

Iceberg

Estudio del proceso y evolución de la
vida laboral de personas extranjeras
no comunitarias en Andalucía
(Volumen I)



Andalucía **Acoge**

Iceberg
Estudio del proceso y evolución de la
vida laboral de personas extranjeras
no comunitarias en Andalucía
(Volumen I)

Alicia Fdez. Ocón (Dir.)
Sara López Olvera

Andalucía Acoge

Iceberg
Estudio del proceso y evolución de la vida laboral
de personas extranjeras no comunitarias en Andalucía (Volumen I)

Autoras:
Alicia Fdez. Ocón (Dir.)
Sara López Olvera

Revisión del texto:
Francisco Ramos Cabaleiro

Con la colaboración del Equipo Sociolaboral de Andalucía Acoge

Proyecto Galileo
Coordinadora: Alicia Fdez. Ocón
Responsable financiera: Marta Tabares Herrera

Financiado por la Consejería de empleo de la Junta de Andalucía y el Fondo Social Europeo
Dirección General de Empleabilidad e Intermediación Laboral
Servicio Andaluz de Empleo, Consejería de Empleo
Dirección Técnica:
Ana María Ancín Ibarburu
Coordinación Técnica:
Antonio Urbano Mármol
Araceli Carrillo Ureña

Edita:
Federación Andalucía Acoge
www.acoge.org
acoge@acoge.org

Diseño y maquetación: Forma Animada, S.L.L.

Impresión y encuadernación: Forma Animada, S.L.L.

ISBN: 978-84-692-2995-8
Depósito Legal: S. 798-2009

Publicación gratuita. Prohibida su venta.
Andalucía Acoge autoriza la reproducción total o parcial de esta obra,
por cualquier medio o procedimiento, siempre que se cite la fuente.

Iceberg
Estudio del proceso y evolución de la vida laboral
de personas extranjeras no comunitarias en Andalucía
(Volumen I)

Alicia Fdez. Ocón (Dir.)
Sara López Olvera

Andalucía Acoge

*A todas las personas que hacen de la valentía
el camino para hacer propia su vida,
de su experiencia y convivencia fuentes de aprendizaje común
y de su esfuerzo un mundo mejor.*

La mejora del funcionamiento del mercado de trabajo, las condiciones y factores de empleabilidad de la población activa así como una eficiente intermediación y prospección laboral son, además de objetivos estratégicos para la cohesión social y laboral en Andalucía, retos ineludibles para alcanzar la calidad en el empleo y la generalización de empleos de calidad.

La sociedad andaluza, en constante cambio y adaptación, demanda la gestión eficaz de los recursos, esfuerzos y medidas implementadas. Líneas de actuación desde las que se ha de garantizar, fomentar y desarrollar políticas integrales de empleo que atiendan a los cambios sociales y en el mercado laboral, y mantenga la seguridad en el cumplimiento de los derechos de cada agente implicado.

Para ello, desde la Consejería de Empleo, a través del Servicio Andaluz de Empleo, mantenemos la apuesta firme de generar el conocimiento necesario para abordar la realidad en la que nuestra comunidad está inserta, así como para aproximarse a un análisis crítico sobre los ejes que la configuran, los agentes que interactúan y las personas que contribuyen desde la esfera laboral, económica, social, cultural y comunitaria. Esperamos con nuestra aportación que Andalucía además de ser una región cohesionada y competitiva lo sea de forma sostenible y a escala humana desde la equidad social.

Con este estudio, investigación de corte cualitativo, pretendemos ofrecer la oportunidad de no sólo ampliar el conocimiento sobre la comunidad inmigrante en Andalucía, sino conocer cuántos matices y significados estructuran una sociedad diversa como la nuestra, complementaria, en continuo avance y capaz de afrontar los desafíos que los nuevos tiempos vislumbran.

Por esto, en Andalucía, apostamos por ampliar cuantos estudios ayuden a conocer en profundidad tanto las necesidades, demandas y factores que conforman las oportunidades laborales para las personas extranjeras, como los retos y obstáculos a superar. Desde el Servicio Andaluz de Empleo, trabajamos en el diseño, desarrollo e implementación de cuantas políticas, medidas y actuaciones sean necesarias para atender a las personas extranjeras que lo precisen.

En la situación de crisis actual, la Junta de Andalucía está estableciendo medidas, propuestas y acciones desde una perspectiva integral, haciendo un especial esfuerzo en post de la coordinación de los recursos y de las diferentes instituciones competentes. Desde el Servicio Andaluz de Empleo, de la Consejería de Empleo, apoyamos activamente iniciativas como este estudio con la satisfacción de hacer más transparente para el conjunto de la sociedad andaluza el mercado laboral, permitiéndonos observar e interpretar la realidad del mismo, concentrando la perspectiva en la población inmigrante, colectivo clave en el panorama laboral actual.

Antonio Toro Barba
Director Gerente del Servicio Andaluz de Empleo

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	13
INTRODUCCIÓN	17
1. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO INTERNACIONAL, ESTATAL Y AUTONÓMICO	21
MIGRACIONES Y EMPLEO	30
EL RETO DEL EMPLEO GLOBAL O DEL PLENO EMPLEO	36
EL FUTURO DEL EMPLEO	39
PLANES DE INTEGRACIÓN E INCLUSIÓN	41
ESTRUCTURA POBLACIONAL EN ESPAÑA	44
MERCADO DE TRABAJO Y AFILIACIÓN	57
2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	63
DESCRIPCIÓN DE LAS MUESTRAS	69
TRABAJO DE CAMPO DESARROLLADO	70
3. GLOSARIO	73
4. ANÁLISIS MULTIFACTORIAL DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA Y AUTÓCTONA	83
COMPOSICIÓN DE LA MUESTRA DE PERSONAS EXTRANJERAS	85
COMPOSICIÓN DE LA MUESTRA DE POBLACIÓN AUTÓCTONA	86
4.1. ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA DEL MERCADO LABORAL	87
POLÍTICAS DE EMPLEO	96
BÚSQUEDA DE EMPLEO, ESTRATEGIAS Y FORMAS DE ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO	98
BÚSQUEDA DE EMPLEO EN ORIGEN	98
BÚSQUEDA DE EMPLEO EN RECEPCIÓN	98
FACTORES SOCIOECONÓMICOS Y CULTURALES, CONDICIONANTES O DETERMINANTES DEL ACCESO Y PROMOCIÓN LABORAL	103
CONDICIONANTES DE PROMOCIÓN LABORAL	108
NORMATIVA DE EXTRANJERÍA ANTE EL ACCESO Y PROMOCIÓN LABORAL	111
FORMACIÓN OCUPACIONAL Y CONTINUA Y HOMOLOGACIÓN DE CUALIFICACIONES	120
HOMOLOGACIÓN	125

ITINERARIO SOCIOLABORAL DE PERSONAS EXTRANJERAS Y AUTÓCTONAS	127
ITINERARIO SOCIOLABORAL DE HOMBRES Y MUJERES EXTRANJEROS/AS	127
ITINERARIO SOCIOLABORAL DE HOMBRES Y MUJERES AUTÓCTONOS/AS	131
ANÁLISIS COMPARATIVO	132
SECTORES LABORALES	135
DERECHOS LABORALES, RELACIONES LABORALES, SINDICACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS	145
DERECHOS LABORALES	147
RELACIONES LABORALES	152
SINDICACIÓN	156
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	159
VALORACIONES SOBRE EL MERCADO LABORAL EN DIFERENTES REGIONES	163
DIFERENCIAS PERCIBIDAS SOCIAL Y LABORALMENTE EN EL ESTADO ESPAÑOL	163
DIFERENCIAS PERCIBIDAS SOCIAL Y LABORALMENTE EN EUROPA Y OTROS PAÍSES	164
DESCRIPCIÓN DEL AUTOCONCEPTO INMIGRANTE Y AUTÓCTONO/A	167
PERCEPCIÓN DEL “OTRO”	171
DISCRIMINACIÓN SOCIOLABORAL PERCIBIDA	180
4.2. PROCESO MIGRATORIO	184
POLÍTICAS MIGRATORIAS	192
FRONTERAS	193
4.3. RELACIONES DE GÉNERO	196
4.4. CRISIS ECONÓMICA	202
4.5. INCLUSIÓN SOCIOLABORAL Y RECURSOS PÚBLICOS Y PRIVADOS	203
RECURSOS PÚBLICOS Y PRIVADOS DE EMPLEO O TEMAS VINCULADOS	203
REDES DE AYUDA INFORMAL	216
ASOCIACIONISMO	217
RELIGIÓN	217
ENTIDADES SOCIALES	219
SERVICIOS SOCIALES Y RECURSOS PÚBLICOS	220
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO	223
5. CONCLUSIONES	229
6. BIBLIOGRAFÍA	245
7. ÍNDICE DE GRÁFICOS	251

Presentación

Desde sus inicios, Andalucía Acoge ha tenido en el ámbito laboral una de sus prioridades fundamentales. Recientemente, en la Asamblea que la Federación celebró en Córdoba en el año 2007, se aprobó el Plan Estratégico para el período 2008-2011; en el mismo se aprobaba que una de las prioridades para estos años fuera el empleo. Igualmente, uno de los criterios de trabajo que recoge ese plan nos dice: *“Generar opinión. Investigación y formación. Fomentar la utilización de un lenguaje y una terminología adecuada. Sirviendo de referencia a sectores clave de la sociedad”*.

En el marco de este Plan Estratégico, se enmarca el proyecto Galileo, donde los ejes fundamentales son el empleo y su investigación. Fruto de este proyecto, surge esta publicación, a la que llamamos Iceberg por la enorme simbología que el término conlleva; ya que en las migraciones y el empleo en multitud de ocasiones vemos una parte muy reducida del fenómeno y no su totalidad, por ello creemos que es fundamental hacer investigaciones más a fondo. Esperamos sea de utilidad a todos los/as profesionales que trabajan en este ámbito.

Todos/as los/as expertos/as coinciden en que vivimos momentos de cambio en los distintos campos de la sociedad: economía, educación, participación, política..., y el empleo no es una excepción.

Desde Andalucía Acoge y fruto de esos procesos de evolución a los que estamos sometidos constantemente, creemos que es necesaria una reflexión profunda, de cuyo análisis surjan propuestas de mejora. Por ello, desde hace años, la Federación ha apostado por la investigación en los diferentes sectores en los que se encuentra inmersa.

La relación del mercado laboral y la inmigración es algo obvio, pero no por ello excluyente de otros ámbitos de la vida. Son numerosos los sectores donde se vincula la inmigración exclusivamente a lo laboral y en ocasiones, se nos olvida que detrás de una persona y de su proceso migratorio hay mucho más que la búsqueda de trabajo; existe una familia, unas aspiraciones, una formación, una cultura..., multitud de aspectos que en Andalucía Acoge nos han llevado a tender a la acción integral con estas personas como un valor fundamental de la entidad. Pensamos que planes exclusivos de integración laboral no tienen sentido, que son necesarios planes que trabajen con la integridad de la persona.

En el volumen I de esta publicación, se ve reflejada la investigación que hemos realizado comparando la evolución de la vida laboral de las

personas extranjeras y autóctonas. En nuestra experiencia del día a día vemos que existen diferentes mercados laborales, que se traducen en diferentes derechos laborales. Creemos que esto, a la larga, podría llevar a la modificación de las condiciones laborales de toda la población y a un retroceso en los derechos que tantos años y esfuerzos han costado. Aprovecho para reiterar que aunque se culpabilice a la población inmigrante de ese recorte de derechos, realmente son las primeras víctimas que lo están sufriendo.

En la trayectoria de investigación de Andalucía Acoge, llevando a término un lema que año tras año revalidamos “*Protesta, propuesta y apuesta*”, creemos que es fundamental que de las reflexiones y análisis surjan medidas alternativas y sobre todo propuestas de mejora. En el tema que nos ocupa, es fundamental que esas propuestas se encaminen a una inclusión sociolaboral plena y de calidad. En este sentido, en el Volumen II de la publicación, contamos con aportaciones de expertos/as en el ámbito laboral y de las migraciones, a los que expreso mi más sincero agradecimiento por su colaboración con esta investigación en particular y con el proyecto en general de construir una sociedad más justa e igualitaria.

Andalucía Acoge os invita a que todos y todas apostemos por esas propuestas alternativas que optan por una integración plena y de calidad, donde no podemos perder de vista a las personas en su integridad sin reducirlas a mera mano de obra.

Manmen Castellano Paredes
Presidenta de Andalucía Acoge

Introducción

Este trabajo se encuadra dentro del más amplio concepto de trabajo/empleo y de mercado laboral, donde podemos observar las relaciones laborales establecidas desde la vinculación de la oferta y la demanda, pero también atendiendo a que se incluye en su configuración otros mercados laborales ocultos –o no tan ocultos– como el perteneciente a las relaciones laborales establecidas desde el mercado laboral sumergido, así como el de otras relaciones de trabajo que pese a no estar remuneradas y pese a no establecerse desde las relaciones laborales en su más amplio sentido constituyen, forman parte, sustentan y hacen posible con el trabajo desarrollado que el mercado laboral “formal” salga a flote y desarrolle funciones que pudieran estar retribuidas como el trabajo realizado desde la esfera de la vida privada, voluntaria, benévola o desde las relaciones informales de ayuda. Pese a esta concepción integral, por motivos de acotación del objeto a investigar aunque se integra en la concepción más amplia, el grueso principal del estudio versará sobre el trabajo o empleo desarrollado en la esfera pública, “formal” y retribuida.

Se estructura a la vez esta investigación desde un análisis holístico en el que intervienen cuantos factores interactúan en la vida de una persona en el desarrollo de su itinerario sociolaboral. Concibiendo estos como los propios ejes de análisis que ayudarán a comprender cómo han sido identificados, elaborados, reestructurados y desarrollados desde la esfera personal, social, económica y política integrando la esfera cultural en la propia configuración que se elabore del conjunto de los factores citados.

Constituyéndose además como una de las bases conceptuales, ideológicas y metodológicas el hecho de que la “inmigración inesperada”¹ ya no lo es, y ya no se puede excusar el desarrollo de una concepción socio-cultural, económica y política del conjunto de personas parcializada y no incluida en la sociedad en su conjunto, donde la diversidad y multiculturalidad ya impregnada en su propia estructura históricamente ha de ser gestionada urgentemente desde la equidad social.

No es este un estudio de la población extranjera en sí, sino un esbozo de una investigación desde la que se aborde el conjunto de protagonistas que componen la sociedad y forman parte del mercado de trabajo y mercado laboral sin atender a más diferencias que aquellas que las propias personas (extranjeras y autóctonas) quieran hacer patentes o las que por grupo sociocultural dentro del conjunto de una ciudadanía global se detecten necesarias de análisis desde la naturalización de dicha visión holística e integrada.

¹ IZQUIERDO, Antonio (1996)

Advertir sin embargo que aún prestando la necesaria integración de todos los sistemas socioculturales e individuales o la imprescindible desvinculación de cualquiera de ellos en el diseño de cualquier proceso de investigación cualitativa y por tanto en el análisis de sus resultados, la presente publicación en los dos volúmenes presentados se encuadra en un contexto sociocultural e históricos concretos y elaborada en un país cuya ubicación geoestratégica se encuentra en lo denominado y configurado como el Norte, características que obviamente pese a los esfuerzos desarrollados por una desvinculación de lo socioculturalmente adquirido o construido va a vertebrar las siguientes líneas. Advertencia esta realizada no con la intención de aclarar lo obvio en un proceso de análisis cualitativo sino desde el profundo respeto a lo que sería sin duda este mismo estudio realizado desde otra ubicación geográfica, otro contexto sociocultural u otras personas cuyo origen, etnia, sexo o cuyo proceso de socialización cultural haya sido diferente. Y cuyos resultados y análisis por tanto incluirían cuantos factores socioculturales, económicos y políticos tengan integrados en su propio esquema conceptual, ideológico y de análisis. Añadir por último que el seguido en la presente investigación ha sido críticamente construido.

Es la punta del iceberg la realidad percibida, analizada y mostrada, de la parte visible, que se deja ver o que se ha aprendido a mirar del gran iceberg social que desquebrajado o no se mantiene a flote. Eso sí, sin mostrar a todas las miradas su versión más subterránea que mantiene a la vista una mínima parte de su conjunto, que por la propia fragilidad elaborada durante años puede perderse también y dejarse de mirar en cualquier momento, pasando a ser cualquier grupo o esfera social soterrada ante un precarizado y no reconducido desigual sistema.

1. Contexto socioeconómico internacional, estatal y autonómico

Estamos en la era del fin del trabajo² copado por el desarrollo de las nuevas tecnologías, en la flexibilización del mercado laboral y de sus formas de producción, y en una nueva reconfiguración de la división internacional del trabajo, o al menos hacia estas tendencias apuntan los enfoques actuales sobre la evolución actual del mercado laboral.

Se atiende a una nueva organización del trabajo producto de la globalización capitalista. Se considera necesario analizar los cambios generados en el mercado de trabajo con objeto de crear mayores empleos y con mayor calidad, no siendo suficiente con justificar su disminución o el incremento futuro de dicha reducción debido a nuevas oleadas de innovación tecnológica, pues se atiende a que el empleo no tiende a su desaparición, pero sí a la transformación y modificación del trabajo. A la vez se apunta a la insuficiencia de acciones únicas de recualificación de la población activa o las personas en desempleo. De los cambios profundos del trabajo se destacaría su flexibilización en relación con su coste total, la reducción del tiempo en el mismo, la interconexión de los centros de producción y de los/as trabajadores/as y las nuevas tecnologías desde donde se implementarán las nuevas formas de organización del trabajo donde primará la competitividad empresarial versus la reducción de costes de personal (CARNOY, Martín 2001).

Como apunta Ulrich Beck (2002)³, a la sociedad moderna de mercado no le falta trabajo, pero se puede decir que estamos contemplando el final de la sociedad de pleno empleo en el sentido clásico. El pleno empleo significaba tener trabajo considerado como normal, que cada persona aprendía una profesión que ejercía durante toda su vida quizá cambiando una o dos veces de empleo, una actividad que le proporcionaba la base de su existencia material. Hoy, sin embargo, nos encontramos ante una situación totalmente diferente, pues la tecnología de la información ha revolucionado la forma clásica del trabajo. El resultado es su flexibilización; el trabajo es desmembrado en sus dimensiones temporales, espaciales y contractuales: de esta forma cada vez hay más pseudoautónomos, empleados a tiempo parcial, contratos basura, etcétera. En el centro de la sociedad y su sistema laboral también gobierna ahora el régimen del riesgo. Por doquier se demanda hoy flexibilidad. Dicho de otra forma: el empresariado pretende poder despedir a sus empleados/as con más facilidad. La flexibilidad también significa traspasar los riesgos del Estado y las empresas al individuo. Los empleos se hacen de corto plazo, fácilmente rescindibles, es decir, 'renovables'. Al final, flexibilidad viene a significar que hay que alegrarse de

² RIFKIN, Jeremy (1996)

³ Libertad o capitalismo: el incierto futuro del trabajo, Ulrich Beck. El País, 24 Febrero de 2002

que tus conocimientos y experiencia estén pasados y nadie puede decirte lo que tienes que aprender para que alguien pueda necesitarte.

El empleo se ha convertido así en el principal mecanismo de inclusión en las sociedades de mercado. La inmensa mayoría de los ciudadanos somos lo que trabajamos; más aún somos porque trabajamos (ZUBERO, Imanol 2000). Sólo el trabajo cuyo valor es reconocido por los demás (trabajo por el que hay que pagar salarios o jornales, que puede venderse y está en condiciones de ser comprado) tiene valor moral consagrado por la ética del trabajo (BAUMA, Zygmunt citado en ZUBERO, Imanol 2000) quedando el/la trabajador/a convertido en un producto a la espera de ser comprado.

Se plantea el problema de confundir a modo de sinónimos los términos reparto de trabajo y reparto del empleo o la consideración de ceñir el cambio tecnológico con la reducción de empleo. El desempleo es un hecho no natural vinculado a las economías capitalistas (RIECHMANN, Jorge y RECIO, Albert 1997).

Margalit Avishai (1997) describe cómo se desarrolla una “humillación en nuestros sistemas de empleo”. Humillación basada en concebir la obtención del trabajo como mérito propio, considerando que a aquella persona que no lo tiene no ha hecho suficiente para acceder a él u obtenerlo, desde la visión generalizada de que la persona en desempleo no se ha esforzado suficiente para obtener un empleo, concepción de los programas públicos para la búsqueda de empleo como agentes de fiscalización que parte de la premisa que “*el parado*” per se está intentando engañar a la administración pública, conllevando una reducción de los/as trabajadores/as a meros “jornaleros urbanos” a través de la proliferación de las empresas de trabajo temporal.

La innovación tecnológica afectará a todos los sectores por igual mientras que en la segunda revolución industrial se vieron principalmente afectadas la industria, la agricultura y los transportes. Incide actualmente dentro del sector servicios. “El potencial y el cambio tecnológico actuales suscitan dudas profundas de que esta nueva revolución tecnológica, con su capacidad de incrementar la producción con menos cantidad de empleo pueda ser afrontado” (ALONSO 1999:147).

EL EMPLEO

Desde la Comisión Europea se atiende a que el estado del empleo en Europa⁴ presenta buenos resultados en materia de empleo en la Unión Eu-

⁴ COM (2008) 758 final. Mensajes clave del Informe sobre el empleo en Europa de 2008

ropea. Contó en 2007 con un crecimiento neto de puestos de trabajo de 3,5 millones, aunque en el primer semestre de 2008 la generación de empleo crecía a un ritmo más lento.

Además señalaba la existencia de riegos que podrían hacer que esa tendencia se invirtiera a corto plazo debido a la “turbulencia actual en los mercados financieros”, el debilitamiento del crecimiento del comercio mundial y debido a las “correcciones del mercado inmobiliario”.

El informe apunta a una compensación entre crecimiento del empleo y productividad a corto y medio plazo, tras la aplicación de una serie de medidas.

Asimismo acuña a que se ha podido compensar la falta de mano de obra y cualificaciones así como al aumento de la flexibilidad del mercado laboral con la contribución de inmigrantes recientes (inmigración posterior al año 2000).

En dicha comunicación se valora como positivo la movilidad en la Unión Europea según los datos recogidos desde la ampliación de 2004, destacando la no existencia de perturbaciones importantes en el mercado laboral.

En relación con el concepto de calidad en el trabajo en la Unión Europea se señala que puede verse mejorado con la ampliación de los salarios y la intensidad del trabajo, vinculando los Estados miembros que presentan mejores resultados en la calidad en el trabajo con mayores niveles de empleo y productividad.

Aboga por último por la necesidad de mejorar la información disponible sobre la demanda presente y futura de puestos de trabajo y la cualificación que estos demandarán.

Por otra parte apunta la disminución del crecimiento económico a finales de 2007 causada por la convulsión de los mercados financieros y el incremento de los precios de las materias primas y la energía, siendo hacia mediados de 2008 cuando sitúa la manifestación del impacto de la ralentización del mercado laboral, previendo resultados más desfavorables para meses posteriores.

Por ello pese a valorar positivo el crecimiento del empleo en 2007 en todos los países miembros, a mediados del 2008 el crecimiento interanual señala que había disminuido en muchos de los países, entre los que se encontraba España, junto a Dinamarca, Francia, Alemania, Italia, Lituania, Suecia y el Reino Unido.

En cuanto al índice de desempleo, pese a haberse mantenido estable en los niveles alcanzado en 2007, hasta mitad del 2008, con posterioridad se mostraba una inversión de esta tendencia favorable en materia de desem-

pleo, especialmente en España, Irlanda, Reino Unido e Italia. Por ello prevé que no se podrá alcanzar los objetivos de Lisboa en materia de empleo para 2010 a excepción del caso de las mujeres cuyo índice de empleo en 2007 se mostraba a un 1,7% de alcanzar el 60% marcado como objetivo.

Respecto al incremento de la productividad laboral (relativo al PIB por trabajador/a) se muestra como una preocupación, debido a la ralentización registrada en 2008 y su posible empeoramiento.

Se incide en la comunicación en el aumento simultáneo del empleo y de la productividad laboral como objetivos que llevarán a la Unión Europea a alcanzar sus objetivos sociales y económicos.

En relación con la inmigración procedente de terceros países se prevé que esta crezca dentro del contexto de envejecimiento de la población europea y el aumento de las necesidades del mercado laboral, incremento del crecimiento económico, compensar la escasez de cualificaciones y mano de obra. Señala al respecto que los inmigrantes que han llegado a la Unión Europea en los últimos siete años, representan un tercio de todos los inmigrantes de terceros países en edad para trabajar. Y pese a la heterogeneidad presente en la Unión Europea en la realidad inmigratoria, se revela una diversificación de la inmigración, habiendo aumentado el número de inmigrantes que proceden de América Central y América del Sur, así como la inmigración hacia países de la Europa meridional.

Referente a la inmigración que ha recibido la Unión Europea recientemente destaca su contribución significativa al crecimiento global de la economía y al empleo, incidiendo de manera limitada en los salarios y el empleo de nacionales.

La contribución señalada permite paliar la insuficiencia de mano de obra así como de cualificaciones, habiéndose establecido la tendencia de la incorporación de dichas personas inmigrantes a los sectores con mayor demanda y con menor cualificación. La Comunicación apunta que los datos estudiados aluden que han contribuido a la flexibilización del mercado laboral, constituyéndose como personal complementario a las personas ocupadas comunitarias más que personal sustitutivo.

Acerca de la cualificación de las personas inmigrantes, la Comunicación resalta que la Unión Europea continúa atrayendo a las personas inmigrantes menos cualificadas, señalando que tan sólo uno de cada cinco dispone de una alta cualificación, mientras que un 48% de personas inmigrantes recientes en edad de trabajar disponen de poca cualificación.

Sin embargo añade que en muchos Estados miembros la situación del mercado de trabajo para personas inmigrantes se muestra peor que para

las personas nacionales de la Unión Europea, contando las personas inmigrantes con un índice de empleo inferior, un mayor riesgo de desempleo o desarrollar puestos de trabajo para los que tienen una sobrecualificación.

Al respecto, incide en el caso de las mujeres inmigrantes de reciente llegada a la UE (procedentes de determinadas regiones) les lleva mucho tiempo afianzarse el mercado laboral, pudiendo este hecho incidir en los resultados que obtenga en dicho mercado de trabajo.

En este sentido destaca que en la Europa meridional se consigue en mayor medida que las personas inmigrantes participen en el mercado laboral pero esta participación contiene un riesgo mayor de sobrecualificación, y menor calidad en el empleo así como precariedad. Sin embargo, destaca que en la Europa septentrional cuentan con un índice menor de personas inmigrantes sobrecualificadas y a la vez, menores índices de participación y empleo, y mayores tasas de desempleo de las personas inmigrantes respecto a las nacionales de la Unión Europea.

En cuanto a la integración de las personas inmigrantes en el mercado laboral unas de las principales diferencias que especifica la Comunicación entre los Estados miembros, está en relación con el canal de entrada, el dominio de la lengua del país de recepción, la rigidez del mercado laboral y las restricciones de acceso que conlleva, el reconocimiento de las cualificaciones obtenidas fuera de la Unión Europea, la insuficiente información sobre el mercado laboral del país y la discriminación. Citando estas cuestiones como aspectos relevantes a tener en cuenta “para mejora la integración y los resultados de los inmigrantes en el mercado laboral”.

Respecto a la calidad de los puestos de trabajo apunta a una evaluación no sólo dirigida a los resultados obtenidos como el salario, sino también a aquellas condiciones y procesos que permiten conseguir los resultados como la organización laboral, la autonomía, la intensidad del trabajo y la salud, y la salud laboral. A su vez, se atiende a la conciliación de la vida laboral y personal como factor clave durante toda la vida que debe de ir acompañado de la posibilidad de promoción profesional así como aspectos relativos al rendimiento.

Una serie de datos se vinculan a la Europa de los veintisiete para poder analizar la calidad de los puestos de trabajo en el conjunto de la Unión Europea (desde 2006-2007): seguridad económica, incluyendo el nivel y la distribución de los salarios, la educación y la formación, las condiciones de trabajo, incluida la intensidad en el mismo, la compaginación de la vida laboral y no laboral y la equidad de género.

La Comunicación alude a sinergias entre el “rendimiento global del mercado laboral, la productividad laboral y la calidad de los puestos de trabajo”.

La siguiente preocupación que refleja la Comunicación por parte de los/as responsables políticos en educación y el empleo es el desfase existente en muchos casos entre la educación, los niveles de cualificación de la población activa y la demanda laboral del mercado de trabajo. Mercado de trabajo marcado por cambios sociodemográficos y de evolución tecnológica que hace que la población activa tenga que realizar adaptaciones o modificaciones respecto a su itinerario laboral. Por ello, en la Comunicación se incide en la importancia de acompañar estos procesos con prestaciones por desempleo, subvenciones para formación así como implementación de asesoramiento y orientación profesional y laboral. Medidas que ayudarán a afrontar y anticipar el proceso de cambio social y laboral así como modernizar las instituciones en la UE. Se contemplan las políticas de *flexiseguridad* como un reto a integrar desde las políticas de empleo. Desde donde se apunta además a la creación de más empleo y de mejor calidad para afrontar los retos que el mercado laboral plantea situando la *flexiseguridad* como mecanismo previo al aumento del empleo y a la calidad del mismo.

Ante las situaciones de desempleo en Europa donde se describía ya por parte de la Comisión Europea como alarmantes con 17 millones de personas desempleadas en 2007, junto con la segmentación laboral acusante en la mayoría de países europeos y la fragilidad de los sistemas de protección social se atiende al concepto de *flexiseguridad*⁵ por parte de la comisión como una de las vías para hacer frente a escala europea a dicho contexto de desestructuración del mercado de trabajo y de los derechos que este estatuto genera.

Necesidad de implementación de dicha medida que la misma Comunicación refleja es aceptada y valorada por el conjunto de la ciudadanía europea, indicando que cerca de un 80% concibe “cosa del pasado” los empleos para toda la vida con un/a mismo/a empleador, que la flexibilidad de los contratos de trabajo es la clave para la creación de empleo y la flexibilización una factor favorable para acceder a ellos.

De esta forma desde la citada Comunicación se realiza la siguiente definición del término: “es un enfoque global del mercado laboral que combina la flexibilidad de las modalidades contractuales, la seguridad en el empleo (la garantía de permanecer en el puesto de trabajo o de encontrar otro rápidamente) y una gestión adaptada de los periodos de transición”.

⁵ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las regiones, de 27 de junio de 2007, “Hacia los principios comunes de la flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad”. [COM (2007) 359 final], no publicada en el Diario Oficial

A su vez el término se establece articulado a cuatro esferas políticas: la flexibilidad y la protección de las disposiciones contractuales, las estrategias globales de aprendizaje a lo largo de la vida, políticas activas del mercado laboral que resulten eficaces, regímenes modernos de seguridad social.

Desde esta perspectiva y desde la Comunicación se atiende por tanto a que todas las partes implicadas tienen que asumir la responsabilidad abordando desde los principios comunes que establece entre otros “la reducción de la brecha abierta entre los trabajadores excluidos del sistema y los que disponen de un empleo a tiempo completo y de un contrato por tiempo indefinido”; resolviendo “el problema de la segmentación contractual”.

EMPLEO DECENTE

Desde la OIT se aboga sin embargo por el *Trabajo Decente*⁶ desde donde defiende que “todos los que trabajan tienen derechos en el trabajo”, por lo que la tendencia a fomentar desde este programa es, entre otros, las mejoras de las condiciones laborales de cualquier relación laboral establecida desde lo formal o informal de su concertación, incluyendo en dicho precepto el concepto empleo y trabajo desde el que se añade e incluye el trabajo desarrollado dentro de casa o de carácter voluntario. Desde este mapa conceptual y procedimental se interpela por la calidad del empleo no considerando suficiente la creación de puestos de trabajo sin que primen garantías de una “calidad aceptable”. Apostando por la creación de unos sistemas económicos y sociales que hagan posible y desde los que se garantice el empleo y la seguridad. Y desde donde se incide que las políticas se deben basar en las prioridades de este programa⁷.

La OIT conceptualiza el Trabajo Decente como un trabajo productivo para hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente implica oportunidades de trabajo productivo y protección social para los trabajadores/as y sus familias; ofrece mejores perspectivas para el desarrollo personal y favorece la integración social; da a las personas libertad para expresar sus opiniones, organizarse y participar en la toma de decisiones que inciden en sus vidas; y garantiza la igualdad de oportunidades y trato para todos y todas.

Concibe esta conceptualización como la mejor manera de luchar contra la pobreza global, cuyos beneficios a largo plazo superarían los impuestos por los actuales sistemas de producción donde prima la maximización de los beneficios a corto plazo.

⁶ OIT, Conferencia Internacional del Trabajo. 87ª reunión. Ginebra, junio de 1999

⁷ OIT, Conferencia Internacional del Trabajo. 97ª reunión. Ginebra, 28 de mayo-13 de junio de 2008

MIGRACIONES Y EMPLEO

Una retrospectiva acerca de las diferentes líneas de acción, políticas, directrices a lo largo de los últimos años, otorga un conocimiento esclarecedor acerca de las políticas y tendencia socioeconómicas de ámbito europeo/internacional, estatal, regional y local y en especial en el caso detallado en el tratamiento, concepción y actuales políticas migratorias versus políticas de ciudadanía que incluyan al conjunto de la población, sino que vienen y van a estar marcadas por el tratamiento estructural del extranjero como “inmigrante”, apuntando en la actualidad ante una inminente nueva reducción de derechos, pese a otras recomendaciones que apuntan sobre los desajustes y perjuicios internacionales para el conjunto de la población de las desigualdades como modelo estructural para el mantenimiento de la hegemonía.

Dentro de las conclusiones del *Consejo Europeo de Tampere* de 15 y 16 de octubre de 1999 las relativas a una *política de asilo y migración común de la Unión Europea* se vertebraban cuatro líneas que abordaban la colaboración con países de origen, la creación de un sistema común de asilo, la gestión de los flujos migratorios y el trato justo de los nacionales de terceros países.

El enfoque global de la inmigración planteado como una necesidad que demandaba la Unión Europea otorgaba importancia a la lucha contra la pobreza, la mejora de las condiciones de vida y las posibilidades de trabajo, así como la prevención de los conflictos y la consolidación de los Estados democráticos garantizando a la vez el respeto por los derechos humanos. Introduciendo como elemento de éxito para tal fin el fomento del codesarrollo con países interesados.

Se acordaba entonces la creación de un sistema europeo común de asilo (basado en la Convención de Ginebra).

Por otra parte respecto a los/as residentes legales de terceros países en el territorio de Estados miembros, instaba a establecer una política de integración encaminada a concederles derechos y obligaciones comparables a la de los/as ciudadanos de la Unión. Además con dicha política de integración se fomentaría la ausencia de discriminación en las esferas económica, social y cultural a la vez que se fomentarían medidas contra el racismo y la xenofobia para lo que se instaba a elaborar programas nacionales. También se apuntaba a la promoción del retorno voluntario.

Respecto a las legislaciones relativas a la admisión y residencia de nacionales de terceros países además de la necesidad de aproximar dichas

legislaciones, vinculaba dichas normativas por una parte a la evolución económica y demográfica de la UE conjuntamente con la situación de los países de origen. Estas decisiones debían tener en cuenta los vínculos históricos y culturales con el país de origen tendría en cuenta la capacidad de acogida de cada Estado miembro.

En los casos de nacionales de terceros países con una residencia “legal” de larga duración en los Estados miembros, hace referencia a la aproximación de su estatuto jurídico respecto a los/as nacionales del Estado, atendiendo al derecho a residir, trabajar y recibir educación, y a la posibilidad de obtener la nacionalidad del Estado miembro donde reside.

Abogaba por una gestión más eficaz de la inmigración en cada una de sus fases, colaborando con los países de origen y tránsito así como ofrecer información sobre los canales de inmigración legal, a la vez que reflejaba la decisión de hacer frente a la inmigración ilegal especialmente dirigida a la trata de seres humanos y a la explotación económica de los migrantes.

Para ello abogaba por la cooperación de los Estados miembro relativa a los servicios de control transfronterizo con especial incidencia en las fronteras marítimas.

El *Programa de la Haya* adoptado por el Consejo Europeo de 4 y 5 de noviembre de 2004 recogía diez prioridades⁸ de la Unión que contenían el objetivo de reforzar en el periodo de cinco años el espacio de libertad, seguridad y justicia. De las cuales, la prioridad 3, 4, 5 y 6 recogen medidas de implementación comunitaria en materia de inmigración y asilo, integrando la creación de un espacio de común de asilo, la gestión de la inmigración, la integración y la gestión integrada de las fronteras respectivamente.

La gestión de la inmigración reflejaba la necesidad de abordar “el problema de la inmigración legal” y la lucha contra la inmigración ilegal. Desde la integración se concibe el impacto positivo de la inmigración en la “sociedad y en la economía”, planteando reducir o evitar el aislamiento y la exclusión social de las comunidades de migrantes. A la vez se instaba a fomentar la comprensión entre culturas y religiones. Integración planteada desde el establecimiento de un marco europeo de integración con el objeto de garantizar el respeto de los valores de la Unión Europea y la no discriminación. Respecto a las fronteras hacía incidencia sobre la gestión integrada de las fronteras exteriores y el desarrollo de una política común de visados.

⁸ COM (2005) 0184 final

El 11 de enero de 2005, la Comisión aprobó el Libro Verde titulado “*El planteamiento de la UE sobre la gestión de la inmigración económica*” a fin de cumplir su mandato político y poner en marcha el proceso de debate detallado de las normas comunitarias más adecuadas para admitir a los inmigrantes económicos, así como sobre el valor añadido de la adopción de estas medidas comunes.

El 1 de septiembre de 2005 la Comisión Europea desarrolló el “*Programa común para la integración. Marco para la integración de los nacionales de terceros países en la Unión Europea*”⁹, dirigida al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones.

Desde la comunicación partiendo de los Principios Básicos Comunes se realizan propuestas a modo de orientación para el diseño de las políticas de integración.

Desde estos preceptos se considera *integración* como “un proceso bidireccional y dinámico de ajuste mutuo de todos los inmigrantes y residentes de los Estados miembros” donde el empleo se concibe como fundamental en el proceso de integración. Advierte la necesidad en la sociedad de acogida de la capacidad para adaptarse a la diversidad desde ámbitos comunitarios, desde el sector privado y desde la gestión de la diversidad, así como una cooperación con los medios de comunicación y la inclusión de la competencia intercultural en las políticas de contratación y formación. Concepto de integración que implica a su vez el respeto de los valores básicos de la Unión Europea, para lo que considera indispensable el conocimiento básico del idioma, la historia y las instituciones de la sociedad de acogida, contemplando programas de introducción en los países de acogida, así como el acceso a las instituciones y a los bienes y servicios tanto públicos como privados en las mismas condiciones que los/as ciudadanos/as nacionales y la cooperación de los nacionales de terceros países con la sociedad “que les acoge” y mejorar sus condiciones de vida.

A escala Estatal insta a la prevención de la discriminación en el mercado laboral, a la implementación de medidas de integración y a escala europea al desarrollo del seguimiento del impacto de las reformas efectuadas por los estados miembros en la integración de nacionales de terceros países en el mercado laboral.

En relación con la educación propone incorporar la diversidad en los programas escolares, abordando los problemas específicos de los jóvenes de terceros países como el acceso a la enseñanza superior. Protege por otra parte la práctica de diversas culturas y religiones.

⁹ COM (2005) 389 final

Atiende de otro lado, al fomento de la integración de los inmigrantes con su participación en el proceso democrático y en la formulación de políticas y medidas de integración, especialmente en lo local, así como fomentar la creación de asociaciones de inmigrantes y reforzar su participación cívica, cultural y política en la “sociedad que les acoge”.

*El tercer informe anual*¹⁰ *sobre inmigración e integración*¹¹ publicado en septiembre de 2007 sitúa a la inmigración como el principal vector de crecimiento demográfico de la UE. Diferencia el tipo de inmigración en cada estado miembro, así en el caso de España, junto al de Portugal, Irlanda, y Reino Unido señala que se registró un alto porcentaje de inmigración laboral mientras que en países como Francia, Suecia o Austria fue más considerable la reagrupación familiar.

El informe advierte que en las estrategias nacionales de integración aún están infrarrepresentadas las medidas o estructuras concebidas para una adaptación de la población de acogida a la diversidad. Hace referencia al incremento de medidas dirigidas a la integración de inmigrantes en el mercado laboral a través de la formación y cualificación como prevención del desempleo, reconocimiento de cualificaciones más efectivos así como la lucha contra la discriminación en el puesto de trabajo y la promoción del empleo de la mujer inmigrante, pese a ser tales medidas un reto de la Unión.

Respecto a la participación del tejido empresarial en la incorporación al debate de la integración anota su estado incipiente así como aquellas medidas que fomenten la interacción de inmigrantes y nacionales de los estados miembros.

En la primera etapa del proceso de seguimiento de Hampton Court¹² se establecieron las *prioridades frente a los retos de la inmigración*¹³, prioridades vertebradas desde las políticas de libertad, seguridad y justicia y la política de empleo, a la vez que se apoyaría en la política europea de vecindad y en los trabajos que la Comisión desarrollaba en materia de cooperación y relaciones exteriores, reforzando con ello –se recoge– las sinergias entre migración y desarrollo con el objeto a largo plazo de abordar las causas de la “inmigración forzosa”.

¹⁰ Los informes anuales realizados por la Comisión Europea son desarrollados como documento de análisis donde se valoran los avances y se evalúa la incorporación de medidas vinculadas con la admisión e integración de nacionales de terceros países en los Estados miembros y en el conjunto de la Unión Europea

¹¹ COM (2007) 512 final

¹² Adoptada en la cumbre informal de Jefes de Estado y de Gobierno celebrada en Hampton Court el 27 de octubre de 2005

¹³ COM (2005) 621 final

Prioridades desde donde se anunciaba la creación para finales de 2005 de un plan de acción sobre inmigración legal atendiendo a los siguientes términos a la misma “la inmigración es una fuente de enriquecimiento cultural y social, especialmente por su contribución al espíritu de empresa, a la diversidad y a la innovación, su incidencia económica en el empleo y el crecimiento es asimismo significativa en la medida en que aumenta la mano de obra, contribuyendo así a solucionar los problemas que se derivan de su posible escasez”.

Dichas prioridades incidían en el refuerzo de la cooperación entre los Estados miembros y en el refuerzo de la actuación emprendida en materia de migración, en la cooperación con los países africanos que más relacionados se encontraban con el fenómeno migratorio y la asociación con los países vecinos.

En diciembre de 2005 atendiendo al *programa de la Haya* de 4 y 5 de noviembre de 2004, desde la Comisión Europea se propone una serie de iniciativas legislativas a través del *Plan de política de migración legal*¹⁴ abarcando la propuesta de una directiva marco con el objeto de garantizar determinados derechos a todos los nacionales de terceros países que cuenten con un empleo legal así como directivas relativas a la entrada y estancia de categorías concretas de nacionales de terceros países (trabajadores muy cualificados, trabajadores de temporada, personas trasladadas por su empresa y personas que cuenten con periodos de prácticas remuneradas).

El *Pacto Europeo de sobre inmigración y asilo*¹⁵, nacido bajo la presidencia francesa de la Unión Europea en Octubre de 2008 contiene un texto refrendado por la Europa de los 27 cuyos estados asumen el compromiso de su implementación, vislumbra sin duda lo que en la práctica se aproxima a la viabilidad de una política común atendiendo a la soberanía de cada Estado miembro.

Los compromisos asumidos en lo que hasta ahora apuntada política común de inmigración se basan en tres ejes principales: la lucha contra la inmigración irregular y el refuerzo en el control de fronteras exteriores de la Unión Europea, la mejor organización de la inmigración regular basada en las necesidades y la capacidad de acogida de cada Estado miembro, y el establecimiento de acuerdos con terceros países susceptibles de ser fuente de inmigración o países de tránsito, acuerdos que quedan vinculados a favorecer “sinergias entre las migraciones y el desarrollo”, sinergias

¹⁴ COM (2005) 669 final

¹⁵ Doc. 13440/08

asimismo vinculadas a la cooperación con los países de origen de las migraciones y de tránsito, desde donde se ofrezca a los/as ciudadanos/as de terceros países posibilidades de inmigración, adaptadas a los mercados de trabajo de recepción atendiendo según el texto a la oportunidad para dichas personas inmigrantes de desarrollar una experiencia profesional y “contribuir con su ahorro al desarrollo de sus países”. Dentro de la gestión de la inmigración irregular se establecen los criterios de velar por los intereses de cada estado y los intereses de las propias personas inmigrantes, atendiendo a su vez a la obligatoriedad de abandonar el territorio siempre que permanezca dicha irregularidad.

A su vez fomenta los dispositivos de ayuda al retorno apuntando a que esta debe de ser una medida generalizada en todos los Estados miembros de la Unión facilitando a su vez los acuerdos de readmisión con terceros países.

El texto asume el envejecimiento poblacional de muchos de los países miembros de la Unión y el déficit de crecimiento económico para lo que concibe necesario “una necesidad creciente de inmigración legal”. Inmigración incluida dentro de lo que se conoce como el “*Planteamiento global sobre las migraciones*”, planteamiento que aborda la “gestión de la inmigración legal, la “lucha de la inmigración ilegal” y el establecimiento de “sinergias entre inmigración y desarrollo”.

De esta forma cada Estado miembro desarrollará “políticas de inmigración profesional” y el número de personas susceptibles de admisión atendiendo a las necesidades del mercado laboral. A su vez, la gestión de la inmigración deberá reforzar las migraciones temporales y circulares (planteada esta medida para evitar la fugas de cerebros de los países de origen), a la vez que deben ser reforzados las migraciones para trabajadores/as altamente cualificados. Respecto a las familias de la población inmigrada atiende a que dicha inmigración deberá estar mejor organizada y depender de la capacidad de acogida de los Estados miembros y a la propia capacidad de integración de las familias.

Queda impregnado en la totalidad de las “ambiciosas medidas políticas de integración” basadas en el equilibrio entre los derechos y las obligaciones, derechos como el acceso al empleo, a la vivienda y a los servicios sociales y obligaciones como el cumplimiento de las leyes y a la identidad del país de acogida.

Otras medidas serán implantadas a partir de 2012 como la extensión de visados con identificadores biométricos (incluirán huella y fotografía digitalizada), un sistema que conectará a todos los consulados y las administraciones centrales de los Estados miembros de información de vi-

sados (VIS) con el objeto de luchar contra la inmigración irregular, gestión que será apoyada por la agencia FRONTEX.

Atiende además dicho pacto a la conveniencia de que Estados miembros que se “enfrenten a afluencias masivas y desproporcionadas de inmigrantes –en relación con su capacidad de acogida–cuenten con ayuda de otros Estados miembros”.

Por otra parte desde la Comisión¹⁶ se plantea que el trabajo es una parte clave del proceso de integración y la integración efectiva de los inmigrantes en el mercado laboral constituye una contribución importante para alcanzar los objetivos de Lisboa en términos de empleo y crecimiento. En el contexto de la Estrategia Europea de Empleo, las Directrices integradas instan a los Estados miembros para que consideren la integración de los inmigrantes en los mercados laborales. La Comisión hace un seguimiento del impacto de los programas nacionales de reforma mediante informes conjuntos anuales sobre empleo y anima a los Estados miembros a convertir “la integración de los inmigrantes en el mercado laboral en una dimensión más explícita de las políticas de empleo”.

EL RETO DEL EMPLEO GLOBAL O DEL PLENO EMPLEO

El estudio publicado por la Organización Internacional del trabajo en abril de 2008 realizado por tres economistas titulado “*The global employment challenge*” exponía que ante una mano de obra en expansión el mundo debe atender al desafío de crear empleos productivos. Desafío que según el estudio adquiere carácter mundial por tres razones:

- La insuficiencia de empleos productivos se ha convertido en un fenómeno universal afectando tanto al Norte como al Sur.
- Las fuerzas mundiales (flujos transfronterizos del comercio, el capital y la mano de obra) tienen importantes consecuencias para el empleo en todos los países.
- Las políticas económicas internacionales han adquirido casi la misma importancia que las nacionales para el incremento de empleo productivo en los países del Sur. Países donde –según el informe- viven la mayoría de trabajadores del mundo ahora y en un futuro.

El estudio cifra a los trabajadores/as en el mundo en 3.100 millones de los que 2.263 viven en los países del Sur (73%), 434 millones viven en el Norte (14%) y los 403 millones restantes viven en la Europa central y oriental y de la Comunidad de Estados independientes (13%). Trabajado-

¹⁶ COM(2006) 815, Documento 6706/07 del Consejo

res a los que cada año, se sumarán 46 millones de trabajadores/as nuevos, y la mayoría de ellos vivirán en los países del Sur.

Sin embargo pese a estar concentrados en países del Sur la mano de obra, el capital y los conocimientos se concentra en los “países avanzados”. Por ello la distribución de los recursos productivos del mundo presenta y presentará una gran asimetría en la situación mundial del empleo. Encontrándose los trabajadores y trabajadoras a nivel mundial o subempleados, realizando actividades de producción baja de supervivencia en el caso mayoritario de los países del Sur, o en situación de desempleo, o con empleos precarios en un alto porcentaje en todo el mundo.

Por ello, el principal desafío mundial del empleo que expone el estudio es la creación de empleos productivos tanto para la población que se incorpora al mercado laboral como para aquellas personas cifradas en millones que en todo el mundo cuentan actualmente con un empleo precario, poco productivo, o están sin empleo.

Asimismo, desarrolla un diagnóstico de la situación económica y laboral de los países agrupados en las categorías de: países en desarrollo, países desarrollados, Europa central y oriental y la Comunidad de Estados Independiente.

Respecto a los países en desarrollo destaca su estructura económica dualista formada por un pequeño segmento formal y un gran segmento informal, concentrándose la pobreza en el empleo por cuenta propia o asalariado eventual dentro de la economía sumergida o “subempleo oculto”. En este contexto el estudio refleja que en estos países el crecimiento económico no siempre ha ido acompañada de una mejora en los empleos ni en la reducción de la pobreza.

En cuanto a la siguiente agrupación de países desarrollados o industriales avanzados, señala que en el decenio de 1990 hicieron frente a los problemas del empleo, con políticas centradas en el aumento de la flexibilidad del mercado laboral, pero señala la baja efectividad de estas políticas puesto que pese a reducir el desempleo, ampliaron los empleos a tiempo parcial y mal remunerados, pese a haber disfrutado de un alto crecimiento económico.

La errónea concepción del problema del empleo en las que se basaron las políticas, expone el estudio como una de las causas por la que no se alcanzaron cotas mayores de éxito, puesto que las dificultades de la población trabajadora con poca cualificación no surgió de la poca flexibilidad del mercado laboral sino de cambios estructurales como la desindustrialización, cambio tecnología que demandaba trabajadores/as con cualifi-

cación y una fuerte especialización de los productos y de los trabajadores/as provocado por la globalización.

Por otra parte, señala bastante similitud con los problemas detectados en los países de Europa central y oriental respecto a los países industriales especializados, donde a pesar del crecimiento económico acaecido se ha visto y sigue deteriorada la situación del empleo, debido a que se vinculó el crecimiento a la reestructuración de las empresas y de la producción. Y por otra parte el sector de los servicios como sector principal se vinculó a mano de obra cualificada creando pocos empleos nuevos.

Por último, el estudio señala que los países catalogados como la Comunidad de Estados Independientes, cuenta con un alto índice de desempleo, causado principalmente por el deterioro económico surgido con la caída de la Unión Soviética. Y pese al rápido crecimiento económico que han tenido, no ha incidido en la creación de empleo, puesto que ha disminuido o no ha crecido.

Por último el estudio destaca dos situaciones claves:

- Todos los países del mundo se ven afectados por la falta de empleo productivo.
- Las políticas aplicadas hasta ahora no han sido eficaces para afrontar este problema.

Y dado que cada año hay 46 millones de nuevos/as trabajadores/as, revela la necesidad urgente de reconocer el problema y revisar las políticas.

En cuanto a los países en desarrollo y el problema de desempleo que presentan apuestan por políticas que tengan alcance nacional e internacional, para lo que señala el estudio será necesario reconocer la brecha existente en la distribución internacional de los recursos productivos y reducir la asimetría que presenta.

Para ello las políticas internacionales tendrán que ir dirigidas a realizar inversiones que resuelvan el problema del empleo, y por otro lado asegurar que la migración internacional reconduzca la fuga de cerebros en la circulación de los mismos. Añade la recomendación de establecer un sistema transparente de gestión de la migración altamente cualificada para periodos delimitados.

En relación con los países que el estudio cataloga como desarrollados, apunta a que estos deben de reconducir a las personas que hayan trabajado en el sector industrial y se encuentren en desempleo, al sector servicios, sin recaer en políticas de incidan en el aumento de la flexibilidad de los mercados laborales, dotando a esta población de nuevas especializaciones y garantizando subsidios salariales.

Medidas que extrapola a los países de Europa central y oriental, pero incidiendo en la necesidad de que el sector servicios en estas zonas debe crear empleo.

Por último, centra en medidas fiscales para los países de la Comunidad de Estados Independientes, donde afirma que la agricultura de subsistencia debe pasar al empleo productivo por cuenta propia dotando de medidas económicas e infraestructuras de apoyo, y que los recursos naturales de estos países deben generar empleo.

EL FUTURO DEL EMPLEO

La Organización Internacional del Trabajo en su publicación de 2009 “*The financial and economic crisis: a decent work response*” apunta hacia un pacto mundial de empleo desde donde se aborde la crisis financiera y económica global con medidas que conduzcan a una globalización justa y al respeto de los derechos sociales y laborales.

Asimismo desde la OIT se apunta en dicho informe al crecimiento del desempleo a escala mundial que alcanza los 14 millones a finales de 2008, pudiendo llegar a los 38 millones a finales de 2009 si la crisis continúa y sigue disminuyendo la tasa de empleo.

La situación actual del mercado laboral en el contexto de crisis mundial afecta principalmente mujeres, migrantes laborales y jóvenes, y el impacto de la crisis sobre los mercados de trabajo incidirá, además de la pérdida de empleos, en el incremento del trabajo informal y la pobreza de los/as trabajadores/as. Pese a que los beneficios expansionistas que han generado la crisis se han repartido desigualmente, las consecuencias de la misma afectan a todas las personas.

Si estas tendencias se hacen estables (advierte el informe), el efecto negativo de la crisis será duradero, amenazando la estabilidad social, aumentando los peligros de disminución de las pensiones. Atiende a que los países han intentado abordar la crisis con la adopción de medidas financieras de rescate y paquetes de estímulos fiscales anotando que dichas medidas a menudo no son adecuadas para abordar los desequilibrios estructurales que mantienen la crisis. Crisis que se agudiza en los “países en vías de desarrollo” en los que estima que entre el 40 y 50 por ciento de los hombres y mujeres a escala mundial no podrán obtener los ingresos suficientes de subsistencia, por ello advierte que si la crisis agudiza aún más las desigualdades mundiales se aumentarán los desequilibrios mundiales y se intensificarán las desigualdades, hechos que junto con el

incremento de productividad y beneficios en detrimento a veces de los ingresos de los/as trabajadores/as y los intereses a largo plazo del crecimiento económico sostenible. Por ello apunta que no puede ser una opción volver a la situación generadora de dicha crisis.

Apuesta por un pacto de empleo global en el contexto de crisis internacional donde se prime el empleo decente y productivo contemplando los derechos y la protección social de los trabajadores/as cuyas medidas además de estar incluidas en el diálogo social de cada Estado debe de contemplar un pacto internacional basado en la cooperación, orientado a la recuperación económica basada en un modelo sostenible y en una globalización más justa.

Medidas dentro de las cuales se encuentran el apoyo a la pequeña y mediana empresa para aprovechar nuevas oportunidades, fomentar que los/as trabajadores/as puedan adaptar sus capacidades a las nuevas exigencias del mercado de trabajo y fomentar la dimensión rural y agrícola de los proyectos vital, para los países empobrecidos y para atenuar la crisis alimentaria.

Para personas que perdieron su empleo y aquellas que buscan su primer empleo las medidas se dirigen a la recolocación y a la formación de nuevas capacidades y programas específicos para colectivos vulnerables. El apoyo industrial deberá estar coordinado a nivel mundial y estar sujeto a criterios sociales y medioambientales.

La creación de un fondo global de trabajos en caso de crisis globales desde donde se mejore el soporte fiscal, administrativo y técnico de los “países en vías de desarrollo”, no sujetos a recortes sociales como sí lo están otras medidas implantadas hasta ahora por el FMI.

El pacto para el empleo incluiría también el incremento de los salarios junto con el incremento de la productividad y no por debajo como hasta ahora era habitual, garantizar el poder adquisitivo en los salarios mínimos, y reforzar los derechos de los trabajadores/as mediante un equilibrio de los ingresos económicos.

El informe apunta a una posible recuperación si se implantan medidas efectivas en el primer trimestre de 2009 estabilizándose el paro y activándose la incorporación laboral a principios de 2010, a atrasándose dicha recuperación hasta principios de 2011 si dichas medidas se implementan después.

La crisis es global y multidimensional. Desde la OIT se recalca la importancia de la cooperación internacional entre Estados y organismos internacionales con el objeto de que el sistema financiero esté orientado hacia la economía real y el desarrollo social. De forma que se desarrolle un nuevo proceso de globalización basado en la justicia social, para ge-

nerar trabajo decente, reducir las desigualdades excesivas de ingresos y reducir el empleo informal.

Por último apuntando parte de las medidas consideradas por la Comisión para hacer frente a la crisis financiera se atiende a “*Nuevas capacidades para nuevos empleos. Provisión de las capacidades necesarias y a su adecuación a las exigencias del mercado laboral*”¹⁷.

Desde la comunicación la Comisión plantea potenciar el capital humano y su empleabilidad mediante la mejora de sus capacidades adecuando su oferta a la demanda del mercado laboral, en el marco del Plan Europeo de recuperación económica propuesto por la Comisión¹⁸.

Pese a ello desde diferentes autoridades se mantiene que la capacitación por sí sola no garantizará la empleabilidad ni la adecuación a las exigencias de los mercados de trabajo, pues no son únicamente estas las exigencias que se estructura como cambios sustanciales.

PLANES DE INTEGRACIÓN E INCLUSIÓN

El *Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2007-2010* planteado desde la concepción general de estar dirigido “al conjunto de la ciudadanía” (inmigrantes y autóctonos), entiende la integración como un proceso bidireccional de adaptación mutua, que implica ausencia de discriminación y desarrollo de un sentimiento de pertenencia” inspirado en tres principios: igualdad de derechos y obligaciones entre todos los ciudadanos, ciudadanía que implica el reconocimiento de la plena participación, e interculturalidad, entendida como mecanismo de interacción entre personas de distintos orígenes y culturas, dentro de la valoración y el respeto a la diversidad. O al menos así es recogido y difundió a través de diferentes medios de difusión del Ministerio de trabajo e inmigración¹⁹.

Sin embargo los objetivos estratégicos se enfocan a garantizar el pleno ejercicio de los derechos civiles, sociales, económicos, culturales y políticos de los *inmigrantes* bajo los siguientes objetivos:

- Adecuar las políticas públicas, especialmente la educación, el empleo, los servicios sociales, la salud y la vivienda, a las nuevas necesidades que origina la presencia de inmigrantes. Esta adecuación ha de ser tanto cuantitativa, para responder al incremento de los nuevos ciudadanos y usuarios a los que han de atender los servicios públicos, como cualitativa, para ges-

¹⁷ COM (2008) 868 final

¹⁸ COM (2008) 800

¹⁹ Portal para las entidades locales sobre integración de inmigrantes.

En <http://www.integralocal.es>

tionar adecuadamente la diversidad de las nuevas demandas e incorporar las competencias interculturales necesarias.

- Garantizar el acceso de los inmigrantes a los servicios públicos, especialmente la educación, el empleo, los servicios sociales, la salud y la vivienda, en igualdad de condiciones con la población autóctona.

- Establecer un sistema de acogida a los nuevos inmigrantes y a los que se encuentren en situación de especial vulnerabilidad, hasta que se hallen en condiciones de acceder a los servicios públicos generales.

- Fomentar entre los inmigrantes el conocimiento y el respeto de los valores comunes de la Unión Europea, de los derechos y las obligaciones de los residentes en España, de las lenguas oficiales en los diversos territorios del Estado y de las normas sociales de convivencia de la sociedad española.

- Luchar contra las diversas manifestaciones de la discriminación, el racismo y la xenofobia en todos los campos de la vida social, tanto en el ámbito público como en el privado.

- Introducir la perspectiva de género tanto en lo relativo a la elaboración de políticas de integración, como a su aplicación.

- Fomentar políticas y experiencias de codesarrollo con los países de origen de la inmigración.

- Favorecer la comprensión por parte de la sociedad española del fenómeno migratorio, mejorar la convivencia intercultural, valorando la diversidad y fomentando valores de tolerancia, y apoyar el mantenimiento y conocimiento de las culturas de origen de los inmigrantes.

- Impulsar la adopción de políticas públicas y medidas por parte de las distintas Administraciones Públicas y de la sociedad civil que fomenten la integración de los inmigrantes y la cooperación en este campo.

Dicho plan contempla además las áreas de intervención de acogida; Educación; Empleo; Vivienda; Servicios sociales; Salud; Infancia y Juventud; Igualdad de trato; Mujer; Participación; Sensibilización y Codesarrollo.

Inciendiando además en la misma exposición de motivos de dicho Plan firmada desde el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en 2007 en esta concepción del Plan focalizado en la población extranjera o “inmigrante” de la siguiente manera: “La integración de los inmigrantes se ha convertido en uno de los retos más importantes que afronta la sociedad Española en la actualidad y en uno de los cuatro pilares de la política integral de inmigración puesta en marcha por el Gobierno en el 2004, junto con la lucha de la inmigración ilegal, la vinculación de la inmigración legal a las necesidades del mercado de trabajo y a la cooperación al desarrollo de los países de origen”.

Por otra parte el V Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España (2008-2010) recoge como sus principales recursos:

- Fomentar el Acceso al Empleo: Promover la Participación en el Mercado Laboral y Luchar contra la Pobreza y la Exclusión Social.
- Garantizar recursos económicos mínimos.
- Alcanzar una educación con equidad.
- Apoyar la integración social de los inmigrantes.
- Garantizar la atención a las personas en situación de dependencia.

Se eliminan los recursos dirigidos a las medidas de acceso de todos a los recursos, derechos y servicios necesarios para la participación en la sociedad sí recogidos en el anterior plan.

Pudiéndose interpretar la inclusión de la ciudadanía en general (población autóctona y extranjera –comunitaria y no comunitaria-) en su planteamiento ideológico, político y metodológico a excepción de que el apartado específico contemplado en dicho Plan dedicado a la población “inmigrante” –no se hace por tanto alusión simplemente a la población extranjera añadiendo la connotación de “inmigrante” al que se “presupone” una caracterización concreta, homogénea y deteriorada según la cosmovisión imperante al respecto-, en el que se hace alusión a que “es necesario afrontar las necesidades que presentan las ciudadanas y ciudadanos inmigrantes en cuanto al acceso al mercado de trabajo, a los servicios sociales, a la necesidades sociales y de prestaciones básicas”. No se incluye de nuevo en una estrategia de inclusión global del conjunto de las personas que componen en la actualidad la sociedad española, ni atendiendo al supuesto eje bidireccional que se presume necesario en todo proceso de inclusión sociocultural donde conviven o coexisten diferentes grupos de personas, diferentes culturas y diferentes situaciones socioeconómicas, no ya por la inclusión de la población extranjera sino por la propia inclusión de la diversidad en su conjunto, en el conjunto de la estructura social de un Estado.

Pudiera ser sin embargo el anteproyecto de *Ley de Inclusión Social en Andalucía* que se espera aprobar –integrando los preceptos, derechos y propuestas con los que fueron presentados en Enero de 2008 y meses posteriores-, tanto por el esfuerzo de la administraciones públicas competentes en su elaboración y estudio, como por el esfuerzo de un alto número de entidades sociales que fueron partícipes en la construcción de propuestas que asegurarán o fomentarán al menos una cobertura de mínimos ante las diversas demandas y contextos

socioeconómicos y culturales del conjunto de la población andaluza independientemente de cuál fuera su origen o procedencia, estableciéndose una tendencia novedosa de integrar la diversidad en su más amplio sentido en la inclusión social.

ESTRUCTURA POBLACIONAL EN ESPAÑA

Según los últimos datos oficiales de población ofrecidos por el INE a 1 de enero de 2008 España cuenta con una población de 46.157.822 millones, las mujeres representan el 50,50% y los hombres el 49,50%, del total de la población 40.889.060 millones son españoles/as, este grupo supone el 88,58% de la población en ámbito estatal²⁰ y el 11,41% la población con nacionalidad extranjera alcanzando un total de 5.268.762 personas. De ellas (respecto al total de la población indicada) el 4,5% tienen nacionalidad comunitaria y el 6,85 tiene nacionalidad de terceros países.

En relación con la segregación por sexos antes descrita, porcentajes similares presentan el grupo de población con nacionalidad extranjera siendo ligeramente superior en el caso de los hombres extranjeros con un 53,19% y levemente inferior en el caso de las mujeres extranjeras con un 46,80%. En el caso de los hombres y mujeres con nacionalidad comunitaria respecto a los hombres y mujeres con otras nacionalidad distinta la proporción se presenta algo más de medio punto superior en el caso de hombres comunitarios y medio punto más en el caso de mujeres con otra nacionalidad diferente a la de un país comunitario.

Del total de la población empadronada en España en 2008, un 68,05% se encuentra dentro del tramo de edad laboral, el 16,53% son mayores de 65 años y un 15,41% son menores de 16 años de edad.

Entre los 31.410.936 millones de personas en edad laboral, de los que algo menos del 84% y del 15% los constituyen hombres y mujeres españoles/as y hombres y mujeres extranjeros/as, el grupo de hombres y mujeres en edad laboral se muestra casi al 50% en los dos grupos siendo ligeramente superior en casi un punto y medio el grupo de hombres respecto a las mujeres. Y de la misma forma atendiendo a la nacionalidad española o extranjera ambos grupos de hombres y mujeres se encuentran equiparados, superando el grupo de edad hombres españoles menos de un punto respecto a las mujeres españolas y en el caso hombres de nacionalidad extranjera se supera de la misma forma en menos de un punto respecto a las mujeres con nacionalidad extranjera.

²⁰ Del total de la población con nacionalidad española un 1,89% (775.766 personas) o bien eran personas extranjeras que han obtenido la nacionalidad española o bien personas españolas de nacimiento que estuvieran residiendo en España en el periodo validado por el padrón de 2008

En el grupo de mujeres nacidas en el extranjero la cohorte de edad más representativo dentro del tramo de edad laboral es de 25 a 44 años, alcanzando este tramo el 49,12% del total de esta categoría. Para el mismo tramo en el caso de las mujeres nacidas en España supone el 29,81%. A partir de los 45 años la proporción de las mujeres españolas se sitúa en un 20% de forma similar que en el caso de mujeres que han nacido en el extranjero situándose en un 19,36%. En el tramo de edad correspondiente de 16 a 24 años en el caso de las mujeres nacidas en el extranjero supera en casi 4 puntos a las mujeres nacidas en España no superando en este caso el 10% y casi alcanzando el 14% en el grupo de mujeres extranjeras.

Por último en el tramo de edad comprendido entre los 45 y 64 años, se muestra mayor en el caso de las mujeres españolas con un 24,90% y algo menor en mujeres extranjeras con un 19,36%.

Es significativa no obstante la diferencia de la representación de mujeres en el tramo de edad correspondiente de 65 y 85 y más años, situándose en un 20,64% en el caso de mujeres españolas y tan solo un 6,22% en el caso de las mujeres con nacionalidad extranjera.

En el último tramo correspondiente de 0 a 14 años se muestra superior en casi 3 puntos en mujeres que en hombres, siendo superior aunque no significativamente los porcentajes alcanzados en hombres y mujeres nacidos en España.

Respecto al grupo de los hombres, en el caso de nacidos en el extranjero más de la mitad un 53,22% se concentra en el tramo de edad de 25 a 44 años, siendo este mismo tramo para los hombres españoles menos significativo con un 32% de representatividad.

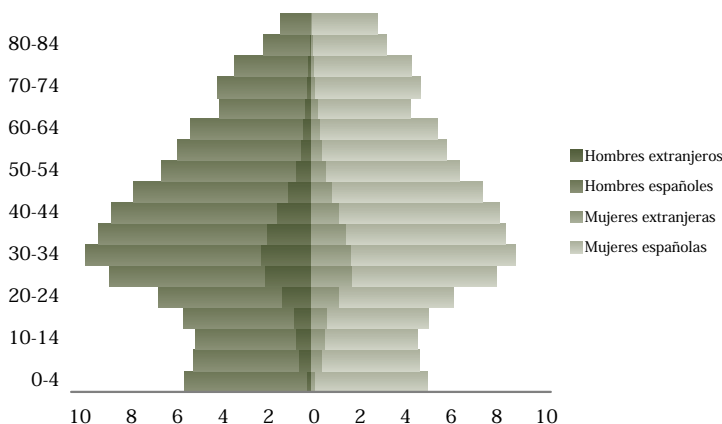
Sin embargo en el tramo siguiente correspondiente de 45 a la edad de jubilación, el porcentaje de hombres nacidos en España es el mayor situándose en un 25,30% de su categoría, sin embargo el de los hombres nacidos en el extranjero se muestra en un 17,53%. Sin embargo ambos grupos coinciden en el tramo de 30 a 34 años en el más representativo de los correspondientes a la edad laboral. Siendo este mismo tramo también el más representativo en el caso de mujeres nacidas en España, sin embargo se sitúa en el caso de mujeres nacidas en el extranjero el tramo de 25-29 como el más representativo.

De igual forma que quedaba reflejado en el caso de las mujeres en el tramo de edad de 65 a 85 y más años, la población de hombres nacidos en España vuelve ser superior a la de los hombres nacidos en el extranjero, en este caso más de diez puntos superior respecto al 5,19% de representatividad de hombres nacidos en un país extranjero.

Respecto al tramo de edad comprendido entre los 16 y los 24 años vuelve a ser mayor el porcentaje en el caso de hombres nacidos en el extranjero superando al porcentaje del grupo de hombres nacidos en España en 3 puntos siendo este último del 11,23%.

Gráfico nº 1

Pirámide poblacional de hombres y mujeres nacidos/as en España y en el extranjero. Ámbito Estatal.



Elaboración propia

Fuente: INE. Explotación estadística del padrón, datos definitivos a 1 enero de 2008.

ESTRUCTURA POBLACIONAL POR NACIONALIDAD

De todas las comunidades autónomas son 7 las que superan el 4% de su población extranjera respecto al total de la población en ámbito estatal.

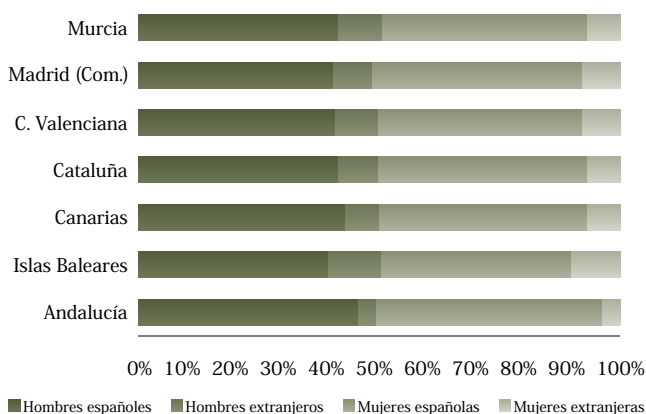
De ellas donde se concentra un mayor número de personas extranjeras respecto al total de ámbito estatal es Cataluña con un 20,94% (1.103.790), seguido de Comunidad de Madrid con un 19% (1.005.381), Comunidad Valenciana con un 16% (847.339) y por ultimo Andalucía con un 11,82% (623.279).

Junto con estos porcentajes más representativos de la localización de la población extranjera en las distintas comunidades autónomas se encuentran Canarias con un 5,38%, Murcia con un 4,28% y por último Islas Baleares con un 4,23%.

En cuanto a la segregación por sexos de la población extranjera en las distintas comunidades la representación de ambos se muestra próxima a un equilibrio de los mismos, siendo ligeramente inferior en todos los casos y de forma más destacable en Murcia cuyo porcentaje refleja 15 puntos menos respecto al de los hombres, Cataluña donde se recogen 9 puntos menos y 6 en Andalucía y Comunidad Valenciana.

Gráfico nº 2

Comunidades autónomas con mayor porcentaje de personas extranjeras respecto al total de personas extranjeras en España.



Elaboración propia

Fuente: INE. Explotación estadística del padrón, datos definitivos a 1 enero de 2008.

Población extranjera en España según nacionalidad:

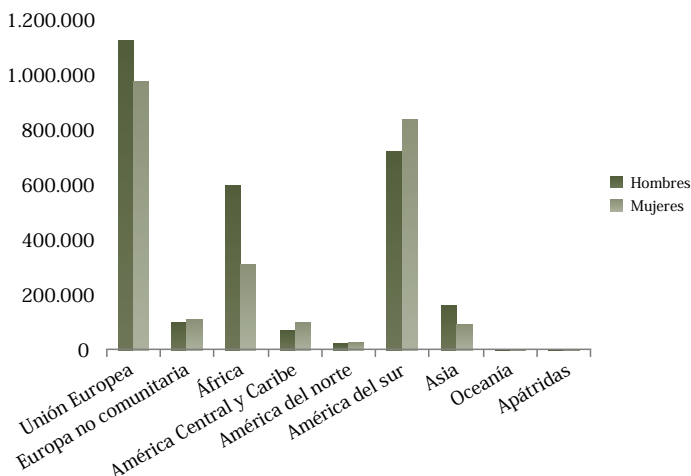
En relación con la población de nacionalidad extranjera presente en España (5.268.762) el 39,91% (2.102.654) tiene nacionalidad de un país de la Europa de los 27. A su vez un 4,02% tienen una nacionalidad de un

país de la Europa no comunitaria. A continuación el porcentaje más alto de representatividad lo ocupan las personas de Sudamérica con un 32,94% (1.735.270) seguido de aquellas personas que provienen de África con un 17,27% (909.575) y de las personas de Asia con un 4,87% (256.728), alcanzando el 1% las personas con nacionalidad de procedencia de Norteamérica, Oceanía y apátridas.

Respecto a la representatividad de hombres y mujeres en la mayoría de divisiones territoriales analizadas, los hombres superan levemente al porcentaje de mujeres a excepción de América Central y el Caribe donde el porcentaje de mujeres supera en casi 18 puntos al de los hombres al igual que en el caso de mujeres de Sudamérica que superan en casi 8 puntos a los hombres de la misma procedencia. También es mayor la presencia de mujeres de la Europa no comunitaria superando este grupo en casi 6 puntos a los hombres.

Gráfico nº 3

Población extranjera por sexos y país de nacionalidad. Ámbito Estatal.



Elaboración propia

Fuente: INE. Explotación estadística del padrón, datos definitivos a 1 enero de 2008.

Proyecciones de población ámbito estatal:

Según la proyección a corto plazo realizada por el Instituto Nacional de Estadística España incrementará su población en el año 2018 en 9.520.154 personas, situándose en 49.084.332 millones de personas.

De entre las que superarán en más de 250.000 personas su población será en primer lugar Madrid con 617.502 personas, seguido de Alicante con 312.390 y de Valencia y Málaga incrementándose sus respectivas poblaciones 273.740 y 258.231 personas y de Murcia con un incremento de 234.850 personas.

Entre las provincias que se estima superarán el incremento de 150.000 personas se encuentran en mayor proporción Tarragona, seguida de Toledo e Islas Baleares.

Y superarán en más de 100.000 habitantes provincias como Sevilla, seguida de Almería, Barcelona, Cuenca, Las Palmas, Castellón y Santa Cruz de Tenerife.

Sin embargo 10 provincias tendrán un crecimiento negativo, contando con una disminución de su población mayor de 15.000 personas en Vizcaya, Lugo, Ourense, Asturias y León y en 10.000 personas o menos Guipúzcoa, Zamora, Cáceres, Palencia y Melilla.

Respecto a la entrada de población inmigrantes extranjera la proyección prevé que dichos flujos se estabilizarán estimando que dichas entradas serán inferiores a los cinco millones de inmigrantes.

En relación con la población laboralmente activa en periodo de 16 a 64 años crecerá un 4,7% a partir de 2008 y se incrementará en 1.440.000 en 2018. Aumentando también en 921.000 personas más las menores de 15 años.

Aunque la proyección estima que el mayor crecimiento se dará en mayores de 64 años, creciendo en la próxima década un 19,2%.

Datos de la Comunidad autónoma de Andalucía:

Atendiendo de nuevo a los últimos datos oficiales de población ofrecidos por el INE a 1 de enero de 2008, Andalucía cuenta con un total de 8.202.220 personas de las cuales 7.578.941²¹ son españolas (92,40%) y 623.279 personas son extranjeras (7,60%). Del total de las personas presentes en Andalucía un 49,64% son hombres y un 50,36% mujeres.

²¹ Del total de la población con nacionalidad española en ámbito comunitario de Andalucía un 1,35% (102.540 personas) o bien eran personas extranjeras que han obtenido la nacionalidad española o bien personas españolas de nacimiento que estuvieran residiendo en España en el periodo validado por el padrón de 2008

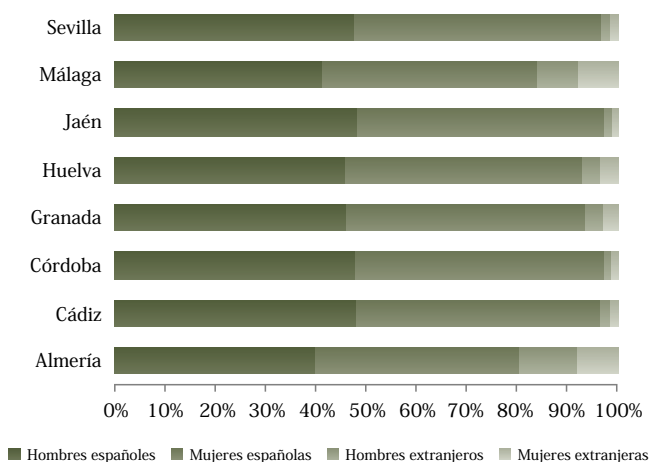
Casi el 60% de la población se encuentra presente en la provincias de Sevilla (22,86%), Málaga (19,05%), Cádiz (14,88%) y Granada (10,98%), habiendo una progresiva menor representatividad de población en Córdoba, Almería, Jaén y Huelva respectivamente.

En relación con la población extranjera presente en Andalucía según el porcentaje de representatividad respecto al total de personas extranjeras y respecto a la provincia de residencia, el mayor porcentaje de población extranjera se agrupa en Málaga alcanzando un 40,18% del total, seguido de Almería con un 21%, Sevilla con un 10% y Granada con un 9,43%, seguido de las provincias cuya representatividad es menor al 7%, Cádiz (6,86%), Huelva (5,95%), Córdoba (3,52%) y por último Jaén con un 2,98%.

En cuanto a la división entre hombres y mujeres extranjeras se presenta en todas las provincias porcentajes cercanos al 50% para ambos grupos, siendo inferior únicamente significativamente el porcentaje de mujeres de Jaén respecto a los hombres con un 40%. No obstante el grupo de mujeres extranjeras es ligeramente inferior en Granada y Almería.

Gráfico nº 4

Estructura poblacional en Andalucía, según nacionalidad española o extranjera y sexo.



Elaboración propia

Fuente: INE. Explotación estadística del padrón, datos definitivos a 1 enero de 2008.

Pirámide poblacional Andalucía:

Según los últimos datos oficiales de población ofrecidos por el INE a 1 de enero de 2008 Andalucía cuenta con una población de 8.202.220 millones, las mujeres representan el 50,36% y los hombres el 49,64%, del total de la población 7.578.941 millones son españoles/as, este grupo supone el 92,4% de la población en Andalucía y el 7,6% de la población con nacionalidad extranjera alcanzando un total de 623.279 personas.

En relación con la segregación por sexos, el porcentaje del grupo de españoles está compuesto por 49,35% de hombres y un 50,65% de mujeres. En el caso de la población con nacionalidad extranjera los porcentajes se encuentran con 4 puntos superior en el caso de los hombres con un 53% y 3 puntos por debajo en el de las mujeres con un 47%.

En torno al 69% de la población total de Andalucía se ubica en el tramo de edad laboral, presentando porcentajes similares los hombres y mujeres representados en este tramo, siendo ligeramente superior el de mujeres.

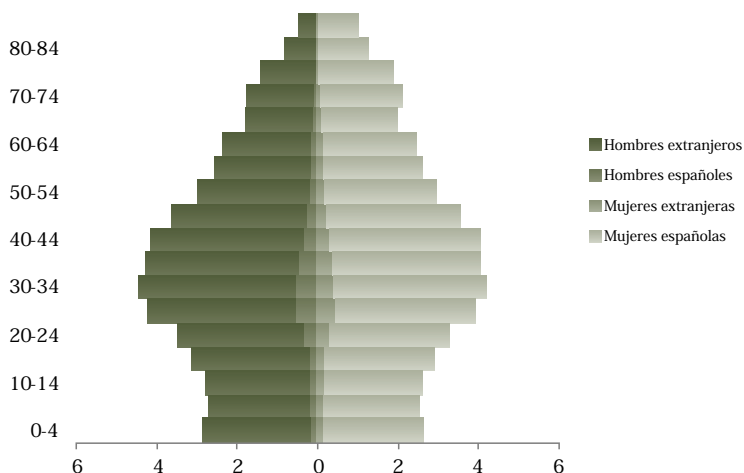
De la población extranjera en Andalucía, un 78% del total de las mujeres extranjeras se encuentran en el tramo de edad laboral, 12 puntos superior que en el caso de los hombres extranjeros, situándose éstos en un 66% del total.

Del total de la población el grupo mayor de 65 años supone un 15%. Del total de las mujeres de nacionalidad española, es un 17% el porcentaje que representa a este grupo, mientras que el total de mujeres extranjeras cuentan con un 8% para este tramo de edad. Similar a la situación de los hombres, donde del total de la población de hombres españoles en este grupo de edad, mayores de 65, son un 13% y del total de la población de hombres extranjeros en este período de edad tiene una representatividad del 8%.

El 16,17% del total de la población se encuentra en la edad comprendida de 0 a 15 años. El 16% del total de las mujeres españolas se encuentra entre estas edades, las mujeres extranjeras en este tramo representan el 14% de la población total de mujeres extranjeras. El 17% del total de los hombres españoles se encuentra entre estas edades, los hombres extranjeros en este tramo representan el 13% de la población total de hombres extranjeros. No se observan diferencias entre la representatividad de los grupos.

Gráfico nº 5

Pirámide poblacional de hombres y mujeres nacidos/as en España y en el extranjero. Comunidad Autónoma de Andalucía.



Elaboración propia

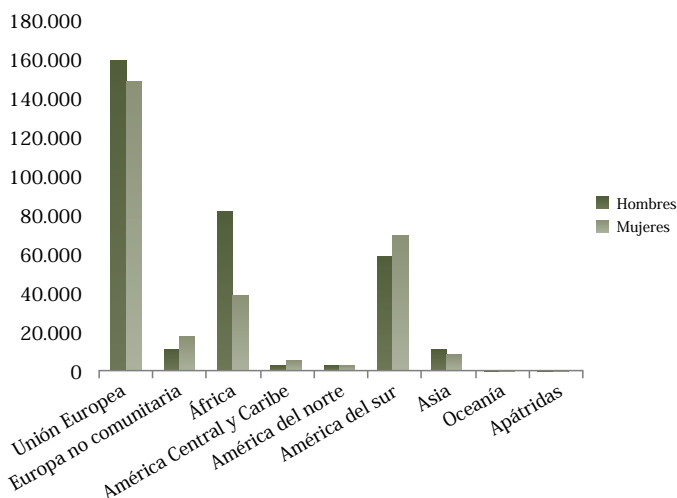
Fuente: INE. Explotación estadística del padrón, datos definitivos a 1 enero de 2008.

Población extranjera en Andalucía:

Del total de las personas extranjeras residiendo en Andalucía el 49,63% son comunitarias, seguido del segundo porcentaje más representativo las personas extranjeras de Sudamérica con un 22%, y de un 19,60% de las de África, siendo minoritarios los porcentajes de personas de Asia y de la Europa no comunitaria con un 3% y un 4,6% respectivamente.

Gráfico nº 6

Población con nacionalidad extranjera en Andalucía por país de origen y sexo.



Elaboración propia

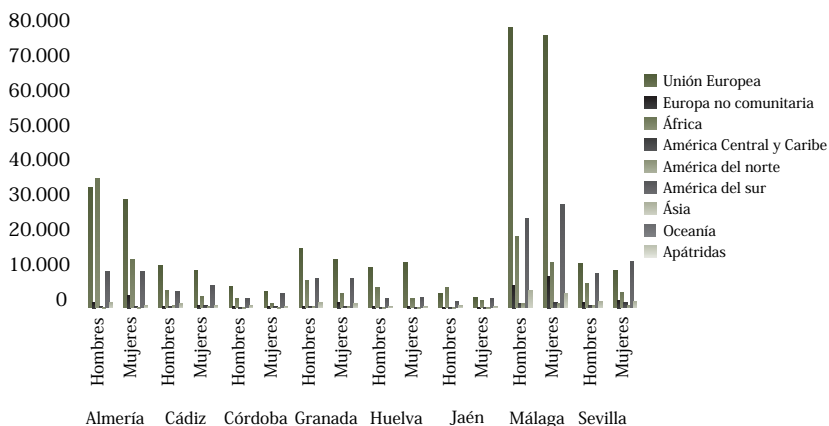
Fuente: INE. Explotación estadística del padrón, datos definitivos a 1 enero de 2008.

Respecto a las provincias de Andalucía y la nacionalidad de personas extranjeras más representativas en ellas, en todas las provincias la población comunitaria supera el 50% a excepción de Jaén y Sevilla. Respecto a los grupos mayoritarios en cada provincia en todos los casos las personas extranjeras de origen africano o sudamericano son los grupos que seguido de las comunitarias asumen la mayoría porcentual del total por provincias. Sin embargo la representatividad de los dos últimos grupos citados difiere de una provincia a otra estando posiblemente vinculado por sus características socioculturales y laborales. Así en Almería es superior el porcentaje de africanos/as con un 34,68% que el del de sudamericanos/as con un 15%. Aunque en menor diferencia porcentual también en Huelva es más representativo el grupo de Africanos/as frente al de sudamericanos/as al igual que en Jaén. En Cádiz, Córdoba, Granada, Sevilla y Málaga con porcentajes similares de población extranjera de ori-

gen extranjera de África o Sudamérica, supera este último grupo en todos los caso al de africanos/as.

Gráfico nº 7

Población con nacionalidad extranjera en Andalucía por país de origen y sexo, por provincias.



Elaboración propia

Fuente: INE. Explotación estadística del padrón, datos definitivos a 1 enero de 2008.

Proyección de la población Comunidad Autónoma de Andalucía²²:

Según la proyección de la población llevada a cabo por el Instituto de Estadística Andaluz en Andalucía a partir del año 2009 hasta el 2025 se incrementará en 394.141 mujeres y en 399.969 hombres alcanzando un total de 794.110 personas más residiendo en la comunidad para este año.

Para el año 2009 la proyección estima que la población laboralmente activa de 571.192²³ será el 68,92% del total de los que algo más del 33% y el 34% serían mujeres y hombres respectivamente. Respecto al tramo de personas de 65 años o más, representarán el 14,82% del total. Por último aquella población que tenga 14 años o menos correspondería al 16,25%.

²² Fuente: IEA. Andalucía datos básicos 2009

²³ La cifra en términos totales sería ligeramente inferior al estar incluidos en el tramo de edad indicado la población con 15 años de edad

Sevilla, Málaga, Cádiz y Granada son las que más mujeres se encuentran en edad laboral para este año. De igual forma el grupo de hombres refleja dicha representatividad provincial.

Dentro de la proyección de la población realizada por el IEA, referidos a los datos de 2025 el grupo poblacional que se encuentre en edad laboral se verá incrementado en 303.701 personas sin embargo en términos totales ocupará un porcentaje superior en tres puntos respecto a 2009.

Respecto a la población de 65 años o más, Andalucía refleja que tendrá para 2025 478.654 personas más que en 2009, incrementando por tanto el porcentaje en términos totales del conjunto de la población en este tramo a 18,79%. Siendo también en este caso mayor el grupo de mujeres respecto al de los hombres.

Por último, se estima una significativa reducción respecto al total del grupo de población menor de 15 años, que pese a incrementar en 20025 en 11.755 personas, del total ocuparía una proporción de 14,96%.

Cuadro nº 1

Población proyectada en Andalucía por provincia de residencia y sexo en los años 2005-2025.

Escenario Medio de la población proyectada en Andalucía en los años 2009-2025, por sexos.

Hombres 2009	Hombres 2025	Incremento porcentual	Mujeres 2009	Mujeres 2025	Incremento porcentual	Total 2009	Total 2025	Incremento porcentual
4.166.651	4.516.620	8,39	4.170.483	4.564.624	9,45	8.337.134	9.081.244	8,92

Población proyectada por población de residencia, sexo y provincia

Mujeres 2009		Mujeres 2025		Incremento porcentual	Hombres 2009		Hombres 2025		Incremento porcentual
Sevilla	960.338	Sevilla	1.017.888	5,99	Sevilla	924.494	Sevilla	973.211	5,27
Málaga	801.575	Málaga	919.863	14,76	Málaga	786.259	Málaga	906.970	15,35
Cádiz	619.446	Cádiz	677.219	9,32	Cádiz	612.705	Cádiz	660.641	7,82
Granada	461.788	Granada	513.849	11,27	Granada	453.567	Granada	510.975	12,65
Córdoba	406.013	Córdoba	415.416	2,31	Córdoba	392.043	Córdoba	426.940	19,01
Jaén	334.728	Jaén	398.156	20,25	Jaén	358.740	Jaén	402.717	2,72
Almería	331.098	Almería	336.721	0,59	Almería	330.145	Almería	332.626	0,75
Huelva	255.497	Huelva	285.512	11,74	Huelva	258.698	Huelva	302.540	16,95

Elaboración propia

Fuente: IEA. Andalucía datos básicos 2009.

De otro lado la *Encuesta Nacional de Inmigrantes*²⁴ desarrolla un análisis sobre el proceso migratorio desde su inicio en el país de nacimiento hasta la llegada del inmigrante a España, recogiendo además cuestiones relativas a la familia, el trabajo, la vivienda, las redes migratorias, los lugares de origen, los cambios de localidad y la experiencia migratoria de los familiares más directos entre otros aspectos.

²⁴ (ENI-2007)

La ENI limita el estudio a aquellas personas nacidas en el extranjero que en el momento de la entrevistas tuvieran 16 o más años (independiente de que hayan obtenido la nacionalidad española) residentes en viviendas familiares y que hayan residido en España por más de un año (o hubieran tenido intención de estarlo). La encuesta no recoge a aquellas personas españolas de nacimiento que hayan nacido fuera de España y que en el año de la recogida de datos y a su llegada a España no hubieran alcanzado los dos años de edad, a las personas menores de 16 años, ni a los extranjeros de nacionalidad que hayan nacido en España. Las entrevistas apoyadas con un cuestionario programada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en colaboración con el Ministerio de Trabajo e Inmigración y la Universidad Complutense de Madrid fue implementada en el periodo comprendido de noviembre de 2006 a febrero de 2007, cuya muestra de 22.700 unidades se distribuyen por comunidades autónomas de forma uniforme y de forma proporcional al tamaño de cada comunidad.

Esta encuesta (fechada a 1 de enero de 2007), ha sido elaborada por primera vez en España por el Instituto Nacional de Estadística se hace pública ofreciendo datos provisionales en mayo de 2008 y ofreciendo la totalidad de los mismos en julio del mismo año, recoge el interés de ofrecer información complementaria por otras fuentes estadísticas oficiales que recogen datos totales cuantitativos, apoyándose a la vez en ellas y ampliando con sus variables información sobre las características sociodemográficas, socioculturales y económicas de la población inmigrantes residente en España con el objeto de suministrar información que ayude a conocer el fenómeno migratorio en el país apoyado en el contexto de origen y recepción de la población extranjera migrada.

Según la explotación propia de la encuesta el 62,7% de las personas inmigrantes han llegado en avión, y un 19,10% de hombres magrebíes y subsaharianos accedieron a España en patera o cayucos.

La pauta para instalarse en el territorio español ha sido la de buscar posiciones en el mercado laboral.

En relación con la muestra encuestada señala que el 83,90% llegó a España sin contar con un contrato laboral suscrito o apalabrado. De este grupo un 24,8% encontraron trabajo en los 15 días siguientes a su llegada, y el 25,60% lo había encontrado antes del mes.

El 24% no tienen descendencia y no están casados, sí estándolo el 45,8% viviendo con su cónyuge. En el caso de hombres en un 70,9% están casados con mujeres de su mismo país, porcentaje que baja a un 64,40% en el caso

de las mujeres. Situándose en un 29,10% y un 35,6% en el caso de los hombres y las mujeres casadas que lo están con personas de un país diferente.

En cuanto al tipo de contratación el 52,9% de las personas nacidas en el extranjero encuestadas contaban con un contrato indefinido, alcanzando en el caso de los hombres altamente cualificados al 81,8%. Si embargo señala las personas de origen magrebí o subsahariano cuentan con menores proporciones de contratación indefinida.

Respecto a las horas trabajadas de las personas ocupadas, señalan una reducción de 3,56 horas en relación con las horas trabajadas en el país de partida, consiguiendo la mayor reducción a partir del segundo empleo²⁵.

Respecto a las situaciones desempleo señala que un 16,40% no había pasado por esta situación, mientras que el 61,8% había estado en solo una ocasión en situación de desempleo mientras que el 21,80% se había encontrado en desempleo en dos o más ocasiones.

Relativo a la movilidad intermunicipal pese a incidir en que es mayor que en el caso de las personas autóctonas tan solo un 5,3% ha cambiado en más de dos ocasiones de municipio de residencia. No habiendo cambiado de residencia el 63,1% en ninguna ocasión.

En el momento de la encuesta señala la misma, que en España había casi 2.160.000 viviendas en las que al menos vivía una persona nacida en el extranjero. Siendo el 38,20% en régimen de propiedad y el 40,30% en régimen de alquiler.

Acerca del conocimiento del idioma, un 58,30% cuya lengua materna no era el castellano indicó hablarlo bien o muy bien. No tiene esta condición un 14,50% de personas nacidas en el extranjero no españolas de nacimiento.

Respecto a la escolarización obligatoria de los hijos e hijas de las personas nacidas en el extranjero señala que un 97,50% se encontraban escolarizados/as. Extrayéndose por tanto que un 2,50% no lo estaban.

MERCADO DE TRABAJO Y AFILIACIÓN

Atendiendo a la encuesta de población activa relativa al cuarto trimestre de 2008 el número de personas activas se situaba en 23.064.700 personas y 19.856.800 las personas ocupadas (del que el 57,11 eran hombres y el 42,88 mujeres). Alcanzando una tasa de actividad del 60,13% y una tasa de desempleo del 13,91%. Sin embargo la encuesta publicada en el primer trimestre de 2009, el número de personas ocupadas se redujo a 19.090.800 incrementándose la tasa de paro a 17,36%.

²⁵ De los datos señalados en la ENI 2007 se extraen al respecto que en aquellas empleos ocupados en España a los que hace referencia el dato ofrecido se supera tanto en el primer como en el segundo empleo en 4,25 y 1,26 horas la jornada laboral establecida en el Estatuto de los trabajadores en 40 horas semanales

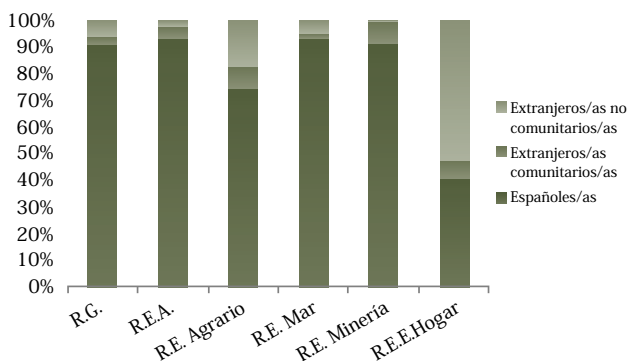
En la comunidad autónoma de Andalucía la población activa registraba en el cuarto trimestre de 2008 3.904.700 de personas, de las que se encontraban ocupadas 3.054.400 y paradas 850.300, contando por tanto con una tasa de actividad del 48,28% y una tasa de paro del 24,64%, tasa superior al de todas las comunidades autónomas a excepción de la ciudad autónoma de Ceuta.

Respecto a las afiliaciones a la Seguridad Social según el Ministerio de Trabajo e Inmigración en ámbito estatal un total de 18.531.312 personas se encontraban dadas de alta en diciembre de 2008²⁶ de las cuales un 89,53% tenían nacionalidad española de los que el 56% eran hombres y el 43,92% mujeres, y un 10,46% nacionalidad extranjera de los que el 58,45% eran hombres y el 41,55% mujeres. Del porcentaje de personas extranjeras un 66,30% tenían nacionalidad de terceros países y un 33,70% comunitaria.

Del total de las afiliaciones de personas extranjeras al régimen estatal el mayor porcentaje de personas se encuentran afiliadas al Régimen General con un 68,99%, seguido del Régimen Especial de autónomo²⁷ con un 11,56%, siendo también representativo el 10,38% de afiliaciones al Ré-

Gráfico nº 8

Afiliaciones a la Seguridad Social en ámbito Estatal. Media del mes de diciembre de 2008.



Elaboración propia

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Secretaría de Estado de Seguridad Social.

²⁶ Datos medios mensuales

²⁷ Desde enero 2008 en aplicación de la ley 18/2007 el MTI integra en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en el nuevo Sistema Especial de Trabajadores Agrarios (S.E.T.A.) de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario

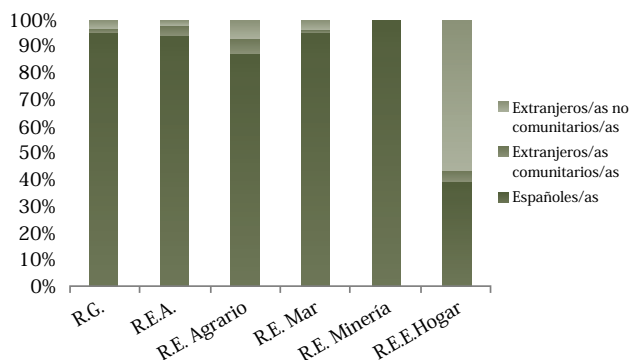
gimen Especial agrario con un 10,38% y por último dentro de los porcentajes más representativo un 8,79% se encuentran afiliadas al Régimen Especial de empleados de hogar, siendo este último el único que supera el número de personas afiliadas extranjeras a las españolas.

De las afiliaciones registradas según la misma fuente en la comunidad autónoma de Andalucía un total de 2.973.179 personas se encontraban dadas de alta de las cuales el 93% eran personas españolas y de ellas el 55% hombres y el 45% mujeres²⁸, y el 7% extranjeras, porcentaje del cual el 56,48% son hombres y el 43,51% mujeres. De ellas el 40% de las afiliaciones correspondían a personas comunitarias y el 60% de las mismas a personas de terceros países.

En relación con la afiliación por regímenes de la población extranjera se mantiene la misma representación que en el ámbito estatal aunque con distintos porcentajes así se encuentran afiliadas al régimen general el 48,50% seguido del 29,73% que estaban afiliadas al Régimen Especial de autónomo, un 27,67% del total de las personas extranjeras se encontraban afiliadas al Régimen Especial agrario y un 9,28% al Régimen Especial de empleados de hogar. Siendo de nuevo este el único régimen en el que se registran más afiliaciones de personas extranjeras que españolas.

Gráfico nº 9

Afiliaciones a la Seguridad Social en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Media del mes de diciembre de 2008.



Elaboración propia

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Secretaría de Estado de Seguridad Social.

²⁸ Segregación por sexos a 31 de diciembre de 2008

Respecto a *movilidad de los trabajadores a marzo de 2009*, según datos básicos de publicados por el Observatorio de las ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (Ministerio de Trabajo e Inmigración) el total de la contratación en España se ha reducido un 10,7% y los contratos con desplazamiento provincial se han reducido un 9,7% respecto al año 2007.

Las zonas receptoras de los/as trabajadores/as que se desplazan se concentran principalmente en Madrid, el arco del mediterráneo, el valle del Ebro e Islas Baleares. Mientras que Canarias, el oeste y el sur son zonas emisoras.

Describe el perfil de la persona que se desplaza como un hombre, de una media de 30 años de edad, con estudios secundarios que ocupa puestos de trabajo que requieren escaso nivel formativo o cualificación, como la construcción, la agricultura o la hostelería. Los destinos preferentes para desarrollar estas categorías de trabajos se sitúan en Madrid, Toledo, Barcelona y la costa mediterránea.

Sin embargo la movilidad de la población extranjera, pese a haber registrado también una ralentización debido a la crisis financiera, muestra un mayor dinamismo que en el caso de la población autóctona laboralmente activa.

Por otra parte según la *Encuesta de coyuntura laboral*, síntesis de indicadores laborales, y opiniones empresariales, publicado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración en el cuarto trimestre 2008²⁹, ante un aumento de la demanda, la principal medida por la que optaría el empresario sería realizar algún tipo de nueva contratación (73,2%).

En cuanto a los cauces utilizados para cubrir puestos de trabajo, el 73,4% es por medio de relaciones personales, por solicitudes directas de trabajadores/as, por anuncios en prensa o Internet o por oficinas públicas de empleo.

Los principales factores considerados como obstáculos para las nuevas contrataciones son los costes laborales y la incertidumbre del futuro económico, seguido de la escasa ayuda del Estado. Entre otros y en menor porcentaje se menciona la falta de cualificación de los demandantes, las nuevas tecnologías, la falta de demandantes, los elevados costes del despido y la falta de salida de los productos.

En cuanto a la prevención de los riesgos laborales, la principal modalidad de organización de las actividades preventivas de riesgos laborales que adopta el empresario es recurrir a un servicio de prevención ajeno

²⁹(Número 41)

a la empresa en un 56,1% de los casos, un 26,4% ya dispone de servicio propio de prevención. En una minoría de los casos, la empresa designa a trabajadores/as para llevar a cabo la prevención de riesgos laborales y sus actividades o asume personalmente tal actividad.

Empleo según los datos empresariales:

A finales de diciembre de 2008, el total de los puestos de trabajo ocupados por asalariados no agrarios fue de 12,6% millones, según la encuesta de la coyuntura laboral.

Por tipo de contrato un 72,9% eran indefinidos y un 27,1% temporales. De los que un 82% realizaron jornada a tiempo completo.

En términos interanuales, hubo una disminución de empleo respecto al mismo trimestre del año anterior de un 4.1%, afectando según sexo, tipo de contrato y tipo de jornada de la siguiente manera:

- El descenso del empleo de hombres supuso un 10,6% y de mujeres un 1,7%.

- El empleo indefinido y el empleo temporal disminuyen un 1% y un 19,7% respectivamente.

- El empleo a tiempo completo disminuye 8,2% y el empleo a tiempo parcial un 0,1%.

Con respecto al trimestre anterior se observan las siguientes variaciones:

- El empleo de hombres decrece un 6,6% y de mujeres un 0,8%

- El empleo indefinido y el temporal disminuyen un 1,1% y un 11,2% respectivamente

- El empleo a tiempo completo cae un 5,9% mientras que el empleo a tiempo parcial disminuye en un 5,2%.

La jornada media efectiva del año 2008 se sitúa en 1.612 horas, inferior en 8,1 horas a la del año anterior.

La jornada media realizada por los/as trabajadores/as a tiempo completo fue de 1.730,5 horas y la jornada media realizada a tiempo parcial se sitúa en 1.029,9 horas, lo que supone un 59,9% de la realizada por los/as trabajadores/as a tiempo completo.

Las horas extraordinarias realizadas en el 2008 suponen 62,8 millones. 1,7 millones menos que en el año anterior.

El número medio de horas no trabajadas durante el 2008 fue de 243,5 horas aumentando en 1,7 horas sobre el año 2007.

Por último la encuesta de la *Calidad de vida en el trabajo 2007* publicado por Ministerio de Trabajo e Inmigración³⁰, indica que el nivel medio de satisfacción de los/as ocupados/as en el trabajo que realizan, en el

³⁰ Secretaría General Técnica, Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales

2007, son los/as ocupados/as con estudios universitarios quienes presentan los niveles mayores de satisfacción con un 7,5% frente a los que tienen menos que estudios primarios que son los que presentan la satisfacción más baja con un 6,9%.

Con respecto a la situación profesional, son las mujeres empresarias o profesionales con asalariados las que mayor índice de satisfacción obtienen en los trabajos que realizan 8,4 estando medio punto por encima que los hombres que cubren los mismos puestos. El menor nivel de satisfacción se encuentra en los /as asalariados/as del sector público o privado.

En tanto a las ocupaciones que cuentan con los niveles mayores de satisfacción son hombres directivos de las empresas y de la administración pública con un 7,9% frente al 6,6% de trabajadoras cualificada en agricultura y pesca.

Según el tipo de contrato y el tipo de jornada presentan mayores niveles de satisfacción en el trabajo que ocupan aquellos/as trabajadores/as contratados a jornada completa y de duración indefinida.

Respecto al nivel medio de satisfacción en el trabajo, se valora de forma positiva con un 7,9% trabajar en un ambiente de compañerismo, seguido de salud y seguridad en el trabajo 7,4% y entorno físico agradable y propicio 7,3%. Estando poco satisfechos con las posibilidades de promoción laboral y la formación proporcionada por la empresa situándose en un 4,9% y un 5,4% respectivamente.

El nivel medio que tienen los/as ocupados/es en su trabajo de estrés el 5,4%, de monotonía es del 4,7%, de discriminación por sexo 0,5%, por edad 0,4% por nacionalidad 0,4%, acoso moral 0,4% acoso sexual 0,1%. Siendo el estrés el nivel mayor que ocupa el trabajo.

Lo que más se valora en cuanto a aspectos relacionados con el contrato es la estabilidad en el trabajo, la vacaciones y permisos y el tipo de jornada laboral entre 7.3 y 7 puntos de valoración. Las menos valoradas son las ayudas sociales proporcionadas por la empresa y el convenio con un 4,2% y un 5,8% respectivamente.

2. Diseño de la investigación

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Por las características de los programas de empleo y por el ciclo propio de las intervenciones en programas de empleo resulta de gran dificultad realizar un seguimiento a largo plazo del itinerario laboral desarrollado y de la evolución de la incorporación laboral de una/s persona/s y de su proceso laboral. Por otro lado, en el caso de personas migradas por desplazamientos geográficos, por desistimiento o por haber adquirido conocimientos y redes propias para incorporarse laboralmente, dejan de asistir a los programas de empleo.

A su vez, no existen fuentes o no se recogen de una forma clara y accesible, los datos cualitativos y cuantitativos por nacionalidades, sexo y sector de ocupación del ciclo seguido por las personas migradas en su vida laboral y de igual forma por parte de la población autóctona. Teniendo en cuenta además que estas fuentes estadísticas o de información no suelen recabar datos de sus propias expectativas y sus objetivos migratorios, su formación previa y posterior, las propias tendencias del mercado laboral y las características del propio proyecto, y proceso migratorio además de otros factores socioculturales, económicos y políticos propios y ajenos. Especialmente de los periodos temporales donde en el caso de las personas extranjeras no comunitarias carecían de la autorización administrativa para residir y trabajar.

Esta situación origina la escasez de datos tanto cuantitativos como cualitativos de la vida laboral y sociocultural de las personas extranjeras. Sin embargo, son datos imprescindibles para, de un lado, desarrollar medidas de empleo eficaces (junto a otras medidas complementarias) y por otro lado, ofrecer una información necesaria para comprender el éxito o dificultades en la construcción y evolución del mercado de trabajo y de la incorporación de la población migrada.

Ante esta situación, desde el proyecto *Galileo* se desarrolló el presente estudio con el objeto desarrollar una aproximación acerca de la evolución de la vida laboral de un conjunto de población migrada que por sus características y calidad cualitativa pudiera vislumbrar representatividad de personas extranjeras no comunitarias en Andalucía, con el objeto de que la información revelada fuera lo suficientemente descriptiva para vertebrar un análisis holístico de la inclusión sociolaboral de la población migrada, y en la medida de lo posible se pudieran extraer datos representativos y extrapolables al conjunto de la población extranjera (no comunitaria).

La investigación centra sus ejes principales de estudio en el campo de las migraciones y en el mercado laboral. Se desarrolla una investigación cualitativa y descriptiva que contempla la necesidad de estudiar el proceso que ha seguido el itinerario sociolaboral de grupos de mujeres y hombres migrados. Analizando el factor de itinerario sociolaboral relacionado con los factores de sexo y sistemas de género, país de origen, formación reglada y no reglada, sectores laborales ocupados, promoción laboral o mejoras adoptadas, adecuación del sistema socioeconómico, mercado de trabajo y medidas de fomento de empleo, con las necesidades, expectativas y potencialidades que presentan las personas migradas, relación con los recursos sociolaborales, desde los ejes temáticos laboral, extranjería, contexto social, económico y político, proyecto y proceso migratorio, perspectiva de género, cultural, psicológico/personal y redes de ayuda.

Sin embargo pese a centrar el presente estudio en el colectivo de personas extranjeras no comunitarias, el contexto del que se partió para el desarrollo de la investigación así como el marco de análisis es la sociedad en su conjunto. Pues es el conjunto de la sociedad la que está compuesta tanto por personas autóctonas como extranjeras, por ello además de incidir en la valoración de los resultados en el estado y cuestión estudiada bajo criterios de lo deseable, esperado o posible, se estimó imprescindible incorporar el análisis comparativo de la población extranjera respecto a la población autóctona y viceversa, incluyendo en el propio análisis cómo se estructuran ambos colectivos en la sociedad actual y en el mercado laboral así como las interrelaciones, identificaciones y los nexos de unión que comparten o en los que divergen.

Con el objeto último de promover una comprensión macro y micro sobre la inclusión sociolaboral de la población migrada comparada con la población autóctona y de obtener información ofrecida por sus protagonistas que ayude a repensar la composición de la sociedad actual y los cambios presentes en el mercado de trabajo así como la composición y posible evolución del mismo. Por otra parte, de los análisis desarrollados, aportaciones recogidas y valoraciones acerca de las instituciones y servicios públicos y privados existentes, se planteó desarrollar orientaciones, propuestas y buenas prácticas que fomenten o ayuden a la valoración y adaptación en su caso de los programas de empleo, sociales y/o culturales y sus acciones a las necesidades y derechos sociolaborales del conjunto de la ciudadanía con el objeto de poder diseñar acciones innovadoras que incluyan al conjunto de la sociedad (representada por personas de diferentes nacionalidades, con diferentes procesos de vida, pero que conforman la propia sociedad y el mercado laboral) y poder

orientar las políticas sociales y de empleo hacia la consecución de medidas alternativas, que alcancen la inclusión sociolaboral plena y de calidad; reduciendo al máximo las diferentes discriminaciones que por etnia, sexo, religión o procedencia, hacen hoy que no sea posible plenamente, la equidad de oportunidades para en el acceso al empleo y a la promoción del mismo y la inclusión sociocultural en términos de equidad.

Y por último se contempló la importancia de enriquecer la información recogida a través de fuentes secundarias y del estudio y trabajo de campo llevado a cabo, a través de la experiencia, aportaciones y posicionamiento de personas expertas en migraciones, mercado laboral y temas vinculados, de representantes de partidos políticos mayoritarios o mayoritariamente representativos, sindicales y de representación empresarial. Información que ayudara de un lado a contextualizar las migraciones y la evolución del mercado de trabajo y por otro lado que agrupara posicionamientos, marcos de análisis, puntos de vista y propuestas de actuación.

Por ello se contemplaron tres muestras diferentes, la primera compuesta por hombres y mujeres extranjeras (no comunitarias) con las que se desarrolló entrevistas en profundidad y cuestionario semicodificado, las segunda compuesta por grupos de hombres y mujeres tanto extranjeras no comunitarias y autóctonas quienes participaron en grupos focales y desarrollaron cuestionarios semicodificados, y por último una tercera muestra compuesta de personas expertas y representantes políticos, sindicales y empresariales a quienes se realizó entrevistas semiestructuradas y en determinados casos cuestionarios de preguntas abiertas.

El objeto de aplicar la técnica del cuestionario semicodificado ofreció la opción de contar con datos cuantitativos de categorías básicas contempladas en ambos grupos pese a desarrollar técnicas principales diferentes y desarrollarlas desde la incidencia de unos ejes temáticos comunes pero dotados de mayor o menor importancia según los/as propios/as protagonistas.

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Alicia Fdez. Ocón (Dir.)
Sara López Olvera

EQUIPOS DE APOYO, REFLEXIÓN Y DEVOLUCIÓN

Equipo Sociolaboral de Andalucía Acoge: Equipo de debate, reflexión, devolución y análisis. Facilitación de la muestra de personas extranjeras.

Rosario Gómez Beneroso (Algeciras Acoge)
Araceli Siles y Raquel Rodríguez (APIC-Andalucía Acoge)
Marisa Graña Cardoso (CEAIN)
Rocío Ballesteros (Granada Acoge)
Isabel Domínguez (Huelva Acoge)
Encarnación Montiel Martos (Jaén Acoge)
Abdennour Alghouchi y Haydee Bossio (Málaga Acoge)

Equipo de consulta y devolución de instrumentos diseñados en la primera fase del estudio:

Sara Cutiño Riaño
Azahara Leal del Pozo
Diana Vilar Rubiano
Encarnación Montiel Martos
Abdennour Alghouchi

Equipo Jurídico de Andalucía Acoge: Equipo de apoyo a la investigación
Manuel Lancha (Referente del Equipo Sociolaboral de la Secretaría Técnica de Andalucía Acoge)

Entidades Colaboradoras:

CODENAF Sevilla: Facilitación en la muestra de personas extranjera en Sevilla.
Amparo Ruiz Pena

Otras contribuciones:

Apoyo en la codificación de los datos:
Cayetano Fernández Ortega

Facilitación en las muestras de personas extranjeras y autóctonas:

María José Álvarez, Jorge Grela, Juan de Dios Villanueva, Alfonso Fernández, Paqui Urbaneja Millán, Nacho Gálvez Arenas, Natalia Sosa de la Higuera, Belisa García Trigueros, Manolo García, Mariló Benito Pérez, Pablo Fernández, Jorge Rodríguez, Natalie Predour y Elpido Anthony Enyonnam Erik (Andalucía Acoge, Sede Almería), Amadou Makhtar, Conchita Martínez.

Otras colaboraciones:

María del Mar Viegas
Nieves Peña Martos

Agradecimientos por la cesión de espacios:

Centro cívico Los Guindos de Málaga

Facultad de Sociología y Ciencias Políticas de la Universidad de Granada

Otros agradecimientos:

A Chiqui Infante Monsalvete por la gratitud de sus conocimientos a lo largo de años.

DESCRIPCIÓN DE LAS MUESTRAS

MUESTRA DE PERSONAS EXTRANJERAS: INSTRUMENTO UTILIZADO ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD Y CUESTIONARIO SEMICODIFICADO

Grupos de ocho personas por provincia (Ámbito Andalucía)

Total: 64 personas extranjeras (32 hombres y 32 mujeres)

Criterios de inclusión:

Personas extranjeras no comunitarias (Excepto Rumanía, Polonia y Bulgaria)

Tiempo mínimo de residencia en España de 5 años

Adquisición de la autorización administrativa para residir y trabajar mínima 2 años antes de la toma de datos

Edad mínima 21 años, máxima 64

Nivel medio-alto del castellano

Laboralmente activos/as (en origen y recepción), actividad laboral/profesional mínima en España de 4 años

MUESTRA DE PERSONAS EXTRANJERAS: INSTRUMENTO UTILIZADO GRUPO FOCAL. PARTICIPANTES PERSONAS EXTRANJERAS Y PERSONAS AUTÓCTONAS Y CUESTIONARIO SEMICODIFICADO

Grupos de personas extranjeras no comunitarias:

Total grupos focales: 5

Total participantes: 20 personas (9 hombres y 11 mujeres)

Criterios de inclusión:

Número de personas mínimas por grupo 4 (2 hombres y 2 mujeres) máximo 10 personas por grupo

Personas extranjeras no comunitarias (Excepto Rumanía, Polonia y Bulgaria)

Tiempo mínimo de residencia en España de 5 años

Adquisición de la autorización administrativa para residir y trabajar mínima 2 años antes de la toma de datos

Edad mínima 21 años, máxima 64

Nivel medio-alto del castellano

Laboralmente activos/as (en origen y recepción), actividad laboral/profesional mínima en España de 4 años

Nivel de estudios mínimo Secundario Obligatorio-Universitario

Grupos de personas autóctonas:

Total grupos focales: 5

Total participantes: 23 personas (11 hombres y 12 mujeres)

Criterios de inclusión:

Número de personas mínimas por grupo 4 (2 hombres y 2 mujeres) máximo 10 personas por grupo

Personas de nacionalidad y origen español

Tiempo mínimo de residencia de los últimos años en España de 5 años

Edad mínima 21 años, máxima 64

Laboralmente activos/as (en origen y recepción), actividad laboral/profesional mínima en España de 4 años

Nivel de estudios mínimo Secundario Obligatorio-Universitario

MUESTRA DE PERSONAS EXPERTAS EN MATERIA SOCIOLABORAL, SINDICAL Y MIGRACIONES: INSTRUMENTO UTILIZADO ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA (Y CUESTIONARIOS SEMICODIFICADOS)

Muestra seleccionada:

Jordi Estivill

Miguel Pajares

Si Lahbid Chebbat Tizgha (PSOE Andalucía)

Aránzazu Martín Moya (PP Andalucía)

Mari Carmen García Bueno (Izquierda Unida los Verdes Convocatoria por Andalucía)

Rosa Bergés (CCOO Andalucía)

María Piedad Pérez Arco y Manuel Pérez Silván (UGT Andalucía)

Max Adam Romero (USO Andalucía)

Antonio Moya Monterde (Confederación de Empresarios de Andalucía)

TRABAJO DE CAMPO DESARROLLADO

De la primera muestra compuesta por hombres y mujeres extranjeras se han desarrollado un total de 64 entrevista en profundidad, 32 de-

sarrolladas a hombres y 32 a mujeres, en todos los casos son personas extranjeras no comunitarias a excepción de los países comunitarios de Polonia, Rumanía y Bulgaria que por su reciente incorporación a la Unión Europea y debido al tiempo de residencia mínimo exigido en los criterios de inclusión se estimó necesario contemplar dichas nacionalidades en la muestras. La localización de las personas entrevistadas se ha distribuido en las 8 provincias de Andalucía, habiendo desarrollado en cada capital de provincia 8 entrevistas a grupos paritarios de hombres y mujeres. A excepción de la provincia de Cádiz cuya localización fue Algeciras y Jerez de la Frontera debido a la representatividad de población extranjera no comunitaria en estas localidades frente a la capital de la provincia.

Respecto a la segunda muestra indicada compuesta por hombres y mujeres extranjeros/as y autóctonoa/as se llevaron a cabo 9 grupos focales, en las provincias de Málaga, Sevilla, Córdoba, Granada y Almería. En todas se desarrollaron 2 grupos focales que contenían los mismos temas de discusión adaptados en los casos necesarios desde el análisis comparativo desarrollado. A excepción de la provincia de Córdoba donde ante la posibilidad de obtener información relevante y la experimentación se desarrolló un único grupo focal mixto compuesto de hombres y mujeres extranjeros/as y autóctonos/as. En la elección de estas provincias no primó únicamente la representatividad de la población extranjera no comunitaria sino que se tuvieron en cuenta criterios relativos a la composición socioeconómica y cultural de cada capital de provincia y la menor incidencia de estudios desarrollados en las mismas.

En total participaron en los grupos focales desarrollados 23 personas autóctonas (11 hombres y 12 mujeres) y 20 personas extranjeras no comunitarias (9 mujeres y 11 mujeres).

Por último respecto a la muestra de personas expertas o representantes políticos, sindicales o empresariales participaron un total de 9 personas, que por la riqueza de la información ofrecida así como por el marco contextual y de medidas propuestas las entrevistas desarrolladas (o en su caso cuestionarios) son publicadas en el volumen II de la presente publicación.

El periodo de la toma de datos y recogida de la información se desarrolló desde mayo de 2008 hasta marzo de 2009, habiéndose finalizado la participación de la muestra 1 y 2 en el mes de diciembre de 2008.

Incidir por último, que en ningún caso se ha priorizado en la selección de la muestras 1 y 2 en el caso de personas extranjeras por nacionalidad

y representatividad en la provincia sino desde el criterio de la recogida de la información de corte cualitativo, se han establecido grupos homogéneos numéricamente en cada provincia en el caso de la muestra 1 y grupos convocados en el caso de la muestra 2, siguiendo un criterio común que fue establecer grupos paritarios de hombres y mujeres.

Nuestro más sincero agradecimiento a todos/as los hombres y las mujeres que han participado en las diferentes muestras.

3. Glosario

Se definen a continuación las principales acepciones, contextualizadas en el marco de la investigación cualitativa desarrollada y utilizadas en la presente publicación. Conceptos que en ocasiones corresponderán a términos desarrollados por las normativas vigentes, estarán validados desde las ciencias sociales o serán generalmente aceptados como descripción de un término o proceso social y/o laboral, y en otros casos se asume desde el propio contexto de investigación y la acotación del objeto estudiado una denominación o descripción que además de ser descriptora del proceso seguido impregna de contenido ideológico una contextualización y posicionamiento ineludible ante el propio diseño de la investigación así como la interpretación de los resultados.

Términos que ayudan a describir el marco de análisis desarrollado en la interpretación de los datos obtenidos y de la información cualitativa recogida.

Acceso al empleo

Proceso que permite la primera o posteriores incorporaciones al mercado laboral o de trabajo siempre que exista una retribución económica o en especie por el empleo o trabajo desarrollado y conlleve o pueda conllevar la posibilidad de alta en la seguridad social o sistema/s de protección social vigente público o privado.

Agencia de colocación

Entidad que colabora con el Instituto Nacional de Empleo en la intermediación en el mercado de trabajo y tiene como finalidad ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo y a los empleadores a la contratación de los trabajadores apropiados para satisfacer sus necesidades (Art. 1, RD 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo³¹).

Agencia de colocación informal

Persona o personas que sin constituir una entidad jurídica desarrollan acciones de intermediación laboral lucrativa entre las personas que emplean y los/as trabajadores/as ante una demanda u oferta laboral explícita sin acogerse a ninguna normativa.

Atomización del mercado laboral

Proceso socioeconómico, político y cultural internacional y nacional por el que se descentralizan, dividen y separan los procesos de producción, se flexibilizan las relaciones contractuales, se reduce la seguridad de los/as trabajadores/as, se introduce la rotación laboral como práctica estructural y se individualiza la consecución de objetivos laborales y/o de producción.

³¹ Publicado en BOE núm. 109, de 8 de mayo de 1995

Incidiendo de la misma manera en la individualización de la organización de los/as trabajadores/as y la defensa conjunta ante el cumplimiento de la cobertura de los derechos sociolaborales y mejoras en el gestión de las relaciones laborales y en la gestión grupal del trabajo, reproduciendo por tanto modelos competitivos y una atomización en los/as propios/as trabajadores/as generándose modelos como apunta CASTEL, Robert un individualismo negativo³² entre las personas en contextos sociolaborales.

Atomización que presenta entre otras consecuencias el detrimento de la defensa y consecución los derechos sociales y laborales de las personas.

Autóctono/a

Hombre o mujer nacido en España y de padre, madre españoles y/o comunitarios (o al menos uno de ellos), con nacionalidad española, residente en alguna de las provincias de Andalucía, laboralmente activo/a, con actividad laboral/profesional mínima en España de 4 años y con nivel de estudios reglados mínimos de secundarios obligatorios, con edad comprendida entre los 21 y los 63 años, cuya residencia en los 5 años anteriores a la toma de datos haya sido en España.

Búsqueda Activa de Empleo

Práctica desarrollada en situación de desempleo o desde la mejora de empleo enfocada a la consecución en el menor tiempo posible de un empleo o de mejores condiciones laborales o sociolaborales que el actual. Dicha práctica ha de ser programada, calendarizada y contener uno o más objetivos claros desde el objetivo laboral o desde los criterios de búsqueda o acceso a un tipo determinado de empleo, desarrollándose una dedicación semanal (día hábil) a tal práctica mínimo de 5 horas.

Crisis económica

Concepto que incluye la crisis financiera trasladada al conjunto de la actividad económica, además de la energética, la alimentaria y la social. Crisis cuyo alcance internacional se contextualiza en agosto de 2007 ante los impagos de las hipotecas de mala calidad (subprime) en Estados Unidos (RAMONET, Ignacio 2008)³³.

Compra del empleo

Ver descripción desarrollada en el apartado de conclusiones de la presente publicación.

Conciliación laboral, familiar y personal

Capacidad y facilitación de la misma para afrontar y desarrollar, conjuntamente sin distinción por género y ocupando los tiempos necesarios, la faceta personal, familiar y laboral así como la cobertura de derechos

³² (CASTEL, Robert 2002)

³³ RAMONET, Ignacio (2008): "Las tres crisis". En El punto de vista N°5, noviembre 2008, Le Monde Diplomatique. "Soluciones para refundar la economía. Crisis del siglo". Ediciones Cibermonde S.L. Valencia

generados desde una relación laboral o de trabajo y el ejercicio de dicha conciliación.

Cualificación

Conjunto de capacidades, aptitudes, habilidades, aprendizajes, conocimientos, formaciones y experiencias que posee una persona ante la realización de un trabajo y ocupación de un empleo.

Discriminación percibida

Acción que conlleva distinción, restricción, excusión o acto vejatorio que supone el incumplimiento o la restricción de algún derecho y/o alguna normativa (en la esfera social, económica, política, laboral, ideológica y cultural) dirigida a otra persona, percibida y/o recibida por la persona a la que se hace referencia o la persona que la recibe.

Empleo

Actividad o trabajo desarrollado de forma autónoma o por cuenta ajena para una persona física o jurídica regulada por la normativa laboral y de seguridad social o que pudiera estarlo por la que se percibe una retribución económica o en especie.

Empleo doméstico

Relación laboral especial regulada por el RD 1424/1985, de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral especial del servicio del hogar familiar y por el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico.

Empleo precario

Acepción utilizada en textos de autoría externa que designan aquellos empleos o trabajos que no contienen los derechos socio-laborales básicos contemplados o se consideran insuficientes.

Empleo precarizado

Empleo o trabajo remunerado incluido en el proceso socioeconómico, político y geoestratégico (internacional y estatal) por el que se flexibiliza el mercado laboral y de trabajo, se reduce la seguridad de los/as trabajadores/as y conlleva el establecimiento de relaciones contractuales con una disminución de derechos socio-laborales formales y/o reales.

Equidad de género

Concepto enmarcado en el enfoque Género en el desarrollo (GED) y emergido en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), desde el que se plantea que la igualdad entre hombres y mujeres es un derecho humano y la enfatización el logro de la equidad y la justicia de gé-

nero en el acceso y control de los recursos y el poder, como elementos indisolubles del desarrollo humano sostenible (HEGOA 2000).

Entidades sociales

Toda aquella estructura formal sin ánimo de lucro que tenga entre sus objetivos la inclusión y promoción social, económica, política, sindical, cultural o sociocomunitaria de personas autóctonas y/o extranjeras presentes en un territorio y/o persiga los mismos fines desde acciones de información, sensibilización o denuncia.

Español/a

Hombre o mujer que posee la nacionalidad española de origen español u extranjero.

Experiencia profesional y laboral

Toda aquella práctica relacionada con una ocupación que desarrolla una función en el contexto en el que se lleva a cabo o que sin estar vinculado o relacionado con una ocupación catalogada como tal, directa o indirectamente podría ser reconducida a una ocupación. Se atenderá al concepto de experiencia profesional o laboral cuando haya existido o no vínculo contractual escrito o de palabra, estando la segunda acepción unida siempre a un vínculo contractual por el que se ha recibido una contraprestación económica o de otro tipo.

Extranjero/a o persona extranjera

Hombre o mujer extranjero/a no comunitario/a (a excepción de los países comunitarios de Polonia, Rumanía y Bulgaria), con o sin nacionalidad española, residente en alguna de las provincias de Andalucía, laboralmente activo/a (en origen y recepción) con actividad laboral/profesional mínima en España de 4 años y con cualquier nivel de estudios reglados y no reglados, con edad comprendida entre los 21 y los 63 años, con un tiempo mínimo de residencia en España de 5 años, en los cuales la adquisición de la autorización administrativa para residir y trabajar se haya adquirido mínimo 2 años antes de la toma de datos.

Factores de inclusión, promoción sociolaboral e inclusión sociolaboral

Toda aquella característica, conjunción de facilitadores, nivel de bienestar y participación sociocultural, contextos socioeconómicos, políticos, jurídicos y culturales, aspectos personales, contextuales y/o comunitarios que favorecen la participación en equidad en la estructura social, laboral, económica, cultural y política en una sociedad y en sus instituciones, así como aquellas características y demás facilitadores que favorecen la mejora o la optimización de dicha participación.

Identidad de género

Configuración de los aspectos y factores psicológicos, sociales, culturales, contextuales e históricos que construyen a nivel personal y/o colectivo la identificación con los roles, funciones, estatus y configuración de las formas y niveles de participación que por sexo se ostenta, implementa o desarrolla en una sociedad.

Igualdad real y formal

Acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla (...) no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)³⁴.

Inmigrante

En contextos determinados se recoge el significado en amplio sentido, o bien para designar la cosmovisión que de dicho concepto se presenta en el contexto que atañe la investigación o bien para hacer referencia a un persona, o grupo de personas que han llevado a cabo una migración internacional. Por la acotación de la investigación se hace referencia en todos los casos a personas extranjeras no comunitarias.

Interseccionalidad

Término utilizado en diferentes movimientos feministas de los años 70 donde se introdujo la transversalidad en las discriminaciones sufridas por raza, sexo y privilegio de clase. Posteriormente este término fue asumido por la Conferencia Mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia desde donde se define como la intersección de factores como género, raza, etnia, etc. en los procesos de discriminación.

Posteriormente el término se ha ido complementando desde diferentes teorías y prismas socioculturales incluyendo en todos los casos la discriminación basada en un conjunto de factores y no en uno o varios de ellos. De esta forma la doble o triple discriminación aludida como concepto en los casos de las discriminaciones de mujeres por razón de sexo, etnia y migración pasa a concebirse como la interseccionalidad de los factores citados junto a otros y contextualizados en un momento histórico, socioeconómico, político e ideológico.

³⁴ Publicada en BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007

Pese a haber estado relacionado el término a contextos de discriminación de mujeres, actualmente dicho concepto es utilizado para abordar estas y otras discriminaciones e incluso como modelo para combatirlas desde las acciones desarrolladas y las políticas diseñadas.

Itinerario sociolaboral

Trayectoria desarrollada en el ámbito social y laboral a lo largo de la vida de una persona.

En ocasiones el término puede hacer alusión al proceso de trabajo emprendido junto a una persona desde un programa específico de ámbito social, sociolaboral, formativo o de otra índole.

En el caso de personas extranjeras incluidas en la muestra se hará alusión en todos los casos al recorrido del itinerario sociolaboral en país origen, tránsito –en su caso– y recepción.

Migración internacional

Movimiento de personas que dejan su país de origen o en el que tienen residencia habitual, para establecerse temporal o permanentemente en otro país distinto al suyo. Estas personas para ello han debido atravesar una frontera (OIM 2006).

Migración interna

Movimiento de personas de una región a otra en un mismo país con el propósito de establecer una nueva residencia. Esta migración puede ser temporal o permanente. Los/as migrantes internos se desplazan en el país pero permanecen en él (OIM 2006).

Movilidad geográfica

Desplazamiento dentro de un mismo territorio, región, provincia o localización de un país a otro diferente del mismo país, o intención de realizarlo en un periodo de tiempo no superior a tres meses. En el contexto de la investigación hará referencia entre los motivos que promueven la misma los laborales o de trabajo.

País de origen

País del cual procede un/a migrante o flujos migratorios (OIM 2006).

País de tránsito

País a través del cual pasa la persona o el grupo migratorio hacia su destino (OIM 2006).

País de recepción

País de destino o tercer país que recibe a una persona. En el caso del retorno o repatriación, también se considera país receptor al país de origen. País que, por decisión ejecutiva, ministerial o parlamentaria ha

aceptado recibir anualmente un cupo de refugiados o de migrantes (OIM 2006).

Perfil profesional

Conjunto de habilidades, aptitudes, capacidades, aprendizajes, conocimientos, estudios, experiencias profesionales y laborales que agrupados están o pudieran estar vinculados, relacionados o enfocados a una ocupación laboral o a un trabajo.

Recursos humanos

Concepto que abarcará tanto la gestión de equipos de trabajo como el acceso, regulación y salida de un/a trabajador/a en un lugar de trabajo, desde un modelo estructurado y programado dentro del mismo o concibiendo la no existencia de este modelo como un modelo de gestión en sí.

Relaciones laborales

Conjunto de normativas aplicadas al establecimiento y desarrollo de una relación laboral o de trabajo remunerado que implica en todos los casos el alta en la seguridad social o la obligatoriedad de hacerlo (exceptuando los casos que desde la relación laboral común o especial en las normativas pertinentes se exceptúe la misma). Asimismo se contempla por otra parte y/o incluido aquellas relaciones entre el conjunto de personas que interactúan dentro de un lugar de trabajo con vinculaciones contractuales, económicas o de voluntariado al mismo.

Trabajo

Actividad o acción desarrollada de forma autónoma o para una persona física o jurídica estando regulada por la normativa laboral y de seguridad social o por otras relacionadas con la actividad, o que pudiera estarlo por la que no se percibe una retribución económica aunque pudiera percibirse.

Vida laboral

Trayectoria a lo largo del ciclo vital donde se recoge o desarrolla la evolución y el transcurso de las experiencias profesionales y laborales desarrolladas por una persona.

4. Análisis multifactorial de la población extranjera y autóctona³⁵

³⁵ Muestras seleccionadas

COMPOSICIÓN DE LA MUESTRA DE PERSONAS EXTRANJERAS

La muestra de población extranjera se compone de personas de los siguientes países de origen: Nigeria, Marruecos, Ecuador, Perú, Colombia, Senegal, Camerún, Ucrania, Benin, Armenia, Argelia, Congo, Pakistán, Rumania, Palestina, Rusia y Mali.

Marruecos y Ecuador son los países de origen con mayor representatividad alcanzando el 42,84% de la muestra de personas extranjeras, con un 21,42% respecto al total en el caso de Marruecos componiéndose de un 11,90% de hombres y 9,52% de mujeres de la muestra alcanzando el mismo porcentaje en el caso de Ecuador (4,76% de hombres y 16,67% de mujeres), seguido de Colombia con un 21,42% respecto al total, con el mismo porcentaje para hombres que para mujeres. Senegal y Perú son los dos países de origen más próximos y con un porcentaje moderado dentro de la muestra con un 11,9% y un 8,33% respectivamente, siendo en el caso de Senegal ligeramente más alto el porcentaje de hombres que de mujeres y viceversa en el caso de Perú. Respecto al resto de los países de origen indicados, salvo Nigeria, son representaciones unipersonales de mujeres en el caso de Camerún, Ucrania, Armenia, Argentina y Rusia, y de hombres en el resto de países señalados.

En cuanto a la nacionalidad de las personas extranjeras de la muestra el 26,19% tienen nacionalidad española de las que 68,18% son mujeres y el 31,82% son hombres. El 31,81% tienen nacionalidad ecuatoriana, el 22,72% marroquí y colombiana. El 9,09% nacionalidad peruana, seguido con un 4,54% de nacionalidades de Camerún, Argentina y República Democrática del Congo.

COMPOSICIÓN DE LA MUESTRA DE POBLACIÓN EXTRANJERA POR SEXO Y EDAD

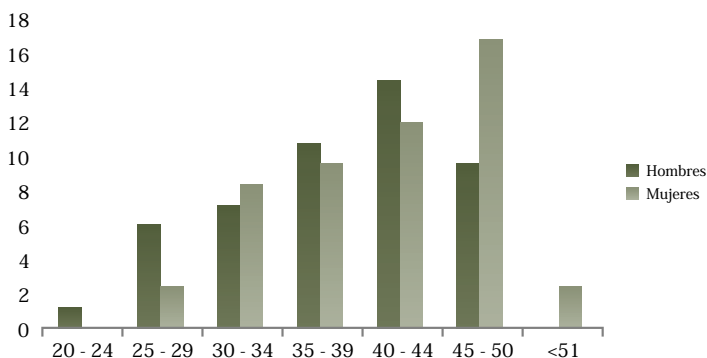
El 52,40% de la muestra de población extranjera se encuentra en la franja de edad de 40 a 50 años, porcentaje del que el 28,57% corresponde a mujeres y el 23,83% a hombres.

En la franja de edad comprendida de 20 a 39 años de edad –catalogada entre la juventud y la entrada a la madurez– sin embargo, es el grupo de los hombres el que cuenta con mayor representación alcanzando un 25% de las personas frente al 20,23% de mujeres (se detecta en porcentajes elevados mayoritariamente en el caso de hombres extranjeros migrados corresponden a los cohortes de edad comprendidos en la etapa de la juventud, situa-

ción acompañada con ser solteros o no contar con una relación de pareja en el momento en el que se inicia el proceso migratorio y no tener responsabilidades familiares a su cargo, sin embargo en el caso de las mujeres en similares circunstancias relativas al estado civil un alto porcentaje del total inician el proceso migratorio en edades más avanzadas y contando en origen con responsabilidades familiares a su cargo, especialmente en el caso de mujeres sudamericanas y en menor proporción de Europa del Este).

Gráfico nº 10

Muestra de personas extranjeras por grupo de edad y sexo.



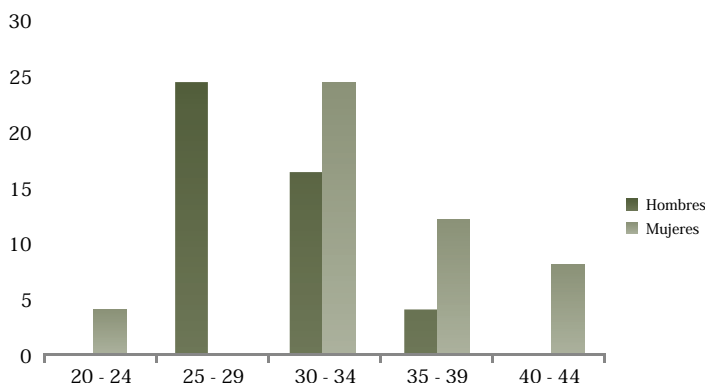
Elaboración propia.

COMPOSICIÓN DE LA MUESTRA DE POBLACIÓN AUTÓCTONA

El 47,81% de la muestra está compuesta por mujeres que se encuentran en la franja de edad comprendida entre los 30 y 44 años. El 43,47 % de la muestra son hombres que se sitúan entre la franja de 25 y 34 años de edad, habiendo sido la participación de los hombres con menor edad mayor que en el caso de las mujeres con el mismo cohorte de edad.

Gráfico nº 11

Muestra de personas autóctonas por grupo de edad y sexo.



Elaboración propia.

4.1. ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA DEL MERCADO LABORAL

Parte del análisis elaborado desde las muestras estudiadas -especialmente en los casos que han participado personas autóctonas- versa sobre las modificaciones sufridas en la estructura del tejido empresarial, la forma de producción y nuevas concepciones acerca de las relaciones laborales y dentro además de las funciones desempeñadas en el puesto de trabajo. De esta forma se incidía en los modelos de producción determinados por una imperante maximización de los beneficios, diversificados en centros de producción descentralizados con el objeto de minimizar costes y maximizar también los márgenes de ganancias.

Esta estructuración económica del tejido empresarial conlleva en muchos casos nuevos modelos de desempeño e implementación del puesto de trabajo, donde el trabajo por objetivos se convierte en una herramienta de maximización de la producción que recae en los/as trabajadores/as a modo de “trampa” pues los objetivos marcados no siempre suelen estar acordes con el tiempo regulado por el tipo de contrato y normativa específica, o bien se va incrementando la exigencia tácita o explícita de cumplimiento y compromiso de consecución de nuevos parámetros de cumplimiento de objetivos.

“La trampa” a la que se hace referencia además incluye la concepción por parte de la empresa dentro de su ideario la proyección de la imagen de la organización como una estructura democrática sin corresponderse este hecho con la percepción del trabajador/a ni en la mayoría de los casos con las políticas de personal internas realmente implementadas, los mecanismos y las estructuras que harían democrática (vertical y horizontalmente) a un empresa o lugar de trabajo.

“Yo no conozco a una empresa democrática, no habría jefes, no tendría mucho sentido (...) se puede chantajear con esos objetivos, el chantaje es muy fácil, en Rumania nosotros pagamos muchísimo menos sueldo, si vosotros no cumplís estos objetivos no nos sois rentables y cerraremos la fábrica (...).

Una cosa que has dicho tú, perdona, que te posicionas en la vida por el esfuerzo que tú haces, yo creo que es un pensamiento muy propio del tipo de valores de individualismo y egoísmo que valora el sistema. Hay un caso de un estibador en Liverpool en el puerto, había estado toda la vida trabajando en el puerto y a los 76 años estaba lavando platos en un bar porque no tenía seguridad social, no tenía seguridad social porque como estibador nunca se la habían dado, él cómo estibador se había esforzado mucho pero en realidad derechos tenía pocos, entonces creo que el esfuerzo que tú haces, depende de las condiciones, no hay la misma igualdad de oportunidades para todo el mundo ni tienen las mismas, y hay gente que se esfuerza mucho...”.

Hombre autóctono de 32 años (GFB16SEACTO)

En los debates surgidos en los grupos focales se hacía incidencia en repetidas ocasiones sobre la influencia del esfuerzo personal en la consecución de objetivos sociolaborales marcados o estipulados socialmente como deseables. Al respecto surgieron visiones antagónicas, desde donde se defendía que dicho esfuerzo personal era uno de los principales garantes del éxito social y laboral, y que por tanto otros factores socioeconómicos, culturales, familiares o comunitarios aunque pudieran influir no determinaban en perpetuar el éxito o los hándicaps con los que se partiera o con los que se pudieran encontrar. Por otra parte surgieron posiciones sobre cómo dichos factores iniciales junto con otros adquiridos -que pudieran perjudicar o mejorar incluso la situación inicial o desde la que se parte- sí podían

condicionar la consecución de objetivos marcados o esperados tanto en la esfera laboral como en la social, pudiendo no ser suficiente o el garante principal el esfuerzo, la dedicación, la habilidad o las capacidades, o las estrategias desarrolladas a lo largo de la vida.

Por otra parte se advierte la *atomización laboral* que incluiría la atomización de los puestos de trabajo sobre el conjunto de los/as trabajadores/as, entendida esta última como el proceso de individualización que conlleva desde la rotación laboral, división de funciones y de las fases de la producción, descentralización o deslocalización de las mismas, la subcontratación de servicios o de centros de producción desde contextos sociolaborales de competición, donde los/as trabajadores/as asumen o incorporan dicho modelo como necesario, funcional o como estrategia de supervivencia a través de conductas individualistas que restan derechos, oportunidades y poder al grupo de trabajadores/as.

Respecto a la concepción del “empleo ideal”, coincide la definición en términos generales tanto en grupos focales como en las entrevistas desarrolladas que es aquel donde haya un buen salario en función del tipo de trabajo que se realiza, se desarrolla en un lugar de trabajo que tiene un organigrama de responsabilidades claro y fácilmente identificable donde se pueda acceder fácilmente a la información sobre las diferentes responsabilidades y funciones y conocer a las personas responsables a las que acudir en caso de reclamaciones, negociaciones o conflictos, una empresa “organizada” donde “el jefe llegue el primero y salga el último”. Además por otra parte contar con estabilidad laboral, cumplimiento de los derechos laborales y satisfacción personal.

Surge el tema de las subvenciones como problemática detectada argumentando que al dar tantas posibilidades, hace que nos encontremos con personas pasivas a la hora buscar un empleo, valorando estas subvenciones poco efectivas. Por otra parte se expone que el salario percibido actual otorga la opción de cubrir necesidades básicas únicamente y que la “Europa de los derechos sociales y servicios públicos” se está privatizando, recayendo los impuestos directos cada vez más en los trabajadores/as y menos en el tejido empresarial y debilitando por tanto la capacidad adquisitiva de las personas y el debilitamiento del sistema de bienestar. Otorgando por tanto una importancia al empleo supeditada a unas necesidades económicas que desde una posición debilitamiento socioeconómico de los/as trabajadores/as hace que la aceptación de empleos por debajo de los mínimos normativos exigidos o generalmente negociados se convierta en una necesidad.

La alternativa planteada es un cambio de sistema económico mundial que actualmente se percibe injusto, a nivel local y global. La mayoría de la riqueza creen la generan trabajadores/as, incluida la población inmigrante de las que se benefician sólo unos/as pocos/as.

Por otra parte, desde las entrevistas desarrolladas y los grupos focales se mostraban las diferentes formas de acceso al mercado de trabajo que incluían las estrategias implementadas para la búsqueda de empleo, y posteriormente se mostraba cuáles eran las condiciones laborales establecidas desde el reconocimiento o no de los derechos laborales, así como las características del puesto de trabajo obtenido.

Dentro de las estrategias de búsqueda y acceso al empleo se describían desde acciones para recabar información tanto de ofertas de empleo explícitas como ocultas y para acceder a procesos de selección, así como recurrir a estructuras formales e informales a modo de agencias de colocación. Agencias o estructuras a las que se accede o bien por su estructura formal desde los canales oficiales o preestablecidos o bien desde las redes informales de ayuda o información cuando estas agencias se organizan y desarrollan desde la informalidad e irregularidad, causando este hecho que se enmarquen desde la economía sumergida pero, más aún, que impliquen el establecimiento de relaciones de dependencia, subordinación y extorsión, que pese a cubrir en muchos casos los objetivos esperados que es la consecución de un puesto de trabajo, el precio a modo de contraprestación supera en ocasiones la cantidad estipulada.

“Busco trabajo en agencias donde buscan trabajo, pagué 10.000 pesetas para que me consigan trabajo; de las tantas donde había pagado una me llamó y me dio mi primer trabajo. Fui como a cuatro. Una me encontró trabajo, las otras todavía no me han llamado, todavía no pierdo las esperanzas. Además de haber pagado las 10.000 pesetas, mi sueldo pasaba por la agencia y me descontaban un tanto por ciento cada mes, entonces hablé con la señora para que me pagara a mí, hablamos las dos y nos arreglamos (...), ella pagaba 100.000 pesetas por mí, y la agencia me daba a mí 75.000 pesetas, la señora se puso muy furiosa, llamó a la agencia y dijo que ya no trabajaba con ella”.

Mujer ecuatoriana de 34 años (E5AJAEXA)

No obstante no sería esta la única forma de pagar por “conseguir” un puesto de trabajo pagando en definitiva por el mismo, sino que se conciben por

tanto en primer lugar el concepto de “pago del trabajo” así como diferentes modalidades de que este pago por parte del trabajador/a se lleve a cabo.

“...la cantidad de trabajos que hay por 800, 900, 1.000 euros y sin pagas extras para engordar ese sueldo mensual, que ganas 1.000 euros porque me has encajado ahí las 14 pagas”.

Mujer autóctona de 39 años (GFB12ALACTA)

“Creo que los inmigrantes es irreversible, siempre va a haber inmigrantes, hago la comparación con EEUU, me atrevo a decir que Estados Unidos es potente por la inmigración de todas partes del mundo ha salido adelante el país, y obviamente, ya sea por trabajo, por cultura por intercambio de todo, eso ayuda, a traer más gente, eso es un problema para el gobierno, tanta gente, ya llega un problema y si no están metidos en la seguridad social es peor, se crean trabajos clandestinos y cuestiones e inseguridad en cierta forma, pero tienen que tomarlo de otra manera, por contratos y una cuestión fija.”

Hombre colombiano de 48 años (E8ACAJEEXO)

“Yo creo que el principal abuso es el tipo de contratos nuevos que están sacando para pagar menos. Hay muchos contratos de becas, muchos contratos en prácticas, muchos contratos, donde conozco gente que cumple 8 horas laborales y cobra 600 euros, y tenemos la del contrato en prácticas cobrando 300 euros”.

Mujer autóctona de 37 años (GFB13SEACTA)

En cada provincia se hace más evidente los debates relativos a las propias características socioeconómicas, laborales e incluso culturales de la misma, así como los propios trabajos desarrollados por las personas participantes se ajustan de forma general a las características del mercado laboral de cada localidad independientemente de la cualificación u orientación profesional que tuvieran.

Se extrae por otra parte de los debates la convicción de que en general los salarios son bajos independientemente del puesto de trabajo, siendo especialmente acuciante en el caso de la empresa privada. Además de mostrarse como uno de los temas más relevantes y preocupantes por parte de las personas participantes la temporalidad laboral (en todas sus modalida-

des) como una condición sine qua non del mercado laboral actual. Pasando a ser “un trabajo para toda la vida” un concepto sustituido por “trabajar toda la vida por un trabajo mejor”.

El argumento de que el/la inmigrante abarata los precios del mercado de trabajo respecto a los salarios establecidos para la población en general se reproduce entre las personas inmigradas y autóctonas (estos comentarios no se han efectuado de forma directa en todos los grupos focales de autóctonos/as, puesto que en la mayoría de ellos pese a contener este argumento muchos de los discursos elaborados cuando se trataba el tema, se exponía de una forma sutil, indirecta o como opinión generalizada y nunca desde su propio criterio, posiblemente desde la premisa del discurso de lo políticamente correcto). Se observa sin embargo entre personas latinoamericanas que lo dicen de otras nacionalidades de América del Sur, a su vez personas extranjeras marroquíes lo dicen de las personas de Europa del Este, estas a su vez lo dicen de las marroquíes que de nuevo lo comentan de personas provenientes de otros lugares de África. También entre la población extranjera el bucle de culpabilizar a otra persona se convierte en la estrategia de supervivencia que excusa su propia situación precarizada. Asumiendo posiblemente en este caso también el discurso de la mayoría.

“Se ha hecho bajo el orden empresarial, ha sido todo por los empresarios, los grupos de presión que han presionado al gobierno, la CEOE, los empresarios y los sindicatos de palmeros, porque de otra cosa (...) Yo creo que siempre van a salir más desfavorecidos los que ya están desfavorecidos”.

Hombre autóctono de 32 años (GFB12GRACTO)

“Yo pregunto, si las empresas hicieran las cosas bien ¿qué pasaría?, ¿que no sobrevivirían?”.

Hombre autóctono de 28 años (GFB14MAACTO)

“...cuando éramos pequeñas un vecino abría un bar y su aspiración era que el bar le durara toda la vida y poquito a poco ganarse un sueldo y tener beneficios. Ahora el que empieza una empresa privada (...) quiere hacerse rico. La cosa es que el que empieza algo, tiene una prisa por aprovechar al límite. Eso justifica todos los abusos que puedas poner en medio, que si eso es pagar mal a los trabajadores, si hay que echarles, ahora no contrato mujeres porque se quedan emba-

razadas, cojo inmigrantes que son de quita y pon, todo eso está justificado”.

Mujer autóctona de 39 años (GFB12ALACTA)

“...si no eres funcionario de algo tienes que tener mucha imaginación, no puedes decir como mis padres ‘tengo una profesión: soy electricista’ y se va a morir de electricista jubilado. Eso ya desaparece, o sea estudias y no sabes lo que vas a hacer, ni en lo que vas a terminar, ni cuántos trabajos vas a tener en el camino...”.

Mujer autóctona de 43 años (GFB14ALACTA)

Al respecto desde las entrevistas realizadas a personas expertas Jordi Estivill³⁶ lo expresaba de la siguiente manera:

“.... Hay unos cambios profundos en la estructura y situación del mercado de trabajo en España en los últimos veinte años. Para ejemplificarlo se podría decir que cada vez el trabajo es más precario, más escaso y menos seguro, lo que significa que antes las personas que entraban en el mercado de trabajo, tenían delante de sí la expectativa de haberse cualificado durante una época de su vida para trabajar durante una gran parte de su vida y quedarse en el mismo trabajo y en el mismo sitio. Eso cada vez es menos cierto. Lo cual significa que el trabajo como tal, de un valor o de un bien abundante se ha transformado en un bien escaso...”.

Jordi Estivill (E3CBEP)

En épocas de bonanza en el mercado laboral tienen cabida todos o casi todos los segmentos de la población, en el momento que llega una nueva crisis de la economía capitalista, es evidente que todos los sectores de población se vean afectados y perjudicados en mayor o menor medida por las nuevas exigencias del mercado laboral y por una nueva reestructuración económica. No son por tanto los/as inmigrantes o la mujer –como en otros momentos históricos se ha señalado o en situaciones de crisis económicas– los/as responsables de abaratar salarios o “quitar trabajos”.

La aceptación –por parte de las instituciones socioeconómicas– de la desregulación del mercado laboral en condiciones salariales, laborales y de derechos inferiores a los reconocidos o concertados, supone que, no como se

³⁶ Ver volumen II de la presente publicación

entiende en algunos casos, un abaratamiento de los salarios o una pérdida de derechos laborales a largo plazo, sino que en aquellos sectores que se habían conquistado y prevalecían esos derechos y en los que sí se contaba con un cierto reconocimiento de los mismos, serán los próximos que se vean mermados para poder seguir obteniendo cada vez mayores beneficios económicos y/o cotas de poder.

Ahora en el caso de la agricultura, en Almería, las personas autóctonas al encontrarse en situación de desempleo aquellas que anteriormente habían estado principalmente empleadas en el sector de la construcción, están en muchos casos retornando al sector agrícola, lo que les supone tener que aceptar unas nuevas condiciones, ya que el tejido empresarial no va a dejar de perder el margen de beneficio que lleva obteniendo desde que abarató costes en la mano de obra de producción en muchos casos con la contratación de la población extranjera (no comunitaria). Ser autóctono/a no les garantizará derechos a estas personas reincorporadas en el sector agrícola.

Es dentro de este contexto socioeconómico y cultural desde donde se considera por tanto precarizados los empleos y el mercado laboral sin este eje coyuntural que se hace visible en algunos casos o colectivos dentro del mercado de trabajo, habiéndose convertido la precariedad en el eje estructural a nivel internacional que sustenta los mercados de trabajo y la división internacional del trabajo.

“La situación laboral ahora mismo de precariedad en realidad los inmigrantes no creo ni que la empeoren ni que la mejoren, la situación es horrible, catastrófica, los sueldos son cada vez más bajos, hay una inestabilidad enorme, y creo que eso afecta tanto a los trabajadores autóctonos como a los inmigrantes, no creo que sea un problema, además ocupan puestos de trabajo que no quieren los autóctonos, pero no son puestos de trabajo que realmente les estén quitando el puesto de trabajo (...). Yo no creo que el inmigrante se ofrezca como mano de obra barata, creo que el jefe, el empresario aprovecha esa situación y dice pues ahora vamos a jugar con esa baza y te voy a ofrecer esto y si me dice que no me da igual porque tengo al otro, no creo yo que el inmigrante realmente se ofrezca como mano de obra barata, si digo que las mujeres cobran menos porque lo aceptan, es lo que hablamos de la sumisión, no es que tú te ofrezcas como mano de obra barata, es que es lo que hay, el problema es que legalmente está permitido y que se permita así tan fácilmente ofrecer esos contratos, que afectan a in-

migrantes y a clases sociales bajas, obviamente ahora los inmigrantes ocupan una parte de la sociedad excluida y más pobre, pero también hay autóctonos que también tienen que aceptar limpiar por 6 euros la hora y son de Sevilla de toda la vida”.

Mujer autóctona de 23 años (GFB15SEACTO)

“Estas leyes tienen doble moral, vengo de una tierra donde podemos vivir dignamente, que es lo único que pedimos los seres humanos dignidad para vivir, pero como el mundo está globalizado y los políticos de nosotros son corruptos y las multinacionales son las que actúan y hacen catástrofes, perdemos esa dignidad y nos obliga a pensar que ustedes lo tienen todo y a salir de nuestras tierras que es lo peor que le puede pasar a un ser humano, es lo peor. No sabe el sentimiento que le da a uno dejar a sus seres queridos sabiendo que en su tierra hay recursos para tener una vida digna, y a veces hasta mejor que la que tienen ustedes, eso es una doble moral. Esto es un problema mundial, los países nos tratan como pobres y somos ricos en recursos y son las multinacionales las que se llevan todos los recursos. Estas son las políticas que hay: dame esa mina que la explota tal empresa y yo te saco un poco de gente aquí y te quito un poco el calvario aquí, porque recursos y materia prima en mi tierra hay para vivir como seres humanos, no para vivir como perros y esta situación nos obliga a creer que la solución es salir. Uno no viene a vivir mejor que ustedes, viene a buscarse las habichuelas en condiciones dignamente, con dignidad como seres humanos, dignidad para vivir”.

Hombre colombiano de 33 años (E8AHUEXO)

Se atiende por tanto a la deslocalización de servicios de multinacionales dentro de la globalización capitalista donde además de deslocalizar centros de producción, deslocalizan parte de los servicios ofrecidos dentro de los centros de producción situados en España, como es el caso por ejemplo de los servicios de atención al cliente en telefonía móvil, fija o internet y comercial. Siendo otra modalidad de contratación a inmigrantes en origen, menos costosa aún que la tan nombrada inmigración circular, aumentando con ello los beneficios de los beneficios y contratando a “coste de país de origen” y asumiendo los costes laborales y de seguridad social vigentes en ori-

gen. O como es el caso de las conocidas empresas multinacionales de la industria deportiva o textiles de marcas internacionales y nacionales reconocidas cuando deslocalizan a países empobrecidos sus centros de producción a maquilas en las que contratan a personal de estos países.

POLÍTICAS DE EMPLEO

Desde las políticas de empleo actualmente vigentes, cabría destacar que a lo largo del desarrollo de las entrevistas y grupos focales de personas extranjeras (con mayor frecuencia) es un tema recurrente el pago acumulado para el retorno de extranjeros no comunitarios regulado por el Real Decreto-Ley 4/2008 de 19 de septiembre de 2008, sobre abono acumulado y de forma anticipada de la prestación contributiva por desempleo a trabajadores extranjeros no comunitarios que retornen voluntariamente a sus países de origen³⁷.

Al respecto, las opiniones vertidas sobre la Ley se han hecho explícitas tanto en las entrevistas desarrolladas como en los grupos focales de población extranjera, en las que se reflejaba por una parte desde cierta indignación provocada por la concepción de la normativa basada en un interés de “deshacerse” de parte de la población extranjera no comunitaria de forma generalizada.

Pese a ello en algunos casos esta opción se expresaba no como una opción en el momento presente sino como un complemento económico con el que contar por si en algún momento o en un futuro decidieran regresar a sus países de origen. Hecho que en la mayoría de los casos se contemplaba más como una posibilidad idílica que incluso les refuerza los vínculos de unión (en muchas ocasiones debilitados) con el país de origen que como una posibilidad real o que pudiera hacerse efectiva a medio largo plazo.

Por otra parte desde la percepción general acerca de las políticas de inmigración y/o inclusión se valora de forma abstracta, general y con un gran desconocimiento de las mismas, asumiendo que se han aplicado correctamente. En términos generales a nivel formativo, laboral o sociocomunitario creen que o han tenido suerte o simplemente se les ha brindado oportunidades (oportunidades o bien concebidas desde la generación del esfuerzo personal o bien identificadas como una “concesión” por parte de la sociedad de recepción) que les han permitido o facilitado la inclusión sociolaboral en recepción.

“Esta gente nos está rechazando, nos compra nuestra intimidad nos da dinero para que nos vayamos. Hay que hacer una buena política migratoria, respetar y compartir todo,

³⁷ Publicado en BOE núm. 228, de 20 de septiembre de 2008

somos seres humanos, tiene que haber un derecho para todos y una ley para todos”.

Hombre marroquí de 45 años (E5ACJEEOX)

¿Cómo está el mercado laboral?

“Para el extranjero lo veo grave, porque de acuerdo al decreto que han sacado que le están pagando su seguridad social, su paro, para que se vaya, y ya van algunos que han tomado eso porque están desesperados, porque ven que no hay cabida, y obviamente dieron la oportunidad en ese tiempo porque no tienen a quien más coger, en cierta forma, en el campo, en las cuestiones pesadas, ‘bueno que venga el inmigrante que ese no dice nada, se le paga cualquier porte y si no tiene papeles tiene que aguantar’, y aguantas y tragas, pero ahora se la ven difícil y el mismo gobierno da esa idea, vamos a pagarle para que se vaya y en tres años no pueda volver, eso es una discriminación del gobierno, los utilizamos, nos ayudaron para la seguridad social, nos ayudaron para las pensiones de los viejos, y luego creo que después de tres años no nos van a dejar entrar.”

Hombre de origen colombiano de 48 años con nacionalidad española (E8ACJEEOX)

“La crisis afecta directamente al extranjero porque es la mano de obra que sobra ahora. Antes hacía falta en cantidad, ahora es la que sobra, nos afecta a nosotros, tanto es así que el gobierno nos está sometiendo. Vamos a devolverles a ustedes su paga, lo que ha cotizado con tal de que usted se vaya del país. Para que las personas que han nacido aquí ocupen su empleo. Tanto nos ha afectado a nosotros ahora que también dirán ‘¿cómo le voy a contratar a usted, si usted es extranjero sabiendo que hay un nativo de aquí?’ Nos están despachando al país de origen. Todo el que se quiera ir, ha salido en las noticias de la repatriación [hace referencia al retorno voluntario] al que se quiera ir le pagan los billetes”.

Hombre de origen colombiano de 41 años con nacionalidad española (GFB12COEXO)

“Agradezco la política de la discriminación positiva que me ha permitido formarme y tener los oficios que tengo. Pido a la

Junta y organismos darme una oportunidad haciendo una pequeña apertura para que podamos participar dentro de la institución y demostrar lo que somos, que no somos solamente trabajadores del campo que tenemos otros potenciales dentro de nosotros que podemos demostrar.”

Hombre de origen congoleño de 40 años con nacionalidad española (E1AGREXO)

BÚSQUEDA DE EMPLEO, ESTRATEGIAS Y FORMAS DE ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO

BÚSQUEDA DE EMPLEO EN ORIGEN

En relación con las principales vías de acceso al empleo, estrategias desarrolladas y búsqueda del mismo en origen, en aquellos casos en los que ya contaban con experiencia laboral y habían obtenido o desarrollado empleos en diferentes sectores y ocupaciones, la mayoría de las personas extranjeras cuando se les ha propuesto describir las estrategias y modos de búsqueda de empleo, en alto porcentaje de casos han manifestado no contar con mecanismos articulados de búsqueda ni obtención del mismo (a excepción de aquellos casos donde desarrollaban una actividad económica por cuenta propia), debido a que la principal vía o la única en repetidas ocasiones para obtener un empleo o acceder a un proceso de selección era la propia red informal de ayuda, red de contactos o redes familiares utilizando en menor medida otras modalidades de búsqueda y obtención de empleo como la autocandidatura, el uso de canales informativos oficiales y no oficiales como anuncios en prensa, boletines de empleo y otros medios similares.

Unido a esta concepción de los canales de búsqueda de empleo, incorporación y promoción laboral ante el hecho de describir con dificultad los canales de búsqueda, obtención y promoción laboral en origen, se une la diferente configuración del mercado laboral en el país o lugar de origen y por otro lado el cómo el funcionamiento del mercado laboral de origen se tiene interiorizado, normalizado y asumido mientras que el de recepción continúa en proceso de conocer o interiorizar y readaptar a la configuración del mismo en origen y a los parámetros de funcionamiento.

BÚSQUEDA DE EMPLEO EN RECEPCIÓN

La búsqueda de empleo en recepción se realiza en el caso de las personas extranjeras a través de sus propios contactos como fuente principal

de acceso a un proceso de selección, a un puesto de trabajo y a la promoción laboral.

Incluido dentro de la categoría de red de contactos o grupos de ayuda informal, cabe destacar aquellos cuyo punto de unión es la relación establecida con las personas de su mismo país de origen, otras que también hayan desarrollado procesos de migración internacional y en tercer lugar personas de su misma comunidad religiosa.

Dentro de la categoría de red de contactos o grupos de ayuda informal, se encuadrarían además aquellos en los que el acceso al primer empleo se ha efectuado a través de la contratación en origen (exceptuando aquellos casos que se gestionaban dentro del sector agrícola), debido a que dicho contacto en ocasiones para la búsqueda y facilitación de la tramitación de la oferta nominativa de empleo en origen es catalizada por algún familiar o persona cercana a su entorno en origen.

“Fui a Jaén Acoge, por mi hermana hice un curso de cocina, luego a Cruz Roja pero más era el boca a boca de la gente que conocía”.

Mujer ecuatoriana de 43 años (E7AJAEXA)

“...en cuanto mi hermana me dice que me puede ayudar me voy (...) yo vine con un contrato en origen por mi hermana”.

Hombre peruano de 42 años (E6ASEEXO)

“...lo pasé mal al principio porque venía con contrato de trabajo, una familia de parte de mi padre me consiguió el trabajo”.

Mujer marroquí de 32 años (E7AHUEXA)

De otro lado la búsqueda de empleo a través de autocandidaturas en los lugares de trabajo (más utilizado en casos de hombres y en los sectores de la construcción y sectores vinculados, y hostelería) a pesar de resultar una vía activa de búsqueda de empleo según los casos estudiados, no les resulta ni fácil llevarla a cabo y son pocas las ocasiones en las que se obtiene uno o más empleos a través de esta modalidad, pues son muy reducidos los casos en los que directamente (sin que alguna persona de su red de contactos interfiera en el proceso) obtienen un empleo a través de ella.

“Preguntaba a la gente, voy mucho a los campos y no daban trabajo. Un poco de todo, no te conocen, el tema de los papeles..., aunque tengan trabajo, con la fama que tenemos nosotros.... Hay trabajo, pero cuando el hombre te mira, por raza,

a partir de la fama, piensa que somos mala gente, que somos problemáticos, cuatro cosas que dicen igual que los gitanos...”.

Hombre marroquí de 30 años (E6AHUEXO)

Por otra parte constituye otra vía importante de búsqueda de empleo sus propios anuncios mostrados en espacios públicos (como zonas de ocio, centros de salud, locutorios, comercios, etcétera) mostrándose más evidente en los casos de población extranjera que trabaja en el sector de los cuidados, siendo otra vía de búsqueda y acceso al empleo utilizada el recurso de las empresas informales de intermediación en las cuales pagan por el empleo intermediado (este recurso es utilizado principalmente a la llegada en recepción en el primer y/o segundo trabajo obtenido principalmente).

Puntualmente acuden a agencias de colocación e intermediación privadas.

De las personas que acuden a entidades sociales a buscar empleo que se estiman son una minoría del total de la población inmigrada (y una muy reducida proporción de los/as autóctonos/as) acuden principalmente a ONG no específicas de inmigración o específicas de inmigración principalmente con el reclamo de la bolsa de empleo y no tanto con la demanda de obtener orientación laboral o formación ocupacional, y de forma puntual o relacionada con el trámite para percibir prestaciones contributivas o no contributivas generadas por la cotización a la seguridad social acuden a los Servicios Públicos de Empleo donde se inscriben como demandantes de empleo. No se ha recogido ningún caso en el que realicen la inscripción como demandantes de mejora de empleo.

Las mujeres acuden más a las bolsas de empleo de las entidades sociales que los hombres, quizás por los sectores laborales a los que corresponden las principales ofertas de empleo recogidas mayoritariamente en dichas bolsas. Respecto a los hombres extranjeros recurren en mayor porcentaje a amistades o personas conocidas y acuden al lugar de trabajo para la búsqueda de empleo o mejora del mismo. En muchos casos donde las personas extranjeras utilizan el recurso de las bolsas de empleo de entidades privadas no lucrativas de forma asidua generan una dependencia en mayor o menor medida del recurso de las bolsas de empleo.

“Cuando busco trabajo busco lo que hay, voy a Huelva Acoge, a Cruz Roja, que no ayudan nada, yo he rellenado un papel, lleva dos años y nunca me han llamado. ¿En el SAE?, si

también buscan trabajo, en Madrid también, me han llamado de hostelería, aquí no me han llamado. En Huelva Acoge si me buscan, no te hacen la ficha y ya está. Yo tengo mi CV si tú lo ves tengo mucha experiencia”.

Mujer marroquí de 32 años (E7AHUEXA)

“Si, muy complicado, cuando vienes a Málaga Acoge hay bolsa de empleo, te dan direcciones, gracias a dios, porque la mayoría de gente de Senegal no sabe hacerlo, te dan todo para buscarte la vida de verdad. No es la realidad, no sé para los españoles, pero para nosotros los senegaleses no es una manera eficaz de buscar trabajo, si quiero trabajar mañana yo tengo amigos, eso es importante...”.

Hombre senegalés de 40 años (E6AMAEXO)

La red informal de ayuda o la red de contactos de las personas extranjeras se convierten por tanto en el principal garante que ofrece el acceso a la información en primer lugar acerca del mercado laboral y de los recursos sociolaborales, así como la información, asesoramiento y facilitación a las diferentes ofertas de empleo y acceso a los procesos de selección.

Se observa una utilización baja de las NNTT para la búsqueda de empleo en personas extranjeras (sin embargo en perfiles de personas extranjeras con estudios secundarios no obligatorios o universitarios se muestra con más frecuencia el uso de las nuevas tecnologías para la búsqueda de empleo, siendo a la vez este recurso cada más extendido entre la población extranjera fomentado desde las entidades sociales y estando presentes en las organizaciones públicas mostrándose en un futuro posiblemente como una de las formas normalizadas de búsqueda activa de empleo), sin embargo dentro del grupo de personas autóctonas ésta es junto con la de red de contactos la principal vía en la búsqueda de empleo especialmente en el caso de personas con estudios secundarios no obligatorios y/o universitarios, y menos frecuente en otros casos, no por el nivel de conocimiento de las NNTT sino por el sector ocupacional al que pretendan dirigirse (por establecerse diferentes canales de demanda y oferta laboral, diferentes opciones mayoritarias para acceder a un proceso de selección), aunque cuando se da el caso de que personas con estudios secundarios no obligatorios o universitarios buscan empleo en sectores relacionados con servicios, hos-

telería y comercio los canales de búsqueda en estos casos son diferentes volviendo a utilizar las NNTT como principal recurso de búsqueda y acceso.

De otro lado existe una escasa utilización de otros recursos como búsqueda de trabajo en secciones de prensa escrita específicas, centrándose con más frecuencia e intensidad la búsqueda de empleo a través de la red informal de ayuda también en personas autóctonas.

En casos de autóctonos/as es prácticamente inexistente la utilización de programas públicos o privados de orientación laboral o la utilización del tipo de bolsas de empleo antes indicadas, habiendo acudido en todo caso esporádicamente al SAE, o bien porque hayan recibido alguna prestación y estaban obligados/as o porque sin percibirla igualmente fueron convocados/as a asistir para seguir manteniendo su perfil en alta como demandante de empleo.

La búsqueda de empleo por parte de la población autóctona a través de la red informal de ayuda es circunstancial y únicamente se realiza a través de personas más cercanas o vinculadas con su ocupación habitual u objetivo profesional, personas que les informan puntualmente de alguna oferta de empleo que pudiera ajustarse a su perfil. Pero no se contempla como en el caso de muchas personas extranjeras esta vía como una red de ayuda estructurada –formada por personas cercanas a ellos/as o personas conocidas- que informa, inserta, recomienda y reconduce. Sí utilizan de forma habitual las NNTT para la búsqueda activa de empleo, no utilizando con la misma frecuencia ni intensidad la búsqueda de empleo acudiendo a los lugares de trabajo ofertando tu candidatura –como si ocurre en la población extranjera- aunque en la situación de crisis económica actual esta última modalidad ha crecido entre la población autóctona especialmente en los sectores como la construcción, agricultura, en algunos casos industria y hostelería y restauración.

Un alto porcentaje de la muestra (especialmente referido en el caso de personas extranjeras) acude a ONG a buscar empleo como caso último y extremo. En ningún caso como se ha comentado anteriormente, han expresado que acudan con el objeto de recibir orientación laboral, TBAE y no especialmente para recibir formación o para acceder a través de estas organizaciones a ella, al menos en la exposición realizada únicamente hacen referencia a la búsqueda y obtención de un empleo directo en las – no desde- ONG.

Existe también una parte reducida de la muestra (no más de tres casos) que ha obtenido empleo en una ocasión al menos a través del Servicio Público de Empleo principalmente de otras comunidades autónomas diferentes de Andalucía (especialmente en Madrid y Cataluña).

En algunos casos donde también una parte mínima de la muestra ha estado residiendo en otras comunidades autónomas del norte valoran más positivamente el Servicio Público de Empleo del norte que el de Andalucía, especialmente en el caso del SPE de Barcelona.

Respecto a las diferencias en la búsqueda de empleo en las diferentes áreas geográficas en cada comunidad autónoma se recoge que en Andalucía la búsqueda de empleo es más eficaz y efectiva a través de contactos, amistades y red social, o bolsas de empleo de entidades sociales y ONG. En otros lugares de España sin embargo como Barcelona o Madrid, el acceso al empleo mayoritariamente se realiza a través de las oficinas de empleo, o las empresas trabajo temporal.

“...yo era quien iba a mandar mis currículum. En el INEM había mucha gente que demandaba trabajo, esperar en el INEM hasta que me den trabajo es un poco complicado, hay muchos sitios que no tienen el trabajo en el INEM, mucho sitios que valoran el currículum muy personalmente. El INEM tú vas y dices que buscas trabajo, tienes que hacer demanda, alta, mejora de trabajo, tienes que ir a pasar las ofertas que hay, pero no. Funciona para ellos, pero no, no funciona, no encuentras trabajo, el trabajo lo he buscado yo. No puedes esperar que el INEM te encuentre trabajo, lo tienes que encontrar tú”.

Hombre marroquí de 42 años (E2ACALEXO)

Acudir a las oficinas públicas de empleo es considerado de forma general una pérdida de tiempo especialmente en el caso de personas extranjeras debido a los horarios de atención al público establecidos, tiempo que deciden en caso de búsqueda activa de empleo invertir en lo que consideran búsqueda “real y efectiva de empleo” que atiende en la mayoría de los casos al menos debido a la percepción de urgencia ante la situación de desempleo o precarización laboral que expresan vivir o haber vivido.

FACTORES SOCIOECONÓMICOS Y CULTURALES, CONDICIONANTES O DETERMINANTES DEL ACCESO Y PROMOCIÓN LABORAL

Respecto a la movilidad geográfica laboral en recepción en el caso de mujeres extranjeras podrían establecerse tres casos:

- Por un lado aquellas que vienen sin hijos/as (o bien porque no tengan o porque les dejan en el país de origen al cuidado de familiares) y presentan mayores opciones de movilidad y facilidad para llevarla a cabo mostrando un mayor porcentaje de movilidad geográfica y de cambio de puesto de trabajo en estos casos.

- Por otro lado estarían aquellas mujeres que tras pasar un tiempo en recepción reagrupan a sus hijos/as reduciéndose sustancialmente tanto las posibilidades de movilidad y cambio frecuente de ocupación (por decisión propia) debido a que priorizan la estabilidad socioeducativa de sus hijos/as así como en todo caso aquellas opciones de promoción laboral puntuales cuyas mejoras en las condiciones laborales se optimicen.

- Por último se detecta un tercer grupo de aquellas mujeres (que vienen solas o acompañadas) que desde un primer momento llegan a recepción con sus hijos/as planteando desde el comienzo un itinerario laboral marcado y vinculado a la estabilidad socioeducativa de los menores, reduciendo por tanto las posibilidades de movilidad geográfica, de promoción laboral y conllevando serias dificultades de conciliación laboral, familiar y personal.

Existen otros casos donde el itinerario laboral desarrollado es relevado por los/as hijos/as (en mayor medida hijos) mayores de 18 o más años. En estas situaciones estos/as hijos/as vienen a España ya no por reagrupación sino por un contrato en origen facilitado por la madre y/o su entorno de red de ayuda, o en otros casos sin dicho permiso, pero en todos los casos con una proyección laboral facilitada en recepción y que servirá de relevo a corto y medio plazo al itinerario laboral que hayan desarrollado estas mujeres. Reduciendo en casi todas las ocasiones el número de horas trabajadas, y en un número reducido de casos desvinculándose progresivamente del mercado laboral.

En los casos de los hombres, atendiendo a las cuatro modalidades descritas, estas no son en ningún caso estudiado manifiestas, vinculantes ni determinantes para la evolución y desarrollo del itinerario laboral establecido y desarrollado.

Por otra parte, otros factores presentes en los debates en grupos focales y en menor medida pero también presente en las entrevistas desarrolladas se hacen referencia a los aspectos físicos o fenotípicos como ser hombre o mujer, a la apariencia física y la edad entre otros factores que se recoge influyen y en ocasiones condiciona el acceso a un empleo, la per-

manencia en el mismo y la posible promoción, especialmente en el sector del comercio, hostelería o en los trabajos de atención al público, y en otras ocasiones en el empleo doméstico.

Como tema recurrente surgió tanto en las entrevistas desarrolladas y especialmente en los grupos focales de personas autóctonas el tema de los “enchufes” como vía de acceso al mercado laboral y promoción, aludiendo en la mayoría de los debates surgidos en grupos focales de autóctonos/as esta estrategia no como modalidad de inclusión laboral sino como barrera principal para aquellas personas que no cuentan con estos “apoyos” para acceder a un puesto de trabajo.

Otras opiniones vertidas acerca de los factores que influyen en el itinerario sociolaboral al respecto van orientadas a la influencia de la formación y/o cualificación, aunque no tanto la formación académica o reglada como la formación complementaria y el conocimiento por otra parte de los circuitos del mercado laboral en cada provincia y “saber el trabajo al que te quieres dirigir”, es decir tener claro cuál es objetivo profesional o al menos el sector o campo laboral al que se pretende acceder (ya sea a corto plazo y/o largo plazo).

Respecto al tema recurrente tanto en grupos focales como entrevistas sobre los “enchufes” aunque se suelen englobar todas las posibles opciones de facilitación para la incorporación a un puesto de trabajo cabe aclarar la posible diferencia entre acceder directamente a través de un contacto a un puesto de trabajo sin depender de un proceso de selección, y el acceso a través de un contacto a la información de una oferta laboral y quizás la facilitación para acceder al proceso de selección que en este caso sí sería un factor valorativo para acceder o no al puesto de trabajo.

También se hace referencia a que otro de los factores que influyen en el itinerario sociolaboral a corto, medio y largo plazo es el contexto sociocultural, económico y jurídico en el que se vaya encontrando la persona así como las redes de ayuda informal o redes para el acceso a la información. Características o factores que influyen en las personas autóctonas o extranjeras a la hora de encontrar empleo, promocionar dentro de la misma empresa o en otro empleo, o simplemente en la facilidad o posibilidad cambiar de trabajo.

Por otra parte se alude a las características como la actitudes y aptitudes personales como factores que influyen en el tipo de trabajo obtenido y las condiciones laborales que éste presente, así como se hace incidencia en las diferencias actitudinales entre “quien desea una nómina y ser contratado y quien tiene capacidad emprendedora y desarrolla un trabajo autónomo”.

De otra parte se destacan los propios intereses de la empresa, intereses que influyen a la hora de contratar a una persona u otra asumiendo que el tejido empresarial prefiere “una persona sumisa, no sindicalista y que no genere problemas”. Atendiendo además a que no son únicamente factores personales o la propia personalidad la que influye sino también condicionan los factores estructurales sociales, económicos, políticos y culturales, asumiendo que en definitiva “no todo el mundo tiene las mismas oportunidades” añadiendo a dichos factores el currículum y la formación no como una garantía pero sí como una oportunidad.

“...considero que esas circunstancias personales y sociales te influyen, desde las aspiraciones, que no tiene las mismas aspiraciones un niño que nace en las Tres Mil Viviendas que un niño que nace en el centro de Sevilla de una buena familia y no se plantea las mismas cosas ni busca los mismos trabajos, ni se plantea los mismos estudios, ni se plantea los mismos trabajos después y aparte del contexto familiar y social creo que también influye desde el sexo, te van a contratar si eres hombre o mujer, te van a discriminar por un lado o por otro o si eres discapacitado, lo tienes complicado”.

Mujer autóctona de 23 años (GFB15SEACTA)

“Yo creo que el mejor medio para lograrlo son las metas que te propones, con todas las limitaciones y dificultades que tengas, es la formación donde vas a encontrar alguna vía para alcanzar las metas que te trazas”.

Mujer peruana de 42 años (GFB23SEEXA)

Ante la cuestión de si el tener estudios universitarios pasa a asegurar unas condiciones laborales mejoradas y la consecución de un itinerario laboral estable y con proyección, desde los grupos focales de autóctonos/as especialmente se coincide en que no es ninguna garantía e incluso en algunos momentos de situación de desempleo les supone una dificultad, porque ante el intento de acceder a un puesto de trabajo en el que se exija menos cualificación y por el hecho de ser titulados/as universitarios/as o cuentan con obstáculos para acceder a un puesto de trabajo en el que se exige menor nivel de formación (como hostelería, comercio, servicios de proximidad, etcétera), debido a que desde el tejido empresarial se conciben estos perfiles como fuentes de conflicto laboral al interpretarse que pue-

dan exigir mayores derechos laborales o incorporar nuevos mecanismos en las relaciones laborales y por otra parte rescindir el contrato antes de la finalización del mismo en el momento que puedan optar a un puesto de trabajo que se ajuste a su perfil profesional y formativo. Y de otro lado y en esta línea expresan también el abuso laboral cuando ofertan puestos de trabajo donde la formación y cualificación exigida explícitamente es menor que las funciones atribuidas tanto explícita como tácitamente y que el salario estipulado o acordado para dicha categoría profesional establecida.

“...antes si no tenías carrera eras un tirado y ahora que tienes ¿qué soy?, una tirada con carrera (j)”.

Mujer autóctona de 31 años (GFB11GRACTA)

Por otra parte añaden que en ocasiones las personas con estudios universitarios y formación de postgrado asumen en muchos casos un “perfil intocable” y que no modifican debido a creen que el puesto de trabajo “ajustado a su perfil” se tiene que adaptar per se a su currículum desde el primer empleo ocupado, sin contemplar en ningún momento que pudieran ser ellos/as las que tuvieran que adaptarse al puesto de trabajo, reajustarse o incluso obtener conocimientos adaptados para ajustarse y adecuarse al perfil real solicitado e incluso adquirir experiencia y bagaje profesional una vez adquirido el puesto.

“Me parece que no es que los puestos se ajusten a los perfiles, es que la gente se ha hecho ya su perfil y ahora lo que quiere es un puesto que le encaje a él y no al revés”.

Mujer autóctona de 37 años (GFB13GRACTA)

Respecto a la movilidad geográfica laboral la muestra de personas autóctonas expresan el rechazo a priori a la misma y la preferencia generalizada de buscar empleo y trabajar en el lugar de origen o en el lugar donde estén establecidos/as. Considerando esto como una dificultad para la estabilidad laboral entendida como continuidad de los empleos obtenidos o la concatenación de los mismos.

En relación con la búsqueda de empleo y la promoción del mismo, tras las diferentes exposiciones se puede extraer una diferencia entre las modalidades de búsqueda de empleo y los resultados obtenidos, así cuando se realiza una búsqueda de empleo activa, con autocandidaturas si no existe la oferta de empleo explícita, o se dirige el perfil profesional hacia un objetivo laboral (no cerrado) y se buscan los canales para acceder a un puesto de trabajo vin-

culado con el perfil, se muestran más resultados exitosos de consecución del puesto de trabajo e incluso de promoción, que ante una búsqueda de empleo pasiva, sin autocandidaturas o a través del envío despersonalizado masivo de cartas de presentación y currículum vitae genéricos y sin dotar de sentido la propia búsqueda de empleo, basándolo más en aquellos puestos de trabajo que les puedan llegar, que les puedan contactar o los conciben como accesibles aunque no correspondan con su perfil profesional ni objetivo laboral más o menos definido. Situación que conlleva a la larga la ocupación de puestos de trabajo más o menos esporádicos no vinculados con el perfil profesional creado u objetivo profesional (ni a corto o largo plazo) o ajustados en limitadas ocasiones, pero también conllevando una infravaloración a la larga de sus propias capacidades y aumentando la incertidumbre de la reorientación de su vida laboral a medio plazo, especialmente en el caso de personas autóctonas. Argumentando en muchos casos además una explicación excesivamente subjetivada cuyo locus de control es excesivamente externo que justifica el no haber alcanzado el propio concepto de éxito laboral o de un itinerario laboral ajustado a expectativas previas.

CONDICIONANTES DE PROMOCIÓN LABORAL

Con carácter general se resalta similares factores que influyen en la promoción laboral a los del acceso a un puesto de trabajo como factores económicos, familiares, lugar de residencia, la oferta laboral, el “machismo en el trabajo y en la vida”, y redes de contacto entre otros.

Ante la pregunta de si hay diferencias en las relaciones laborales en la promoción laboral entre hombres y mujeres se hace referencia (especialmente en grupos focales) a la segregación ocupacional y laboral destacando cómo por ejemplo hay más mujeres en puestos de administración o puestos de comercial. Aludiendo también a la segregación laboral vertical.

“...en mi empresa hay más mujeres que hombres y de los tres hombres que hay uno es jefe de cocina, y los otros dos son gerentes”.

Mujer autóctona de 30 años (GFB12MAACTA)

Acerca de los factores de promoción laboral dentro del mismo lugar de trabajo aluden a los diferentes resultados por razón de género. Así el hecho de ser mujer (y la identificación por género que se realiza) y tener responsabilidades familiares supone una barrera para dicha promoción

debido a que imposibilita adaptar los horarios que imponga el propio lugar de trabajo.

“...en mi empresa las reuniones de los directores son a las 10:00 de la noche, por supuesto en Sevilla ¿qué pasa?, que estás muy limitada, que si quieres estar acostando a tus niñas no puedes estar en la reunión de directores, ya no puedes ser director (j), y encima el jefe dice ‘a todo lo que te ofrecemos dices que no’, pero lo que te ofrecen es que hagas un sacrificio familiar. Yo conozco gente de otras provincias que se va de lunes a viernes a Sevilla, el fin de semana me voy a mi casa como un rey, mi casa funcionando, mis niños esperándome..., pues claro (j), si eres mujer eso no cabe, o no entra en lo que tú consideras calidad de vida..., para mí calidad de vida es acostarme cada día en la habitación de al lado de mis niñas, ya no puedo ir a ningún sitio, y todo lo que se cuece es eso. Hay una comida de empresa y luego ellos se van a tomarse copas (...) los que se quedan organizando el mundo y luego se lo reparten entre ellos, yo lo veo así. Tengo amigas que trabajan en el sector de la construcción como aparejadoras y dicen lo mismo, como ellos se van a cerrar los tratos a las tantas de la noche por ahí. Yo aunque esté en la negociación en la mesa por la mañana, en el momento que digo de irme a casa, ya me he quedado fuera...”.

Mujer autóctona de 37 años (GFB13GRAC TA)

Por otra parte son considerados además factores condicionantes en el acceso al mercado laboral como a la promoción tanto las propias características y requerimientos que implique el tipo de trabajo desarrollado así como el horario en el que se establezca la jornada laboral (atendiendo también a la existencia de empleos en el que no se respetan las 9 horas máximas diarias de jornada laboral permitidas en el E.T. ni las 12 horas de margen entre jornada y jornada). Factores que van a dificultar tanto el acceso a fuentes de información para la búsqueda activa de empleo en casos de pretender cambiar de empleo o promocionar, así como van a impedir acceder a procesos formativos o de capacitación.

Se valora además como factor decisivo para la promoción laboral e incluso para la permanencia en la empresa o lugar de trabajo que los cargos de decisión identifiquen que el trabajador/a asume la identidad y filosofía de la empresa así como los valores que transmite la misma, además de que adapte el

perfil laboral y profesional a estos valores. Este hecho que en sí mismo en la valoración recogida carecía de connotaciones negativas, salvo porque se apuntaba que las condiciones laborales, las opciones reales de promoción y las relaciones laborales establecidas excedían la dedicación laboral, profesional e ideología del trabajador/as en su lugar de trabajo. Aunque desde los grupos focales se advierte la diferencia que existe al respecto en la pequeña y mediana empresa donde exponen se da esta situación, y no tanto en empresas de más 250 trabajadores/as donde sí coinciden que habría posibilidades más objetivas de promocionar, a través de la formación interna y la antigüedad.

“...tienes que sujetarte a todas las normas y exigencias no escritas en tu contrato para poder mantener tu puesto de trabajo. Yo vengo a decirlo así de duro, pero la empresa privada viene a ser un esclavo de tus jefes, de la jerarquía que hay en la empresa y no solamente a nivel laboral, sino ideológico, tienes que entrar en otros terrenos de nivel político, todas las empresas privadas tienen una política o un ideario y también tienes que entrar por ellos, estamos cogiendo el modelo americano, ya no solamente es desarrollar bien tu trabajo sino que además tienes que ser moralmente apto para estar trabajando ahí, cosa en la empresa pública ahora mismo, es de libre pensamiento, entre comillas”.

Mujer autóctona de 43 años (GFB13ALACTA)

“El estar de interna no me facilita el poder estar buscando trabajo”.

Mujer marroquí de 36 años (E3ACALEXA)

“Por lo que conozco, yo sé que la promoción va en base a que tú te adaptes bien a la empresa, te adaptes bien a los jefes, te lleves bien con la gente y sobre todo aceptes cosas que en principio no deberías aceptar, sobre todo en cuanto a condiciones laborales como el sueldo y echar horas (...), entonces tienes que darle el juego que te exigen y cuanto menos protestes estarás mejor en la empresa”.

Hombre autóctono de 30 años (GFB11ALACTO)

“...yo he trabajado cuatro años y medio de interna, la verdad yo quería salirme hace mucho tiempo, quería estudiar al-

gunos cursos y no podía porque estaba interna y no me lo permitían y he perdido mucho tiempo por estar interna, así no he podido hacer algunos cursos para capacitarme y poder aspirar a otro tipo de trabajo. Yo en mi país no trabajo en servicio doméstico y aquí con una impotencia (i) porque no puedo hacer otra cosa, aquí te quedas con impotencia porque no tienes acceso para cambiar de empleo”.

Mujer peruana de 42 años (GFB25SEEXA)

“...ni siquiera la formación te garantiza la promoción, es la negación de tu vida personal a favor de la empresa lo que te lo va a garantizar”.

Mujer autóctona de 39 años (GFB12ALACTA)

Especialmente en el caso de personas extranjeras uno de los condicionantes para el acceso o promoción laboral es tener o no el carnet de conducir o tenerlo homologado en su caso, afectando más en el caso de hombres.

“...necesitan un oficial de 1ª. Yo no sabía tanto y trabajaba como oficial de 2ª, no sabía tanto, no tenía carné de conducir y es importante, me aguantaron y como no tenía carné de conducir me tuve que ir”.

Hombre rumano de 28 años (E3AALEXO)

NORMATIVA DE EXTRANJERÍA ANTE EL ACCESO Y PROMOCIÓN LABORAL

Respecto al año de llegada a España de las personas extranjeras la mayoría de ellas comienza a residir en el Estado en el periodo comprendido entre el años 1998 y 2001, llegando a alcanzar más del 40% del total. De este grupo el porcentaje de las mujeres dobla al de los hombres llegados en dicho periodo. Dicho porcentaje de mujeres comprendidas en el periodo señalado vinieron a España solas difiriendo de periodos anteriores donde se observa venían en menor proporción -en los años registrados de llegada-, y con posterioridad al año 2001 siguen entrando de nuevo en su mayoría solas, salvo que el porcentaje registrado es inferior al periodo indicado y vuelve a establecerse con cierta similitud en el número de entradas por año.

No es significativo el análisis de los grupos de edad relativo al periodo indicado desde 1998 hasta 2001 donde se alcanza un mayor porcentaje de

llegada de mujeres, siendo de nuevo heterogéneo los grupos edad destacables en dicho periodo de tiempo. Sin embargo en relación con el país de origen, dentro del periodo de llegada indicado dichas mujeres reflejadas en los citados años de llegada coincide en un mayor porcentaje el país de origen de Ecuador y por otro lado Colombia siendo en este caso el mismo porcentaje para hombres que para mujeres.

Respecto a otros países de origen como Marruecos la entrada tanto de hombres como mujeres –que suponen a su vez un porcentaje mayoritario en la muestra estudiada– reflejan una entrada con similares porcentajes y de forma escalonada en el periodo de referencia resultante del tiempo de residencia mínimo exigido como uno de los criterios de inclusión de la muestra comprendido entre 1985 y 2003.

Respecto al año de obtención de la autorización para residir y trabajar se muestran mayores porcentajes en los años que coinciden con los procesos de regularización extraordinaria de 1996, 2000 y 2005. Concentrándose en el año 2000 la mayor proporción.

Relativo al tiempo en el que no han contado con la autorización administrativa regular por el que han pasado las personas extranjeras participantes señalar que se muestra que donde se aumenta dicho tiempo es el caso de hombres cuyo país de origen es Senegal. Dándose además la incidencia es estos casos de que una vez obtenida dicha autorización administrativa la pierden en sucesivas ocasiones entre periodos de 3 y 5 años por no contar con los periodos de cotización exigidos completados, debido principalmente al empleo al que acceden que en mayor porcentaje es bajo el régimen de trabajo autónomo o a la irregularidad en la concatenación de contrataciones en los casos de trabajo por cuenta ajena.

Señalar al respecto que optar por el trabajo por cuenta propia pasa a ser en muchos casos una estrategia para poder asegurar las cotizaciones necesarias para las renovaciones y no depender de la parte empleadora, cuestión que por otra parte conlleva dificultades puesto que pasan a ser ellos/as mismos/as o bien los/as que cubren los pagos, pero debido a escasez de recursos económicos o al desconocimiento del procedimiento finalmente en muchas ocasiones no los afrontan.

Por otro lado en el caso del Magreb pese a ser proporcionalmente menor el número de casos en los que la autorización administrativa obtenida se pierde, es mayor el tiempo que en global se está sin dicha autorización administrativa para residir y trabajar.

De nuevo en los casos indicados se hacen presentes en hombres e incide el tipo de empleo al que acceden y por tanto el itinerario laboral desarrollado, empleo que vuelve en estos casos a ser por cuenta propia.

En relación con los hombres extranjeros y el año de llegada no se muestra ninguna incidencia respecto a ningún periodo específico siendo constante y homogénea la entrada a lo largo del periodo de referencia general indicado.

En cuanto al tiempo transcurrido desde la llegada a España y la obtención de la autorización administrativa para residir y trabajar, el porcentaje más representativo supone el 40% del total con un periodo de 2 a 3 años sin dicha autorización. Periodo a partir del cual la modalidad más frecuente para su obtención es a través de la solicitud de la residencia temporal en supuestos excepcionales por razones de arraigo social, presentando una oferta de trabajo que principalmente corresponde con los sectores laborales donde estadísticamente más representatividad actual tiene la población inmigrada (en la mayoría de los casos) y donde en el momento de la solicitud ya estaban trabajando, correspondiese en los casos de la muestra estudiada a los sectores de hostelería (pequeña y mediana empresa o empresas familiares) y principalmente en el empleo doméstico u otros servicios de proximidad. Dándose no obstante otras vías por las que obtienen la autorización de residencia y trabajo como pasar a ser familiar de comunitario a través del matrimonio (en ningún caso estudiando se han dado casos de matrimonios concertados con este objeto), o accediendo a un proceso de regularización extraordinaria entre otros. En esta modalidad indicada cobra el mismo valor en el caso de hombres como mujeres.

Aunque en un porcentaje menor respecto al tiempo sin documentación (pero altamente representativo en el grupo de mujeres pues ocupa casi el 20%) se han dado casos de mujeres que superan los 4 años sin la autorización para residir y trabajar. En todas las ocasiones estas mujeres se encontraban trabajando dentro del sector ocupacional del empleo doméstico en régimen de internado. Este hecho hace que hayan visto reducidas las posibilidades por las propias características del sector y por la deficiente normativa laboral y de seguridad social especial por la que se regula, de poder contar con un contrato por escrito y con la intención de efectuar el alta en la seguridad social por parte de la persona empleadora con lo cual o bien tardan más tiempo en obtener dicha formalización contractual con alta en seguridad social o bien pasan un tiempo mayor en el que optan a través de otra oferta de empleo en otro sector o en el mismo pero en régimen de externado. Dándose en muchos casos dentro del empleo doméstico que pese a existir la formalización por escrito del contrato y el alta en seguridad social, la parte correspondiente al empleador/as en

muchas ocasiones pasa a ser abonada a efectos reales por la persona empleada (generalmente mujeres).

La siguiente representatividad al respecto más destacable con un porcentaje superior al 20% la ocupan aquellas personas que o bien llegaron a España con la autorización administrativa para residir y trabajar a través de un contrato en origen o bien accedieron a ambos por reagrupación familiar y aquellos/as que han estado menos de un año sin la autorización exigida por la ley de extranjería y que han accedido a la solicitud a través de un proceso de regularización extraordinaria.

Después de un tiempo sin documentación y viviendo en recepción en esta situación administrativa desarrollan un nivel alto de presión ante una posible expulsión que conlleva incluso en ocasiones a graves trastornos psicológicos y emocionales como causa del periplo seguido en el que han elaborado y desarrollado estrategias para pasar la frontera correspondiente, no encontrarse con la policía y evitar que les pidan la documentación en controles rutinarios donde se les pueda abrir una orden de expulsión (desde la que creen en muchos casos lo que les ocurre es una “deportación-devolución” que sucede en el acto en todas las ocasiones).

Sin embargo, pasado un tiempo ante esta situación hay un punto de inflexión donde estas posibilidades en caso de que ocurrieran ya no les afecta a estas personas de la misma forma, puesto que el nivel de miedo, estrés y presión que mantienen durante el proceso les lleva a normalizar dicha situación integrando la posibilidad de expulsión sin que les afecte de igual manera que en momentos anteriores. En algunos casos este hecho o posibilidad de expulsión se concibe a modo de justificación ante sus familiares y amistades ante el que argumentarían que no vuelven al país de origen porque hayan fracasado, sino que han sido las circunstancias ajenas las que les han obligado.

Ante la posible situación donde se les pueda solicitar la documentación en el período en el que no cuentan con ella, se elaboran una serie de estrategias y recursos para que no se les pida dicha identificación o no encontrarse en la situación de tener que mostrarla.

En el caso de las mujeres debido a que la mayoría se encuentran trabajando en el empleo doméstico en régimen de internas no tienen que elaborar ese tipo de estrategias cuando salen a la calle, pero no por ello dejan de tener miedo y sentir indefensión cuando lo hacen y se encuentran en un espacio público en situación administrativa irregular. El ser mujer también les sitúa en una posición –advierten– donde existen menos posibilidades de que se les pida documentación.

“Llevaba 3 meses y algo, en el mercadillo nos pidieron la documentación, se la doy, se la da mi marido, que tenía papeles, me llevó la policía, yo lloraba, me hacían preguntas, hablaban y yo llorando, me quedo allí sin comer ni nada, hasta el día siguiente que dejaron que él saliera porque tenía papeles, mi marido fue a hablar con la asociación de nosotros los senegaleses y vienen y me dejan salir. Estuve sábado, domingo, lunes, martes, no mucho tiempo, nunca me ha pasado eso, pensaba que me volvían a mi país, estaba fatal. El abogado y el juez dicen que si nos casamos tenemos derecho a quedarme aquí con mi marido, él está regular”.

Mujer senegalesa de 39 años (E4ACALEXA)

“Yo necesito tener pagados 6 meses de seguridad social para renovar la tarjeta, la empresa no se podía permitir pagar la seguridad social, estaba a gusto en el trabajo, pero necesitaba cambiar para poder renovar la tarjeta”.

Hombre rumano de 28 años (E3AALEXO)

La normativa de extranjería regula entre otros aspectos los derechos y deberes de la población extranjera en España. Esto es, vías de entrada, acceso a la residencia y al mercado laboral, la convivencia en familia, las formas de participación, etcétera, proceso sin lugar a dudas cuestionable, mejorable o del que se pueden extraer numerosos análisis críticos, pero proceso al fin y al cabo que bajo la configuración de la estructura geopolítica de los Estados actuales se presenta como inevitable dentro de la propia soberanía de un país. Sin embargo las consecuencias socioculturales, económicas y psicológicas de un texto normativo que vincula y condiciona la vida de las personas extranjeras –especialmente no comunitarias- en un país sobrepasan tanto la regulación que contiene, como el control social que pretende imponer y gestionar. Hechos que sin embargo se manifiestan como consecuencia de la legislación que vincula el itinerario social y laboral de las personas extranjeras en su mayoría. Y consecuencia a la vez que de afectar de forma coyuntural bajo graves hándicaps para la población inmigrante pasará a tener consecuencias personales a largo plazo y de forma estructural, desarrollándose procesos de cambio social por tanto en las propias sociedades donde sin duda verán a su vez a medio largo plazo las consecuencias de la no inclusión sociocultural y laboral real, de trastornos psicológicos, emocionales y sociales y de la propia re-

estructuración del mercado laboral cuyo aumento de la precarización sufrida por la mayoría de la población inmigrada repercutirá sin duda a la sociedad en su conjunto, a los derechos laborales alcanzados e incluso a la cobertura de los derechos básicos.

Es un proceso normal, dentro del desarrollo normativo que regula las vías y formas de entrada a un país, que aquellas personas que están residiendo en situación administrativa irregular sientan miedo, debilidad o indefensión en el tiempo que pasa hasta que obtienen la autorización administrativa para residir y paralela o posteriormente para trabajar, sin embargo es significativo que ese miedo pase a convertirse en una autoidentificación como inmigrante dentro de los parámetros de criminalidad asumiendo con ello parte de la cosmovisión que dota de legalidad o ilegalidad la identidad del inmigrante integrando de forma tácita o subconsciente que su proceso migratorio se asemeja a cualquier acto delictivo tipificado como tal, siendo parte de un proceso tácito o explícito de criminalización de las migraciones como proceso en sí o como medida de control de las mismas.

“Entonces me vine, hubo una amnistía para ese tiempo pero no la alcancé, llegaba hasta enero y yo llegué en marzo”.

Mujer colombiana de 42 años (E1ACALEXA)

“Sin documentación se vive bastante mal, era tan importante (j), todo el mundo te pregunta si tienes papeles, papeles, papeles, ya no era persona, era un nombre en un papel, estaba bastante mal”.

Hombre rumano de 28 años (E3AALEXO)

“...una vez con papeles uno ya puede buscar trabajo con más dignidad, en el sentido de voy a presentarme en este hotel, porque ya tengo mis papeles, en este hotel cuando trabajé fui la única con papeles, era la única latina, las demás eran de Marruecos, sin papeles, la diferencia del trato era muy grande, tenían un perro, había que esperar que hiciera la caca para limpiarla y poder irte, aunque fuera tu hora de salida, el perro era del dueño, a mí la gobernanta jamás me dijo que hiciera eso, un día les dije que eso era una humillación, que no te corresponde esperar, esto no. Ese tipo de cosas pasan en todos sitios, en otros lugares sin papeles”.

Mujer de origen ecuatoriano de 43 años con nacionalidad española (E7AALEXA)

El propio procedimiento establecido en el reglamento de la ley de extranjería³⁸ establece los plazos máximos de resolución de la solicitud a trámite a efectos de renovaciones sin embargo establece por ejemplo que pasado el periodo resolutivo sin respuesta negativa se asume el silencio positivo y por tanto la concesión de la autorización solicitada. Cuando esta es de residencia y trabajo³⁹ se dan casos donde pese a tener aprobada la primera o segunda renovación si dicha resolución administrativa oficial se retrasa, atrasando por tanto la renovación de su tarjeta esto conduce a que para buscar trabajo o para formalizar un contrato por escrito y efectuar el alta en la seguridad social además de las barreras administrativas que surjan del propio procedimiento es el tejido empresarial o la parte que contrata la que muestra reticencias para efectuar dicha contratación, con lo cual en numerosos casos se recoge que esto hace que por periodos incluso con la autorización administrativa para residir y trabajar renovada o bien no puedan acceder al mercado laboral o bien vuelvan a acceder a empleos temporales sin alta en seguridad social volviéndose a dar situaciones vividas en periodos en los que no contaban la autorización necesaria.

De otra parte se han detectado casos donde finalmente dicha renovación no ha sido estimada ni resuelta positivamente –perdiendo la autorización y volviendo una situación administrativa irregular- debido a que finalmente no se ha llegado a efectuar el alta en seguridad social en los empleos ocupados por parte de la empresa, pese a haberse acordado o notificado que se iba a producir y bajo el desconocimiento de la persona extranjera.

Destacar que en términos generales a pesar de haber solicitado la documentación, de haber tramitado las respectivas renovaciones y de haber acudido tanto a entidades sociales como privadas, en la mayoría de casos no distinguen el procedimiento seguido ni la vía administrativa o procedimiento por el cual obtuvieron la autorización inicial para residir y trabajar, y no distinguen bajo su propia explicación –especialmente en el caso de la autorización inicial- si fue exactamente un proceso de regularización extraordinaria, arraigo social o por otras circunstancias excepcionales.

³⁸ Real Decreto 2393/2004 de 30 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, publicado en BOE núm. 6 de 7 de enero 2005, en su redacción dada por el Real Decreto 1019/2006, de 8 de septiembre, publicada en BOE núm. 228, de 23 de septiembre de 2006, y por el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, publicada en BOE núm. 51 de 28 de febrero de 2007

³⁹ Art. 54 apartado 10 del Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

¿Qué supuso tener documentación?

“Comencé a valorarme yo misma aquí en España. Antes decía yo no soy nadie aquí sin papeles, no podía conseguir trabajo fácilmente me daba miedo la policía, me daba miedo muchas cosas, que me cojan presa, me manden a mi país, en el trabajo no me paguen..., con papeles podía reclamar lo mío, no tenía que agachar la cabeza. Lo primero que hice fue irme a mi país”.

Mujer ecuatoriana de 34 años (E5AJAEXA)

¿Qué supuso tener la documentación?

“Fue la gloria, la felicidad completa, los papeles..., es muy diferente en el momento que tiene uno los papeles se siente uno libre, no escondido porque no es delincuente para esconderse, pero es una barrera delante de uno que no lo deja avanzar más, con el temor, con papeles es otra cosa, te proyectas...”.

Hombre colombiano de 47 años (E5ASEEXO)

“Después del tiempo que llevo aquí, pienso que es un arreglo de las multinacionales con los gobiernos, el que me entrevistó [en el aeropuerto de barajas] me preguntó si venía a trabajar o de turismo, que dijera la verdad y que me sellaría el visado, le dije la verdad y me selló el visado”.

Hombre colombiano de 33 años (E5AHUEXO)

“...nos escondíamos, éramos ilegales”.

Mujer ecuatoriana de 48 años (E5AALEXA)

De otro lado se dan condicionantes exclusivos de la ley de extranjería y de los procedimientos administrativos que la implementan que condicionan y determinan el itinerario laboral o parte de él, dándose tanto limitaciones geográficas o sectoriales en la autorización para residir y trabajar inicial⁴⁰, limitaciones que condicionan posteriormente continuar en los mismos sectores y empleos con las mismas condiciones laborales – comúnmente empleos precarizados- en la mayoría de ocasiones al menos durante cuatro a más años según los casos estudiados.

⁴⁰ Art. 49 apartado 2 del Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

Por otra parte la incorporación laboral –condicionada o no por la ley de extranjería- en un sector concreto como por ejemplo el trabajo agrícola de temporada –excluyéndose las contrataciones en origen en el análisis- o el sector del empleo doméstico, o incluso la movilidad laboral emprendida para conseguir el tiempo de cotización necesario para efectuar la renovación de la autorización o simplemente para obtener unos ingresos a partir de la obtención de un empleo condiciona y vuelve a determinar al menos por un periodo de tiempo el propio itinerario sociolaboral en la medida que se hace a efectos prácticos imposible la reagrupación familiar y por tanto el derecho a vivir en familia e incluso el desarrollo de dicho itinerario aunque sea condicionado o determinado por la ley de extranjería cuando especialmente en el caso de mujeres que sí tienen los/as hijos/as aquí no pueden acceder a la movilidad laboral o acceder a muchos empleos porque se les hace imposible conciliar su vida laboral, familiar y personal pues en muchos casos son ellas mismas las garantes de conciliación para la poblacional autóctona, es decir en términos reales para las mujeres autóctonas.

Por último, procedimientos paralelos a la propia ley de extranjería hacen que el día a día de la persona inmigrada pase de la indefensión y el miedo expuesto hasta el más cínico problema administrativo.

Aproximadamente a finales de 2008 principios de 2009 la letra que precede el número de identificación de extranjeros paso a ser de X a Y. Ante este hecho que pudiera no tener más importancia se ha detectado que en algunos casos les genera varios problemas a la población extranjera no comunitaria. Por un lado la población autóctona en general o aquella que trabaja en servicios de atención al público no identifican a una persona inmigrante con otra letra o es más, identifican esa letra con la población inmigrante, por lo que cuando ahora observan que una persona le entrega por ejemplo para pagar con tarjeta de crédito la tarjeta con su NIE –generalmente con bastante ilusión porque la acaban de conseguir- a dicha persona además de generarle dudas establece en muchos casos conductas de prejuicio -basadas en el desconocimiento- pensando posiblemente que la documentación sea falsa. Pero la situación se complica cuando acceden a los centros de atención primaria o a cualquier organización en las que para atender a una persona tengan que introducir sus datos en una base de datos preestablecida por un programa por ejemplo de ámbito estatal o andaluz y de nuevo cuando les solicitan el NIE y las personas con autorización reciente las entregan no pueden acceder a estos servicios con su documentación adquirida teniendo que volver con

el pasaporte para por ejemplo se les recete un medicamento, volviéndose a semejar la situación que se establece o el trato recibido o percibido a cuando no tenían autorización para residir o trabajar –en aquellos casos en los que previamente no la tenían–.

Desde los programa de empleo de Andalucía Acoge se dio la misma situación cuando a los servicios de orientación laboral acudieron con estas nuevas tarjetas donde la letra que precedía al NIE era la Y, los datos relativos al itinerario comenzado no se podían introducir en la base de datos utilizada –de carácter estatal y facilitada por la administración que subvenciona el programa–, pero en este caso previa consulta se solucionó multiplicando el número por una cantidad numérica y añadiendo una letra diferente a la Y. Cuando en algunos casos detectados como los anteriores señalados se le ha dicho a la persona afectada cómo pueden solucionar el problema en cualquier administración o establecimiento hasta que las administraciones actualicen el diseño de sus bases de datos es fácil imaginar por ejemplo la cara de la persona cuando de nuevo la persona extranjera va a solicitar un pedido de algo o acude a una entidad bancaria donde se tiene que introducir los datos en el fichero y esta persona le cuenta que no hay problema, que lo multiplique por tal cantidad y que le añada tal letra antes y que así se soluciona el problema, siendo esta la única vía –al menos conocida– para poder introducir los datos y proceder a la gestión demandada.

FORMACIÓN OCUPACIONAL Y CONTINUA Y HOMOLOGACIÓN DE CUALIFICACIONES

De la muestra estudiada de población extranjera, cuentan con formación reglada el 97,62%, de los/as cuales el 38,10% han cursado estudios universitarios, un 33,33% estudios secundarios no obligatorios, un 10,71% estudios de formación profesional, un 10,71% estudios secundarios obligatorios, el 4,76% estudios primarios y únicamente un 2,38% de la muestra no cuenta con estudios reglados.

Las diferencias entre la formación de hombres y mujeres se encuentra en los estudios secundarios obligatorios y universitarios, siendo en estas dos categorías, levemente mayor el número de hombres que los han cursado o han tenido acceso a los mismos, un 2,38% en estudios universitarios y un 1,19% en estudios secundarios obligatorios. Esta diferencia de mujeres o este margen, se encuentra ocupado solamente por las mujeres con estudios primarios y un porcentaje mayor con formación profesional o equivalente.

Las personas con estudios universitarios se encuentran mayoritariamente en Málaga y Córdoba seguido de Cádiz. En Huelva, Jaén y Granada es donde se concentra mayor número de personas con estudios secundarios y estudios secundarios no obligatorios.

De la muestra estudiada de población autóctona, la totalidad de muestra cuenta formación reglada siendo un 69,57% universitarios/as, un 26,08% cuenta con estudios de formación profesional y un 4,35% con estudios secundarios no obligatorios.

A diferencia de la población extranjera no se dan diferencias respecto al nivel formativo entre hombres y mujeres pues ambos grupos cuentan con la misma representación en estudios universitarios y en estudios de formación postuniversitaria, salvo en estudios secundarios no obligatorios como el nivel final que solamente está representado en el caso de las mujeres.

El acceso a la formación, o la formación desarrollada en términos generales de las mujeres de la muestra es menor a la de los hombres. La población autóctona por otra parte tiene mayor formación académica que la de la muestra de la población extranjera, a pesar de haber un elevado número de formación universitaria en esta última, accediendo o cursando la población extranjera no únicamente estudios universitarios o formación profesional, sino también estudios secundarios y estudios secundarios no obligatorios.

En el caso de personas extranjeras en recepción no se suele desarrollar formación ocupacional ni continua ya que la mayor parte del tiempo lo ocupan trabajando, o bien en un empleo que supera las 9 horas de jornada laboral establecida, en situación de pluriempleo, buscando empleo, o bien en el caso de formaciones ocupacionales en los que pueden obtener un título oficial en la totalidad de la muestra estudiada expone que su horario laboral es incompatible con el horario establecido en dicha formación, los cuales normalmente son impartidos en horario de mañana.

Las formaciones a las que acceden o pueden acceder las personas extranjeras, sin homologaciones de los estudios reglados cursados en origen no se pueden cursar titulaciones oficiales (siempre que requieran un nivel de estudios específico) en recepción salvo formaciones ocupacionales-, son generalmente las ofrecidas por entidades sociales, específicas por sectores de ocupación donde mayoritariamente están insertadas las personas extranjeras no comunitarias, aunque cada vez en mayores ocasiones se introducen formaciones que cubren otros sectores de ocupación diferentes o que incluyen nuevos yacimientos de empleo –aunque en ocasiones coinciden de nuevo con los sectores ocupacionales más desarrollados usualmente como ocurre en el caso de los servicios de proximidad-.

Es usual en el caso de personas extranjeras, especialmente aquellas que llevan residiendo en España 5 o menos años, que las formaciones a las que acceden son en su mayoría becadas y desarrolladas por alguna entidad social. El reclamo de la beca o ayuda a la asistencia se basa en la mayoría de los casos no tanto en el valor dinerario de la misma –que en situaciones de insuficiencia de ingresos económicos pasa a ser importante e imprescindible– sino en el valor de compensación que le otorgan por no dedicar el tiempo de formación a la búsqueda activa de empleo en el caso de que estén en situación de desempleo, por no dedicar dicho tiempo en desarrollar otro empleo o para que no les suponga un gasto (en material, desplazamiento, etcétera). De nuevo en este caso son las mujeres extranjeras con hijos/as en recepción las que mayores dificultades presentan para desarrollar formación ocupacional o continua.

Las opciones y la viabilidad percibida de formarse están condicionadas también por el sector de ocupación desarrollado principalmente en su itinerario laboral llevado a cabo en recepción en el caso de personas extranjeras. De esta forma los hombres que trabajan en la construcción salvo que se encuentren en desempleo por un tiempo superior al medio en el que se hayan encontrado en otras ocasiones, y únicamente en la situación de crisis del sector de la construcción e inmobiliario actual se replantean, siempre que cuenten con recursos económicos propios, desarrollar alguna formación ocupacional que les ayude a obtener a corto o medio plazo un empleo en un sector diferente o vinculado.

Por otra parte en el caso de las personas autóctonas el desarrollo de formaciones ocupacionales desarrolladas tras la realización de los estudios reglados les permiten en primer lugar acceder a un empleo y posteriormente poder dirigir su trayectoria laboral hacia su objetivo profesional, en otros casos poder promocionar a otro trabajo con mejores condiciones laborales, o que de nuevo les ayude a orientar su trayectoria laboral a su objetivo sociolaboral.

Sin embargo en relación con la formación ocupacional realizada por personas extranjeras en los casos estudiados, dicha formación recibida en recepción no les facilita el acceso al empleo en ningún sector concreto al que se dirijan o en el que encuentren trabajo, pues de igual forma lo van a obtener, sino que en su mayoría les permite poder optar a la negociación de mejores condiciones laborales pues el hecho de tener formación específica en recepción les da seguridad profesional y personal contando con un documento validado para el tejido empresa-

rial que acredita que cuentan con formación especializada en el puesto de trabajo a desempeñar. Formación que pese a tenerla en origen o incluso formaciones superiores a las que puedan incluso acceder en recepción no se les reconoce ni administrativamente en la mayoría de los casos, ni se valora dentro de la empresa a la que quieran acceder, pues subyace un nivel de desconfianza generalizada en el tejido empresarial o personas físicas que contraten acerca de la vida laboral desarrollada en origen, de las formaciones o de la experiencia profesional que hayan acumulado antes de iniciar el proceso migratorio internacional incluso en aquellos casos que dicha experiencia o formación pueda acreditarse con certificados expedidos en origen –que por otra parte en su gran mayoría tampoco traen consigo, solicitándola únicamente al país de origen en caso de que se planteen iniciar el proceso de homologación de alguna titulación universitaria-, hecho este último que indica por tanto (en un número alto de casos) una tendencia a asumir a priori en el inicio de su itinerario sociolaboral en recepción que aquellos puestos de trabajo que van a ocupar van a diferir de los ocupados en origen, asumiendo por tanto también que posiblemente van a contener además mayor grado de precarización, situación en la que también en una amplia mayoría se asume que la titulación universitaria y/o otras formaciones complementarias u ocupaciones no van a tener valor ni reconocimiento social en recepción.

En el caso de personas autóctonas suelen acceder de forma más continua y planificada a la formación en aquellos casos que cuentan con estudios secundarios no obligatorios y universitarios, orientando en estos últimos casos la formación ocupacional hacia formación de posgrado o formaciones que puedan complementar una posible especialización de los estudios universitarios cursados, habiendo casos que hacen del acceso a la formación de postgrado o post-universitaria un fin en sí mismo por la no incorporación al mercado laboral –en algún puesto de trabajo claramente relacionado con lo que creen tienen que acceder según sus estudios universitarios- en lugar de un medio para el acceso al mercado de trabajo y la promoción.

¿Ha hecho alguna formación?

“No, no me concordaba el horario que tenía y cuando se lo propuse al jefe me dijo que podía tomar todo el tiempo que quiera pero que o lo reponía o lo descontaba”.

Hombre colombiano de 38 años (E6AGREXO)

¿Cómo cree que podrían mejorar las organizaciones públicas y privadas para ayudar a inmigrantes?

“Pienso que debería haber más cursos para que las personas aprendan cosas diferentes a lo que los hombres hacen, la construcción y las mujeres en casas, entonces deberían haber otras cosas, cursos, alguna formación para dar la oportunidad a muchas personas que de pronto no han tenido la oportunidad en el país de estudiar de hacerlo aquí para que haya trabajo”.

Mujer colombiana de 42 años (E7ASEEXA)

Al respecto Miguel Pajares en la entrevista desarrollada⁴¹ ante la pregunta de la viabilidad de las acciones formativas y el aprovechamiento de la misma por parte de las personas extranjeras lo expresaba de igual modo, tanto la dificultad para acceder a las mismas como el planteamiento quizás no adecuado de los planes formativos ocupacionales.

“No, yo creo que se deben cambiar muchas cosas en la formación ocupacional. Ya se estaba viendo que las actividades formativas no llegaban a la inmigración o que la inmigración no llegaba a las actividades formativas. Antes de la crisis eso ya estaba muy claro. Si analizamos la participación de inmigrantes en actividades formativas -en Cataluña lo hicimos hace un par de años para un estudio- es muy escasa. ¿Por qué es muy escasa?, porque el prototipo, el modelo de acción formativa no es adecuado para la inmigración, no se hace en los horarios adecuados, no se hace con los incentivos adecuados, los inmigrantes muchas veces son personas que buscan el máximo ahorro, por lo tanto el máximo tiempo de trabajo. Están poco abocados a actividades formativas, y si no se incentiva de alguna manera no participan.

Hay que promover actividades formativas en determinados horarios y espacios, con participación de entidades de la inmigración”.

Miguel Pajares (E2CBEP)

⁴¹ Ver volumen II de la presente publicación

HOMOLOGACIÓN

Del total de las personas extranjeras que han formado parte de la muestra algo menos del 40% tienen estudios universitarios en origen. De este porcentaje las mujeres representan algo menos del 50%.

De este grupo se encuentran en proceso de homologación o han obtenido la homologación de las titulaciones casi un 20% de las personas con estudios universitarios en origen, teniendo en la actualidad la homologación concedida únicamente el 6%. Porcentaje de personas que aún teniendo homologada la titulación universitaria en recepción no habían ocupado un puesto de trabajo ni relacionado ni vinculado con los estudios homologados en el momento de la toma de datos, estando empleados en el mismo sector o vinculado en el que lo habían estado desde que emprendieron el itinerario laboral en recepción para los que no era requerido formación universitaria o una amplia formación ocupacional (no porque esta no sea necesaria sino más bien por la propia trayectoria y dinámica de cada sector ocupacional).

Las valoraciones generales recogidas sobre el proceso de homologación y del hecho de obtener dicha titulación homologada hacen hincapié en la dificultad burocrática del procedimiento tanto en recepción como en origen donde además se dan numerosos casos donde el pago de tasas, impuestos y otros pagos relativos a la expedición de documentación oficial tiene que ser realizado tanto en el lugar donde homologan como en el lugar donde obtuvieron la titulación, siendo normalmente superior estos últimos pagos.

Por otra parte se incide en el excesivo tiempo empleado para realizar los trámites tanto en origen como en recepción así como el problema que genera no contar a priori con la certeza de dicho proceso se resolverá de forma positiva.

Además desde la creencia construida de las escasas posibilidades que tendrían para acceder a un puesto de trabajo relacionado o vinculado con la titulación universitaria homologada tras un tiempo medio o largo de residencia en recepción -a excepción de que vinieran contratados/as en origen para desarrollar dicho puesto-, esta idea preconcebida hace que en un alto número de casos no tengan contemplado iniciar el trámite.

Y por otra parte bajo criterios objetivos del funcionamiento del mercado laboral y de los mecanismos que imperan son conscientes de la dificultad de reorientar su itinerario profesional y laboral transcurrido un

tiempo medio o largo de residencia en recepción donde han trabajado en otros sectores totalmente diferentes a su titulación universitaria.

Cabe destacar sin embargo que en los casos estudiados de personas autóctonas el hecho de contar con estudios universitarios tampoco les garantiza trabajar ni en puestos de trabajo vinculados ni puestos donde se exija una alta formación académica y cualificación.

“Yo he homologado para demostrar a la gente”.

Mujer armenia de 45 años (E5AMAEXA)

“No he homologado mi formación, requiere mucho papeleo, trámites y no voy a trabajar de eso”.

Mujer ecuatoriana de 48 años (E5AALEXA)

“Me gustaría trabajar como recepcionista, en un banco, yo tengo estudios”.

¿Por qué cree que no puede?

“Yo me he dedicado a trabajar y no he traído para homologar ni he estudiado ni me he preparado, me he descuidado un poco. Creo que sí tendría la oportunidad, si tuviera mis documentos, si hubiera un puesto podría trabajar”.

Mujer ecuatoriana de 46 años (E6AALEXA)

“Intenté homologar el título que se supone que era el triunfo que íbamos a tener aquí los que veníamos preparados con un título, y estando aquí, yo veía el panorama, pues homologo mi título y un trabajo bueno tengo que conseguir, aquí la gente no está por el estudio, pero el fallo está en nuestro país, si vas a sacar un papel, te cuesta dinero, necesitas firma, sellos, allí nada es gratis (...) y estuve 2 años hasta que homologué, y ya pues a trabajar, aquí a trabajar, he sido tonta, tenía que haberme puesto a estudiar en cuanto llegué, pero a estas alturas ni el carné de conducir. Aquí hice un curso de ayuda a domicilio”.

Mujer de origen ecuatoriano de 43 años
con nacionalidad española (E7AALEXA)

“Creo que hay que facilitar la homologación de títulos, que es otro problema que tienen, para poder trabajar en lo

suyo, y después de la homologación darle la posibilidad de reciclarse y la posibilidad de trabajar”.

Mujer de origen camerunés de 50 años con
nacionalidad española (E7ACJEEXA)

ITINERARIO SOCIOLABORAL DE PERSONAS EXTRANJERAS Y AUTÓCTONAS

ITINERARIO SOCIOLABORAL DE HOMBRES Y MUJERES EXTRANJEROS/AS

Hombres extranjeros:

Los empleos ocupados en origen (en los casos en los que las personas extranjeras han tenido experiencia laboral en origen) están relacionados con el trabajo agrícola, negocios familiares o diferentes ocupaciones relacionadas con el comercio y servicios incluidos los cuidados o servicios de proximidad, sectores vinculados con construcción en cargos técnicos, gestión empresarial, enseñanza y administración pública. El itinerario que se continúa en recepción generalmente está basado en los mismos sectores laborales o similares que se ocuparon en origen a excepción de aquellos que en origen y en recepción requieren o se les exige una alta cualificación y nivel formativo.

De la muestra, el 75% de hombres extranjeros tenían experiencia laboral en origen.

En los casos de hombres extranjeros con estudios universitarios, que han ocupado puestos de trabajo en origen vinculados con sus estudios, dicha ocupación suele contener un itinerario sociolaboral de promoción y si bien en recepción han trabajado en los primeros años de residencia en el sector agrícola o en la construcción, en la actualidad están ocupando puestos de trabajo relacionados con la gestión de la interculturalidad, sindicatos, cooperación internacional para el desarrollo y formación, además de establecerse como trabajadores autónomos en otros casos.

Los primeros empleos a los que acceden son hostelería, (camarero por temporadas y por horas), construcción (carpintería, ferralla, fontanería y albañilería), venta ambulante, agrícola o repartidor.

Los trabajos relacionados con campo son tanto de recogida como de envasado del producto. En los casos que se han dedicado al sector de la limpieza ha sido a través de empresas limpiando grandes superficies o subcontratas de empresas municipales o empresas de servicios de proxi-

midad. Hostelería es otro de los sectores que han ocupado a lo largo del itinerario laboral, siendo este uno de los primeros empleos en recepción, sin establecimiento de contrato ni alta en la Seguridad Social, como empleo de transición. Se dan casos en los que se establecen en la hostelería, llegando a promocionar dentro del lugar de trabajo y a mejorar las condiciones laborales.

Se da en un 4,75% de la muestra de hombres extranjeros, hombres sudamericanos que en algún momento del itinerario han trabajado en empleo doméstico, asumiendo funciones de mayordomo o acompañamiento de personas mayores.

En los casos de los hombres de la muestra que en el momento de la recogida de datos son autónomos, tienen negocios relacionados con origen, como son restaurante de comida típica, tiendas de productos de país de origen o locutorios.

Los desempleados han tenido como último empleo, empleos relacionados con la construcción y en el momento de la recogida de datos llevaban ya una media de unos 3 a 6 meses en desempleo. Los que actualmente continúan trabajando en la construcción son aquellos que se han especializado (ferralla, pintura o pladur) y han desarrollado la mayor parte de su itinerario laboral en recepción en la misma provincia, estableciéndose así en una misma empresa.

En el caso de los más jóvenes de la muestra, llevando más o menos el mismo período de tiempo en recepción que el resto de la muestra, los empleos a los que optan son en condiciones de mayor precariedad y temporalidad.

Mediadores sociales interculturales, técnicos y sindicalistas habiendo pasado por itinerarios similares en los sectores anteriormente descritos, promocionan y mejoran las condiciones laborales al pasar a representar la defensa y los intereses del colectivo al que pertenecen, unido a la capacitación, tipo de estudios, conocimiento del idioma y promoción laboral y además desarrollan ese rol por un empleo retribuido.

Respecto a los países de tránsito o en aquellos en los que han residido antes de establecerse en España, en algunos casos del colectivo sudamericano se realizaron migraciones anteriores a EEUU o migraciones internas dentro de Sudamérica.

Antes de establecerse en España como países de tránsito se encuentra Italia y Francia. En el caso de personas de origen africano, los países de tránsito son países del recorrido hasta llegar a España, si han accedido por paso fronterizo no habilitado o Francia como primer país de destino.

Una vez establecidos, se da la situación en algunos casos que se recu-

re a la migración dentro de Europa, o bien por conocidos o familiares o por la expectativa de mejores posibilidades de trabajo, en Alemania, Francia y Bélgica. No se observa que la situación familiar y de pareja sea un factor que influya o condicione la movilidad geográfica en estos casos.

En el momento de la toma de datos, esta era la situación de la muestra de los hombres extranjeros, el 44,73% se encontraba en situación de desempleo, el 23,68% eran autónomos, 13,15% desempeñaban funciones como mediador social intercultural, técnico o sindicalista, otro 13,15% se encontraban trabajando en la construcción y el 5,29% camareros.

Mujeres extranjeras:

En la mayoría de los casos estudiados de mujeres extranjeras, existe una tendencia con respecto a los empleos en origen, éstos están vinculados a la situación familiar, dependiendo de si tenían o no responsabilidades familiares. Es en el caso de las que sí las tienen y se encuentran como únicas responsables y proveedoras cuando inician su itinerario laboral remunerado. Sin embargo se evidencian otros casos en los que esta situación no se da, que corresponden con mujeres con media o alta cualificación y un contexto que les ha permitido acceder al mercado laboral con condiciones estables y garantes.

De la muestra el 72% de las mujeres habían tenido experiencia laboral en origen.

En recepción el primer empleo al que se incorpora la mayoría de las mujeres es dentro de los servicios de proximidad y los cuidados, a excepción de un 2,34% de origen sudamericano, con estudios superiores que comienzan en telemarketing sin contrato ni alta en la Seguridad Social, y otro 2,34% que inicia su itinerario laboral en el sector agrícola, ya que forman parte de una cuadrilla de hombres, y las mujeres de origen subsahariano que se dedican a la venta ambulante y posteriormente promocionan siendo dueñas y gestionando sus propios negocios, ya sean restaurantes o tiendas.

El itinerario laboral de las mujeres en recepción se suele desarrollar en el sector de los cuidados, cambiando las condiciones laborales una vez obtenida la autorización administrativa para residir y trabajar, ya que es entonces, por lo general, cuando se les efectúa el alta en la Seguridad Social, pudiendo así garantizar la posterior renovación de la misma. En una amplia mayoría se establecen en este sector a lo largo de todo el itinerario laboral en recepción, siendo en estos casos la promoción entendida como el paso del régimen de internado a externado. Un alto porcentaje en el caso

de mujeres que tienen hijos/as en origen, siguen trabajando aún en el empleo doméstico. De entre el colectivo de las mujeres sudamericanas, en la gran mayoría, en origen trabajaban dentro de casa en el cuidado del hogar y la familia. Las mujeres sudamericanas que pese a haber tenidos estudios reglados, formación y trabajo estable en origen, aquí se dedican al cuidado del hogar en el empleo doméstico remunerado, trabajando para otras familias.

Se concibe como ascenso o promoción laboral dentro de este sector el paso de empleada de hogar en régimen de interna a externa, y finalmente controlar las horas de trabajo en diferentes casas en la modalidad de discontinua, llegando a ser así sus propias gestoras de tiempo y trabajo.

De las mujeres de la muestra, aquellas que llegaron con contrato en origen, se observa cómo concatenan contratos y siguen dadas de alta a lo largo de su itinerario laboral.

La situación familiar en recepción, influye en el itinerario sociolaboral de las mujeres, en los casos en los que se establecen con la descendencia, o bien por que realizaron el proceso migratorio con hijos/as o porque se reagruparon posteriormente, los empleos a los que van teniendo acceso a lo largo del itinerario van adquiriendo mejores condiciones laborales, valorativa e incluso retributivas. Mientras que las mujeres sin entorno familiar en recepción, dilatan el proceso para acceder a otro sector ocupacional que garantice a priori mejores condiciones sociolaborales.

Se observa que tienen trabajos más estables aquellas mujeres, que tienen estudios en origen y se encuentran trabajando en algo relacionado con los estudios o con lo que en origen trabajaban. Siendo un 9,43% de la muestra las que desarrollan trabajo como administrativas, monitoras de tiempo libre y mediación social intercultural o en un 4,65% de los casos tienen contratos indefinidos en hostelería.

En relación con los países de tránsito son las mujeres de Europa del Este las que antes de establecerse en España, o en este caso Andalucía, como país de destino, su proceso migratorio ha incluido diferentes países cercanos a sus países de origen. Una vez establecidas en el país de recepción, son las mujeres que no tienen relación de pareja ni responsabilidades familiares a su cargo, las que recurren a la migración en Europa, siendo de origen marroquí en su mayoría las que optan por dicha movilidad internacional como opción de promoción sociolaboral o de búsqueda de nuevas oportunidades apoyado en todos los casos estudiados por la confluencia de tener otros familiares viviendo en los países a los que se dirigen como Francia y Alemania.

En el momento de la toma de datos, la situación de la muestra se encontraba en un 23,25% trabajando como empleada de hogar en régimen externo, el 18,4% en hostelería, un 13,95% desempeñan funciones como mediadoras sociales interculturales, administrativas o monitoras. Un 9,3% de las mujeres trabajan como empleadas de hogar en la modalidad de discontinuas, un 9,43% como autónomas, un 2,35% trabajaban en empresas familiares, y un 2,35% en el sector servicios, como lavanderías, y por último un 21% se encontraba en situación de desempleo.

ITINERARIO SOCIOLABORAL DE HOMBRES Y MUJERES AUTÓCTONOS/AS

Los trabajos a los que la población autóctona opta o puede optar como primeros empleos, no son muy diferentes a los de la población extranjera, en cuanto a las condiciones socioeconómicas, no tanto por los sectores ocupacionales que acceden sino por las condiciones laborales a las que acceden, donde un alto número de casos el empleo se establece sin formalización del contrato ni alta en la Seguridad Social.

En el momento de la toma de datos, el 34,78% de la población autóctona se encontraba en situación de desempleo, de los cuales el 62,5% son hombres y el 37,5% son mujeres.

De las personas que en el momento que se realizaron los grupos focales se encontraban trabajando de forma indefinida, lo hacían como funcionarias, técnicas, camarera de pisos, instructoras o cocineras el 34,78% en el caso de mujeres y en el caso de los hombres en empleos indefinidos, como funcionarios, recepcionistas, ayudantes de producción alcanzando el 21,74% respecto al total de la muestra de autóctonos/as. El 8,7% restante se ubica en puestos de trabajo temporales como becas, administración o como autónomas, siendo únicamente mujeres de la muestra de personas autóctonas las que tiene su propio negocio.

En torno al 9% del total de la muestra se encontraban trabajando, pero sin alta en la Seguridad Social.

La emigración por parte de la muestra de población autóctona hacia otros países, se centra sobretudo en Europa en países como Suiza, Alemania, Inglaterra e Irlanda. La migración se realiza durante los períodos estivales en el caso de estancias de corta duración, inferiores a tres meses y en los casos de larga duración se han establecido en el país de recepción un mínimo de cinco años, y han regresado a origen posteriormente. Es un 17,40% de la muestra quienes han iniciado un proceso migratorio en otros países distintos al de origen.

ANÁLISIS COMPARATIVO

Cuando la autopercepción y el autoconcepto de una persona se elabora a partir de la consecución o no de objetivos laborales, o más aún, de haber ido accediendo al mercado laboral de forma regular y conseguir con ello el salario para vivir, lógicamente no se van a valorar ni siquiera concebir otros logros personales, otras facetas de la vida u otros aspectos de la vida desarrollada ni en origen ni en recepción. Con lo que la precariedad laboral conllevaría a una precaria concepción y autoconcepto personal tanto para personas extranjeras como autóctonas, y especialmente en el caso de mujeres extranjeras el no alcanzar los logros laborales o salariales esperados hace que se conciben a sí mismas “malas proveedoras” tras haber cambiado los roles de cuidadoras (en su caso) que habían asumido anteriormente en origen.

Es ésta sin embargo una correlación lógica en un sistema socioeconómico y cultural, y en un mercado de laboral en el que una persona “vale lo que trabaja”, en el que una persona vale por sus meritos alcanzados y acumulados y cuyo éxito laboral llega a minimizarse en tan liviana y a su vez categórico logro de simplemente tener empleo, por el que se induce a pensar que por muy afectado que se encuentre por la precarización del sistema laboral hay que mostrar agradecimiento por tal privilegio.

La incorporación sociolaboral de personas extranjeras e incluso el propio itinerario desarrollado a medio largo plazo, se observa está influido por el lugar al que lleguen por primera vez en destino. Esta elección de lugar normalmente es más casual que causal, estando influida por la vía de entrada al país y por las referencias de otras personas no siempre cercanas con las que se relacionan. Esto hace que si por ejemplo, el primer viaje emprendido tras pasar la zona fronteriza sea una provincia donde predomine el sector servicios o el agrícola las personas extranjeras no comunitarias suelen acceder a un primer o primeros empleos en estos sectores, iniciando una dinámica de la que le será difícil salir, pues los empleos a los que siguen accediendo incluso cambiando de provincia suelen ser en el mismo sector y en similares condiciones laborales que el primero o los primeros a los que accedieron.

A su vez la red de ayuda informal, que es una de las principales herramientas con las que cuentan tanto para acceder a los empleos o a otros recursos sociales o comunitarios, suele estar inmersa en sectores laborales o situaciones sociales similares, por ello la dinámica establecida se reproduce tanto en los itinerarios sociolaborales de estas personas, como en otros itinerarios de terceras personas en los que puedan también influir.

Este hecho afecta también a la escasa movilidad intersectorial de la población extranjera no comunitaria y especialmente en los casos de perpetuación en los sectores laborales y condiciones laborales –normalmente precarizadas– en las que se encuentran, convirtiéndose casi en imposible pasado un periodo de tiempo salir de este bucle sociolaboral.

Pasado un tiempo donde adquieren un mayor conocimiento del contexto sociolaboral y cultural, y tras haber ocupado varios empleos, de nuevo en el caso de personas extranjeras, incluso en los casos en los que aún no han conseguido la autorización administrativa pertinente –especialmente en el caso de hombres–, comienzan a rechazar trabajos más precarizados, donde las condiciones laborales no son las mínimas que creen deben de existir, –aun partiendo de que el nivel de tolerancia hacia la aceptación de incumplimientos de derechos o condiciones laborales establecidas en las normativas, o simplemente el trato recibido tanto por otras personas que trabajen junto a ellos/as o las personas que ocupan cargos de responsabilidad general o de dirección, son más bajas que en la población autóctona que no se encuentran en contextos de exclusión–, donde no se formaliza el contrato por escrito o donde no se abonan los costes de seguridad social o se procede al alta en la misma obviamente por motivos de renovación de la autorización de residencia y trabajo en el caso de contar con la autorización correspondiente.

El objetivo laboral parte de mínimos en la mayoría de casos: encontrar y tener empleo. El punto de partida de las personas inmigrantes ante los objetivos profesionales son de requisitos mínimos en los primeros años de residencia en recepción, al igual que los son para personas autóctonas en los primeros empleos o en situaciones prolongadas de desempleo.

Se observa una tendencia dentro de la población inmigrante con un tiempo alto de residencia en recepción en el que dentro del itinerario sociolaboral desarrollado a lo largo de su proceso migratorio se plantean el autoempleo o empleo por cuenta ajena como una opción laboral ante una concatenación de empleos precarizados alternados con periodos de desempleo. Este caso se da en hombres y en menor medida en mujeres en los que se observa la intención a medio largo plazo de creación de un negocio de comercio, de productos de origen, tiendas, restaurantes, locutorios catering, servicios de proximidad, etcétera. También en el caso de las mujeres se observa una tendencia en el caso de continuar trabajando en el sector del empleo doméstico y tras haber pasado por régimen interno y externo, una tendencia que de continuar en este sector se plantean hacerlo en modo discontinuo (por horas), pudiéndolo compatibilizar con otros empleos, o incluso ampliando los trabajos contratados e incremen-

tando el salario obtenido –aunque en este caso estaría fuera de la consideración el catalogar este hecho como trabajo autónomo, pues en su normativa especial recoge esta propia modalidad que aunque con características similares no presenta ni la misma cobertura ni ninguna posibilidad viable de reconversión al régimen especial de trabajo autónomo-

En el contexto en el que se expone esta alternativa laboral, se extrae que puede considerarse además de una opción laboral en un momento en el que conocen los mecanismos del mercado laboral, conocen y tienen experiencia en una profesión y el desarrollo de la misma, conocen el contexto socioeconómico en el que se encuentran, supone una alternativa al desempleo y supone además un elemento de promoción laboral e incluso empoderamiento al no depender su propio itinerario sociolaboral de factores externos en términos de contratación y establecimiento de condiciones laborales.

Mientras que en los casos de población autóctona estudiada este hecho no se contempla ni en la misma proporción ni en la misma intensidad salvo en casos muy concretos.

“...cuando uno practica la forma del autoempleo, digamos que no tiene un horario, mientras que un asalariado normal cuando sale de trabajar se acaba el trabajo. Me parece bastante duro, las posibilidades de quiebra son mucho más altas, las deudas, los créditos”.

Hombre autóctono de 25 años (GF13BCOACTO)

Tanto en el grupo de personas extranjeras como autóctonas, algo más de la mitad de la muestra ha cobrado la prestación contributiva o no contributiva por desempleo, teniendo más incidencia en el caso de hombres que de las mujeres extranjeras. Esta diferencia puede darse o bien porque las mujeres en el periodo que generan el derecho hayan estado durante más tiempo sin estar dadas de alta en la seguridad social o en aquellos casos en los estuvieran trabajando en el empleo doméstico, donde pese a estar dadas de alta este régimen especial de la seguridad social no se recoge en su normativa la cotización por desempleo y por lo tanto no genera el derecho a percibir la prestación –ni contributiva ni no contributiva-.

En muchos casos las personas extranjeras utilizan el tiempo en el que estén en desempleo para ir a sus países de origen, o bien porque estén cobrando la prestación por desempleo o porque tengan algún dinero ahorrado.

En el contexto de crisis económica más acuciante externamente a partir de mitad de 2008 en aquellos sectores más afectados por la crisis eco-

nómica se dan numerosos casos de personas extranjeras que siempre habían estado trabajando desde que llegaron y en el momento de la toma de datos se encontraban en desempleo. Este hecho además de otros problemas les genera una gran desorientación y desconcierto pues de nuevo se reproduce un desconocimiento acerca de la modificación de las estrategias, vías y procedimientos ante las nuevas formas de TBAE, de abordaje de procesos de selección o de vías de acceso a la información.

SECTORES LABORALES

Los principales sectores laborales de la muestra de población extranjera estudiada se agrupan principalmente en empleo doméstico, hostelería, construcción y sector agrícola. Sectores que además de contener en sí mismos y para la población activa en general una serie de connotaciones normativas y valorativas específicas –que influyen en las ocupaciones dentro de estos sectores y que conllevan contrataciones más temporales, para el trabajo por cuenta ajena, y donde se da mayor movilidad geográfica y por tanto mayor rotación de personal- que condicionan y en casos determinan tanto el acceso, como la promoción así como el cumplimiento de derechos laborales. Siendo de especial incidencia en los últimos años las condiciones laborales precarizadas las que han acaecido y se han ofrecido para la población extranjera.

EMPLEO DOMÉSTICO

En el sector del empleo doméstico se detecta por parte de las trabajadoras un agradecimiento personal que focalizan en lo laboral cuando la familia o la persona de referencia en términos de contratación “las trata bien”, no asumiendo este hecho como base de las relaciones laborales o personales sino que en este caso muestran agradecimiento por estas conductas.

“...me pagaban 80.000 pesetas, dormía y comía allí. Cada 15 días me daba descanso de sábado a domingo..., el trato era bueno (...) sólo descansaba cuando el hijo tenía descanso. Era muy buena persona, el señor y la viejita igual”.

Mujer colombiana de 50 años (E1AHUEXA)

En aquellos casos donde mujeres estaban trabajando en el empleo doméstico en régimen de internado, se encuentran con el problema de que los días de descanso –en casi todos los casos eran menos de los estipulados en la normativa laboral de esta ocupación- no tenían un lugar donde dormir. En

otros casos, cuando estaban trabajando especialmente en zonas rurales, no contaban con ninguna red informal de ayuda o personas de contacto con los/as que pasar estos tiempos libres o no contaban con recursos económicos suficientes para alquilar una habitación o pagar un hospedaje.

En estos casos algunas mujeres contaban que “se iban al parque del pueblo a pasar el día lloraban un poco y se iban cambiando de zona o parque” siempre que en el pueblo hubiera más de uno. En otros casos detectados en zonas urbanas, ocupaban los tiempos libres de la misma forma, pero en el caso de capitales de provincia o zonas urbanas generalmente encontraban a gente en la misma situación también en los parques públicos, entonces tras conocerse y establecer una relación de amistad o de afinidad, ocupaban el tiempo libre de descanso –generalmente 36 horas cada 15 días- de la siguiente manera: la noche de su primer día de descanso se iban a discotecas, e iban agotando todas las que quedaban abiertas hasta última hora de la madrugada, cuando ya cerraba la última se volvía a ir al parque para pasar el resto del día y comer allí, y así hasta volver a incorporarse a la casa donde trabajaban en régimen interno.

En otros casos, siempre en zonas urbanas o capitales de provincia, tras conocer a varias mujeres en la misma situación, siendo algunas de ellas incluso familiares, lo que hacían era alquilar una habitación entre todas –unas diez mujeres- y dormían el tiempo de descanso en esa habitación o rotándose los días de descanso.

Por último otras de las estrategias detectadas para cubrir el tiempo de descanso y para buscar un lugar donde poder dormir, era cubrir los turnos de descanso de otras personas, así los tiempos de descanso se iban a la casa de otra compañera o mujer que conocían para además de obtener un incremento mensual de ingresos poder tener un lugar seguro donde dormir.

“Cuidaba una persona mayor, enferma, la otra que no estaba enferma me lo hizo pasar muy mal. Trabajé con ella 3 años y medio en su casa, pero como no tenía papeles pensaba que si me salía de allí adónde iba a conseguir trabajo, siempre diciéndole que me hagan los papeles y me mentían, ‘hay que ver qué ley sale, no mira, que sale otra ley y a lo mejor es más fácil’.

Me sentí mal porque pasaba el tiempo y la señora me cogió mucha confianza que no era buena, era para abusar de mí, me trataba mal, que era una muerta de hambre que vengo de un país donde nos morimos de hambre. Si limpiaba

un lado iba y se orinaba donde había limpiado para que lo volviera a limpiar, me decía de todo, no había un día que me dijera que había hecho algo bien, trabajaba 12 horas al día. De 7 de la mañana a 7 de la tarde, no tenía ni un día libre, ni medias pagas, ni vacaciones”

Mujer ecuatoriana de 34 años (E5AJAEXA)

“Deberían exigir al empresario que por tres horas que trabaje pague la seguridad social a la gente, y es la trabajadora la que tiene que hacerse cargo, es lo único que no me gusta debería haber un poco de control, deberían poner multa, porque eso está extorsionando a una, es lo único que no me gusta, y como uno necesita busca la forma de cómo poder pagar”.

Mujer ecuatoriana de 49 años (E7AGREXA)

“Estuve 2 años con ella, como no había ido de vacaciones le dije al señor que me quería ir a mi país de vacaciones, y me dijo que no me podían dar vacaciones después de dos años, le dije que cada año era un mes de vacaciones, le dije que tenía 2 meses de vacaciones y que los necesitaba para irme a mi país, me lo dijeron mis paisanos y en los medios de comunicación (...). Me despidieron, firmé un documento como que renunciaba al trabajo”.

Mujer ecuatoriana de 46 años (E6AALEXA)

En la dinámica de agradecimiento por tener un empleo, mujeres en el empleo doméstico y algunos hombres en otros trabajos, dicen trabajar más de lo que les corresponde, al compararse con la población autóctona, la sensación es que éstas se respetan más a sí mismas y al trabajo que desempeñan. “Una española acaba a su hora, reclama sus derechos, también porque está en posición y posibilidad de reclamarlo”⁴². En algunos casos, donde hay más de una persona trabajando como empleada de hogar en la misma casa, siendo una autóctona y la otra extranjera, tienen sueldos similares salvo que la extranjera trabaja en régimen de internado y tiene un solo día de descanso y la autóctona trabaja en régimen de externado y descansa fines de semana completos.

⁴² (E7AGREXA)

Son conscientes de la reducción de derechos laborales y de seguridad social que conlleva la normativa laboral especial de este subsector ocupacional, por ello cuando se encuentran trabajando en el empleo doméstico y han pasado a hacerlo en régimen externo, el objetivo laboral a corto plazo que presentan es acceder a un empleo regulado por la relación laboral común y el régimen general de la Seguridad Social, no por cambiar de sector, ni promocionar, simplemente por el hecho de acceder después a la prestación de desempleo, ante la previsión de que van a volver de nuevo al empleo doméstico y que muy posiblemente la mayoría de empleos que se oferten van sin contrato ni Seguridad Social. Planificando haber cotizado anteriormente el tiempo mínimo requerido para renovar la documentación.

*“Al comienzo el padre no me quería porque era de fuera, había racismo he encontrado gente muy buena también, yo le saludaba y no me contestaba me hacía sentir tan mal que-
ría dejar el trabajo pero tengo que seguir, aparentemente no me hacía nada malo pero con eso yo me sentía tan mal (...) me hacía sentir que era propiedad de ella, me hacía sentir que no tenía libertad, tenía que estar allí, esas actitudes no me gustaban que limpiara las escaleras con un paño, que limpiara las escaleras de rodillas, ella quería verme de rodillas limpiando la escalera, le dije que no soy una criada, soy una empleada suya pero no soy su sirvienta...”*

Mujer ecuatoriana de 43 años (E7AJAEXA)

“Las empleadas de hogar no tenemos derecho a paro, no tenemos derecho a ayuda, qué beneficios tendríamos, no he ido a preguntarlo todavía. No se presentaba nadie como empleada de hogar, yo sé que cotizo pero es para la jubilación. Si yo pudiera llevarme algo de dinero..., lo que yo he escuchado no habla de esa situación, hablan de lo del paro, de los que tiene doble nacionalidad, pero nada de las empleadas de hogar”.

Mujer ecuatoriana 46 años (E6AALEXA)

¿Dónde buscas trabajo?

“A Cruz Roja, Caminar, y Huelva Acoge, me toman los datos, me gusta que hacen una campaña de empleada de

hogar, yo no sabía nada cuando trabajaba de empleada de hogar y ahora dicen para que tenga conocimiento. En las entrevistas digo lo que me han dicho. Yo digo que la seguridad social es muy importante, tengo que estar al día de la seguridad social. Ahora sé que tiene salida las empleadas de hogar. A mí me dijeron de ir a hacer la compra me sentía bien, ahora sé que tengo días y horas libres, que te dé el aire en la cara, ver a gente”.

Mujer peruana de 47 años (E4AHUEXA)

AGRÍCOLA

En los casos estudiados aquellas mujeres extranjeras que ha trabajado durante un periodo amplio en el sector del empleo doméstico valoran positivamente el cambio al sector agrícola (especialmente cuando se trata de trabajos vinculados con el envasado o tratamiento del producto agrícola dentro de una cooperativa), debido al incremento salarial y a la formalización por escrito de la relación laboral y la afiliación al régimen general de la Seguridad Social, pese a superar el horario laboral establecido en la normativa vigente.

En general son hombres los que acceden a este sector incorporando la movilidad geográfica para acceder al trabajo agrícola de temporada. Este suele ser el empleo al que acceden los hombres en los primeros años de residencia en España y especialmente durante el tiempo en el que se encuentran sin la autorización administrativa regular. Esta incorporación y el recorrido temporal de las campañas agrícolas en las diferentes provincias y comunidades autónomas, se muestra más frecuente en hombres de edades comprendidas entre 25 y 45 años, y viene de nuevo marcado por el lugar al que accedieron por primera vez, es decir, en el caso de Andalucía, suelen emprender el trabajo agrícola de temporada si las provincias donde residen en primer lugar son Almería, Huelva o Jaén y respecto a otras comunidades autónomas, Región de Murcia o Comunidad Valenciana integrando un itinerario marcado por este sector y su estacionalidad. Pasando en algunos casos en tres o más años al sector de la construcción o a la hostelería en el momento que obtienen la autorización administrativa para residir y trabajar, o si por razones estratégicas o casuales cambian de provincia de residencia. En otros casos pasan también a establecerse como trabajadores por cuenta ajena a través de actividades relacionadas con el comercio o la venta.

En el caso de las mujeres extranjeras pese a que su incorporación en el sector agrícola se desarrolla de forma coyuntural o estable -en algunos casos más reducidos- dentro de su itinerario laboral no se suele establecer con el carácter de estacionalidad ni movilidad geográfica según la campaña agrícola de temporada, y suelen desarrollar su trabajo dentro de este sector o bien en Jaén en la campaña de la aceituna si residen en Jaén o en Huelva en la campaña de la fresa si residen en Huelva, no vinculándose su trabajo directamente con la recogida de la fresa en el caso de Huelva, pues progresivamente desde el año 2000 pasa a cubrirse a través de la contratación en origen de mujeres extranjeras, sino enmarcado en el envasado de la misma u otros trabajos vinculados con la recogida de este producto agrícola.

En el caso de mujeres que residan en Almería en periodos en los que se encuentren en desempleo en su ocupación habitual (que en muchos casos suele estar vinculada con los cuidados y el empleo doméstico) suelen ocuparse en el trabajo agrícola en esta provincia, pero de nuevo se hace más frecuente su contratación no en la recogida del producto agrícola sino en el envasado y en su tratamiento.

Este sector es uno de los más demandados debido a la situación de crisis económica que marcó el año 2008 y siguientes periodos, debido a que es uno de los principales sectores ocupacionales a los que la población autóctona (especialmente hombres) se ha reincorporado tras haber desarrollado durante un largo periodo su ocupación en el sector de la construcción o sectores vinculados, industria (en menor medida) y servicios.

Esta situación ha generado como también apuntaban Mari Carmen García Bueno de IULV-Convocatoria por Andalucía, Maria Piedad Pérez Arco y Manuel Pérez Silván de UGT, y Rosa Bergés de CCOO en las entrevistas realizadas⁴³ (ver volumen II de la presente publicación) situaciones de aumento de la demanda sobre la oferta laboral, en un sector que pasó de ser desocupado por la población autóctona a ser desarrollado por la población extranjera. Sector que cambia de nuevo su estructura de personas demandantes de empleo ante la situación de crisis económica e insostenibilidad del sector de la construcción, reconfigurando en primer lugar la oferta y la demanda, y por tanto tendiendo a reconfigurar también las condiciones laborales establecidas, dándose en muchos casos situaciones de rechazo a la población extranjera que en la actualidad ocupa estos puestos de trabajo e incluso a las mujeres autóctonas. Situaciones que revelan el no establecimiento de una “integración sociocultural y sociolaboral” no ya de la población extranjera dentro de la sociedad de recepción sino de la sociedad en su conjunto en un contexto de diversidad cultural, no habiendo sido adecua-

⁴³ (E6CAEP), (E4CAEP), (E5CAEP)

damente gestionada las relaciones de inclusión sociolaboral de la población autóctona y extranjera en su conjunto. Trabajándose posiblemente en el mejor de los casos aisladamente por grupos de población o por lugar de origen (diferenciado la población autóctona y la de origen extranjero) lo que conlleva en la actualidad a que se hayan generado problemas que contienen desde brotes xenófobos hasta un rechazo por parte de la población autóctona hacia la extranjera que ocupa en la actualidad un puesto de trabajo que se concibe de alguna manera de “los autóctonos” aunque no trabajaran mayoritariamente en él desde hace años, concepción apoyada o promovida por líneas políticas y acciones concretas que inducen a pensar –y en efecto así se implementan algunas– que el derecho al trabajo en primer lugar lo tienen las personas autóctonas y subsidiariamente las extranjeras, incluso en aquellos casos en los que por el tipo de autorización que hayan obtenido ya no se vincule por ley de extranjería su derecho al trabajo a la situación nacional de empleo y que en situaciones de crisis del mercado laboral primero se priorizaría a las personas autóctonas y de nuevo subsidiariamente a las extranjeras.

¿Cuáles cree que son las diferencias entre inmigrantes y autóctonos en el mercado laboral?

“Pues realmente hay una diferencia, donde he trabajado, no he tenido la oportunidad de estar con los españoles, es decir que en una finca la mayoría de los obreros son extranjeros, hasta ahora que con la crisis los españoles están volviendo al invernadero, pero cuando yo he estado ha sido con inmigrantes. Una vez en el invernadero se notaba un trato especial para los nativos y los extranjeros que asumían los más penosos y los menos pagados”.

Hombre senegalés de 46 años (E8AALEXO)

HOSTELERÍA

Este sector se reconfigura de forma diferente cuando se trata de pequeña y mediana empresa o cadenas multinacionales, o cuando se trata de empresas familiares y pequeñas empresas, debido a que por una parte la cualificación exigida es menor en este último caso y que además a excepción del staff el resto de trabajos desarrollados se llevan a cabo a través de contratos temporales que especialmente en el caso de personas autóctonas acceden a ellos o bien en un periodo de tránsito a otros puestos de trabajos o bien de forma estacional como complemento económico

para cubrir periodos de desempleo, asemejándose las características descritas en el caso de personas extranjeras a excepción de que éstas pese a que puedan desarrollar su itinerario laboral en este sector la marcada rotación del personal (tanto por decisión propia porque ocupen otro empleo como por finalización del contrato o acuerdo verbal) y los cambios en las ocupaciones y funciones adquiridas en el siguiente empleo hace que no se puedan especializar, que no puedan optar debido a las condiciones laborales a una especialización a través de la formación ocupacional o continua, y que se precarice además los empleos a los que acceden debido a que las condiciones laborales no contemplaran todos los derechos reconocidos o bien porque se precariza el propio itinerario laboral a largo plazo condicionando también las opciones de promoción laboral dentro del sector o incluso dentro de la misma empresa.

En este caso las diferencias por sexo en cuanto a la representatividad no son tan dispares como en otros sectores, siendo el acceso al sector por parte hombres y mujeres muy similar, aunque por nacionalidades se muestra más representativo en personas de origen latinoamericano y del Magreb (especialmente cuando se trata de restaurantes, teterías o espacios similares más característicos del lugar de origen del dueño/a de la empresa).

“...me ha impresionado que en España aquí camarero es cualquiera y la gente lo hace muy mal, el 99% atiende mal. Eso me impresionó, ya me voy acostumbrando”.

¿Cómo cree que afecta al sector que los camareros no sean buenos profesionales? ¿Le afecta para encontrar trabajo?

“Afecta de manera negativa, siempre he criticado eso, trato de no molestar cuando voy a un sitio, pero hay momentos que me cuesta. Yo tengo formación como camarero, hacía esos seminarios, los hoteles o restaurantes querían que los camareros allí tuvieran formación, en los restaurantes que trabajaba. Trabajé de camarero de guante blanco, atendí al presidente y todo, yo no esperaba que me atendieran como un camarero de guante blanco, pero sí con unas normas de delicadeza, con formación”.

Hombre colombiano de 47 años (E3ASEEXO)

CONSTRUCCIÓN

Los ciclos económicos y su repercusión en las diferentes esferas especialmente en el mercado de trabajo suponen la vertebración de reestruc-

turaciones constantes en las formas de trabajo, en las vías de acceso al mismo, en la composición de los/as trabajadores que acceden a él, e incluso la concepción de los derechos laborales y su nivel de cobertura. Cuando esta situación se da además en un sector laboral cuyo procedimiento de producción se basa en la sobreexplotación de los beneficios las repercusiones además de componer una esfera del origen, evolución y composición de una crisis económica estatal e internacional supone una vertiente de reestructuración de un sistema económico capitalista que implicará si no se cambian los mecanismos una recuperación a corto medio plazo que sin reestructurar el sistema de producción equilibre los beneficios cuyas consecuencias y secuelas del grupo de personas trabajadoras, los mercados de trabajo y los propios sectores ocupacionales vinculados no se equilibrarán ni se adaptarán a las coberturas de necesidades equitativas que demandan para un equilibrio entre los niveles de producción, las formas de producción, la cobertura de bienes y servicios y reparación de daños socioeconómicos estructuralmente causados.

En este contexto pese a haber sido la construcción uno de los sectores laborales que más beneficios han ofrecido tanto al tejido empresarial como en forma salarial a los/as trabajadores/as del sector y sectores vinculados la explotación del mismo hace que se reduzcan en muchos casos los derechos laborales, que se deterioren las relaciones laborales establecidas y que se estratifiquen incluso la mano de obra que la ocupaba antes y consecuentemente la que la ocupará después de su caída como sector ocupacional y económico.

Respecto a los canales de búsqueda de empleo y medidas de establecimiento de las relaciones laborales esta ocupación mantenía y desarrollaba en su mayor proporción –al igual que ocurre en otros sectores laborales y económicos– sus propios mecanismos, códigos y vías de entrada y salida específicos, y conocidos por aquellas personas que estaban o están ocupadas en la construcción o sectores vinculados y por el tejido empresarial. Mecanismos que de nuevo ante un contexto económico diferente y adverso para la configuración que mantenía o pretende mantener, se va a ver modificado y por tanto los/as trabajadores/as que de nuevo quieran acceder a él tendrán que modificar también sus canales de búsqueda de empleo, acceso al mismo y promoción y consecuentemente también sus expectativas laborales.

Aspectos en este caso supeditados a la consecución de unos objetivos económicos marcados por la ecuación producción al menor coste, en el menor tiempo y con las máximas ganancias. Lo que conlleva que su propia estructura empresarial polarice aún más el sistema de producción y la

configuración de mano de obra empleada, y dentro de esta que se estratifique más de lo establecido socioeconómicamente en otros sectores la propia polarización de las personas empleadas. Y que a su vez, asumida o no la crisis del sector, reestructure su gestión empresarial hacia la recuperación en el menor tiempo posible de los beneficios con las menores pérdidas, y de nuevo con mayor flexibilidad y menor seguridad para la mano de obra.

De nuevo esta consecución económica empresarial repercutirá en la desigual cobertura de derechos laborales para las personas ocupadas en él y el desigual establecimiento de la estructura ocupacional de la misma.

Desde el análisis de la información ofrecida por las muestras estudiadas pese a que un porcentaje representativo de hombres extranjeros (en ningún caso mujeres) están ocupados en el sector de la construcción, se manifiesta en términos generales diferencias tanto en la cobertura de derechos laborales para la población autóctona y extranjera, diferencias en el establecimiento de las reacciones laborales y relaciones de equipos de trabajo equitativas. Donde las personas extranjeras manifestaban haber desarrollado los trabajos más duros, con mayores riesgos laborales, con menores retribuciones y con menores descansos y otros derechos reconocidos por la normativa laboral y los convenios específicos.

"Durante los dos años de la construcción estuve en varias obras sin documentación, me pagaban cuando querían, me dejaban debiendo dinero, todos cobraban y a mí me decían que la semana siguiente y como no tenía documentación pues no podía decir nada. Cuando tienes la documentación en regla exiges tus derechos, tu horario de trabajo, haces que se cumpla, a mí me decía que tenía que ir a trabajar el domingo y yo iba, para no perder el trabajo, porque no me iban a dar otro".

Hombre peruano de 43 años (E6ASEEXO)

Aunque una de las mayores dificultades en la actualidad será la reorientación laboral de aquellas personas autóctonas y extranjeras que se encuentran en desempleo y que han ocupado la mayor parte de su itinerario laboral en el sector de la construcción y en menor medida aquellos/as que la han ocupado en sectores vinculados.

Ante esta situación se prevé que por la flexibilización asumida y por la concepción de la movilidad laboral, como requisito necesario para el empleo por parte de la población extranjera, este grupo pudiera tener menos dificultades para reorientar su ocupación en otros sectores laborales.

DERECHOS LABORALES, RELACIONES LABORALES, SINDICACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Respecto al conocimiento o desconocimiento de los derechos laborales tanto de las personas extranjeras como autóctonas estudiadas, del total de la muestra analizada el 45% expresaba sí conocerlos, el 38% desconocerlos y un 17% conocerlos pero no en su totalidad. No existiendo grandes diferencias dentro de los porcentajes referidos al conocimiento o no de los derechos laborales entre la población extranjera y autóctona, y entre hombres y mujeres de ambos grupos.

La valoración del cumplimiento de los derechos laborales se presenta desde un desconocimiento de los mismos hasta una tolerancia quizás desarrollada ante su incumplimiento o el cumplimiento al límite de estos en el grupo de personas extranjeras. Respecto al tratamiento desde los derechos laborales en el caso de las mujeres la aplicación de los mismos en las relaciones laborales establecidas y su incumplimiento se versa más sutil, incumpléndose de forma menos explícita y por lo tanto más difícil de combatir.

Acerca de los abusos o incumplimientos laborales que se dan en los distintos sectores laborales, se apunta a que se reproducen en todos e incluso en todos los puestos de trabajo, sólo que se hacen explícitos de diferentes formas, desarrollándose más sutiles cuanto más especializado es el trabajo o el puesto ocupado.

Ante la percepción de la persona extranjera como inmigrante, la construcción sociocultural creada por el grupo de personas autóctonas al respecto es que pese a encontrarse en las mismas condiciones laborales que la población autóctona participante en los grupos focales, no se identifican en dicha situación posicionándose hegemonícamente en otra posición e identificándose en otra categoría social pese a tener condiciones laborales precarizadas o ni siquiera acceder a tenerlas por encontrarse en situación de desempleo, no tanto por considerarse un grupo poblacional hegemónico en sí, sino más bien situándose en mundos paralelos de precariedad, mundos que conciben que no interactúan y mundo el de los autóctonos fuera de cualquier identificación respecto al otro cuando se trata de la población inmigrada (entre otros factores pueden darse que no identifiquen ningún ápice de similitud en las situaciones de exclusión o precariedad vivida por ambos grupos o porque de vivirla conciben la posibilidad cercana de poder optar a unas condiciones sociolaborales estables que les cubran sus necesidades y expectativas). Por lo tanto no identificándose con la misma construcción sociocultural de clase trabajadora ni desarrollando ningún sentido de pertenencia común a un único grupo

como trabajadores/as. Teniendo entre otras consecuencias la no existencia de reivindicaciones laborales conjuntas y la demanda de políticas integrales, afectando en la construcción del mercado laboral con una brecha de diferenciación entre personas en el mercado de trabajo autóctonas e inmigrantes, aumentando más las brechas existentes generando a su vez mecanismos de exclusión laboral y siendo parte de la dinámica estructural establecida de un mercado laboral compuesto de muchos mercados laborales precarizados. Generándose consecuentemente beneficios enmarcados dentro de la economía capitalista y no centrados en el bienestar social y de la ciudadanía global.

Cabe destacar que únicamente un 3% en la totalidad de la muestra (personas extranjeras y autóctonas) han recurrido a los mecanismos establecidos por las normativas de empleo y negociación colectiva ante situaciones de incumplimiento de derechos laborales para abordarlos y hacer usos de sus derechos como trabajador/a.

El resto de la muestra basaba dichas reclamaciones en peticiones individuales, reclamaciones esporádicas o quejas concretas, limitándose dicha negociación bilateral en la mayoría de los casos a una negativa a su concesión y a un cese del contrato por parte de la persona empleada en el momento que tenía otra opción laboral, o incluso en el momento en el que se desarrollaba algún conflicto laboral. Por miedo al despido o por el desconocimiento de los derechos laborales o de las normativas que los regulan en la mayoría de las ocasiones se cede a la imposición de las relaciones laborales de la empresa o lugar de trabajo. Dándose casos donde ante un despido improcedente se induce a que sean los/as propias trabajadores/as los que firmen su baja voluntaria eliminándose por tanto los derechos establecidos tanto por indemnizaciones por despido improcedente como los derivados de la situación de desempleo.

Cabe destacar que en la mayoría de los casos ni siquiera dicha reclamación explícita se produce creando insatisfacción laboral, dañando las relaciones laborales y por consiguiente reduciendo incluso las posibilidades de productividad que priman en el mercado laboral.

Unido al miedo al despido, al incremento de la tensión en las relaciones laborales del día a día o que debido a alguna reclamación pudieran verse reducidas las condiciones laborales que perciben, se tiende a tratar la gestión de los recursos humanos (en su más amplio sentido y modalidades de gestión, incluyéndose el no hacer nada al respecto) con escasa claridad, cercanía y transparencia incluso en aquellos casos donde la mayoría de derechos laborales se puedan cumplir. De hecho la mayoría de la muestra, pese a saber de la existencia del convenio colectivo que regulaba su

relación laboral formal ni lo solicita ni este era mostrado y explicado a su llegada a la empresa o puesto de trabajo. Medidas que desde la gestión empresarial de los recursos humanos se vertebran con la prioridad de que se produzca el mínimo conflicto laboral explícito y la mínima movilización y reivindicación de los/as trabajadores/as para la consecución de sus derechos, o cumplimiento y mejora de los mismos. Siendo por tanto esta una de las medidas estructuradas desde el prisma de la rentabilidad de la productividad donde se espera conseguir los máximos beneficios o en la producción máxima de bienes y servicios al menor coste y en el menor tiempo, confluyendo esta estructuración en la flexibilización, precarización y debilitamiento del mercado de trabajo en general y de la vida laboral de las personas empleadas, desde donde se cuestionaría también si los niveles de producción y los beneficios obtenidos pudieran ser más estables, permanentes y óptimos si la gestión empresarial y de recursos humanos se realizara con eficacia y redundara en la satisfacción laboral.

¿Conoce sus derechos?

“Sí, me los explicaron en CCOO, pero nos los digo para que no me despidan”.

Hombre nigeriano de 24 años (E7AMAEXO)

DERECHOS LABORALES

En el caso de la población autóctona es destacable cómo la tolerancia hacia cualquier tipo de incumplimiento de los derechos laborales o normativas vigentes, o cualquier tipo de discriminación laboral o por género es notablemente inferior comparada en términos generales con la población extranjera, como ha sido señalado anteriormente.

Las personas extranjeras cuando alcanzan mayores cotas de estabilidad y sienten que tienen mayor calidad de vida, empiezan a demandar mejores trabajos, no aceptan salarios bajos y salvo que tengan necesidades económicas severas prefieren seguir buscando empleo antes que aceptar uno altamente precarizado. En origen en la mayoría de los casos relatan abusos laborales de forma explícita aquellas personas que en recepción también los exponen, coincidiendo con los/as que en origen o no los sufrieron o no los percibieron.

“La verdad que el comportamiento del jefe era bueno, nos alimentaba bien, nos trataba bien, lo que pasa que estábamos encerrados, solo podíamos salir el domingo a las 9 de la

mañana y teníamos que volver a las 9 de la noche pero después el trato era bueno. Era una señora muy buena con nosotros estaba pendiente que no nos faltara nada, que tuviéramos de comer. A mí me chocaba un poco que tenía que atenderles con pajarita y guantes. Me sentía incómodo, llamar a un niño y decirle señorito cuando yo era mayor que él me chocaba mucho, pero lo sobrellevaba”.

Hombre peruano de 43 años (E6ASEEXO)

“Pienso que realmente los empresarios lo están haciendo bien en ese sentido, las condiciones de vida que tenemos, y la mayoría de la gente que trabaja en la empresa privada, dependen totalmente de su trabajo, no hay posibilidad de encontrar otro trabajo a corto plazo si te vas, así que tienes que aceptar todo lo que te digan, ese es el problema que te impide pelearte, si no tienes nada que perder, si eres un estudiante que más o menos puedes subsistir, pues a lo mejor sí te peleas un poco más, pero una persona con cargas familiares, que depende totalmente de ese trabajo, seguro que no va a pelear y es muy complicado que esa persona pelee, pero es lógico también. Lógico en el sentido que piensas antes en tu familia que en tu orgullo”.

Hombre autóctono de 30 años (GFB11ALACTO)

“...hasta que no estemos reventando, la gente no se va a movilizar, tiene que ser que revienta, no sé cuánto tiempo han estado aguantando los de la (...) por no tener dos días de descanso, supongo que 20 años, 30 años, o 40 años, hasta que no se revienta no hay dignidad, supongo que es porque la gente tiene muchas cargas y muchos problemas, pero a veces aprender a hablar más alto...”.

Mujer autóctona de 30 años (GFB14SEACTA)

En el caso de la población extranjera que no cuenta con la autorización administrativa para residir y trabajar, los incumplimientos de los derechos laborales y los abusos se acentúan pese a que la relación laboral pueda prevalecer ante la situación de irregularidad administrativa en términos de extranjería. No obstante la reclamación de dichos derechos en situación administrativa irregular pese a existir mecanismos de colaboración con la Inspección Laboral y de Seguridad Social no existen

vías administrativas o laborales que aseguren el reclamo y reconocimiento de los derechos laborales ni tan siquiera aquellos más básicos que se incumplen en el trabajo diario como descansos, pago del salario o incumplimiento de horarios, pudiendo ser además una vía excepcional para la obtención de la documentación o pudiendo convertirse en una expulsión. Incumplimientos que se dan en todos los sectores en mayor o menor medida y les afectan en menor o mayor medida a una amplia mayoría de las muestras totales estudiadas y previsiblemente a un alto porcentaje de la población.

“Si pides los derechos laborales te echan, ni conocía ni tenía derechos, no tenía papeles”.

Hombre pakistaní de 42 años (E1AALEXO)

“La primera vez que llegué trabajé de albañil dos semanas y no me pagaron, entonces fui a comisaría, me dijeron que no podía trabajar aquí, que estoy indocumentado, entonces les dije ¿qué hago? Yo he trabajado y no me han pagado. Me llegó una orden de expulsión”.

Hombre marroquí de 45 años (E5ACJEEEXO)

¿Cómo cree que puede mejorar la situación?

“Para mejorar la inspección tiene que actuar, que hay muchas trampas en el campo, los inmigrantes no cobran lo que tienen que cobrar, los convenios no se respetan y aquí la inspección hace como si todo es legal, y no es normal que dejen trabajar a la gente así, es dramático la suerte de los trabajadores inmigrantes, son indocumentados en general, sobre todo los que están en el invernadero, y las condiciones normales no están respetadas. Prevención de riesgos laborales no, cuando surge un accidente se tapa (...) Que el inmigrante que no sabe hablar el castellano, tiene problemas para comunicarse y decirlo y otra cosa que tiene es miedo para denunciar al jefe, porque si lo denuncia no tiene trabajo, cuando va a la policía lo detienen y le ponen una expulsión, entonces si la administración es consciente de lo que está pasando, tiene realmente que asegurar a los extranjeros una estabilidad en el sector donde están trabajando pero con garantías de que no haya tantos abusos, que hay demasiados”.

Hombre senegalés de 46 años (E8AALEXO)

Respecto a la información recogida y debates surgidos en las personas participantes en los grupos focales se extrae que consideran a la Inspección del Trabajo y Seguridad Social cómplice de la contratación fraudulenta y de perpetuar el sistema de explotación debiendo ser la administración competente quien garantizara el cumplimiento de los derechos laborales al conjunto de los/as trabajadores/as estando configurado como el principal garante del cumplimiento de los mismos pero sin las estructuras necesarias ni recursos suficientes para su implementación ni con la orientación política focalizada en defender los derechos laborales de la ciudadanía por encima de intereses geoestratégicos.

“No me hicieron contratos. Una vez vino la inspección y nos encerraron en una sala para que no nos vieran, a un montón, se quedaron afuera las españolas. ¿Por qué no nos hacían un contrato si ya teníamos la regularización?, como eran trabajos de temporada ya no te contratan, al siguiente año fui a trabajar con mi residencia y tampoco me contrataron”.

¿Qué pasó con la inspección?

“No sé. Como entre ellos se entienden, el blanco con el blanco y el negro a un lado.”

Mujer de origen ecuatoriano de 41 años con nacionalidad española (E2AGREXA)

“Las condiciones laborales eran: o trabajas o habrá otro que trabaje, la seguridad más bien era floja, no se ponía seguridad hasta que no se sabía que iba a venir la inspección, la mayoría de empresas hace eso”.

Hombre colombiano de 38 años (E6AGREXO)

“...está el miedo cuando decían que venía la inspección y los que no tienen papeles se van, entonces sólo se quedaban trabajando los que tenían papeles. Los días que había inspección no íbamos, nos avisaban, cuando salíamos del trabajo nos decían ‘mañana no vengáis’, nosotros tristes porque ese día no nos pagaban”.

Mujer ecuatoriana de 41 años (E2AGREXA)

Otra forma más de abusos o incumplimientos laborales están marcados por las discriminaciones por género, habiendo sido uno de los temas

más tratados en los grupos focales coincidiendo en aquellas discriminaciones o incumplimientos de derechos que incidían o afectaban directamente a mujeres y en el incremento de estos cuando durante el contrato vigente las mujeres se quedan embarazadas. En estos casos las principales discriminaciones comentadas al respecto son la no conservación del puesto de trabajo o funciones asignadas o adquiridas (tanto de forma explícita, implícita, o incluso tácita), la introducción de diferencias en el desarrollo de las relaciones laborales dentro del lugar de trabajo, el despido durante el embarazo o poco tiempo después de la reincorporación de la baja por maternidad cuando coincidía con la finalización del contrato si este era por obra y servicios, jugando por parte de la gestión empresarial y de los recursos humanos con los límites y vacíos legales de la normativa laboral para no corresponderse dicha finalización del contrato a un despido improcedente. O incluso en la reincorporación al puesto de trabajo pasada la baja de maternidad sufriendo de nuevo discriminaciones (explícitas o implícitas) al reclamar o hacer uso de otros derechos generados tras el nacimiento de un/a hijo/a, llegando muchas mujeres a no hacer uso de ellos por las posibles consecuencias que pudiera tener tanto en la posible finalización del contrato como por las diferencias percibidas por parte del resto de trabajadores/as así como por parte de los cargos directivos. Persistiendo este hecho incluso tras la aprobación y puesta en marcha de la Ley de Igualdad⁴⁴ cuyos mecanismos y recursos actualmente no aseguran la igualdad real.

Hasta la actualidad la normativa laboral y los derechos laborales a nivel formal se han contemplado, desarrollado y se han legislado desde una perspectiva nacional o eurocéntrica en muchos casos no habiéndose adaptado aún en términos formales o informales a una gestión de la diversidad desde la gestión empresarial y de los recursos humanos, y consecuentemente no habiendo desarrollado ninguna adaptación de las normativas laborales para la contemplación e incorporación de la diversidad cultural en el mercado laboral.

Esta situación vuelve a hacer evidente un problema anterior no resuelto, pues la no integración de la diversidad cultural dentro de la empresa o del mercado de trabajo en general revela que no se han estructurado medidas efectivas, duraderas y estructurales donde se integre la diversidad ya existente y previa a la llegada de personas extranjeras en porcentajes representativos, diversidad no gestionada donde las cuestiones de género y discapacidad y ahora junto con las

⁴⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicada en BOE número 71 de 23 de marzo de 2007

cuestiones culturales (en su más amplio sentido) siguen y seguirán siendo grandes retos que abordar.

“Para mí tres cosas: derechos laborales, igualdad, y respetando las identidades culturales y religiosas de algunos grupos, no sólo la comida también el velo”.

Hombre palestino de 36 años (GFB25MAEXO)

“...durante este tiempo no he cogido vacaciones ni de nosotros ni de españoles, pero este año me pienso pedir mi mes de vacaciones. Yo no sabía esto de las vacaciones, viene Semana Santa, a mí no me interesa Semana Santa, para vosotros es vuestra fecha, yo quiero trabajarla y luego yo cojo la fiesta del cordero que a mí me conviene”.

Mujer marroquí de 31 años (E3ACALEXA)

“...yo trabajaba en un restaurante y yo no como carne, entonces la mayoría de las veces me quedaba sin comer. Allí hacía la comida para los trabajadores entonces yo me quedaba sin comer porque sólo como carne sacrificada. Me preguntaban que por qué no comía carne entonces decía ‘porque es cerdo o porque no es sacrificada’ entonces me decían ‘¿qué hacemos te traemos tu carne?’ (¡)’, y tampoco comía una cosa distinta”.

Hombre marroquí de 42 años (E2ACALEXO)

RELACIONES LABORALES

En cuanto a las relaciones formales e informales establecidas dentro del lugar de trabajo o a partir de este, generalmente son los hombres –especialmente los ocupados en el sector agrícola y en la construcción– los que suelen expresar que han desarrollado algún tipo de relación laboral o de afinidad entre compañeros (hombres autóctonos y extranjeros) relaciones intragrupalas que les pueden resultar positivas o no, pero generalmente las relatan incluso en algunos casos como algo altamente positivo.

Estas relaciones que parten de la dinámica laboral interna suelen ser informales y coyunturales, pero sin embargo en el caso de las mujeres no las explicitan y las que lo hacen expresan que esas relaciones eran inexistentes. Obviamente en el caso del empleo doméstico porque no hay general-

mente otras personas trabajando junto a estas personas, estableciéndose en este caso relaciones de ayuda con otras personas –en todos los casos estudiados mujeres a excepción de un hombre- que se dedican a trabajar en el mismo sector siempre y cuando pasaran a apoyarse en momentos de ocio o para realizar una búsqueda y obtención de recursos.

“Soy la única extranjera, hay veces que me he sentido diferente porque soy extranjera, hablo del principio, ahora no, costaba trabajo, te miran como extranjera, hay gente racista, no te explican cosas del trabajo, que le dan rabia, la forma de hablar, entre ellas hacen bromas, a mí no me hablan, cuando salgo del trabajo yo dejo todo atrás, tengo una vida esperándome, una casa...”.

Mujer marroquí de 35 años (E3AJAEXA)

“...al principio piensa uno que lo están aceptando, pero no, no encaja uno. Yo he sentido el rechazo donde trabajo con mis compañeros. Yo trabajo con españoles y supuestamente somos muy amigos, y un día que apareció en un mal día me dijo, vete a tu tierra sudaca. Por mucho vínculo que tengas con él, por mucho aprecio, por mucho bocado que nos comamos en la obra, jamás, siempre en el momento sale que es usted extranjero o inmigrante”

Hombre de origen colombiano de 41 años con
nacionalidad española (GFB11COEXO)

“A veces sí, a veces se nota, en los almacenes se nota que no se comparte, que no quieren mezclarse con los demás. Los españoles no se mezclan con los inmigrantes”.

Mujer senegalesa de 41 años (GFB23ALEXA)

Atendiendo a la población autóctona de parte de la muestra estudiada, en ningún caso han trabajado con personas extranjeras. Esto hace que la configuración de cómo pueden darse las relaciones laborales e intragrupalas desde un equipo de trabajo o la agrupación de trabajadores/as en un espacio común no la tengan elaborada. Sin embargo ante este hecho lo más común pudiera ser dentro de las generalizaciones que se realizan desde el imaginario colectivo o desde la propia percepción general de hechos incluso no vividos, que se hubiera extrapolado la con-

cepción de las relaciones laborales e intragrupalas vividas y se hubiera hecho referencia a patrones de comportamiento personal y laboral conocidos en contextos usuales.

El hecho sin embargo de que esto no se desarrolle vuelve a ser un indicador de la escasa concepción que existe desde una amplia mayoría de la población autóctona sobre la inmigración o las personas extranjeras no comunitarias como parte del conjunto de la sociedad en la que viven, concibiéndose más -al menos en los casos analizados- a la población inmigrada, el empleo que realizan y su vida en sociedad como mundos paralelos que no sólo no interactúan sino que pareciera nunca van a confluir.

Por otra parte es especialmente señalado desde los grupos focales de personas autóctonas cómo la reivindicación de los derechos o la petición de la mejora de los mismos, ni se suele abordar por parte de los trabajadores/as por miedo a un despido o la no renovación de los contratos, a represalias, reducción de mejoras alcanzadas o estigmatización como agente “problemático” dentro del lugar de trabajo, ni por supuesto es facilitado por las personas que ocupan los cargos de dirección o responsables de personal. Se da por tanto una tendencia generalizada a no fomentar o incluso negar tácitamente el derecho (e incluso a veces de forma explícita y coercitiva) a recibir información sobre las condiciones laborales así como la estructuración de los canales de participación de los/as trabajadores/as como principales garantes para velar por el cumplimiento de los derechos laborales.

¿Hasta dónde estáis dispuestos/as a defenderos ante una discriminación laboral?

“...la gente está dispuesta a llegar muy poco lejos (...) la gran mayoría de las veces quien está descontento y no traga suelen mirarlo con recelo y sorpresa en las empresas, quejarse se queja todo el mundo mucho, pero el que se queja y está dispuesto a hacer algo o a llegar más allá y está dispuesto a batallar un poco, en seguida se separa del resto porque ya nadie quiere apoyar a esa persona, porque ya ven un riesgo en su puesto de trabajo y el que se queja se ve solo siempre ante la dificultad”.

Mujer autóctona de 39 años (GFB12ALACTA)

“...casi nadie se ha leído el convenio, incluso nosotros la mayoría no conoce sus derechos, aunque ha habido un re-

corte de derechos, que a veces la carta de derechos del trabajador en la empresa no ocupa más de medio folio, pero la mayoría no, firmas el contrato, te pones a trabajar y te preocupas poco, porque a veces el simple hecho de preguntar sobre tus derechos dentro de la empresa a mucha gente le da miedo, te puede suponer un problema, preocuparte por tus derechos te deja al descubierto, eres sospechoso, te señalan”.

Hombre autóctono de 30 años (GFB11ALACTO)

Las barreras y oportunidades con las que se pueden encontrar los/las trabajadores/as pueden verse influenciadas además por la propia construcción sociocultural que desde la cosmovisión o desde la elaboración sociocultural propia se desarrolla acerca de cada colectivo, etnia o grupo sociocultural.

En algunas ocasiones dichos estereotipos y prejuicios pueden producir o bien discriminaciones directas y/o indirectas o por otra parte cuando desde el estereotipo se realiza una valoración positiva a cerca de un grupo social, etnia o procedencia puede desarrollarse una facilitación que a su vez repercute en discriminación hacia otros colectivos de forma indirecta.

En este sentido es común desde las relaciones cotidianas y desde la estructuración social y laboral de la sociedad (en el contexto estatal y/o autonómico) y desde la cosmovisión general la reproducción de prejuicios dirigidos a ciertos colectivos, personas de procedencia de un país concreto e incluso a las identidades de género que se identifica de otras personas procedentes de diferentes culturas. Esta situación reproducida en el mercado laboral se traduce en la existencia de preferencias de una nacionalidad u otra o país de origen (pues incluso cuando las personas extranjeras no comunitarias han obtenido la nacionalidad española dicho trato discriminatorio o prejuicios se continúan reproduciendo) para el acceso a un proceso de selección, para acceder a un empleo y para la promoción laboral.

Asimismo desde las relaciones laborales e intragrupalas en contextos laborales se aprecian también diferenciación de conductas (incluso desde una aparente normalidad formal elaborada grupal e individualmente) dirigidas hacia la población autóctona trabajando dentro de la empresa y aquellas dirigidas a la población extranjera no comunitaria, y dentro de este grupo distinguiendo las dirigidas a hombres y mujeres extranjeras.

Es común al respecto que en ciertos sectores o dentro de los mismos en sus diferentes ramas estén únicamente o mayoritariamente empleados/as unas nacionalidades concretas y un sexo concreto. Así es especialmente llamativo no ya los estereotipos ni los prejuicios sino las

discriminaciones directas ante el acceso a un empleo dentro de subsector laboral de los servicios de proximidad y concretamente dentro del empleo doméstico donde los estereotipos y prejuicios acerca de determinadas nacionalidades, regiones, etnias, edad y estado civil es determinante en muchas ocasiones para el acceso a un proceso de selección y un empleo, discriminaciones que en este caso no podrían estar ni justificadas ni argumentadas desde la premisa de la “relación de confianza” recogida en su normativa especial, tomando la connotación y causando los efectos de discriminación laboral a todos sus efectos.

En relación con los procesos de selección de personal (desarrollados desde las estructuras formales o informales) se recoge de forma unánime desde las muestras estudiadas las diferencias percibidas acerca por un lado de la posibilidad de acceso a los mismos dependiendo de las características socioculturales, económicas, étnicas, familiares y por razón de género así como la existencia de las mismas diferencias de trato o de oportunidades, en el desarrollo de las funciones asignadas o establecidas y en las relaciones laborales existentes (abarcando desde las condiciones laborales establecidas o negociadas, las relaciones intragrupales horizontales y verticales) atendiendo a las características descritas. Condicionando este hecho la construcción y el desarrollo de los itinerarios sociolaborales tanto de la población autóctona como de la extranjera.

De esta forma se describe en los grupos focales desarrollados que aún siendo un incumplimiento grave de toda normativa laboral e incluso constitucional, cómo una vez ya superado la valoración de la cualificación durante el proceso de selección y en el desarrollo de la entrevista personal se realizan preguntas sobre estado civil, situación familiar, intención de contraer matrimonio (en el caso de las mujeres), maternidad o intención de tener descendencia, otras responsabilidades familiares, etcétera, siendo más acuciante dicha orientación del proceso de selección de personal en casos de mujeres que de hombres (sean extranjeros/as o autóctonos).

SINDICACIÓN

Del total de la muestra solamente un 21,50% se encontraban afiliados en el momento de la toma de datos a un sindicato. De los que el 2% no lo estaban, pero sí lo habían estado a lo largo de su vida laboral. La afiliación de éstas personas se debía a que ante un conflicto laboral puntual acudieron a un sindicato para recibir información, orientación y en caso necesario solicitar la intermediación del mismo ante la empresa para la que

estaban trabajando. Siendo esta en términos generales una de las principales vías de acceso para la afiliación.

Por otra parte el 6,5% había estado sindicado/a en país de origen, sin embargo en recepción no lo estaban ni tenía intención de estarlo. Este hecho puede deberse al tipo de trabajo a los que acceden, con altas tasas de temporalidad, rotación y segregación ocupacional.

No existe una estructura formal de movilización sindical de trabajadores/as o de organización grupal para la defensa del cumplimiento de los derechos laborales y/o las relaciones laborales e intragrupales desarrolladas de la población extranjera son prácticamente inexistentes o mínimas para los requerimientos mínimos que el puesto de trabajo demande, además que desde la propia gestión empresarial o del lugar de trabajo tampoco se facilita la posibilidad de reivindicación de forma activa y colectiva los derechos laborales.

En estas condiciones no pueden llegar a ser partícipes de la construcción de una organización de los/as trabajadores/as. A su vez, las organizaciones sindicales en la actualidad aún no han desarrollado todos los mecanismos necesarios para llegar a la población extranjera, como opción de participación, posibilidad de construcción y formar parte de la misma organización, aunque se encuentren a su vez desarrollando mecanismos o facilitando las vías de acceso como vía de mejora de la propia institución.

Así exponía su situación una mujer ecuatoriana sobre su participación en el sindicato en origen, no estando en recepción afiliada a ningún sindicato.

“...el sindicato los formamos nosotros, los obreros, el sindicato defiende los intereses de los trabajadores, fomentan el deporte para fortalecer el compañerismo, conciencia de grupo, guardería infantiles, mejora de las condiciones salariales. La lucha es dura y constante. Para negociar con los empresarios es duro, hay que ser responsable en el trabajo. En los 17 años hubo 4 negociaciones de convenio colectivo, los convenios se negociaban dentro de la empresa”.

Mujer ecuatoriana de 48 años (E5AALEXA)

“...solamente hoy día se puede pedir dentro del empleo que haya por lo menos una integración institucional, por ejemplo para tener más confianza, en los sindicatos muchos inmigrantes no se afilian, los sindicatos son los que van di-

ciendo, no tienes que explicar y preguntar y afiliarte, los inmigrantes no quieren implicarse. Si hay una asociación que dice que me defiende yo me afiliaría”.

Hombre congoleño de 40 años (E1AGREXO)

Del total de personas afiliadas se encontraban desempeñando un trabajo o bien dentro de la administración pública, empresas en los que existía un comité de empresa o bien en aquellas empresas donde hay un número significativo de personas trabajando.

En términos generales se extrae una insatisfacción sobre las organizaciones sindicales debido a la evolución político organizacional que perciben que han tenido, y debido a que las expectativas coyunturales que ponen en los sindicatos ante la resolución de los conflictos laborales, no coincide en los casos estudiados con la propuesta de resolución ofrecida por los sindicatos y por otra parte en términos generales se demanda un papel activo por parte de los sindicatos en la defensa general de los derechos laborales y en la construcción de un mercado laboral justo y equitativo donde su papel de interlocutores sociales atiendan a las demandas de las bases y del conjunto de los/as trabajadores/as de forma individual o colectiva a través de la agrupación del resto de organizaciones incluidas en el tejido social. Asumiendo que en la actualidad se convierten en organizaciones gestoras del conflicto pero sin ser punta de lanza en las reivindicaciones de los/as trabajadores/as.

“He visto algo que me ha sorprendido mucho y me ha dejado un poco indefensa, cuando he tenido algún problema, siempre tienes la idea de que un sindicato te afilia y te lo va a solucionar, y me he decepcionado muchísimas veces, el ir y que te digan, no, no se puede hacer nada, y tú estás viendo que es algo que es una injusticia y veo que en la gran mayoría de los casos, el trabajador no tiene en quien apoyarse, y el sindicato que le está apoyando a él, no es ese realmente el servicio que le está prestando, son otras cosas, otras ideas políticas, otros tejemanejes que no están relacionados con la problemática del día a día que tiene el trabajador, están muy poco dispuestos a luchar por ti y a pelearse por ti, simplemente para que las cosas funcionen de una manera digna en el día a día”.

Mujer autóctona de 39 años (GFB12ALACTA)

“Cuando ustedes los españoles, que callan y se benefician de aquello, que denuncian a aquellos que dan trabajos indignos, y esos se sabe, si lo sabemos nosotros porque no lo sabe CCOO y UGT, porque comen del mismo bote. No van porque comen del mismo bote. Yo he estado en economía sumergida y me ha dicho no vengas mañana que viene una inspección. Sabes cuándo va a venir una inspección, mi jefe sabía que mañana había una inspección, y el trabajador sabe que no le va a pasar nada al empresario”.

Hombre colombiano de 33 años (E8AHUEXO)

“...como el sindicato no funciona, la mayoría de los sindicatos están vendidos a la empresa, entonces al final los trabajadores no están unidos”.

Hombre autóctono de 32 años (GFB16SEACTO)

En cuanto al nivel de afiliación de la muestra a un sindicato, el porcentaje de hombres y mujeres es aproximadamente del 50%. Respecto a las personas autóctonas y extranjeras en relación con el total de afiliaciones por categoría sería del 35% para autóctonos/as y del 17,85% para extranjeros/as, siendo sin embargo más representativo en términos porcentuales la sindicación de personas autóctonas que extranjeras.

Por último del total de las personas afiliadas un 78% lo están a CCOO y el porcentaje restante se divide en iguales proporciones entre UGT, SOC, CNT y USTEA.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En relación con los accidentes laborales o enfermedad laboral sufridos por parte de la muestra analizada, en el caso del grupo de personas autóctonas un 16,7% ha sufrido accidentes laborales en una o más ocasiones, alcanzando el 34% en el caso de personas extranjeras. De este porcentaje, de aquellas personas extranjeras que han sufrieron uno o más accidentes laborales en el momento del mismo, un 82% se encontraba en alta en la Seguridad Social y el 18% no se encontraba de alta en el momento del accidente, ocupando este caso su mayoría mujeres.

En el caso de la población autóctona del porcentaje indicado que sufrió uno o más accidentes laborales el 43% no se encontraba de alta en la Seguridad Social en el momento del accidente, si encontrándose en alta un 57%.

De los accidentes laborales indicados el tipo de accidente laboral que se menciona en un considerable porcentaje están vinculados al trabajo desarrollado dentro del sector ocupacional de empleo doméstico y construcción. Estando vinculados estos en su mayor parte, en el caso de personas autóctonas a accidente in itinere u otros específicos de su ocupación.

Existe una opinión generalizada entre las diferentes muestras acerca de la prevención de riesgos laborales donde se expone que en la pequeña y mediana empresa o domicilio particular la prevención de riesgos laborales no se lleva a cabo o no desarrolla en su mayor proporción o cumpliendo todos los requisitos recogidos en la normativa, y en la empresa mayor de 250 trabajadores/as o multinacional el tratamiento que se le concede a la PRL es la de “cubrir expediente”, incluso dentro de la misma empresa hay distintos niveles de prevención según el puesto ocupado.

¿Se sentía seguro trabajando en la construcción?

“La verdad, no. Yo me sentía seguro en lo que hacía, pero no en el trabajo. No eran condiciones de seguridad. Cuando ves las noticias que mueren los albañiles, tú siempre estás con el temor de no pisar en falso por aquí, o cualquier cosa”.

¿Y qué hace?

“Pues aprendes a trabajar con eso, que la seguridad la tiene que poner uno mismo, si a ti te pasa un accidente, es normal que la seguridad social tire para la indemnización y los daños que sufras, pero si son daños irreversibles..., la seguridad se la pone uno mismo. Si el jefe te dice sube allí y baja tal cosa, y veías que no eran condiciones para subir, tienes que decir que no aunque se mosqueara. Eso lo tenía claro, la responsabilidad de que me pudiera pasar algo era mía, no del jefe, el jefe se cura en salud en caso de un accidente, dice que no lo mandé o dice que le pedí que se pusiera la protección. Si teníamos que traer un material o cualquier cosa yo tenía que ponerme mi faja”.

Hombre colombiano de 38 años (E6AGREXO)

“Sí se controlan, al principio cuando tú entras quieres trabajar bien para que la empresa te tenga allí trabajando y lo haces rápido, para tener más confianza con la empresa y no te echen del trabajo, pero los compañeros van diciendo lo que hay que hacer, yo me he cortado la mano 5 veces. La empresa te manda cursos. Nosotros cumplimos las medidas pero la empresa no cumple las suyas. Por ejemplo hay que poner un an-

damio y la empresa no lo pone en condiciones, lo pone como le viene en gana y si dices algo te pueden echar de la empresa como digas si no me pones eso en condiciones yo no me subo allí a trabajar. Tienes que subir pero con cuidado, me parece mal pero uno para vivir es lo que tiene que aguantar.

Si yo no cumplo las medidas de seguridad llaman a mi jefe, yo intento cumplir todo. La empresa está ahí viendo lo que dicen, que me dicen bájate de ahí que eso no cumple, pero cuando se va vuelvo a subir. 'Hasta que no te pongas eso no empiezas a trabajar' en el momento me pueden obligar pero cuando se van otra vez igual, muchas veces cuando van a venir como esa empresa tiene contactos, le dan dinero y se van sin decir nada. (...). En mi trabajo no, pero al lado de donde trabajo las personas se han muerto, se han caído 15 plantas abajo, porque no tenían las medidas de seguridad bien preparadas y se han caído, vienen policías, cierran la obra, multarán a la empresa. Yo no quiero meterme miedo en la cabeza para trabajar, yo intento trabajar lo más rápido posible, pero cuando va a pasar algo tampoco se sabe”.

Hombre nigeriano de 24 años (E7AMAEXO)

El sistema de certificación de riesgos laborales actual donde es una empresa privada la que certifica, no garantiza en muchos casos el cumplimiento de normativa vigente, ni un mapa de riesgos acorde con la realidad ni la prevención de los mismos.

“Íbamos los delegados de prevención a las visitas en los centros de trabajo y por detrás la técnica de prevención de riesgos laborales venía y nos decía ‘denunciar esto, denunciar lo otro’, y ella de cara a los papeles ponía lo que decía la empresa”.

Mujer autóctona de 31 años (GFB11MAACTA)

Las condiciones laborales y los derechos laborales no se respetan en el empleo doméstico especialmente en el caso del régimen de internado. En los casos de accidente laboral reconducido por normativa a enfermedad común, cuando se trata de un contrato por finalización por obras y servicios se finaliza el contrato pasados pocos días o pocas semanas de obtener la incapacidad temporal, situación detectada además en otros sectores.

“...un día fregó el suelo con un aceite especial y a ese aceite no puedes darle un cloro de los de la piscina y ella limpió el porche con eso. Yo estaba con los auriculares, la chica estaba fuera al darle al suelo con el aceite y con el cloro salió vapor y no se daba cuenta, entonces mi jefa veía una nube, me llamaba y yo no la escuchaba, y con el humo empecé con la tos. Ella como estaba metida allí no lo notaba, empezó a vomitar, cogió una intoxicación y yo también me tuvieron que poner oxígeno dos veces al día, nos daban leche y ella estuvo una semana ingresada”.

Mujer marroquí de 36 años (E3ACALEXA)

Por otra parte se extrae que desde el tejido empresarial o lugares de trabajo ofrecen información distorsionada o poco esclarecedora en algunos casos sobre los derechos laborales, prevención de riesgos, no asumen la responsabilidad de accidente laboral amenazando con el despido y otras medidas represivas, llegando incluso a aplicar medidas mínimas que en casos empeoran más la situación expuesta y las mejoras reclamadas a modo de “escarmiento”.

“Yo creo que lo que quieren es aparentar, y aparentan porque están obligados de arriba. Yo trabajo en la recepción y había unas sillas como estas, que no son incómodas, pero que no se puede trabajar delante de un ordenador en una silla que no tiene ruedas, te estás levantando..., yo le pedí al director, le dije ‘señor (...) en estas sillas no se puede trabajar’, me dijo ‘¿qué es que no estás cómodo?’, le dije que no, hay que estar levantándose, que esto, que lo otro..., me dijo ‘no te preocupes (j), el lunes entra (...) que es el carpintero y te va hacer el mostrador más alto para que no te levantes. Increíble yo ya no pido nada más y pasé a trabajar de pie”.

Hombre autóctono de 28 años (GFB14MAACTO)

“Desde entonces (...) en todos los hoteles han puesto los mostradores altos”.

Mujer autóctona de 31 años (GFB11MAACTA)

No existe en ninguno de los casos estudiados prevención y evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género atendiendo a que la actual evaluación y prevención se basa en una estructuración y diseño an-

drocéntrico en los que atiende y recoge aquellos riesgos generales o específicamente los que se deducen de los puestos de trabajo desempeñados históricamente en mayor porcentaje por hombres, pero sin embargo no recoge ni con la misma efectividad, ni con las mismas medidas ni con los mismos mecanismos de evaluación y prevención aquellos que han pasado a ser desempeñados también por mujeres o con carácter general los riesgos laborales que puedan sufrir las mujeres independientemente de los puestos de trabajo que ocupen.

Se establece por tanto quizás una cierta correlación por otra parte sobre cómo la prevención y la evaluación de riesgos atiende o se desarrolla ante aquellos accidentes o enfermedades de mayor impacto sociocultural (cómo los accidentes graves que pueden causar la muerte como en el caso de la construcción) pero no aquellos que pueden generarse a largo plazo en hombres y mujeres pudiendo también causar la muerte o daños y secuelas permanentes.

En este sentido y ampliando la perspectiva queda aún grandes líneas de avance en la contemplación y aplicación formal y real de la normativa al respecto, evaluación y prevención de riesgos laborales de aspectos psicosociales como el acoso moral o sexual, riesgos por embarazo, trabajos repetitivos, entre otros.

VALORACIONES SOBRE EL MERCADO LABORAL EN DIFERENTES REGIONES

DIFERENCIAS PERCIBIDAS SOCIAL Y LABORALMENTE EN EL ESTADO ESPAÑOL

En los casos donde las personas extranjeras han residido en otras comunidades diferentes a la de Andalucía, hay una tendencia generalizada a considerar el mercado de trabajo de otras comunidades como la de Madrid, Cataluña o País Vasco como un mercado menos segregado laboralmente y con más oportunidades laborales en términos generales, o bien porque crean que es más fácil acceder a puestos de trabajo no vinculados estrictamente en el sector al agrario, hostelería o empleo doméstico, o bien porque creen que en general está menos precarizado.

“Me gusta el norte, la vida es diferente, pagan bien, son gente que te tratan diferente (...) mejor que en el sur, el País [Vasco] nos trata muy bien, más respetuoso (...) aquí también hay gente bien, pero también hay gente que mira mal. En el

trabajo o en la calle. Hay gente que te tratan bien en el trabajo, y otros que te miran como un esclavo para ellos, los empresarios, los encargados, los dueños, como un palo que te pueden mover como quieran".

Hombre marroquí de 30 años (E6AHUEXO)

Se extrae además que son los modelos de relación social establecidos en las diferentes comunidades autónomas los que influyen en las valoraciones sobre las mismas por parte de la población extranjera, indicando haber percibido discriminaciones o acciones discriminatorias de forma más explícita en Andalucía y más tácita o implícita en las comunidades del norte de España. Por otra parte consideran más fácil o rápido el acceso al empleo en Andalucía aunque en general valoren que hay menos oportunidades laborales. Siendo el clima uno de los aspectos valorados y contemplados en el momento de tomar la decisión de vivir en esta comunidad además de una mayor identificación sociocultural especialmente en los casos de personas extranjeras de origen marroquí o sudamericano.

DIFERENCIAS PERCIBIDAS SOCIAL Y LABORALMENTE EN EUROPA Y OTROS PAÍSES

Cuando en los grupos focales de personas autóctonas se hace referencia a experiencias de trabajo en otros países de la Unión Europea, expresan la facilidad para acceder a una mejora de los derechos laborales o a que se cumplan condiciones laborales superiores a las mínimas establecidas.

Se realizaba además una comparativa con Suiza en la que exponían existe una ley en la que el salario se establece en función de la titulación académica, así se hacía alusión a que ante una oferta de empleo en la que únicamente eran exigidos estudios secundarios no obligatorios o estudios superiores no universitarios al estar regulado por normativa laboral que el salario se corresponde al nivel de estudios, en ningún caso se iba a efectuar la contratación de alguna persona con estudios superiores a los requeridos con una retribución inferior al grupo laboral. Apuntan a que podría ser una solución para que desde el tejido empresarial no existan abusos ofreciendo salarios más bajos de los que corresponde por cualificación exigida, nivel de estudios o funciones asignadas.

Respecto a las posibilidades de encontrar empleo en Europa tanto por parte de personas extranjeras como autóctonas, estas son valoradas de forma positiva, exponiendo que dichas posibilidades dependen más de factores personales y capacidades del trabajador/as que de circunstancias

ajenas o condicionamientos socioeconómicos o culturales, donde además se valora que los canales de búsqueda de empleo y acceso al mismo están más definidos y establecidos. Canales que en el ámbito estatal o autonómico creen se estructuran de forma difusa y de forma específica por sector económico u ocupacional, estableciéndose como el más efectivo “el boca a boca”.

En el contexto europeo desde los grupos focales desarrollados se alude a la precarización de los empleos en la Europa Occidental (excepto países nórdicos), acentuado en el caso de España especialmente debido al afianzamiento de las contrataciones a través de las empresas de trabajo temporal o subcontratas que precarizan el empleo y por otra parte el auge de la modalidad de contratación en prácticas en empresas, ejerciendo puestos de trabajo semigratuitos.

Sin embargo respecto al resto de la Europa Occidental (exceptuando a España) muestran acuerdo en términos generales sobre el respeto de los derechos laborales, no habiéndose precarizado el empleo ni en las mismas direcciones y ni de la misma forma. Además se apunta a que ante intentos de regular como el caso de Francia en 2006 los denominados ‘contratos de primer empleo’ ante movilizaciones y reivindicaciones en defensa de los derechos laborales ya adquiridos no llegaron a implementarse, como sí ocurrió en España en el caso de la regulación de las contrataciones en prácticas o de formas de flexibilización y precarización del mercado laboral como la aparición y consolidación de las ETT.

Sobre el trabajo a tiempo parcial, el grupo apunta a que en el resto de países de la Unión Europea presenta una opción laboral viable y compatible con la conciliación laboral, familiar y personal, pues contiene unas condiciones laborales que compensan a los/as trabajadores económica y profesionalmente. Sin embargo creen que en España no es una opción viable económicamente ni compatible con el desarrollo de un itinerario laboral estable y orientado hacia los objetivos laborales y profesionales esperados. Y ni tan siquiera a jornada completa garantiza la consecución de unas condiciones laborales ajustadas con las necesidades socioeconómicas de los/as trabajadores/as, no estableciéndose garantías absolutas en ningún sector ocupacional ni laboral, ni en ningún perfil profesional.

“...cuando vivía allí había el mismo desempleo en Irlanda que en España y sin embargo la gente no tenía miedo a decir

‘estoy harto porque me están explotando y me voy’..., si haces horas extras a nadie se le ocurre explotarte.... La gran mayoría de trabajos desde el que trabaja en un bar hasta el que trabaja de técnico informático en una empresa hay ese respeto por el trabajador y esa falta de miedo por parte del trabajador con respecto a su empleo (...) el trabajo a tiempo parcial suele estar pagado decentemente. Aquí a tiempo completo ya es una pena, a tiempo parcial es para echarse a llorar (j)’.

Mujer autóctona de 39 años (GFB12ALACTA)

Por otra parte, también desde los grupos focales desarrollados (tanto de personas extranjeras como autóctonas) se expone con acuerdo que en aquellos puestos de trabajo que no exigen una alta formación específica se dan condiciones laborales peores, como abusos desmedidos, incumplimientos de pagos e incremento no retribuido del horario establecido, entre otros.

Es un hecho relevante, en los grupos focales de población autóctona, que se relaciona directamente en el discurso establecido los empleos con baja cualificación y bajo nivel de estudios con la población inmigrante.

Sin embargo, cuando desde una pregunta dirigida al grupo de forma directa relativa a la situación comparativa de la población extranjera y autóctona respecto al mercado laboral, el análisis es diferente, asimilando las situaciones vividas por los dos grupos en similares circunstancias socioeconómicas y formativas.

De esta forma, de los grupos focales llevados a cabo es únicamente en Almería cuando preguntado de forma directa elaboran un discurso desde las situaciones concretas que entienden se están dando en la inmigración, no situándose únicamente desde discursos generales y ajenos totalmente a sus contextos socioculturales y sus propias vidas.

“...el trabajador menos cualificado acepta mejor, sabe mejor a lo que ha venido, pero el que viene con la esperanza de esperar algo acorde con su formación..., yo creo que es un trago muy duro ver que pasan los años y que sigues limpiando, y que sigues poniendo copas, y que estás hoy y no sabes si mañana vas a estar o no vas a estar. Y encima como eres inmigrante te miran mal”.

Mujer autóctona de 39 años (GFB12ALACTA)

Apunta el conjunto de participantes las situaciones generadas en la población extranjera por la excesiva burocracia para la homologar sus es-

tudios en origen, las dificultades para acceder a una autorización administrativa para residir y trabajar, y en momentos de ausencia de la misma el incremento de la precariedad en los puestos de trabajo ocupados.

DESCRIPCIÓN DEL AUTOCONCEPTO INMIGRANTE Y AUTÓCTONO/A

Se desarrolla una tendencia generalizada por parte de la población extranjera a asumir el discurso de la mayoría en relación con la explicación de los procesos migratorios, las dificultades de acceso y promoción al mercado laboral así como a la implementación de muchas de las políticas que inciden directamente a la gestión de los flujos migratorios internacionales.

Este hecho se produce conjuntamente con una personalización del proceso migratorio por parte de las personas extranjeras en el que describen sus propios criterios ideológicos, políticos, motivacionales, psicosociales, socioeconómicos y geopolíticos del país de origen, justificando, argumentando y dotando de un sentido estructural tanto su proceso migratorio como su derecho a elegir dónde y cómo desarrollar su vida, asumiendo su derecho a optar por una vida que consideran mejor o mejorada.

Respecto a los logros conseguidos o alcanzados por parte de la población extranjera éstos son siempre expresados en el discurso establecido desde una concepción personal e individual, aludiendo siempre a méritos propios, capacidades, aptitudes y estrategias individuales sin embargo cuando se elabora el discurso sobre las barreras, dificultades, y trabas administrativas el discurso o análisis pasa a ser en la mayoría de los casos colectivo atañendo a la población migrada en general o en otros casos por lugar de procedencia o grupos étnicos. No obstante, este hecho se produce en menor intensidad en personas extranjeras de origen magrebí donde tanto los logros alcanzados como las dificultades se expresan en una mayor frecuencia desde una concepción grupal o colectiva.

Sin embargo ante la misma reflexión en grupos de personas autóctonas –salvo casos excepcionales– se expresa de forma general, grupal o por grupo de pertenencia o similitud aquellos logros sociolaborales alcanzados o los que creen necesarios alcanzar sin embargo cuando expresan las dificultades, obstáculos, barreras, trabas normativas y contextos socioeconómicos o condicionantes sociofamiliares personalizan la argumentación y el análisis de cómo el contexto socioeconómico y político les afecta personalmente, y el análisis llegando incluso a expresarse a modo de justificación ante el “otro” de la no consecución de sus propios objetivos marcados o esperados a nivel sociocultural según grupo de edad, sexo, o cualificación.

“...tú vas y le dices a tu familia que para trabajar hay que limpiar mucha mierda, porque los inmigrantes por mucho que tengamos títulos venimos a limpiar mierda, no hay para los españoles los mejores puestos, va a haber para los inmigrantes”.

Mujer de origen ecuatoriano de 38 años con nacionalidad española (E8ACOEAX)

“Estoy de acuerdo con (...), no sólo la precariedad es total sino que además los puestos de trabajo son escasos, encima quien tiene un trabajo aguanta lo que le echen por no perderlo, hay un miedo horroroso por cambiar de trabajo aunque no se esté contento y las condiciones sean malas y los sueldos sean bajos, veo que en la gente joven hay un miedo, que alimentado por el hecho de que empiezan a mandar currículum a 50 o 60 empresas y ven como pasan los meses y no les llaman de ninguna parte, y ves muchas veces, que estés como estés de preparado, bien o mal, en la mayoría de las empresas se sigue entrando, en Almería sobre todo, a dedo, entonces es una situación de importancia al ver que no importa cómo te molestes o como te preocupes de formarte, la gran mayoría de veces depende de a quién conoces”.

Mujer autóctona de 39 años (GFB12ALACTA)

“...me gustaría que hubiera más igualdad, que a la hora de emplearnos hubiera igualdad, que no hubiera eso de porque eres extranjera te pagamos menos, que hay mucho, un poco más de igualdad a la hora de conseguir un empleo, si tienes un permiso”.

Mujer ecuatoriana de 37 años (E2AALEXA)

“...somos tontas, regalamos mucho trabajo nuestro y no lo valoran y lo toman como una obligación”.

Mujer peruana de 47 años (E4AHUEXA)

En el caso de la población extranjera su propia identificación como “inmigrante” o persona que ha desarrollado un proceso migratorio internacional se basa en su propia experiencia personal, en su propio concepto

de vida, en su concepción de los derechos humanos o derechos socioeconómicos o incluso en su elaboración sociocultural del significado de las migraciones.

Por otra parte, en algunos casos el hecho de no querer identificarse con la cosmovisión elaborada del concepto (estereotipado) de “inmigrante” hace que no se integre con “normalidad” o no se corresponda la identificación del propio proceso migratorio con aquellos derechos a la migración o al “desarrollo” que por otra parte son interiorizados, defendidos y argumentados por la propia persona extranjera. Conlleva esta situación a estructuras de pensamiento, emociones y conductas ambivalentes, contradictorias e incluso provocando problemas psicoemocionales entre el propio autoconcepto y la imagen proyectada a nivel sociocomunitario, identificando por tanto su propia experiencia migratoria a su experiencia personal atendiendo a una identificación de “inmigrante como orgullo” y/o “inmigrante como vergüenza”.

¿Qué es para usted ser inmigrante?

“Para mí un orgullo, porque venimos a luchar, para tener bien la familia, mi orgullo es sacar mi hija adelante”.

Mujer colombiana de 34 años (E1AHUEXA)

“Inmigrante yo (?), no significa nada, mucha gente de Alemania aquí, muchos españoles en América, yo inmigrante no importante”.

Hombre nigeriano de 34 años (E2AHUEXO)

¿Qué significa para usted ser extranjera, ser inmigrante?

“Una vida diferente. Siempre te sientes que estás fuera de tu país, no vives las costumbres que vive la gente, siempre hay fiestas, costumbres y siempre te quedas.... Hoy me toca fiesta y voy a celebrarla sola”.

Mujer marroquí de 35 años (E3AJAEXA)

“Ser inmigrante para mí es un honor, porque vengo con mi cultura, con mi sabiduría, con mi trabajo, yo no estoy aquí para que la gente me haga un favor, comparto la vida con la gente y ayuda a hacer el bien en esta sociedad”.

Hombre marroquí de 40 años (E3ACOEXO)

“Ser inmigrante es muy duro, dejar tu país, tu familia y salir en busca de la vida. Te encuentras con muchísimas nuevas experiencias que no tienes ni idea que te las vas a encontrar, a veces no tienes dinero, a veces no tienes casa, hay gente que a veces no tiene comida...”.

Hombre pakistaní de 33 años (E4AALEXO)

“Inmigrante es una palabra que no me gusta, denota como enfermedad”.

Mujer ecuatoriana de 48 años (E5AALEXA)

“No me siento inmigrante, solamente me he trasladado de un país a otro, me han acogido muy bien aquí”.

Mujer ecuatoriana de 46 años (E6AALEXA)

“Para mí ser inmigrante es una experiencia, dentro de la inmigración he descubierto cosas diferentes a las de mi país, conoces gente diferente, costumbres diferentes, todo nuevo, para mí es una manera de enriquecerme como persona, aparte de la inmigración he aprendido a valorar muchas cosas, a entender otras tantas y aprender a no juzgar”.

Mujer de origen camerunés de 50 años con nacionalidad española (E7ACJEEXA)

“Para mí ser inmigrante, es salir fuera de tu tierra, estar en otro país que no es el tuyo. Pero también, no sé, soy de la idea que mi país ahora es este donde estoy bien, si mañana más tarde me va mal me iré a otro sitio y el país que escoja va a ser donde yo esté bien o mejor”.

Hombre peruano de 47 años (E6ASEEXO)

“Somos iguales, somos humanos y tenemos derecho a vivir”.

Hombre marroquí de 30 años (E6AHUEXO)

Se atiende además a una posible identificación y categorización de las actitudes y conductas del “otro” según se elabore el propio autoconcepto o según se identifiquen las conductas del “otro” o estas se desarrollen. Este, entre otros muchos factores, hace que en ocasiones la relación so-

ciocultural y laboral entre personas extranjeras no comunitarias y autóctonas en contextos “normalizados” desde la cotidianeidad sea casi inexistente, esporádica o circunstancial.

“Ser inmigrante es difícil, si no te conocen es difícil, es difícil que te acepten. Sí, ahora yo conozco gente y vienen a mi casa y yo a la suya, pero al principio si no conoces es difícil. Tengo más amistad con extranjeros”.

Hombre pakistaní de 42 años (E1AALEXO)

PERCEPCIÓN DEL “OTRO”

Se extrae especialmente del grupo focal desarrollado conjuntamente con personas extranjeras y autóctonas⁴⁵ la diferente cosmovisión acerca de cómo se configuran los distintos grupos poblacionales en el mercado laboral, identificando las personas autóctonas posibles discriminaciones o hechos que determinan los itinerarios laborales de la población inmigrante, cuando al tratarse de personalizar dichas discriminaciones dentro del grupo de población extranjera este último grupo no las identifican en sí mismos/as de la misma forma, describiendo la situación de discriminación o de barreras laborales que afectan específicamente a “su grupo de pertenencia” únicamente cuando éstos/as (extranjeros/as) hablan de forma genérica pero nunca o casi nunca personalizada cuando hacen referencia exactamente a este tema de una forma directa, pudiendo sin embargo cuando se centra en otro tema la cuestión como la laboral o las condiciones sociales relatar toda serie de discriminaciones o barreras autopercibidas.

Ante el cuestionamiento vertido en los grupos focales sobre cuál es la diferencia de la situación vivida entre la población extranjera y autóctona en el contexto sociolaboral, en la mayoría de ocasiones se desarrollan respuestas generalizadas sobre dificultades ajenas y abstractas acerca de la discriminación como la documentación, la pobreza, homologación, precariedad, etcétera, y en algunas ocasiones también se argumentan explicaciones desde la empatía.

⁴⁵ El citado grupo focal como viene explicado en el apartado de diseño de la investigación fue desarrollado con personas extranjeras y autóctonas. El resto de los grupos focales llevados a cabo se desarrollaron con la participación de personas extranjeras y autóctonas en grupos focales separados

“Eso está claro, una pregunta ¿qué es más fácil para uno que está en su país o para uno que viene de otro país? Nosotros mismos vámonos a Alemania, a ver para quién es más fácil (j)”.

Hombre autóctono de 28 años (GFB14MAACTO)

¿Las personas extranjeras ocupáis distintos puestos de trabajo de las autóctonas?

“Claro, ocupamos lo que los españoles no quieren, cuidar las personas mayores, si va una española a trabajar tienen que pagar muy bien porque no se dedican a cuidar, nosotros cogemos los trabajos que los españoles no cogen. Porque ellos no lo cogen quizás porque les pagan menos, se valoran, no tiene ninguna necesidad, nosotros cogemos los que nos pagan menos porque si no trabajamos no vivimos, el español tiene su casa, su familia, tendrá necesidades pero no tanta como nosotros”.

Mujer ecuatoriana de 49 años (E6AGREXA)

Se extrae sin embargo por parte de la población extranjera una idealización del bienestar socioeconómico que se le atribuye a la mayoría de la población autóctona, idealización que supone e incrementa una barrera aún mayor sobre la hegemonía percibida de este grupo de población respecto a la población extranjera no comunitaria. Identificación que al realizarla la población migrada de forma explícita o tácita hace que se creen o sientan mayores barreras socioculturales y laborales entre ambos grupos.

En otras ocasiones y cuando se trata la diferencia entre personas autóctonas y extranjeras de forma explícita y esta es relatada de forma directa por parte de la población migrada, la descripción de la diferencia o de la propia situación vivida por la población extranjera se basa en generalizar situaciones en las que se han dado discriminaciones directas o indirectas en contextos sociales y laborales, discriminaciones que creen se dirige a la población extranjera por el hecho de ser extranjeros/as (no comunitarios) y por pertenecer a un grupo de población al que suponen más fácil discriminar o establecer abusos por su situación de fragilidad socio-laboral y jurídica (en términos de extranjería).

Sin embargo pasado un tiempo medio o largo de residencia en España y cuando las condiciones sociolaborales mejoran, la población extranjera pasan a revalorizar su percepción de si mismo/a, a revalorizar sus capa-

ciudades y a admitir únicamente aquellas situaciones sociales o laborales que no les supongan ninguna discriminación, ningún abuso o que les ofrezcan unas condiciones ajustadas con lo que consideran la “normalidad” para el conjunto de la población.

¿Cree que se discrimina también a las personas autóctonas?

“Yo no le he notado, la verdad entre los españoles. A veces cuando me miran de esa manera, te sientes que estás apartado de ellos, la mirada de que no eres de nuestro grupo, de que estás aparte, no puedes nunca entrar en el grupo (...). España en realidad hace poco tiempo que ha empezado a levantarse, hay gente abierta que miran de otra manera, siempre hay gente un poco de todo, cuando te sientes discriminado empiezas a buscar los motivos de por qué esta gente es así, porque acaban de llegar a los niveles de los europeos y todavía está creciendo la mente (?), igual que en Marruecos...”.

Hombre marroquí de 30 años (E6AHUEXA)

“Tenemos parte de culpa nosotras valoro mucho a la gente española, a las mujeres de aquí, que vienen trabajan y se van. No es que yo lo haga por ser pelota, regalamos mucho trabajo nuestro y no lo valoran y lo toman como una obligación. Una chica española cuidando a los chicos y me decía ‘valórate que de aquí te irás y te darán una patada (...) mucha culpa la tenemos nosotras por buena gente y se aprovechan. Me parece que nos tenemos que hacer valorar, no se nos valora, yo salí de esa casa y nunca más se acordaron de mí”.

Mujer peruana de 47 años (E4AHUEXA)

“El concepto que tienen aquí es que el inmigrante se vende, viene a revalorizar la categoría, eso no va con el inmigrante, eso es que le ofrecen cualquier cosa, los empresarios quieren inmigrantes para manejarlos a su manera, le pagan cualquier dinero, y se queda contento mientras que el español protesta”.

Hombre colombiano de 48 años (E8ACJEEEXO)

¿Quién cree que tiene más posibilidad para encontrar un empleo la población autóctona o la población extranjera?

“Depende de los gastos que generes. Hay ofertas en la calle mal remuneradas. Depende de si te conviene o no te conviene, si quisiera hoy mismo trabajar en la economía sumergida por 45 €, pero mi trabajo ya no vale 45 €. Y si yo no voy a otro. En el campo cobro 35, pero al menos estoy cotizando. Lo otro es pan para hoy y hambre para mañana, yo no lo cojo, pero hay gente que lo necesita, yo adquirí unos derechos que me lo he peleado, aunque no son tantos pero al menos, esto ayudará si me niego a que sigan explotando a la gente. Si la documentación no existe hay tres o cuatro chapuceros que siguen aprovechándose de la situación de necesidad de la gente”.

Hombre colombiano de 33 años (E8AHUEXA)

“Comparándome con los trabajadores españoles pienso que los españoles son flojos para trabajar, como están en su país, no piensan que lo van a botar, si tienen cigarrillos se los fuman, 2,3,4 y un paquete y pierden tiempo, yo estoy en mi trabajo y ya está, por eso hemos tenido muchos problemas en el trabajo, éramos inmigrantes y españoles en el mismo trabajo, los españoles querían fumar y salían a la puerta y los emigrantes estaban allí trabajando, entonces los españoles fuera fumando y los inmigrantes trabajando, entonces si había un español trabajando y necesitaba ayuda, llamaba a un inmigrante, y el inmigrante le decía ‘¿por qué no llamas a un español que está fuera?’, yo estoy trabajando. Había diferencia.

Donde trabajaba antes fue muy duro, me querían aplastar y explotar, maltrato y todo, y empecé acobardado cuando cogí confianza y demostré mi trabajo empecé a discutir y a hacerse sentir un poco. Cuando uno entra siente el golpe, el golpe del inmigrante y con el tiempo y los días y cuando uno se va haciendo sentir un poco las cosas van cambiando, pero siempre siente el golpe, siempre intentan buscar a uno, aprovecharse. Demostrando el trabajo y la personalidad, si no tienes personalidad es difícil”.

Hombre colombiano de 47 años (E3ASEEXO)

“...dicen que no te cogen porque no tienes papeles, pero siempre en las empresas hay preferencia por los españoles, eso es así, estuve trabajando de camarera en una cafetería, me contrataban por 3 meses, me dijeron que me podían alargar el contrato, pero entró otra chica [española] solicitando el trabajo y la cogieron a ella, y no me renovaron el contrato. Pienso que está bien, lo mismo harían en mi país”.

Mujer ecuatoriana de 37 años (E2AALEXA)

En términos generales la población extranjera cree firmemente que ante un puesto de trabajo hay preferencia en la contratación a la población autóctona, asumiéndolo y aceptándolo en la mayoría de los casos aunque les pueda parecer injusto. Se produce una percepción general de no tener el mismo derecho que la población autóctona. Esta comparación se realiza bajo un sentimiento de no pertenencia, o de intrusismo dentro de un mercado laboral que siente que nos les pertenece. Además de no sentir que tienen el derecho legal, tampoco sienten que tienen el derecho simbólico a trabajar aquí, siendo conscientes de hechos concretos discriminatorios hacia la población extranjera en el mercado laboral.

“Te pagan menos, haces las mismas horas y te pagan menos, en la cafetería me pasó, me pagaban a equis la hora y a mi compañera que íbamos iguales más. Por el hecho de ser extranjera se pagan menos salarios”.

Mujer ecuatoriana de 37 años (E2AALEXA)

“...no es injusto que prefieran a un español, yo soy invitado en España, no soy español, estoy porque tengo papeles porque me lo han dado los españoles”.

Hombre rumano de 28 años (E3AALEXO)

¿Hay diferencias entre la población autóctona e inmigrante?

“...trabajan en agricultura y los españoles no. Los inmigrantes trabajan más que los españoles, al español no le gusta la agricultura. Si un inmigrante va a buscar trabajo a una imprenta, o a un banco, prefieren a un español. Todavía no estamos acostumbrados en España”.

¿Qué le parece?

“Me parece normal, bien, porque solamente es mi opinión, creo que es normal, en principio dan trabajo a gente española. Es lógico que contraten a españoles, no tenemos por qué quejarnos, primero los españoles, somos los segundos, en realidad estamos en España, el español es el primero. Si yo estoy en mi país y necesito trabajo a lo mejor también me siento así”.

Hombre pakistaní de 33 años (E4AALEEXO)

Hay personas extranjeras que por el hecho de trabajar en el mismo lugar de trabajo con personas autóctonas consideran que no existen diferencias ni en itinerarios laborales ni en contextos sociolaborales, bien porque crean que comparten las mismas características, barreras y oportunidades, o porque perciben que por el mero hecho de trabajar junto a ellos/as les hace pertenecer a la misma categoría de “trabajadores/as de segunda” de la que muchos/as se sienten parte. Únicamente en casos muy reducidos atribuyen contextos de exclusión o precarización sociolaboral a la población autóctona.

¿Y entre las personas extranjeras y las autóctonas, quien cree lo tiene más fácil?

“Actualmente el extranjero, obviamente, todavía existe ese temor y desconfianza sobre el inmigrante todavía no creen en él. Como que todavía no creen en las capacidades de él, este viene de un país subdesarrollado, ‘éste cómo va a saber manejar eso, no tengo tiempo ahora para explicarlo, no tengo tiempo de decirle cómo manejarlo’, se llevan esa idea, que le va a costar trabajo, que son torpes, un poco de falta de recursos y les da miedo, a mí me costó trabajo conseguir trabajo ahora, tengo cuarenta pico de años, no eran los años sino tratar de ser colombiano, de no sé si podrá, sabrá, podrá con el trabajo”.

Hombre colombiano de 48 años (E8ACJEEEXO)

¿Cómo se compararía con respecto a las personas autóctonas y el trabajo?

“Es que yo veo que aquí cualquier mujer, cualquier española, lo he visto y lo he escuchado por la televisión, cualquier

española puede tener necesidad, muchas tienen necesidad y van a limpiar escaleras y a casas, como hay unas que prefieren tener la necesidad y por el qué dirán no van a limpiar portales, escaleras o una casa, prefieren estar con necesidad que ir a trabajar, en cuanto a la mujer, en ese tipo de trabajos, aún sabiendo que no saben hacer otra cosa”.

Mujer colombiana de 42 años (E7ASEEXA)

El hecho de no compartir espacios laborales o de no establecer relaciones sociales ambos grupos hace que se incrementen los estereotipos y prejuicios de un grupo respecto a otro.

Tan sólo en 1 de los 4 grupos focales desarrollados con la población autóctona, cuando se realiza la pregunta si hay población extranjera trabajando con ellos/as o su opinión general sobre la inmigración, se advierte la diferencia entre población extranjera comunitaria y no comunitaria, desarrollando en el resto de los casos la concepción unidireccional de extranjero/a, es decir inmigrante igual a extranjero/a no comunitario/a.

En cuanto a la defensa de los derechos laborales o la reclamación de mejora de las condiciones laborales, se extrae que en el caso de personas autóctonas el hecho de creer que existen otras muchas situaciones en las que las condiciones laborales son peores o con mayores discriminaciones laborales hace que se reduzca la capacidad de análisis crítico de su propia situación y del sistema socioeconómico que lo provoca, y se vean mermaid las capacidades individuales y colectivas de denuncia. Por otra parte, respecto a la población extranjera, el hecho de asumir en algunos casos que son “trabajadores/as de segunda” o que asuman que dentro de su proyecto migratorio va a haber necesariamente un periodo de precarización laboral extrema, incluyendo posibles discriminaciones socioculturales y laborales, conlleva también que en este caso se vuelvan a ver reducida la capacidad de denuncia, reivindicación y de empoderamiento.

El desconocimiento y los prejuicios por parte de la población autóctona provocan un rechazo y una diferencia de trato hacia la población extranjera no solo a nivel social, también laboral. A su vez se detecta que este mismo mecanismo se reproduce entre la población extranjera respecto a otros grupos de extranjeros de otras nacionalidades.

*¿Cómo influyen los inmigrantes en el mercado laboral?
“Sí hay mucho marroquí, mucho rumano, mucho polaco,*

ellos trabajan por 300 euros, porque al cambio está igual en Marruecos, los rumanos y los polacos al contrario, trabajan más barato. Afecta mucho, si quieres trabajar cuidando a una señora y me dicen de pagar 400 € yo marroquí digo que no, y la polaca y la rumana dicen que sí, si yo digo que no y viene otra y dice que sí, eso afecta”.

Mujer marroquí de 32 años (E7AHUEXA)

“Nosotros los inmigrantes nos enfrentamos a la situación de que los autóctonos dicen que nosotros venimos a quitarles los puestos de trabajo y no es verdad, cuando yo vine a Barcelona, en la empresa donde empecé a trabajar, las españolas no querían trabajar a más de 10 km de su casa. Entonces yo con la necesidad que tenía me apechugaba todo, de hecho he trabajado tantas horas porque tenía la necesidad de ahorrar dinero y vivir en condiciones. La mayoría de los trabajos que yo me quedaba, eran trabajos que les ofrecían a mis compañeras y no los querían, aquí en Andalucía lo que pasa es que las sudamericanas aceptan un precio más bajo, entonces van a por la mano de obra barata, me parece mal, los inmigrantes no tiene la culpa, ellos tienen una necesidad que cubrir, unos mandar dinero a su país de origen, otros necesitan dinero para poder establecer su vida. Entonces tiene que coger lo que sea y a cualquier precio, pero los que los contratan tienen que pensárselo un poco, les dan miseria”.

Mujer camerunesa de 50 años (E7CJEEXA)

“Para acceder a un puesto de trabajo digno, y bien pagado y eso, un inmigrante tendrá más problemas. Tienes más problemas en general para encontrar trabajo, pero si tienes unas expectativas, de un sueldo digno, unas condiciones de estabilidad, de vacaciones, de lo que es un trabajo normal y corriente, aunque en realidad parezca un poco raro, y no es habitual, es lo que es un trabajo, creo que en parte, es lo que comentaba (...), el chantaje de decir que los inmigrantes nos lo hacen más barato, o sea que por un lado como es un grupo

⁴⁶ Información recogida mediante cuestionario semicodificado

de la población con más problemas económicos y en una situación de exclusión pues está más dispuesto a aceptar unas condiciones de trabajo, igual que la mujer en parte puede ser por una situación que parte de la base, en la que quizá, se ve obligada a aceptar unas condiciones de trabajo más precarias, porque tiene piso, tiene niños y porque no puede hacer otra cosa, y si tienes que trabajar limpiando por 6 euros la hora, (...) si se puede dar el caso que en un trabajo precario prefieren contratar a un inmigrante porque saben que no se va a quejar, va a ser sumiso, porque tiene 3 niños, y a esta mujer le decimos que venga el domingo va a venir porque si no le decimos que la echamos y viene, entonces están las dos cosas, que su situación es mucho más difícil de acceder a un trabajo pero que está eso de que el empresario, el jefe que juega con ese...”.

Mujer autóctona de 23 años (GFB15SEACTA)

“...se está contratando a gente inmigrante, la gente está viendo que se está quedando en paro y le molesta, hay un rechazo al inmigrante por eso, pero no creo que tenga culpa el inmigrante tampoco”.

Hombre autóctono de 26 años (GFB11SEACTO)

“...como es considerada como mano de obra barata, ha perjudicado un poco, la gente está intentando reivindicar que es una mejoría en la calidad de los sueldos, si yo te hago un buen trabajo, que me lo pagues. Yo te hablo desde mi punto de vista, a nivel de lo que conozco de inmigración que es la limpieza, es lo que más conocemos. Nosotros estamos acostumbrados al producto, por ejemplo los inmigrantes no están acostumbrados al producto. Yo he conocido de todo, desde rumanas, rusas, por mi trabajo, que ocurre, que más que beneficiar, ha perjudicado, cuando la gente está reivindicando un derecho laboral, una dignidad laboral, resulta que te viene un grupo de personas que trabaja por nada y menos. Lo que ocurre que eso perjudica”.

Mujer autóctona de 37 años (GFB13SEACTA)

“Yo no comparto lo que decís vosotros de que ha venido gente como una avalancha, hay estudios que dicen que todavía quedan puestos de trabajo por cubrir. Hace falta que venga más gente. Desde el mismo colectivo de extranjeros, que al compañero no le gusta que diga inmigrante, hay racismo también. Nos quejamos del racismo de los españoles, pero es un acto racista cuando dice que hay muchos y que no vengan más, y cuando lo dice una persona del mismo colectivo, que yo lo he escuchado...”.

Hombre nicaragüense de 27 años (GFB26GRAEXO)

DISCRIMINACIÓN SOCIOLABORAL PERCIBIDA

Del total de la muestra, ante la pregunta⁴⁶ de si en algún trabajo desarrollado u ocupado se han sentido discriminados/as o han sufrido en alguna ocasión discriminación laboral por razón de sexo, etnia, procedencia, religión u otro motivo, el 41% afirma haberla sufrido alguna vez, el 59% restante no ha sufrido o percibido discriminación laboral alguna.

Respecto a las discriminaciones percibidas en los grupos de personas autóctonas y extranjeras que afirman haber sufrido discriminación laboral en algún momento, en ambos grupos se refleja un porcentaje similar al general, en torno a un 42% siendo ligeramente inferior en el caso de personas extranjeras.

Acerca del grupo de personas extranjeras del porcentaje que expresa haber sufrido discriminación laboral un 19% son mujeres y un 21% son hombres.

En el grupo de personas autóctonas dicho porcentaje en el caso de mujeres duplica al de los hombres siendo un 28% y 14% respectivamente.

De aquellas discriminaciones percibidas en contextos laborales se extraen diferencias entre autóctonos/as y extranjeros/as. En el caso de personas extranjeras, y dentro del grupo de autóctonos/as las descritas por mujeres hacen referencia exclusiva a razones de género. De esta forma las más citadas por hombres autóctonos versan sobre incumplimientos laborales como horarios abusivos, nocturnidad no retribuida, insultos o diferencias ideológicas. En cambio para las mujeres autóctonas las discriminaciones aludidas se centran en que por razón de género les eran asignadas menos funciones y menos responsabilidad y por tanto menos salario, o por la intención de tener descendencia peligrando la contratación y de nuevo las responsabilidades o funciones asignadas; otras indicaban la exigencia en puestos de trabajo de atención al público de estar

obligadas a llevar falda, ir maquilladas y usar zapatos de tacón.

Por otra parte en el caso de personas extranjeras los hombres describían las discriminaciones percibidas por motivos de procedencia y por ser “inmigrantes”, por profesar la religión musulmana o haber recibido un trato diferente o vejatorio por “raza”, nacionalidad u origen. En cambio las mujeres coincidían en las discriminaciones percibidas con los hombres extranjeros aludiendo también a diferencias de trato o discriminaciones por el hecho de ser “inmigrantes” por las que expresaban trabajar más horas y recibir menos retribución. En casos reducidos también señalaban las mujeres extranjeras haber sufrido acoso laboral y sexual, humillaciones y amenazas salariales o de despido.

En términos generales, hay una tendencia a valorar las discriminaciones en la población autóctona en términos de cumplimiento de la normativa laboral y de igualdad donde pese a haber sufrido otras o no las llegan a comentar explícitamente o no las priorizan como demandas o propuestas de mejora. Sin embargo en los casos estudiados de población extranjera esta tendencia se invierte, priorizando en su análisis y en su gravedad aquellas discriminaciones en contextos laborales que incluyen tratos vejatorios o agresiones directas hacia su propia identidad o códigos culturales, no resaltando o, pese a haberlas sufrido, no explicitando otras discriminaciones sufridas relativas al cumplimiento de la normativa laboral incluso en aquellos casos en los que son conscientes para el mismo puesto de trabajo y en las mismas condiciones sí se están cumpliendo en otros/as compañeros/as de trabajo autóctonos. Esto puede ser debido a que asumen dicha discriminación en materia de normativa laboral como parte de su proceso migratorio y, por otro lado, por asumir en la mayoría de los casos que son “trabajadores/as de segunda” por lo que los requerimientos en contextos laborales son los mínimos relativos al establecimiento de habilidades sociales en las relaciones que otros/as compañeros/as de trabajo o los cargos directivos establecen con ellos/as, al menos en los primeros tiempos.

“A mí, mi jefe que tenía anteriormente me decía que los colombianos no sabemos trabajar, según él ¿cuál es el colombiano que trabaja mal y el español que trabaja bien?”.

Hombre colombiano de 48 años (E8ACJEEOX)

“El grupo ha entrado muy temprano, pero quería tenerlo listo, él empezó a chillarme le dije que le prohibía hablar así,

me dijo que los españoles son así, le dije que eso era de mal educado, le dije que le prohibía hablar de esa manera conmigo, le dije que todos éramos iguales, que no me faltara al respeto. Otra vez empezó a chillarme, estaba el jefe de cocina, le dije que se lo dijera al jefe de cocina y que llamara a él la atención, después de chillarme ya no he hablado más con él. Yo hablé con el jefe de cocina, que si no lo solucionaba iba a hablar arriba, si no sirvo a la calle, que me den mis papeles y me voy pero chillar no”.

Mujer armenia de 45 años (E5AMAEXA)

“He visto muchas ofertas de empleo, pero cuando pregunto algunos me dicen que no quieren extranjeros, era una oferta de trabajo de limpieza para unas horas muy poco, me dijeran tu CV, tus datos pero no quieren extranjeros, me lo dijeron en la oficina del INEM, me dijo que a lo mejor no quieren extranjeros la empresa. Yo veo eso muy mal, porque si hay mucha gente española que busca trabajo tienen ellos preferencia, están en su país, es normal, creo que tiene preferencia”.

Mujer ucraniana de 45 años (E1AMAEXA)

“...económicamente bien, trabajábamos duro, la cuestión del trato discriminatorio, tanto el jefe como los compañeros, los compañeros te ponían a trabajar más, te ponían a hacer las cosas más duras a ti. Tenían su grupo ellos, hablaban entre ellos y uno se sentía allí cortado y todavía no había confianza y el jefe también era brusco, en el temperamento, el tacto, era muy fuerte, sin embargo dure 5 años y medio allí, me pagaban bien pero se trabajaba duro”.

Hombre colombiano de 48 años (E8ACJEEEXO)

La descripción de las discriminaciones sociolaborales percibidas y la expresión de las mismas se han mostrado de forma diferente en los grupos focales llevados a cabo respecto a las entrevistas. Tendiendo a explicar en caso de que la persona las haya percibido o sufrido con más extensión y de forma más explícita en los grupos focales aunque en raras ocasiones se personalizaba atendiendo por tanto a un discurso de lo general; sin embargo en las entrevistas desarrolladas cuando se trataban de

casos muy graves o que han determinado el itinerario sociolaboral sí han sido expuestas además de atender también al discurso de lo general.

Por parte de la población autóctona se destacaban formas contractuales que implicaban discriminación (pese a concebirlas como una oportunidad de incorporación profesional) el auge de los contratos en prácticas o becas en una ocupación relacionada con los estudios cursados, pues dichas relaciones contractuales a efectos reales se usan para cubrir puestos de trabajo que debieran ser retribuidos y formalizados por la relación laboral común; sin embargo, pese a ser conscientes de dicha discriminación y abuso de esta modalidad contractual, expresaban que especialmente la población joven con estudios secundarios no obligatorios o universitarios conciben esta vía como una puerta de entrada al mercado laboral.

“Nos contratan como peón para hacer trabajo de oficial, hay mucha diferencia entre los inmigrantes y los trabajadores aquí, están mejor tratados, nos tratan como objetos, como herramienta de trabajo, ¿qué quieren?, yo trabajo pero no tengo porque andar corriendo. Hay empresas que sólo quieren extranjeros quizás porque le apuran más, por ejemplo hay un peso muy grande que necesita de una grúa para trasladarlo, los inmigrantes prefieren hacerlo con la mano y hacer fuerza, lo hacen más rápido, al jefe le conviene que lo hagan mejor así, pero claro te estás haciendo daño a ti mismo, así ya no cogen a españoles. Un empresario tenía dos naves de ferralla, en una tiene trabajadores de España, en otra puro latinos, pura gente de fuera, allí va y grita, te trata mal. Alguna vez ha faltado un español y uno de nosotros va a la otra nave, y vemos que tiene otro comportamiento, allí nos está arreando como si fuéramos animales. Los españoles entran una hora más tarde. Nosotros a las 7, los españoles a las 8. En la media hora de descanso de bocadillo nos suena un timbre, en el otro lado no lo tienen, si nos demoramos grita, la mayoría tiene miedo de lo que saque del trabajo, no se atreven a hablar”.

Hombre ecuatoriano de 29 años (E2AJAEXO)

¿Ha sentido en algún momento algún tipo de discriminación?

“Que me haya dado cuenta no”.

Mujer ecuatoriana de 48 años (E5AAEXA)

4.2. PROCESO MIGRATORIO

España se convierte en país de recepción cuando está pensado como país de tránsito. En muchos de los casos estudiados se contempla la llegada a España para continuar el viaje hacia otro país, normalmente europeo. Los destinos finales más frecuentes son Italia (especialmente en el caso de sudamericanos), y Francia y Alemania (especialmente en el caso del Magreb y resto de África). Otro grupo minoritario plantea como país final de destino España (especialmente en el caso de mujeres sudamericanas).

En cuanto a las razones por las que eligen España aquellas personas que desde un principio deciden este país como destino final, son el idioma y una consideración de cercanía cultural (en el caso de sudamericanos/as –contando en ocasiones con ascendencia española- y del Magreb) y con carácter general contar con familiares, amistades o personas conocidas en el país.

Las motivaciones u objetivos planteados por las personas extranjeras para emprender el proceso migratorio internacional son personalizadas según su propia trayectoria vital, contexto socioeconómico, político y cultural. No habría por tanto una razón común para todos/as que explicara la principal motivación o expectativa, salvo la de mejorar sus condiciones de vida, tener mayores oportunidades y hacerse protagonistas de su propia evolución socioeconómica y cultural, estando en los casos que no vienen con recursos económicos suficientes para permitirse no obtener un trabajo remunerado o que no cuentan con contextos que les cubran las necesidades socioeconómicas el empleo como elemento común a modo de medio y no un fin en sí mismo.

“La idea de venir a España era un poco sacrificio, vienes a buscarte la vida, luego quieres quedarte, pero luego ya no quieres cambiarte de sitio. Me imaginaba que iba a trabajar duro unos años, ahorrar y volver y luego ya cambia y solo te apetece vivir”.

Hombre rumano de 28 años (E3AALEXO)

“...yo no vine porque vivía mal, vine para tener la vida mía, tener lo mío, pensaba que había mucha libertad, que podía hacer lo que me diera la gana, hay muchas diferencias, aquí por lo menos puedes hablar lo que te da la gana, aquí nadie te puede prohibir algo...”.

Mujer marroquí de 32 años (E7AHUEXA)

“Viene para mejorar la vida, lo veo en las películas en la parabólica, el nivel de vida es mucho mejor que aquí, hay mucha diferencia entre Europa y Asia. Diferencias de las facilidades de vida, económicamente, una persona que trabaja lo mismo en Pakistán cobra mucho menos que aquí. El gobierno da facilidades como el médico que no cobra, facilidades de negocio, limpieza, tranquilidad, en mi país si sales de casa hay suciedad, no hay seguridad de la vida, no sé si voy a volver o no”.

Hombre pakistaní de 33 años (E4AALEXO)

En la población extranjera cuyo país de origen es francófono es común que tengan previsto, una vez llegado a España, continuar el proceso migratorio a Francia, Bélgica y en algunos casos Alemania o bien ya habían pasado una media de uno o más años en alguno de estos países europeos. Aunque en todos los casos estudiados eran hombres los que incorporan esta posibilidad o los que habían estado en alguno de estos países antes de establecerse en España.

En cambio en las mujeres se establece una tendencia mayor a contemplar en su proceso migratorio España como país de destino final.

En cuanto a la movilidad dentro del estado entre las diferentes comunidades autónomas o provincias, se establece una mayor movilidad en el caso de los hombres que entre las mujeres. En el caso de hombres la movilidad interprovincial suele estar marcada por la campaña agrícola de temporada, desplazándose así a Jaén, Huelva, Murcia, Valencia o Lérida, o bien porque del sector agrícola accedan a otros sectores desplazándose de nuevo a otras comunidades y provincias, hasta llegar en ocasiones a establecerse en aquella donde más opciones sociolaborales creen que van a obtener o más estabilidad laboral les otorga. Contemplando en casi todos los casos la posibilidad de la movilidad interprovincial si lo vuelven a estimar necesario.

Sin embargo en el caso de las mujeres, esta movilidad se da en las primeras semanas o meses (en algunos casos) desde la llegada, estableciéndose en mayores proporciones en una comunidad y provincia (en este caso Andalucía) donde comienzan a residir y a concatenar trabajos. Incorporando la movilidad en muchos casos pero intraprovincial o provincia más cercana.

Se extrae por tanto (salvo en casos de reagrupación) que el tipo de trabajo obtenido en los primeros meses o durante el primer año, condiciona

la posterior movilidad interprovincial que desarrollan tanto hombres como mujeres extranjeras al menos en los primeros años de residencia.

Antes de que la persona inicie su proyecto migratorio y comience el proceso, respecto a la imagen o el mensaje que asumen de otras personas conocidas o de su comunidad que ya han llevado a cabo una migración internacional, interpretan que aquellas personas que han emigrado y continúan fuera del país de origen es debido a que han alcanzado unas condiciones sociales y laborales de calidad. Y en caso de conocer las dificultades expresadas por otras personas que han emigrado, este hecho no les provoca replantearse su decisión de migrar, pues generalmente creen que en caso de que haya dificultades (tienen claro que se encontrarán barreras y dificultades) las tienen que vivir por ellos/as mismos/as.

El viaje, el camino se hace en compañía, se buscan apoyos para emprender el proyecto migratorio, se crean solidaridades y empatías entre los/as viajantes, apoyo y ayuda mutua generalmente cuando los procesos migratorios hasta el país de recepción tienen una duración de meses o incluso años.

Respecto al tipo de viaje que llevan a cabo para acceder a España o a Europa dependiendo de cuál sea el primer lugar de recepción, las personas entrevistadas no presentan reticencias en explicarlo o no evitan hacerlo si han accedido a través de un visado de turista y han realizado el viaje en avión y la vía de entrada por tanto ha sido un aeropuerto, pero en el caso de personas que han emigrado desde África y en aquellos casos donde han hecho el viaje en patera o cayuco, -o bien porque ofrecen esta información escuetamente o porque se deduce del contexto-, se muestran reticentes a comentarlo de una forma abierta, explicándolo en la mayoría de los casos de forma vaga y poco precisa, ya no el hecho de la propia travesía, que pudiera contener momentos dramáticos para algunos/as de los/as protagonistas, sino el mero hecho de haber pagado en metálico o de otra forma, o haber realizado los contactos pertinentes para acceder a la embarcación y en recepción acceder a la península o a comunidades insulares les produce un rechazo para explicarlo. En algunos casos este proceso es descrito como si hubieran cogido un barco y hubieran realizado cualquier otra travesía.

De la misma forma, especialmente en los casos de personas provenientes de África, no desarrollan una explicación o hacen alusión a los países de tránsito por los que han pasando hasta llegar el país donde han accedido a la patera o al cayuco, sin ofrecer información sociolaboral de la vida llevada en estos países de origen.

No en todos los casos cuando vienen en patera o cayuco pagan el viaje con dinero. Aunque el concepto de deuda explícita o tácita existe tanto en el intercambio efectuado a modo de pago como en el compromiso posterior para devolver el favor.

En algunos casos de personas que provienen de Sudamérica, establecen una serie de estrategias concertadas que facilitan el viaje y la llegada a recepción, incluyendo personas de contacto para la llegada o primer periodo de residencia en los primeros lugares por donde pasan.

“Cuando la gente sabe que tienes el visado, te ayuda, cada uno te da lo que tiene, es como si hay una boda, aquí también es la misma cosa..., para nosotros es salir de la pobreza”.

Hombre senegalés de 40 años (E6AMAEXO)

¿Qué pensó antes de venir que iba a ser fácil o difícil?

“Yo estaba en la duda, como los comentarios de la gente, a veces bien, otras veces no sabía. Estaba en duda. No me creo mucho lo que me dice la gente. Había que comprobarlo”.

¿Cuándo decide venir, como resumiría el motivo por el que vino?

“En principio para plantear mi vida, el futuro, ya veía que no podía, una vez que salgo ya no puede volver otra vez.... La gente viene con los ojos cerrados y paga lo que sea por venir, por buscar otro futuro”.

Hombre marroquí de 30 años (E6AHUEXO)

“A veces en los pueblos engañan a unos, vino una señora de Cali que hacía tours, entonces nos habló, nos daba conferencias y dijo que había un tour para Londres pero que teníamos que darle dinero por adelantado porque tenía que hacer muchas diligencias, le dimos 5 millones de pesos cada uno. Todos le pagamos el dinero porque todos queríamos trabajar. Mi padre hipotecó la casa. Yo quería un mejor porvenir, por acá eran buenos, que aquí se trabajaba duro pero que conseguí más que allí, allí la situación económica era muy poca. Se demoró, llegó al mes y desapareció la mujer y mi madre quedó con la hipoteca de la casa, al ver eso, decía ya no me voy y mi madre que tenía que ir de cualquier manera para responder la hipoteca y me vine llorando.... Mi

madre tenía un lote de terreno y lo hipotecó para venir. Así que quedaron dos hipotecas”.

Mujer colombiana de 34 años (E1AHUEXA)

“En el año 85 me iba a ir a Nueva York con mis amigos, pero la cosa no me salió bien, buscaba el visado de EEUU, había gente que te pedía un dinero y se encargaban de buscarte el pasaporte y todos los documentos, pagué el dinero y no me lo hicieron, contraté otro y me consiguió el visado de España”.

Hombre senegalés de 45 años (E6ACJEEEXO)

En general se observa que cuando la persona extranjera tiene familiares de más de segundo grado de consanguineidad, en algunos casos les facilitan la recepción a la llegada, les ofrecen acogida en su vivienda durante unos días o una semana como máximo pero no siguen manteniendo relaciones con ellos/as, ni lo expresan como una red de apoyo o siquiera como un apoyo remoto en casos extremos. Es más, en muchos casos no se hace incidencia en este tema a no ser que se pregunte directamente en caso de deducir que pudiera tener algún otro familiar en España.

En otros casos, cuando las personas conocidas a la llegada son amistades u otras personas más o menos cercanas, conocidos del lugar de residencia de origen o referencias de conocidos/as vuelve a repetirse el esquema anterior, no manteniendo posteriormente relación alguna en la mayoría de los casos. Cuando sí mantienen estas relaciones incluso viviendo en distintas provincias o comunidades es cuando son familiares cercanos (hermanos/as, tíos/as, primos/as de primer grado) y siempre y cuando en origen hubieran mantenido una relación cercana.

“...la primera vez que he entendido lo que significa la soledad, desde este tiempo hasta ahora he aprendido a aguantar la soledad. Estaba solo, me buscaba la vida solo, sin sentimiento, todos mis amigos de allí, les he llamado a todos ‘escucha amigo estoy aquí en París, qué hacemos, dónde estás, en el hostel, mañana voy a buscarte al hostel’ ¿y sabes lo que hacen? cambian el teléfono, yo les espero y no he visto a ninguna persona. La verdad no podía entenderlo, pero unos meses después he comprendido que allí es el capitalismo, el individualismo y que ellos sufren mucho más

de lo que yo podría soñar, la cosa está mucho más complicada en un país desarrollado como Francia que en mi país, en mi país yo vivo mucho mejor que en Francia. Había de todo, discriminación, la gente de allí no se fiaba de nosotros, discriminación de todos lados, no quiero hablar de racismo, pero es racismo, hay cosas que no puedo entender.... Tú puedes decirme algo porque soy un hombre malo, porque hago cosas malas, pero no puedes juzgarme por el color de mi piel solamente y generalizar, yo no puedo decir todos los españoles son malos o buenos, en todas partes hay gente mala o buena. Yo prefiero hablar de negro, no soy moreno, no me molesta porque soy negro”.

Hombre senegalés de 40 años (E6AMAEXO)

En la mayoría de los casos son casualidades y el azar lo que hace a la población extranjera establecerse en una provincia o localidad concreta. La motivación principal (a corto plazo) que orientará la decisión de ir a un lugar u otro es la obtención de un empleo en el menor tiempo posible (a excepción de aquellas personas que vienen a España por reagrupación familiar), y en esta búsqueda de empleo según informaciones que vayan obteniendo o de alguna idea u consejo obtenido en origen se van dirigiendo de una localidad a otra hasta establecerse de forma más o menos definitiva en una en la que esperan y creen (especialmente en el caso de la mujeres) poder vivir y trabajar. Generalmente las personas extranjeras que realizan dos o más desplazamientos dentro de los primeros meses de su llegada a España los realizan sin demasiadas referencias geográficas, de distancia y con un alto desconocimiento del contexto sociocultural, económico o político del lugar al que se dirigen, guiados/as en definitiva por una recomendación de alguna persona cercana o algún familiar que en una situación similar a la suya le ha recomendado ante la posibilidad de encontrar un empleo o ante la facilidad para establecerse e iniciar su vida en recepción.

Durante estos desplazamientos por el territorio estatal o por las diferentes comunidades autónomas es común que al coincidir con otras personas que se encuentren en la misma situación y que no estén establecidos/as o que a su vez estén buscando un sitio donde residir una temporada para obtener un empleo que les permita establecerse en lugar elegido, realicen el viaje o trayecto juntos/as aunque posteriormente cada persona continúe su camino por separado. Estas relaciones se desarrollan

como redes de ayuda que a lo largo del proceso sociolaboral en recepción van apareciendo y modificándose. Esta situación aunque es más común en hombres que en mujeres, se da en ambos casos aunque en el caso de las mujeres se establecen más cuando ya han llegado a los lugares escogidos que en el viaje o trayecto.

“Encontré un trabajo hablando con chavales. Me fui a vivir a una chabola con tres marroquíes, había falta agua y bajar kilómetros a por el agua, con fuego, a mi familia no les contaba todo, porque si no mi familia se enfada conmigo, le conté lo que hizo ese chico conmigo y mi padre me dijo que me volviera, pero no puede porque si no la gente me va a mirar y va a decir ‘mira va a España y no tiene cojones, sin papeles y se ha vuelto, no tiene cojones para vivir’, por eso hay que aguantar”.

Hombre marroquí de 27 años (E3AHUEXO)

Si la persona inmigrada pasado el tiempo en recepción continúa manteniendo vínculos fuertes en el país de origen, siguen identificándose y definiéndose según su vida ha ido evolucionando en origen y sienten más cercanía y arraigo. Otros sin embargo rompen la relación con el país de origen de los/as cuales algunos/as se sienten pasado el tiempo que ya son del país de recepción aunque no necesariamente, estableciéndose en este último caso una situación de desarraigo tanto en origen como en recepción.

Aquellas personas que describen las diferencias que incorporan cuando están en el país de recepción pero también se sienten parte del país de origen, suelen expresar que en realidad ni se sienten que forman parte de ninguno, formando parte un poco de los dos. En estos casos una amplia proporción suelen expresar que valoran e incorporan en recepción la libertad de expresión y de elegir el modo de vida y la democracia, identificándola con la capacidad de elegir sus escalas de valores, conductas y esquemas de pensamiento sin que las demás personas influyan excesivamente en su libertad.

Las relaciones interpersonales cuando visitan el país de origen en la mayoría de los casos son complejas, se estancan, se paralizan los rasgos culturales que se tienen en origen una vez en el país de recepción y se reactiva en el mismo punto cuando se retorna, sin corresponder a la persona que ellos/as son, ni a las personas que dejaron allí, ni al entorno al no haber seguido estando presentes en la cotidianeidad de ambas partes.

“Estás en un país, cuando pasan tantos años te das cuenta que no eres de allá ni de acá, vas y no puedes vivir allí, y aquí extrañas aquello”.

Mujer ecuatoriana de 37 años (E2AALEXA)

“Yo soy de un pueblo pero ahora vivo en Dakar en la capital, hace 2 años nos mudamos a la capital”

¿Quién se muda?

“Yo con mi familia, mis padres mi hermano”.

Hombre senegalés de 45 años (E5ACJEEXO)

[La persona que realiza el comentario lleva residiendo en España 23 años, está casado con una mujer española y tiene dos hijas españolas].

Se observa en términos generales que en el caso de África, las relaciones que se crean con la familia de origen son de dependencia, ya que la persona que consigue llegar a Europa se convierte en el/la mayor proveedor/a de la familia extensa. Lo que supone que los lazos afectivos y de responsabilidad sean mayores que en otros colectivos. La presión que les supone en el momento en los que no tienen empleo es mayor, ya que no solamente les afecta a ellos/as sino que le afecta a toda la familia extensa que depende de la persona migrada.

En cuanto a la movilidad laboral o migraciones internas o internacionales desarrolladas por la población autóctona aunque ha estado presente en un porcentaje representativo de la muestra se ha contemplado por periodos de tiempo no superiores a 6 años, siendo la media más representativa de 3 meses. Dentro de los países donde se ha desarrollado una migración internacional están Suiza e Irlanda (donde se han establecido por más tiempo) y Reino Unido contemplando un menor tiempo de residencia. Y las provincias donde han desarrollado un desplazamiento y residencia en ámbito estatal (o migración interna) son Madrid, Santander, Valladolid, Huelva, Málaga, Granada, Almería y Córdoba, contemplando el motivo que produce el desplazamiento la ocupación de un empleo, no contemplándose esta como la única motivación. La muestra de personas autóctonas en el momento de la toma de datos se encontraba en un 82% residiendo en la provincia de nacimiento.

POLÍTICAS MIGRATORIAS

La valoración de la gestión de políticas migratorias en España se orienta en todas las ocasiones hacia la gestión de extranjería básicamente, donde los debates versan especialmente en el caso de personas extranjeras, en las dificultades que encontraron para adquirir la autorización administrativa para residir y trabajar y en la admisión o no de más personas extranjeras en España.

En todos los casos tanto en los debates surgidos o en la información ofrecida en los grupos de personas autóctonas o extranjeras ante el tema “migratorio”, de políticas migratorias o normativa de extranjería se hace referencia en todos los casos a las personas extranjeras no comunitarias. Incluso en aquellos casos cuando la información o la reflexión es ofrecida por la muestra de personas extranjeras. Existiendo una clara identificación estereotipada también en este caso del “inmigrante” como aquella persona no comunitaria, que posiblemente ha residido en España de forma irregular, muchos/as de los/as cuales se identifican han entrado en España por puesto fronterizo no habilitado, cuyas condiciones socioeconómicas en origen y recepción son precarias y cuyo puesto de trabajo en recepción es el empleo doméstico en el caso de mujeres y el hombre en el invernadero.

Esta construcción sociocultural del inmigrante como arquetipo cuya precarización socioeconómica y laboral es parte de su propia identidad y funcionalidad es reconstruida, identificada y elaborada tanto por personas autóctonas como extranjeras no comunitarias, con la salvedad de que estas últimas elaboran dicha construcción general del “inmigrante” incluso aunque ellas no se identifiquen con este modelo y defiendan acérrimamente que ellos/as corresponden a otra categoría de “inmigrantes” cuando traspasan la identificación a su propias características personales y socioeconómicas o cuando hablan de su caso concreto. Sin embargo cuando se elabora un discurso general se asume la cosmovisión más deteriorada de la inmigración.

En el caso de las personas autóctonas cuya identificación expuesta se asume de la misma manera, aunque no deja de formar parte dicha argumentación o definición de una imagen estereotipada del fenómeno mundial de las migraciones internacionales, puede incidir el hecho que en sus contextos cercanos, vidas cotidianas o espacios de relación social sociocomunitarios o laborales no hayan establecido relaciones cercanas con extranjeros/as no comunitarios/as, recopilando quizás información de muchos de los mensajes alarmistas, estereotipados y utilitaristas ofre-

cidos por medios de comunicación, tejido empresarial o en momentos concretos desde las políticas migratorias o de integración implementadas por administraciones públicas y por el gobierno, no habiendo reconstruido, analizado y elaborado críticamente una concepción diferente o al menos propia.

Por ello en ambos grupos estudiados pudiera ser una consecuencia de dicho análisis que salvo esporádicas ocasiones y salvo que se haya realizado una pregunta directa no se han relacionado con el tema de las políticas migratorias aquellos que tienen que ver con las denominadas políticas de “integración” ni siquiera de aquellas que contemplan una integración asimilacionista, de segregación y, menos aún, aquellas que abordan la multiculturalidad, interculturalidad o transculturalidad al menos basado como modelo sociopolítico estableciéndose a lo sumo en casos puntuales peticiones por parte de la muestra de extranjeros/as o autóctonos/as concretas para necesidades coyunturales o proclamas sociales.

“España tiene la posibilidad y la suerte de aprovechar la experiencia de los demás países en cuestión de inmigración. España está igual que Francia en los años 70. Europa va a necesitar 20 millones de inmigrantes, necesita más de los que ya hay en España..., que les asesore Francia (j). Que no hagan ghetto como los franceses, ahora tienen una ministra de origen marroquí, es una realidad. Con la natalidad, poco hay que hablar de la inmigración”.

Hombre marroquí de 34 años (E1AJAEXO)

“Creo que es un inconveniente, estás sesgando solo a un segmento de la población extranjera o inmigrante, de que tiene ciertos privilegios, el que acceda en un país en vías de desarrollo a tener una licenciatura o un máster es gente que tiene un nivel económico bueno, si se lo dan a ese tipo de personas, estás negándole el derecho a personas que a lo mejor tienen necesidad”.

Hombre nicaragüense de 27 años (GFB26GREXO)

FRONTERAS

La concepción, definición e identificación de las fronteras por parte de la población extranjera versa desde la descripción de una barrera que impide o

dificulta el libre acceso a otro país del Norte o enriquecido o considerado “desarrollado” o “industrializado” y por tanto impide si se pertenece a un país considerado “en vías de desarrollo”, del Sur o empobrecido acceder a “una vida mejor”. Siempre situándose en una categoría social de desventaja socioeconómica que le impide traspasarla sin ningún tipo de barrera legislativa.

El concepto “aséptico” o geopolítico de división territorial de un Estado pasa a identificarse según las dificultades de acceso al mismo o las divisiones/separaciones físicas, o la negación de entrada per se de acceso a un país.

Sin embargo, en otros casos pese a percibir esas barreras y autoidentificarse como perteneciente a un grupo social en desventaja socioeconómica, se conciben las fronteras como una barrera establecida por aquellos países enriquecidos o del Norte como agente de control geopolítico y hegemónico frente a otros países y otras personas de origen extranjero de contextos de “exclusión”.

“...yo tengo mis necesidades, otras personas tienen más necesidades que yo, también merecen una oportunidad de hacer una vida mejor, poder alcanzar una buena cena, un buen vestido y por la política no podemos pasar esas fronteras, llegar donde podríamos llegar para tener algo mejor. Nosotros no somos culpables de nacer donde nacemos o de tener necesidades. No deberían existir”.

Mujer ecuatoriana de 48 años (E5AALEXA)

“Es un problema que no tengo, el sentimiento es de ustedes. Para muchos países ricos, el primer mundo somos lo peor, cuando venimos aquí viene la miseria de los que estamos abajo”.

Hombre colombiano de 33 años (E8AHUEXO)

“Un mundo sin fronteras es la paz, tenemos problemas porque hay fronteras, si no hubiera fronteras, la cosa no puede ser posible al 100%, pero no tendríamos los mismos problemas. Dicen que no quieren inmigrantes aquí, pero por eso tenemos los inmigrantes, si los inmigrantes están legalizados la gente no va a venir así ¿Por qué esta gente no quiere que vengamos aquí?, vamos a venir de todas formas (j)”.

Hombre beninés de 39 años (E4AMAEXO)

“Entre Ceuta y Marruecos, en 100 metros, aquí está el futuro, aquí no hay futuro. La frontera es la diferencia entra la libertad y la democracia. No me gusta esta palabra, me gustaría vivir sin fronteras, libre. Las fronteras frenan las posibilidades de la gente, de trabajar, de sacar lo que tienen, no me gustan, de verdad, la palabra frontera no me gusta. Para mí todo el mundo es igual, sin fronteras. La libertad es lo más importante para todo el mundo. La frontera es, en un sitio hay futuro en el otro no, aquí hay trabajo allí no. Es un muro para la humanidad por eso no me gustan”.

Hombre marroquí de 42 años (E2ACALEXO)

“Las fronteras no hacen falta, no tienen ningún sentido para mí las fronteras. En Europa por ejemplo no hay fronteras. Igual que tienes derecho de estar en algún sitio, otra persona tiene derecho de ir allí, a vosotros ir a Marruecos no os cuesta nada, pero nosotros venir aquí nos cuesta la vida entera”.

Mujer marroquí de 36 años (E3ACALEXA)

“No tendrían que existir. Sinceramente no tendrían que existir, se podrían controlar de otra forma, llegas a un país te presentas a las autoridades del país, das la documentación que necesitas, es una forma de controlar a la gente, pero poner barreras no creo que sea una cosa muy buena, la gente entra igual, las pateras son el resultado de las fronteras que la gente se esté matando en el estrecho. Por mí no tendrían que existir, de hecho las fronteras son cosas del hombre, la naturaleza no puso nunca una frontera, el mundo tendría que ser así.”

Mujer camerunesa de 50 años (E7CJEEXA)

“Cruzar una frontera es muy duro, puede pasar cualquier cosa, hasta la muerte, pensaba no voy a llegar, morir en el camino o volver.... Si vuelvo hubiera sido peor, más vale morir en el camino, si vuelvo hubiera sido peor”.

Hombre senegalés de 35 años (E4AJAEXO)

4.3. RELACIONES DE GÉNERO

Las relaciones de género establecidas tanto en origen y recepción de personas extranjeras y las establecidas por las personas autóctonas están claramente marcadas en un sistema de género androcéntrico cuyos patrones de relaciones patriarcales se desarrollan en la esfera privada, pública, laboral, económica, social y en su conjunto cultural.

Es significativo el análisis comparativo de hombres y mujeres extranjeros/as y autóctonos/as donde pese a compartir patrones de pensamiento y conducta se diversifican o adaptan a cada proceso cultural o cultura de la sociedad de referencia.

Sin embargo, cuando son los propios grupos los que comparan las diferencias, cada uno valora los beneficios de su sistema de referencia frente al otro, al que le asignan deficiencias relacionadas con la libertad u opresión de la mujer en términos generales o abstractos, pero en ningún momento son cuestionados con similares referencias o las que correspondiesen los sistemas de referencia donde se establece dicha libertad u opresión en el caso de los hombres, condicionando por tanto el cambio hacia la equidad de género más a un empoderamiento de la mujer (en su sentido global) que a una reestructuración de los sistemas de género y a los sistemas de relaciones establecidos entre hombres y mujeres y a los sistemas de relaciones y funcionalidad de las instituciones que les representan.

En el caso de hombres y mujeres autóctonos se refleja una clara identificación de la cultura de origen de la población migrada como patriarcal, machista, donde a las mujeres se les reconoce menos derechos formales o reales. Sin embargo, cuando traspasan el análisis a su propio contexto cultural focalizan más las diferencias percibidas a casos concretos de discriminación como la salarial, dificultades de conciliación, dificultades de promoción sociolaboral en el caso de ser mujer, pero no se estructura un análisis crítico holístico de las desigualdades de género, creyendo posiblemente que queda por avanzar en derechos concretos o discriminaciones directas más que la reestructuración de un sistema que las perpetúa, aunque sea desde lo implícito y no formal.

En el caso específico de las mujeres extranjeras se encuentran con una doble identidad de género: la de origen y la de recepción, con un modelo o identidad compuesta por aspectos identitarios de origen y de recepción que bien se asume como válidos o que simplemente se integra en su propia identidad. No obstante, en recepción puede prevalecer en mayor medida uno u otro o la conjunción de los dos en una identidad nueva

elaborada por la propia persona, la que posiblemente integre aspectos de las características y roles asignados culturalmente a su género tanto en origen como en recepción y nuevas pautas de adaptación incorporadas por la propia persona al desarrollar su vida social mayoritariamente en el nuevo contexto donde vive.

En estos casos se generan conflictos o choques culturales cuando esta nueva construcción de la identidad de género no es reconocida por el “otro” o aceptada y cuando la sociedad de recepción sigue asignando unos estereotipos y roles de género que se creen inherentes a la procedencia. Por otra parte, cuando en el caso de mujeres vuelven temporal o de forma estable a sus países de origen de nuevo se producen choques culturales entre lo que se espera, lo que se quiere, lo que se muestra y lo que se es.

En el caso de los hombres, aunque esta modificación de la identidad de género se genera en ocasiones, es más leve, no influyendo de igual manera ni con la misma intensidad la percepción del “otro” –ni en origen ni en recepción– en la nueva reelaboración de su propia identidad de género que a modo adaptativo o funcional se desarrolla y se plasma en las relaciones socioeconómicas y culturales.

En cuanto a las discriminaciones percibidas o efectuadas por razón de género en el caso de las mujeres extranjeras, dicha discriminación se genera de forma explícita o implícita desde la interseccionalidad de los factores, género, país de origen, etnia y religión –entre otros–; estas no siempre son identificadas con los mismos códigos culturales por parte de la población extranjera y la autóctona, o bien porque lo que cada cultura o persona considera discriminación directa o indirecta es diferente, o porque existen en ambos grupos diferentes categorías socioculturales para evaluar la gravedad de las discriminaciones o bien porque se parte de necesidades diferentes.

“Una mujer en el mismo puesto de trabajo cobra el 30% menos, pero es que además lo que hace que una mujer cobre el 30% menos, el resultado es que todo el mundo en realidad cobren menos, el hecho de que la mujer cobre menos es una estrategia también para arrastrar a los demás que cobran menos, a largo resultado ocurre eso, y hay discriminación doble si eres inmigrante, he grabado algunos reportajes con el tema de Huelva, en lo de la fresa y es bestial, las condiciones a las que se les somete, la prostitución que hay en ese tipo de cuestiones, está muy ocultas pero que existen,

que sí el tema de la mujer, pero si ya metemos inmigración, menos derechos todavía”.

Hombre autóctono de 32 años (GFB16SEACTO)

Sin embargo, en el caso de las mujeres autóctonas (las extranjeras perciben discriminación de género en pocas ocasiones y cuando la perciben es ante una situación de discriminación explícita y considerada muy grave o de índole sexual) la concepción de la discriminación por género es más concreta y dirigida al cumplimiento o no de los derechos laborales (en el caso que nos ocupa) de forma real y formal además de incluir en el reconocimiento de dichas discriminaciones otras discriminaciones consideradas graves de índole moral o sexual.

Por otro lado en el caso de las mujeres –especialmente incidente en el caso de mujeres autóctonas- pese a expresar haber sufrido discriminación por género directa, indirecta y estructural en todos los casos, asumen y culpabilizan a las mujeres en conjunto de desarrollar o bien un rol considerado masculino cuando asumen puestos directivos, desarrollándose por tanto conductas agresivas o intolerantes, y por otro lado aluden a que las relaciones laborales establecidas en equipos de trabajo en los que hay hombres y mujeres, la interacción y resolución de conflictos de las mujeres creen conllevar mayor conflictividad que en el caso de los hombres, pues consideran que desde los roles de género masculinos se resuelven los conflictos sin que estos trasciendan.

Es sin embargo significativo que este argumento se presente en repetidas ocasiones expuesto por el grupo de mujeres, asumiendo por tanto un discurso patriarcal (al igual que en el caso de los hombres) donde no son cuestionadas ni valoradas ni otras formas diferentes a las asociadas a la masculinidad de resolución de conflictos ni en definitiva otras formas de interactuar en contextos laborales, simplificando y realizando un análisis de nuevo no estructural y sexista sobre identidades de género (al igual que ocurre en hombres o en otros análisis más estructurales). Por tanto, se continúa analizando el mercado laboral desde el paradigma masculino, validándolo incluso cuando son mujeres las que realizan el análisis, teniendo estructuralmente asumido dicho paradigma y perpetuando con ello las relaciones de desigualdad por género, infravalorando los diferentes roles y capacidades que puedan aportar las mujeres dentro del mercado laboral al igual que los hombres.

Por lo general las mujeres extranjeras no advierten discriminaciones de género tal y como es identificado por la muestra de población de mujeres autóctonas, donde la mayoría sí se ha sentido discriminada por el

hecho de ser mujer en algún momento de su itinerario laboral, tanto en el acceso como en la promoción en el empleo.

Se detectan casos de mujeres sudamericanas, que trabajan en origen fuera de casa en los periodos que no están casadas, o en pareja. En cuanto se casan dejan de trabajar para dedicarse al hogar y tareas de crianza. En los casos de separación o divorcio, o incapacidad laboral de la pareja asumen las responsabilidades familiares en el caso de tener hijos/as, situación que en muchas ocasiones es el eje central para tomar la decisión de migrar, además de otros factores socioeconómicos, comunitarios o políticos en origen.

En cuanto a la distribución de roles entre hombres y mujeres en origen (de los casos estudiados), en un alto porcentaje se extrae que el trabajo desempeñado por la mujer que vive junto a su pareja se vincula al cuidado del hogar y de la familia y el del hombre se desarrolla fuera de casa. En aquellos casos donde principalmente por motivos económicos la mujer pasa a trabajar fuera de casa, este empleo se considera algo subsidiario y complementario al del marido, volviendo a desarrollar el trabajo dentro de casa cuando la situación socioeconómica mejora o permaneciendo dentro del mercado de trabajo remunerado cuando la mujer tras la separación de la pareja asume la responsabilidad íntegra de cuidado y manutención de la familia nuclear.

En Marruecos, especialmente en zonas rurales, los hombres definen las relaciones intrafamiliares con roles de género muy marcados, donde pese a que la mujer o la madre pueda trabajar fuera de casa, conciben al hombre o padre como el arquetipo de cabeza de familia, el que asume la responsabilidad familiar. Roles que se les atribuye a estas identidades de género con un marcado carácter positivo y normalizado.

“El salario de mi marido no era rentable y por eso tenía que trabajar yo también”.

Mujer ecuatoriana de 41 años (E2AGREXA)

“Cuando vivía con mi mujer fue la tranquilidad, ella está en casa y yo trabajo, mi mujer sigue en casa, prefiero que sea así”.

Hombre marroquí de 40 años (E3ACOEXO)

“Le dije que se quedara con la casa, que más trabajo que ese, que sacar a un hijo adelante, no le dejaba que trabajara, aunque tuviera que pagarle un sueldo yo a ella”.

Hombre colombiano de 38 años (E6AGREXO)

“Teníamos negocio y yo me dedicaba a ayudarle a él...”.

Mujer de origen ecuatoriano de 49 años con
nacionalidad española (E7AGREXA)

¿Hay diferencias entre la vida de las mujeres aquí y allí?

“No hay mucha diferencia, ahora mismo las mujeres en Pakistán también trabajan, llevan la familia los niños, igual. Para las mujeres allí hay menos dificultad, no tienen problemas porque la mayoría de las mujeres no trabajan son las reinas de la casa. Y aquí si las dos personas no trabajan no pueden llevar la casa para adelante, allí la vida de las mujeres es más fácil, nada más que mandar, cuando el marido llega a final de mes le da el dinero a la mujer que es la que lleva la casa. Si falta algo, me traes esto, no me traigas esto. Hay problemas también, hay mujeres que lo pasan mal en todo el mundo, en Pakistán en España, vayas donde vayas hay gente que está mal de cabeza, tienen que hacer lo que ellos digan, en Pakistán también hay. Mi hermana tiene más estudios que yo. Como mi hermana quería seguir estudiando nosotros le hemos dado facilidades y han estado en la universidad estudiando y mi cuñada es profesora, da clases en el colegio. Lo que pasa que vemos en televisión que hacen documentales que ya no pasan esas cosas, hoy en día es más moderno”.

Hombre pakistaní de 33 años (E4AALEXO)

¿Qué diferencias hay entre las mujeres autóctonas y las africanas?

“La mujer africana no es independiente, incluso me atrevería a llamarlo esclavizada, porque la mujer es la que se encarga de todo, el marido vive, es un señorito, tiene que dar a luz, es la que cuida a los niños, en algunos casos, en el oeste las mujeres son las que hacen negocio y los maridos trabajan en los despachos, si vas a un mercado en África del oeste no verás ningún hombre, todas son mujeres, son las que llevan las casas y los hombres viven, trabajan en los despachos y cuando salen van a los bares, beben, disfrutan viajan y las mujeres en casa. Esa es una diferencia entre la mujer africana y española. La mujer española creo que el problema que tiene, no sé si la europea también, no sé si es por la

forma de educación, pero es muy dependiente, casi todas tienen que depender de los hombres, no sé si es porque no se permitía a la mujer trabajar, yo sé que esto ha sido una cosa muy mala, un factor muy negativo para las mujeres españolas, de hecho muchas a la hora de divorciarse todavía tienen que depender del marido y eso es un trauma muy fuerte para la mujer. Creo que hay que dar mucha posibilidad a las mujeres para que puedan independizarse económicamente, para poder salir adelante de alguna manera y no tener que depender tanto de los hombres...”.

Mujer camerunesa de 50 años (E7ACJEEA)

“Aquí manda la mujer más que el hombre, es buena idea porque con la mujer es con quien anda el mundo. Hay un dicho ‘detrás de una buena mujer sigue la vida’”.

Mujer marroquí de 49 años (E4AGREXA)

“Soy una trabajadora, pendiente de la casa, los niños, del trabajo en la calle, te acostumbras a tu dinero en tu bolsillo no estás pendiente de dame, dame de tu marido, y ahora más con niños que miras más a los niños que a ti. Yo trabajo mucho en la calle, la casa, soy joven tengo que aprovechar mi juventud, pero mis hijos están primero, ya llegará un tiempo que tenga que estar en casa, me aburro mucho en mi casa, me gusta coger el coche, voy a trabajar, vuelvo, tengo un horario, mis compras, mis mandaos”.

Mujer marroquí de 35 años (E3AJAEXA)

En general son las mujeres extranjeras las que muestran de forma explícita la añoranza que tienen por su familia en el país de origen, muestran quizás una dependencia emocional y una responsabilidad emocional hacia ella que no muestran los hombres, o no lo hacen explícito al menos.

También las mujeres extranjeras, en el caso de tener hijos/as en origen, elaboran su discurso y proceso migratorio centrado en ellos/as, siendo un tema común en la mayoría de su exposición. Sin embargo en el caso de los hombres elaboran su exposición en torno a temas vinculados con expectativas, proceso migratorio, barreras y oportunidades encontradas, trabas administrativas, formas de obtención de la docu-

mentación, etcétera, comentando someramente que tienen hijos/as en origen (en los casos que tienen descendencia) o incluso no comentando este hecho durante la entrevista y señalándolo posteriormente en el cuestionario desarrollado.

4.4. CRISIS ECONÓMICA

Ante la crisis, la falta de empleo o situación económicamente precaria, surge la posibilidad o el recurso psicológico del retorno, a pesar de no tener contacto con el país de origen, de no tener familia, casa o posibilidades de trabajo. Volver se plantea como una vía de escape ante la situación económica actual, opción planteada de modo más idílico que real, pues volver les implica en la mayoría de las ocasiones reconocer que se acaba su vida sociolaboral en recepción, los proyectos emprendidos o el “éxito migratorio”.

Atendiendo a la opinión generalizada de la población extranjera, pese a que la crisis económica afecta tanto a personas extranjeras como autóctonas, desde el discurso más concreto se asume que afecta en mayor intensidad a la población extranjera, considerando en ocasiones ese hecho normal, no por la propia estructuración y segmentación del mercado de trabajo sino debido a una interiorización como colectivo de trabajadores/as con menos derechos laborales que les lleva por tanto a identificarse como “trabajadores/as de segunda”.

En la toma de datos llevada a cabo en las diferentes muestras, se evidenció la crisis económica como punto de inflexión tanto en las opiniones vertidas como tema central de debate, observándose una especial incidencia a partir de junio de 2008. Fecha a partir de la cual, pese a que las condiciones sociolaborales de la muestra estudiada no hubiesen cambiado empezaban a elaborar su discurso como si les estuviera afectando de forma directa o con la pérdida de empleo o con el aumento de la precarización del mismo y a su vez con percepción de la escasez de puestos de trabajo u oferta laboral. Con posterioridad, aproximados al mes de septiembre de 2008, ya sí se detectaron situaciones de desempleo –especialmente en personas extranjeras– dentro de la crisis económica y en su fase explícita y manifiesta de 2008.

“Ahora no hay mucho trabajo, pero puedes encontrarlo, hay que cuidarlo, ahora no está el trabajo para elegir o de-

cidir, a un trabajo hay que aprender a cuidarlo y respetarlo, porque es el que te va a dar de comer”.

Mujer de origen ecuatoriano de 43 años con nacionalidad española (E7AALEXA)

“Que no se abrieron las puertas, que nunca las vi abiertas, no se abrieron porque hubo una situación de pleno empleo, porque hubieran deficiencias, o no hubiera suficiente gente para determinados puestos de trabajo, se abrió para presionar a la baja los salarios, se abrió para que la gente viniera aquí a aceptar peores condiciones, pago muy poco por el trabajo, más gente y en peores condiciones, esa es la razón por la que se hizo, y esa no es la base o la naturaleza de la crisis. El origen de la crisis no está en la inmigración, es una crisis financiera. El país no se puede estabilizar, se puede estabilizar en un contexto internacional, se puede estabilizar como se ha estabilizado toda la vida. La crisis no tiene nada que ver con la inmigración entonces tampoco puede ser que cerramos las puertas, sino cómo se soluciona la cuestión financiera, ¿vamos a dejar que los bancos sigan ganando? ¿Vamos a dejar que el tipo de empleo vigente sea este? Es difícil, pero hace falta un control de los flujos financieros, que es donde está toda la clave. Es un efecto látigo que la crisis de EEUU acaba aquí, y al final todos los inmigrantes salen de aquí, los de aquí no trabajan, no puede ser”.

Hombre autóctono de 25 años (GFB13COACTO)

4.5. INCLUSIÓN SOCIOLABORAL Y RECURSOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

RECURSOS PÚBLICOS Y PRIVADOS DE EMPLEO O TEMAS VINCULADOS

Es llamativo que en la mayoría de los casos se tenga tan integrado de una u otra forma, que las personas autóctonas tienen *per se* el derecho al trabajo, y que es de ellos/as el mercado laboral, asumiendo que ellos/as como población extranjera van a acceder a ese mercado laboral siempre y cuando la población autóctona no carezca de empleo. Resulta llamativo a la vez, no solamente que se tenga asumido si no que sea aceptado como algo válido al menos de forma implícita.

Ante esta situación, se podrían volver a retomar desde argumentos de concepciones socioculturales hasta posibles situaciones xenófobas o discriminatorias dentro del mercado laboral o hasta una concepción institucional utilitarista del mismo. Además puede que sea más fácil de explicar, quizás se tenga tan asumido, porque legislativamente en el ámbito estatal este derecho per se para la población extranjera –de un nivel económico medio o bajo– no está reconocido, y porque simplemente para acceder a la autorización administrativa para residir y trabajar en la mayoría de las modalidades así se contempla.

Al respecto Max Adam Romero en la entrevista realizada⁴⁷ añadía lo siguiente:

“Eso puede ser desde un punto de vista legal, porque estamos hablando de justicia social, pero en el momento que existe una ley de extranjería, existen unas fronteras, y existe una Constitución donde nos dice que el trabajo sólo estará garantizado a la población española. Evidentemente no podemos ser iguales, porque legalmente no lo es.

En el momento que haya un español en situación de desempleo, teóricamente no puede acceder al mercado laboral ningún extranjero y eso está legalmente regulado y no va a cambiar; y menos en la situación que tenemos ahora”.

Max Adam Romero (USO), (E7CAEP)

A su vez, cabe destacar cómo acciones de sensibilización o informaciones vertidas a la población en general, en principio bienintencionadas y argumentadas, cuyos objetivos eran facilitar la incorporación social y laboral de la población inmigrante en contextos de crisis económica tienen su efecto rebote y su efecto social perverso. De esta forma, si durante un tiempo muchas de las proclamas difundidas, tanto por organizaciones gubernamentales como también por organizaciones no gubernamentales, eran que los inmigrantes no estaban realmente quitando el trabajo de la población española, que realmente en términos generales el porcentaje de la población extranjera era bajo y que no había de qué preocuparse, en contextos de crisis económica es lógico pensar que la población piense o concluya que ahora sí quieren esos trabajos que tantas veces les han dicho antes que no querían y por lo tanto concluyan además que ahora la población inmigrante sobra, no habiendo ayudado estos discursos no sólo a

⁴⁷ Ver volumen II de la presente publicación

la incorporación de la población migrada ni a su inclusión sociolaboral sino también al conjunto de derechos de ciudadanía que se suponen alcanzados. Derechos que en otros términos o contextos no se concebirían como se conciben y como sí se interpreta el derecho al trabajo con la correspondencia a los ancestrales derechos de sangre tan cuestionados.

En el caso de la población inmigrante se dan de alta en el régimen especial del trabajo autónomo para poder cotizar y renovar sus permisos, porque generalmente los empleos que obtienen no contemplan el alta en seguridad social; en el empleo doméstico son las trabajadoras las que se hacen cargo del pago de la seguridad social incluida la proporción que corresponde a la parte empleadora –en los casos que la normativa lo contempla– en las ocasiones que tampoco el alta se contempla o se hace efectiva. Además de poder entrar en algunas de las líneas de “comprar el trabajo”, estarían comprando en este caso, a nivel de extranjería el derecho a trabajar, el derecho a percibir prestaciones y a nivel sociocultural el derecho a estar y ser.

¿Qué es la integración?

“Deberíamos integrarnos pero nos cuesta, vengo con unas costumbres muy arraigadas, muy metidas dentro de mí, lo acepto pero me cuestan muchas cosas, lo acepto, porque son las costumbres y hay que respetar, igual que si ustedes vienen a mi país deben respetar, con dificultad se acepta”.

Mujer peruana de 47 años (E4AHUEXA)

“Aquí el extranjero tiene derechos de todo, nos tratan igual, como un español, puedes hablar decir lo que quieras, no como en Marruecos”.

¿En el tiempo que lleva aquí qué ha conseguido?

“Yo vivir bien. Me gusta vivir bien, vestir bien, salir de juerga, vivo como una española, salgo los fines de semana, viajo, ayudar a mi familia, trabajando, salir, conocer a gente”.

Mujer marroquí de 32 años (E7AHUEXA)

“Tienes que aprender a convivir con el racismo porque hay mucho. Vas a sitios y no te dejan entrar, vas a una discoteca y no te dejan entrar. Me pasó hace poco, fui con mi compañera y un amigo español, no nos dejaron entrar. A él

le dejaban pasar y a nosotras no. Nos decían que era para socios, y él no es socio, te quedas helada. Sin palabras”.

Mujer ecuatoriana de 37 años (E2AALEXA)

Respecto a la concepción de los derechos, las libertades o el nivel de tolerancia comentado relativo a la aceptación tácita o explícita de ciertas condiciones laborales, ciertas conductas sociales o interpersonales en el lugar de recepción, puede verse también condicionada ya no sólo por la concepción previa construida en origen sino en la adaptación de su propia interpretación de origen en destino. De esta forma, no se trataría sólo de la óptica o de las interpretaciones que se realicen según sus propios códigos sociales y culturales de lo que creyeran válido o no válido desde su propio esquema mental sino además de su interpretación de lo que es válido o no para las personas autóctonas.

Respecto a posibles o reales acciones discriminatorias o xenófobas, por parte de la población extranjera son percibidas en base a los parámetros de origen (al menos que el tiempo de residencia supere los 10 o 15 años). No se captan o interpretan las discriminaciones culturalmente no compartidas o por el contrario se sienten aludidos/as o discriminados por acciones discriminatorias o xenófobas percibidas si desde su propio código cultural la acción o hecho concreto denota discriminación. Por ejemplo, las mujeres sudamericanas si les llaman “negras” a modo de insulto aún sin serlo lo interpretan (en la mayoría de los casos) como una acción xenófoba o “racista” sin cuestionar las bases de dicha acción, y sin embargo no interpretarían otras acciones en ocasiones que desde la cosmovisión de recepción sería denigrante o discriminatorio.

En otros casos puede darse la situación de asumir el discurso paradigmático esperado o concebido en sus términos más idealistas a modo de proclamas o en el mejor de los casos demandas socioculturales, pero posiblemente sin haber pasado el tiempo suficiente para integrar (que no implica tener que compartir) la totalidad de los esquemas y códigos socioculturales construidos con el paso de la historia, pero que permite mientras tanto si se comparte previamente, parcial o totalmente, manejarse culturalmente en los mismos códigos y con esta conjunción sobreviven, desarrollan procesos adaptativos e interactúan y se relacionan con la población autóctona. De la misma forma que podría ocurrir en cualquier otro proceso migratorio internacional, intercontinental o incluso intraeuropeo a cualquier persona autóctona.

En otros casos sin embargo, cuando a priori o de forma contundente no comparten las interpretaciones realizadas de otros códigos culturales

acerca de las formas de vida o producción de recepción esta conjunción no se efectúa afianzándose más aún sus propios códigos culturales y sus propios valores.

Por tanto es significativo destacar que el autoconcepto de la población inmigrante por una parte en muchas ocasiones no se corresponde con el imaginario colectivo o individual construido por parte de la población autóctona y, por otra parte, a la percepción de la población inmigrante sobre lo que las personas autóctonas piensan de ellas y la forma que tienen de identificar culturalmente o étnicamente al colectivo.

Así por ejemplo en un número representativo de participantes de la muestra identifican o trasladan a sus propios códigos culturales conductas xenófobas percibidas por parte de la población autóctona. Quepa destacar por un lado, que en los casos que expresan dichas discriminaciones acontecidas lo adaptan a un lenguaje más empleado dentro de sus propios códigos de comunicación en país de origen y por otra parte es de especial relevancia que cuando las discriminaciones hacían alusión a la etnia tomando el ya en desuso término de “raza” a modo de insulto en ningún momento dichas personas pertenecían a dicha vetusta categoría racial. Como por ejemplo personas de las muestras que participaron en diferentes grupos focales exponían en primer lugar un altercado de tráfico donde una mujer latinoamericana conducía su vehículo y otro conductor le dijo ‘inmigrante tenía que ser y además negra’ y por otro lado otro caso de una mujer sudamericana que andando por la calle y cuando explica la discriminación percibida expone que le insultaron diciéndole ‘negra metida’. En ambos casos estos hechos ocurrieron pero al expresarlos y percibirlo adaptan y trasladan sus códigos culturales, pues es en el segundo caso posiblemente es una expresión más utilizada en país de origen.

Y sin embargo en otras ocasiones a pesar de ser objeto de severas discriminaciones verbales o conductuales desde un prisma sociocultural de recepción genéricamente aceptado, o no las entienden como tal desde su prisma cultural, o no se dan por aludidos/as, o no lo perciben como discriminación cuando en el contexto sociocultural donde se origina la discriminación sí supone un acto xenófobo y la intención sea de discriminar o increpar. En otros casos aunque estos son mínimos, identifican o construyen desde su percepción cómo la percepción del “inmigrante” condiciona o determina sus vidas en recepción.

“...los rumanos tienen fama de ser malos, tienen mala fama por las noticias. Si hay en España 2 millones de rumanos con papeles y sin papeles, el 5% son ladrones y el 95%

son personas trabajadoras pero las noticias muestran eso. Si en un día pasan mil robos, de los robos sólo enseñan a los rumanos, imposible. Si hay 1.000 robos en España 800 de españoles y 100 de latinos y 100 de rumanos, enseñan a los rumanos. Esto influye mucho en la vida privada. Me cuesta más relacionarme con la gente, cuando conoces a alguien y dices que eres rumano no partes de cero, partes de menos algo, es incómodo, puedo subir rápido, pero eso molesta. Todos los inmigrantes parten de menos algo, los argentinos son los únicos que no”.

Hombre rumano de 28 años (E3AALEXO)

Existe también un discurso general asumido por muchas personas inmigradas donde la “integración” consiste en la asimilación de los códigos culturales de recepción y no es cuestionado en ningún momento, dando por hecho que quien se tiene que adaptar son únicamente ellos/as. Quizás porque en un principio se plantearon un proyecto migratorio de poco tiempo en el que pensaban regresar pasados unos años y no se replantean ni adaptarse ni que nadie se tenga que adaptar dejando simplemente pasar el tiempo, o bien porque la percepción generalizada de “vivir de prestado” les hace llegar a la conclusión de que la adaptación, la inclusión y la incorporación sociocultural a la sociedad es únicamente responsabilidad de las personas inmigrantes. Pero este marco conceptual conlleva también limitaciones en su propio concepto de integración o adaptación, pues incluso interiorizando que la responsabilidad únicamente la tienen ellos/as como parte “invitada o aceptada” o a la que se ha concedido el favor de estar en un país -que al parecer es propiedad del conjunto de la población autóctona-, les resultará imposible o difícilmente alcanzable ni reproducir patrones socioculturales que conciben de otros/as ni participar de ellos puesto que tendrán interiorizado que en este tablero cultural sus fichas ni siquiera vienen recogidas ni permitidas por las reglas de juego.

En relación con el acceso a la vivienda, donde anteriormente se ha comentado algunos casos de mujeres que trabajan en el empleo doméstico en el régimen de internado, se detecta para los hombres que una vez conseguido el empleo, el siguiente problema es encontrar una vivienda donde principalmente dormir por la noche, vivienda que al inicio de itinerario sociolaboral es difícilmente accesible, pues después de pasar por situaciones de hacinamiento, compartir piso con distintas unidades familiares o vivir acogidos/as en casas de otras personas extranjeras, no quieren vol-

ver a repetir y cuando van a alquilar un piso, bien solos/as o con otras personas extranjeras, en muchos casos se les niega este alquiler por parte de la persona propietaria de la vivienda, y por último para poder acceder a un recurso público o privado de alojamiento de transeúntes en caso extremo y necesario, no hay plazas disponibles y no pueden pasar más de tres días en un mes –en caso de acceder a una cama–; pero el mayor problema es que nunca van a ser un perfil prioritario para acceder a dicho albergue puesto que tienen empleo y por lo tanto recursos para acceder a una vivienda.

Con lo cual en estos casos extremos estas personas (especialmente hombres extranjeros) terminaban durmiendo en la calle, reproduciéndose las siguientes consecuencias: trabajan, tienen dinero para acceder a una vivienda, no les permiten acceder a la misma, duermen en la calle una, dos o varias noches, de día se van a trabajar sin poder haber accedido a una higiene personal, con una imagen deteriorada y generando estereotipos culturales y situaciones de rechazo, tanto de la población autóctona como de otra población extranjera que en ese momento ya no esté viviendo esa situación o que nunca la haya vivido, y como consecuencia final conlleva un deterioro de la relación sociolaboral establecida y una dificultad de conservación del puesto de trabajo.

Existen también casos en los que han accedido a una vivienda en alquiler o propiedad sin problemas específicos, anotándose en algunas ocasiones ciertas dificultades para establecer relaciones sociocomunitarias con vecinos/as provocadas por percibir rechazo por parte de los/as vecinos/as autóctonos hacia ellos/as por el hecho de ser “inmigrante”. Esta situación genera un conflicto cultural para aquellas personas en las que en lugar de origen las relaciones comunitarias eran según consideran más fluidas y cercanas que en España o Andalucía e imprescindibles dentro de las relaciones sociocomunitarias.

“Cuesta un poco encontrar vivienda. A la hora de alquilar te dicen, llamo por teléfono y me dicen que la dueña del piso no quiere inmigrantes. Alquilar un piso para inmigrantes lo dan en muy malas condiciones, a un español no le alquilan un piso en esas condiciones, no me importa que esté sucio yo lo limpio, pero las cosas destruidas no tienen arreglo. A la hora de alquilar un piso como eres inmigrantes pues vive y apáñatelas como quieras”.

Mujer ecuatoriana de 37 años (E2AALEXA)

“Aquí mi aspecto físico me ayudó a pasar por la fila de los comunitarios, no pensaba el aduanista que era mora, cuando voy a cualquier sitio no piensan que soy marroquí, pensará que soy cualquier cosa menos marroquí (...). Ahora sobrevivo con mi dinero, nada más, ahora yo tengo mi piso alquilado sola, pago mi alquiler, luz, agua, teléfono fijo, teléfono móvil..., igual que una autóctona”.

Mujer marroquí de 45 años (E2AMAEXA)

“De Francia fui a Almería..., este amigo vivía en un piso patera, había solamente africanos que trabajaban en los campos (...) vivo con 15 personas en el piso pero como en África hay organización, el lunes dos hombres cocinan, los demás van a buscarse la vida, el martes otras dos personas. El que cocina no sale”.

Hombre senegalés de 40 años (E6AMAEXO)

En muchos casos han pasado por situaciones más difíciles como dormir en la calle, en viviendas ocupadas, compartidas por más de 6 personas, han pasado hambre de modo extremo o han acudido a algún albergue municipal o a un comedor público donde hayan comido, accedido a servicios de aseo, en todos los casos expresan que jamás habían pensado verse en esas situaciones y que jamás lo habían hecho en los lugares de origen.

De la muestra de la población extranjera, el 45,24% viven con la unidad familiar, y un 60,5% en propiedad de la vivienda. El 23,76% vive compartiendo con otras personas, un 68% en alquiler de la vivienda. El 13% vive con la unidad familiar y con otros miembros de la familia extensa, en modalidad de alquiler. El 11% vive solo/a, el 54,54% en alquiler, y el 45,45% en propiedad de la vivienda. Un 6% vive con la unidad familiar y otros miembros sin vínculo familiar en vivienda alquilada. El 1% con la unidad familiar y otras unidades familiares en alquiler de vivienda.

De los países de origen, son las personas de Marruecos y Colombia los que más viven en unidad familiar. Las personas de Ecuador suelen compartir con otras personas, con otras unidades familiares o con otros miembros de la familia extensa.

De las diferencias entre hombres y mujeres se detecta que el alquiler de habitación es una forma más común entre los hombres de población extranjera, y que las mujeres en cambio se encuentran viviendo con la unidad familiar.

De la muestra de la población de personas autóctonas se extraen los siguientes datos sobre la situación de la vivienda y las personas con las que conviven siendo el grupo más significativo aquel que vive en la unidad familiar alcanzando un 43,48%, siendo el 80% en vivienda de propiedad. El 34,78% viven en vivienda compartida, el 75% en alquiler de la misma.

El 17,40% vive solo/a en vivienda de alquiler y sólo un 4,34% viven con la unidad familiar y más miembros sin vínculo familiar, teniendo la vivienda en propiedad.

Respecto al rango de edad son personas jóvenes de 23 a 37 años las que viven en vivienda compartida con otras personas no pertenecientes a la unidad familiar o solo/a.

En el caso de las personas autóctonas no se han percibido diferencias por sexo ni en el sistema de tenencia de la vivienda ni la categorización del grupo que viven en ella.

Ante la pregunta dirigida a la población extranjera sobre si se sentían “integrados/as”, la respuesta más usual es sí, que se sentían muy integrados en “nuestra sociedad”. Atender a las diferentes concepciones de lo que se identifica por integración y en qué contexto y condicionamiento se elabora en todos los sectores, agentes y ciudadanos/as y población general, parece una de las claves para analizar la inclusión sociocultural de la población en un contexto o sociedad en la que participan todas las personas independientemente de su origen y condición socioeconómica, si se pretende desarrollar acciones o medidas de inclusión desde la equidad.

¿Qué entiende por integración?

“Esto para mí no es ningún problema, vine aquí para vivir y ya sé lo que hay, que aquí no es lo mismo que en tu país, lo que hago es aprender la situación, las leyes para poder vivir aquí y no tener problemas, lo que hago es respetar a la gente y que me respeten, si no me respetan les digo que no me parece bien, pero yo respeto a la gente siempre”.

Hombre nigeriano de 24 años (E7AMAEXO)

“Pues la integración es como una ida y vuelta, es un encuentro de dos personas, que se hablan, que se visitan, que hacen cosas en común, que se sienten cercanos aunque sean de color diferente, la integración no es solamente palabras, son hechos reales. Si yo estoy haciendo ahora un esfuerzo para ha-

blar español, para hacer cosas de españoles, los españoles tienen que entenderme, que no tienen que convertirme en español, el español es un instrumento de comunicación, como varios idiomas del planeta, entonces no tienen que mirarme como un extraterrestre, para mí la integración es que nos demos la mano, hablemos y nos ayudemos unos a otros y empecemos a construir un mundo mejor”.

Hombre senegalés de 46 años (E8AALEXO)

“...a mí la política de hoy en día, lo del contrato de integración ¿qué significa eso para mí o para cualquier inmigrante? Mi cultura, mis costumbres, ¿queréis quitarme eso? Tengo que adaptarme a la cultura de aquí, yo me he adaptado y tengo mi cultura de Casablanca que es más moderna que la cultura de Jerez”.

Hombre de origen marroquí de 45 años con nacionalidad española (E5ACJEEOX)

¿Creéis que hay una integración real entre la población extranjera y la población autóctona?

“Real no, no se mezclan son dos grupos cada uno en su parte, sobre todo en la provincia de Almería. Ahora mismo la cosa va los españoles con los españoles y los extranjeros con los extranjeros, puede ser, según opiniones, unos dicen que es racismo, otros dicen que es miedo, que los españoles tienen miedo de los africanos, otros dicen que cada uno no conoce al otro por eso están en la distancia. Algunas veces conozco gente que dice que los españoles son racistas y tienen el sentimiento de que esa persona no le quiere o que esa persona cree que no soy una persona. Ahora mismo hay muchos niños inmigrantes que están estudiando con los niños de los españoles, en esa edad no saben lo que es racismo y están creciendo juntos, eso va a cambiar”.

Hombre senegalés de 42 años (GFB21ALEXO)

“...por mí estupendamente, no me puedo quejar, la gente de Andalucía es muy abierta, te da, se abre mucho, aquí estamos, llegamos aquí y nosotros decimos en casa, que vemos noticias y temas de estos y todas las cosas y decimos que Andalucía es Andalucía, de aquí no nos movemos, aquí ya nos

quedamos nosotros, iremos a ver a nuestra familia, pero aquí plantamos nuestras raíces”.

Hombre colombiano de 47 años (E5ASEEXO)

“El motivo es ser árabe musulmán, la integración no es por los latinos, los sudamericanos o por los negros es por los árabes. Somos musulmanes, somos terroristas. La integración no es por los negros ni por los sudamericanos, no, es concretamente por los árabes y el Islam, porque ellos tienen miedo del Islam, yo veo la gente que tiene miedo, que en Europa hay cada vez más musulmanes europeos, ese es el miedo que tienen también. El contrato de integración es por el rechazo a los árabes, ¿porqué se tienen que quitar las mujeres musulmanas el pañuelo? ¿Las monjas se lo quitan?”.

Hombre marroquí de 45 años (E5ACJEEXO)

“Aquí no tengo derecho a hablar porque soy inmigrante, los inmigrantes aquí tienen un límite de derechos, el límite es quedar en casa, ir al trabajo, eso es lo que hay, es la realidad, el estatuto de residencia, es como si tuviéramos..., por cualquier cosa te la pueden quitar y mandar a tu país, eso es lo que significa, eso no es justo, yo creo que la cosa va a cambiar, no ahora, más adelante, tiene que cambiar a través del comportamiento de los gobiernos, de la gente que dirige el país”.

Hombre beninés de 39 años (E4AMAEXO)

Por otra parte también es recurrente la exposición “para mí la integración no es un problema” concibiéndola en el sentido antes expresado “yo no doy problemas”, “espero que tampoco me los den”, “y “sigo hacia delante”. Aunque en un principio llama la atención e invoca a abordar todas las teorías al respecto uniéndolas con los principios de la misma, las matizaciones acerca de la inclusión sociocultural, canales de participación ciudadana y análisis sobre la competencia intercultural de la población en general, quizás pueda ser tanto para la población extranjera (especialmente la no comunitaria) y para la población autóctona una forma de concebir vivir en sociedad mucho más común de lo que se cree, donde las interacciones socioculturales que se establecen por supuesto estarían condicionadas por esta premisa de conducta sociocultural.

A partir del desarrollo de los grupos focales (en los que participaron tanto población extranjera como autóctona por separado o conjuntamente), este último grupo reflejaba que su posición ante la población extranjera no comunitaria no era ni hegemónica, ni discriminatoria –al menos de forma directa-, ni utilitarista siquiera. Lo concebían cuando explícitamente se exponía el tema como un submundo que convive con el suyo porque el tema es recurrente en la actualidad como no podía ser de otro modo, pero del que no solamente no tienen nada que ver –que posiblemente sea cierto-, del que no solamente no tiene presencia en sus vidas o contextos más cercanos –que posiblemente sea así-, y del que por supuesto pese a compartir en algunos casos características al menos en el itinerario laboral, no se identificaban en absoluto. Y que incluso cuando este último tema también se hacía explícito en los grupos focales se analizaba desde una perspectiva estereotipada a modo de historia del pasado, o como si de una historia ficticia se tratara a modo de film.

Si esto es así, y si se pudiera de algún modo extrapolar a la sociedad en general, poca integración, inclusión, o incorporación sociocultural queda en la actualidad para lograr alcanzar la tendencia de una sociedad intercultural o transcultural que se interrelacione en términos de equidad.

De otro lado dependiendo de qué status sociocultural ostenten en origen en el caso de las personas extranjeras, no desean identificarse ni relacionarse con el colectivo de origen en recepción, se enorgullecen de tener amistades españolas (autóctonas) y compartir la vida con españoles/as “como otro más”. La segregación que se establece entre las propias personas que han emigrado puede ser debida a las supuestas razones que interpretan del “otro” acerca de la situación que le hizo emigrar. Así por ejemplo se establece la diferencia entre los que creen que no fueron razones económicas las que le hicieron emigrar ante los otros/as que interpretan que esas fueron sus principales razones, situándose en el grupo que emigra por motivos de superación, por vivir en otros contextos con una libertad social o por otras razones que le hace situarse hegemónicamente ante el otro grupo de extranjeros/as que definen o identifican con un status inferior.

Respecto a otras facetas socioculturales de la vida desarrollada en origen surgen desde las personas extranjeras inquietudes y aspectos que les preocupan; junto con las relaciones establecidas con la población autóctona o a nivel comunitario una vez establecidos en recepción es uno de los aspectos que también les inquieta, siendo la educación de sus hijos/as uno de los temas con mayor frecuencia expresado –especialmente en el caso de mujeres- puesto que no comparte el concepto de juventud y cómo se vive esta etapa en recepción.

En cuanto al ocio, tiene relevancia que no es un tema al que le den especial importancia en el discurso elaborado las personas extranjeras, o bien porque centraron el mismo argumento a lo estrictamente sociolaboral y otros temas vinculados y consideraban este tiempo libre como algo personal que carecía de importancia en este contexto, o bien porque en sus propias vidas aunque sea necesario no contempla un tiempo elaborado con acciones muy diferentes a las que desarrollan desde su cotidianeidad.

Sin embargo, cuando este tema era inducido directamente en el caso de las mujeres, en su mayoría decían lo ocupaban dedicando este tiempo a la familia pues tenían responsabilidades familiares y una minoría lo ocupaba saliendo con amigas o reuniéndose con ellas. Y los hombres en un alto porcentaje –aquellos que no tenían pareja– decían que lo ocupaban saliendo con amigos (al igual que en el caso de mujeres del mismo país de origen o generalmente personas extranjeras).

Tan sólo aquellas personas extranjeras que estaban residiendo desde hace 10 o más años muestran relacionarse en espacios informales con personas autóctonas de su entorno o incluso de fuera de su entorno.

En cuanto a la concepción del ocio y del tiempo libre, para un número representativo de personas de origen marroquí les sorprendía lo que para su concepción cultural era “la planificación de la semana de lunes a viernes dedicando el fin de semana todos/as los/as españoles/as a descansar, salir y disfrutar”.

Se deduce también en este concepto una distinta concepción del ocio y una autoconcepción elaborada sobre cómo interpreta y vive el ocio en España y/o Andalucía la población española o como lo vive Europa, cuando realmente no todas las personas en España, tienen ni esa concepción, ni lo viven de ese modo.

En relación con ayudas o prestaciones contributivas o no contributivas, préstamos u otra modalidad, solicitan y acceden a ayudas el 83,33% de la muestra de la población extranjera, de los cuales el 47,15% son hombres y el 52,85% mujeres. Las ayudas o prestaciones económicas de las que más uso se ha hecho son la prestación por desempleo, préstamos de bancos y servicios sociales (duplicando las ayudas percibidas las mujeres en el caso de los Servicios Sociales respecto a los hombres, debido a que son en su gran mayoría las principales usuarias de estos recursos sociales).

Los préstamos de entidades bancarias son solicitados en su mayoría para el pago de la hipoteca, coche y negocio, dándose casos de solicitud de otro tipo de préstamos o créditos para efectuar el pago de préstamos

personales para celebraciones religiosas, vacaciones en país de origen, reformar la casa de origen, comprar billete a algún familiar para que viaje al país de origen o para “llegar a fin de mes”.

En el caso de ayudas económicas para la realización de estudios o formaciones, los hombres han percibido una o más ayudas por estudios reglados y en el caso exclusivo de las mujeres para estudios no reglados.

Por último, en relación con las ayudas puntuales recibidas por ONG, son mayoritariamente mujeres los casos registrados como beneficiarias de las mimas.

De la muestra de población autóctona el 70% han accedido en una o más ocasiones a ayudas, prestaciones contributivas o no contributivas y préstamos, siendo el 52,2% hombres y el 43,75% mujeres las que acceden a ayudas. El mayor porcentaje de mujeres, un 62%, ha recibido prestación por desempleo (mayoritariamente a nivel contributivo).

Respecto a las ayudas percibidas por cursar estudios reglados la muestra de los hombres duplica a la de mujeres como beneficiarios de las mismas. Habiendo percibido en ambos sexos en algunos de los casos registrados ayudas para el alquiler de una vivienda (no se ha registrado ningún caso en esta categoría en el caso de las personas extranjeras), y respecto a los préstamos solicitados a entidades bancarias se dedican al pago de un vehículo o vivienda. No se ha registrado ningún caso de personas autóctonas que soliciten un préstamo o crédito por insuficiencia económica.

REDES DE AYUDA INFORMAL

Las redes de ayudas que se generan a lo largo del proceso migratorio – en el caso de las personas extranjeras- y especialmente en el momento de llegada, son personas de la misma procedencia o de similares contextos socioeconómicos en origen y recepción, redes a través de las cuales reciben información sobre dónde establecerse, dónde encontrar trabajo, características y requerimientos de los trabajos que pueden encontrar, dónde dormir (albergues, casas ocupadas abandonadas, torres de luz, puentes, parques, autobuses, trenes que hagan el trayecto por la noche, habitaciones compartidas, pisos compartidos, viviendas de personas inmigradas, etcétera...).

“Conocía a mucha gente, mi marido tiene mucha familia aquí, mi casa siempre está disponible porque yo siempre estaba allí con mis hijos, por ejemplo uno que acaba de llegar

le daban mi teléfono y venían a casa de (...), que es mi marido y venían porque yo estaba en casa, yo le explico cómo ir, le doy la dirección cuando llegan, y bajo para esperarles, vienen se quedan en mi casa, mi marido ha ayudado a mucha gente recién llegada. Cuando encuentran un trabajo se van”.

Mujer de origen senegalés de 36 años con nacionalidad española (E4ASEEXA)

En el caso de las personas autóctonas estas redes de ayuda informal no se hacían explícitas, y de exponerlo de forma implícita o bajo una pregunta dirigida no se dotaban ni del mismo significado ni de la misma funcionalidad, pese a contar también con ellas.

ASOCIACIONISMO

En relación con la participación en asociaciones o entidades sociales de las personas extranjeras el 32% participan en una o más entidades sociales, sindicales o de ámbito político en recepción, donde el 30% son mujeres y el 70% son hombres.

El grupo de personas que más participación registra lo hacen en entidades sociales que corresponden con colectivos y cuyo país de origen es Senegal, seguido de Pakistán y Perú. En mayor proporción la participación se registra en el caso de hombres salvo en el caso de personas de origen peruano que tanto hombres como mujeres participan por igual en las asociaciones o entidades sociales indicadas. Por tanto, las entidades de carácter social en las que participan son asociaciones de su propio colectivo o país de origen en recepción.

De la muestra de población autóctona el 50% participa en organizaciones o asociaciones de ámbito político, asociativo (medio ambiente, desarrollo, vecinales y de mujeres). Dicho porcentaje incluye el mismo número de hombres que de mujeres.

RELIGIÓN

Se extrae del grupo de personas extranjeras estudiadas una mayor incidencia en recepción en el desarrollo de su religiosidad o sus creencias religiosas porque en los actos religiosos esperan encontrar a otras personas de su país de origen con los que compartir momentos de ocio, en los que apoyarse o para ampliar su red informal de ayuda.

A su vez, el hecho de pertenecer o no a una comunidad religiosa otorga una diferencia en el establecimiento de la red de ayuda informal y en las opciones de obtener ayuda puntual o estable del grupo de personas que comparten las ideas religiosas en grupo formal establecido. Configurándose por tanto la pertenencia religiosa en estos casos como un garante de inclusión sociolaboral.

“Cuando llegué fui a un piso, mi hermano tenía un amigo que le pidió el favor, mi hermano es evangélico, me consiguió un cuarto porque es de la iglesia de mi hermano”.

Mujer ecuatoriana de 34 años (E5AJAEXA)

“Ya no estoy tan desesperada como antes, ya tengo mis hijos a mi lado, aunque cobre menos, yo soy católica, dentro de la iglesia no he encontrado la base espiritual que buscaba, iba a misa y me encontraba lejos de lo mío, escuchaba lo mismo que en mi país aquí pero me sentía desubicada, no me lo explico, en mi país daba catecismo, tenía un núcleo de personas con las que relacionarme y no lo encontré ahora voy a amistad y raíces de unas personas argentinas y encuentro más ubicada con la base espiritual. Creo en Dios, pero para mí es importante saber que hay un creador, si no hubiera pasado por esto de acá, hay alguien que nos protege. En cierta forma he encontrado mi grupo. Esa integración con la gente tu familia te cambia todo, todo eso es necesario, lo he encontrado pero no es lo mío, sigo extrañando mi gente y mis costumbres”.

Mujer ecuatoriana de 35 años (E7AJAEXA)

Se detecta en casos de personas de origen sudamericano que al llegar a país de recepción encuentran en la fe y en la comunidad religiosa un vínculo de amistad, protección y red social que les ayuda psicológica y emocionalmente a afrontar la vida y las aspiraciones o expectativas que presenten. Se detecta que el proceso migratorio y el duelo del proceso migratorio conlleva menos constes psicológicos o emocionales en aquellas personas que se identifican con una religión o dicen tener fe (aunque sea en uno mismo/a o en su suerte) y se cuenta con una comunidad religiosa de apoyo.

ENTIDADES SOCIALES

Del total de personas que sí han acudido en una o más ocasiones a entidades sociales, ONG, asociaciones, sindicatos u otros recursos públicos para solicitar algún tipo de ayuda, información u orientación sociolaboral alcanza el 80%. Y el 20% restante en ningún momento ha hecho uso de estos tipos de recursos.

Del grupo de personas extranjeras un 33% ha acudido a las entidades indicadas frecuentemente siendo en su mayoría mujeres y en mayor proporción mujeres de procedencia marroquí y ecuatoriana. Un 25% ha acudido en más de dos ocasiones, el 26% en una o dos ocasiones, y un 16% no ha acudido en ninguna ocasión.

Por otra parte, del grupo de personas autóctonas un 44% no ha acudido en ninguna ocasión a ningún tipo de entidad pública o privada relacionada con orientación sociolaboral o la búsqueda de empleo. Sí han acudido una o dos ocasiones un 39% y en más de dos ocasiones un 17%. Ninguna de las personas perteneciente a esta muestra por tanto ha acudido frecuentemente a estos recursos. En cuanto a la segregación por sexos, los hombres hacen un uso más frecuente de estos recursos que las mujeres.

No se observa ningún porcentaje representativo del uso de este tipo de recursos según el país de origen en el caso de los hombres extranjeros, siendo heterogéneo el país de procedencia de estos en relación con el uso y frecuencia de este tipo de recursos laborales o sociolaborales.

Se percibe sin embargo que hay ciertos grupos o colectivos, especialmente en los casos de países de sudamérica como Venezuela, Argentina o Uruguay que en un alto porcentaje no suelen acceder a las ONG o a entidades sociales para ningún tipo de servicio.

Esta situación se puede deber a que ciertos grupos o personas extranjeras de ciertas procedencias identifican las ONG como un recurso marginal para otro tipo de “inmigrantes”, o no quieren identificarse o que se les identifique con la cosmovisión del “inmigrante”. Se detecta además en una situación en la que el no acceder a ninguna entidad especializada privada ni pública se puede ver compensado por una amplia red de ayuda informal, pero aún así se detectan situaciones en los que incluso ante periodos largos de desempleo o situaciones de desinformación no acceden a ningún recurso privado no lucrativo ni en la mayoría de casos a ningún recurso público.

Si este hecho se reflejara en términos generales en el uso y acceso generalizado a las ONG estas desde la percepción de una amplia mayoría de la población extranjera (y en otros casos por parte de la población autóctona).

tona) contendrían desde la identificación del recurso “un carácter de recurso marginal” o de “beneficencia” no haciendo uso de ellas parte de la población a pesar de que pudieran servirle de utilidad o de agente de facilitación en algún momento.

La mayor parte de la muestra estudiada acude a ONG y otras entidades sociales principalmente porque dicha información es facilitada por la red de contactos o por el grupo informal de ayuda.

“Las ONG funcionan mejor que las oficinas SAE, están una mañana esperando para que introduzcan tus datos y te dicen que ya te llamarán, en la ONG es de forma directa, te ponen en contacto con los empleadores o te comentan donde puedes acercarte a preguntar por el empleo”.

Mujer ecuatoriana de 48 años (E5AALEXA)

*¿Son eficaces las asociaciones a la hora de buscar empleo?
“Yo sé que eso tiene su racha, hay veces que hay trabajo y otras veces no, cuando he venido aquí me han dado números de teléfonos, citas, pero no me han llamado, me dijeron que había en dos pueblos y como no me salía trabajo aquí y no quiero que se me pierda el último recurso de dinero, no quiero verme desesperada, pues me da igual si me voy a un pueblo, si me reciben con mi hija bien, si no con el dolor de mi alma la dejo en la casa”.*

Mujer de origen peruano de 47 años con nacionalidad española (E4AHUEXA)

Aquellas personas que llegaron a España o Andalucía hace diez o más años, valoran como positivo el incremento de servicios gratuitos dirigidos a la población inmigrante, haciendo incidencia en los servicios gratuitos de atención jurídica.

SERVICIOS SOCIALES Y RECURSOS PÚBLICOS

En algunos casos la personas extranjeras, (especialmente al inicio de su itinerario sociolaboral por la falta de empleo, por no contar con autorización para trabajar, por no contar con recursos económicos, etcétera), durante algún tiempo han hecho uso de recursos sociales públicos y privados como comedores sociales y alberges públicos

(situación que nunca fue vivida en el país de origen) cubriendo necesidades básicas como la alimentación y pasar la noche en un lugar seguro, pero sin embargo llegando a ser incompatibles con la búsqueda activa de empleo y la inclusión sociolaboral, puesto que la mayor parte del tiempo disponible pasa a invertirse en hacer colas en los diferentes centros sociales, en usar los servicios de higiene, alimentación o de pernoctación y en los desplazamientos para llegar a cada uno de estos centros. Salvo que encuentren un recurso social que integre todos los anteriores servicios o prestaciones citadas.

Por ello para las personas que han usado este tipo de recursos cuya situación socioeconómica lo ha requerido pasan en un momento determinado a escoger entre dormir, asearse o comer para iniciar de nuevo la búsqueda activa de empleo en muchos casos en otra provincia. Utilizan estrategias como dormir en los medios de transporte públicos de noche mientras se desplazan a otra provincia donde alguna persona conocida les comunica la posibilidad de obtener un empleo. Cuando llegan a la nueva provincia elegida vuelven a iniciar la dinámica de escoger entre la búsqueda de empleo, y de entre los recursos disponibles, comida, aseo o dormir. Priorizan en la mayoría de ocasiones este último recurso a la llegada, recurso utilizable normalmente durante tres días y no disponible normalmente hasta pasado un mes. Tiempo en el que o bien ya han encontrado en el mejor de los casos una vivienda compartida en condiciones de hacinación o han vuelto a cambiar de zona o provincia si no han encontrado un empleo, o bien de nuevo las personas con las que hayan contactado les comunican la imposibilidad de obtener un empleo a corto medio plazo en ese lugar y vuelven a cambiar de provincia.

Dicha situación según los casos estudiados suele incidir más a hombres extranjeros jóvenes o de mediana edad, aunque también se hace presente en mujeres.

“Estuve seis meses sin trabajo. Salíamos a buscar trabajo, una vez nos fuimos a Cáritas y una vez nos mandaron a una iglesia donde daban comida, fuimos a esa iglesia a comer, cuando íbamos a comer me fui de allí llorando, nunca había pasado por eso en mi país, para mí era muy fuerte...”.

Mujer ecuatoriana de 43 años (E5AJAEXO)

Respecto al uso de las ONG y otras entidades sociales es posible que en algunos casos se haga de estos recursos una forma de vida que se perpe-

túa en su propio itinerario social y laboral, dándose ocasiones en las que se acude a estos recursos independientemente de la situación económica que se tenga en cada momento. Realizan un uso asistencial y utilitarista estableciendo rutas o circuitos específicos de ONG, dependiendo de forma excesiva de ellas.

Por otra parte un mayor porcentaje de las personas que acuden a estas entidades sociales acuden de forma puntual en un momento determinado y únicamente vuelven cuando la situación socioeconómica empeora o vuelven a necesitar información, orientación o asesoramiento concreto. Así en el contexto de crisis económica especialmente acuciante en el año 2008 y principios de 2009, muchas de las personas que hacía años que no usaban estos recursos han vuelto a hacer uso de ellos para la búsqueda de empleo e incluso para recibir orientación laboral, pues advierten que los métodos y canales de búsqueda de empleo han ido cambiando o se han adaptado a los cambios que también ha experimentado el propio mercado de trabajo.

Pese a darse el fenómeno de “la ruta de las ONG” suelen tener una, máximo dos, como referencia; en algunos casos la referencia es alguna persona de la entidad con la que han desarrollado algún proceso de trabajo y la que interiorizan como figura de apego en momentos de crisis personal, laboral, familiar o jurídica sirviéndole como apoyo psicológico saber que pueden contar con esta persona en caso de necesitarlo. Este hecho puede generar sin duda algo de dependencia en el mejor de los casos, dependencia a la vez muy cuestionada desde las ciencias sociales y desde la metodología de la intervención social, pero sin embargo este proceso de identificar a una persona como referencia para tratar los problemas de una persona suele ser más común de lo imaginado, pues es frecuente observar cómo cada persona autóctona o inmigrante pese a que pueda haber varias personas atendiendo en la ventanilla de una entidad bancaria de haber establecido cierta relación profesional de confianza, complicidad o simplemente por el hecho de que “conoce nuestro caso” suele ser común la preferencia porque sea esa persona la que nos atienda. Al igual que en el ejemplo de la entidad bancaria, este hecho puede extrapolarse a temas de salud, temas burocráticos o incluso temas de ocio o simplemente cuando vamos a pedir un café a un establecimiento conocido o a cortarse el pelo.

El establecimiento de una relación de dependencia o de crear dependencia dentro de la intervención social (en su más amplio sentido) es un tema de gran interés, debatido y cuestionado y obviamente con razones históricas y actuales para hacerlo. Pero quizás haya que naturalizar el proceso que se establece para a partir de aquí continuar con su reflexión crítica y con la introducción de cuantos cambios necesarios generen procesos

de trabajo de calidad y no solicitar a “los/as usuarios/as” de los programas relacionados con “lo social” más de lo que a la población en general se le exige. Quedando por supuesto metodologías pendientes de revisar y mejorar y sin duda planteamientos metodológicos que reestructurar, partiendo eso sí de la clara diferencia entre *asistencial* y *asistencialismo* y empezando a promover en la mayoría de casos posibles y viables procesos de trabajo que atiendan la calidad de los mismos y no la cantidad.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

En cuanto a la estructuración, acceso y aprovechamiento del servicio público de empleo (en el caso de Andalucía el Servicio Andaluz de Empleo) es habitual desde la rumorología urbana o desde el imaginario colectivo desarrollar una opinión acerca de los recursos públicos orientados a proveer de servicios sociales, educativos o laborales a la sociedad. De estos últimos suele haber sin embargo mayor confusión sobre sus estructuras, funciones y objetivos. Confusión creada en gran parte por el desconocimiento tanto de la población autóctona en una media proporción y de la población extranjera en mayor proporción.

Por explicarlo en líneas generales, el INEM gestionaría las prestaciones contributivas y no contributivas generadas por la cotización a la Seguridad Social mediante un empleo, cuyas competencias siguen siendo asumidas en el ámbito estatal y en el caso de Andalucía el SAE⁴⁸ sería el responsable de la gestión integral de programas y acciones para el empleo, la formación para el empleo, orientación laboral, la prospección y la intermediación laboral entre otras acciones, cuyas competencias pasaron a ser responsabilidad en el año 2003⁴⁹ de las comunidades autónomas. Ambos servicios agrupados antes en lo que se conocía genéricamente por el INEM y situados en una sola oficina pasan a dividir sus funciones y sus servicios también en diferentes lugares de trabajo, pero no siempre se encuentran desde la separación funcional en diferentes oficinas. Este hecho hace que por un lado en general especialmente la población autóctona no diferencie bien al servicio donde acude cuando sella la “tarjeta del paro” o dónde se tiene que dirigir si quiere inscribirse como demandante de empleo, y en muchas ocasiones no sabe que se tiene que desarrollar una entrevista ocupacional para ello. Este desconocimiento hace que la población autóctona utilice menos estos servicios –salvo los relativos a las prestaciones por desempleo–

⁴⁸Ley 4/2002, de 16 de diciembre de Creación del Servicio Andaluz de empleo, publicada en BOJA núm. 153 de 28 de diciembre

⁴⁹Ley 56/2003 de Empleo, de 16 de diciembre, publicada en BOE núm. 301, de 17 de diciembre de 2003

y genere desconfianza y se dude de su utilidad. Este hecho sin embargo, aunque surjan las mismas dudas o cuestionamientos críticos sobre ambos servicios suelen tenerlo más claro la población extranjera al menos el cómo darse de alta como demandantes de empleo. Aunque también el nivel de satisfacción acerca de este recurso público tanto en la población autóctona e inmigrada suele vertebrarse en dos líneas: aquellas personas –que son la mayoría- que dicen que no funciona y que no sirve para nada –refiriéndose principalmente a las funciones del SAE como proveedor de una oferta de trabajo o como proveedor de una orientación laboral normalmente entendida como obligación innecesaria cuando se encuentran recibiendo alguna prestación-, y aquellas personas –que son una minoría- que opinarían que sí funciona ¿por qué?, muy sencillo, porque en una o más ocasiones han sido llamados/as para participar en procesos de selección.

Ante esta dicotomía –pese a que el análisis crítico al respecto debiera o pudiera ser mayor y más exhaustivo- podría concluirse dos cosas lógicas: que las personas que valoran en términos generales el SAE como una organización cuyo funcionamiento es efectivo son aquellas las que han sido convocadas a través de él a una oferta de trabajo o en el mejor de los casos han obtenido un empleo a través del mismo – que son una minoría-, y aquellas personas que jamás han recibido una notificación de este servicio donde se les ofertaba un puesto de trabajo –que son la mayoría-.

Pero como se comentaba antes pese a que el análisis crítico de estos servicios pudiera ser más extenso, lo que parece evidente es que esta cosmovisión no tendría bases suficientes para juzgar tan tajantemente la eficacia y utilidad del servicio público de empleo de una comunidad autónoma, en este caso de Andalucía.

Una de las personas que participó en una de las muestras establecidas lo explicaba así –haciendo referencia indistintamente en otras ocasiones a los servicios del INEM o al SAE debido a que tampoco sabía dónde estaba acudiendo realmente- por un lado decía que el INEM no funcionaba porque no le ayudaba a encontrar empleo, por otro lado que sí cuando alguna vez le llamaron para participar en un proceso de selección y obtuvo el empleo, pero que definitivamente sí funcionaba con el tema del desempleo porque la persona que le había atendido le dijo que tenía que sellar su tarjeta del desempleo cada tres meses y era cierto, esta persona iba cada tres meses y se la sellaban, también le dijo que el día 10 de cada mes recibiría en su cuenta el ingreso y era cierto, el día 10 de cada mes se lo ingresaban, conclusión de esta persona: el INEM funciona⁵⁰.

⁵⁰ (E3AMAEXO)

Pero la cuestión es que la valoración general de estas administraciones no debería ser basada en estas antagónicas conclusiones condicionando además el uso y utilización que se hace de ellas.

Aunque si el mensaje general ofrecido o al menos el interiorizado por la población general es que el Servicio Público de Empleo (el SAE en el caso andaluz) es la principal administración intermediadora de empleo cuyas funciones es facilitar, gestionar o incorporar laboralmente a la población de su comunidad autónoma y obviamente sólo puede llegar a un porcentaje relativamente bajo, pudiera ser lógico pensar como demandante de empleo que no funciona si no te han llamado o desde los discursos establecidos desde las ciencias sociales que no funciona porque gestiona una mínima parte de las contrataciones. Por ello, quizás una de las acciones de mejora pudiera ser aquí modificar los mensajes establecidos dirigidos a la población en general especialmente aquellos que contribuyen a elaborar el imaginario colectivo y adecuarlos a la capacidad real que podría gestionar y gestionar con calidad, siendo además necesario posiblemente introducir otras muchas medidas de calidad de sus servicios y de buenas prácticas (adecuar los horarios de atención al público con la vida laboral y personal de la población, como a partir de la crisis económica mencionada estos han sido adaptados y ampliados), al igual que posiblemente sea necesario introducirlas y adecuar los mensajes en otras administraciones y organizaciones públicas y privadas lucrativas o no lucrativas, no por el hecho propagandístico o de marketing social sino por ajustar los programas a una calidad viable y la calidad a la comunicación externa.

“Para mí mal, no funcionan, si llaman a esa mujer el año pasado por qué no me llaman a mí también, tienen que dar una oportunidad a la gente. Aquí va todo por enchufe no tienes nada, el año pasado una amiga del curso se apuntó y la muchacha está trabajando allí y ni siquiera ha acabado el curso, porque su tío trabaja en el INEM, te dicen ‘apúntate a la bolsa del SAE a ver si te llaman’, y no te van a llamar nunca jamás, llegas y te encuentras un hombre mayor, que se ponga la gente joven a trabajar que tiene ganas (j), siempre mi pregunta es por qué pasa eso, y a mí me hace falta el trabajo urgente, espero a las vacaciones que me llamen..., hay que tener paciencia para encontrar trabajo”.

Mujer marroquí de 35 años (E3AJAEXA)

“...he ido al INEM, pero no me han llamado nunca. He hecho los papeles, mi número de teléfono y nada más, ¿sirve de algo? Creo que sí, pero para nosotros los inmigrantes no, porque nunca me llaman y he hecho muchas solicitudes, si no te llaman...”

Hombre senegalés de 35 años (E4AJAEXO)

“...he ido [al SAE] no te ayudan nada, te dicen que vayas fuera que hay un letrado y que llames por teléfono, te quieren quitar de encima en el momento”.

Hombre pakistaní de 42 años (E1AALEXO)

“Para mí no funciona bien, porque nunca me han encontrado trabajo. Nunca, son dos veces que me he presentado que me he dado de baja y he encontrado trabajo por mis amistades. No sé porque no encuentra trabajo, tienen mucha gente..., pero por medio de ellos no he tenido trabajo”.

Mujer ecuatoriana de 46 años (E6AALEXA)

“En el INEM estuve 2 años anotada allí esperando”.

¿Cómo le parece que funciona?

“Es que lo he usado tan poco. Porque he ido cuando he tenido que sacarme la cartilla cuando he dejado de trabajar y cuando he tenido que ir a sellar”.

Mujer de origen ecuatoriano de 43 años con
nacionalidad española (E7AALEXA)

“He estado en el INEM, me pidieron el papel de desempleo, pero no lo he podido ir a sacar, en este trabajo no me da tiempo por las mañanas solo atienden hasta las dos”.

Mujer ecuatoriana de 37 años (E2AALEXA)

“No he ido, porque cuando he querido yo he buscado el empleo”.

Hombre pakistaní de 33 años (E4AALEXO)

“En el caso del curso nos pasaron una encuesta, a mí me parece que los cursos están mal enfocados, yo hice un curso de mecánica y en qué estoy trabajando ahora, en cuestión

de pladur que no tiene nada que ver con la mecánica, entonces con qué fines hacen esos cursos, si haces un curso es para que continúes proyectando ese curso a nivel laboral, es mecánico pues vamos a darle oportunidad, a buscarle experiencia, pero el empresario qué quiere, que produzcas al día siguiente del que te contratan y si te produce mayor cantidad de dinero mejor, a él no le interesa, haces un curso y ya te piden tres años de experiencia y que sepas de todo, eso está mal enfocado. La Junta de Andalucía por qué no trata de obligar a las empresas a medida que acabemos el curso hagamos prácticas en ese año, no pagarle un sueldo cuantioso pero sí un dinerito y el jefe le va conociendo, si vale o no vale, en mi país el gobierno obliga que de cada curso vayan 2 personas para tomar la experiencia. Así le conocen, si es responsable, pero aquí acabas el curso y buscas y nada, usted sabe hacer no sé qué cosa, hay ciertos fallos.”

Hombre colombiano de 48 años (E8ACJEEEXO)

“Yo sí, yo sí he ido al Orienta, es una cosa que haces porque hay que hacer por si acaso, me da mucha pena, he ido dos veces, me da pena porque debería funcionar bien, porque es un servicio público, y vas y dices me quiero creer esto, porque me lo quiero creer, pero..., no se van a preocupar en buscarte una oferta ni nada. Pero bueno está bien, es como cuando vas a denunciar algo que te lo van a echar para atrás, pero bueno por lo menos queda constancia, yo por lo menos quiero que este servicio funcione y vengo aquí”.

Mujer autóctona de 30 años (GFB14SEACTA)

“Jamás (j), no tengo que ir a ellos, porque hay una cola, tú te crees (j), si una persona está ahí interesado para encontrarme un empleo, yo para mí tengo más posibilidades e interés en encontrarme empleo, yo he encontrado mucha gente trabajando en un sitio que no es su sitio”.

Mujer armenia de 45 años (E5AMAEXA)

“Yo no sé, creo que aquí, la gente que contrata prefiere contratar a través de una persona conocida, por ejemplo yo trabajo en una empresa, yo tengo una buena imagen, yo tra-

bajo bien en esa empresa, cuando hace falta mano de obra, el encargado, o el jefe de la empresa me dicen, 'mira búscame otro hombre' para ellos se fían mucho más de este tipo que llamar o enviar algo al SAE o Málaga Acoge, no tienen problemas de decepción, yo lo entiendo".

Hombre senegalés 40 años (E6AMAEXO)

5. Conclusiones

Tanto de las propias estructuras de producción como de la reconfiguración actual y futura se prevé tornará el mercado de trabajo en un modelo flexible donde la seguridad será principalmente otorgada a la empresa y al sistema financiero, existirá un despido prácticamente libre, liberalismo a ultranza y una sociedad que como tal vale muy poco o que “recibirá por lo que trabaja”, donde el empleo será un bien del privilegio y “un buen trabajo” de “los privilegiados” que a su vez rozarán junto al resto de las personas la tenue línea de la exclusión, sociedad inducida a una eterna búsqueda de lo real en lo formalmente establecido o cada vez menos establecido formalmente.

“...y vas a tener que reinventarte eternamente para acceder a un puesto de trabajo, no porque quieras sino porque los puestos de trabajo van a tener una caducidad que te van a exigir otra mentalidad distinta”.

Mujer de 39 años autóctona (GFB12ALACTA)

¿Pero afectará a todas las personas por igual?, ¿son todas las situaciones y circunstancias de las personas igual de vulnerables? En términos generales sí, aunque por respeto al menos a los contextos sociales, económicos, políticos y jurídicos que vulneran aún más las situaciones y circunstancias que generan situaciones de exclusión habría que decir que no.

Respecto a la principal comparativa que nos ocupa acerca de la vida laboral de personas migradas y autóctonas se detectan similares recorridos, similares dificultades ante diversas interpretaciones, y exclusivos contextos jurídicos y políticos obviamente para quien no tiene reconocido el derecho *per se*, a ser, estar y trabajar donde quiera o al menos donde pueda como sí se les reconoce a la población autóctona –al menos en el ámbito estatal y regional que nos ocupa-.

GREY (Grup de Recerca Eeducació i Treball)⁵¹ describe 6 grandes modalidades o trayectorias laborales:

1. Trayectoria de éxito precoz: se dan altas expectativas de éxito o carrera profesional. Formación académica prolongada, itinerarios de formación con éxito (se contextualiza este tipo de itinerario en jóvenes de los años 60 o 70 cuando la formación y acceso a la universidad no estaba tan extendido).
2. Trayectoria obrera: jóvenes orientados a la cultura del trabajo manual o poco cualificado, limitados por su escasa cualificación profesional y a

⁵¹ (Equipo de investigadores/as CASAL, MASJUAN, PLANAS, GARCÍA, MERINO, TROINANO Y VIVAS), Citado en MARTINEZ MARTIN, R. (2008): “Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral, P. 65-92, en Revista del Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales, Economía y Sociología, núm. 71

las condiciones del mercado de trabajo. Trayectorias no continuas que dependen de las recesiones económicas.

3. Trayectorias de adscripción familiar: contextualizadas durante la industrialización española, éstas quedan vinculadas a la empresa familiar, siendo este el horizonte laboral.

4. Trayectorias de aproximación sucesiva: se basa en la experiencia, en el ensayo-error. Es la modalidad mayoritaria desde los 80. Se define por el paso por varias situaciones, empleo, desempleo, formación, subocupación..., retrasa la emancipación familiar.

5. Trayectorias de precariedad: inserción laboral precaria, ausencia de estabilidad y continuidad (paro, rotación, temporalidad...) difiere de la trayectoria de aproximación sucesiva ya que no es constructiva y se hace continua la situación de precariedad. Se pospone la emancipación familiar.

6. Trayectorias en bloqueo o en desestructuración: paro crónico y entradas de forma circunstancial en el mercado de trabajo. Suponen el bloqueo en la transición y emancipación económica y familiar.

Se atiende desde el estudio realizado que las diferentes trayectorias descritas en las que en un momento histórico podían estar representados diferentes grupos de población o podían acceder a trayectorias más estables, en la actualidad dichas opciones se reducen agrupando la mayoría de la población migrada y autóctona -como también apuntaba Jordi Estivill en la entrevista realizada⁵² - en trayectorias principalmente de aproximación sucesiva -en aquellas personas cuyo itinerario laboral es de largo recorrido- y de precariedad especialmente las de menos recorrido, apuntando como riesgo constante o como tendencia a la inclusión en trayectorias de bloqueo o desestructuración sin limitación categórica de ningún grupo social.

Sin embargo, pese a la relativa similitud en términos generales sobre la precarización del mercado de trabajo al que acceden ambos grupos de personas -extranjeras y autóctonas- ninguno se identifica ni directamente ni indirectamente con el otro, asumiendo una estructural pero diferente precarización.

Y aunque insistimos en que habría diferencias en la trayectoria sociolaboral de las personas migradas y autóctonas participantes en la muestra, las similitudes en dicho proceso superan las divergencias -aunque en algunos casos en diferentes contextos-. Es de destacar que las condiciones sociolaborales de las personas migradas en su país de origen eran, en la mayoría de los casos, mejores de las que tienen en recepción y que, sal-

⁵² Ver volumen II de la presente publicación

vando las diferencias, en un alto número de casos también eran mejores que la de las propias personas autóctonas.

En ambos grupos, se identifican estereotipos, prejuicios y juicios de valor acerca del otro. Y una clara no identificación ni como ciudadanos/as ni como trabajadores/as –salvo escasas ocasiones– hecho que conlleva una disminución de la capacidad de reivindicación, de denuncia y de modificación de cuantos factores reduzcan derechos a cualquier persona.

Y de la misma forma que esta reproducción de la diferencia respecto a grupos que se consideran más vulnerables o “marginales”, se manifiesta dentro de la población extranjera respecto a otros/as “inmigrantes” que se valoran en contextos de mayor vulnerabilidad socioeconómica. De igual manera que se manifiesta sin lugar a dudas dentro de la población autóctona respecto a otros grupos también autóctonos que se vuelve a catalogar como vulnerables o marginales y que en la mayoría de los casos no existe tampoco la menor identificación aunque sea desde contextos diferentes.

El “divide y vencerás” como instrumento de control social es sin duda la mejor estrategia para la invisibilización del otro como reflejo propio. Aunque en los contextos actuales realmente basta con la más mínima introspección para poder ver un reflejo social.

Si se atendiera a cuál sería la principal diferencia entre los itinerarios laborales de las personas extranjeras y las autóctonas o cuál sería la principal barrera para las personas extranjeras –no comunitarias– y las autóctonas sin duda habría que señalar la jurídica y relativa a extranjería. Son las propias limitaciones sectoriales y ocupaciones otorgadas en primer lugar en las autorizaciones de trabajo las que determinan en muchos casos la trayectoria laboral en recepción, trayectoria en los casos indicados enmarcada en los empleos más precarizados por un sistema económico que subsiste basándose en dicha precarización. Pasa por esta precarización también la población autóctona pero obviamente sin los requerimientos administrativos necesarios relativos a extranjería para continuar su residencia y su “derecho al trabajo”. Unido a esta cuestión relativo a las personas extranjeras, la criminalidad otorgada a una falta administrativa trasciende lo jurídico y traspasa lo social, lo cultural y lo valorativo hacia su persona y por tanto al trabajo que desarrolla, y condiciona tanto la vida y desarrollo psicológico, emocional y social de la población extranjera y, de una forma u otra, del conjunto de la sociedad. Determina en muchos casos el acceso a la formación, a la promoción y lo más peligroso para el conjunto de la sociedad, a la reivindicación de sus derechos.

Otra sin embargo sería la inexistente posibilidad de repensar siquiera la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el caso de las per-

sonas extranjeras y, concretamente, de las mujeres extranjeras, pues han pasado a ser las principales garantes de este derecho para las familias autóctonas, derecho no cubierto ni provisto de suficientes recursos por el Estado y contratado principalmente a mujeres extranjeras no comunitarias como empleadas de hogar (igual que en otras épocas fue cubierto por migraciones internas) desarrollándose lo que Arlie Russel denomina “cadenas mundiales de afectos y asistencia” y lo que se reconoce como la globalización de los cuidados.

Los servicios de proximidad se conciben como nuevo yacimiento de empleo (o no tan nuevo) debido a las tendencias demográficas actuales y a cambios de valores socioculturales, cambios en el mercado laboral y a la no equidad en el reparto de roles por género en lo relativo a los cuidados. Aunque empleo emergente, genera dudas, desacuerdos y una injusticia histórica por el tratamiento de servidumbre otorgado, ya no desde el imaginario colectivo ni en la formalización –o no- de la relación laboral que también, sino en la ancestral normativa laboral que regula esta relación laboral especial cuyos derechos laborales actuales quedan vinculados a la concepción de la ocupación datada desde hace 40 años. Entonces se establecieron unos derechos de seguridad social –especial- sin considerar la ocupación como tal sino como una prestación de servicios regulada por el código civil, reduciendo por tanto los derechos adquiridos ante una afiliación a los meramente asistenciales y exclusivamente básicos, cuya normativa laboral no fue establecida hasta 15 años después, reduciendo los derechos laborales establecidos en la relación laboral común sin justificación alguna salvo la de evitar la inversión económica que hubiese sido necesaria para cubrir los servicios de proximidad y los cuidados que la sociedad ha demandado durante décadas y la de invisibilizar aún más un trabajo desarrollado principalmente por mujeres a lo largo de la historia que ha hecho posible que se produzca y sea viable el mercado de trabajo “formal”⁵³.

En contextos de crisis económica es cuando más vehemente e irracional se mostrará no sólo las consecuencias de pérdida de derechos, pérdida de empleo y en el caso de la población extranjera de pérdida del derecho a residir y trabajar que concede una autorización que en muchos casos perderán, sino de pérdida para el conjunto de la sociedad de derechos ante un mercado laboral estructuralmente precarizado en el que muchas de las personas autóctonas o migradas jamás se habían visto reflejadas pese a pertenecer directa e indirectamente a él. Donde se prevé como modelo de recuperación la precarización como mecanismo perma-

⁵³ Campaña de Sensibilización “EMPLEADA, ni sirvienta, ni criada”. Por una mejora laboral y social justa, para las personas empleadas de hogar y para las que contratan. Andalucía Acoge

nente para mantener un sistema internacional desigual que aunque pudiera parece no querer cambiar.

No es novedoso apuntar que las carencias, desigualdades, discriminaciones e incluso consecuencias en la precarización de alguno de los sistemas o instituciones que se vinculan, o atañen a la población extranjera son las que ya existían en el sistema socioeconómico históricamente en recepción, pero sí necesario. Aunque igual de necesario resulta señalar que el propio sistema ha sacado partido a dichas carencias y desigualdades con la población extranjera al igual que con otros grupos que se valoran desde la cosmovisión como más vulnerables.

Aceptar de forma estructural e institucional la convivencia de submercados laborales, con condiciones y derechos laborales distintos para diferentes subconjuntos sociales supone dejar abierta una brecha para posibles y futuras modificaciones en las condiciones laborales del conjunto de la población. Afecta a los derechos que supuestamente se habían conseguido y cuyos básicos se creen garantizados que se están reduciendo y en algunos casos perdiendo.

Cada vez el mercado de trabajo se encuentra más fragmentado y segregado, y son menos las personas que pueden optar y disfrutar de una estabilidad laboral y unas condiciones sociolaborales óptimas. Cambios o modificaciones incorporadas tan sutilmente y ligados a una inestabilidad social, que hacen en el día a día no percibir lo estructural de estos cambios y conduce a que lo más peligroso no sean ya los cambios en sí ni la reducción de derechos, si no la normalización de dicho proceso.

Como apunta Susana López Blanco, el imaginario de que la inmigración desregula el mercado laboral no es algo que afecte al colectivo de inmigrantes solamente, donde la inmigración además no tiene ni derechos ni papeles, antes fueron las mujeres, luego fueron los/as jóvenes quienes desregularon al aceptarse la doble escala salarial. La inmigración ni crea la economía sumergida ni son los desreguladores. El mercado laboral venía desregulándose de tiempo atrás, cuando se acabó con las mujeres, le tocó el turno a los jóvenes y ahora a la inmigración. Colectivos que son instrumentos en manos de la patronal⁵⁴.

Se ha acusado a la población inmigrante de abaratar precios, bajar los salarios y “quitar el empleo” –aquellos que las personas autóctonas rechazan-. Esta situación parte de la no inclusión de la población inmigrante en igualdad de condiciones ni de derechos en el mercado laboral. En España la brecha salarial entre hombres y mujeres está en torno a un 30%

⁵⁴ Extracto de ponencia desarrollada en un espacio de debate sobre inmigración y mercado laboral. Granada 2008

de menos salario a igual trabajo y no por ello se identifica a las mujeres y a su incorporación al mercado laboral actualmente y en general como las causantes de bajar los salarios o del incremento del desempleo de los hombres, sin embargo en algunos casos en contextos de crisis como en el sector agrícola, como apuntaba Mari Carmen García Bueno de IULV-CA en la entrevista realizada⁵⁵, se están dando ya casos donde se empieza a escuchar cómo el empresariado argumenta que el hombre “es el que siempre ha llevado el peso de la casa”, y que si hay que priorizar la contratación de alguien se priorizaría ante una situación de crisis económica la contratación de hombres, ya que –según expone el empresariado- las mujeres empezaron a ocupar los puestos en agricultura cuando los hombres se fueron a la construcción.

La precarización del mercado laboral se focaliza en aquellos grupos considerados por el otro como más débil o *chivo expiatorio*⁵⁶, en lugar de atender a una estructural explicación de la modificación de los modelos de producción y concertación de las relaciones laborales en un sistema capitalista globalizado.

En situaciones económicas de estabilidad real o contenida donde no se generan grandes crisis mayoritarias en lo social y en lo económico-laboral, el conflicto social histórico entre clases, origen, status y sexos se mantiene contenido o latente también o se desarrolla dentro de una evolución sociocultural de “normalización”, aceptación o reconfiguración social. Pero en situaciones de crisis económicas y la consecuente crisis sociolaboral y económica o precarización en la ciudadanía supone que vuelvan a reaparecer conflictos entre grupos sociales o bien no superados o generados a partir de nuevos (o no tan nuevos) contextos. Esto hace que el ciclo de culpabilización del otro se reactive llegando a alcanzar de una forma u otra a la mayoría de los grupos sociales que cada sociedad establece.

Por otra parte, desde el posicionamiento anterior descrito relativo a pagar por “conseguir un puesto de trabajo” se podrían describir hasta seis modalidades de “pago por el trabajo”.

- Una de ellas sería el pago efectuado a agencias de colocación informales (no reguladas) donde se paga a una estructura creada y en la mayoría de los casos a una persona o varias que representan o gestionan dicha estructura. Ingresos efectuados a grupos informales de personas que se agrupan, informan de las posibles ofertas existentes en el ámbito estatal o autonómico e intermedian en la gestión de la contratación habiéndose

⁵⁵ Ver volumen II de la presente publicación

⁵⁶ GIRARD, René (1982)

dado casos de organizaciones privadas no lucrativas en fraude de ley que también han recibido ingresos por esta intermediación.

- La siguiente modalidad sería aquella que incluye la consecución del puesto de trabajo a través de una agencia de colocación formal o ETT. Modalidad señalada por Jordi Estivill en la entrevista desarrollada⁵⁷.

Modalidad que incluye tanto el pago por la gestión de la intermediación entre la oferta y la demanda, así como la inclusión dentro de dicho pago directo o indirecto no sólo de la gestión de la intermediación sino el trabajo en sí. Puesto que la normativa al respecto, pese a no reducir en la actualidad salario de forma directa por dicha tramitación, sí cobra directamente a la persona que oferta el empleo, incorporándose a su vez la consecuencia de reducción del salario ofrecido al trabajador/a.

Pues en estos casos posiblemente será más productivo –en términos de economía capitalista- reducir costes salariales que beneficios empresariales, gestión de la contratación realizada ya no sólo de los sectores laborales más precarizados y reconocidos como tal, sino pasando a ser una modalidad de contratación cada vez mas estandarizada incluso en las administraciones públicas, repercutiendo esta vía en la reducción de salarios y otros derechos laborales adquiridos cuando dicha relación laboral no es llevada a cabo de forma directa por la empresa.

- La tercera modalidad contemplada menos detectable y menos reconocible incluso por la población en general, se da cuando en no sólo sectores precarizados sino en sectores supuestamente altamente cualificados se acepta a modo de acceso o promoción en el mercado laboral salarios más bajos de lo que está estipulado en los convenios colectivos aplicables o normativa correspondiente, entendiéndose como pago por parte de la persona empleada la diferencia entre lo que debería considerarse salario bruto y el real. Situación esta última incidimos reflejada en todos los sectores laborales y en la mayoría de puestos de trabajo o lugares de trabajo, donde quizás no le afecte a los puestos de trabajo más estables más valorados en términos de poder pero sí a personas del resto de la plantilla.

- Otra modalidad híbrida entre la compra del trabajo y la precarización laboral ante el auge de la oferta profesional contemplada como puerta de acceso a la vida laboral es a través de los contratos en formación o prácticas. Modalidad que carece del sentido propio con el que fueron creados cuando se concatenan en el tiempo o pasa a ser una estrategia empresarial para reducir costes de personal en épocas estivales o simplemente cuando pasan las funciones a sustituir lo que se puede contemplar como

⁵⁷ Ver volumen II de la presente publicación

una relación laboral establecida con otras modalidades de contratación.

- La quinta modalidad estaría reflejada en aquellos casos que no cubren los costes de seguridad social por ambas partes o bien en los casos donde no todo el salario percibido está incluido en salario neto a percibir, es decir hay una parte del salario estipulado que se ingresa fuera de nómina. Cantidad que por una parte pasa a ser beneficios empresariales y que por otra en términos de seguridad social pasa a costar dinero en la reducción de derechos laborales y de seguridad social percibidos cuando se genera el derecho.

- Por último una sexta modalidad contemplaría aquellos casos donde para acceder a un puesto de trabajo, permanecer y promocional dentro de este, el/la trabajador/a tiene que renunciar, modificar, dejar de mostrar o desarrollar en contra de su criterio aspectos ideológicos, religiosos, políticos, físicos o emprender ciertos modelos de relación. Valorando dicha modalidad como compra del trabajo a nivel ideológico y emocional.

En muchas ocasiones a partir de las entrevistas desarrolladas a la población extranjera participante reiteraba la idea y el concepto de que *“el país de acogida te da la oportunidad”* de venir, vivir, y trabajar, concepto generalmente interiorizado de forma a veces tan subconsciente que ni es cuestionado por las propias personas inmigradas incluso aquellas que han pasado por difíciles situaciones. Pero, ¿realmente un país de recepción otorga en sentido abstracto o genérico la oportunidad de cruzar una frontera, incorporación a la sociedad, trabajar y desarrollar la vida por el mero hecho de facilitar oportunidades para mejorar la vida de alguien?, ¿sería ese el concepto estricto que vincula las políticas migratorias internacionales y estatales de Estados Unidos, de Francia, Italia o España? ¿Para quién es una oportunidad realmente o para quién es concebida la oportunidad a corto medio plazo, para el crecimiento económico del país de recepción, para cubrir los desajustes provocados por una segregación laboral, para asegurar la cobertura estructural del sistema de prestaciones de la seguridad social, o acaso va a ser el revolucionario método que va a dotar de sentido 50 años de cooperación internacional al desarrollo fracasados en muchos casos con la nueva y revolucionaria fórmula de llamar codesarrollo a la migración circular?

De otro lado, desde la percepción general de las políticas de inmigración y/o inclusión se valora de forma abstracta, general y con desconocimiento de las mismas, asumiendo que se han aplicado

correctamente en términos generales a nivel formativo, laboral o socio-comunitario, cuando creen que han tenido suerte o simplemente se les han brindado oportunidades que les han permitido o facilitado la inclusión sociolaboral en recepción.

Ante la pregunta dirigida a la población extranjera sobre si se sentían “integrados/as”, la respuesta más usual es sí, que se sentían muy integrados en “nuestra sociedad”. Atender por tanto a las diferentes concepciones de lo que se identifica por integración y en qué contexto y condicionamiento se elabora en todos los sectores, agentes y ciudadanos/as y población general, parece una de las claves para analizar la inclusión sociocultural de la población en un contexto o sociedad, donde se encuentran todas las personas independientemente de su origen y condición socioeconómica si se pretende desarrollar acciones o medidas de inclusión desde la equidad.

Cuando la “integración” a nivel jurídico y político se basa en la inclusión laboral o se vierten los principales esfuerzos, recursos y se desarrollan las principales medidas dirigidas a la mera inclusión laboral de la población inmigrante con el objeto esperado de que trabajen y poder ser un número “no necesario” para el sostenimiento sociodemográfico y económico se vaya en un futuro cercano, hace que cualquier plan de integración implementado desde lo estatal, autonómico o local carezca del mejor de sus sentidos, más aún si se plantea el retorno a medio largo plazo de la población extranjera (no comunitaria) no como una opción de las personas inmigradas sino como una opción desde las políticas de inmigración, a su vez como binomio cada vez más inseparable de las de empleo.

Y conlleva que para la sociedad en general exista una desfragmentación de la cohesión social que acentúa aún más las diferencias socioeconómicas que ya existían, y vulneran y precarizan las condiciones socioeconómicas y laborales del conjunto de la población en el momento actual y en tiempos futuros.

Carece de realismo y sentido incluso ético hablar de inserción o inclusión socioeconómica de la población cuyas medidas coyunturales servirán para atenuar posibles conflictos sociales pero no para prevenirlos ni abordarlos ni para generar una sociedad estable ni equitativa.

Por otra parte las políticas de empleo pese a poder compensar en ocasiones las desigualdades que genera el mercado laboral, se muestran insuficientes ya no para abordar el conjunto de la ciudadanía sino para afrontar el reto de modificar el sistema macroeconómico internacional que crea dichas desigualdades.

Al respecto hay propuestas elaboradas que apuntan a otra reconfiguración del concepto, valoración y concepción de las propias personas, no por su vida laboral, activa u ocupada sino por el mero hecho de ser personas. Propuestas que vislumbran grandes retos que abordar ante el axioma “vales lo que trabajas”.

Imanol Zubero (2000)⁵⁸ al respecto aboga por la renta básica como mínimo vital que permita a una persona vivir dignamente desde la instauración de un “salario universal garantizado”, concebido como un ingreso garantizado para cada miembro pleno de una sociedad y que abonaría el gobierno, independientemente de la intención de la persona que reciba dicho salario, de trabajar, de su disponibilidad, de sus ingresos, del tamaño de la unidad familiar en la que viva o forme parte. Salario que plantea por tanto desvinculado del valor del trabajo o de un ingreso basado en el esfuerzo de cada persona. Cuya función básica sería la distribución de las riquezas generadas por la sociedad en su conjunto. Salario diferenciado de cualquier salario de solidaridad, de rentas mínimas de inserción o de cualquier otra índole familiar que sí estarían vinculados a planes de inserción sociolaboral que justificaran dicho ingreso y surtiera un resultado económico con la inserción laboral de la persona receptora. “No es el salario de la marginalidad, sino el salario de la ciudadanía”.

“Mis sueños son la vida de un ser humano. El mundo no puede ser bien donde hay gente que vive sin complicaciones y gente que vive con muchas complicaciones. Hay una cosa que se dice el mínimo social para todos, significa un café para todos, una botella de agua para todo el mundo, centro de salud para todo el mundo, una vivienda para todo el mundo, si hay gente en la calle durmiendo eso no está bien, no es la vida, no es fácil...”.

Hombre beninés 39 años (E4AMAEXO)

Es también sin duda un gran reto pendiente de abordar la interseccionalidad de las políticas sociales, de empleo, culturales y jurídicas pues son la multiplicidad de factores las causas y consecuencias de la generación, conservación y reproducción de contextos de exclusión, causas y consecuencias que abordadas desde ámbitos paralelos que incluso puedan converger en puntos o aspectos concretos se muestran insuficientes para abordar el conjunto de factores de exclusión, marginación o como señala CASTEL⁵⁹ desafiliación donde la “desestabilización de los estables”⁶⁰ se torna el eje central de la fragilidad de un sistema insostenible.

⁵⁸ ZUBERO, Imanol (2000): Repensar el empleo, repensar la vida en Noticias Obreras, N° 1273

⁵⁹ ZUBERO, Imanol (2000): Repensar el empleo, repensar la vida en Noticias Obreras, N° 1273

⁶⁰ Ibíd

Por otra parte la “intervención de lo social” desde donde se podrían incluir programas públicos y privados dirigidos a la población general o a colectivos específicos se continúa atendiendo entre las cada vez más antagónicas orientaciones vinculadas con la cantidad o la calidad. Cantidad por una parte reclamada desde los ejes presupuestarios o de financiación y calidad supeditada en muchas ocasiones al ímpetu de abordar una totalidad de situaciones desde la proclama de cambiar, eliminar o al menos contener la “problemática social”.

El debate sobre la primacía de una sobre otra permanecerá posiblemente más tiempo de los que muchos esfuerzos resistirán.

Cabría por un lado abordar si las acciones desarrolladas o programas implementadas responden a “demandas reales o a proclamas sociales”⁶¹ de quien conoce, aborda y trabaja para cambiar lo que considera ineludible. Y sin reducir un ápice la valía de muchas de las acciones y de los esfuerzos invertidos es necesario repensar si los ideales perseguidos supeditan en ocasiones la realidad personalizada en quien no demanda nada ajeno a lo ofrecido.

Sería asimismo una de las más tajantes conclusiones del estudio realizado que son al menos una mínima y residual parte de la población tanto extranjera como autóctona la que accede a entidades sociales pues la principal vía de acceso a los recursos, a la información y a la inclusión es la propia red de contactos o la propia red de ayuda informal. E incluso muchas de las personas que en algún momento pudieran necesitar o les ayudara algún tipo de acción ofrecida por las entidades indicadas no acudirían debido a que su valoración de las mismas es que cubren “necesidades extremas”, casos de “marginación” o incluso persiste aún el prisma de que forman parte de la “beneficencia”. Por otra parte, es el propio autoconcepto elaborado el que impide reflejarse en la identificación que se realiza de las entidades sociales o bien que en algún momento se les pueda identificar por parte del “otro”.

Este hecho unido a un gran desconocimiento del funcionamiento y cobertura real de otros programas y acciones públicas hace que tantos recursos económicos y humanos no puedan optimizar resultados en términos de cobertura y eficiencia.

La citada reflexión no conduce sin embargo al vértice contrario, es decir, que el inequívoco camino sería que se concibieran capaces de abordar toda la realidad “de lo social”, pero sin duda sí que concibieran mecanismos capaces de dotar de calidad todas las actuaciones, de poder desarrollar procesos de trabajo, de abordar la realidad acorde con los cambios continuos que la transforman y que la valoración de las mismas no esté condicionada por estereotipos y prejuicios que se pretenden por todos los medios abordar desde otros ámbitos de actuación externos. Y

⁶¹ SIERRA, Jorge (Coord.), (1996): “De la demanda a la proclama: pedagogía para la educación en derechos humanos”. Heredia. ILPEC. CODEH

cuyas acciones principales pudieran estar basadas en empoderar, fortalecer, y facilitar la autonomía en cada caso y en todo momento, a la vez que se interviene eso sí en la denuncia, propuesta y apuesta de la construcción de estructuras, instituciones y sistemas justos y equitativos que constituirán los principales garantes de los derechos.

Y retomando la premisa o constatación de que es la red de ayuda informal o red de contacto también la principal garante del bienestar, acceso a los recursos, información y seguridad será posiblemente un reto para las entidades sociales, entidades públicas y privadas, donde invertir esfuerzos en las vías de actuación, difusión y su “intervención”.

Incorporando una vez más el ancestral reto de eliminar cualquier atisbo de valoración de “recursos de marginalidad” que se les continúa en demasiadas ocasiones atribuyendo, no ya por el hecho en sí sino por servir de canal real de transformación social. Y de generalizar cuantas acciones sean posibles atendiendo a particularidades presentadas y no catalogadas por colectivos.

En una sociedad continuamente en cambio en la que tanto las estructuras e instituciones creadas se modifican para abordar desde diferentes posicionamientos las modificaciones de la estructura social y de las necesidades que presenta junto con la estructura económica, es necesario repensar cada día cómo se construyen las nuevas realidades –o no tan nuevas- que están condicionando, determinando o simplemente afectando al conjunto de la ciudadanía y desde una visión de conjunto a los diferentes subgrupos que la componen.

Por ello y desde la demanda social de gestionar los cambios socioculturales y económicos se detecta la necesidad de avanzar en el conocimiento y abordar desde el análisis crítico la realidad para, a partir de la validación del mismo, abordar nuevas modalidades de intervención, gestión de la integración/inclusión y desarrollo de políticas sociales y laborales.

Se detecta desde el presente estudio nuevas líneas de investigación o nuevos campos en los que incidir en líneas ya investigadas.

De ellas destacar por su importancia estructural en la conformación del mercado de trabajo la gestión de la diversidad en la empresa y en los lugares de trabajo. Diversidad concebida no como una nueva realidad que una nueva multiculturalidad revela sino diversidad ya existente en la sociedad española que se ha visto acentuada por nuevos preceptos e identidades culturales. Gestión que tendrá que abordar frente al nuevo reto de la multiculturalidad o interculturalidad retos pendientes de abordar de forma integral y real como la discapacidad y la equidad de género. Para

con ello conocer a fondo las diferentes realidades que interactúan en la sociedad y por tanto en el mercado de trabajo y laboral, ampliando el conocimiento sobre cómo se están gestionando o no (incluida esta última opción en un modelo de gestión en sí mismo), para vislumbrar e implementar nuevos modelos de gestión, junto con todos los actores y agentes implicados, donde si se priman los intereses económicos o de producción se prime de igual manera y con la misma intensidad los intereses de los/as trabajadores y por tanto del conjunto de la sociedad con su composición actual y futura. Y diversidad por tanto que posiblemente demandará la inclusión de nuevos preceptos normativos de ámbito laboral y de otros campos, que integren desde lo formal las lagunas existentes en la cobertura de derechos y realidades por incluir y reflejen nuevas demandas culturales desde la gestión del tiempo, del conocimiento, de los espacios de trabajo (y otros ámbitos) y en el reconocimiento de derechos que cada persona presente como parte de su identidad cultural, y que haga viable su implementación de forma real y que esta misma gestión sea dinámica ante los diferentes cambios que la sociedad presenta.

De esta línea se deriva otro campo de estudio ineludible que aborde la gestión de los recursos humanos y de las relaciones laborales, campo supeditado en la mayoría de los casos a una concepción reducida a grandes empresas o a lugares de trabajo donde la cantidad de trabajadores/as exige una mínima estructuración de los procedimientos laborales y de gestión laboral. Pero no abordada en la mayoría de los casos desde una concepción que integre todos los lugares de trabajo desde donde también se realiza dicha gestión con modelos adaptados posiblemente al modelo de producción y tipología de sector económico o laboral en el que se desarrolle en el que se habrá de incluir la no gestión en sí misma como un modelo en sí. Y desde donde tras el conocimiento de los posicionamientos, cuestionamientos e intereses de los agentes implicados se habrá por tanto que proponer nuevos modelos de gestión de las relaciones laborales y de equipos de trabajo o de personas empleadas en los que aborden las necesidades y demandas para poder desarrollar nuevos modelos que beneficien al conjunto, pues sin duda será uno de los medios que inexorablemente asegure los máximos beneficios sociales, personales e incluso económicos desde un modelo eso sí sostenible en la que desde una responsabilidad social se implemente, gestione y asegure en la esfera empresarial.

Es necesario, por otra parte, ampliar el conocimiento y abordar las consecuencias socioeconómicas que puede conllevar el mantenimiento en las personas de situaciones sociolaborales precarizadas; situaciones y expe-

riencias cuya vivencia han provocado, provocan o provocarán consecuencias en la salud psicológica y física, y analizar las consecuencias sociales y económicas que supone que un alto porcentaje de la población de un Estado perciba, interprete o conciba que se están vulnerando sus derechos, como persona, como ciudadano/a y como trabajador/a constantemente. Serán posiblemente las vulneraciones más tácitas, implícitas y estructurales las que más consecuencias puedan generar en el conjunto de la sociedad por ser las más difíciles de abordar o denunciar.

Y de forma general se plantea la necesidad de concebir los marcos contextuales de futuras investigaciones sociales desde el prisma del conjunto de la sociedad en la están integrados entre otros muchos subgrupos el de personas autóctonas y extranjeras. Subgrupos que incluso estudiados por separado el campo de análisis habrá de estar integrado a modo contextual y/o comparativo con el conjunto al que pertenece pues el riesgo de parcializar, segmentar y desvincular realidades recae en cada propuesta, análisis y apuesta aislada que únicamente contemple a una realidad concebida de forma paralela. Dicha realidad tendrá que estar presente incluso aunque se acote el campo de estudio en los máximos factores que confluyen en el objeto estudiado partiendo de análisis holísticos que generen una comprensión integral de la realidad.

La sociedad está formada por todas y cada una de las personas que la componen, sean del origen que sean, tengan las características que tengan. Por ello -aunque aletargado- será esperado el momento que desde la configuración y diseño de las medidas desarrolladas se incluyan a todos/as y a su vez a cada particularidad. De lo contrario, serán consecuencias de una gestión parcializada, inadecuada o insuficiente las que abordarán a todos/as más aún de lo que ya se observa en una realidad interpretada, vista desde el prisma que se estima necesario y configurada para que tan solo una parte o segmento se vislumbre claramente o salga a flote, pero capaz sin duda de reestructurarse para que en todos los lugares estén presentes en una nueva configuración social, económica y laboral.

“Vine a vivir, en todo su concepto”.

Hombre de origen marroquí de 40 años
con nacionalidad española (E4ACOEXO)

6. Bibliografia

ACTIS Walter, PEREDA Carlos, DE PRADA Miguel Ángel (2002): "La inserción laboral de los extranjeros en España", en *Inmigración, Escuela y Mercado de Trabajo. Una radiografía actualizada*. Cap. III, Págs. 67-98. Fundación "La Caixa". Barcelona

ALBIOL Marta (2005): "La rueda. Estudio sobre procesos de inserción sociolaboral en mujeres migrantes". Andalucía Acoge. Sevilla.

ARANGO Joaquín (1985): "Las "leyes" de la migraciones de E. G. Ravenstein, cien años después". *Reis* 32/85 N° 32, Págs. 7-26

ARRIBA GONZALEZ DE DURANA Ana, MORENO FUENTES Francisco Javier, MORENO FERNÁNDEZ Luís (2007): "Foro tercer sector. Inmigración, gestión de la diversidad y Tercer Sector Social". Cuadernos de debate. Fundación Luis Vives. Madrid

AVISHAI Margalit (1997): "La sociedad decente". Paidós. Barcelona

CALVO BUEZAS Tomás (1995): "Aprender a vivir la diferencia". En *Vela Mayor* N°5, Págs. 13-18

CARNOY Martín (2001): "El trabajo flexible en la era de la información". Alianza editorial. Madrid

CASTAÑO MADROÑAL Ángeles (2005): "Las mujeres inmigrantes en Andalucía: Inserción Laboral, Sociabilidad y Redes Sociales." En *Manual de Atención Social al Inmigrante*. Vol. 1. Págs. 187-210. Almuzara. Córdoba.

CASTILLO Juan José (1998): "El significado del trabajo hoy", en *Crisis del trabajo y cambios sociales* *Reis* N° 82, Págs. 215-230

CEA D'ANCONA M^a Ángeles (2007): "Inmigración, racismo y xenofobia en la España del nuevo contexto europeo". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2004): "La inmigración y el mercado de trabajo en España". Colección Informes N° 2/2004

EUROSTAT (2008): "Statistical books Europe in figures. Eurostat yearbook 2008". European Commisión. Belgium. En <http://epp.eurostat.ec/>

FDEZ. OCÓN Alicia (Coor.), (2007): "EMPLEADA, ni sirvienta, ni criada". Dossier informativo, propuestas y buenas prácticas en el empleo doméstico". Andalucía Acoge. Sevilla

GUALDA CABALLERO Estrella (DIR.), Sánchez Bermejo Eva (2007): *Hacia un "Trabajo Decente". Inserción sociolaboral de la población extranjera en Andalucía*. Junta de Andalucía, Dirección General de políticas migratorias. Sevilla

GALLARDO RIVAS Gina, GIL ARAUJO Sandra, PAREDES MINAYA María (2005): "Trabajadoras inmigrantes en España. Estudio y análisis en el contexto internacional, comunitario y en el caso español." *Gloobal Hoy* N° 6. IEPALA

GOBIERNO DE ESPAÑA: Plan Español para el estímulo de la economía y el empleo. En <http://www.plane.gob.es/que-es-el-plan-e/>

GIRARD René (1986): "El chivo expiatorio". Anagrama. Barcelona

GARCÍA Alfonso y SÁEZ Juan (1998): "Del racismo a la interculturalidad". Madrid. Narcea

INE (2009): "Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007: una monografía". INE, Madrid. En <http://www.ine.es/prodyser/pubweb/eni07/eni07.htm>

K. CHOSE Ajit, MAJID Nomaan, ERNST Chistophe (2008): "The global employment challenge". OIT y Nueva Delhi: Academic Foundation. Geneva

ROSELL VAQUERO María Dolores (Dir), (2008): "Las personas extranjeras en el mercado laboral andaluz 2008". Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de empleo. Junta de Andalucía. Sevilla

MAZKIARAN Mikel (2008): "Derechos de las personas extranjeras en estado de "aclaración permanente. Comentarios a la sentencia del Tribunal Constitucional 236/2007". *Mugak*, N° 42, Págs. 36-41

MIGUÉLEZ Fausto y PRIETO Carlos (Dir. y Coord.), (1999): "Las relaciones de empleo en España". Ed. Siglo XXI. Madrid

NAÏR Sami (2006): "Y vendrán.... Las migraciones en tiempos hostiles". Editorial Planeta. Barcelona

NAVARRO GÓMEZ M^a Lucía, RUEDA NARVÁEZ Mario F. (2008): "¿Sufren discriminación salarial los inmigrantes en España? Una perspectiva regional." Centro de Estudios Andaluces.

OIT (2008): "Tendencias mundiales del empleo de las mujeres". Ginebra

PAJARES Miguel (2005): "La integración ciudadana. Una perspectiva para la inmigración". Icaria Antrazyt. Barcelona

PAJARES Miguel (2007): "Inmigración y Mercado de Trabajo. Informe 2007. Análisis de datos de España y Cataluña". N° 14. Documento del observatorio permanente de la Inmigración. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría de Estado de Emigración e Inmigración

PUMARES FERNÁNDEZ Pablo, GARCÍA COLL Arlinda, ASENSIO HITA Ángeles (2006): "La movilidad laboral y geográfica de la población extranjera en España", N° 10. Documento del observatorio permanente de la Inmigración. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría de Estado de Emigración e Inmigración

RABELLA BAHILLO Ricardo (1999): "La solución al paro en el nuevo milenio. La revolución del trabajo". Nuevo milenio. Barcelona

RECAÑO Joaquín (2002): "La Movilidad Geográfica de la población extranjera en España: Un fenómeno emergente". Cuadernos de Geografía N° 72, Págs. 135-156

REHER David, CORTÉS Luís, GONZÁLEZ Fernando, REQUENA Miguel, SÁNCHEZ María Isabel, SANZ Alberto, STANEK Mikolaj (2008): "Informe Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI-2007)", Instituto Nacional de Estadística. Madrid

RIECHMANN Jorge y RECIO Albert (1997): "Quien parte y reparte.... El debate sobre la reducción del tiempo de trabajo" Icaria. Barcelona

RIFKIN Jeremy (1996): "El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de la nueva era". Ediciones Paidós. Barcelona

RUIZ GARCÍA Marta (2002): "Género e inmigración en la provincia de Huelva: una aproximación cualitativa" en GUALDA CABALLERO Estrella (Dir.): La exclusión social en Huelva: inmigración en una década de cambios. Excma. Diputación Provincial de Huelva

SAN PEDRO José Luis (2009): "Economía humanista. Algo más que cifras". Editorial Debate. Barcelona

TORRES Raymond (Ed. y Coord.), (2009): "The financial and economic crisis: a decent work response". International Labour Organization (International Institute for Labour Studies).

En <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/tackling.pdf>

TRAPIER Pierre (1999): "Del trabajo al empleo. Ensayo de sociología de la sociología del trabajo". Ministerio de trabajo y Seguridad Social. España

ZUBERO Imanol (2000): “Repensar el empleo, repensar la vida” en Noticias Obreras, N° 1273

ZUBERO Imanol (2000): “El derecho a vivir con dignidad: del pleno empleo al empleo pleno” Ediciones HOAC, Madrid

VILAR RUBIANO Diana (2007): “Diálogos. Elementos y estrategias para la orientación laboral desde la perspectiva de la mediación intercultural”. Andalucía Acoge. Sevilla

7. Índice de gráficos

Gráfico nº 1

Pirámide poblacional de hombres y mujeres nacidos/as en España y en el extranjero. Ámbito Estatal.

Gráfico nº 2

Comunidades autónomas con mayor porcentaje de personas extranjeras respecto al total de personas extranjeras en España.

Gráfico nº 3

Población extranjera por sexos y país de nacionalidad. Ámbito Estatal.

Gráfico nº 4

Estructura poblacional en Andalucía, según nacionalidad española o extranjera y sexo.

Gráfico nº 5

Pirámide poblacional de hombres y mujeres nacidos/as en España y en el extranjero. Comunidad Autónoma de Andalucía.

Gráfico nº 6

Población con nacionalidad extranjera en Andalucía por país de origen y sexo.

Gráfico nº 7

Población con nacionalidad extranjera en Andalucía por país de origen y sexo, por provincias.

Cuadro nº 1

Población proyectada en Andalucía por provincia de residencia y sexo en los años 2005-2025.

Gráfico nº 8

Afiliaciones a la Seguridad Social en ámbito Estatal. Media del mes de diciembre de 2008.

Gráfico nº 9

Afiliaciones a la Seguridad Social en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Media del mes de diciembre de 2008.

Gráfico nº 10

Muestra de personas extranjeras por grupo de edad y sexo.

Gráfico nº 11

Muestra de personas autóctonas por grupo de edad y sexo.

Proyecto financiado por:



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo



JUNTA DE ANDALUCÍA

Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO

Edita:



Andalucía **acoge**

Federada en:
RED **acoge**