

LA INMIGRACIÓN INDUSTRIAL EN HUELVA:
PROCESOS DE INTEGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL POLO INDUSTRIAL¹

Marta Ruiz García
Universidad de Huelva

RESUMEN

Uno de los fenómenos de mayor trascendencia socioeconómica producidos en la provincia de Huelva fue la instalación del Polo Industrial en 1964. La industrialización onubense va acompañada de una doble corriente migratoria con unas características bien diferenciadas pero con un elemento común: ambas se dirigen a Huelva buscando un empleo en el polo, que en aquellos momentos aparece como un importante factor de atracción. Por un lado, la corriente migratoria procedente del interior de la provincia, que se caracteriza por los bajos niveles de cualificación de los inmigrantes, por otro, la procedente del resto de España, protagonizada por titulados superiores en su mayoría, que vienen a ocupar puestos técnicos y de responsabilidad en las distintas empresas. Cada una de estas corrientes va a protagonizar unos procesos de integración en la estructura social onubense concretos determinados por variables tales como el lugar de origen, la edad, la idea de retorno o los hijos.

Palabras clave: *Industrialización, integración, migración.*

ABSTRACT

Industrialisation in Huelva becomes one of the most important event since 1964 because of the migration phenomenon appeared. This Movement is produced in a double meaning: in one side, people from the countryside, with a very low labour qualification, and the other side, people from the rest of Spain, with a high qualification, who make techniques jobs and get the responsibility in the enterprises. Social integration of both of two groups is what we are going to analyse in this paper, taking some variables like the place they came from, age and family responsibilities.

Key words: *Industrialisation, integration, migration.*

1. El presente artículo es un extracto de la tesis doctoral "Industrialización-inmigración: la integración del personal foráneo del polo industrial en las estructuras sociales y urbanas onubenses", leída por la autora en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad de Granada. Desde estas líneas quiero agradecer la inestimable ayuda de los directivos, técnicos y personal en general, de las empresas del polo industrial así como de la directora del trabajo, Carmen Sanz López.

1. INDUSTRIALIZACIÓN, INMIGRACIÓN E INTEGRACIÓN

Históricamente la razón que explica la mayoría de los movimientos migratorios es la búsqueda por parte del individuo de unas mejores condiciones de vida y trabajo. Normalmente en la decisión de emigrar influyen factores tanto de atracción, ejercidos por la sociedad y el mercado de trabajo de los lugares receptores de emigrantes, como factores de expulsión, tales como las condiciones de vida y trabajo que afectan a los lugares de origen. En el caso de Huelva, el factor de atracción es ejercido por la instalación en los años sesenta del entonces denominado Polo de promoción y Desarrollo que inicia la industrialización de la provincia con unos efectos y dimensiones incomparables a ningún otro proceso ocurrido en la provincia.

El proceso de industrialización que vivió Huelva entre los años sesenta y setenta fue una industrialización forzada a la que hubo que responder de manera rápida. A nivel humano, para satisfacer las necesidades de personal de las empresas que se implantaban en Huelva, hubo que recurrir a los distintos municipios de la provincia así como a otras regiones dada, por un lado, la carencia de técnicos en nuestra provincia y la alta demanda de personal no cualificado de las empresas por otro. Esto supuso, al igual que en otras zonas (Mataró, Puertollano, Alcalá de Henares), un doble proceso de industrialización-inmigración que se refleja en:

1. Un proceso de inserción de la población inmigrante en la estructura ocupacional del Polo Industrial caracterizada por una fuerte estratificación en distintas categorías profesionales.

2. Un complejo proceso de integración de dicha población en la sociedad onubense que supone cambios profundos en la estructura y composición social y urbana de nuestra ciudad.

Ante la imposibilidad de abordar en este artículo ambos procesos en profundidad, vamos a centrarnos en el análisis del fenómeno de la integración del personal foráneo del Polo en la sociedad onubense. No obstante, nos referiremos al proceso de inserción del trabajador inmigrante en la estructura ocupacional del Polo Industrial, a través de una descripción de las plantillas de las empresas estudiadas que nos permitirá conocer el peso de los trabajadores foráneos en este complejo industrial, así como sus rasgos sociológicos más significativos.

Este artículo se presenta en dos partes:

1. Análisis de las plantillas del Polo Industrial y definición de las características del personal foráneo través de las siguientes variables:

- 1.1. Sexo
- 1.2. Edad
- 1.3. Nivel de estudios y categoría profesional
- 1.4. Estado civil
- 1.5. Lugar de origen

2. Análisis y medición del proceso de integración del trabajador inmigrante, para lo cual se han utilizado las variables siguientes:

- 2.1. El matrimonio: El cónyuge onubense como elemento de integración en la sociedad onubense.
- 2.2. Los hijos como factor de integración y nexo de unión con Huelva.
- 2.3. La segunda residencia en la costa como elemento de adaptación al modo de vida onubense.
- 2.4. La vivienda en el lugar de origen como elemento de unión con dicho lugar.
- 2.5. La idea de retorno al lugar de origen.
- 2.6. Índice de satisfacción con respecto a Huelva y al Polo Industrial.

2. METODOLOGÍA PARA LA INVESTIGACIÓN

Metodológicamente se ha efectuado un uso conjunto y complementario de técnicas de investigación cualitativas y cuantitativas. Como técnica cualitativa ha sido utilizada la historia de vida o método biográfico y como técnica cuantitativa la encuesta.

La primera se ha empleado para la investigación y el análisis de los técnicos superiores y la segunda para el estudio de los técnicos medios y el personal de convenio. El empleo en uno y otro caso de técnicas distintas queda justificado por el hecho de que el número de técnicos superiores es mucho menor que el de técnicos medios y personal de convenio, siendo posible una aproximación cualitativa realizando entrevistas biográficas de larga duración a dichos técnicos. Para el caso de los técnicos medios y el personal de convenio, que constituyen el grueso de las plantillas de las distintas empresas del Polo, la técnica de investigación utilizada ha sido la encuesta.

Dicha encuesta ha sido realizada mediante un muestreo estratificado por empresa y categoría profesional entre el personal foráneo del Polo Industrial.

Los puntos de muestreo fueron los siguientes: Cepsa, S.A., Aragonesas, S.A., Rhone-Poulenc Química, S.A., Ertisa, S.A., Central Térmica Cristóbal Colón, Tioxide Europe, S.A., Atlantic Cooper, S.A., Repsol Butano, S.A., Sociedad Española del Oxígeno, S.A. (SEO), Fertiberia Amoníaco Urea y Empresa Nacional de Celulosas S.A. (ENCE).

Se ha trabajado con un error del $\pm 4\%$, para un nivel de confianza de dos sigmas en las condiciones habituales de muestreo (P y $Q = 50$).

3. LA PRESENCIA DE PERSONAL INMIGRANTE EN EL POLO INDUSTRIAL

La continua recepción de personal inmigrante, especialmente durante los primeros años del Polo Industrial, ha determinado de forma clara la composición de las plantillas de las distintas empresas.

En la tabla siguiente puede observarse el número de trabajadores que componen las plantillas de las empresas estudiadas y el número de trabajadores inmigrantes sobre el total de dichas plantillas.

Tabla 1
Trabajadores inmigrantes y no inmigrantes por empresa

EMPRESA	Nº TRABAJADORES	Nº TRABAJADORES INMIGRANTES
ARAGONESAS	294	216
CENTRAL TÉRMICA	103	72
ENCE	384	209
ERTISA	212	131
CEPSA	742	478
FERTIBERIA A.U	193	130
REPSOL BUTANO	12	12
ATLANTIC COOPER	489	348
RHONE-POULENC	124	73
TIOXIDE	386	230
SEO	14	8

Fuente: datos empresas y Asociación de Industrias Químicas y Básicas. Elaboración propia

3.1. El nivel educativo como factor diferenciador entre el personal del polo industrial.

La educación es el factor diferenciador básico, el cual determina la composición y la estratificación de la estructura ocupacional del Polo. Esta es la hipótesis de partida con la que iniciamos nuestro estudio y a través de la cual pueden explicarse otros hechos como la procedencia del personal inmigrante o la categoría profesional del mismo.

Partiendo del nivel de estudios como elemento diferenciador e hilo conductor de la investigación, se han distinguido tres categorías profesionales:

1. Técnico Superior
2. Técnico Medio
3. Personal de Convenio

La primera categoría contiene a los titulados superiores que, dado el tipo de empresas se trata de sobre todo de químicos e ingenieros en sus distintas especialidades, salvo algún licenciado en derecho y/o en económicas o empresariales.

La segunda categoría profesional -técnicos medios- incluye al personal con carrera de grado medio, principalmente ingenieros técnicos o peritos de la rama industrial. También se incluyen dentro de esta categoría otras titulaciones como auxiliar técnico sanitario (ATS).

Por último la categoría de personal de convenio, en la cual se incluyen los profesionales de oficio con un nivel de estudios primarios, de formación profesional o bachillerato. En cuanto a esta categoría es necesario hacer una aclaración, y es que en la mayoría de las empresas estudiadas, se incluye en muchos casos como personal de convenio a trabajadores con un nivel de estudios superior pero que se hallan en régimen de convenio. A efectos de nuestro estudio, la caracterización ha sido hecha exclusivamente en base al nivel de estudios, ya que este es el factor diferenciador más significativo.

En la tabla siguiente se observa la composición del Polo Industrial en cuanto a categorías profesionales derivadas del nivel de estudios de cada trabajador.²

Tabla 2
Trabajadores inmigrantes y no inmigrantes por cat. profesional

CATEGORÍA PROFESIONAL	Nº TRABAJADORES	Nº TRABAJADORES INMIGRANTES
TÉCNICOS SUPERIORES	189	149
TÉCNICOS MEDIOS	254	153
PERSONAL CONVENIO	2432	1442
TOTAL	2875	1744

Fuente: Empresas polo industrial. Elaboración propia.

Como puede observarse, se cumple la hipótesis de partida relativa al nivel de estudios de los trabajadores, según la cual los cuadros altos de las plantillas del Polo proceden, en su mayoría, de fuera de la provincia de Huelva, mientras que la proporción más alta de trabajadores de la provincia se da entre el personal de convenio, categoría en la cual se concentran los trabajadores con un nivel de estudios más bajo. Ello se debe, como apuntábamos anteriormente, al hecho de que en los primeros momentos del Polo Industrial Huelva carecía de titulados superiores en ciencias químicas e ingeniería, sin embargo contaba con un importante potencial de mano de obra no cualificada, procedente en gran medida de las zonas más deprimidas de la provincia, que va a constituir el grueso de las plantillas del Polo como profesionales de oficio.

En dicha tabla se observa claramente como disminuye la proporción de trabajadores inmigrantes conforme baja el nivel de estudios y la categoría profesional.

2. Se desconoce el nivel de estudios de 58 trabajadores del total de las plantillas estudiadas.

3.2. La procedencia de los trabajadores

En cuanto al lugar de origen de los trabajadores se han distinguido en principio cuatro puntos de procedencia: Huelva capital, provincia de Huelva, Andalucía y resto de España y extranjero³

Tabla 3
Procedencia de los trabajadores⁴

CAPITAL	PROVINCIA	ANDALUCÍA	RESTO DE ESPAÑA Y EXTRANJERO
949	1063	301	321

Fuente: empresas polo industrial. Elaboración propia.

Tal y como se observa en la tabla anterior, el mayor número de trabajadores de las plantillas actuales del Polo son oriundos de la provincia de Huelva. Este hecho se explica por la propia naturaleza de la industria química, en la cual tiene un gran peso el personal de convenio, el cual, tal y como hemos comprobado, procede de la provincia de Huelva.

Este dato puede apreciarse más claramente en la tabla siguiente donde se especifica la procedencia de los trabajadores en relación con sus categorías profesionales.

Tabla 4
Procedencia de trabajadores por categoría profesional⁵

	CAPITAL	PROVINCIA	ANDALUCÍA	RESTO DE ESPAÑA Y EXTRANJERO
TÉCNICO SUPERIOR	35	16	56	75
TÉCNICO MEDIO	106	58	52	47
PERSONAL CONVENIO	808	989	193	199

Fuente: empresas polo industrial. Elaboración propia.

³ En la tesis doctoral citada aparece el lugar de origen de cada trabajador. Para el presente artículo se ha estimado suficiente la clasificación presentada.

⁴ Además de los datos que aparecen en la tabla, existen 58 trabajadores de fuera de la provincia de Huelva de los que no se puede especificar su origen.

⁵ Para el personal de convenio hay un total de 55 trabajadores que proceden de fuera de la provincia de Huelva, pero no es posible distinguir si proceden de la comunidad autónoma andaluza o del resto de España. Lo mismo ocurre con 3 técnicos superiores. Asimismo, existen 37 trabajadores también de convenio cuyo lugar de origen desconocemos pues en los datos proporcionados por las empresas aparece como municipio desconocido.

3.3. Las variables sexo, edad y estado civil.

Para explicar la distribución del personal del Polo Industrial en cuanto a la variable sexo, se ha recurrido a la muestra de trabajadores seleccionada para la encuesta, pues en los datos facilitados por las distintas empresas no se disponía de esta información.

Los datos que arroja la encuesta en cuanto a la variable sexo, no hacen más que verificar la realidad observada en las distintas empresas. El personal es mayoritariamente masculino, lo cual se explica dadas las características de la industria química. El 92,27% de los trabajadores entrevistados son hombres mientras que solo un 7,73% son mujeres.

La distribución del personal femenino varía en función de las distintas categorías profesionales. Es conveniente aclarar que para el análisis de la variable sexo en relación con técnicos medios y personal de convenio se han utilizado los datos que arroja la encuesta, mientras que para el caso de los técnicos superiores, nos referimos siempre a la muestra seleccionada en función del análisis y las técnicas de investigación cualitativas empleadas para las historias de vida.

Así, de la muestra de técnicos medios y personal de convenio seleccionada para la encuesta la relación entre trabajadores del sexo masculino y femenino es la que se muestra en la tabla siguiente.

Tabla 5
Sexo y categoría profesional

(%)	VARONES	MUJERES
TÉCNICOS MEDIOS	38.6	1.4
PERSONAL CONVENIO	53.2	6.2

Fuente: datos encuesta. Elaboración propia.

Observamos que la presencia de mujeres en la categoría profesional técnico medio es mucho menor que en la categoría personal de convenio. En el primer caso la explicación la encontramos en el hecho de que los técnicos medios en la empresa química son fundamentalmente ingenieros técnicos o peritos, titulaciones tradicionalmente relacionadas con el sexo masculino y con una presencia femenina muy escasa. Este hecho se agrava para el caso de los técnicos superiores, en cuya muestra no se ha detectado ninguna mujer.

La presencia femenina aumenta sin embargo entre el personal de convenio. Esto se debe a que dicha categoría profesional contiene ciertos puestos de trabajo ocupados por mujeres, tal y como se ha podido comprobar a través del análisis de la estructura ocupacional de las empresas en relación con el sexo. Así, las pocas mujeres empleadas

en el Polo, que como hemos visto, se engloban dentro de la categoría personal de convenio desempeñan puestos de trabajo del tipo auxiliar administrativo, telefonista, secretaria u otros puestos en administración o laboratorio, ya que el resto de los puestos de trabajo que ocupa el personal de convenio son puestos relacionados con oficios típicamente masculinos tales como capataz, carretillero, fresador, soldador, tubero, almacenero, u operadores en general.

Por último se ha estudiado la composición del personal de convenio de las distintas empresas en relación con la variable sexo y tenemos que el 89,52% de dicho personal son varones y el 10,48% mujeres. La proporción de mujeres decrece cuando se trata de la categoría profesional técnicos medios, hasta un 3,61%, siendo el porcentaje de varones de un 96,39%.

Con respecto a la variable edad, para cuyo análisis se han utilizado igualmente los datos de la encuesta distribuida entre las plantillas de las empresas citadas, podemos decir que el personal actualmente empleado en el Polo no es un personal joven.

En la tabla siguiente se muestra la distribución porcentual del personal en relación con seis intervalos de edad.

Tabla 6
La edad de los trabajadores

EDAD	TRABAJADORES (%)
DE 18 A 25 AÑOS	2.4
DE 26 A 33	8.2
DE 34 A 41	17.4
DE 42 A 49	44
DE 50 A 57	25.1
DE 58 A 65	2.9

Fuente: Datos encuesta. Elaboración propia.

Tal y como se observa en la tabla, un porcentaje muy alto, el 81,1% de los trabajadores actuales del Polo tiene más de 42 años, mientras que solo un 27.1% se sitúa por debajo de dicha edad. Llama la atención los bajos porcentajes de trabajadores en los intervalos de edad más jóvenes. Este hecho se explica por que, aunque las empresas están haciendo importantes esfuerzos para crear empleo, contratando personal joven, la renovación todavía no se ha producido. La mayor parte del personal sigue concentrándose en los intervalos de edad más altos, aún a pesar de la política

de jubilaciones anticipadas que ha afectado a varias empresas. La gran mayoría de los trabajadores con edades comprendidas en dichos intervalos, es decir, los trabajadores más viejos, fueron contratados por las empresas en los momentos del despegue y posterior auge del Polo Industrial, entre 1965 y 70. No obstante, es fácil prever una renovación de las plantillas a corto plazo.

En cuanto a la variable estado civil, según los datos de nuestra encuesta, el 88.4% de los trabajadores del Polo está casado, un 7.2% está soltero, un 1.0% es viudo y un 2.9% está separado o divorciado.

4. LA INTEGRACIÓN SOCIAL DEL TRABAJADOR INMIGRANTE: VARIABLES PARA UN ANÁLISIS

De manera simple se puede entender la integración social como una reunión de personas o grupos aislados que forman así una unidad o unión social (Schoeck, H., 1985, p.387). Sin embargo profundizar en el concepto resulta bastante más complicado por varias razones. En primer lugar, cuando hablamos de integración nos referimos a la inserción en una unidad social ya existente y no de una simple unión. En segundo lugar, la integración es un fenómeno multidimensional con numerosas facetas, y por último, hay que contemplar la integración como un proceso que implica movimiento.

Al hablar de integración, partimos de la heterogeneidad de la sociedad y de la diferenciación como cualidad esencial de las relaciones sociales. Como bien dice Fichter, no se puede hablar de integración a menos que haya diferentes elementos que combinar, ordenar e integrar (Fichter, H., 1993, p.413).

En las sociedades industriales modernas existen importantes tendencias desintegradoras que amenazan el proceso y dificultan la consecución de una conciencia social integrada, requisito indispensable para la integración.

Para nosotros el proceso de integración además de suponer cambios profundos en la estructura social onubense, supone una adaptación de la población inmigrada, una población diferente culturalmente, a la sociedad receptora. Retomando el hilo conductor de nuestra investigación, nuestra hipótesis es que los procesos de integración social del personal foráneo del Polo varían en función de las categorías profesionales de los trabajadores, y por tanto del poder adquisitivo de los mismos. Veremos como los elementos relacionados con ambas variables, tales como el lugar de origen del trabajador, el domicilio, la experiencia laboral, la segunda residencia en la provincia o los hijos, influyen de manera distinta en cada categoría profesional conformando unos procesos y niveles de integración claramente diferenciados.

Ante la imposibilidad de analizar aquí todas las variables utilizadas en nuestra investigación, han sido seleccionadas aquellas a través de las cuales se pueden resaltar algunas de las conclusiones más significativas. Asimismo, es conveniente indicar que dichas conclusiones hacen referencia tanto a técnicos como a personal de convenio.

4.1. El matrimonio: el cónyuge onubense como factor de integración.

Partimos de la hipótesis de que el matrimonio del trabajador foráneo con una onubense supone una vía de integración y de penetración en la sociedad de Huelva.

Ciertamente al comienzo de nuestra investigación esperábamos detectar un mayor número de estos casos. No obstante sí podemos demostrar que en los casos en que el matrimonio se ha producido, al menos entre los técnicos superiores, este ha facilitado la integración del trabajador.

Con respecto a éstos, de los 33 entrevistados, solo 6 han contraído matrimonio con una onubense. A través de las historias de vida se ha comprobado que si bien la mayoría de los técnicos llegan a Huelva solteros, casi todos tienen una relación más o menos estable en muchos casos con personas de su mismo lugar de origen o del lugar donde han cursado sus estudios superiores, que culmina en matrimonio, una vez que el técnico se ha instalado en Huelva y dispone de medios económicos suficientes para construir un hogar.

En cuanto a los técnicos medios y el personal de convenio, según datos de la encuesta, un 22.2% ha contraído matrimonio con un/una onubense.

Volviendo a los técnicos superiores, decíamos que en los casos en que se ha producido, el matrimonio ha favorecido el proceso de integración en muchos sentidos. Ha facilitado el acceso del técnico a determinados grupos sociales e instituciones de la sociedad onubense fomentando la participación social de éste. Al mismo tiempo la esposa onubense actúa como lazo de unión entre el técnico y la sociedad onubense facilitando la aculturación y fortaleciendo el arraigo del técnico a la ciudad.

De la misma manera, el hecho de que la esposa proceda del mismo lugar de origen que el trabajador aumenta el contacto de éste y su familia con dicho lugar.

4.2. La segunda generación: los hijos como factor de integración

Además de actuar como un factor de integración social para los padres así como de lazo de unión entre el trabajador inmigrante y Huelva, los hijos del personal foráneo del Polo nos conducen a la problemática de la segunda generación de inmigrantes. Hoy, tras treinta años de Polo, ha tenido lugar ya una generación de onubenses que son hijos del personal foráneo empleado en las empresas.

Aunque la mayoría de ellos no han nacido en Huelva sino en el lugar de origen de sus padres, preferentemente de sus madres, sobre todo en el caso de los técnicos superiores, no así para el personal de convenio, cuyas esposas dan a luz en muchos casos en la capital, estas personas se han criado y se están criando como onubenses.

Tabla 7
Lugar de nacimiento de los hijos de los trabajadores (%)

HUELVA	75.6
LUGAR DE ORIGEN DEL TRABAJADOR	12.3
LUGAR DE ORIGEN DE LA ESPOSA	8.6
OTRO LUGAR DISTINTO	3.5

Fuente: Datos encuesta. Elaboración propia

Evidentemente esta segunda generación aun a pesar de no poder ser caracterizados como onubenses hijos de onubenses, tienen claramente sus raíces en Huelva y así lo manifiestan sus padres. Así, más del 75% de la muestra de técnicos medios y personal de convenio encuestada cree que sus hijos son más onubenses que ellos.

En cuanto a los técnicos superiores, de los 33 entrevistados 29 manifiestan que sus hijos además de ser más onubenses que ellos son totalmente onubenses. De los 4 restantes, 3 creen que sus hijos se sienten tanto onubenses como de su lugar de origen y sólo 1 considera que sus hijos son más de su lugar de origen que onubenses. Curiosamente son los técnicos gallegos los que mantienen más viva la imagen de su tierra natal, manteniendo en la mayoría de los casos el folklore y la gastronomía gallega en sus hogares, lo cual sin duda influye en las actitudes de los hijos hacia el lugar de origen de sus padres.

Por lo general se observa un fuerte deseo por parte de los técnicos de que sus hijos no solo se críen, sino que se sientan onubenses.

4.3. La segunda residencia en la costa

El hecho de poseer, ya sea en régimen de propiedad o alquiler, una segunda vivienda en alguno de los municipios costeros de la provincia es sin duda una forma de asimilación del modo de vida de la clase media onubense. Se trata de la acomodación a una pauta sociocultural que puede claramente interpretarse como una señal de integración del inmigrante en la sociedad.

Esta variable está presente en mayor o menor medida en las tres categorías de trabajadores del Polo Industrial y como veremos, se halla directamente relacionada con el nivel de ingresos de cada categoría profesional.

Con respecto a los técnicos superiores, de los 33 que constituyen la muestra entrevistada hay 15 que disponen, en un régimen u otro, de una segunda vivienda en las zonas costeras de la provincia, especialmente en Mazagón y Punta Umbría. En cuanto al régimen de posesión de dicha vivienda, 12 la tienen en propiedad, 1 en

régimen de alquiler y en el caso de los dos restantes se trata de viviendas propiedad de sus familias de origen aunque disponen de ella a lo largo del año al residir sus familias fuera de Huelva.

En cuanto a los técnicos medios, y según los datos de nuestra encuesta, del total entrevistado, un 45,78% posee segunda vivienda en la costa, porcentaje que se convierte en un 31,45 para el personal de convenio.

Si analizamos el total de los trabajadores entrevistados que poseen segunda vivienda en la costa llama la atención considerablemente el hecho de que apenas se observa diferencia entre técnicos medios y personal de convenio, pues un 49,35% son técnicos medios mientras que un 50,65% es personal conveniado. Teóricamente la posesión de una segunda residencia estaría relacionada con el nivel de ingresos del trabajador, con lo cual, y a la luz de los datos anteriores, cabe plantearse las siguientes cuestiones. En primer lugar el hecho de que el nivel de ingresos del personal de convenio de las empresas del Polo es lo suficientemente elevado como para acceder a una segunda residencia casi en la misma medida que los técnicos medios y en segundo lugar si la tenencia de una segunda residencia en la costa puede considerarse una pauta exclusiva de la clase media.

Los motivos que empujan a los trabajadores a adquirir una segunda vivienda en la playa son los mismos para las tres categorías profesionales. Entre ellos cabe destacar la presión que ejercen los hijos. Entre los técnicos superiores el factor atracción que ejerce la playa es importante ya que muchos de ellos proceden del interior del país. Por otro lado, se observa una clara tendencia por parte de dichos técnicos a “hacer lo que hace todo el mundo”, lo cual, en definitiva indica un deseo de asimilar el modo de vida onubense.

El hecho es que, como puede observarse, más de la mitad de los trabajadores del Polo Industrial, independientemente de su categoría profesional o nivel de ingresos posee una segunda residencia en algún municipio costero de la provincia, lo cual es un factor de integración significativo que en muchos casos, especialmente entre los técnicos superiores, actúa como un fuerte elemento de arraigo influyendo incluso sobre la idea de retorno del técnico foráneo.

4.4. La vivienda en el lugar de origen como lazo de unión con dicho lugar.

La posesión de una vivienda en el lugar de origen se ha utilizado como variable, entre otras, para medir el contacto del trabajador inmigrante con su lugar de origen. Claramente, el hecho de poseer esta vivienda aumenta dicho contacto, especialmente cuando se trata de una vivienda adquirida por el trabajador y no la vivienda familiar, como ocurre en muchos casos.

La segunda vivienda en el lugar de origen actúa claramente como un lazo más de conexión del trabajador con dicho lugar. En algunos casos esta vivienda ha sido

adquirida por el trabajador una vez en Huelva, en otros se trata de una vivienda heredada de su familia y en los menos, es la primera vivienda del trabajador en la cual vivía antes de trasladarse a Huelva y de la que no se ha deshecho todavía por que supone un vínculo con el lugar de origen.

Con respecto a los técnicos superiores, solo 7 de la muestra entrevistada tienen vivienda propia en el lugar de origen. En este caso se trata de viviendas familiares heredadas y de primeras viviendas. No se da sin embargo, ningún caso en que el técnico haya adquirido una segunda vivienda en su lugar de origen después de llegar a Huelva. Tan solo se ha observado un caso en que el Técnico ha remodelado dicha vivienda con intención de incrementar sus visitas a su ciudad de origen e incluso de pasar en ellas largas temporadas una vez jubilado.

Generalmente cuando se trata de adquirir una segunda residencia el técnico prefiere adquirirla en la provincia de Huelva, concretamente en la playa.

Por otro lado, se han detectado algunos casos en que el técnico ha vendido la vivienda del lugar de origen, especialmente en aquellos casos en que prevé que no va a volver, y ha adquirido una segunda vivienda en la costa de Huelva con objeto de mejorar su calidad de vida. El deshacerse de la vivienda en el lugar de origen no supone en ningún caso que desaparezca la relación con dicho lugar, pues la mayoría de los técnicos pueden disfrutar de la vivienda familiar. El contacto con el lugar de origen sí desaparece o disminuye, sin embargo, cuando al técnico ya no le queda vínculo familiar alguno con dicho lugar, tras la muerte de sus padres, por ejemplo, como se ha comprobado al analizar la variable contacto con el lugar de origen.

En cuanto a los técnicos medios y el personal de convenio, los datos en relación con la segunda vivienda en el lugar de origen aparecen en la tabla siguiente

Tab la 8
Posesión de segunda vivienda en lugar de origen

SI	NO	NS/NC
15.5%	76.3%	8.2%

Fuente: datos encuesta. Elaboración propia.

Si distinguimos entre técnicos medios y personal de convenio, se observa que la posesión de segunda residencia en el lugar de origen es un hecho más extendido entre el personal de convenio que entre los técnicos medios, quizás porque los primeros tenían ya esa vivienda antes de trasladarse a Huelva tras la instalación del Polo Industrial, ya que son muy pocos, al igual que ocurre con los técnicos superiores, los que adquieren la segunda vivienda una vez en Huelva.

En el caso del personal de convenio, la segunda vivienda en el lugar de origen, que suele ser algún municipio de la provincia, es utilizada con frecuencia, ya que el contacto del trabajador con dicho lugar es permanente, entre otros motivos, por la proximidad geográfica. El hecho de mantener dicha vivienda se debe a que hay un alto porcentaje de estos trabajadores que piensan retornar a su lugar de origen tras la jubilación, al menos ocasionalmente, lo cual sin embargo, no se ha observado entre los técnicos superiores.

4.5. La idea de retorno al lugar de origen

Un aspecto interesante y directamente relacionado con la integración es si el personal foráneo objeto de nuestro estudio se halla definitivamente asentado en Huelva. La única forma de conocer si se trata de una inmigración de ida y vuelta, o si por el contrario el trabajador inmigrante piensa vincular su proyecto de vida de forma permanente a nuestra ciudad, es a través del análisis de lo que hemos denominado idea de retorno, entendiendo esta como el regreso al lugar de origen tras la jubilación.

La idea de retorno puede medirse a través de indicadores diversos como la experiencia en Huelva, los hijos y las expectativas de educación con respecto a éstos, las amistades, la identificación con el lugar de origen y con Huelva, el tener o no familia en dicho lugar o la distancia geográfica. Se trata en la mayoría de los casos, de elementos que se convierten en lazos que atan al inmigrante a Huelva, aunque existen diferencias marcadas entre las distintas categorías profesionales. La diferencia fundamental está relacionada con el lugar de procedencia de los trabajadores. Así, mientras que para el personal de convenio, que como hemos visto procede de la provincia, Huelva, como sociedad urbana e industrializada ofrece unas expectativas profesionales y educativas, sobre todo para los hijos, que nunca hubieran encontrado en sus lugares de origen.

Para los técnicos superiores procedentes de grandes ciudades y/o zonas más desarrolladas sin embargo, algunas de estas ventajas que atan al trabajador de convenio a Huelva, como la educación de los hijos por ejemplo, se convierten en elementos de gran peso si no sobre la idea de retorno sí sobre la predisposición a dejar Huelva.

No obstante se dan muchas contradicciones en relación con la idea de retorno al lugar de origen en el trabajador, en muchos casos por que después de una serie de años fuera existe un fuerte sentimiento de desarraigo con respecto a dicho lugar difícil de ignorar. En otros casos sin embargo la imagen del lugar de origen se mantiene viva y el trabajador no abandona nunca la idea de volver. Son muchas las variables que condicionan la idea de retorno que por otra parte cambia desde el momento de llegada a lo largo de la vida del trabajador.

La encuesta distribuida entre las empresas estudiadas arroja los siguientes datos con respecto a la idea de regreso al lugar de origen en técnicos medios y personal de convenio.

Tabla 9
La idea de retorno al lugar de origen

SI, PERMANENTEMENTE	13.5%
SÍ, OCASIONALMENTE	32.6%
NO	33.8%
NS/NC	20.1%

Fuente: Datos encuesta. Elaboración propia.

En cuanto a los técnicos superiores, se ha observado a través de las historias de vida que a la mayoría de ellos les resultaría difícil el retorno al lugar de origen una vez jubilados. Únicamente 6 de los 33 técnicos entrevistados tienen claro que piensan volver a su lugar de origen tras la jubilación. Algunos, como el técnico gallego M.A., se siente tan vinculado a su lugar de origen que piensa a su regreso poder “hacer algo por mi pueblo, como ser alcalde o algo así”. Otros se plantean el retorno incluso antes de la jubilación, aunque todos son conscientes de que esta decisión no está del todo en sus manos.

Hay quien ha adoptado una solución intermedia como los técnicos J.L.C. y M.J. El primero, también gallego, piensa volver a su lugar de origen pero no perder el contacto con Huelva, donde mantendrá su residencia de la playa para pasar temporadas. El segundo piensa también mantener su segunda residencia en la playa. Este técnico no se plantea el regreso de forma permanente porque siente un cierto desarraigo con respecto a su lugar de origen y teme no ser capaz de integrarse tras el retorno.

El técnico M.N., por su parte manifiesta que le gustaría volver a su lugar de origen pero el mayor condicionante lo encuentra en sus hijos, como le ocurre a la mayoría de los técnicos.

Trece de los técnicos entrevistados manifiestan de forma clara que no piensan regresar a su lugar de origen. Los motivos son los siguientes, citados según la frecuencia de las respuestas:

1. Huelva es mejor para un jubilado
2. Tengo más raíces aquí que en mi lugar de origen
3. No tengo raíces en mi lugar de origen
4. Mis hijos no querrían volver
5. Prefiero volver al lugar de origen de mi mujer

Otros 6 de los técnicos entrevistados manifiestan una cierta indiferencia con respecto a qué hacer tras la jubilación. La mayoría de ellos porque no sienten arraigo en ningún lugar concreto. No descartan la posibilidad de quedarse en Huelva, ni la de regresar al lugar de origen o incluso la de ir a cualquier otro lugar, pero casi todos declaran tener un planteamiento abierto en función de los hijos.

Hay que tener en cuenta que la contestación a esta pregunta es difícil porque en muchos casos los técnicos ni siquiera se han planteado qué harán tras la jubilación e incluso si estarán todavía en Huelva debido a los momentos de crisis que se vivían en ciertas empresas del Polo en el momento de las entrevistas. En ella entran en juego además distintas variables que nos resulta imposible analizar aquí.

4.6. La experiencia del trabajador inmigrante en el polo industrial y en Huelva

Nos ha parecido interesante incluir en este artículo la valoración que hace el trabajador inmigrante de su experiencia en Huelva y en el Polo Industrial. Ambos elementos son indicadores tanto de la integración social como de la integración laboral del trabajador, y por otra parte, se hallan directamente relacionados. Los datos que arroja nuestra encuesta al respecto y en relación con técnicos medios y personal de convenio aparecen en la siguiente tabla.

Tabla 10
Índice de satisfacción del trabajador inmigrante

	EN HUELVA	EN EL POLO INDUSTRIAL
MUY SATISFECHO	31.9%	3.9%
SATISFECHO	48.8%	5.6%
INDIFERENTE	6.3%	2.9%
INSATISFECHO	1.9%	2.9%
MUY INSATISFECHO	1%	1.5%
NS/NC	9.1%	5.2%

Fuente: datos encuesta. Elaboración propia.

Como puede observarse, el índice de satisfacción del trabajador inmigrante es mayor con respecto a su experiencia en el Polo que con respecto a Huelva. La causa está, como se ha comprobado al estudiar otras variables, en que el trabajador es absolutamente consciente de que las oportunidades laborales, y consecuentemente económicas y sociales, que ha encontrado en el Polo Industrial, difícilmente las hubiera encontrado en otro lugar.

En cuanto a la valoración que hace el trabajador inmigrante sobre su experiencia en Huelva, aunque es ligeramente inferior, es una valoración altamente positiva.

Distinguiendo entre técnicos medios y personal de convenio, son estos últimos los que hacen una valoración más positiva sobre su experiencia en Huelva. Hay que

tener en cuenta que el trabajador de convenio, al proceder de la provincia, no ha sufrido un cambio cultural tan fuerte como los trabajadores que proceden de otras regiones. Por otra parte, la proximidad de sus municipios de origen les permite mantener un contacto permanente con dichos lugares y las familias que permanecen en ellos y sobre todo, Huelva ha supuesto las más variadas oportunidades, no solo para ellos, sino también para sus hijos. No se puede olvidar que muchos de ellos proceden de las zonas más deprimidas de la provincia.

Si nos referimos a los técnicos superiores el nivel de satisfacción es más bajo tanto con respecto al Polo como con respecto a Huelva. En el primer caso el nivel de satisfacción ha decrecido con el tiempo, mientras que en el segundo ha ocurrido lo contrario: el nivel de satisfacción ha aumentado conforme Huelva ha evolucionado y se ha ido ajustando, aunque no del todo, a las necesidades culturales, sociales y de *modus vivendi* de los técnicos.

En relación con la experiencia de los técnicos en el Polo Industrial el nivel de satisfacción ha decrecido. Los técnicos están hoy menos satisfechos en el Polo que cuando llegaron, hecho que se acusa especialmente entre los técnicos que llevan un mayor tiempo en Huelva. El motivo es doble. En primer lugar "el Polo no es lo que era", según palabras de algunos técnicos. Hay que tener en cuenta que en sus comienzos el Polo supuso además de un fenómeno industrial, una revolución social importante. Trabajar en el Polo Industrial situaba al trabajador en una posición privilegiada no solo laboralmente sino también económica y socialmente.

En segundo lugar, la inseguridad en el puesto de trabajo como consecuencia de las continuas crisis que han afectado a la industria química, y un nivel de remuneración no demasiado elevado, explican la disminución del nivel de satisfacción con respecto al Polo entre los técnicos superiores.

Sin embargo el proceso se ha producido a la inversa con respecto a Huelva. Con el tiempo ha aumentado el nivel de satisfacción de los técnicos, aunque este sigue siendo más bajo que entre el resto del personal. Creemos que la razón está en el hecho de que Huelva ha evolucionado y, aunque sigue sin gustar a la mayoría de los técnicos, brinda hoy mayores oportunidades que hace veinte años. La mejora de las comunicaciones, el incremento de la oferta cultural, la creación de la Universidad, una mayor variedad de servicios y ciertas mejoras urbanas son los elementos que hacen aumentar el nivel de satisfacción de los técnicos con respecto a Huelva. Además, claro está de una acomodación en muchos casos "obligada" por los años de permanencia en nuestra ciudad.

No obstante, aún habiendo observado un alto nivel de satisfacción por parte de técnicos medios y personal de convenio y un significativo índice de satisfacción, aunque más bajo, que puede explicarse quizás porque el nivel de necesidades es más alto entre los Técnicos Superiores, ello no implica el mismo nivel de integración social.

Como se ha visto, las características de la industrialización onubense así como las necesidades de la industria química condicionaron en su momento el tipo de inmigración y a lo largo de éstos treinta años han influido directamente en la interacción entre los trabajadores inmigrantes y la sociedad de Huelva. A su vez, el proceso de integración del personal foráneo del Polo se presenta como un proceso complejo que adquiere connotaciones diferentes según la categoría profesional de los trabajadores

BIBLIOGRAFÍA

- ALVIRA MARTÍN, F. (1985): "Perspectiva cualitativa-perspectiva cuantitativa en la metodología sociológica", en *REIS* nº 22, pp. 53-75.
- BARRUTI, M, (1990): El proceso migratorio y la identidad étnica en un municipio del área metropolitana de Barcelona, en CUCÓ, J. Y PUJADAS, J.J: *Identidades colectivas. Etnicidad y sociabilidad en la península ibérica*, pp.85-101, Valencia.
- BERTAUX, D. (1993): La perspectiva de la historia de vida en el estudio de las migraciones interiores, en MARINAS Y SANTAMARINA: *Historia e historia oral*, Madrid, Debate.
- BUSTOS CORTÉS, A (1993): "Investigaciones sobre inmigración en España", en *Sociedad y Utopía. Revista de ciencias sociales* nº 1, pp.151-158.
- CASTILLO, J (1980): "Los emigrantes: la hora del retorno", en *Papeles de Economía Española* nº 4, pp.69-101.
- CLAVERO BARRANQUERO, A. Y SÁNCHEZ FERNÁNDEZ, J (1991): "Las migraciones interiores en Andalucía en 1976-86", en *Revista de Estudios Regionales* nº 29, pp,49-80.
- COMAS D'ARGEMIR, D. Y PUJADAS MUÑOZ, J.J (1991): "Familias migrantes: reproducción de la identidad y del sentimiento de pertenencia", en *Papers* nº 36, pp. 35-56.
- COMISARÍA DEL PLAN DE DESARROLLO:
- La industrialización en Huelva, 1964-1972*, Madrid, 1972.
 - Los Polos de Desarrollo*, Madrid, 1969
 - Polos de Promoción y Desarrollo Industrial*, Madrid, 1967.
- COOLEY, R. (1975): Integración social, en *Enciclopedia Internacional de Ciencias Sociales*. Vol.6. Aguilar, Madrid, 1975. pp.109-115.
- DE MIGUEL, A. (1974): "Estructura social e inmigración en el país Vasconavarro", en *Papers* nº3.
- FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS (1995): *Los municipios y la integración social de los inmigrantes*, Madrid.
- FICHTER, J. (1993): *Sociología*, Barcelona. Herder.
- FOURNEAU, F. (1978): *El impacto del polo de Desarrollo en la provincia de Huelva. 1964-1974*, IDR, Universidad de Sevilla.

- GERENCIA DEL POLO DE DESARROLLO INDUSTRIAL (1970): *La industrialización de Huelva 1964-1970*, Madrid.
- HERRERA, E. (1994): "Reflexiones en torno al concepto de integración", en *Papers* nº 43.
- IZQUIERDO, A., JUNYENT, R., MIGUÉLEZ, F. Y SOLÉ, C. (1989): "Aproximación al problema de la integración sociocultural de los inmigrantes en Cataluña", en *Papers* nº 11.
- MIGUÉLEZ, F. (1982): Inmigración e integración, en *Papers* nº 18.
- MIRO CHAVARRÍA, J.: *El Polo de Desarrollo de Huelva (impresiones personales)*. No figura editor ni año de publicación.
- MONTEAGUDO LÓPEZ-MENCHERO, J. (1980): "Población inmigrada a un sector del área periurbana de Huelva, 1960-1975", en *Erebea* nº 1.
- MONTEAGUDO LÓPEZ-MENCHERO, J. (1986): *El entorno agroindustrial de Huelva. Una perspectiva geodemográfica*. Huelva, Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación.
- NARBONA, C. Y ROMÁN, C. (1979): "Industrialización y desarrollo económico: El caso de Huelva", en *Revista de Estudios Regionales* nº4.
- REQUENA SANTOS, F. (1991): "Redes sociales y mecanismos de acceso al trabajo", en *Sociología del Trabajo, Nueva Época*, nº 11, pp. 117-140.
- RUIZ GARCÍA, M.(1998): "Industrialización-inmigración: la integración del personal foráneo del polo industrial en las estructuras sociales y urbanas onubenses". Tesis Doctoral inédita.
- SOLÉ, C. (1980): "Identificación de los inmigrantes con la cultura catalana", en *REIS* nº 32, pp.193-234.