzo tanto por parte de los nuevos residentes como de la población autóctona, se organizan actividades de acercamiento mutuo en las que se dan a conocer las distintas culturas que conviven en el mismo territorio. Tratan de crear un ambiente propicio para el enriquecimiento mediante el intercambio cultural y el fomento de la cultura del diálogo. Estas actuaciones se concretan en la organización de jornadas, charlas o debates, campeonatos de fútbol; muestras gastronómicas, exposiciones fotográficas, etc. Señalar que con frecuencia estos eventos suelen limitarse a los aspectos superficiales, en general los de tipo folklórico, sin dar a conocer con una mínima profundidad los factores que explican la emigración o la situación de los países de origen. Esto conlleva el riesgo de reproducir una imagen estereotipada de estas personas.

- Vinculadas también con la sensibilización se han llevado a cabo otra serie de iniciativas: bibliotecas multiculturales, como la de Palos de la Frontera, dotada de fondos documentales en distintas lenguas; programas en las televisiones locales con contenidos específicos sobre los países de origen de los temporeros con presencia mayoritaria en los municipios.

Subrayar que con frecuencia parte de estos servicios son prestados por mediadores interculturales. Estos *linkworkers*, o trabajadores de enlace, son profesionales especializados en tender puentes o nexos de unión entre distintos actores o agentes sociales con el fin de prevenir y/o resolver y/o reformular posibles conflictos y potenciar la comunicación, pero sobre todo con el objetivo último de trabajar a favor de la convivencia intercultural (Servicio de Mediación Social Intercultural de Madrid, SEMSI, 2003). Esta figura fue incorporada en 1999 a la Delegación de Asuntos Sociales en Huelva. Posteriormente, en gran medida gracias a la financiación pública, estos profesionales se han ido incorporando

a los Ayuntamientos con mayor presencia de población inmigrante, así como al resto de entidades que trabajan en situaciones sociales de multiculturalidad significativa.

El dispositivo destinado a atender el aumento de población durante la campaña agrícola se completa con la presencia de agentes de seguridad, la cual tiene dos manifestaciones. Por un lado se produce una mayor dotación de los efectivos del Cuerpo Nacional de la Guardia Civil destinados a los municipios donde se practica la agricultura de vanguardia. Así, el 12 de febrero de 2008 el diario Huelva Información recogía que en el municipio de Rociana del Condado se iban a incorporar 4 guardias civiles, anunciando el alcalde de la localidad la posibilidad de incorporar además agentes en prácticas. La otra manifestación es la presencia de los Equipos de Atención al Inmigrante (EDATI), siendo Huelva la única provincia española que cuenta con dos de estas unidades, una con sede en Lepe y otra en Palos de la Frontera. Las funciones de los EDATI se centran más en la vertiente humanitaria que en la represora, aunque el uniforme y el coche oficial generan cierto recelo inicial entre los temporeros. Las misiones que tienen encomendadas incluyen:

- Informar a los inmigrantes de los derechos que les asisten y detectar sus problemas y necesidades.
- Recibir, atender y canalizar sus demandas y necesidades en materia de seguridad.
- Facilitar la tramitación de la documentación de estancia o residencia en España.
- Velar por el cumplimiento de la normativa en materia de contratación laboral.
- Orientar e informar de las actividades que promuevan la integración de los inmigrantes y faciliten su estancia en el país.
- Servir de enlace con las instituciones y organismos.

Al margen de lo expuesto, conviene llamar la atención sobre la necesidad de que el conjunto de la Administración, no sólo la referida a la seguridad, se refuerce en mayor medida, en consonancia al incremento de actividad que atender en momentos de campaña. Los recursos humanos con que cuentan la Dependencia de Trabajo y Asuntos Sociales de la Subdelegación del Gobierno en Huelva, la Oficina de Extranjería, la Inspección de Trabajo, el SAE o la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) son prácticamente los mismos durante todo el año, sin tenerse en cuenta que en los meses de campaña su volumen de trabajo crece de forma muy notoria. Estas carencias de personal van en detrimento, tanto de la calidad, como del tiempo necesario para prestar sus servicios. Por ejemplo, no parece lógico que la Inspección de Trabajo disponga del mismo número de inspectores y subinspectores en julio que en abril, cuando hay al menos 80.000 temporeros más en los campos, contando los nacionales. Como consecuencia, en muchas ocasiones las denuncias realizadas por los propios trabajadores o los sindicatos quedan sin efecto, pues el retraso en atenderlas hace que se traten de verificar los hechos cuando ya la campaña ha finalizado, no pudiendo constatarse el objeto de la denuncia.

En esta misma línea sería necesario incrementar los recursos humanos de las Áreas Laborales de las Embajadas de España en los distintos países en los que se realizan contrataciones. De esta forma se evitarían retrasos que pueden ocasionar un grave perjuicio a los empresarios, al no poder disponer de la mano de obra en el momento que la necesitan. Durante la campaña 2007/2008 esta situación fue denunciada por las patronales onubenses. Por ejemplo, ASAJA se quejaba de que “los papeles de muchas trabajadoras han tardado más de dos meses en ser tramitados, lo que significa que, al recortar el contrato en dos meses, muchas trabajadoras no quieren venir” (Campo Actual, nº 69, abril de 2008, pág. 3). Por su parte Eduardo Domínguez, responsable de Migraciones de COAG, también lamentaba la lentitud con que se estaba tramitando la documentación de las temporeras ucranianas que pretendían contratar: “Hace dos meses que hicimos la selección y todavía no hemos recibido los NIES, lo que hace que estas trabajadoras se aburran de tan larga espera y desistan de venir a la campaña” (Odiel Información, 26 de febrero de 2008).

7. Perspectivas de futuro

Como se ha venido mostrando en las páginas anteriores, la aplicación de los contratos en origen de temporada se ha convertido en la tabla de salvación para que los empresarios agrícolas onubenses puedan recoger y comercializar sus cosechas. Sin embargo, en la actualidad existen una serie de factores que, si bien no llegan a poner en peligro la continuidad de esta fórmula de reclutamiento, sí que añaden incertidumbre para los agricultores.

Por un lado está el hecho ya apuntado de la adhesión a la UE de los países por los que los empresarios habían mostrado tradicionalmente sus preferencias a la hora de contratar, muy especialmente Polonia y Rumanía. Desde el 1 de mayo de 2006 los ciudadanos polacos disfrutaban de total libertad de circulación laboral, y a partir del 1 de enero de 2009 rumanos y búlgaros también accederán a este derecho. Esta circunstancia ha reducido el número de temporeras polacas que llegan a la provincia de Huelva. Según los datos facilitados por la Dirección Provincial en Huelva de la TGSS, mientras que en marzo, abril y mayo de 2007 había respectivamente 7.644, 8.250 y 7.416 polacas afiliadas al REASS en alta laboral a último día de mes, en esos mismos meses del año 2008 la cifra había descendido hasta 5.948, 6.266 y 5.939, respectivamente. Se prevé que a partir de 2007 sucederá lo mismo con rumanas y búlgaras, pues preferirán trabajar en otras actividades mejor remuneradas o en campañas agrícolas más cercanas a sus países de origen.

Las que continúen viniendo a Huelva ya no lo harán en el marco del contingente de temporada, pues los empresarios tendrán libertad absoluta para contratarlas en igualdad de condiciones que a un ciudadano español, no teniendo que observar el criterio de la situación nacional de empleo. Tal y como viene sucediendo con las polacas, lo habitual será que sean trabajadoras repetidoras, jornaleras que ya han participado con anterioridad en las campañas onubenses. Las que vengan por primera vez serán amigas, familiares o conocidas de éstas. Es frecuente que el empresario siga asumiendo el compromiso de gestionarles los desplazamientos, corra con parte de esos gastos y le facilite un alojamiento, ya que será la forma de poder seguir manteniendo en su plantilla a las personas que le interesan.

Marruecos se ha convertido en la principal alternativa de los agricultores onubenses para cubrir estas bajas, en gran parte gracias a la labor realizada desde el Proyecto AENEAS. Así, cuando en la campaña 2006/2007 los empresarios se vieron obligados a contratar en Rumanía 7.000 jornaleras menos de lo que tenían previsto, tanto por los obstáculos de la Administración, como por el propio desistimiento de las trabajadoras (Huelva Información, 13 y 15 de enero de 2007), las “marroquinas” fueron quienes las sustituyeron. En la campaña 2007/2008 estas temporeras se han convertido por vez primera en el grupo mayoritario, superando al resto de nacionalidades. Han llegado en torno a 13.000 (Huelva Información, 1 de mayo de 2008), confirmando así el nuevo proceso de sustitución laboral: “Adiós polacas, llegan las marroquíes”, rezaba el titular de un diario (ABC, 7 de diciembre de 2007).

No obstante, la opción de Marruecos no convence a todos. Se apunta además los problemas que puede suponer el apostar todo a una sola carta, máxime teniendo en cuenta que las relaciones diplomáticas hispano-marroquí no se caracterizan por la estabilidad precisamente, de manera que ante un conflicto los agricultores se pueden encontrar sin braceros que recojan sus cosechas. En este sentido José Manuel Romero, presidente de FRESHUELVA, señalaba: “no podemos poner toda la fruta en el mismo cesto, tenemos que abrir otros mercados laborales” (Huelva Información, 26 de febrero de 2008). Esto ha propiciado que se desarrollen experiencias pilotos con otros países. En la campaña 2007/2008 se trajeron por vez primera jornaleras desde Senegal (745) y Filipinas (270) y se repitió el ensayo realizado la campaña anterior con Ucrania. Los resultados no fueron los esperados. Según el presidente de FRESHUELVA, la experiencia con Senegal “no ha satisfecho a los agricultores, que apuntan, además, a un elevado porcentaje de trabajadoras que se han escapado” (Huelva Información, 8 de mayo de 2008). Asimismo, el 22% de las filipinas habían regresado a su país al poco de llegar, alegándose añoranza y falta de aclimatación (Huelva Información, 30 de marzo de 2008). Por lo que

respecta a las ucranianas, los agricultores onubenses estaban autorizados a contratar a 3.809 trabajadoras en ese país (Huelva Información, 22 de octubre de 2007), pero en la selección realizada en diciembre de 2007 ASAJA sólo logró contratar a 90 de las 980 trabajadoras que tenía previsto (Huelva Información, 29 de diciembre de 2007). FRESHUELVA, que planeaba realizar 1.674 contratos, se tuvo que conformar con unos 200 (El País, 26 de febrero de 2008).

En el caso de Senegal se alega como causa justificativa que, “debido seguramente a la inexperiencia del Gobierno local, los perfiles de los preseleccionados no fueron siempre los más adecuados” (El País publicaba el 13 de febrero de 2008). El coste del billete de avión desde Filipinas reduce el posible interés por contratar en ese país. Félix Sanz, responsable de las contrataciones a inmigrantes en ASAJA-Huelva, señalaba que las razones del fracaso ucraniano eran tres: “por un lado es posible que no hayamos encontrado los lugares idóneos para realizar la selección; pero por otro lado, existe una realidad que yo creo que es clave, y es la desconfianza; no se terminaban de creer que lo que les ofrecíamos era real. Además está el problema de que no existe un acuerdo bilateral sobre esta materia migratoria entre los dos países»” (El País, 26 de febrero de 2008).

Una parte del sector pide tiempo para que estas experiencias se consoliden, recordando que siempre que han contratado por primera vez en un país han surgido problemas que luego se han solucionado. Otros se muestran más reticentes, muy especialmente con la opción filipina y senegalesa. Mientras tanto se plantean nuevas alternativas. Según publicaba el número de agosto de 2008 de Campo Actual, revista de ASAJA-Huelva para informar a sus socios, en la campaña 2008/2009 se dará la posibilidad de traer trabajadores de Moldavia y Malí, además del resto de países que participaron en la anterior. En cualquier caso, por ahora Marruecos pasa por ser la principal solución para las necesidades de mano de obra de los empresarios agrícolas de Huelva.

Subrayar, por último, que ante el actual contexto de incremento del desempleo, derivado de la ralentización general de la economía, algunas voces se elevan para solicitar la reducción del número de temporeros que llegan mediante el contingente de temporada, argumentando que sea la mano de obra nacional ahora sin empleo la que ocupe esos puestos. Estos comentarios son innecesarios e incluso peligrosos para la convivencia intercultural, pues presentan a los extranjeros como una amenaza laboral que no responde a la realidad. Hay que recalcar que desde un principio el contingente impide que esa competencia laboral se dé. Así, el Preámbulo de la Resolución que dictaba las instrucciones generales del contingente para 1993, el primero que se aprobó, dejaba claro que este procedimiento debe “garantizar la preferencia de la mano de obra española, comunitaria y extranjera legalmente residente en nuestro país, para atender en primera instancia aquellas ofertas de empleo que en cada caso se produjesen”. Insistía en que estas autorizaciones únicamente se otorgarían “si el mercado de trabajo nacional no es capaz de satisfacer las necesidades empresariales de forma adecuada”. En la actualidad estos mecanismos de control y protección del mercado laboral interno siguen estando plenamente vigentes. En cualquier caso, y por las entrevistas mantenidas con patronal y sindicatos, a pesar de la “crisis” la mayoría de los españoles difícilmente considerarán trabajar en el campo como una alternativa a su situación de desempleo.

8. Referencias utilizadas

- BAGO, M. J. (2007): "Inmigración en la provincia de Huelva", en COMANDANCIA DE LA GUARDIA CIVIL DE HUELVA Orientaciones para la prestación del Servicio Rural, Diputación Provincial de Huelva y Comandancia de la Guardia Civil, pp. 13-32.
- DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ (2001): El alojamiento y la vivienda de los trabajadores inmigrantes en la provincia de Huelva. www.defensor-and.es
- DIRECCIÓN PROVINCIAL EN HUELVA DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (2007): Afiliados extranjeros a la Seguridad Social en la provincia de Huelva a último día de mes en alta laboral por Régimen. Enero - Diciembre. Documentación interna.
- DIRECCIÓN PROVINCIAL EN HUELVA DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (2008): Afiliados extranjeros a la Seguridad Social en la provincia de Huelva a último día de mes en alta laboral por Régimen. Enero – Mayo. Documentación interna.
- GARCÍA, E. B. (2004): Actitudes de Enfermería ante una nueva demanda de salud: Cuidados Transculturales, Tesina de doctorado dirigida por Estrella Gualda Caballero. Inédito.
- GUALDA, E. Y RUIZ, M. (2004): "Migración femenina de Europa del Este y mercado de trabajo agrícola en la provincia de Huelva, España", en Migraciones Internacionales, Vol. 2, Núm. 4, julio – diciembre 2004, pp. 36 – 65.
- MÁRQUEZ, J. A. Y GORDO, M. (2007): "Temporeros extranjeros en Huelva (España) con contratos en origen: colombianos y ecuatorianos", en Actas del XII Congreso Internacional de la Asociación Española de Americanista, «Huelva y América». Pendiente de publicación.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2008): Contingente 2007. Sector agrícola. Gestión de ofertas de carácter temporal. Año 2007 (ejecución a 19/02/2008). Documentación interna.
- MINISTERIO DEL INTERIOR (1999): Anuario de Extranjería 1998, Ministerio del Interior, Madrid.
- MINISTERIO DEL INTERIOR (2000): Anuario de Extranjería 1999, Ministerio del Interior, Madrid.
- SERVICIO DE MEDIACIÓN SOCIAL INTERCULTURAL DE MADRID (2003): El Servicio de Mediación Social Intercultural, SEMSI, 1997 – 2002. Una experiencia de mediación comunitaria en el ámbito de las migraciones y la convivencia intercultural, Área de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid, Madrid.
- SINDICATO DE OBREROS DEL CAMPO (2000): Informe de la campaña de recolección de la fresa de Huelva. Año 2000. Documentación interna. Inédito.
- VERDIER, M. (2008): "El lado humano: empresariado y sector agrícola", en VV. AA., La fresa de Huelva, Consejería de Agricultura y Pesca de la Junta de Andalucía, Sevilla, pp. 249 – 292.

