

MERCEDES GORDO MÁRQUEZ*

LA CONTRATACIÓN EN ORIGEN DE RUMANOS PARA ACTIVIDADES AGRÍCOLAS DE TEMPORADA EN ESPAÑA¹

RESUMEN

Ante los problemas de mano de obra que se venían planteando en épocas de recolección de las cosechas agrícolas, la Administración, en colaboración con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, ha adoptado un mecanismo específico dentro de la fórmula del contingente: el conocido como contrato en origen de temporada. La implantación de esta vía de reclutamiento laboral de jornaleros extranjeros en sus países de origen ha modificado cualitativa y cuantitativamente el colectivo de temporeros extranjeros que cada año acude a las distintas campañas agrícolas españolas. Las preferencias empresariales se han venido centrandó en Rumanía, sobre todo a partir de la plena integración de Polonia en la Unión Europea (UE) y la reducción del interés de sus nacionales por trabajar en estas faenas. ¿Cuáles son las razones de esta elección? ¿Qué volumen de braceros rumanos llega a España y cómo ha sido su evolución? ¿A qué campañas vienen? ¿Cuál es el perfil seleccionado? ¿Qué perspectivas de futuro tienen estas contrataciones?

PALABRAS CLAVE: temporeros rumanos, contratos en origen, agricultura.

ABSTRACT

CONTRACTINGS IN ORIGIN OF ROMANIANS FOR AGRICULTURAL ACTIVITIES OF SEASON IN SPAIN

Before the problems of manpower that came raising at times from harvesting of the agricultural crops the Administration, in collaboration with the most representative managerial organizations and trade unions, they have adopted a specific mechanism inside the formula of the contingent (quota): the well-known like contract in origin of season. The implantation of this route of labour recruitment of foreign laborers in his/her countries of origin has modified qualitatively and quantitatively the group of foreign seasonal workers that every year comes to the different agricultural Span-

* Instituto de Desarrollo Local, Universidad de Huelva. e-mail: mercedes.gordo@dhis2.uhu.es

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*, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación (Ref. SEJ2006-14945, 2006 – 2009) y es llevado a cabo por el “Instituto de Desarrollo Local” (IDL), grupo de investigación de la Universidad de Huelva. La autora de este artículo es la coordinadora del proyecto.

Agradecer a Francisco José Pazos García, miembro del IDL, su colaboración en la realización de la cartografía que figura en este artículo.

Fecha de recepción: diciembre 2008. Fecha de aceptación: enero 2009

ish campaigns. The enterprise preferences have come centring in Romania, mainly from the total integration of Poland in the European Union (EU) and the reduction of the interest of their nationals to work in these tasks. Which are the reasons of this election? What volume of Romanian labourers comes to Spain and how it has been his/her evolution? To what campaigns do they come? Which is the selected profile? What perspectives of future have these contractings?

KEY WORDS: Romanians seasonal workers, contracts in origin, agriculture.

LOS CONTRATOS EN ORIGEN DE TEMPORADA COMO SOLUCIÓN A LA FALTA DE MANO DE OBRA EN LOS CAMPOS ESPAÑOLES

Prácticamente desde que el hombre empezó a practicar las actividades agrícolas una de sus principales preocupaciones ha sido tratar de controlar los factores que inciden en los cultivos. Las investigaciones se han centrado en superar las limitaciones derivadas del tipo de suelo, la disponibilidad de agua, las condiciones climatológicas y las posibles enfermedades. Se intenta, además, aumentar y adelantar la producción, acelerando el ciclo biológico natural de los cultivos, de manera que sus frutos aparezcan en el mercado en una fecha en la que carezcan de competencia, lo que permite obtener un precio elevado y una alta rentabilidad. También hay una preocupación por ajustarse a los requerimientos del mercado, tanto en el tamaño del producto como en su calidad y características organolépticas. Así, las infraestructuras de regadío, incluida la técnica de riego localizado, el uso intensivo de abonos químicos, la utilización de los plásticos como cubierta artificial con la que proteger los cultivos de las inclemencias meteorológicas, los herbicidas, la transformación en los usos del suelo o la propia creación de suelos, como en los enarenados, la aplicación de la ingeniería genética a los productos agrícolas, etc., se dirigen a los fines señalados. El resultado es la convivencia actual de dos modelos productivos: una agricultura tradicional y una "nueva agricultura", también conocida con expresiones como "tecnocultura", "agricultura intensiva", "agricultura bajo plástico", "agricultura de ciclo manipulado", etc.

Las diferencias entre una y otra modalidad son muy acusadas. La agricultura tradicional se suele practicar al aire libre, en secano y se basa sobre todo en la trilogía mediterránea, a saber: cereales, viñedos y olivares. Por el contrario, la agricultura de vanguardia se da en regadío, utiliza invernaderos, los espacios en los que se asienta eran considerados con anterioridad poco o nada aptos para estas prácticas y los productos son principalmente hortofrutícolas. Las explotaciones freseras y de otras *berries* en Huelva, la huerta murciana o el mar de plástico del Campo de Dalías almeriense, son algunos ejemplos de estos nuevos manejos. No obstante, también se aprecia una modalidad "mixta", en la que permanecen los cultivos tradicionales pero incorporando las nuevas técnicas de producción, como puede observarse en los olivares de Jaén, las explotaciones de naranjo de Valencia o en buena parte de los viñedos españoles (DÍAZ, 2008).

La "agricultura de la nueva era" también ha traído unos profundos cambios en lo que a la mano de obra se refiere. A diferencia de su progenitora, caracterizada por la emigración y el éxodo rural, los espacios en los que se implanta la tecnocultura se convierten en centros importadores de fuerza de trabajo asalariada por la gran demanda de brazos que estos cultivos requieren (GORDO, 2002a). Además, los importantes beneficios que genera van más allá del propio agricultor y su familia, ejerciendo un efecto arrastre en el resto de sectores económicos que, paradójicamente, le repercute de manera negati-

va desde el punto de vista laboral: al generarse nuevos puestos de trabajo, más estables, mejor remunerados y de mayor consideración social, los jornaleros que inicialmente se ocupaban de los campos "desertan" de esas tareas y prefieren las nuevas ofertas de empleo. Por ejemplo, prefieren trabajar en las tiendas de suministros agrícolas, en los concesionarios de coches nacidos al calor de la bonanza económica, en las gestorías, en las empresas de construcción, en los restaurantes y tiendas, etc. Destacar también que aunque hay actividades que se han mecanizado, como la preparación del terreno, el riego o la aplicación de abonos mediante la fertirrigación, otras, como la plantación, poda y la recolección de la cosecha, no han llegado a hacerlo, siendo precisamente éstas las que generan la mayor demanda de mano de obra.

La forma en que estas necesidades de brazos son cubiertas ha variado considerablemente en los últimos años, asistiendo a un proceso de relevo laboral. Si en un principio fue la unidad familiar la que se hizo cargo de la mayor parte de las faenas, recurriendo sólo a algunos jornaleros extras en momentos puntas de recolección de la cosecha, hoy esta mano de obra ajena se ha convertido en la protagonista de que las campañas puedan salir adelante. Esto es así porque el beneficio obtenido ha permitido que la mayor parte de los miembros de la unidad familiar hayan dejado de ocuparse de estas tareas. Las esposas han regresado a sus hogares o trabajan en algunos de los empleos del sector servicios creados a partir de esta nueva agricultura. De mantenerse en la explotación lo hacen como encargadas de una cuadrilla u ocupando determinados puestos de gestión. Por su parte, los hijos e hijas prefieren continuar sus estudios, aunque cuando no obtienen buenos resultados en las aulas sí permanecen vinculados a la actividad agrícola, principalmente en cargos de dirección u otros de cierta responsabilidad, menor esfuerzo y mayor prestigio: pesadores, transportistas, jefe de una cuadrilla, etc. También es frecuente que trabajen en las faenas de manipulación agroindustrial realizadas en los almacenes y cooperativas, básicamente de embalaje de las frutas y hortalizas.

Ante esta situación se ha hecho necesario contratar temporeros ya no sólo para determinadas fases del proceso productivo, sino que serán éstos los que asuman la mayor parte de las faenas generadas por la explotación. En un primer momento esta mano de obra procedía de los propios municipios productores y de otros de los alrededores, e incluso de otras provincias españolas más o menos cercanas. La mayoría eran españoles, pero luego también se fueron sumando personas extranjeras, como los marroquíes y los portugueses (GORDO, 2002a). Sin embargo, muchos de estos trabajadores empezaron a causar baja al tener la posibilidad de ocupar algunos de los empleos que se generaban en el sector servicios y también en la construcción. Esto hizo que la falta de mano de obra comenzara a ser sentida por los agricultores como una gran amenaza para la continuidad de su actividad. La situación se volvía más acuciante dado que la superficie de cultivo aumentaba, aparecían nuevos cultivos y se introducían variedades más productivas. ¿Cómo solucionar esta situación? La respuesta fue la siguiente: si no hay temporeros en el país habrá que importarlos desde fuera, como un *input* más del ciclo productivo. De acuerdo, pero ¿de qué manera?

Lo que se ha hecho ha sido articular un procedimiento que permite canalizar los flujos migratorios hacia estas actividades: los *contratos en origen de temporada*. Su implantación es el resultado de un proceso iniciado el 21 de septiembre de 1999, fecha en que fue aprobado el Protocolo Adicional al Convenio Marco de Colaboración para la Ordenación de las Migraciones Interiores en las Diversas Campañas Agrícolas de Empleo Temporal, adoptado el

17 de diciembre de 1997². El fin de este Protocolo era “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). Poco a poco se han ido puliendo los detalles, corrigiendo las imperfecciones y reconociendo que estas actividades presentan una serie de particularidades que hay que tener en cuenta a la hora de reclutar la mano de obra³. Así, el Acuerdo que fijaba el contingente de 1994⁴ y las Instrucciones generales sobre la determinación de los contingentes de 1994⁵ y 1995⁶ ya señalaban que las tareas agrícolas de temporada 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.

En la actualidad este procedimiento se encuentra regulado en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social⁷, la cual ha sido reformada por las Leyes Orgánicas 8/2000⁸, 11/2003⁹, 14/2003¹⁰ y en estos momentos se está tramitando una nueva modificación. Su desarrollo reglamentario se recoge en el Real Decreto 2393/2004¹¹. Destacar que estas normas regulan las ac-

² Tanto el Convenio Marco como el Protocolo Adicional fueron firmados por el 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).

³ En diversos trabajos anteriores, la autora de este artículo ha analizado detalladamente la evolución histórica que han seguido los contrataos en origen de temporada hasta configurarse como un procedimiento específico.

⁴ Resolución de 28 de julio de 1994, de la Subsecretaría del Ministerio de la Presidencia, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de julio de 1994, por el que se fija el contingente de autorizaciones para el empleo de ciudadanos extranjeros no comunitarios en el año 1994 (BOE núm. 180, de 29 de julio de 1994).

⁵ 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).

⁶ Resolución de 1 de agosto de 1995, de la Subsecretaría del Ministerio de la Presidencia, por la que se dispone la publicación de la Resolución de 19 de julio de 1995, de los Directores generales de Policía, de Asuntos Consulares, de Procesos Electorales, Extranjería y Asilo y de Migraciones (BOE núm. 191, de 11 de agosto de 1995).

⁷ BOE de 12 de enero de 2000; corrección de errores en BOE de 24 de enero de 2000.

⁸ Ley Orgánica 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).

⁹ Ley Orgánica 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). Su contenido no afectó a la regulación del contingente ni a los permisos de temporada.

¹⁰ Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, 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, modificada por la Ley Orgánica 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.

tividades de temporada o campaña como un régimen especial, reconociendo su especificidad, su identidad propia, pese a lo cual este tipo de contratos se sigue vinculando al contingente. El propio Real Decreto 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).

La "autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada" será la que se aplique a las faenas temporales en la agricultura. Permite la realización de actividades o servicios de temporada o campaña y podrá limitarse a una actividad y ámbito geográfico concreto. Su duración coincidirá con la del contrato de trabajo, no pudiendo exceder de nueve meses, dentro de un período de doce meses consecutivos. El procedimiento específico para su obtención se inicia con la presentación de las ofertas de empleo por parte del empresario, o la organización empresarial a la que pertenezca, ante la Comisión Provincial creada en las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno. Las ofertas deben presentarse tres meses antes de la fecha en la que se van a necesitar los trabajadores, pudiendo ser genéricas o nominativas. Los requisitos que deben cumplir los empresarios para obtener una respuesta favorable a su petición son:

- Demostrar que la situación nacional de empleo es incapaz de atender dicha oferta. A tal fin se acompañará un certificado del Servicio Público de Empleo en el que conste que, tras ser gestionada por el mismo la oferta, no se han encontrado demandantes de empleo disponibles para cubrirla.
- Contar con un alojamiento adecuado, que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor sobre esta materia.
- Garantizar la actividad continuada durante la vigencia del permiso de trabajo.
- 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.
- Estar al corriente del pago en relación a las obligaciones fiscales con Hacienda y la Seguridad Social.
- Asumir el resto de obligaciones derivadas de la legislación laboral española.

Por su parte, los requisitos que deben cumplir los trabajadores son los siguientes:

- Residir en el exterior en el momento que se les pretenda contratar, formalizando su contrato antes de entrar en España.
- Firmar un compromiso de retorno por el cual tienen que volver a su país una vez finalizada la relación laboral. A efectos de verificar este retorno el trabajador tendrá que presentarse en la misma Misión Diplomática u Oficina Consular que le expidió el visado, en el plazo de un mes desde el término de su autorización de permanencia en España. El incumplimiento de esta obligación puede ser causa de denegación de ulteriores solicitudes de otros tipos de permisos de trabajo. Por el contrario, su acatamiento, junto con el del resto de obligaciones, le dará la oportunidad de ocupar otras posibles ofertas que se generen en la misma actividad.
- Presentar un certificado de antecedentes penales expedido por las autoridades del país de origen o del país o países en los que haya residido durante los últimos cinco años.

Cuadro 1: Contratación en origen para actividades de temporada por sector de actividad dentro de los Acuerdos de contingente 2007 y 2008

SECTOR DE ACTIVIDAD	PUESTOS OFERTADOS				TRABAJADORES SELECCIONADOS			
	2007		2008*		2007		2008*	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Agricultura	71.092	96,76	25.283	93,72	62.938	97,25	24.010	94,57
Comercio	90	0,12	2	0,00	90	0,14	2	0,00
Construcción	86	0,12	13	0,05	86	0,13	13	0,05
Hostelería	804	1,09	440	1,63	607	0,94	434	1,71
Ind. Alimentación	3	0,00	208	0,77	3	0,00	208	0,82
Ind. Madera	2	0,00	2	0,00	2	0,00	2	0,00
Ind. Metal	3	0,00	20	0,07	3	0,00	20	0,08
Otras industrias	110	0,15	26	0,10	110	0,17	26	0,10
Pesca	2	0,00	0	0,00	2	0,00	0	0,00
Servicios	751	1,02	884	3,28	504	0,78	623	2,45
Transportes	530	0,72	100	0,37	371	0,57	49	0,19
TOTAL	73.473	100,00	26.978	100,00	64.716	100,00	25.387	100,00

* Los datos fueron remitidos el 20 de noviembre de 2008, de ahí que no hagan referencia al año completo. Por ejemplo, a esa fecha aún no se encontraban incluidos el grueso de los contratados en la provincia de Huelva, que en el año 2007 representaban el 60% de los puestos ofertados y de los trabajadores seleccionados.

Fuente: Subdirección General de Modernización de la Gestión, 2008. Documento interno. Elaboración: Gordo, 2008.

- Aportar un certificado sanitario con el fin de acreditar que no padece ninguna de las enfermedades cuarentenales contempladas en el Reglamento Sanitario Internacional¹².

Subrayar que aunque este procedimiento se puede aplicar para cubrir vacantes en cualquier sector de actividad, siempre y cuando reúnan el requisito de la temporalidad, son las tareas agrícolas las que prácticamente vienen monopolizando los contratos que se gestionan a través de esta vía de reclutamiento laboral. Según las propias Resoluciones que aprobaron los contingentes para los años 2002¹³, 2003¹⁴ y 2004¹⁵, las ofertas genéricas para la agricultura, dirigidas a personas que por vez primera son reclutadas mediante este procedimiento, acapararon el 75%, 82% y 87%, respectivamente, del total. A partir del año 2005 las Resoluciones del contingente sólo publican el número de autorizaciones aprobadas con carácter estable. No obstante, por la información obtenida de la Subdirección General de Modernización de la Gestión¹⁶ se puede afirmar que el peso de la agri-

¹² Tanto el certificado médico como el de antecedentes penales se requieren porque son exigidos para la tramitación del visado.

¹³ 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).

¹⁴ 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).

¹⁵ 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).

¹⁶ Se trata de un organismo adscrito a la Dirección General de Inmigración de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, dependiente por tanto del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

cultura en el contingente de temporada se ha incrementado, situándose en la actualidad por encima del 95% del total (cuadro 1).

RUMANÍA Y SU CONSIDERACIÓN COMO PAÍS PREFERENTE PARA LA CONTRATACIÓN EN ORIGEN

Martinello (2003, 41) ha destacado que “los instrumentos básicos de esta política de inmigración, que no es sino un apéndice de la política de empleo, son los acuerdos bilaterales entre gobiernos”. La propia Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos*, adoptado en noviembre de 2005 y refrendado en marzo de 2006, subrayaba la importancia de estos convenios. Defendía que se debe promover “la concertación de acuerdos bilaterales y multilaterales entre países de destino y de origen que aborden los distintos aspectos de las migraciones laborales” (directriz 2.3), recalcando la conveniencia de “establecer políticas y procedimientos, según proceda, para facilitar el movimiento de trabajadores migrantes mediante acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales” (directriz 5.3).

La Ley de Extranjería española ha compartido este criterio, y en su actual artículo 39.6 establece que las ofertas de empleo que se tramiten a través del contingente “se orientarán preferentemente hacia los países con los que España ha firmado acuerdos sobre regulación de los flujos”. En ello se insiste expresamente respecto al régimen especial de los trabajadores de temporada (artículo 42.4), consagrando así una inmigración selectiva por países (ALARCÓN; MARAÑÓN, y MARTÍN, 2002). La medida no es nueva. Alemania, por ejemplo, implantó los *Gastarbeiters*, o “trabajadores invitados”, para reclutar la mano de obra que necesitaban ciertos puestos de su industria, los cuales fueron ocupados por un número importante de españoles; en Estados Unidos el *Programa Bracero* facilitó la llegada de mexicanos a los campos de California. A partir del año 2001 España ha firmado acuerdos similares con Bulgaria, Colombia, Ecuador, Marruecos, Mauritania, Polonia, República Dominicana y Rumanía (GORDO, 2008c). A los efectos de este artículo cabría preguntarse por qué se decidió firmar un acuerdo de este tipo con Rumanía.

Con anterioridad al marco de extranjería actual ya se habían apuntado distintos criterios que deberían observarse a la hora de contratar a las personas extranjeras que cubrieran los puestos vacantes en la economía española. Así, el informe *Situación de los extranjeros en España. Líneas básicas de la política española de extranjería* (1990) señalaba que se facilitaría en particular “la llegada de aquellos colectivos que, por razones lingüísticas, culturales, sociales y profesionales, puedan alcanzar un mayor grado de integración en un período de tiempo más reducido”. Por su parte, el Programa Global de Regulación y Coordinación de la Extranjería y la Inmigración 2001-2004 (Programa GRECO)¹⁷ destacaba que a la hora de adoptar convenios sobre inmigración, las negociaciones se establecerían “con aquellos países en los que sean especialmente significativos los flujos migratorios hacia España”. También se especificaba que dichos países vendrían determinados

¹⁷ Resolución de 17 de abril de 2001, de la Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros del día 30 de marzo de 2001, por el que se aprueba el Programa Global de Regulación y Coordinación de la Extranjería y la Inmigración (BOE núm. 101, de 27 de abril de 2001).

Cuadro 2: Residentes extranjeros no comunitarios en España a 31 de diciembre

1999 (1)			2000 (2)			2001 (3)		
País	Total	% Variac. 98/99	País	Total	% Variac. 99/00	País	Total	% Variac. 00/01
1. Marruecos	161.870	14,89	1. Marruecos	199.782	23,42	1. Marruecos	234.937	17,60
2. Perú	27.263	9,58	2. Ecuador	30.878	138,75	2. Ecuador	84.699	174,30
3. R. Dominicana	26.854	10,71	3. China Popular	28.693	16,20	3. Colombia	48.710	97,19
4. China Popular	24.693	19,35	4. Perú	27.888	2,29	4. China	36.143	25,96
5. Cuba	16.556	25,29	5. R. Dominicana	26.481	-1,39	5. Perú	33.758	21,05
6. Argentina	16.290	-4,22	6. Colombia	24.702	81,27	6. R. Dominicana	29.314	10,70
7. EE. UU.	15.649	0,79	7. Cuba	19.165	15,76	7. Rumanía	24.856	126,31
8. Filipinas	13.765	1,56	8. Países Bajos	16.711	-3,09	8. Cuba	21.467	12,01
9. Colombia	13.627	30,88	9. Argentina	16.610	1,96	9. Argentina	20.412	22,89
10. Ecuador	12.933	83,55	10. Argelia	13.847	39,26	10. Argelia	15.240	10,06
11. Argelia	9.943	41,18	11. EE. UU.	13.714	-12,37	11. Filipinas	14.716	11,82
12. Gambia	8.524	22,31	12. Filipinas	13.160	-4,40	12. Pakistán	14.322	82,61
13. India	8.515	4,56	13. Senegal	11.051	42,70	13. EE. UU.	13.743	0,00
14. Brasil	8.120	15,80	14. Rumanía	10.983	116,12	14. Senegal	11.553	4,54
15. Senegal	7.744	16,33	15. Brasil	10.034	23,57	15. Polonia	11.342	39,29
16. Venezuela	7.323	5,96	16. Gambia	8.840	3,71	16. Brasil	10.910	8,73
17. Polonia	6.517	-2,01	17. Suecia	8.359	-2,21	17. Bulgaria	9.953	89,80
18. Chile	5.927	1,72	18. Polonia	8.143	24,95	18. Gambia	9.318	5,41
19. Pakistán	5.126	20,95	19. Venezuela	7.986	9,05	19. India	9.271	18,66
20. Rumanía	5.082	43,44	20. Pakistán	7.843	53,00	20. Ucrania	9.104	157,39
...	-	-	...	-	-	...	-	-
TOTAL	801.329	11,35	TOTAL	895.720	11,78	TOTAL	1.109.060	23,82

Fuente: Ministerio del Interior 2000 (1), 2001 (2), 2003 (3). Elaboración: Gordo, 2008.

“por la realidad migratoria española, las relaciones de nuestro país (históricas, políticas, económicas, proximidad geográfica, etc.) y las características de los países de origen” (Medida 1.3.c).

¿Cuál o cuáles de estos criterios fueron tenidos en cuenta para que el 23 de enero de 2002 el Reino de España y Rumanía firmaran en Madrid un Acuerdo relativo a la Regulación de los Flujos Migratorios Laborales entre ambos Estados?¹⁸ Parece evidente que los motivos de índole histórico y de proximidad geográfica habría que descartarlos. Por el contrario sí habría cierta afinidad cultural, sobre todo religiosa e incluso lingüística. No obstante, el que posiblemente tuviera más relevancia fue el de ser una de las principales comunidades extranjeras en territorio español, aunque de manera relativa. Así, en los años previos a la firma del Acuerdo los rumanos eran la primera corriente de la Europa no comunitaria que en esos años elegía España como lugar de destino, pero su posición era más discreta si se la comparaba con los residentes de determinados países latinoamericanos y africanos (cuadro 2). A 31 de diciembre de 1999 el Ministerio del Interior (2000) registraba 5.082 rumanos residiendo en España. Esa cifra representaba un 43,44% más que en el año anterior, pese a lo cual Rumanía ocupaba el puesto vigésimo en el ranking de países extra-comunitarios con residentes legales en España. Su presen-

¹⁸ BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2002.

cia se fue afianzando en los años siguientes, de manera que a 31 de diciembre de 2000 los residentes rumanos ya eran 10.983 (Ministerio del Interior, 2001) y a 31 de diciembre de 2001 ascendían a 24.856 (Ministerio del Interior, 2003). Se convertían así en la séptima nacionalidad no comunitaria presente en España.

Si importante era el aumento del número de residentes rumanos en España, más aún lo era la intensidad que presentaba dicha corriente migratoria. El 43,44% de crecimiento en el año 1999 hacía de Rumanía el decimotercer país que más aumentaba su presencia en España con respecto al ejercicio anterior (Ministerio del Interior, 2000), ocupando Nigeria el primer puesto con el 187,84%. En el año 2000 la variación de residentes rumanos prácticamente se triplicó, siendo del 116,12%, lo que le valió el séptimo lugar, liderando Moldavia el ranking con un 413,79% (Ministerio del Interior, 2001). La variación fue mucho más tímida en el año 2001, un 126,31% de crecimiento, pese a lo cual Rumanía ya se situaba en el cuarto lugar, siendo Lituania la que ocupaba la primera posición con un 315,83% (Ministerio del Interior, 2003). Matizar que en todos estos casos los países que más intensamente crecían presentaban un número de residentes en España muy por debajo de los efectivos rumanos.

Se puede afirmar, por tanto, que uno de los principales motivos que justificaron la firma del Acuerdo con Rumanía fue el que sus nacionales constituirían, y siguen constituyendo, una de las corrientes migratorias más importantes e intensas hacia España. Sin embargo, al igual que sucedía respecto a los Acuerdos firmados con Polonia (GORDO, 2008c) y Bulgaria, resulta evidente que también mediaron motivos diplomáticos, políticos y de posicionamiento estratégico: estaba previsto que todos estos países se integrasen en breve en la UE. Polonia se adelantó, consumando su adhesión el 1 de mayo de 2004. La incorporación de Rumanía y Bulgaria como miembros comunitarios se hizo esperar más, siendo efectiva el 1 de enero de 2007. Por tanto, ante la inminente integración de Rumanía en el selecto club de la UE, se quería reforzar los lazos que España tenía con este país, en parte por una cuestión política, pero también por motivos económicos: las posibilidades de un nuevo mercado de clientes sin aranceles, las oportunidades de negocios y proyectos conjuntos aprovechando los fondos comunitarios, etc.

El contenido del Acuerdo hispano-rumano entró en vigor el 11 de diciembre de 2002, siendo similar al suscrito con el resto de países. En la Exposición de Motivos se alude al deseo de las Partes de “regular de forma ordenada y coherente los flujos migratorios laborales existentes entre ambos Estados”, expresión políticamente correcta para decir que lo que realmente se trata de preservar son los intereses del mercado laboral español, dada la profunda disimetría del volumen y dirección de los desplazamientos entre ambos países. Asimismo, se reconoce que “la migración laboral es un fenómeno enriquecedor para sus pueblos” y que el Acuerdo pretende profundizar en “la cooperación y amistad entre las Partes Contratantes, prevenir las migraciones clandestinas y la explotación laboral”. El articulado se centra en la definición del trabajador, tanto estable como de temporada; las características de las ofertas de empleo; el proceso de selección y contratación de los trabajadores; sus condiciones laborales y derechos sociales; el retorno voluntario; la readmisión de los nacionales que no satisfagan o dejen de satisfacer los requisitos de entrada o estancia aplicables en los respectivos territorios; unas disposiciones especiales sobre trabajadores de temporada que se concretan en el compromiso de retorno una vez finalizada su autorización de trabajo; y unas disposiciones de seguimiento y ejecución del Acuerdo, así como de coordinación entre las Partes.

LA PREFERENCIA DE LOS AGRICULTORES ESPAÑOLES POR LOS TEMPOREROS RUMANOS

El que España y Rumanía firmasen un Acuerdo sobre la Regulación de los Flujos Migratorios no implicaba que los empresarios españoles eligieran seleccionar a sus trabajadores en ese país, al menos no con carácter mayoritario. Hay que recordar que son varios los países con los que se han suscrito estos Acuerdos y que la normativa establece que éstos tendrán carácter “preferente”, que no “obligatorio”, lo que aumenta la gama de posibilidades (GORDO, 2008c). Por otro lado, antes de la aplicación de este texto pocos agricultores españoles habían contado en sus cuadrillas con jornaleros rumanos, por lo que la experiencia laboral con estos nacionales era escasa. Así, en los años previos a la firma del Acuerdo con Rumanía la gran mayoría de los trabajadores rumanos en España estaban dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social. A nivel nacional, de los 8.267 rumanos en alta laboral en la Seguridad Social a 31 de diciembre de 2000, sólo 810 lo estaban en el Régimen Especial Agrario (Ministerio del Interior, 2001), casi un 10%. Justo un año más tarde los valores eran 18.626, 2.871 y 15%, respectivamente (Ministerio del Interior, 2003). El escaso peso de estos nacionales en las actividades agrícolas también se reflejaba en el contingente: en el de 1999 sólo 240 rumanos fueron autorizados a trabajar en el sector primario, el 2,41% del total (Ministerio del Interior, 2000). Por el contrario sí solían contratarse para el resto de sectores, encontrándose generalmente entre las 10 primeras nacionalidades a las que se destinaban estos cupos (cuadro 3).

El Protocolo Adicional al Convenio Marco firmado en 1999 especificaba que la implantación de este procedimiento de contratación se iría desarrollando progresivamente, comenzando con experiencias piloto en zonas delimitadas (Cláusula Cuarta). En estos ensayos los agricultores españoles no mostraron una clara preferencia por seleccionar sus jornaleros en Rumanía. La primera prueba tuvo lugar en junio de 1999, contratándose 34 colombianos para el sector agrario de Lleida. Al año siguiente la experiencia se extendió a las provincias de Almería, Guadalajara y Santa Cruz de Tenerife, repitiéndose además

Cuadro 3: Autorizaciones de trabajo concedidas en el ámbito de los contingentes, por nacionalidad

1995 (1)		1997 (2)		1998 (3)		1999 (4)	
País	Total	País	Total	País	Total	País	Total
Marruecos	8.399	Marruecos	9.281	Marruecos	11.131	Marruecos	13.223
R. Dominicana	2.493	Perú	2.520	China	3.023	Ecuador	5.749
Perú	2.366	Ecuador	2.010	Ecuador	2.245	China	3.788
Filipinas	1.259	R. Dominicana	1.691	R. Dominicana	1.836	Perú	2.242
China	692	China	1.582	Colombia	1.221	Colombia	2.218
Ecuador	691	Colombia	937	Rumanía	1.008	R. Dominicana	2.167
Colombia	447	Filipinas	921	Filipinas	1.006	Rumanía	1.326
Argelia	434	Polonia	627	Perú	929	Filipinas	1.071
Senegal	338	Rumanía	562	Argelia	601	Polonia	557
Pakistán	301	Argelia	524	Pakistán	567	Cuba	555
Polonia	237	Cuba	388	Polonia	452	Argelia	531
Rumanía	202	Pakistán	346	Cuba	450	Pakistán	529
Resto	1.094	Resto	3.258	Resto	3.626	Resto	5.755
TOTAL	19.953	TOTAL	24.647	TOTAL	28.095	TOTAL	39.711

Nota: los datos hacen referencia al conjunto de sectores de actividad. En el año 1996, dado el proceso extraordinario de regularización que se aprobó, no hubo contingente.

Fuente: Ministerio del Interior 1997 (1), 1998 (2), 1999 (3), 2000 (4). Elaboración: Gordo, 2008.

en Lleida. En esta ocasión se recurrió a los trabajadores de Rumanía, así como a los de Marruecos, Ecuador y Cuba. Los datos facilitados por la Subdirección General de Gestión y Coordinación de Flujos Migratorios indican que el volumen total contratado ascendió a 508 jornaleros, de los cuales sólo 70 eran rumanos (cuadro 4). Según esta misma fuente, en el año 2001 tuvieron lugar nuevos ensayos, contratándose 3.591 temporeros que llegaron de Ecuador, Colombia, Marruecos, Rumanía (43), Cuba, Bulgaria y Argentina. Entre ellos se encontraban los 738 jornaleros que la Sociedad Cooperativa Andaluza Santa María de La Rábida (CORA), con sede en Palos de la Frontera (Huelva), trajo para la campaña onubense de la fresa 2000/2001, 540 polacos y 198 marroquíes (BAGO, 2007), en su inmensa mayoría mujeres.

En el año 2002 las experiencias piloto dieron paso al primer Acuerdo de contingente que recogía el procedimiento específico para las actividades de temporada conforme a los cambios habidos en la nueva Ley de Extranjería¹⁹. Desde entonces todos los agricultores del territorio español pueden acogerse a la contratación en origen para hacerse con la mano de obra que necesitan en sus campos, aunque para ello deberán cumplir los requisitos analizados en el primer apartado de este artículo.

Resulta llamativo que pese a la escasa importancia que en los ensayos previos habían tenido los temporeros rumanos, en las ofertas que se tramitaron a través del contingente 2002 los agricultores apostaran por ellos de forma notoria, siendo la segunda nacionalidad elegida. Así, contrataron un total de 2.333 jornaleros en Rumanía, el 22% del total, cifra sólo superada por los 5.833 trabajadores que llegaron de Polonia (55%), muchos de ellos a la provincia de Huelva. La experiencia rumana debió resultar positiva, dado que a partir de entonces este país viene siendo el preferido por los empresarios agrícolas españoles (cuadro 4). De todas las contrataciones efectuadas en 2003 en países con los que España ha firmado Acuerdo, y que por tanto tienen la consideración de preferente, el 48% tuvieron lugar en Rumanía. En los años 2004, 2005 y 2006 su importancia aumentó, sien-

Cuadro 4: Contratación en origen de temporada por países de procedencia de los trabajadores

PAÍSES	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ecuador	0	89	241	182	56	203	176	436
Colombia	34	176	773	547	1.530	1.030	455	1.004
Marruecos	0	137	717	516	433	967	887	3.292
Polonia	0	0	992	5.833	8.282	11.704	7.594	10.509
R. Dominicana	0	0	0	1	20	43	5	6
Rumanía	0	70	43	2.333	9.583	19.911	21.797	55.860
Bulgaria	0	0	70	231	204	1.059	1.096	6.379
Subtotal	34	472	2.836	9.643	20.108	34.917	33.297	77.486
Países sin acuerdo	0	36	755	931	S. d.	S. d.	S. d.	S. d.
TOTAL	34	508	3.591	10.574	S. d.	S. d.	S. d.	S. d.

Nota: los datos incluyen tanto las actividades agrícolas como la del resto de sectores. No obstante, son las primeras las que conforman el grueso de estos contratos.

Fuente: Subdirección General de Gestión y Coordinación de los Flujos Migratorios. Documentación interna. Elaboración: Gordo, 2008.

¹⁹ 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).

do del 57%, 65% y 72% respectivamente, compensando en gran medida las contrataciones que dejaron de hacerse en Polonia.

El peso de Rumanía sigue siendo muy significativo si tenemos en cuenta el total de países en los que se contrata, no sólo con los que hay Acuerdo firmado. Así, según los datos facilitados por la Subdirección General de Estadísticas Laborales y Sociales²⁰, en el contingente de 2006 se presentaron 98.275 ofertas de temporada, 70.049 dirigidas a trabajadores de Rumanía (71%). Del total, 78.300 obtuvieron una resolución favorable, 55.860 en el caso de las destinadas a contratar rumanos (71%), concretamente 21.763 con carácter genérico y 34.097 nominativas. Ninguno de los países sin Acuerdo conseguía hacerle sombra, siendo Argentina, con sólo 210 solicitudes favorables, la que presentaba el valor más alto.

Cuadro 5: Contratación en origen para actividades de temporada dentro de los Acuerdos de contingente en 2007 y 2008

PAÍS	PUESTOS OFERTADOS				TRABAJADORES SELECCIONADOS			
	2007		2008*		2007		2008*	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Angola	2	0,00	0	0,00	2	0,00	0	0,00
Argentina	582	0,79	565	2,09	420	0,65	414	1,63
Bolivia	20	0,03	1	0,00	20	0,03	1	0,00
Brasil	2	0,00	25	0,09	2	0,00	25	0,10
Bulgaria	6.865	9,34	2.494	9,24	5.782	8,93	2.367	9,32
Canadá	3	0,00	1	0,00	3	0,00	1	0,00
Chile	9	0,01	7	0,02	9	0,01	7	0,03
China	0	0,0	22	0,08	0	0,00	22	0,09
Colombia	2.161	2,94	1.656	6,14	2.154	3,33	1.645	6,48
Ecuador	1.272	1,73	976	3,62	1.239	1,91	904	3,56
Estados Unidos	2	0,00	5	0,02	2	0,00	5	0,02
Filipinas	0	0,00	270	1,00	0	0,00	270	1,06
Honduras	0	0,00	25	0,09	0	0,00	25	0,10
India	1	0,00	1	0,00	1	0,00	1	0,00
Kenia	8	0,01	8	0,03	8	0,01	8	0,03
Malí	1	0,00	45	0,17	1	0,00	0	0,00
Marruecos	13.844	18,84	4.458	16,52	13.670	21,12	4.292	16,91
Mauritania	0	0,00	40	0,15	0	0,00	40	0,16
México	8	0,01	10	0,04	8	0,01	10	0,04
Otros América	0	0,00	16	0,06	0	0,00	16	0,06
Paraguay	0	0,00	1	0,00	0	0,00	1	0,00
Perú	607	0,83	346	1,28	522	0,81	286	1,13
Rep. Dominicana	266	0,36	67	0,25	180	0,28	67	0,26
Rumanía	46.761	63,64	15.003	55,61	39.645	61,26	14.089	55,50
Rusia	14	0,02	18	0,07	14	0,02	18	0,07
Senegal	922	1,25	147	0,54	911	1,41	102	0,40
Serbia y Montenegro	0	0,00	1	0,00	0	0,00	1	0,00
Sudáfrica	0	0,00	1	0,00	0	0,00	1	0,00
Tailandia	0	0,00	22	0,08	0	0,00	22	0,09
Turquía	0	0,00	2	0,00	0	0,00	2	0,00
Ucrania	97	0,13	700	2,59	97	0,15	700	2,76
Uruguay	23	0,03	44	0,16	23	0,03	44	0,17
Venezuela	3	0,00	1	0,00	3	0,00	1	0,00
TOTAL	73.473	100,00	26.978	100,00	64.716	100,00	25.387	100,00

* Los datos fueron remitidos por el Ministerio de Trabajo e Inmigración el 20 de noviembre de 2008, por lo que no hacen referencia al año completo.

Fuente: Subdirección General de Modernización de la Gestión, 2008. Documento interno. Elaboración: Gordo, 2008.

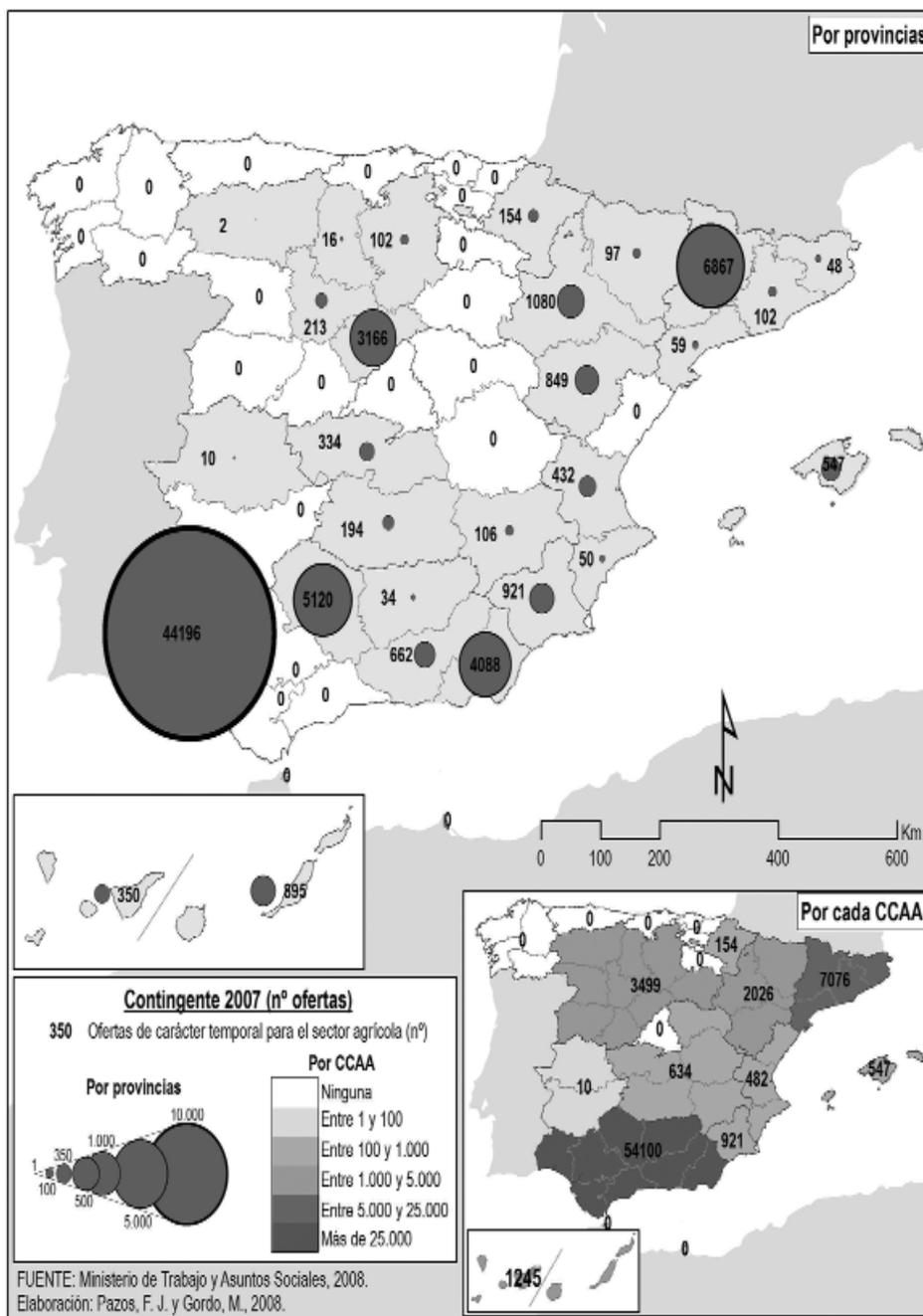
²⁰ Se trata de un organismo adscrito a la Subsecretaría de Trabajo e Inmigración, la cual forma parte del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Esta tendencia alista del protagonismo de Rumanía como principal país en el que se practica la contratación en origen de temporada encontró su punto de inflexión en el año 2007: el 63,64% de los puestos ofertados y el 61,26% de los trabajadores seleccionados en el contingente de temporada de ese año se dirigieron a nacionales rumanos (cuadro 5). La reducción de su peso también se observa en datos los absolutos. Como se ha apuntado, en el año 2006 se contrataron en origen 55.860 rumanos para faenas de temporada, fundamentalmente en la agricultura, mientras que en 2007 la cifra se limitó a 39.645, pese a lo cual siguen destacando con gran diferencia sobre el resto de nacionalidades. Los datos provisionales para 2008 ponen de manifiesto la consolidación de esta pérdida de protagonismo de Rumanía. Más adelante se ahondará en sus causas.

Conviene destacar que la provincia de Huelva marca en buena medida el volumen y nacionalidad de los contratados en origen en España para tareas agrícolas de temporada, ya que son los agricultores onubenses los que acuden de forma mayoritaria a esta vía de reclutamiento de los jornaleros. Así, pese a los problemas en la experiencia piloto llevada a cabo en la campaña fresera 2000/2001, sobre todo por las bajas voluntarias de las trabajadoras y el no cumplimiento de su obligación de retorno, los empresarios agrícolas decidieron al año siguiente volver a probar suerte, elevando notablemente el número de ofertas. Desde entonces las cifras de contratación practicadas en esta provincia no han dejado de crecer, acaparando un alto porcentaje de los jornaleros que se contratan en España a través de este procedimiento (GORDO, 2008a y 2008c). A modo de ejemplo señalar que según los datos aportados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración (2008) a la Comisión Central de seguimiento de las campañas agrícolas de temporada, en el año 2007 se autorizaron 70.694 contrataciones de este tipo, 44.196 (62,52%) de las cuales fueron para los agricultores de Huelva²¹ (mapa 1). Básicamente se dirigen a cubrir las faenas derivadas de la plantación de fresas y la posterior recolección de su cosecha; la recogida de cítricos, arándanos, moras y frambuesas; y las tareas de manipulación agroindustrial en los almacenes de las cooperativas. Para la campaña agrícola 2007/2008 llegaron a esta provincia en torno a 36.000 temporeros extranjeros con contratos en origen (*Huelva Información*, 8 de mayo de 2008).

Inicialmente los agricultores onubenses se inclinaron preferentemente por las temporeras polacas, en parte porque la experiencia piloto que realizaron en la campaña 2000/2001 se llevó a cabo en buena medida con trabajadoras de esta nacionalidad. Cuando al año siguiente esta contratación se generalizó, los empresarios optaron por insistir en este país, de forma que el número contratado en Polonia se elevó a 4.954, el 77,30% del total. No obstante, también incluyeron a los rumanos, que en las campañas 2001/2002 y 2002/2003 representaban el segundo colectivo en importancia, con 970 (15,13%) y 4.178 (34,82%) contratos, respectivamente. El volumen de polacas, que siguió creciendo, fue perdiendo peso relativo debido muy especialmente a las contrataciones en Rumanía, que a partir de la campaña 2003/2004 le tomó el relevo (cuadro 6). "La inminente adhesión de Polonia a la UE fue la responsable de ello. De hecho, una vez establecido que estos nuevos comunitarios disfrutarían del derecho a la libertad de circulación laboral a partir del 1 de mayo de 2006, la contratación

²¹ Esta cifra incluye las ofertas presentadas desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2007. Afectan, por tanto, a la campaña 2006/2007 y a la 2007/2008, ya que los años naturales suelen incluir actividades relacionadas con dos campañas agrícolas. En ese período aparecen 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.



Mapa 1. Ofertas de carácter temporal para el sector agrícola, contingente 2007.

Cuadro 6: Trabajadores contratados en origen en la provincia de Huelva para tareas agrícolas de temporada

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, 2007. Elaboración: Gordo, 2008.

Cuadro 7: Ofertas y contratos en origen de temporada para las actividades agrícolas en las provincias de Lleida, Almería y Segovia

PAÍS	LLEIDA (solicitudes, ofertas)			ALMERÍA (contratos)			SEGOVIA (contratos)		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Argelia	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Argentina	0	0	0	0	10	13	0	0	0
Bolivia	2	15	16	0	0	12	0	0	0
Bulgaria	0	0	13	112	270	401	0	10	18
Chile	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Colombia	637	811	1.098	127	112	103	23	0	0
Ecuador	0	0	0	264	313	491	0	0	0
Eslovaquia	0	0	0	0	0	0	7	0	0
Marruecos	4	12	127	189	203	260	0	0	0
Perú	0	0	25	0	240	369	0	0	0
Polonia	3	0	0	78	0	0	104	16	3
Rumanía	2.812	3.599	5.512	1.017	1.513	2.066	2.309	2.950	3.196
Rusia	0	0	0	1	1	1	0	0	0
Senegal	0	0	50	6	0	140	0	0	0
Ucrania	0	0	0	6	6	11	0	0	0
Uruguay	0	0	0	0	5	0	0	0	0
TOTAL	3.458	4.437	6.841	1.801	2.673	3.868	2.443	2.976	3.217

Nota: los datos de Segovia hacen referencia a las actividades de temporada en general, no sólo las agrícolas. La información de 2007 para esta provincia no incluye el año completo.

Fuente: Dependencias Provinciales de Trabajo y Asuntos Sociales de las Subdelegaciones del Gobierno en Lleida, Almería y Segovia, 2008. Elaboración: Gordo, 2008.

en este país sufrió un repunte, alcanzando las 9.796 en la campaña 2005/2006, su máximo histórico. Se puede decir que se despidieron por todo lo alto, ya que fue el último año que se les aplicó la normativa del contingente" (GORDO, 2008c).

La segunda provincia en importancia a la hora de reclutar temporeros por la vía de los contratos en origen viene siendo Lleida, aunque a gran distancia de los valores presentados por Huelva. En el año 2007 se autorizaron 6.867 contrataciones agrícolas de temporada para la agricultura en Lleida, el 9,71% del total nacional (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008). Se trata de jornaleros que van a participar en la recogida de la cosecha de diversos frutales: cereza, manzana, melocotón, nectarina y pera, fundamentalmente. A la luz de la información facilitada por la Dependencia Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales de la Subdelegación del Gobierno en Lleida, los agricultores leridanos también apuestan decididamente por los temporeros de Rumanía, ya que más del 80% solicita que sean de esta nacionalidad (cuadro 7).

Córdoba sería la tercera provincia en importancia, acaparando el 7% de las contrataciones de temporada en la agricultura en el contingente de 2007, con un total de 5.120 (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008). De acuerdo con los datos facilitados por la Dependencia Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales de la Subdelegación del Gobierno en Córdoba, para la campaña 2004/2005 los empresarios presentaron un total de 2.100 ofertas de temporada, todas ellas dirigidas a temporeros rumanos. En la 2005/2006 las ofertas fueron 2.085, y nuevamente se destinaron en exclusividad a Rumanía. Para la 2006/2007 no se detalla la nacionalidad y en el caso de la 2007/2008 el 95,69% fueron a parar a este país: un total de 5.245. Ucrania (144) y Bulgaria (102), eran las otras nacionalidades representadas. Se trata de jornaleros que prestan sus brazos para la recogida de la aceituna, los cítricos y la vid, y en menor medida el ajo y el membrillo.

En Almería y Segovia, la cuarta y quinta provincia más destacadas en este tipo de reclutamiento en el contingente de 2007, con 4.088 (5,78%) y 3.166 (4,48%) contratos respectivamente (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008), los agricultores se decantan igualmente por los temporeros de Rumanía (cuadro 7). Almería utiliza esta vía de reclutamiento para cubrir las necesidades de mano de obra en los invernaderos, mientras que en Segovia estos temporeros se dedican fundamentalmente a las tareas derivadas de la fase de frío a que deben ser sometidas las plantas de fresa que posteriormente se utilizarán en las explotaciones onubenses.

RAZONES QUE EXPLICAN LA APUESTA POR LOS TEMPOREROS DE RUMANÍA Y PERFIL SELECCIONADO

¿Qué variables hicieron, y hacen, especialmente atractivo el contratar en este país? Como se señalaba al comienzo del apartado anterior, la decisión mayoritaria de recurrir a la mano de obra rumana sólo podía apoyarse de manera residual en la experiencia previa que los agricultores tenían con los temporeros de esta nacionalidad, pues un escaso número venía participando en las campañas agrícolas españolas, siendo la construcción, y en menor medida los servicios, los sectores en los que mayoritariamente se insertaban, tanto los que tenían autorización de trabajo como los que no. Por el contrario, hay que recordar que buena parte de los ensayos realizados entre 1999 y 2001 de este nuevo procedimiento de reclutamiento laboral incluyeron la contratación en Rumanía, aunque bien es cierto que en un pequeño número, con valores inferiores a los que presentaba Colombia, Ecuador y Marruecos, y similares a los de Bulgaria (cuadro 4).

La respuesta a la pregunta planteada se centra fundamentalmente en cuestiones de índole económico, vinculadas a la proximidad geográfica. Como se recordará, uno de los requisitos que se les exige a los empresarios que quieran contratar temporeros en sus países de origen es organizar y asumir parte de los costes de esos desplazamientos. Concretamente deben al menos correr con los gastos del viaje de llegada a España y de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada en España y el lugar del alojamiento (Artículo 56.1 b) del Real Decreto 2393/2004). Por tanto, a mayor distancia el coste económico que debe soportar el agricultor es mayor. Así, traer a un jornalero en autobús desde Rumanía resulta más rentable que hacerlo llegar en avión desde los países latinoamericanos con Acuerdo, pese a que su proximidad cultural y lingüística sea muy valorada.

Lo contrario venía sucediendo en el caso del reino alauita, pues su inmediatez geográfica perdía atractivo debido a unas tensas relaciones diplomáticas España-Marruecos, una "mala experiencia" previa de los agricultores, que señalaban que estos tra-

bajadores no rendían y que solían irse a mitad de la campaña, así como por los prejuicios que los empresarios tenían, y muchos siguen teniendo, del marroquí. Se percibía como conflictivo, en parte porque su mayor tradición como inmigrante en España había hecho que se familiarizara con la legislación laboral, conociera sus derechos y los reclamara. En el caso concreto de Huelva, este estereotipo de la conflictividad, vinculado además con la inseguridad ciudadana, se vio alimentado por las concentraciones, encierros y huelgas de hambre que tuvieron lugar en distintos puntos de la provincia onubense en los años 2000 y 2001 como protesta por las restricciones incorporadas a Ley de Extranjería²², hechos que estuvieron protagonizados por inmigrantes predominantemente magrebíes (GUALDA y RUIZ, 2004). Destacar que estos prejuicios que se manejaban del marroquí han venido perdiendo peso ante la necesidad de hacerse con temporeros que recojan las cosechas. Un claro ejemplo de ello es que en la campaña 2007/2008 Marruecos se ha convertido en el primer país donde los agricultores onubenses han realizado la contratación en origen.

Los costes de los desplazamientos desde Bulgaria y Polonia a España no presentan grandes diferencias en relación con los de Rumanía, pero el comportamiento de las contrataciones en estos países ha sido bien distinto. En los primeros años de aplicación de esta nueva fórmula contractual el reclutamiento en Polonia superaba con creces al realizado en Rumanía (cuadro 4). En ello jugó un papel decisivo las preferencias mostradas por los agricultores onubenses que, como se ha indicado más arriba, realizaron una experiencia piloto con Polonia en la campaña 2000/2001 y con posterioridad se decantaron mayoritariamente por estas trabajadoras (cuadro 6). La decisión es cuanto menos llamativa, pues aunque inicialmente el Acuerdo con Polonia se había descartado por la incorporación de este país a la primera fase de la integración en la UE, se permitió que estos nacionales fueran considerados preferentes para su contratación en origen en la campaña fresera 2001/2002, “sin que sepamos cuál es la base jurídica de este tratamiento preferente” (TRINIDAD, 2002, 17). Hay que tener en cuenta que el Acuerdo que finalmente sí se celebraría, y que supuso la base jurídica para obtener un trato de favor, aún no estaba en vigor en esa campaña, ya que fue suscrito el 21 de mayo de 2002²³. “Sea como fuere, lo cierto es que al adelantarse Polonia en un volumen importante permitió a muchos agricultores tomar contacto en primer lugar con los nacionales de ese país. Contentos con éstos, volvieron a contratarlos en las campañas siguientes mediante ofertas nominativas y decidieron traer más personas de esa misma nacionalidad a través de ofertas genéricas, siendo más reacios a probar suerte con los otros colectivos europeos” (GORDO, 2008c). Sin embargo, ante la inminente incorporación de Polonia a la UE y la reticencia de estos trabajadores a seguir participando en las tareas agrícolas, los empresarios onubenses se vieron obligados a cambiar su estrategia laboral, decantándose por Rumanía como principal país sustituto.

Respecto a Bulgaria, la firma del Acuerdo que daba preferencia a estos nacionales se retrasó hasta el año 2003²⁴, lo cual ha jugado en su contra. Los agricultores han preferido consolidar las buenas experiencias ya tenidas con otros nacionales, de ahí que el volumen

²² Se trata de las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 8/2000.

²³ Aplicación provisional del Acuerdo entre el Reino de España y la República de Polonia sobre la regulación y ordenación de los flujos migratorios entre ambos Estados, hecho en Varsovia el 21 de mayo de 2002 (BOE núm. 226, de 20 de septiembre de 2002).

²⁴ Aplicación provisional del Acuerdo entre el Reino de España y la República de Bulgaria relativo a la regulación de los flujos migratorios laborales entre ambos Estados, hecho en Madrid el 28 de octubre de 2003 (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2003).

contratado en este país venga siendo notablemente inferior. Además, las trabas impuestas por la Administración búlgara a la hora de la selección y contratación también han desincentivado el recurrir a estos trabajadores en mayor medida (GORDO, 2008c).

Subrayar que las mencionadas trabas administrativas se han constatado igualmente para Rumanía, pese a que Javier Marcos, Agregado Laboral de la Embajada de España en Bucarest²⁵, insista en que para las actividades agrícolas de temporada no se ha observado que las autoridades rumanas “hayan puesto la menor objeción ni estén cerrando la mano. Ni mucho menos. No. Al revés”. Sin embargo, la realidad muestra que algunos agricultores se han visto obligados a dirigir sus ofertas a otros países. En Huelva por ejemplo, estos obstáculos administrativos, unidos al desistimiento de un importante número de jornaleras rumanas, provocaron que en la campaña 2006/2007 los empresarios onubenses contaran con 7.000 trabajadoras menos de lo inicialmente previsto, según declaraciones del Subdelegado del Gobierno en esta provincia (*Huelva Información*, 13 y 15 de enero de 2007). En la campaña 2007/2008 los problemas volvieron a repetirse: aunque los empresarios querían contratar 11.598 trabajadoras nominativas en Rumanía y 10.977 genéricas, el Subdelegado 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).

Otra variable que explica las preferencias por los temporeros rumanos es la buena imagen de la que en general han disfrutado los ciudadanos de los países ex comunistas de Europa del Este, lo que ha facilitado su acceso al mercado de trabajo (VIRUELA, 2002). En el caso concreto de los rumanos se ha señalado que los empresarios los preferían por ser una mano de obra dócil y disciplinada, poco dada a afiliarse a los sindicatos y a realizar reivindicaciones, en parte porque al llevar menos tiempo en España desconocían la normativa laboral (VIRUELA, 2003). Sin embargo, la imagen positiva de estos nacionales ha cambiado en los últimos años, en gran medida por los prejuicios y generalizaciones de los comportamientos negativos recogidos en los medios de comunicación: comisión de delitos, ocupación de viviendas, asentamientos, etc. El resultado es un creciente rechazo hacia los rumanos, tanto entre los empresarios como entre la población española en general, el cual trata de corregirse desde el Gobierno de Rumanía: han puesto en marcha la campaña multimedia *Hola soy rumano, juntos hacemos un buen equipo*, iniciada el 23 de septiembre de 2008²⁶. No obstante, conviene recordar que los agricultores siguen prefiriéndolos para las contrataciones en origen de temporada (cuadros 4 y 5).

Por lo que se refiere al perfil seleccionado, salvo que las características del puesto exijan un esfuerzo físico especial, los empresarios vienen demandando fundamentalmente mujeres. En el caso concreto de Huelva, los empresarios justifican esta decisión señalando que al ser la fresa un producto muy delicado requiere unas manos igual de delicadas para su recolección, restringiendo esta cualidad a las manos femeninas. Argumentos de más peso apuntan a que se busca personas menos conflictivas, mejores relaciones de convivencia en las casas que deben compartir, trabajadores menos reivindicativos de sus condiciones sociolaborales y un mayor cumplimiento del compromiso de retorno, que tratan además de fomentar seleccionando a mujeres con cargas familiares en su país de

²⁵ Se trata de una entrevista mantenida en julio de 2008 en Bucarest en el marco del proyecto al que se hace alusión en la nota 1 de este artículo. Fue realizada por José Díaz Diego, becario FPI de dicho proyecto.

²⁶ Véase en este mismo número el artículo de Gordo, M. “¡Volved a Rumanía, por favor! La política de retorno del gobierno rumano y sus implicaciones en los inmigrantes que se encuentran en España”.

origen (GORDO, 2008c). Las edades se encuentran comprendidas entre los 25 y los 45 años. Se pide además que procedan de áreas rurales y que tengan experiencia en tareas agrícolas, esperándose así un mayor rendimiento en el puesto de trabajo.

No obstante, por las entrevistas realizadas a los sindicatos y a trabajadoras rumanas que participan en las campañas onubenses, se puede concluir que no es testimonial el hecho de que personas que no reúnen estos requisitos superen el *casting* a cambio del pago de una suma de dinero a los funcionarios encargados de la preselección. De hecho, el *Ofitio Pentru Migratie Fortie de Muncă*, un organismo creado ad hoc para aplicar el acuerdo hispano-rumano, fue muy controvertido y generó dificultades bastantes serias, hasta el punto de que fue disuelto. A partir de 2006 sus competencias se trasladaron a la *Agencia Naționala pentru Ocuparea Forței de Muncă*, la Agencia Nacional de Ocupación de la Fuerza de Trabajo de Rumanía²⁷.

Destacar que hasta abril de 2007 los procesos de preselección se llevaban a cabo exclusivamente en Bucarest, lo que limitaba las posibilidades de buena parte de la población de participar en los mismos. Los candidatos se veían obligados a desplazarse hasta la capital, debiendo asumir estos gastos de transporte, lo cual actuaba como desincentivo, máxime teniendo en cuenta que no tenían garantizado el que finalmente fueran contratados. El resultado era que los temporeros que viajaban a España procedían en gran medida de los *judetes*²⁸ del entorno de Bucarest, como Olt, Dolj y sobre todo Călărași. Sin embargo, cuando la *Agencia Naționala pentru Ocuparea Forței de Muncă* se hizo cargo de la preselección, decidió que estos procesos se iban a descentralizar, realizándose en diversas zonas. Esta medida ha permitido democratizar la participación en ellos de la población rumana.

Finalmente apuntar que un alto porcentaje de estos temporeros son “repetidores”, trabajadores que llegan a España con una oferta nominativa tras haber participado con anterioridad en este proceso de contratación. No obstante también son frecuentes las bajas, tanto de los propios repetidores como de los seleccionados por vez primera. Los motivos apuntados por el Agregado Laboral de la Embajada de España en Bucarest son fundamentalmente dos. Por un lado, el largo período que transcurre desde el momento en que se realiza la selección hasta el momento en que se efectúa la incorporación, tiempo durante el cual el trabajador puede encontrar una colocación en la propia Rumanía. Por otro lado, al no haber una sistematización eficaz, el trabajador al que se va a contratar nominativamente no lo sabe, por lo que puede entrar a formar parte de una nueva selección y ser reclutado para su contratación. En estos casos debe decidirse por uno de los dos contratos, causando baja en el otro.

PERSPECTIVAS DE FUTURO DE LAS CONTRATACIONES EN ORIGEN EN RUMANÍA

El 1 de enero de 2007 Rumanía, al igual que Bulgaria, pasó a formar parte de la UE. Como viene siendo habitual en los casos de ampliación de la Europa comunitaria, el Acta de adhesión recogía la posibilidad de aplicar una cláusula de salvaguardia en relación al régimen de libre circulación de trabajadores por cuenta ajena nacionales de estos nuevos Estados miembros. Aunque el período transitorio podía alcanzar hasta un total

²⁷ www.anofm.ro Es el equivalente al Instituto Nacional de Empleo (INEM) en España.

²⁸ Unidad administrativa que equivaldría, con algunas salvedades, a las provincias españolas.

de siete años, en el Consejo de Ministros de 22 de diciembre de 2006 el Ejecutivo aprobó que la moratoria tuviera en España una duración máxima de dos años, a contar desde el 1 de enero de 2007. Finalizado este plazo, estos trabajadores asalariados dejarían de regirse por la Ley de Extranjería: se les aplicaría automáticamente y en su totalidad el régimen previsto en España para los ciudadanos comunitarios.

La medida contó con el apoyo de los dos grandes sindicatos españoles, Comisiones Obreras (CC. OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.). Mientras que el primero temía fuertes movimientos de rumanos, el segundo consideraba que no habría tal "avalancha", pero entendía que dado que había varias naciones que apostaban por la moratoria, España debía sumarse a esta posición por ser un asunto en el que todos los países europeos debían llegar a un consenso (*El País*, 27 de octubre de 2006). El antropólogo Miguel Pajares compartía la opinión de UGT, y aunque consideraba que la moratoria era un error, señalaba: "Pero era de esperar que el Gobierno español decidiese aplicarla para no adoptar una postura diferente a la de los demás estados de la Unión. Lo que resulta más difícil de entender es que en España hayan sido los sindicatos CCOO y UGT (sus direcciones estatales) los que pidieron al Gobierno que la aplicase. Siendo esta una medida que favorece la irregularidad y la economía sumergida, es por ende algo que va contra la mejora general de las condiciones laborales" (www.elperiodico.com, 7 de enero de 2007).

Al objeto de regular la situación concreta de las personas a las que les resultaba de aplicación la moratoria, el aún entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales español aprobó las Instrucciones DGI/SGRJ/08/2006, de 26 de diciembre de 2006, sobre régimen de entrada, permanencia y trabajo en España de los trabajadores por cuenta ajena nacionales de los Estados que se incorporan a la Unión Europea el 1 de enero de 2007, y sus familiares. Su ámbito de aplicación incluía expresamente a los trabajadores rumanos y búlgaros "que a partir de la fecha de adhesión sean autorizados a ejercer una actividad laboral por cuenta ajena de duración determinada", regulando la Instrucción Tercera el régimen que les sería de aplicación: no necesidad de visado cuando fueran contratados para trabajos de carácter temporal por períodos inferiores a 180 días, en los casos en los fuera necesario su expedición tendría carácter gratuito, la tramitación de sus autorizaciones de trabajo se regularían por lo establecido en el Acuerdo del Consejo de Ministros que regulase el contingente y por las Instrucciones que lo desarrollasen y acreditación de la obligación de retorno.

Conviene subrayar que el acuerdo adoptado por el Consejo de Ministros el 22 de diciembre de 2006 contemplaba lo siguiente: "al finalizar el primer año el Gobierno, conjuntamente con los interlocutores sociales, evaluará los efectos de la aplicación del indicado período transitorio y en función de las conclusiones a las que se llegue acordará la continuidad del mismo hasta llegar a los dos años o, en su caso, darlo por finalizado y aplicar desde ese momento a los trabajadores búlgaros y rumanos el acervo comunitario sobre libre circulación". En otras palabras, si la evolución del mercado de trabajo español lo permitía, el período transitorio inicial se podría reducir. En cumplimiento de lo acordado y a la vista de la situación del mercado de trabajo, en el Consejo de Ministros de 28 de diciembre de 2007 el Gobierno, a propuesta de los ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, Asuntos Exteriores y Cooperación y del Interior, decidió mantener la moratoria durante el año 2008. Para tomar esta decisión, el Ejecutivo consultó a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas que, en el marco del diálogo social, manifestaron su opinión favorable al respecto. Los rumanos lamentaron esta decisión. El res-

ponsable de comunicación de la Federación de Asociaciones de Rumanos en España (FEDROM), Gelu Vlasin, aseguró que “durante este último período la comunidad rumanana se ha visto sometida al juego político como una pelota de pin pon” (www.elmundo.es, 28 de diciembre de 2007).

A medida que se acercaba el 31 de diciembre de 2008, fecha en que finalizaba la moratoria, algunas voces se levantaron proponiendo ampliarla. Las asociaciones de Inmigrantes de Europa del Este de Castelló (Aipe) y la Federación de Asociaciones de Rumanos en Europa (Adere) llegaron a asegurar que el Ejecutivo central demoraría tres años más esta medida por la actual crisis económica que padece España (www.levante-emv.com, 2 de diciembre de 2008). Por el contrario, el propio ministro de Trabajo e Inmigración, Celestino Corbacho, se mostraba partidario de levantar la moratoria: “no tendrá un efecto significativo en el mercado laboral”, afirmaba (www.abc.es, 12 de diciembre de 2008). Apostaba, “en el caso de que jurídicamente fuera posible», por revisar esta decisión a los seis meses de su entrada en vigor «para ver si efectivamente no ha producido ningún efecto negativo” (www.europapress.es, 11 de diciembre de 2008). Ésta fue la postura que finalmente triunfó, pues el Consejo de Ministros de 19 de diciembre de 2008 acordó no renovar la moratoria laboral, dándola por finalizada el 31 de diciembre de 2008, y realizar “una revisión de balance” de la situación a los seis meses. El Gobierno consideraba que no habría un efecto negativo sobre el mercado laboral, “si bien el secretario de Estado para la Unión Europea, Diego López Garrido, advirtió de que si eso se produjera España podría imponer de nuevo la moratoria de forma unilateral e inmediata, aunque con previa comunicación al Ejecutivo comunitario” (www.abc.es, 20 de diciembre de 2008).

¿Qué implicaciones tendrá esta medida en la contratación en origen de temporada en Rumanía? Mientras no se adopte de nuevo la moratoria, o caso de que ésta se descarte definitivamente, los ciudadanos rumanos disfrutarán de plena libertad de circulación laboral. Su trabajo en España ya no se regirá por la Ley de Extranjería, pasando a hacerlo por el Régimen Comunitario²⁹, bastante más beneficioso en el reconocimiento de derechos. Así, el agricultor que quiera contratarlos podrá hacerlo con total libertad, en igualdad de condiciones que si de un trabajador español se tratara. Por su parte, estos nacionales podrán buscar trabajo en cualquier sector de actividad, sin estar limitados por la situación nacional de empleo y sin necesidad de autorización administrativa previa. En definitiva, quedarán al margen de las limitaciones recogidas en los Acuerdos de contingente.

Al igual que ha sucedido con Polonia (GORDO, 2008c), los temporeros rumanos seguirán viniendo, pero en un número cada vez más reducido. Es previsible que parte de los jornaleros que hasta ahora venían participando en las campañas agrícolas españolas, o que potencialmente podrían participar, decidan ahora probar suerte en otros países, aunque sea para ocupar puestos agrícolas similares, pues las condiciones económicas son mejores y geográficamente están más cerca de su lugar de origen. Por otro lado, el despegue económico que está experimentando Rumanía, propiciado en gran parte por los fondos que recibe de la UE, incrementa las posibilidades de encontrar empleo en el propio país, reduciendo la necesidad de tener que salir fuera a trabajar. En este sentido conviene traer a colación las palabras de Javier Marcos, Agregado Laboral de la Embajada de España en Bucarest. En la entrevista mantenida con él sostenía que la estrategia del Go-

²⁹ En la actualidad se encuentra regulado por el Real Decreto 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).

bierno de Rumanía ya no pasa por facilitar la salida de trabajadores, sino todo lo contrario, porque vuelvan. Sin embargo, en el caso de las personas que participan en las campañas agrícolas españolas “estamos hablando de un perfil de trabajador de temporada que en este momento no tiene acomodo en el mercado laboral rumano”. Y continuaba: “Yo insisto en que el tipo de población que se ocupa de ese sector de la agricultura en España, es un sector que no tiene cabida en el mercado laboral rumano. El mercado laboral rumano lo que piden son especialistas. Son gentes que trabajen en la construcción, oficiales principalmente”.

Siguiendo la experiencia polaca, lo habitual será que los temporeros rumanos que sigan viniendo sean repetidores, personas que incluso ya han trabajado con anterioridad para el mismo agricultor u organización empresarial, pudiendo incluso mediar lazos de amistad. Los que se inicien por primera vez en estas faenas serán amigos, familiares o conocidos de los anteriores, en parte por el hecho de que la Administración rumana ya no tiene el compromiso de realizar una preselección y colaborar en la organización de los procesos definitivos de selección. Aunque para los empresarios gestionarles los desplazamientos, correr con parte de esos gastos y facilitarles un alojamiento deja de ser obligatorio, es probable que mantengan estas condiciones como reclamo para hacerse con la mano de obra que precisan, máxime cuando se trata de jornaleros con los que están satisfechos.

La cada vez menor participación de los rumanos en las campañas españolas dará lugar a un nuevo proceso de relevo laboral, el cual ya empieza a vislumbrarse. En la provincia de Huelva su principal manifestación está siendo la fuerte apuesta por Marruecos. En la campaña 2007/2008 las “marroquinas”, como popularmente se las denomina, se han convertido en el principal colectivo contratado. Llegaron en torno a 13.000 (*Huelva Información*, 1 de mayo de 2008). “Adiós polacas, llegan las marroquies”, rezaba el titular de un diario (*ABC*, 7 de diciembre de 2007). A este nuevo escenario ha contribuido, además de la necesidad de mano de obra, el Proyecto AENEAS-Cartaya (Huelva). *Programa de Gestión Integral de la Inmigración Temporal entre la provincia de Benslimane (Marruecos) y la provincia de Huelva*³⁰, cuyo jefe de filas es el Ayuntamiento del municipio de Cartaya. Financiado con fondos de la UE, su objetivo es impulsar y agilizar la contratación de temporeros en el reino alauita. A la vista de los resultados obtenidos se puede afirmar que este objetivo se ha cumplido con creces.

La Administración Central también está impulsando otras iniciativas, más exóticas y por lo general poco viables dado el coste de los desplazamientos. Así, en el Acuerdo que regula el contingente para el año 2008³¹ y en las Instrucciones dictadas en el desarrollo del mismo³² se considera como preferentes a El Salvador, Honduras, Perú, Senegal, Argentina y Filipinas. En estos casos el carácter preferente no se deriva de la firma de acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios, sino porque España ha suscrito

³⁰ El programa AENEAS fue creado en 2004 por la UE como un “Programa de asistencia financiera y técnica a los terceros países en los ámbitos de la migración y el asilo”. En este marco se aprobó el Proyecto AENEAS-CARTAYA (Ref. MIGR/2005/103-564-48).

³¹ 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).

³² 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.

con ellos instrumentos de colaboración en esta materia. En la campaña 2007/2008 en la provincia de Huelva se desarrolló una experiencia piloto por la que fueron contratadas en origen 745 trabajadoras de Senegal y 270 de Filipinas. Los resultados no fueron los esperados, produciéndose problemas en la selección y un elevado número de bajas voluntarias. No obstante, para la campaña 2008/2009 se va a volver a insistir en Senegal y se llevará a cabo un ensayo en Malí.

En Huelva la opción europea sigue estando presente, representada por Ucrania, aunque con pobres resultados. En la campaña 2006/2007 los agricultores hicieron un primer ensayo allí reclutando a 724 temporeras (BAGO, 2007). La experiencia se repitió en la campaña 2007/2008. Según declaraciones del Subdelegado del Gobierno en Huelva, la Administración autorizó a los empresarios onubenses para que trajeran 3.809 ucranianas (*Huelva Información*, 22 de octubre de 2007), pero estas expectativas se vieron truncadas por la realidad. En la selección realizada en diciembre de 2007 ASAJA-Huelva 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, tuvo que conformarse con unos 200 (*El País*, 26 de febrero de 2008). La desconfianza de que las condiciones sociolaborales que les ofrecían eran reales, problemas en la selección al no existir acuerdo bilateral con este país (*El País* y *Huelva Información*, 26 de febrero de 2008) y el retraso en la asignación del Número de Identificación de Extranjero (NIE) de las temporeras (*Odiel Información*, 26 de febrero de 2008), son las razones apuntadas por las organizaciones empresariales para explicar este fracaso.

Finalmente, aunque no por ello menos importante, distintas voces vienen solicitando que en los campos se produzca una sustitución de la mano de obra extranjera por trabajadores autóctonos, dado el contexto actual de crisis económica y el fuerte incremento del desempleo. Celestino Corbacho, ministro de Trabajo e Inmigración, llegó a decir que la contratación en origen se acercaría a cero, aunque tuvo que "matizar" sus palabras y "aclarar" que no se refería a las actividades agrícolas de temporada. En algunas campañas el relevo ya se ha constatado. Por ejemplo, el 20 de diciembre de 2008 el programa *Informe Semanal* emitía el documental "Africanos en Jaén", donde se recogía cómo muchos subsaharianos se habían desplazado a esta provincia al objeto de participar en la campaña de recogida de la aceituna pero no encontraban trabajo ya que esos puestos estaban siendo ocupados este año por trabajadores nacionales que habían perdido sus empleos en la construcción y en la industria de la madera. Por el contrario, el número de contratos en origen aprobado en la provincia de Huelva para la campaña 2008/2009 no supone una reducción respecto al ejercicio anterior.

Conviene subrayar que aunque haya altas tasas de desempleo muchas ofertas no se cubren. En 1994 el *Plan para la Integración Social de los Inmigrantes*³³ ya constataba este hecho: "la idea de que los puestos vacantes pueden ser ocupados por cualquier demandante de empleo resulta ser una hipótesis falsa, jamás contrastada con la realidad. Las rigideces del mercado de trabajo, la resistencia al traslado y los niveles de protección existente dan como resultado que en todos los países de la Unión Europea coexistan inmigración y desempleo". En este sentido hay quienes consideran que a medida que vayan agotando las prestaciones que en estos momentos perciben, los desempleados tratarán de probar suerte en el campo como alternativa a su situación laboral. Los que tomen esta decisión podrán hacer uso de la nueva herramienta de intermediación labo-

³³ Fue aprobado en el Consejo de Ministros de 2 de diciembre de 1994.

ral creada para estos casos: el programa de Gestión del Empleo Agrario (GEA), el cual cuenta con la colaboración del Estado y de las Comunidades Autónomas y ha comenzando a funcionar en Andalucía, Castilla-La Mancha y Cataluña, para ampliarse después a todo el país.

En resumen, a la vista de la situación nacional de empleo, es posible que a corto plazo los contratos en origen se reduzcan. Sin embargo, cuando la economía empiece a remontar los españoles volverán a huir del campo y de nuevo serán necesarios los brazos de fuera. Sea como fuere, los temporeros rumanos que quieran seguir participando en las campañas agrícolas españolas podrán hacerlo con total libertad, pues al ser ciudadanos comunitarios de pleno derecho pueden acceder al mercado de trabajo sin otra traba que la decisión del agricultor de querer contratarlos o no.

BIBLIOGRAFÍA

- ALARCÓN, I.; MARAÑÓN, T. y MARTÍN, L. (2002): *Derecho de Extranjería. Práctica Administrativa y Jurisdiccional*, Dykinson, Madrid.
- 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
- DÍAZ, J. (2008): Los campos que otros trabajan. Las campañas agrícolas españolas con mayor porcentaje de trabajadores extranjeros. En GORDO, M. y FELICIDADES, J. (Eds.), *Explorando los contratos en origen en los campos españoles*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva, Huelva. En imprenta.
- GORDO, M. (2002a): El cultivo de la fresa como cultivo social. Necesidades y oportunidades para la inmigración. En *Actas del III Congreso de Ciencia Regional de Andalucía, "Identidad Regional y Globalización"*, Asociación Andaluza de Ciencia Regional y Junta de Andalucía, Córdoba, 8 pp.
- (2002b): *La inmigración en el paraíso. Integración en la comarca de Doñana*, Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía, Sevilla.
- (2002c): Mercado de trabajo agrícola e inmigración extranjera en la provincia de Huelva. En *II Seminario sobre la investigación de la inmigración extranjera en Andalucía*, Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía, Sevilla, pp. 73-88
- (2008a): Internacionalización de la fuerza de trabajo en los campos onubenses. Huelva como laboratorio de la contratación en origen de temporeros extranjeros. En VVAA, *El Sector Agrario en la Provincia de Huelva 2007*, Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación; Fundación Caja Rural del Sur y Universidad de Huelva, Huelva. En imprenta.
- (2008b): Implantación de los contratos en origen en las campañas agrícolas de temporada: el liderazgo de la provincia onubense. En GORDO, M. y FELICIDADES, J. (Eds.), *Explorando los contratos en origen en los campos españoles*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva, Huelva. En imprenta.
- (2008c): Y las polacas habitaron entre nosotros... Preferencia de los agricultores onubenses por las temporeras de Polonia y su situación actual. En GORDO, M. y FELICIDADES, J. (Eds.), *Explorando los contratos en origen en los campos españoles*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva, Huelva. En imprenta.
- GORDO, M.; GARCÍA, M. y DÍAZ, J. (2007): Perfil de los temporeros extranjeros en España

- con contratos en origen: primeras aproximaciones. En *Actas del IX Congreso de la Asociación Andaluza de Ciencia Regional: "Inmigración y desarrollo regional"*, Universidad de Almería. Pendiente de Publicación.
- GUALDA, E. y RUIZ, M. (2004): Migración femenina de Europa del Este y mercado de trabajo agrícola en la provincia de Huelva, España, *Migraciones Internacionales*, Vol. 2, 4, 36-65
- MÁRQUEZ, J. A.; y GORDO, M. (2007): Los contratos en origen de temporada en España: ¿una vía eficaz para la integración laboral de los inmigrantes. En *Actas del IX Congreso de la Asociación Andaluza de Ciencia Regional: "Inmigración y desarrollo regional"*, Universidad de Almería. Pendiente de Publicación.
- MÁRQUEZ, J. A.; GORDO, M. y GARCÍA, F. J. (2007): Temporary contracts in origin as a policy of control of the migratory flows in Spain: the «from Huelva model». En *Actas de la International Conference "New migration dynamics: regular and irregular activities on the European labour market"*, Unité de recherche Migrations et Société, Université de Nice Sophia Antipolis (Francia), www.unice.fr/migractivities/04_SousPression.pdf, pp. 40-64. Pendiente de publicación en formato físico.
- MARTINELLO, M. (2003): *La Europa de las migraciones. Por una política proactiva de la inmigración*, Edicions Bellaterra, Barcelona.
- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN (2008): *Contingente 2007. Sector agrícola. Gestión de ofertas de carácter temporal. Año 2007 (ejecución a 19/02/2008)*. Documentación interna.
- MINISTERIO DEL INTERIOR (1997): *Anuario de Extranjería 1996*, Ministerio del Interior, Madrid.
- (1998): *Anuario de Extranjería 1997*, Ministerio del Interior, Madrid.
- (1999): *Anuario de Extranjería 1998*, Ministerio del Interior, Madrid.
- (2000): *Anuario de Extranjería 1999*, Ministerio del Interior, Madrid.
- (2001): *Anuario de Extranjería 2000*, Ministerio del Interior, Madrid.
- (2003): *Anuario de Extranjería 2001*, Ministerio del Interior, Madrid.
- TRINIDAD, M^a L. (2002): Las particulares «cañadas reales» de la inmigración. En *Inmigración Extranjera en Andalucía. II Seminario sobre la investigación de la inmigración extranjera en Andalucía*, Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía, Granada, pp. 11-20
- VIRUELA, R. (2002): La nueva corriente inmigratoria de Europa del Este, *Cuadernos de Geografía*, 72, 231-258
- (2003a): La emigración de la Europa poscomunista: su incidencia en el País Valencià, *Saitabi*, 53, 187-214