



INFORME DE RESULTADOS

Subvencionan:



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

Colaboran:





ÍNDICE

1. ORIGEN Y FUNDAMENTO DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.1 Marco teórico y contextualización de la investigación	15
1.2 Motivaciones e inquietudes que guían el estudio	17
2. LA FORMACIÓN CONTINUA.....	21
2.1 Definición y funciones de la formación continua	23
2.2 La importancia de la formación continua	28
2.3 Evolución de la formación continua.....	31
2.4 La formación continua en los distintos sectores económicos de la CAPV	37
2.5 Análisis cualitativo de la formación continua en las empresas vascas	50
2.6 Valoración de la formación continua en la CAPV	53
2.7 Perspectivas de futuro	58
3. PANORAMA DE LA INMIGRACIÓN EN LA CAPV	61
3.1 Introducción definatoria y movimientos migratorios.....	64
3.2 Políticas de inmigración. Marco normativo y jurídico	68



3.3 El fenómeno de la inmigración en la CAPV	81
3.4 Perfil de la población inmigrante en la CAPV.....	85
<i>3.4.1 Perfil general de la población inmigrante en la CAPV.....</i>	<i>86</i>
<i>3.4.2 Perfil de la población extranjera trabajadora en la CAPV</i>	<i>97</i>
3.5 Inmigración y procesos de integración	102
3.6 Los duelos de la migración: consecuencias psicosociales de la inmigración...	112
4. INMIGRACIÓN Y MERCADO DE TRABAJO EN LA CAPV	117
4.1 El acceso de los inmigrantes al mercado laboral	120
4.2 Principales dificultades de acceso al mercado de trabajo de las personas inmigrantes	127
<i>4.2.1 Las dificultades administrativas</i>	<i>128</i>
<i>4.2.2 Los niveles de formación.....</i>	<i>129</i>
<i>4.2.3 El prejuicio y la discriminación.....</i>	<i>132</i>
4.3 Características del mercado de trabajo e inmigración.....	138
4.4 Consecuencias del trabajo de los inmigrantes.....	149
4.5 La integración laboral de los trabajadores inmigrantes	153



4.6 Condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes	159
5. INMIGRACIÓN Y FORMACIÓN CONTINUA	185
5.1 El derecho a la formación de los inmigrantes.....	187
5.2 Empresa, inmigración y formación continua	189
<i>5.2.1 Organizaciones empresariales participantes en el estudio.....</i>	<i>189</i>
<i>5.2.2 La importancia de la formación para las organizaciones empresariales</i>	<i>193</i>
<i>5.2.3 Las dificultades para realizar formación continua en las empresas</i>	<i>204</i>
<i>5.2.4 Las organizaciones empresariales ante la inmigración</i>	<i>109</i>
5.3 Sindicato, inmigración y formación continua.....	211
<i>5.3.1 Derechos sindicales de los trabajadores inmigrantes.....</i>	<i>212</i>
<i>5.3.2 Principales sindicatos mayoritarios en la CAPV.....</i>	<i>213</i>
<i>5.3.3 Objetivo y funciones de los sindicatos respecto a la inmigración.....</i>	<i>218</i>
<i>5.3.4 La relación entre los sindicatos y los trabajadores inmigrantes</i>	<i>222</i>
<i>5.3.5 Identificación de los inmigrantes con las organizaciones de trabajadores.</i> <i>Sentimiento de clase.....</i>	<i>225</i>
<i>5.3.6 Dimensión política de los sindicatos</i>	<i>227</i>



5.3.7 Formación y sindicatos.....	238
5.4 La importancia de la formación continua. Por qué hay que formar a los trabajadores inmigrantes	242
5.5 El inmigrante ante la formación continua	250
5.6 Principales dificultades de los trabajadores inmigrantes frente a la formación continua	260
5.6.1 El desconocimiento de sus derechos como trabajador.....	262
5.6.2 El desconocimiento de la lengua.....	263
5.6.3 El desconocimiento de la existencia de formación continua	264
5.6.4 El problema del horario laboral.....	266
5.6.5 La dependencia del permiso de trabajo.....	269
5.6.6 Las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes	270
5.7 Perfil de los trabajadores inmigrantes que acceden a la formación continua .	272
5.8 Necesidades formativas de los trabajadores inmigrantes.....	274
5.9 Cómo adecuar la formación continua a los trabajadores inmigrantes. Guía de propuestas	278
5.10 Rentabilidad de la formación continua para trabajadores inmigrantes	291
6. PRINCIPALES CONCLUSIONES	299



ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1. Planes de formación. Distribución por provincia de la entidad solicitante. Evolución convocatoria 2000 – 2003.37
- Tabla 2. Planes de formación y financiación en la CAPV. Convocatoria 2003. Distribución por comisión paritaria.....40
- Tabla 3. Financiación aprobada. Distribución por comisión paritaria en el País Vasco. Convocatoria 2003.....41
- Tabla 4. Participantes formados en la CAPV y duración de la formación según provincia por edad y sexo. Convocatoria 2003.....44
- Tabla 5. Participantes formados en la CAPV y duración de la formación según comisión paritaria, por edad y sexo. Convocatoria 2003.....46
- Tabla 6. Participantes formados en la CAPV y duración de la formación según provincia, por tipo de plan. Convocatoria 2003.....47
- Tabla 7. Participantes formados en la CAPV y duración media de la formación por provincias, según tipo de plan. Convocatoria 2003. Porcentajes horizontales48
- Tabla 8. Participantes formados en la CAPV y duración de la formación por comisión paritaria según tipo de plan. Convocatoria 200349
- Tabla 9. Población extranjera en la CAPV según procedencia. 200687



- Tabla 10. Población extranjera en la CAPV según procedencia y Territorio Histórico. 2006.....89
- Tabla 11. Población autóctona y extranjera en la CAPV. Datos absolutos y relativos. 200690
- Tabla 12. Población autóctona y extranjera en la CAPV según sexo y Territorio Histórico. Datos absolutos y relativos. 200691
- Tabla 13. Población extranjera en la CAPV según procedencia y sexo. Datos absolutos y relativos. 2006.....92
- Tabla 14. Población extranjera en la CAPV según edad, Territorio Histórico y sexo. 2005.....94
- Tabla 15. Número de contratos a trabajadores extranjeros/as y a trabajadores en general. 2004-00. Incremento interanual161
- Tabla 16. Número de contratos a personas extranjeras por edad y sexo. CAPV 2004.....163
- Tabla 17. Número de contratos a personas extranjeras por nivel académico y sexo. CAPV 2004164
- Tabla 18. Población extranjera en alta a la Seguridad Social según procedencia y Régimen. 2006167
- Tabla 19. Población extranjera en alta a la Seguridad Social en la CAPV según Régimen y Procedencia. Datos relativos 2006167



- Tabla 20. Ranking de empleo demandado por extranjeros/as en el Servicio Vasco de Colocación (hombres y mujeres) 2004.....172
- Tabla 21. Número de contratos indefinidos y temporales a personas extranjeras por sexo. CAPV 2004175
- Tabla 22. Trabajadores extranjeros/as en alta laboral en la Seguridad Social en el Régimen General o en el Régimen Especial de la Minería del Carbón por tipo de jornada 17/01/2004176
- Tabla 23. Trabajadores extranjeros/as en alta laboral en la Seguridad Social en el Régimen General o en el Régimen Especial de la Minería del Carbón por grupo de cotización. Porcentajes horizontales. 14/01/2004178
- Tabla 24. Rotación contractual. Número de contratos con puesto de trabajo en la CAPV y número de personas contratadas por origen. 2004179
- Tabla 25. Rotación contractual. Número de contratos con puesto de trabajo en la CAPV y número de personas contratadas por origen y sexo. 2004179
- Tabla 26. Evolución del paro registrado en el País Vasco. Marzo 2006180



ÍNDICE DE GRÁFICOS

- Gráfico 1. Financiación (miles de euros) por provincia de la entidad solicitante. Evolución convocatoria 2000 – 200338
- Gráfico 2. Población extranjera en la CAPV. Evolución 1998-2006.....84
- Gráfico 3. Población extranjera en la CAPV según nacionalidad. 200688
- Gráfico 4. Población extranjera en la CAPV según edad y sexo. 2005.....93
- Gráfico 5. Población extranjera afiliada a la Seguridad Social en las diferentes Comunidades Autónomas. 200698
- Gráfico 6. Evolución de los afiliados extranjeros a la Seguridad Social en la CAPV. Diciembre 1998-Enero 2006100
- Gráfico 7. Estados de procedencia de la población extranjera afiliada a la Seguridad Social en la CAPV. 2006101
- Gráfico 8. Principales ocupaciones de la población extranjera afiliada a la Seguridad Social en la CAPV 2006169



ORIGEN Y FUNDAMENTO DE LA INVESTIGACIÓN



1. ORIGEN Y FUNDAMENTO DE LA INVESTIGACIÓN

En este primer capítulo del informe se tratarán los temas introductorios referidos a la investigación sobre la formación continua como vehículo para la estabilidad y mejora en las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores inmigrantes. Así, se incluirá un marco teórico que ayude a contextualizar el estudio, así como las motivaciones e inquietudes que lo guían.

1.1 Marco teórico y contextualización de la investigación

El presente informe responde a la necesidad de la entidad demandante (el sindicato Unión General de Trabajadores –UGT–) de profundizar en la relación entre la formación continua y los trabajadores inmigrantes en el País Vasco. Tras haberse realizado en el año 2002 un estudio –en el marco de las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación– sobre la situación a nivel estatal, se hacía necesario realizar una investigación autonómica que ofreciera las claves particulares de la CAPV.

Según los datos publicados por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, existen actualmente 36.203 afiliados extranjeros a la Seguridad Social en Euskadi, lo que supone apenas un 2% de la población total de la CAPV. Así, es posible afirmar que la ciudadanía vasca se encuentra aún poco habituada al contacto con trabajadores extranjeros.

No obstante, es necesario advertir que los trabajadores extranjeros suponen apenas un 50% del total de personas inmigrantes que conviven en el País Vasco. Este colectivo de personas que se encuentran aún por regularizar es difícil de identificar y contabilizar puesto que no están presentes en la mayoría de bases estadísticas disponibles. Por otra parte, en el presente estudio se tendrá únicamente en cuenta a aquellas personas que se encuentren residiendo y trabajando en la Comunidad Autónoma del País Vasco



en situación legal ya que únicamente éstos tienen derecho a recibir formación continua en su puesto de trabajo.

Además, y a la luz de los datos que ofrecen las estadísticas, la población extranjera afiliada a la Seguridad Social en la CAPV ha ido aumentando exponencialmente en los últimos ocho años. Es por ello que resulta un colectivo de especial interés para cualquier estudio referente al empleo, el mercado de trabajo y todos aquellos aspectos relacionados con este ámbito.

En este sentido es importante señalar que las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes, tanto a nivel estatal como en Euskadi, parecen poseer unas características específicas y particulares. En primer lugar, la población trabajadora extranjera tiende a acceder a puestos de trabajo poco atractivos, con unas condiciones en ocasiones por debajo de sus compañeros autóctonos, y con mayores dificultades para acceder a mejoras laborales.

Sin embargo es importante tener en cuenta que la condición de extranjero no parece ser una variable decisiva en relación al tipo de contrato, ya que la proporción de contratos indefinidos firmados por los extranjeros es muy similar a la de los nativos que, además, también trabajan en muchas ocasiones por debajo de su cualificación. Este aspecto no refleja necesariamente una óptima situación para los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, sino más bien una clara tendencia negativa para los autóctonos.

En otro orden de cosas, parece evidente que un número importante de personas extranjeras puede llegar a generar fricciones que es preciso atajar. Existe la creencia de que una presencia importante de extranjeros en algunos sectores de actividad puede llegar a degradar las relaciones laborales existentes por la mayor aceptación de la precariedad de éstos, derivada de su mayor nivel de necesidad.



Los vaivenes económicos también pueden producir fricciones, ya que en situaciones de crisis la población nativa tiende a percibir a los inmigrantes como sus competidores. Todo ello hace necesario un análisis exhaustivo de la realidad, una prospección y una planificación con el fin de que todos los agentes sociales implicados (empresas, sindicatos, instituciones) adopten las medidas necesarias para paliar en lo posible los conflictos que puedan ir surgiendo, para así favorecer una integración y una cohesión social en condiciones óptimas.

1.2 Motivaciones e inquietudes que guían el estudio

La formación continua parece convertirse en un mecanismo esencial que puede facilitar en gran medida la integración sociolaboral de los y las trabajadoras inmigrantes. En primer lugar, porque puede permitirles conocer y comprender la cultura empresarial en la que van a desarrollar su actividad, superando importantes barreras culturales. En segundo lugar, porque puede llegar a abrirles nuevas oportunidades de acceso a puestos de trabajo relacionados con sus trayectorias profesionales previas, no necesariamente en puestos no cualificados. Y en tercer lugar, porque les sitúa en una posición de igualdad de oportunidades con el resto de trabajadores, con posibilidades de promoción y mejora en sus puestos de trabajo y en sus condiciones laborales.

Las razones en las que se sustenta entonces la justificación de la necesidad de desarrollar una propuesta de estas características, viene dada por la consideración como hipótesis de partida de que nos hallamos ante un colectivo prioritario que se ubica mayoritariamente en actividades económicas caracterizadas en gran medida por la precariedad y la temporalidad en el empleo.

Se debe señalar a efectos aclaratorios, una vez más, que la formación continua es un recurso dirigido específicamente a trabajadores que se encuentren trabajando de manera regular, es decir, a través de cualquiera de las modalidades contractuales existentes en el mercado laboral.



Esto afectará sustancialmente a la delimitación del colectivo de estudio, que en el caso de los trabajadores inmigrantes deberá abarcar únicamente a aquellos que se encuentren en una situación regular, legal.

Como se ha indicado anteriormente el fenómeno de la inmigración es relativamente reciente en la CAPV, y en los últimos tiempos se ha observado una falta de medios que les orienten a la formación continua, así como de motivación entre este colectivo de trabajadores, puesto que dedican su tiempo casi exclusivamente a la búsqueda de empleo. Así, se intuye que los trabajadores inmigrantes encuentran patentes dificultades a la hora de acceder a esta formación.

No deben obviarse tampoco factores como, por ejemplo, el idioma. En este colectivo, la lengua se presenta como una prioridad al existir un colectivo considerable de trabajadores de origen extranjero que desconocen el castellano y que, por lo tanto, precisan de ayudas complementarias en este sentido. Este aprendizaje parece acabar realizándose de forma precaria, "sobre la marcha", en la mayoría de ocasiones y esto puede sin duda dificultar su acceso de igualdad, tanto al mundo laboral como a las actividades que se derivan de éste, entre las que se incluyen las acciones formativas específicas.

Respecto a la edad, ha quedado demostrado que puede llegar a ser un problema en algunos casos, bien por el componente de inexperiencia en el trabajo que puede conllevar la juventud, o bien en el caso contrario, por un exceso de confianza que implica la veteranía. El que más parece estar afectando a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes es el primero de los casos, puesto que se trabaja con un colectivo mayoritariamente joven. Y en este sentido, muchas veces no se trata tanto de falta de experiencia en el ámbito laboral sino de dificultad de adecuación de los conocimientos y habilidades adquiridos en los lugares de origen, a los modos y costumbres propias del nuevo entorno sociolaboral en el que se insertan.



Esto enlaza directamente con el aspecto de la formación académica, otro de los ámbitos de carácter sociodemográfico que se atisban como claves en la consideración de esta dimensión. Es decir, se percibe como freno a la propia formación continua la dificultad de la población trabajadora inmigrante para demostrar sus conocimientos. Esto es debido en la mayor parte de los casos a que carecen de los documentos que los certifican o a que éstos son difícilmente homologables en el País Vasco. De estas circunstancias podría deducirse que en muchos casos las necesidades no van dirigidas a una formación básica, sino más bien a una complementación de los conocimientos a través de formación adicional que hiciera hincapié en las carencias específicas que puedan detectarse.

Con este factor se entraría en un segundo bloque de problemas de tipo actitudinal o motivacional entre los que destacan la falta de motivación del trabajador así como la falta de concienciación empresarial, que será tratado a continuación.

Se debe tener presente que en numerosas ocasiones estos trabajadores, pese a tener los permisos correspondientes que les habilitan para residir y trabajar en el País Vasco, están pendientes cada cierto tiempo de su renovación, lo que provoca que en ocasiones al acceder a un trabajo temporal, no suele preocuparse de realizar acciones formativas de ningún tipo porque ve muy probable que no sea capaz de finalizarlas. Esta percepción se fundamenta en la creencia de que puede terminar su contrato y debe dedicarse a buscar otro empleo, o bien porque tratándose de un colectivo con una gran movilidad geográfica debe acudir a otras provincias para llevar a cabo trabajos de temporada.

Adentrarnos entonces en un análisis de estas características no parece a priori tan sencillo como con otros colectivos, cuya normalización permite acercarnos al plano de la formación continua de manera más sencilla. Sin embargo, una aproximación de este tipo –puramente cualitativa y en la que se tomará contacto con los principales agentes intervinientes en los procesos de inmigración en la CAPV– facilitará tanto el diagnóstico



de la situación como la propuesta práctica de soluciones a una problemática que no se puede ni se debe pasar por alto.

Un proyecto de estas características permitirá, por lo tanto, conocer en profundidad cuál es la situación del colectivo de inmigrantes en el País Vasco, realizar una prospección de su evolución, orientar en la toma de decisiones más adecuadas en relación a su integración social y laboral, y promover una formación continua adecuada a sus necesidades que se convierta en factor clave de éxito para un entorno integrador e intercultural.



LA FORMACIÓN CONTINUA



2. LA FORMACIÓN CONTINUA

En este apartado del informe se tratará de dar respuesta a algunos de los conceptos claves en torno a los que pivota este estudio. Como consideraciones previas se atenderá a la definición de la formación continua, con la finalidad de aclarar los conceptos fundamentales que se tratarán en este informe.

En segundo lugar, se incluirá un análisis de la importancia de la formación permanente a lo largo de la vida, así como una descripción de la formación continua en los distintos sectores económicos de la CAPV.

Por último, se estudiará la evolución de la formación continua para terminar atendiendo a las perspectivas de futuro de la misma.

2.1 Definición y funciones de la formación continua

En primer lugar, y antes de comenzar a mostrar de forma exhaustiva el contenido de la información analizada a través del trabajo de campo y de la fase documental previa que ha tenido lugar, es necesario definir exactamente el concepto de formación continua.

Aunque pudiera parecer evidente, se perciben aún algunas percepciones confusas e incluso erradas acerca de lo que es y lo que supone la formación continua a trabajadores en activo.

Para ello, nos referiremos en este apartado a enunciados y definiciones a nivel estatal, ya que actualmente las normas y decretos que regulan el subsistema de formación continua se refieren a la totalidad del ámbito nacional.



En primer lugar es necesario recordar que la formación continua forma parte del ámbito superior de **la formación profesional**. Es decir, la formación profesional en España comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultura y económica.

Concretando más es posible añadir que **la formación profesional para el empleo** tiene como objeto impulsar y extender entre empresarios y trabajadores una formación que responda a sus necesidades y que contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento. En este sentido se puede decir que los fines fundamentales de este sistema son:

1. Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados (mediante la formación ocupacional) y ocupados (mediante la formación continua), mejorando su capacitación profesional y promoción personal.
2. Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
3. Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
4. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores desempleados con el fin de potenciar su integración y reinserción en el mercado de trabajo, mediante la formación ocupacional.
5. Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.



Así, según consta en la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, la formación profesional incluye:

- a) **Formación reglada**: Se refiere esencialmente a las enseñanzas propias de la formación profesional inicial.
- b) **Formación ocupacional**: Engloba todas aquellas acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores.
- c) **Formación continua**: Son las acciones orientadas a la formación continua en las empresas, que permiten la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

En otras palabras, la formación continua puede ser definida como la **herramienta para el reciclaje del personal ocupado**, y su utilización sirve de instrumento para desarrollar una serie de habilidades de adaptación a las nuevas exigencias del puesto de trabajo. Es toda aquella actividad de aprendizaje útil, realizada de manera continua con el objeto de mejorar las cualificaciones, los conocimientos y capacidades (Instituto Vasco de Cualificaciones y Formación Profesional, 2001:15).

“Los objetivos de la formación continua deben ser desarrollar personal y personalmente al trabajador, es decir, fomentar la cualificación y la recualificación de las personas, generando habilidades y actitudes”

(GD5. Expertos en diseño y gestión de formación continua)

Por otra parte, en este informe se hablará también de las **acciones de formación continua en las empresas**. Estas acciones son aquellas que se planifican, organizan y gestionan por las empresas para sus trabajadores, y que utilizan para su financiación



la cuantía para formación continua asignada a cada una de ellas en función de su plantilla.

La distribución de las ayudas a la formación en la empresa está legislada a través de diferentes iniciativas, que son de tres tipos:

1. Planes de Formación:

- i. Planes de empresa o de Grupo de empresas: Se trata de los planes que presentan las empresas que tienen más de 100 trabajadores en plantilla. Cabe también la posibilidad de que empresas con una plantilla menor se acojan a esta iniciativa cuando su actividad o ubicación geográfica así lo justifiquen.
- ii. Planes Agrupados: Están previstos fundamentalmente para las Pymes. En ellos se agrupan varias empresas de un mismo sector de actividad que por su escaso número de trabajadores no pueden presentar un Plan de Empresa.
- iii. Planes Específicos de la Economía Social: Tratan de responder a las necesidades formativas transversales de las cooperativas y sociedades laborales.

“Nosotros impartimos también cursos de formación continua a través de un contrato programa de economía social, sólo para empresas cooperativas porque nuestros principales clientes son cooperativas”

(Experto en diseño y gestión de formación continua)

- iv. Planes de Oferta: Se dirigen a los trabajadores con independencia del sector o rama de actividad en el que prestan sus servicios.



- v. Planes intersectoriales: Son aquellos que presentan las organizaciones empresariales y sindicales más representativos para cubrir las necesidades formativas.
2. **Permisos Individuales de Formación**: Se trata de permisos que el trabajador o trabajadora solicita a la empresa con el fin de cursos estudios que estén reconocidos por una titulación oficial, dentro de su jornada laboral.
3. **Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación**: Esta iniciativa tiene como objetivo financiar estudios de necesidades formativas, herramientas y metodologías.

La principal modalidad de las iniciativas de Formación Continua son los Planes de Formación. Estos se dividen en dos Convocatorias: de Demanda y de Oferta. La Convocatoria de **Planes de Formación de Demanda** tratan de dar respuesta a las demandas de formación y a las necesidades de cualificación de la empresa. Por su parte, la **Convocatoria de Oferta** refuerza la Formación transversal y multisectorial con el objetivo de proporcionar Cualificaciones transferibles a los trabajadores en distintos ámbitos laborales.

Respecto a las **finalidades y principios generales de la formación continua**, es posible señalar que ésta tiene como función esencial proporcionar a los trabajadores ocupados la formación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral, con el fin de que obtengan los conocimientos y prácticas adecuadas a los requerimientos que en cada momento precisen las empresas. Asimismo, la formación continua debe permitir compatibilizar su mayor competitividad con la mejora de la capacitación profesional y promoción individual del trabajador.

Por último, se añade una descripción de la formación continua en la CAPV, destacando sus particularidades y elementos distintivos. De esta forma, es necesario indicar que



existen dos departamentos del Gobierno Vasco implicados en la estructuración de la formación continua en la CAPV: la Viceconsejería de formación profesional y aprendizaje permanente y la Viceconsejería de trabajo y Seguridad Social.

Asimismo la Fundación Vasca de Formación Continua (Hobetuz) es la entidad encargada de gestionar todas aquellas medidas de formación continua asociadas a las ayudas del Fondo Social Europeo (FES).

2.2 La importancia de la formación continua

En la actualidad, es un hecho que el aprendizaje permanente y la formación a lo largo de la vida activa se ha convertido en un objetivo prioritario en las políticas activas de empleo, como medio privilegiado para el aumento de la competitividad de la empresa. La formación continua ya no es sólo un aspecto de la educación y la formación: se está convirtiendo en el principio director para la oferta de servicios y la participación a través del conjunto indivisible de contextos didácticos.

También es evidente que la formación continua ha ido consolidándose en todos los territorios y sectores de actividad, y actualmente es materia habitual en la negociación colectiva. Se ha convertido en uno de los ejes de las estrategias de empleo y competitividad hasta formar parte del Sistema Nacional de Formación Profesional junto a la formación profesional reglada y la formación ocupacional en 1998, tal y como se ha señalado anteriormente.

El por qué de estas cuestiones tiene mucho que ver con la evolución de la economía, caracterizada cada vez más por la globalización y la interdependencia. En este contexto, el capital humano es un factor clave para poder competir con garantías de éxito. En consecuencia, la formación se erige como un objetivo estratégico para reforzar la productividad en las empresas y su competitividad en el nuevo escenario global.



La formación continua es, por lo tanto, un elemento vital en la estrategia de la empresa y el empleo, y se ha considerado como un objetivo clave en el ámbito de la Unión Europea, incorporando a la Estrategia de Lisboa para responder a los cambios económicos y sociales fruto de la mundialización y reforzar el empleo, la reforma económica y la cohesión social como parte de una economía basada en el conocimiento.

Por otra parte, es interesante añadir que el “Plan de Acción para el Empleo del Reino de España 2004” introdujo también algunas referencias explícitas acerca de la importancia de la formación continua. Así, se cita textualmente:

“El proceso de diálogo social que se ha puesto en marcha en el verano de 2.004 tiene entre sus objetivos la apuesta por la mejora de la calidad del empleo y el impulso de la formación permanente a lo largo de la vida [...] Por otro lado, se prestará una especial atención a las acciones de formación y cualificación de la mano de obra”.

(Plan de Acción para el Empleo del Reino de España 2004)

De esta forma se pone de manifiesto una apuesta por una economía del conocimiento, favoreciendo una formación permanente a lo largo de la vida, para garantizar la adaptabilidad y empleabilidad de toda la población en edad de trabajar. Para ello se propone llevar a cabo los cambios necesarios en el actual modelo de formación, favoreciendo la actuación y participación de las organizaciones sindicales y empresariales, así como la participación en la gestión de las Comunidades Autónomas. En este marco, se estima que en el año 2.010 participarán en formación continua al menos el 12,5% de la población adulta en edad de trabajar.



En definitiva, llevar a la práctica el aprendizaje permanente es la mejor manera de:

- Construir una sociedad integradora que ofrezca a todos las mismas oportunidades para acceder a un aprendizaje de calidad durante toda la vida.
- Cambiar las maneras de dar educación y formación, y de organizar el trabajo remunerado para que la gente pueda aprender durante toda la vida y planificar su propia combinación de aprendizaje, trabajo y vida familiar.
- Lograr niveles generales de educación y cualificación más altos en todos los sectores, garantizar que se ofrece educación y formación de alta calidad y asegurar que los conocimientos y las capacidades de los ciudadanos se ajustan a las transformaciones de los requisitos laborales, la organización de los lugares de trabajo y los métodos de trabajo.
- Animar y equipar a la gente para que participe más activamente en todas las esferas de la vida pública moderna y, especialmente, en la vida política y social (Instituto Vasco de Cualificaciones y Formación Profesional, 2001:8).

Las consultoras, a través de los expertos en diseño y gestión de formación, continua expresan también la importancia del aprendizaje permanente a los trabajadores en activo como un bien necesario para las empresas y los trabajadores. La formación continua, en su opinión, es una **herramienta positiva y eficaz para el reciclaje** del personal así como un medio fundamental de **desarrollo personal y profesional** del trabajador.

“A mí me parece una herramienta muy buena por el hecho de que ves a gente por ahí que ha acabado sus estudios y no ha hecho nada más”

(E16. Experto en diseño y gestión de formación continua)



En lo profesional el colectivo de trabajadores en activo obtienen una serie de conocimientos y habilidades, mejorando su cualificación y su empleabilidad. Esto le da opción a la persona no sólo a afianzarse en su actividad laboral sino también a promocionarse y a ascender dentro de la jerarquía empresarial. En lo personal, la formación continua aporta al trabajador una mejora de actitud y motivación que incide directamente también en una mejora en sus condiciones laborales.

Asimismo se destaca que la formación continua es de vital importancia en el actual entorno y cultura empresarial caracterizada por insertarse en una **sociedad de la información, donde crece la importancia de la gestión del conocimiento y el valor del capital humano**. En este entorno los puestos de trabajo evolucionan continuamente y, por lo tanto, el trabajador está obligado a adaptarse de forma constante poniendo a prueba su capacidad de aprendizaje.

“Me parece fundamental, no sólo para la empresa en la que trabajas sino para ti. Y más hoy en día que los trabajos evolucionan, los sistemas informáticos evolucionan, todo va cambiando. No es como antes que un puesto de trabajo era así e iba a ser así para siempre. Hoy en día las cosas van cambiando, entonces tienes que tener una capacidad de aprendizaje”
(E19. Experta en diseño y gestión de formación continua)

2.3 Evolución de la formación continua

En este punto se hace necesario describir la historia reciente de la gestión de la formación continua con el fin de comprender mejor quién y cómo se regula.

Tal y como se ha señalado anteriormente, la formación continua no llegó a formar parte del Sistema Nacional de Formación Profesional hasta el año 1998. Luego la formación continua es todavía joven, aunque parece ir afianzándose.



Así en el Acuerdo de Formación Profesional para el empleo determinados acontecimientos y elementos relevantes han incidido en el modelo de formación en los últimos años:

- El Reglamento núm. 68/2.001 de la Comisión, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado de la Unión Europea a las ayudas a la formación.
- La Ley Orgánica 5/2.002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional establece un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que permite avanzar en un enfoque de aprendizaje permanente y en la integración de las distintas ofertas de Formación Profesional (reglada, ocupacional y continua).
- Las Sentencias del Tribunal Constitucional (STC 95/2.002, de 25 de abril, y STC 190/2.002, de 17 de octubre) delimitaron claramente los ámbitos de actuación de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas en materia de formación continua.
- La Ley de Empleo (Ley 56/2.003, de 16 de diciembre) sitúa la formación en el centro de las políticas del ámbito laboral.
- Por último, la aprobación de otras normas también está influyendo en el desarrollo práctico de la formación, como es el caso de la Ley General de Subvenciones (Ley 38/2.003, de 17 de noviembre).

En este marco, la Declaración del Diálogo Social “Competitividad, Empleo estable y Cohesión Social” firmada en julio de 2.004 por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, establece que en el marco del diálogo social, los firmantes analizarán de manera conjunta las adaptaciones necesarias de formación que han de atenderse desde el



ámbito estatal, preservando los ámbitos de participación de las organizaciones sindicales y empresariales.

A partir del año 1.993 y hasta el momento actual la formación y el reciclaje profesional de los trabajadores y trabajadoras ocupadas en España se ha venido regulando y desarrollando a través de los **Acuerdos Nacionales de Formación Continua**, que fueron suscritos entre las organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y sindicales (UGT y CCOO) más representativas; y entre éstas y el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Estos Acuerdos Nacionales han supuesto un impulso importante de la formación, apoyándose sobre dos elementos sustanciales: su financiación con cargo a las cotizaciones para formación profesional, y la participación de los interlocutores sociales.

El modelo, así configurado, cuenta ya con más de trece años de experiencia y varias renovaciones, además de la última reforma realizada por el Real Decreto 1046/2.003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, ofreciendo un balance positivo que muestra un importante crecimiento de los planes de formación realizados, de los trabajadores formados y del presupuesto dedicado a la formación. Esta reforma, además, ofrece un balance positivo que muestra un importante crecimiento de los planes de formación realizados, de los trabajadores formados y del presupuesto dedicado a la formación.

Durante estos trece años se han llegado a firmar cuatro acuerdos de formación continua: el acuerdo de diciembre de 1992, el acuerdo de diciembre de 1996, el acuerdo de diciembre del año 2.000 que sentó las bases para la actual regulación de la formación continua, y por último el IV Acuerdo Nacional de Formación de febrero de 2.006.



El III Acuerdo tripartito de formación continua permitió dotar al sistema de recursos financieros a las empresas y a sus trabajadores, además de desarrollar un modelo de gestión fundamentado en la concertación social y en el desarrollo de instituciones paritarias sectoriales y territoriales que han contribuido a mejorar las relaciones entre los agentes sociales entre sí, y entre éstos y el Gobierno.

Algunas de las características esenciales que han distinguido a este modelo de gestión establecido en estos acuerdos son:

- El mayor protagonismo de los agentes sociales en el diseño e implantación de la formación continua.
- El incremento progresivo de la participación de la Administración del Estado.
- El desarrollo de una especial sensibilidad hacia la participación en actividades de formación continua de los trabajadores de las pymes.

En los IV Acuerdo Nacional de Formación firmado por la CEOE, CEPYME, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comisiones Obreras y UGT con fecha 1 de febrero de 2.006, se plantea un modelo de formación para el empleo que insiste en la necesidad de conjugar la realidad autonómica del Estado y la inserción de la formación en la negociación colectiva de carácter sectorial estatal, creando un marco de referencia en los planos estatal y autonómico, así como en el plano sectorial y de la empresa.

Su objetivo principal es promover y participar en el desarrollo de un modelo integrado de formación para el empleo que contribuya al avance de la formación y el aprendizaje permanente, manteniendo los pilares que han permitido su desarrollo en los últimos años, y tratando de superar las insuficiencias del modelo del modelo vigente así como de potenciar los elementos que permitan progresar aún más en el logro de los objetivos de la formación y compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.



Para ello el Acuerdo expresa el deseo de reforzar la formación de demanda, al tiempo que se mantiene una amplia oferta. En el ámbito de la formación de demanda se precisa incentivar la formación que realizan las empresas, respetando los distintos elementos de financiación del sistema. Además deberá incentivarse la iniciativa del trabajador para mejorar su cualificación profesional. Por su parte, la oferta de formación dirigida a los trabajadores deberá contemplar la realización de planes de formación de carácter sectorial o intersectorial.

Con este fin, los firmantes del IV Acuerdo Nacional pretenden optimizar la aplicación de los recursos disponibles en formación profesional, en particular las cuotas que aportan las empresas y trabajadores.

Se considera también necesario potenciar la calidad de la formación. Se trata de que el sistema pueda responder a los cambios rápidos y constantes que se producen en nuestro entorno productivo, que permita mantener actualizadas las competencias de los trabajadores y la capacidad de competir de las empresas. En definitiva, un modelo dinámico y flexible pero a la vez estable para afrontar desde la óptica de la formación los desafíos de una economía enmarcada en la Estrategia Europea para la consecución del pleno empleo.

Y todo ello con un objetivo común: mejorar cada vez más el sistema de formación de los trabajadores.

Por otra parte es fundamental poner en evidencia que los fondos destinados a financiar el subsistema se han ido incrementando a lo largo de los años. Igualmente, los Acuerdos Nacionales de formación continua han logrado difundir el valor estratégico de la formación continua entre las empresas y trabajadores, y la Fundación Tripartita con la ayuda de los diferentes agentes sociales y organizaciones empresariales, ha desarrollado campañas de difusión que han contribuido indudablemente a este

resultado. Esto se demuestra en que la demanda formativa no ha dejado de crecer a lo largo de los años.

Como causas de este aumento de la demanda de formación continua se pueden señalar, además, los siguientes:

- La creciente cultura de la formación entre los trabajadores y las empresas, aumentando el número de aquellas que sistematizan sus acciones formativas y las incluyen en su estrategia empresarial.
- Las presiones del contexto económico sobre la actividad productiva.

Una de las directrices del “Plan de Acción para el Empleo” del año 2.004 tiene que ver con fomentar el desarrollo del capital humano y la educación permanente. El texto se expresa en este sentido de la siguiente forma:

“Los Estados miembros pondrán en práctica estrategias de aprendizaje permanente, haciendo especial hincapié en la mejora de la calidad y la eficacia de los sistemas de educación y formación, a fin de permitir a todos los ciudadanos adquirir las capacidades que requiere una mano de obra moderna en una sociedad basada en el conocimiento, de facilitar el desarrollo de sus carreras profesionales y de reducir los desfases entre la oferta y la demanda de capacidades y las situaciones de congestión del mercado de trabajo”.

(Plan de Acción para el Empleo del Reino de España, 2004)

En concreto para España se recomienda “potenciar los incentivos al aprendizaje permanente para aumentar la participación, en particular la de las personas poco cualificadas”.

En este documento queda constancia de que el porcentaje de población adulta que participa en actividades de formación aumenta, pero de forma muy lenta, a pesar de las acciones y medidas llevadas a cabo.

2.4 La formación continua en los distintos sectores económicos de la CAPV

Es evidente que la formación continua aumenta progresivamente su calado en las empresas del País Vasco y cada vez son más las que solicitan planes formativos para sus trabajadores.

En la convocatoria del año 2.000 fueron 146 los planes aprobados para formación continua, ascendiendo hasta 245 en la convocatoria de 2001, 292 en la de 2002 y, por último, 315 planes formativos aprobados en la convocatoria del año 2003.

Bizkaia es el territorio histórico que más planes formativos ha solicitado en estos últimos años, siendo también la provincia con más planes aprobados. Esto también es debido al mayor número de empresas ubicadas en este territorio.

Tabla 1: Planes de formación. Distribución por provincia de la entidad solicitante. Evolución convocatoria 2000 – 2003.

	Convocatoria 2000		Convocatoria 2001		Convocatoria 2002		Convocatoria 2003	
	Planes Solicitados	Planes Aprobados	Planes Solicitados	Planes Aprobados	Planes Solicitados	Planes Aprobados	Planes Solicitados	Planes Aprobados
País Vasco	179	146	391	245	320	292	344	315
Araba	19	17	60	45	45	39	39	32
Gipuzkoa	63	51	130	78	108	100	136	128
Bizkaia	97	78	201	122	167	153	169	155

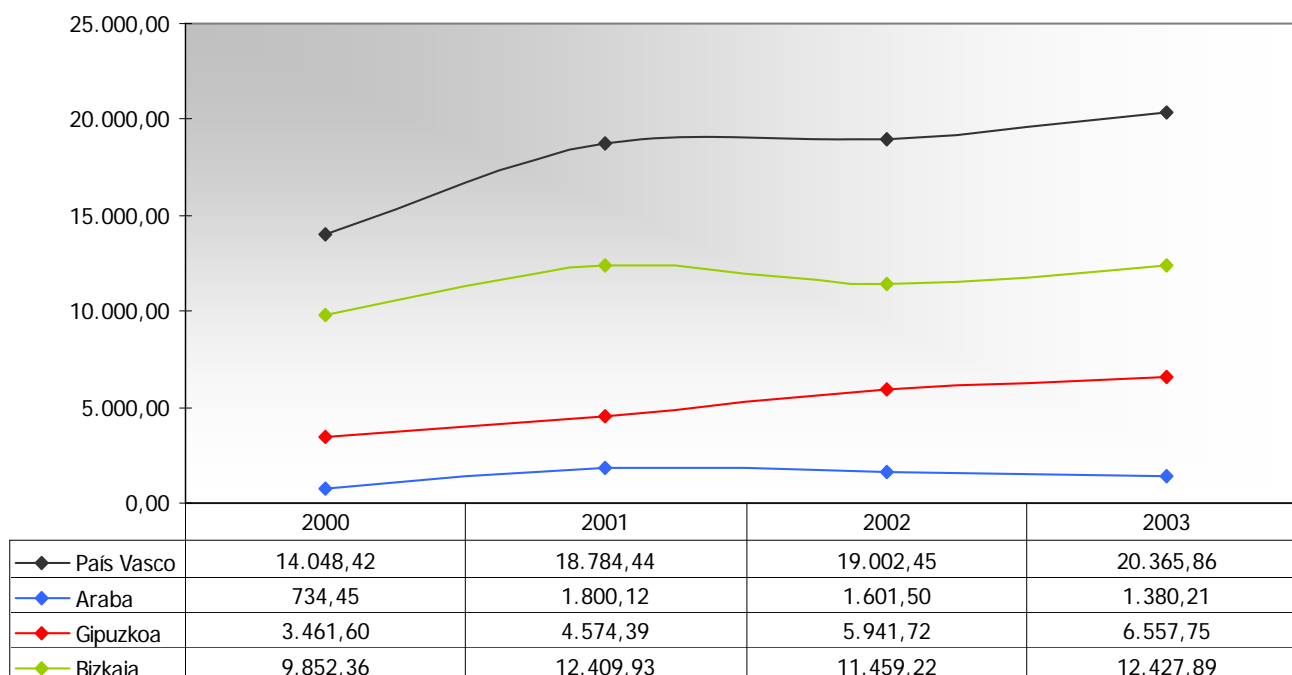
FUENTE: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Elaboración propia

Igualmente, la financiación aprobada destinada a la realización de planes formativos en las empresas de la CAPV ha ido aumentando desde la convocatoria del año 2000 hasta la del año 2003. Tal y como se puede observar en el gráfico 1, la financiación ha ascendido en estos cuatro años desde los 14 millones de euros hasta más de 20 millones.

Tal y como puede observarse en el gráfico, esta cantidad ha ido creciendo en Bizkaia y Gipuzkoa, si bien es cierto que en Araba se detecta un movimiento descendente desde la convocatoria del año 2000. Esto es debido a que se han aprobado también menos planes formativos: 45 en 2001, 39 en 2002 y, finalmente, 32 en la convocatoria de 2003.

Gráfico 1. Financiación (miles de euros) por provincia de la entidad solicitante. Evolución convocatoria 2000 – 2003.



*FUENTE: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo
Elaboración propia.*



A continuación se mostrarán los datos correspondientes a los tres sectores en los que se va a centrar el estudio: el sector de la construcción, el de la hostelería y el de la limpieza de edificios y locales. Se han elegido estos tres sectores de actividad porque los datos estadísticos publicados por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) muestra que las principales ocupaciones de la población extranjera afiliada a la Seguridad Social en la Comunidad Autónoma Vasca (para el año 2.006) son el empleo en el hogar (tareas domésticas, limpieza, cuidado de personas dependientes, etc.), la construcción y la hostelería. Es por este motivo que el informe se centrará exclusivamente en estos tres sectores.

La tabla 2 que sigue muestra los siguientes datos: La comisión paritaria de la construcción solicitó un total de 16 planes formativos en la convocatoria de 2003, de los que 15 fueron aprobados, con una financiación total de más de 648.000 euros. Esto supone el 2,3 % del total de financiación aprobado para el total del Estado para la construcción.

Galicia (30,6%), Andalucía (24,1%) y la Comunidad de Madrid (12,9%) fueron las tres Comunidades Autónomas que mayor porcentaje de financiación obtuvieron para el desarrollo de los planes formativos solicitados desde la comisión paritaria de la construcción en la convocatoria de 2003.

Tabla 2. Planes de formación y financiación en la CAPV. Convocatoria 2003. Distribución por comisión paritaria.

	Planes Formativos		Financiación (miles de euros)	
	Solicitados	Aprobados	Solicitada	Aprobada
C. P. Construcción	16	15	6.274,91	648,65
C. P. Hostelería	6	5	1.580,09	236,98
C. P. Limpieza	8	8	491,25	171,8

*FUENTE: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo
Elaboración propia.*

Por otra parte, la comisión paritaria de la hostelería solicitó seis planes formativos en la convocatoria de 2003, viéndose aprobados cinco de ellos, con una financiación de casi 237.000 euros. Esto supuso únicamente el 0,7% del total de financiación destinada a los planes formativos solicitados por esta comisión.

La Comisión paritaria de la limpieza de edificios y locales vio como se aprobaban los ocho planes solicitados en la convocatoria 2003, con una financiación total de casi 172.000 euros. Esto supone un 3,3% del total del capital destinado a los planes formativos solicitados por esta comisión paritaria en la totalidad del Estado.

Un dato de gran importancia y que ayudará a comprender la distribución de los fondos en función de la comisión paritaria solicitante, es la distribución de porcentajes de la financiación aprobada en la convocatoria de 2003.

En esta tabla es posible comprobar que la comisión paritaria que más financiación obtuvo en esta convocatoria fue la del metal, que aglutinó casi el 24% del total de fondos aprobados en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En segundo lugar se sitúan los planes de empresa y grupo de empresas de diferentes convenios, que obtuvieron un 20% del total de fondos aprobados en esta convocatoria. Seguidamente, aparece la comisión paritaria de la banca privada, con un 15,9% de la financiación.

Tabla 3. Financiación aprobada. Distribución por comisión paritaria en el País Vasco. Convocatoria 2003.

Comisión Paritaria	Financiación aprobada (%)
Metal	23,8
Planes de oferta	20,0
Banca privada	15,9
Planes de empresa y grupo de empresas	6,2
Industria eléctrica	5,5
Servicios, otros	4,2
Construcción	3,2
Industrias químicas	3,2
Residuos sólidos urbanos limpieza viaria	2,3
Empresas de trabajo temporal	1,8
Comercio	1,7
Consultoras de planificación	1,4
Hostelería	1,2
Grandes almacenes	1,2
Alimentación y bebidas	1,2
Transporte mercancías carretera	1,0
Limpieza de edificios	0,8
CPT País Vasco	0,8

Ingenierías	0,7
Seguridad privada	0,6
Transporte viajeros carretera	0,5
Artes gráficas	0,4
Madera	0,4
Enseñanza privada	0,3
Gas y petróleo	0,3
Ind vidrio, cerámicas	0,3
Agencias de viajes	0,2
C.asis, atención, minusválidos	0,2
Ent. Aseguradoras	0,2
Transporte (exc. Mercancías carretera)	0,2
Telemarketing	0,1
TOTAL	100,0

FUENTE: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Elaboración propia.

Hay que descender hasta el puesto número séptimo de esta tabla para encontrar alguno de los sectores en los que es está centrando este estudio. La construcción obtuvo en esta convocatoria del año 2003 un 3,2% del total de la financiación aprobada en la Comunidad Autónoma Vasca. La hostelería, por su parte, consiguió un 1,2% del total de los fondos y, por último, la limpieza de edificios un 0,8%.

En otro orden de cosas se hace también necesario conocer el número y características de las personas que han sido formadas en la CAPV, especialmente en los tres sectores en los que se ha centrado este informe. Para ello se tendrán en cuenta variables como la provincia, el sexo, la edad, o el tipo de Plan formativo al que han tenido acceso



estas personas. Para comprender los datos que a partir de aquí se incluyen, es necesario aclarar que estas tablas incluyen tanto las convocatorias de demanda como las de oferta.

A la luz de los datos que arroja la tabla que sigue a continuación, es posible afirmar que en la Comunidad Autónoma Vasca han sido formadas casi 60.000 personas durante la convocatoria de 2003, de las cuales el 63,5% fueron hombres, frente a un 36,3% de mujeres.

En lo que respecta a los tres Territorios Históricos cabe señalar que en Araba se formaron 11.000 personas, lo que supone un 18,4% del total. El 61% de éstos eran hombres, frente a un 38,9% de mujeres.

En Gipuzkoa fueron 21.091 las personas que recibieron formación en la CAPV en la convocatoria del año 2003 (35,29%), distribuidos por sexo de la siguiente forma: 62,6% de hombres frente a un 37,3% de mujeres.

Por último, cabe señalar que 27.672 fueron los vizcaínos y vizcaínas que recibieron formación continua, siendo hombres el 65,2%, y mujeres el 34,7%.

A través de estos datos se puede también observar la distribución por edad en cada uno de los sexos. Así, concluimos que el segmento o intervalo de edad que mayor formación continua recibe se ubica entre los 26 y los 45 años.

Tabla 4. Participantes formados en la CAPV y duración media de la formación, según provincia por edad y sexo. Convocatoria 2003

		TOTAL	Subtotal hombre	16-25	26-35	36-45	46-55	>55	Subtotal mujer	16-25	26-35	36-45	46-55	>55
Araba	Participantes	11.000	6.714	560	2.180	1.863	1.617	494	4.272	692	2.203	1.035	268	74
	Media de horas	35,8	34,9	35,1	36,2	37,2	30,3	35,5	37,1	42,6	33,7	37,9	39,5	69,4
Gipuzkoa	Participantes	21.091	13.224	1.131	5.062	3.076	2.950	1.005	7.867	968	3.436	2.142	991	330
	Media de horas	35,4	34,4	36,8	34,5	34,9	31,1	36,4	37,1	34,0	35,5	39,6	39,6	38,9
Bizkaia	Participantes	27.672	18.062	2.092	5.891	4.920	3.578	1.581	9.610	1.279	3.652	2.513	1.882	284
	Media de horas	35,7	35,5	32,8	36,7	36,3	34,3	34,5	36,0	36,8	35,9	38,5	33,4	29,6
País Vasco	Participantes	59.763	38.000	3.783	13.133	9.859	8.145	3.080	21.749	2.939	9.291	5.690	3.141	688
	Media de horas	35,6	35,0	34,3	35,8	36,1	32,7	35,3	36,6	37,2	35,2	38,8	35,9	38,3

FUENTE: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

En relación a la cantidad de horas de formación recibidas, se observa en la tabla que la media oscila en torno a las 35 horas. Este dato puede ascender hasta 38,8 horas en el caso de las mujeres entre 36 y 45 años mientras que, por el contrario, desciende hasta 32,7 horas de media para los hombres entre 46 y 55 años.

No obstante, conviene no perder de vista que el presente informe se centra en tres sectores económicos (construcción, hostelería y limpieza) dado que son aquellos en los que las y los trabajadores inmigrantes se insertan en mayor medida. Es por este motivo que se incluye, a continuación, una tabla (tabla 5) que recoge estos datos para el País Vasco pero únicamente para estas tres comisiones paritarias.

En la construcción se registró un total de 1.347 personas formadas en el País Vasco, en la convocatoria de 2003. De éstas, sólo el 36,67 % eran mujeres. Respecto a la



edad cabe señalar que casi el 70% de quienes recibieron formación continua en este sector tenían entre 26 y 45 años (no se detecta una diferencia significativa en función del sexo, ambos rondan el 70%).

Respecto a la media de horas de formación continua recibida en este sector es importante afirmar que ésta supera la media para el total del País Vasco. Es decir, mientras que en la Comunidad Autónoma del País Vasco los trabajadores que reciben formación continua pasan una media de 35,6 horas formándose, en el sector de la construcción esta cifra se eleva hasta las 41,7 horas de media. En este caso, se puede observar que las mujeres reciben más horas de formación que los hombres (49,9 horas ellas, frente a 45,4 horas de media ellos).

Por otra parte es posible ver que quienes más horas de formación continua recibieron son los hombres mayores de 55 años (67,8 horas de media) y las mujeres entre 36 y 45 años (una media de 62,6 horas).

Asimismo, 3.234 personas recibieron formación continua en el sector de la hostelería, en la convocatoria de 2003. El 38,8% eran mujeres, mientras que el 61,1% eran hombres. El grupo de edad que mayor número de personas formadas concentró es el intervalo entre los 26 y los 35 años, tanto entre los hombres como entre las mujeres. Llama la atención también que sólo 37 mujeres formadas eran mayores de 55 años.

Tabla 5. Participantes formados en la CAPV según CP según Comisión Paritaria, por edad y sexo. Convocatoria 2003.

		HOMBRES							MUJERES					
		TOTAL	Total hombre	16-25	26-35	36-45	46-55	>55	Total mujer	16-25	26-35	36-45	46-55	>55
C.P. Construcción	Participantes	1.347	853	78	375	226	131	43	494	49	201	139	96	9
	Media de horas	47,1	45,4	44,0	43,2	45,5	45,2	67,8	49,9	45,1	46,0	62,6	41,8	53,2
C.P. Hostelería	Participantes	3.234	1.979	207	677	497	302	296	1.255	251	462	231	192	37
	Media de horas	27,2	28,0	25,7	24,9	27,1	33,2	32,7	26,1	23,8	25,9	26,9	26,1	36,1
C.P. Limpieza	Participantes	550	250	29	84	80	47	10	300	45	123	33	87	12
	Media de horas	33,7	32,3	30,4	33,6	34,1	30,1	22,4	34,9	42,9	29,2	47,2	34,4	31,6

FUENTE: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Las personas que han recibido formación continua en este sector han pasado una media de 27,2 horas formándose (unas ocho horas por debajo de la media), cifra que asciende a 28 para los hombres, y 26,1 para las mujeres. Además, quienes más horas (de media) han pasado recibiendo formación continua son los hombres de 46 a 55 años (33,2) y las mujeres de más de 55 años (36,1).

Por último, se van a comentar a continuación los datos referidos a los participantes en acciones formativas del sector de la limpieza de edificios y locales. Así, se puede comprobar que son únicamente 550 personas quienes recibieron formación continua en este sector en la convocatoria de 2003: El 54,5% eran mujeres, frente a un 45,5% de hombres.

La duración media de la formación fue de 33,7 horas, siendo las mujeres quienes recibieron, por lo general, más horas dedicadas a la formación continua. Por ejemplo, 47,2 horas las que tienen entre 36 y 45 años.

A continuación se analizarán los datos referidos a los participantes formados y la duración media de la formación en función del tipo de Plan formativo al que se han adscrito. Los datos se muestran en la siguiente tabla desagregados por Territorios Históricos.

Tabla 6. Participantes formados y duración media de la formación según tipo de Plan. Convocatoria 2003

	Total convocatoria		Plan de Empresa		Plan Grupo Empresas		Plan Agrupado		Plan Intersectorial/ Oferta	
	Particip antes	Media horas	Particip antes	Media horas	Particip antes	Media horas	Particip antes	Media horas	Particip antes	Media horas
País Vasco	59.763	35,6	13.641	36,8	11.456	35,6	19.095	35,2	15.571	35,0
Araba	11.000	35,8	1.813	42,2	2.963	35,9	1.654	33,2	4.570	34,1
Gipuzkoa	21.091	35,4	3.357	35,8	2.779	35,5	11.644	34,8	3.311	37,1
Bizkaia	27.672	35,7	8.471	36,1	5.714	35,5	5.797	36,7	7.690	34,6

FUENTE: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

A la luz de estos datos se puede afirmar que el 31,95% de los planes formativos puestos en marcha durante la convocatoria de 2003 fueron planes agrupados. El 26,05% fueron planes intersectoriales y de oferta. El 22,82% fueron planes de empresa y, por último, el restante 19,16% fueron planes de grupos de empresas.

Respecto a la duración media de estos planes, no se observan excesivas diferencias en función del tipo, y se ronda la media de las 35,5 horas. No obstante, es necesario recalcar que los planes de empresa tuvieron una duración media de 36,8 horas.

Se perciben además algunas diferencias cuando se obtienen los porcentajes horizontales en los distintos Territorios Históricos.

Tabla 7. Participantes formados y duración media de la formación según tipo de Plan. Convocatoria 2003 (porcentajes horizontales)

	Plan de empresa	Plan grupo empresas	Plan agrupado	Plan Intersectorial /Oferta	TOTAL
Araba	16,48	26,93	15,03	41,54	100
Gipuzkoa	15,91	13,17	55,2	15,69	100
Bizkaia	30,61	20,64	20,94	27,78	100

FUENTE: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Elaboración propia.

En Araba se formó un mayor porcentaje de personas en planes intersectoriales (41,54%), en Gipuzkoa la mayor proporción de personas formadas lo hizo a través de planes agrupados (55,2%). Y, finalmente, en Bizkaia el mayor porcentaje de personas formadas se adscribió a planes de empresa (30,61%).

Por último, y para finalizar este capítulo sobre la formación continua en los distintos sectores económicos, se incluyen los datos referentes a los tipos de planes habidos en los tres sectores centrales de este informe: la construcción, la hostelería y la limpieza.

En los tres sectores analizados existe un mayor número de personas formadas a través de planes agrupados: 417 personas en la construcción, 949 en la hostelería, y 204 en la limpieza de edificios y locales.

Tabla 8. Participantes formados y duración media de la formación según tipo de Plan, por Comisión Paritaria. Convocatoria 2003.

	Total convocatoria		Plan de Empresa		Plan Grupo Empresas		Plan Agrupado	
	Participantes	Media horas	Participantes	Media horas	Participantes	Media horas	Participantes	Media horas
C.P. Construcción	1.347	47,1	339	53,1	256	46,5	417	43
C.P. Hostelería	3.234	27,2	878	29,1	579	28,3	949	26,2
C.P. Limpieza	550	33,7	71	27,3	132	38,8	204	33,2

FUENTE: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Asimismo, el sector en el que más horas de media se han dedicado a la formación continua durante la convocatoria de 2003, ha sido el de la construcción (47,1) frente a tan sólo 27,2 horas de media en el sector de la hostelería.

Para finalizar este punto es necesario realizar una advertencia, y es que los datos que se han expuesto pertenecen únicamente a aquellas entidades y organizaciones empresariales que han financiado y subvencionado su formación continua a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. No aparecen por tanto los datos correspondientes a aquellas empresas que hayan recurrido a Hobetuz, ni tampoco las que han financiado por su cuenta este tipo de formación a sus trabajadores en activo.



2.5 Análisis cualitativo de la formación continua en las empresas vascas

Una vez revisado el estado de la formación continua en la Comunidad Autónoma Vasca según los datos registrados por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo para la convocatoria del año 2003, resultará de gran interés analizar la información obtenida a través de las diferentes empresas que han participado tanto en las entrevistas como en los grupos de discusión realizados durante la fase experimental del estudio.

Durante el proceso de la fase de campo se han tenido en cuenta aquellas empresas que pertenecen a los tres sectores económicos y de actividad en los que los inmigrantes tienden a insertarse laboralmente con mayor facilidad. Así, han participado en el estudio empresas pertenecientes a la construcción, la hostelería –con especial incidencia de los hoteles– y los servicios de limpieza y asistenciales (servicio doméstico y cuidado de personas dependientes).

Estas empresas han realizado en mayor o menor medida formación continua para sus trabajadores, aunque con ciertas peculiaridades en función del sector de actividad al que pertenezcan:

En el **sector de la construcción** la formación continua es obligatoria desde el momento en que los cursos de **prevención de riesgos laborales** deben impartirse de forma ineludible y constante. Todos los trabajadores de la obra deben pasar al menos por un curso de prevención básico que les ayude a comprender los riesgos que pueden sufrir en el desarrollo de las labores propias de su puesto de trabajo, y cómo evitar los accidentes laborales.

“Sí hacemos formación continua. Hacemos en un principio porque Ascovi, la asociación de constructoras de Bizkaia, es la que saca una serie de cursillos para la gente [...] Y luego también ya directamente sobre prevención de riesgos. Les damos cursillos a la



gente cada cierto tiempo y lo que sí tenemos claro es que tienen que pasar todos. A unos se les dan cursillos para recordarles todos los riesgos que tienen dentro del sector y a otros de inicio”
(E7. Responsable de Recursos Humanos, sector construcción)

Además de la formación en relación a la prevención de riesgos laborales, las acciones formativas que se realizan con mayor frecuencia en el sector de la construcción son de tipo específico, es decir, relacionadas íntimamente con la actividad: interpretación de planos, grúas, maquinistas, albañilería, retroexcavadora, operador de grúa-torre..., que permiten la cualificación de los trabajadores de obra además de la obtención de cartillas profesionales que les permiten acreditar su formación.

En el **sector de la hostelería** se imparte formación continua vinculada esencialmente a los procesos de calidad que se van implementando de manera creciente en las empresas. Desde esta perspectiva se evidencia en algunas ocasiones una percepción de la formación continua como “obligación”, como un proceso más por el que hay que pasar como parte del sistema de calidad, y no como una herramienta de vital importancia para el desarrollo personal y profesional del trabajador, que mejora la productividad.

“Nosotros hacemos calidad entonces una parte importante es la formación. Pero sustituir al personal es la prioridad absoluta. Pero bueno, sí, le damos importancia porque además estamos en calidad. Aunque sólo sea por cumplir y renovar. Lo necesitamos para seguir... Por lo tanto, importancia le damos. Igual te absorbe muchísimo tiempo pero por calidad estamos obligados”
(E9. Responsable de Recursos Humanos, sector hostelería)

Los cursos de formación continua que se realizan en las empresas hosteleras entrevistadas son también específicos del sector en su mayoría, relacionados con salas,



cocina, comedores o barra. No obstante también se detecta un tipo de formación transversal que gira en torno a la motivación y la atención al cliente.

“Se está haciendo formación todos los años. Pueden ser de varios tipos: relacionados con salas sólo, relacionado con cocinas sólo, o pueden ser generales: cursos de motivación, de atención al cliente... Lo que nos urja para mejorar”

(E8. Responsable de Recursos Humanos, sector hostelería)

Quizá sea el **sector de la limpieza** y el servicio doméstico aquel en el que menos formación se ha realizado, a juzgar por el discurso de las personas entrevistadas pertenecientes a empresas que se dedican a estas actividades. En numerosas ocasiones se entiende que los trabajos relacionados con la limpieza o el cuidado de personas dependientes no requiere de ningún tipo de formación o cualificación para su correcta ejecución. Por lo tanto se tiende a demandar escasa formación continua. No obstante desde algunas organizaciones se alerta de la importancia de conocer, por ejemplo, las características, usos y riesgos de ciertos productos de limpieza que pueden resultar perjudiciales y nocivos si no se utilizan correctamente.

Las empresas del sector de la limpieza, el servicio doméstico y la atención a personas dependientes participantes en la fase experimental del estudio han realizado cursos de formación continua en las siguientes áreas: geriatría y gerontología, utilización de productos de limpieza (toxicidad, pulidoras de suelo) e incluso gestión del estrés.

“Formación hemos solido hacer [...] Era para las auxiliares de servicio de ayuda a domicilio. Entonces era dirigido a temas de geriatría, gerontología, auxiliares de ayuda a domicilio en geriatría...”

(E10. Responsable de Recursos Humanos, sector servicios)



2.6 La valoración de la formación continua en la CAPV

La valoración que desde las empresas y departamentos de recursos humanos se realiza es, en general, muy positiva ya que se reconoce que las acciones formativas tienen una traducción directa tanto en la mayor productividad del trabajador –a largo plazo, eso sí– como en una mayor motivación del mismo respecto a su puesto de trabajo.

“La gente está contenta. Parece que les sirve de algo porque en cuanto aparecen otros cursillos se apuntan. Cada vez más gente. Creemos que les interesa”

(E7. Responsable de Recursos Humanos, sector construcción)

“En general los cursos los valoramos bien”

(E9. Responsable de Recursos Humanos, sector hostelería)

“Yo creo que es mentalización, una actitud diferente que se nota. A algunos más que a otros pero en general bien. La valoración es positiva. No concibo la empresa de hoy en día sin cursos de formación continua. Lo necesitamos todos para que vayamos innovando, reciclarnos, aplicar técnicas que adaptemos cada uno a nuestro estilo... Sólo con lo que ya sabemos hoy en día no resulta, estoy segura”

(E8. Responsable de Recursos Humanos, sector hostelería)

No obstante existe una sensación generalizada sobre una posible **pérdida en la calidad de la formación continua** en los últimos años. La gran oferta de cursos y el auge de la demanda por parte de las empresas se señalan como los principales motivos que han llevado a homogeneizar los contenidos de las acciones formativas, a seleccionar a formadores con ciertas deficiencias para conectar con el auditorio y transmitir sus conocimientos y, en general, a extenderse una carencia de elementos distintivos o valor diferencial entre las distintas consultoras de formación.

“Depende del formador. La formación está muy en decadencia, es mi opinión. Acabamos de hacer unos cursos en Sea y depende, sobre todo del formador. Yo creo que hay mucho curso y muchas veces no aportan mucho”

(E9. Responsable de Recursos Humanos, sector hostelería)

“¿A veces sabes por qué salen tantos cursos también? Porque hasta ese momento no había un material formativo adecuado, y de repente alguien en algún sitio ha preparado un material formativo y todas las consultoras de formación lo han localizado y han dicho ‘tate, ya tenemos material, por lo tanto, curso al canto’”

(GD2. Responsables de Recursos Humanos)

Algunas consultoras de formación se muestran también muy explícitas respecto a estos temas, y manifiestan también su descontento con la formación continua que se está ofreciendo en algunas ocasiones. Así lo explican:

“Normalmente los temarios los diseña Internet. Hay que dar un curso de técnicas comerciales, vas al Google, ‘técnicas comerciales’ y te aparece un temario. Esto. ¿Y esto quién lo ha definido? ‘Bueno, es que como no sabíamos nos inspiramos en...’ Al final siempre acabas retocando un temario cuando lo haces todos los años, eso sí. Muchas veces los temarios suelen ser así, de cortar, copiar y pegar. Creo que principalmente funciona así”

(E16. Experto en diseño y gestión de formación continua)

A pesar de estos problemas que las empresas detectan la actitud hacia la formación continua de éstas a través de sus departamentos de recursos humanos es muy positiva y abierta. Así es posible afirmar que el tejido empresarial vasco quiere seguir formando a sus trabajadores. En este sentido **se reclama también una mayor información**



respecto a las posibilidades que el aprendizaje permanente a lo largo de la vida ofrece a empresas y trabajadores. En multitud de ocasiones, los responsables de personal y formación reconocen tener dificultades para saber a dónde acudir en caso de detectar necesidades formativas en la plantilla.

“A mí lo que me gustaría como responsable de personal que soy, es tener mucha más información sobre el tema. Yo creo que ahí es el principal problema que nosotros tenemos”

(E11. Responsable de Recursos Humanos, sector servicios)

Asimismo se hace necesario realizar un mayor esfuerzo en sectores minoritarios del tejido empresarial vasco por sensibilizar sobre la importancia de la formación continua y su correcto aprovechamiento. En ocasiones, se percibe en el discurso una cierta actitud pasiva, y un interés por hacer formación como rutina o hábito adquirido sin mostrar excesiva preocupación por las consecuencias de la misma.

Respecto a la actitud de las trabajadoras y trabajadores vascos nos encontramos con un discurso ambivalente. En resumen, la motivación e interés por la formación continua depende de numerosos factores entre los que se encuentran principalmente la cualificación, el tipo de contrato, el riesgo que impliquen sus tareas, la obligatoriedad o no de esta formación y, por supuesto, la situación personal del trabajador.

En este sentido existe un discurso cohesionado y coherente entre los participantes en las dinámicas de grupo y en las entrevistas:

- **Sobre la cualificación:** Los trabajadores y trabajadoras menos cualificados poseen una actitud más abierta hacia la formación, conscientes de sus deficiencias. Cuanto más arriba está la persona en la pirámide formativa menor interés muestra por la formación.

“También porque conocen su falta de cualificación, su carencia formativa e intentan llenar ese hueco en la medida en que la empresa les ofrece esa posibilidad, y acceden”

(GD2. Responsables de Recursos Humanos)

“Yo también lo veo en las diferentes categorías profesionales, es decir, en las categorías inferiores hay motivación y más afán de superación que en las categorías elevadas”

(GD2. Responsables de Recursos Humanos)

- **Sobre el tipo de contrato:** Se detecta de forma evidente que quienes poseen contratos temporales muestran una mayor motivación por realizar cursos de formación continua como vehículo hacia una mayor estabilidad en el trabajo. Por el contrario, aquellas y aquellos que poseen contratos indefinidos tienen un menor interés como consecuencia de la mayor seguridad y despreocupación que sus contratos les ofrecen.

“Yo sí que he notado diferencia. Yo sí que he percibido diferencia entre trabajadores fijos, de plantilla, y trabajadores con contratos. Responden muchísimo mejor los trabajadores temporales que los trabajadores fijos”

(GD2. Responsables de Recursos Humanos)

“Es que casi haciendo los porcentajes y los ratios me da la sensación de que meten goleada las contratadas, las trabajadoras temporales”

(GD2. Responsables de Recursos Humanos)

- **Sobre el riesgo de las tareas:** La mayoría de las personas que realizan tareas con cierto riesgo o peligro para su integridad física tienen una actitud

más abierta hacia la formación continua, ya que en su mayoría son conscientes de lo necesario que son ciertos conocimientos para su salud en el trabajo.

“Curiosamente de las pocas personas que se molestan un poquito en formarse son precisamente ese tipo de profesiones. Supongo que porque ellos tienen asumido que su profesión es de más riesgo”

(GD2. Responsables de Recursos Humanos)

- **Sobre la obligatoriedad de la formación:** En general se percibe que la formación continua obligatoria genera menos entusiasmo entre los trabajadores. En la situación opuesta, los trabajadores que acuden a formación optativa son aquellos que se encuentran más receptivos.

“Ahora estamos obteniendo grupos de formación que realmente sí están motivados, porque no es algo obligatorio”

(GD2. Responsables de Recursos Humanos)

Por último es importante señalar que la mayoría de los responsables de los departamentos de recursos humanos y personal de las empresas entrevistadas o participantes en los grupos de discusión consideran que la formación requerida para realizar estas tareas tiene lugar principalmente en el propio puesto de trabajo. Es decir, la **experiencia del día a día**, así como la compañía y el trabajo codo con codo con los profesionales más experimentados son el mejor y más utilizado método para formar al personal de la empresa.

“Los albañiles se van como ayudantes de otros albañiles y van cogiendo categoría. En unos años se les sube la categoría y se les da más confianza para que hagan otros trabajos”

(E7. Responsable de Recursos Humanos, sector construcción)



“Aquí el aprendizaje es con las compañeras”

(E9. Responsable de Recursos Humanos, sector hostelería)

2.7 Perspectivas de futuro

A pesar del escenario positivo y optimista que se está realizando en este informe, es necesario señalar que todavía se encuentran algunas deficiencias y/o carencias respecto a la formación continua en nuestras empresas.

Por una parte, **los altos niveles de temporalidad y rotación en el empleo dificultan los procesos de formación** del conjunto de la población asalariada. Es decir, los trabajadores temporales no acceden en muchos casos a la formación continua. Igualmente la precariedad del empleo también influye en la dificultad de acceso a la formación a lo largo de la vida activa. Por lo tanto, se hace necesario de cara al futuro no sólo mejorar la estabilidad y la calidad en el empleo, sino hacer llegar la formación continua a aquellos sectores más desfavorecidos.

Así pues, se puede concluir que **cuanto menor es el estrato de asalariados de las empresas, menor es también su participación en la formación continua**. En estos casos, la formación continua puede (y debe) erigirse como un vehículo para la estabilidad y mejora de las condiciones laborales de las y los trabajadores.

En segundo lugar, **las Pymes** son las empresas que más absorben las categorías de estos trabajadores menos favorecidos (jóvenes, trabajadores no cualificados, mujeres). Es por ello que es posible afirmar que a pesar de que las empresas realizan cada vez más formación, estas empresas (y en concreto las microempresas) **requieren mayores esfuerzos para poder dar acceso a la formación continua a sus empleados**.



“La experiencia que yo tengo es que quien tira de formación continua, de Hobetuz y de Fundación Tripartita son las empresas grandes. Esas son las que tienen a una persona que es calidad, prevención y recursos humanos que cuando toca también hace Hobetuz. Esa es mi experiencia”

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

Las organizaciones empresariales en este caso se muestran contundentes: **las pymes siguen teniendo dificultades para acceder a la formación continua**. Se trata de empresas de menos de cincuenta trabajadores donde no existe una estructura que pueda mantener un departamento o un área de recursos humanos con personal suficiente para acometer los trámites necesarios. Igualmente evidencian mayores dificultades para la planificación anticipada y la programación. En este sentido parece demandarse una mayor flexibilidad para las pequeñas empresas.

“El sistema es claramente mejorable desde el punto de vista sobre todo de las Pymes, menores de cincuenta. Habría que favorecer mucho más las condiciones”.

(E3. Responsable de formación, Organización empresarial)

Por otra parte, el peso de la formación continua en la negociación colectiva debe aumentar, hasta convertirse en una auténtica reivindicación de los trabajadores. La actual sociedad necesita trabajadores más formados y con más capacidad de mejora que en otros tiempos. Por ello, debe tenderse a una mayor **“cultura de la formación”**.

Igualmente, algunas teorías abogan por **reforzar las políticas activas** de forma que la formación no se conciba como mera respuesta a las necesidades empresariales, sino que debe tener un sentido anticipativo y bien cohesionado con el mercado de trabajo.



Con todo ello se quiere expresar que la tasa formativa en las empresas es todavía mejorable.

En este sentido se han puesto en marcha políticas orientadas a favorecer el entorno productivo de las empresas de menor tamaño en el marco de la nueva economía como una de las claves fundamentales para alcanzar los umbrales de crecimiento, competitividad, innovación e incremento del empleo marcados en la Cumbre de Lisboa del año 2.000. En definitiva, los niveles de competitividad y la mejora del empleo cualificado de las Pymes son factores que han de ser reforzados, tanto para superar las dificultades en el mercado interior como para tratar de incrementar el valor añadido de sus recursos humanos (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo: 2004, 8).



EL PANORAMA DE LA INMIGRACIÓN EN LA CAPV



3. PANORAMA DE LA INMIGRACIÓN EN LA CAPV

A continuación se pasará a describir el fenómeno de la inmigración en la CAPV, teniendo en cuenta diferentes aspectos que están íntimamente relacionados con este hecho. **Realizar una descripción del hecho migratorio en Euskadi resulta de gran interés para este estudio ya que sus características personales, sus distintas culturas, su origen y peculiaridades influyen en gran medida no sólo en el tipo de puestos y sectores en los que se insertarán laboralmente, sino también en su integración sociolaboral y en cómo afrontarán y accederán a la formación continua** a través de su puesto de trabajo en la empresa.

Así se tratará de realizar un perfil o “retrato robot” de la población inmigrante en la Comunidad Autónoma Vasca, con especial incidencia de las personas trabajadoras en situación legal. Se utilizarán para ello diferentes indicadores y tablas estadísticas que aporten datos reales y fiables de cara a caracterizar a los trabajadores inmigrantes en situación legal que actualmente desarrollan su proyecto vital y laboral en el País Vasco.

Igualmente se analizará el marco normativo y jurídico así como las diferentes políticas de inmigración vigentes con el fin de observar los trámites y dificultades que se encuentran las personas extranjeras para residir y trabajar en la Comunidad Autónoma Vasca. Como se verá más adelante, estos trámites y su situación administrativa resultan de gran importancia para comprender el acceso de las personas extranjeras a la formación continua.

Se dedicará un espacio también a tratar los procesos de integración de las personas inmigrantes en el país de acogida, dándose a conocer las especiales dificultades de algunos colectivos concretos, que entorpecerán a su vez su integración en el espacio laboral. Por último, se realizará una somera descripción de las consecuencias psicosociales de la inmigración.

3.1 Introducción definitoria y movimientos migratorios

El fenómeno migratorio es un hecho que conforma la sociedad. La inmigración o los movimientos humanos es algo que ha configurado a la sociedad a lo largo de la historia. Y la sociedad y las culturas son lo que son debido a los movimientos que han tenido lugar y que se han dado a llamar “colonización”, “exilio”, “movimientos migratorios”... Se trata, por lo tanto, de un hecho consustancial al ser humano. Nada es estanco y todo es parte de un proceso.

Más que de un fenómeno social se trata de un hecho natural que en opinión de las personas consultadas en este Proyecto seguirá dándose en el futuro, sean cuales sean los controles de los flujos migratorios y las políticas de extranjería de los países de acogida.

Por lo tanto es importante destacar que el ser humano ha emigrado/inmigrado siempre. Además, a lo largo de la historia, han sido las migraciones externas las que han puesto en contacto diversas culturas, lo que ha supuesto que la humanidad a través del intercambio cultural haya ido progresando.

*“Desde mi situación lo veo como un fenómeno social, como un hecho que tiene que darse [...] La inmigración es la naturaleza de todo ser humano, de superación. Lo hacemos por naturaleza”
(GD8. Expertos en inmigración)*

“Es un proceso natural de vida. Aquí desde que la inmigración ha empezado a ser masiva se ha visto como algo malo. Se vincula a delincuencia e interesa que esté así de mal. Los medios de comunicación alientan eso. Pero es un proceso natural y la gente lo tiene que entender como tal [...] Por mucho que se pongan barreras y se levanten paredes esto no es va a impedir”



(GD8. Expertos en inmigración)

“Fenómeno me suena a algo que pasa de repente, y esto pasa desde hace miles de años. La inmigración simplemente es, se produce”

(GD8. Expertos en inmigración)

No obstante los actuales movimientos migratorios parecen poseer una característica diferencial respecto del resto de migraciones que se han dado a lo largo de la historia. En este momento **el movimiento de gente en espacio de tiempo y en cantidad es el mayor** hasta ahora conocido.

“El fenómeno de la inmigración ha sido, es y será. Eso es así en la historia de la humanidad. Lo que pasa es que ahora el movimiento de gente en espacio de tiempo y cantidad es el mayor en la historia. Nunca se ha movido tanta gente en tan poco espacio de tiempo. Esto es lo que crea descolocarnos”

(GD8. Expertos en inmigración)

Por lo general, los seres humanos emigran por dos factores: la expulsión desde el lugar de origen o la atracción desde el lugar de destino. A continuación se enumeran las causas más comunes que originan estos desplazamientos.

- **La expulsión desde el lugar de origen**, que se genera por diferentes motivos:
 - El alto nivel de paro.
 - La presión demográfica.
 - Grandes niveles de pobreza.
 - Guerras civiles.
 - Dictaduras.
 - Hacinamiento urbano.

- Catástrofes naturales.
- **La atracción desde el lugar de destino** por razones como:
 - La demanda de trabajo.
 - La estabilidad económica.
 - El bajo nivel de pobreza.
 - El gran nivel de consumo.
 - La existencia de paz, tolerancia y democracia.
 - El reconocimiento del estatus legal y jurídico de extranjero.
 - La escasez de catástrofes y/o el control de los mismos.

No obstante los inmigrantes que vienen a la Comunidad Autónoma Vasca parecen emigrar fundamentalmente debido a la precaria situación económica y laboral de sus países de origen, es decir, motivados por factores de expulsión. Los expertos en inmigración consultados lo explican así:

“Yo no creo que vengan aquí porque aquí se demanda mano de obra. Vienen sobre todo porque allí se está mal. Luego se elegirá dónde ir [...] Se emigra por temas económicos, para poder vivir de forma más holgada”
(GD7. Expertos en inmigración)

Por otra parte, conviene realizar ciertas precisiones terminológicas que pueden ayudar a entender mejor el contenido del informe. Tal y como explica Cristina Blanco en su estudio “La inmigración extranjera en Bilbao” (Blanco Fdez. de Valderrama C, 2005: 2-4) los términos “inmigrante” y “extranjero” pueden definirse de la siguiente manera:

- **Inmigrante:** Desde el punto de vista demográfico, migrante es toda persona que traslada su residencia de un lugar a otro, sea el motivo que sea el que le mueve a reorganizar su vida en otro lugar diferente al de su nacimiento. Es una categoría demográfica que implica movimiento geográfico, un cambio de lugar



de residencia. La frontera mínima que suele utilizarse para que un movimiento sea considerado migración es el municipio, en el caso de la organización territorial-administrativa del Estado español. Inmigrante es el migrante visto desde la perspectiva de la sociedad de recepción; el que llega de fuera.

- **Extranjero:** Es un concepto que atañe a la nacionalidad. Extranjera es toda persona que, encontrándose en un país determinado, no posee la nacionalidad de dicho país.
- **Inmigración extranjera:** Se entenderá por inmigración extranjera al conjunto de personas de nacionalidad no española que tengan fijada su residencia en algún municipio de la Comunidad Autónoma del País Vasco; entendiéndose por fijación de residencia el empadronamiento, como requisito mínimo para su contabilización.

Igualmente es conveniente señalar que la inmigración es, sin lugar a dudas, un **fenómeno transversal** que afecta a todas las dimensiones de la vida y por ello su gestión está absolutamente vinculado a los estudios sociales. Esta es una característica que provoca que éste sea uno de los fenómenos más acuciantes en la actualidad al cual las sociedades occidentales deben dar respuesta.

“La inmigración es un fenómeno transversal, no podemos hablar de inmigración como trabajo o educación, o vivienda. Es transversal y al fin y al cabo impacta en todas las dimensiones de la vida”.

(E13. Experta en inmigración, ámbito universitario)

El hecho de la inmigración es una realidad compleja, que genera demandas en diferentes ámbitos del abanico social y que requiere estrategias coordinadas desde las instituciones y los agentes sociales para que se minimicen los impactos sociales sobre la población de acogida (Dirección de inmigración, Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales, Gobierno Vasco, 2003:18)



No cabe duda de que el primer paso para cambiar cualquier realidad es conocerla, estudiar las fuentes de conflicto si lo hubiere y analizarlo. Resulta evidente señalar, por lo tanto, que si se desconoce la realidad del fenómeno inmigrante difícilmente se van a gestionar políticas encaminadas a su gestión e integración. En este sentido, la universidad es un punto de encuentro y enlace de gran importancia respecto al estudio de las migraciones.

Desde esta perspectiva, se detecta un cierto movimiento en el ámbito universitario en Euskadi en lo que se refiere al estudio de las migraciones. La organización de cursos de postgrado, doctorados, además de seminarios, jornadas o conferencias dan fe de ello. Sin embargo se intuye, principalmente en la Universidad pública, que la inmigración no es aún una línea estratégica de estudio y que ésta no está dando todo el material que podría ofrecer para sustentar las políticas de inmigración que se están desarrollando desde el Gobierno Vasco.

3.2 Políticas de inmigración. Marco normativo y jurídico

El objetivo de la política vasca de inmigración es lograr la **plena integración de las personas inmigrantes extranjeras** en la sociedad vasca, dentro del marco competencial de la Comunidad Autónoma así como el marco estatal en materia migratoria. Se trata igualmente de **eliminar toda discriminación por razones de origen** y garantizar el cumplimiento de los derechos humanos (Dirección de inmigración, Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales, Gobierno Vasco, 2003: 67).

“Se trata de lograr la plena integración de las personas inmigrantes extranjeras en la sociedad vasca. Para ello es crucial eliminar toda discriminación por nacionalidad, y avanzar en el cumplimiento de los derechos humanos, tanto civiles y políticos como económicos, sociales



y culturales, así como de la asunción de deberes. Es decir, la igualdad de derechos y deberes independientemente de la nacionalidad”.
(E14. Representante del ámbito institucional).

Con esta finalidad en el año 2001 se crea la **Dirección de Inmigración** como primer órgano de la estructura administrativa de la Comunidad Autónoma, específico en relación al fenómeno inmigratorio, dentro del Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales. Sus funciones principales son dos:

- Impulsar dentro de la propia Administración todos aquellos cambios, modificaciones y adecuaciones que sean necesarias para, desde cada ámbito, hacer frente y responder a la nueva realidad que genera el fenómeno migratorio.
- Realizar tareas de sensibilización de la población autóctona.

Por lo tanto, es importante tener en cuenta que la Dirección de Inmigración no atiende cuestiones educativas, sanitarias o de empleo para la población inmigrante, por el hecho de serlo, sino que se trata más bien de un órgano que debe asegurar la igualdad de derechos entre la población autóctona y la inmigrante.

“A veces se entiende desde personas inmigrantes y desde personas autóctonas que es un gobierno dentro de otro gobierno. Que es un gobierno o una dirección que atiende cuestiones educativas, de empleo, sanitarias, de formación de la población inmigrante... Y eso no es así. Se puede equiparar con la figura de Emakunde, que no es el gobierno que atiende a las mujeres o el organismo de la administración que atiende a las mujeres. Es el organismo que debe asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”.
(E14. Representante del ámbito institucional).



En este marco, en diciembre de 2003 se aprobó el **Plan Vasco de Inmigración** (2003-2005) en el que participan directamente diez Departamentos y tres Organismos autónomos de Gobierno Vasco, y que supone la articulación de una política institucional global de inmigración, definiendo una estrategia propia en esta materia e incorporando las acciones y medidas que se están desarrollando por las Administraciones Públicas.

“Es el documento que enmarca todas las medidas que se están llevando a cabo, o que se pretenden llevar desde Gobierno Vasco en materia de inmigración”.

(E14. Representante del ámbito institucional)

Es importante tener en cuenta que el Plan Vasco introduce el concepto de **“ciudadanía inclusiva”**, que supone que se reconocen los derechos y deberes que conlleva la ciudadanía a partir de la residencia, no de la nacionalidad. Esto constituye además la base teórica y filosófica de toda la política que lleva a cabo del Gobierno Vasco en materia de inmigración. De esta forma se trata de asegurar la igualdad de condiciones independientemente de la nacionalidad, de los sentimientos identitarios e incluso de la situación administrativa de la persona.

“Llevando esto a la práctica supone que la administración debe asegurar que a partir de la residencia, que se traduce generalmente en el Padrón, habrá un igual ejercicio de derechos, igual acceso, igual uso que la población autóctona”.

(E14. Representante del ámbito institucional)

El actual **reparto competencial** delimita todo aquello que tiene que ver con el control de flujos al Estado, así como lo referente a la entrada de residentes y visados de trabajo. Por lo tanto, el Gobierno Vasco pretende asegurar la igualdad de derechos únicamente en su ámbito competencial. De esta forma, la Comunidad Autónoma Vasca ha venido desarrollando políticas sectoriales relativas a inmigración en los ámbitos



competenciales propios, como bienestar social, vivienda, educación o sanidad. Pero estas materias, una vez más, no pertenecen en exclusiva a las instituciones comunes de la CAPV.

En este sentido, la dirección de inmigración ha reclamado recientemente la competencia de conceder autorizaciones de trabajo en la Comunidad Autónoma Vasca, ya que es muy necesario poder regular el mercado laboral. En la actualidad, una autorización de este tipo puede retrasarse nueve o diez meses, un tiempo precioso para los empresarios vascos con necesidad de mano de obra.

*“Primero se debe de trasladar la contratación a cada comunidad, como Cataluña en este momento porque el estatuto lo pide. Ojala fuera rápido y lo hiciese Euskadi, porque cada propio sitio tiene un conocimiento clarísimo de cuáles son sus necesidades, porque yo puedo tener un conocimiento de todas formas, desde luego lo que puedan tener en Sevilla me va a resultar mucho más difícil que la que puedas tener aquí. Eso es la primera parte”
(GD2. Responsables de Recursos Humanos)*

El Derecho de extranjería actualmente vigente en España tiene su origen en la mitad de la década de los ochenta, coincidiendo con la aprobación de la **Ley Orgánica 7/1985** sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España, y la Ley reguladora del Derecho de Asilo y de la Condición de Refugiado, de 1984. Mediada la década de los años noventa se produjeron importantes modificaciones normativas en este conjunto. Destacan fundamentalmente la modificación de la Ley de Asilo de 1994 y la aprobación de un nuevo reglamento de desarrollo para la Ley de extranjería en 1996 (Dirección de inmigración, Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales, Gobierno Vasco, 2003: 55-59).

Sin embargo, la Ley Orgánica 7/1985 no será modificada hasta el año 2000 con la aprobación de la **Ley Orgánica 4/2000 sobre Derechos y Libertades de los**



Extranjeros en España y su Integración Social, ya que había sido superada por la realidad del fenómeno migratorio. Sin embargo, en poco tiempo se produjo una modificación a través de la Ley Orgánica 8/2000, ya que desde el Gobierno del Partido Popular se entendió que se había dado lugar al “**efecto llamada**”, a la actuación de mafias y a la explotación de inmigrantes a distintos niveles.

La **Ley Orgánica 8/2000** fue ampliamente criticada, tanto por sindicatos como por el propio Gobierno Vasco, al entender que suponía la implantación de una línea dura allende las fronteras. La nueva normativa no sólo no terminaba con estos problemas, sino que se estaban haciendo aún más evidentes de lo que eran antes. Estas críticas se centran fundamentalmente en tres aspectos:

1. Se constata un empeoramiento del estatuto jurídico de la situación de irregularidad.
2. Se produce un endurecimiento del régimen sancionador.
3. Se aumenta la habilitación del Gobierno central para proceder a desarrollar reglamentariamente la Ley en múltiples aspectos.

Sobre estas bases, el Ejecutivo aprobó en 2001 un nuevo Reglamento de desarrollo para la Ley de Extranjería. En noviembre de 2003 se publicó la **Ley Orgánica 14/2003** de reforma de la Ley Orgánica 4/2000. Esta reforma amplió las facultades discrecionales y de control de la inmigración por parte de la Administración General del Estado, y no logró alejar a las personas extranjeras en situación irregular del desamparo legal.

Estas “leyes de extranjería” se diseñaron fundamentalmente para un crecimiento desordenado y sin tener en cuenta programas de codesarrollo. Por lo tanto, se preocuparon más de atajar la acumulación de trabajadores extranjeros



indocumentados que de procurar la instalación legal y pautada de los inmigrantes y de sus familias (Izquierdo Escribano A, 2003: 82-83).

Por último, el 7 de enero de 2005 apareció publicado en el BOE el **Real Decreto 2392/2004** por el que se aprobó el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Este es, por lo tanto, el Reglamento vigente en la actualidad.

Actualmente se pueden distinguir cinco grandes grupos o diferentes situaciones en las que una persona extranjera puede encontrarse en función de la normativa actual. La diferencia fundamental reside en la procedencia: extranjeros comunitarios y no comunitarios.

*“Evidentemente no se encuentran con las mismas dificultades. Si bien es cierto que tanto el ciudadano europeo como el ciudadano no europeo la forma de acreditar y de tener una serie de derechos, están basados en el trabajo... [...] Una persona que viene de fuera de Europa, integrarse aquí teniendo las trabas que tiene para regularizar su situación laboral, que es lo que al final le permite regularizar su estancia, pues son mucho mayores. Muchísimo más”
(E13. Experta en inmigración, ámbito universitario)*

a) Las personas extranjeras procedentes de la Europa de los quince

A estas personas no se les aplica la Ley de Extranjería ni su Reglamento de ejecución, sino los Tratados de la Unión. En este caso no es necesario tener un permiso de trabajo y residencia para trabajar y vivir legalmente en España. También tienen reconocido el derecho al voto, tanto en las elecciones municipales como en las europeas.



b) Las personas extranjeras procedentes de la Europa recién incorporada a la Unión

En este caso, estas personas están sujetas a una moratoria temporal de dos años, que finaliza en mayo de 2006. Hasta entonces, necesitan tener un permiso de trabajo y residencia para poder trabajar y vivir en España. Entonces, tendrán que volver a su país de origen para gestionar los visados de trabajo.

c) Las personas extracomunitarias en situación irregular

Dentro de la situación de irregularidad se distinguen dos casos: aquellas personas que están empadronadas y aquellas que se encuentran en una situación de irregularidad absoluta. En este último caso, las personas inmigrantes extranjeras tienen reconocidos escasos derechos que afectan generalmente a situaciones límite (Unzurrunzaga A, 2005):

- Tienen derecho a ser tratados en urgencias en caso de enfermedad grave.
- Tienen derecho a su integridad física, a ser bien tratados y a la asistencia letrada si les detienen y expulsan.
- Las mujeres tienen derecho a ser asistidas durante el embarazo, el parto y el postparto.

El colectivo inmigrante extranjero que se empadrone tendrá ciertas ventajas y podrá acceder a derechos sociales básicos (Dirección de inmigración, Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales, Gobierno Vasco, 2003: 10):

- Se puede demostrar el tiempo que se lleva residiendo en España.



- Se asegura la asistencia sanitaria mediante la tarjeta sanitaria universal.
- Se permite la educación hasta acabar el ciclo de enseñanza obligatoria.
- Se permite el acceso a los Servicios Sociales municipales.
- Se permite participar en los programas que cada municipio desarrolla para mejorar las condiciones de vida de sus vecinos (vivienda, educación, empleo, salud, cultura, deporte y ocio).
- Se permite beneficiarse de las actuaciones que los servicios sociales llevan a cabo para informar, orientar y atender las necesidades específicas de las personas desfavorecidas, facilitando su integración social.

En cualquier caso, su situación de irregularidad administrativa parece condenarles a la clandestinidad y a insertarse en el mercado laboral a través de la economía sumergida; y serán expulsados por estancia irregular.

d) Personas extracomunitarias con permiso de residencia de carácter temporal

Los permisos temporales de residencia duran una totalidad de cinco años y están condicionados por el permiso de trabajo, es decir, la autorización para trabajar es lo que determina la residencia. La escala de permisos temporales es la siguiente:

- B (inicial): Tienen una duración de un año, con restricciones geográficas y profesionales. Es necesario haber cotizado durante seis meses y estar trabajando o tener un contrato en el momento de la renovación para poder obtener el permiso B (renovado). Las limitaciones o exigencias dificultan en

numerosas ocasiones que la persona extranjera pueda renovar su permiso al B (renovado), ocasionando un gran perjuicio al ciudadano extranjero, que perderá la posibilidad de residir y trabajar de forma regular en España.

“Este chico en ese momento estaba trabajando sin papeles en el Mercabilbao de Basauri en exportación de pescados. En su tarjeta él dijo que trabajaba en pescados al por mayor. Esa persona tiene que trabajar seis meses en ese sector para luego poder trabajar en cualquiera y tener realmente los papeles. Entonces esta persona tenía problemas con su jefe y decidió ir al sindicato y denunciar. Como esta persona no ha trabajado los seis meses que le pone en la tarjeta y como sólo puede trabajar en ese sector, qué ocurre, que ahora en ese sector no encuentra nada. Ahora mismo está trabajando de seguridad en una discoteca y no sabe si va a poder acceder a los papeles porque no ha cumplido los seis meses en pescados al por mayor”.

(E1. Responsable de formación, Organización empresarial)

- B (renovado): Tiene una duración total de dos años y no posee restricciones de tipo geográfico o profesional. En este caso también se exige para renovar estar trabajando o tener un contrato de trabajo en el momento de la renovación.
- C: Al igual que el anterior, tiene una duración de dos años y funciona de forma similar al permiso B (renovado). Para renovar se requiere una cotización mínima de un año y que se esté trabajando o se posea contrato de trabajo.

La no renovación de cualquiera de los tres permisos dará lugar a una diligencia de salida obligatoria del país. Además, las autorizaciones de residencia temporal pueden ser extinguidas cuando la persona no disponga de recursos o medios económicos suficientes, de asistencia garantizada o de vivienda adecuada en un plazo de tres meses (Unzurrunzaga A, 2005).



e) Personas extracomunitarias con permiso de residencia permanente

La residencia permanente, al igual que la temporal, dura cinco años. En este caso no se exige una cantidad mínima de cotizaciones para su renovación (Unzurrunzaga A, 2005).

La mayoría de inmigrantes se encuentran en una situación social precaria que relativiza las excelencias de la democracia por diferentes motivos: Se ven forzados a lograr permisos especiales para trabajar y vivir, con aprietos para buscar vivienda y a veces con problemas con la propia lengua. En ocasiones están lejos de sus familias, y casi siempre pendientes de un trabajo precario, simplemente para poder continuar en el país. De esta forma se les niegan derechos ciudadanos fundamentales y no se toman en cuenta sus propias ideas y necesidades (Aja Fernández E, 2003: 75-76).

Según Luis V. Abad Márquez, a pesar de las sucesivas reformas de las leyes de extranjería supuestamente destinadas a desactivar el famoso “efecto llamada”, el número de personas inmigrantes extranjeras sigue aumentando. Además, tal y como actualmente se articulan, estas políticas no sólo no cooperan al desarrollo de los países emisores, sino que en muchos aspectos suponen un auténtico freno (Abad Márquez L, 2004).

En lo que respecta a los expertos consultados para la realización de este estudio, es necesario decir que a pesar de manifestarse abiertamente críticos respecto a la Ley de Extranjería y el reglamento que la desarrolla consideran que **es necesario un control efectivo de los flujos migratorios**. Pero también opinan que el colectivo extranjero en España debe tener los mismos derechos y deberes que las personas nacionales, derechos que actualmente consideran mermados.



“Tiene que existir un control de los flujos migratorios pero aquellas personas que están aquí y que pasan a ser nuestros vecinos tienen que estar en igualdad de condiciones”

(GD8. Expertos en inmigración)

Estas críticas que se han comentado pueden resumirse en cinco puntos que se exponen a continuación:

1. De forma general se entiende que la actual normativa permite la entrada de extranjeros en el territorio nacional pero **no permite regularizar la situación de aquellos que se encuentran trabajando** sin los permisos necesarios, generándose así una importante bolsa de trabajo en la economía sumergida, entre otros problemas.

“Tampoco estamos de acuerdo con la normativa en materia de extranjería actual que permite la entrada, no permite a las personas que tienen oferta de trabajo y condiciones para obtener un permiso de trabajo, incluso aplicándole una situación nacional de empleo, ni siquiera el hecho de poder solicitar las autorizaciones”

(GD7. Expertos en inmigración)

“(La Ley) le da ocasión de entrar pero no le permite regularizarse”

(GD7. Expertos en inmigración)

2. Existe una **excesiva vinculación de la situación administrativa regular y el trabajo** lo que conduce a una visión excesivamente instrumentalista y reduccionista del colectivo inmigrante: no entran personas, entra mano de obra.

“Son leyes que responden al mercado de trabajo [...] La Ley no es progresista, lo vincula todo al trabajo. La dinámica es visado-

trabajo y de esa manera la persona se ve abocada a la economía sumergida”

(GD7. Expertos en inmigración)

3. La **regularización administrativa por razones humanitarias** se considera excesivamente restrictiva y taxativa y en opinión de algunos de los expertos en inmigración consultados debería ser un término jurídico indeterminado junto con la regularización por causas excepcionales.

“En cuanto a los motivos por circunstancias excepcionales son demasiado restrictivos. La jurisprudencia tiene que aplicarlos porque son excesivamente taxativos”

(GD7. Expertos en inmigración)

“No estamos de acuerdo con una regulación de lo que consideran razones humanitarias tan restrictiva, o tan taxativa y mínima, cuando las razones humanitarias o incluso de circunstancias excepcionales debería ser un término jurídico indeterminado a valorar, así como muchas otras cosas”

(GD7. Expertos en inmigración)

4. El título de la Ley es “Ley Orgánica sobre los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social”, no obstante, se entiende que en la práctica se hace caso omiso de la parte referida a **la integración social** de las personas extranjeras.

“Está sobre la mesa un plan de inmigración e integración, que hay una Ley Orgánica que habla de los derechos y deberes de los extranjeros y su integración social, y no hace caso de la parte de integración social. Creemos que hay carencias”

(GD7. Expertos en inmigración)



5. En definitiva la imagen que se posee en un amplio sector de las personas participantes en la fase experimental del estudio sobre la Ley de Extranjería y el Reglamento que la desarrolla es que se trata de una **normativa restrictiva y judicial**.

“Son de difícil aplicación y en ese campo son leyes restrictivas, judiciales”

(GD7. Expertos en inmigración)

“Esta Ley sigue el proyecto anterior del Partido Popular y es restrictiva totalmente”

(GD7. Expertos en inmigración)

De esta forma, en múltiples ocasiones pudiera parecer que el objetivo de las políticas de extranjería no es controlar los flujos migratorios, sino evitar que las personas extranjeras lleguen al territorio nacional.

“Si no se cambia es porque no hay voluntad política detrás. El mensaje que se quiere mandar no es ‘venid aquí y cuando encontréis algo ya se solucionará’ sino ‘no vengáis’”

(GD8. Expertos en inmigración)

No obstante también se detectan **manifestaciones en sentido positivo** respecto a algunos aspectos concretos que contempla la Ley de Extranjería vigente:

1. La competencia en materia de leyes de extranjería ha pasado del Ministerio de Interior al **Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales**, dotándose a este fenómeno de un envoltorio más social y menos jurídico-policial.



“Pero también hay una parte positiva en las últimas modificaciones. Pasa de estar bajo en Ministerio de Interior al Ministerio de Trabajo, que eso es algo positivo”
(GD7. Expertos en inmigración)

2. Se **reconocen los derechos laborales y las prestaciones sociales** de las personas extranjeras, independientemente de su situación administrativa.
3. **El arraigo** ha descendido de cinco a tres años.

“Sí tiene algo positivo y es que para el arraigo se ha bajado de cinco a tres años, pero se contemplan medidas como el internamiento de los indocumentados y ese tipo de cosas”
(GD7. Expertos en inmigración)

4. Se estima que ha habido una **cierta apertura** con las últimas modificaciones de la Ley respecto a la original Ley Orgánica 4/2000.

3.3. El fenómeno de la inmigración en la CAPV

A la luz de los datos disponibles es posible afirmar que el fenómeno de las migraciones en Euskadi (y en general en todo el territorio estatal) es relativamente nuevo. Y es que hasta no hace muchos años eran numerosos los vascos y vascas que emigraban hacia América y otros países de Europa para insertarse en el mercado de trabajo de economías más desarrolladas. Es decir, **la sociedad vasca ha sido tradicionalmente una sociedad emigrante.**

Por otra parte no se puede obviar que los siglos XIX y XX se han caracterizado más por las migraciones internas. El País Vasco, junto con Cataluña, integraron el mayor número de inmigrantes interiores, ya que eran las zonas de mayor industrialización. La



búsqueda de oportunidades y de mayores cotas de nivel de vida significó un factor clave para entender dichos procesos.

Posteriormente, con las crisis estructurales de las décadas de los 70 y 90, que fueron realmente desestabilizadoras, se expulsó en cierta forma a mucha población autóctona del sistema productivo, por lo que Euskadi no se encontraba en condiciones de recibir inmigrantes durante estos años. Además, el tipo de empleo –muy industrial y cualificado– no ha representado en los últimos años una alternativa laboral para las personas extranjeras.

Antes de 1985 la inmigración extranjera asentada en la Comunidad Vasca procedía principalmente de Europa, mientras que entre los años 1986 y 1999 aproximadamente comenzó a llegar población inmigrante procedente del norte de África, del África subsahariana, Sudamérica, los países del Este de Europa y algunos países asiáticos (Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales, Gobierno Vasco: 2003, 18-21) .

Sin embargo, los buenos resultados económicos de los últimos años, con un crecimiento del empleo en el sector de la construcción y servicios, han vuelto a atraer a la población inmigrante. Aún así es necesario señalar que en Euskadi siempre ha habido personas extranjeras pero **la inmigración, tal y como la conocemos en la actualidad, no llegaría hasta hace relativamente pocos años**. Concretamente, sólo a partir de los años noventa comienza a percibirse de modo mínimamente significativo una tendencia migratoria procedente básicamente de África y América Latina.

“Yo llevo trabajando en esto desde el año 87, pero la inmigración tal y como la conocemos no llega aquí hasta bastante más tarde”.

(E12. Experta en inmigración, ámbito universitario)

“La inmigración aquí es relativamente nueva, ha surgido hace quince años. Si miras las estadísticas de inmigración de los últimos años, se



ve que ha aumentado en un porcentaje muy grande. Antes eso no se veía”

(GD7. Expertos en inmigración)

Estas características de la actividad productiva vasca unido a otros elementos menos relevantes, ha trasladado actualmente el fenómeno migratorio a la CAPV con unos años de retraso con relación al conjunto del Estado.

Por otra parte este desarrollo de la economía no ha ido paralelo al crecimiento de la mano de obra disponible, por lo que se han presentado grandes dificultades de reemplazo generacional en algunos empleos. Se trata de empleos fundamentalmente que han perdido atractivo para la población autóctona, que los rechaza por su dureza, sus condiciones económicas o su escaso prestigio y reconocimiento social (Dirección de inmigración, Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales, Gobierno Vasco, 2003:20).

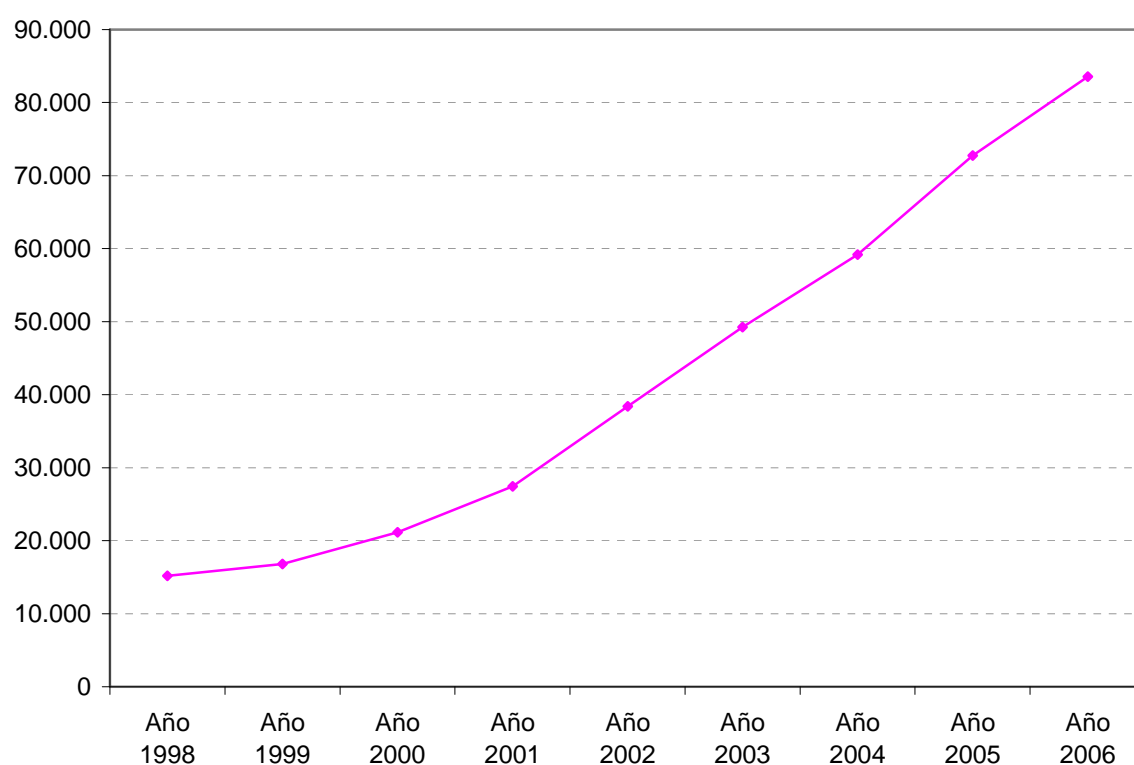
En la actualidad, los flujos migratorios se encuentran en un creciente aumento, especialmente a partir del año 2000, fecha en la que no sólo se incrementó el número de personas sino que llegaron a zonas que hasta la fecha no habían sido receptoras, y comenzaron a estar presentes en sectores de actividad que hasta el momento se habían nutrido casi exclusivamente de mano de obra autóctona (Dirección de inmigración, Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales, Gobierno Vasco, 2003:20).

Según los datos publicados por el INE, y recogidos por Ikuspegi (Observatorio Vasco de Inmigración), en la CAPV se ha pasado de apenas 15.000 personas extranjeras hasta los más de 80.000 registrados en 2006 en pocos años.

En el gráfico que se expone a continuación se muestran los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística acerca de la población inmigrante en la Comunidad Autónoma Vasca, en el que se observa el constante crecimiento de este sector poblacional.

Actualmente, residen en la Comunidad Autónoma Vasca algo más de 83.500 personas extranjeras, según los datos que ofrece el Instituto Nacional de Estadística. Se entiende que se trata única y exclusivamente de aquellos que se encuentran registrados en el Padrón municipal, por lo que es evidente que se excluyen de estas cifras todos aquellos que no estén empadronados.

Gráfico 2: Población extranjera en la CAPV. Evolución años 1998-2006.



FUENTE: Instituto Nacional de Estadística INE.

Elaboración propia.



A pesar de los datos expuestos, es necesario recordar que la población extranjera en el País Vasco no cuenta con los volúmenes observados en otras Comunidades Autónomas (Madrid, Cataluña o Comunidad Valenciana). También el porcentaje de personas extranjeras es menor que la media de la Unión Europea.

Por lo tanto, no sólo es un fenómeno nuevo sino que además es relativamente escaso.

*“Es un fenómeno muy reciente y creciente, que requiere que la Administración actúe y tenga una visión preventiva”
(E14. Representante del ámbito institucional)*

3.4 Perfil de la población inmigrante en la CAPV

El siguiente capítulo del informe se estructura en dos partes diferenciadas. En primer lugar, se realizará un perfil del total de la población inmigrante en la Comunidad Autónoma del País Vasco para pasar, en un segundo momento, a centrar la atención únicamente en aquellos registrados en alta en la Seguridad Social. Parece necesario realizar esta diferenciación, ya que resulta de especial interés estudiar el colectivo trabajador inmigrante, ya que éste es el único sector de la población extranjera que tiene derecho a recibir formación continua.

Antes de entrar en el análisis cuantitativo de los datos y estadísticas disponibles para caracterizar a la población inmigrante en el País Vasco es interesante tener en cuenta algunos aspectos que se ponen de manifiesto en el “Estudio de los procesos de formación continua para la integración social y promoción laboral de los trabajadores inmigrantes” de 2002, encuadrado en el marco de las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación.



Los colectivos de inmigrantes se diferencian en función de una serie de características que además incidirán directamente en su mayor o menor facilidad para lograr la integración en la sociedad receptora:

- La cultura de la que proceden, configurada fundamentalmente por el idioma materno y las creencias religiosas e ideológicas asumidas como fundantes del sentido de la existencia.
- La categoría socioeconómica en la que se encuadran, definida principalmente por la capacidad adquisitiva y el nivel de cualificación académico.
- El grado de conocimiento de la cultura en la que intentan integrarse. Esta característica viene mediada por las dos anteriores, puesto que logran una mayor y más fácil integración quienes poseen lenguaje, creencias religiosas e ideológicas y nivel socioeconómico similar al de la cultura de inserción.
- El objetivo con el que acuden a la nueva sociedad en la que se asientan. Este objetivo oscila entre la intención de establecerse de forma permanente y la intención de pasar una breve temporada para reunir recursos que aportar a su lugar de origen.

3.4.1 Perfil general de la población inmigrante en la CAPV

Tal y como se afirma en el Plan Vasco de Inmigración 2003-2005, desde el año 1998 el colectivo de personas de fuera de Europa se ha venido incrementando progresivamente en la Comunidad Autónoma Vasca, a pesar de que tradicionalmente había residido población extranjera mayoritariamente europea en Euskadi. De esta manera es posible afirmar que la presencia de personas extranjeras en la sociedad vasca se ha ido pluralizando a lo largo de los años (Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales, Gobierno Vasco, 2003: 20-21).



Según los datos del Padrón municipal de 2006 publicado por el Instituto Nacional de Estadística, el colectivo con mayor representación en Euskadi es el de América Central y del Sur, con 39.561 personas registradas.

Tabla 9. Población extranjera en la CAPV (continente de procedencia). 2006

América Central y del Sur	39.561
Europa	23.567
África	14.529
Asia	4.322
América del Norte	1.464
Oceanía	97
Apartidas	7
TOTAL	83.547

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística INE.

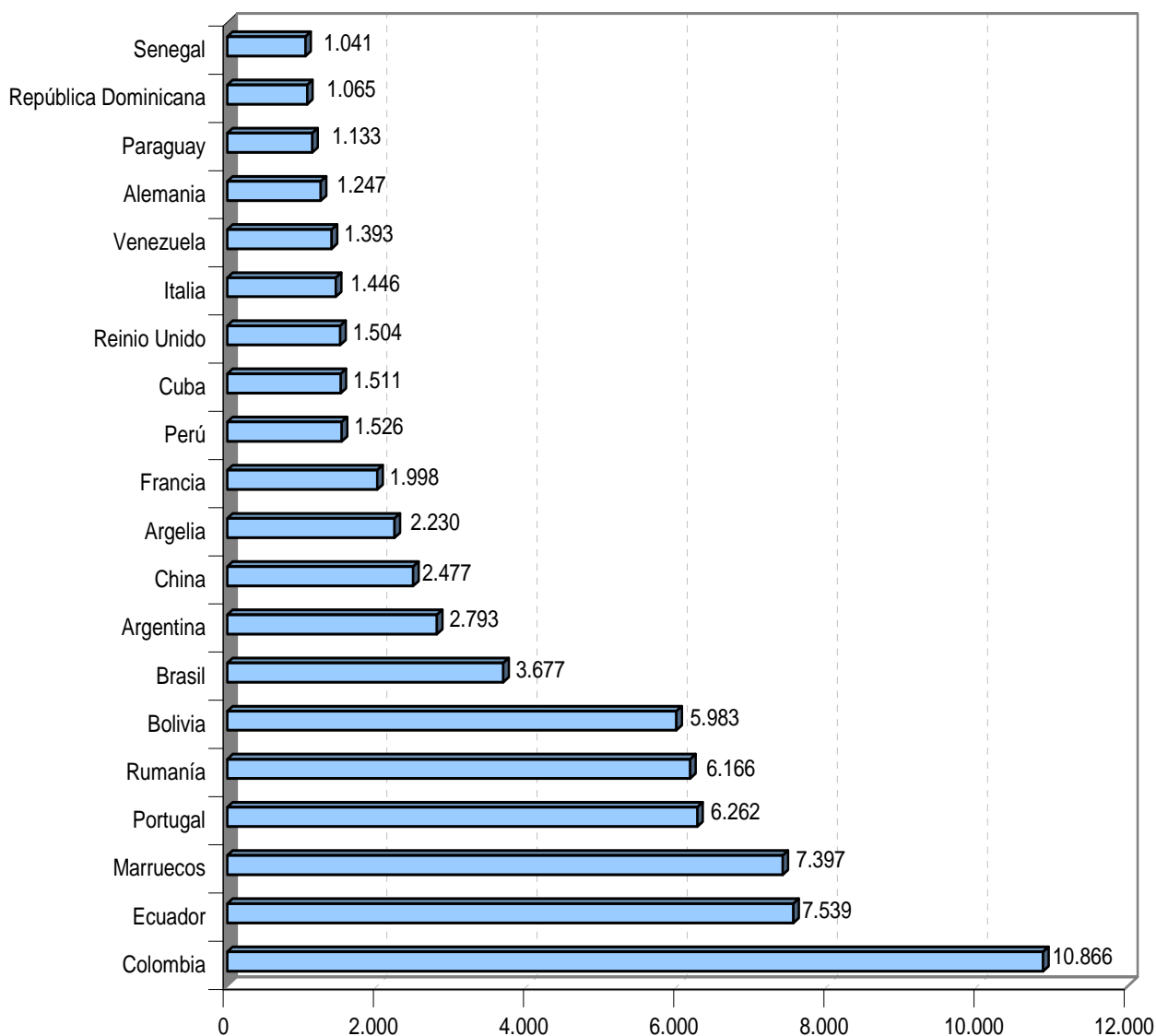
Elaboración propia.

Entre las personas extranjeras residentes en la CAPV de origen centro o sudamericano destacan especialmente quienes proceden de Colombia, Ecuador y Bolivia. Respecto a los europeos (más de 20.000) cabe mencionar especialmente a portugueses y rumanos; mientras que Marruecos y Argelia son los países que más inmigrantes poseen en Euskadi procedentes del continente africano. Por su parte, China es el país de Asia que más inmigrantes extranjeros tiene en el País Vasco.

En el gráfico 3 que sigue a continuación se pueden observar los países de procedencia de los inmigrantes extranjeros en Euskadi, según los datos publicados en el INE sobre el Padrón municipal (datos de 2006). En el gráfico sólo se han incluido aquellos

colectivos que superan los 1.000 habitantes, de forma que se pueden observar aquellos sectores más numerosos.

Gráfico 3: Población extranjera en la CAPV. Estado de procedencia. 2006



FUENTE: Instituto Nacional de Estadística INE.

Elaboración propia.

A la luz de estos datos, se pone en evidencia que las y los colombianos, seguidos de ecuatorianos, marroquíes, portugueses, rumanos y bolivianos, son los grupos de extranjeros más numerosos en la CAPV. Entre ellos, suman más del 50% de toda la población extranjera registrada en Euskadi.

Atendiendo a una distribución de los datos en función de los diferentes Territorios Históricos que conforman la Comunidad Autónoma Vasca, se observa claramente que es Bizkaia la provincia que más población extranjera alberga.

Tabla 10. Población extranjera en la CAPV, por Continente de procedencia y provincias. 2006

	Total	Europa	África	América Central y del Sur	América del Norte	Asia	Oceanía	Apátridas
País Vasco	83.547	23.567	14.529	39.561	1.464	4.322	97	7
Araba	16.324	4.168	4.535	6.596	145	878	1	1
Gipuzkoa	24.516	9.153	3.391	10.301	479	1.152	39	1
Bizkaia	42.707	10.246	6.603	22.664	840	2.292	57	5

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística INE.

Elaboración propia.

También es cierto que Bizkaia es la provincia que mayor población general posee empadronada. Por lo tanto, será necesario acudir a los datos proporcionales para verificar en qué Territorio existe un mayor porcentaje de personas extranjeras. Para ello se muestra la siguiente tabla que datos.

Tabla 11: Población autóctona y población extranjera en la CAPV. Datos absolutos y relativos. 2006

	Población total	Población extranjera	% población extranjera
País Vasco	2.131.148	83.547	3,92
Araba	301.326	16.324	5,41
Gipuzkoa	691.079	24.516	3,54
Bizkaia	1.138.743	42.707	3,75

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística INE.

Elaboración propia.

En ella se manifiesta que es el Territorio Histórico de Araba el que contiene un mayor porcentaje de personas extranjeras (5,41%), mientras que Gipuzkoa y Bizkaia se mantienen en torno al 3,5%. Como es evidente, se trata de unos porcentajes muy reducidos.

En la ciudad de Vitoria –por poner un ejemplo- el colectivo de inmigrantes más numeroso es el colombiano, con aproximadamente unos 2.300 compatriotas. Tienen ya sus propios bares, restaurantes y pubs, y tratan de integrarse y de derribar el rechazo inicial que general en ocasiones (El Correo, 2006 2 de abril).

Por lo que respecta a otro tipo de variables demográficas, es posible afirmar que la presencia de ambos sexos dentro del colectivo inmigrado es muy equilibrada: entre la población extranjera registrada en el Padrón municipal (datos de 2006) existe un 51% de varones frente al 49% de mujeres.

No obstante si tenemos en cuenta la tabla que sigue es posible afirmar que existe un menor porcentaje de mujeres entre la población extranjera que entre la población total

de las tres provincias de la Comunidad Autónoma Vasca, diferencia que se acusa en mayor medida en el Territorio de Araba.

Tabla 12. Población autóctona y extranjera en la CAPV, según sexo y provincia. Datos relativos y absolutos. 2006

	Población total			Población extranjera		
	Hombres	Mujeres	% mujeres	Hombres	Mujeres	% mujeres
País Vasco	1.042.567	1.088.581	51.0	42.470	41.077	49.1
Araba	149.973	151.353	50.2	8.828	7.496	45.9
Gipuzkoa	339.648	351.431	50.8	12.652	11.864	48.3
Bizkaia	552.946	585.797	51.4	20.990	21.717	50.8

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística INE.

Elaboración propia.

Resulta curioso observar, sin embargo, que la proporción entre hombres y mujeres oscila extraordinariamente en relación directa con la zona de procedencia. De esta forma, existe un mayor peso relativo de los hombres especialmente entre la población extranjera procedente de África y Oceanía y, en menor medida, de Asia. Al contrario, existe un mayor peso de mujeres en el continente americano: el 60% de los residentes en Euskadi procedentes de Sudamérica son mujeres.

Este hecho puede observarse en la tabla que sigue a continuación, donde se evidencia que, por ejemplo, casi el 69% de las personas procedentes de África que residen en Euskadi son hombres.

Tabla 13: Población extranjera en la CAPV, según procedencia y sexo. Datos absolutos y relativos. 2006

	Europa		África		América del Centro y del Sur		América del Norte		Asia		Oceanía		Apátridas	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Total	13.297	10.270	9.974	4.555	15.748	23.813	679	785	2.703	1.619	65	32	4	3
%	56.4	43.5	68.6	31.3	39.8	60.1	46.3	53.6	62.5	37.4	67.0	32.9	57.1	42.8

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística INE

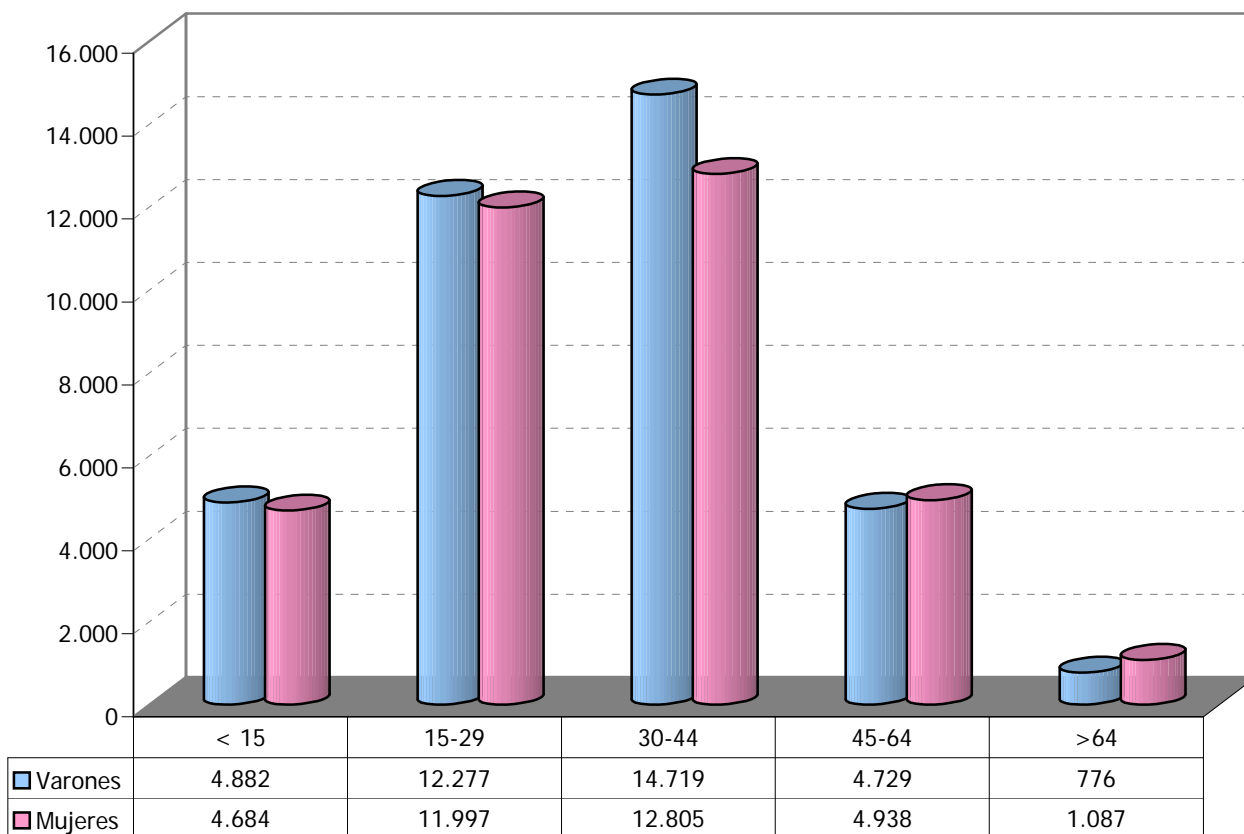
Elaboración propia.

En lo que se refiere a la edad, la población extranjera en el País Vasco se concentra en los grupos intermedios. Casi un 55% de los extranjeros residentes en la CAPV se ubica en la franja comprendida entre los 25 y los 44 años. También es importante destacar que más del 13% de esta población es menor de 15 años. Se trata por lo tanto de una población eminentemente joven.

Observando los datos de edad y su evolución a lo largo de los años se intuye que el reagrupamiento familiar empieza a tener una cierta notabilidad, ya que el número de adolescentes y, en general, de menores de edad tiende a aumentar. Asimismo, es posible afirmar que comienza a arraigarse, aunque de forma muy lenta, una segunda generación nacida ya en la Comunidad Autónoma Vasca.

Otro dato que se evidencia a través de este gráfico es que hasta los 44 años, se registran un mayor número de hombres, hecho que se invierte a partir de los 45 años. En estos últimos intervalos de edad, predominan sensiblemente las mujeres.

Gráfico 4. Población extranjera en la CAPV, según edad y sexo. 2005



FUENTE: Instituto Nacional de Estadística INE.

Elaboración propia.

Los datos correspondientes a los tres Territorios Históricos de la Comunidad Autónoma del País Vasco se muestran a continuación en la siguiente tabla.

Tabla 14. Población extranjera en la CAPV según edad, Territorio Histórico y sexo. 2005

		Total	< 15	15-29	30-44	45-64	>64
Araba	Total	15.141	2.265	4.979	5.751	1.887	259
	Varones	8.316	1.154	2.670	3.440	963	89
	Mujeres	6.825	1.111	2.309	2.311	924	170
Gipuzkoa	Total	21.536	2.427	6.961	8.069	3.282	797
	Varones	11.092	1.251	3.578	4.271	1.646	346
	Mujeres	10.444	1.176	3.383	3.798	1.636	451
Bizkaia	Total	36.217	4.874	12.334	13.704	4.498	807
	Varones	17.975	2.477	6.029	7.008	2.120	341
	Mujeres	18.242	2.397	6.305	6.696	2.378	466

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística INE.

Elaboración propia.

Tal y como se observa en la tabla 14, en los Territorios Históricos de Araba y Gipuzkoa existen más hombres que mujeres inmigrantes, sin embargo esta característica se invierte en el caso de Bizkaia. No obstante también se evidencia que el intervalo de edad de aquellos que son mayores de 64 años, las mujeres son mayoría en las tres provincias vascas, tal y como se apuntaba en el comentario del Gráfico 4.

Al margen de los datos que ofrecen las distintas fuentes estadísticas, existen una serie de características que perfilan a la sociedad trabajadora inmigrante que presenta mayores dificultades para su medición. Se trata de actitudes, motivaciones, necesidades, aspectos con un mayor componente de subjetividad. No obstante, a través de los discursos cualitativos obtenidos a través de las entrevistas realizadas y de la documentación consultada es posible apuntar varias de estas particularidades:

- En primer lugar es posible afirmar que existen aspectos de la integración de las personas inmigrantes que son comunes a la inmigración extranjera y a la inmigración interna (movimientos y migraciones que se producen dentro de los límites geográficos de un país). En concreto, se ha detectado en ambos casos una **necesidad de readaptación a un nuevo entorno**, que podrá ser mayor o menor en función de la procedencia.

“Hay aspectos de la integración de inmigrantes que eran comunes a inmigrantes extranjeros e inmigrantes internos, como es la necesidad de readaptación a un nuevo entorno. En unos casos será una necesidad mayor y en otros menor”

(E12. Experta en inmigración, ámbito universitario)

- Los inmigrantes que vienen a Euskadi **no son las personas más necesitadas** de su país de origen. Para poder emigrar hace falta capacidad de endeudamiento, por lo tanto se trata de personas que generalmente tienen una cierta posición o estatus en sus respectivos países de origen. Sin embargo vienen a Euskadi porque es su derecho, como el nuestro, en cuanto a mejorar su calidad de vida y la situación de los suyos.

“Los inmigrantes que deciden abandonar sus países no son los más desposeídos de sus sociedades, ni con creces. Son los que pueden moverse, con el endeudamiento que sea, pero pueden moverse”

(E13. Experta en inmigración, ámbito universitario)

- Según se desprende del discurso de las personas entrevistadas, las personas inmigrantes son –de forma general– muy **trabajadoras y ahorradoras**. Estas características devienen fundamentalmente de la necesidad no sólo de entender el trabajo como forma de subsistencia, sino también por las cargas familiares que presentan.



“La dependencia que ellos tienen con su trabajo no es sólo subsistencia personal, lo que ellos están dispuestos a sacrificar por ese trabajo puede ser más que esto”

(E13. Experta en inmigración, ámbito universitario)

La mayoría de las personas inmigrantes que llegan a la CAPV lo hacen en solitario, dejando a su familia en el país de origen debido a la vulnerabilidad económica de estas personas. Es por ello que la **necesidad de enviar dinero** de forma constante al país de origen supone una gran responsabilidad y un objetivo prioritario. Como ejemplo basta citar los datos del Banco de España, según los cuales las remesas llegaron en 2005 a los 3.844 millones de euros en el Estado, una cifra que supone un 10,42% más que el año anterior. Estas aportaciones en forma de remesas económicas poseen además un papel muy relevante en el desarrollo de sus países de origen (Diario ADN, 2006 21 de marzo).

- De forma general, quienes vienen a Euskadi a trabajar muestran unos marcados rasgos de **iniciativa e independencia**. No en vano, han dejado su país, su cultura, su familia en busca de un futuro mejor.

“La gente inmigrante es muy echada para adelante. Es gente con mucha iniciativa, con mucho arranque, con mucho interés”

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

- Las personas inmigrantes poseen una **escasa disponibilidad real para su participación en cualquier tipo de asociacionismo**, por diversas razones: en primer lugar, las propias características de la inmigración en Euskadi (personas jóvenes en su mayoría) hacen que sus esfuerzos se centren fundamentalmente en cubrir sus necesidades más perentorias, es decir, su regularización administrativa, la búsqueda de empleo y vivienda, etc. Además,



la naturaleza de las asociaciones de sus países de origen son en múltiples ocasiones muy diferentes (Abad Márquez V, 2004).

3.4.2 Perfil de la población trabajadora extranjera en la CAPV

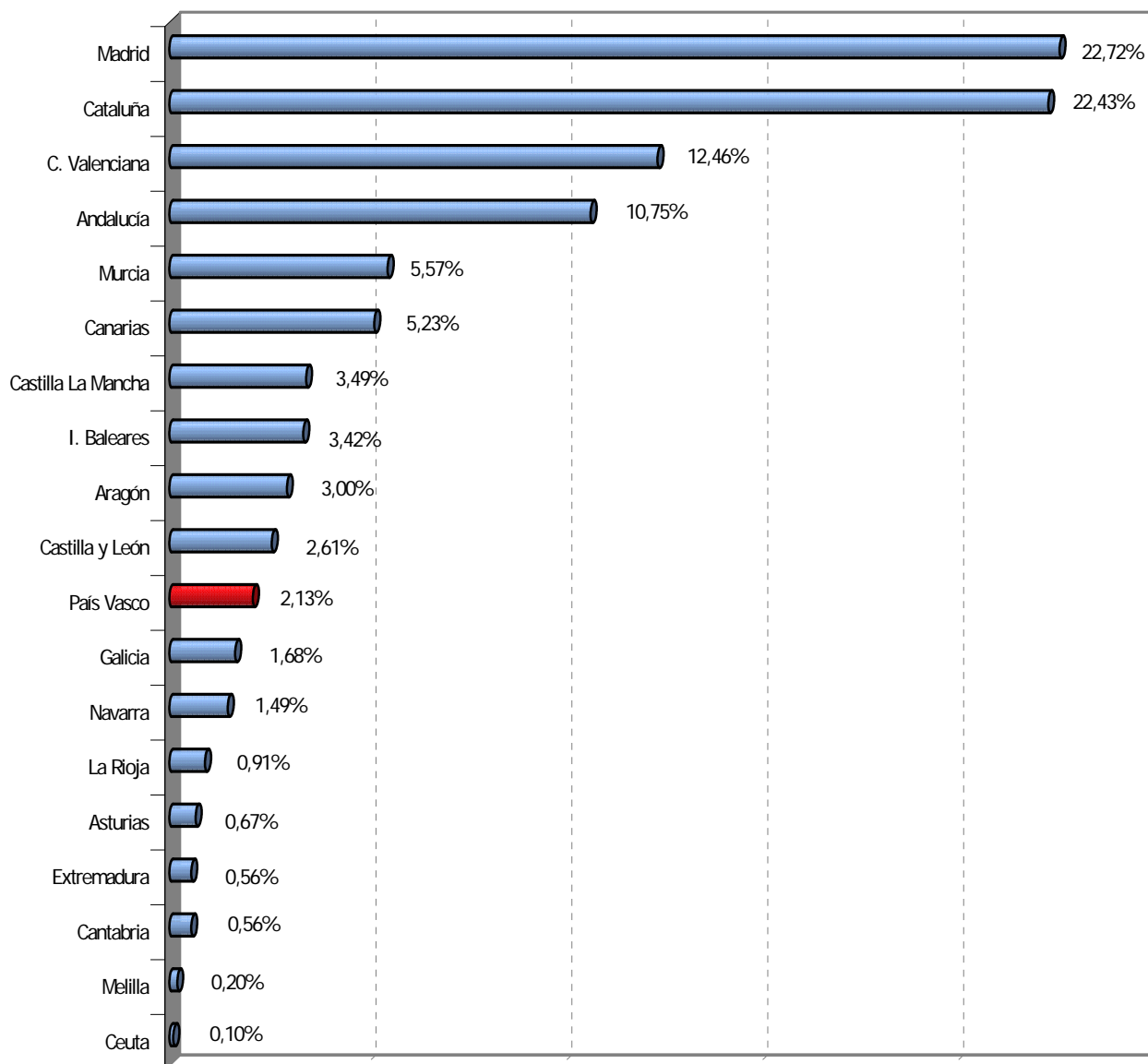
Una vez realizado el perfil de la comunidad de personas extranjeras residentes en la CAPV, gracias a los datos obtenidos del Padrón municipal (actualizados a 2006) a través del Instituto Nacional de Estadística, es necesario centrar el objeto de estudio en la población extranjera trabajadora ya que éste es el único sector que tiene derecho (como todo trabajador) a acceder a la formación continua, objetivo central y fundamental del presente estudio.

A través de las diferentes estadísticas consultadas queda constancia del mercado componente laboral que caracteriza el fenómeno migratorio en Euskadi: el propósito de la mayor parte del colectivo inmigrante es la de alcanzar su inserción laboral en el mercado de trabajo.

Los datos obtenidos sobre este colectivo de estudio se referirán concretamente a todas aquellas personas extranjeras que tienen un contrato de trabajo en la CAPV, es decir, que tienen su situación administrativa totalmente regularizada.

Según los datos publicados por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, en su informe sobre afiliados extranjeros, con datos actualizados a enero de 2006, existen en la Comunidad Autónoma Vasca un total de 36.203 personas procedentes del extranjero incorporados a la Seguridad Social. Sólo 9.478 (el 26%) proceden de la Unión Europea.

Gráfico 5. Población extranjera afiliada a la Seguridad Social en las distintas CCAA. 2006.



FUENTE: Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales



Esto supone que la Comunidad Autónoma Vasca únicamente alberga en su territorio al 2,13% de trabajadores extranjeros en la totalidad del Estado. Si se ordenan las diferentes Comunidades Autónomas en función del porcentaje de personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social, Euskadi se sitúa en el puesto número 11.

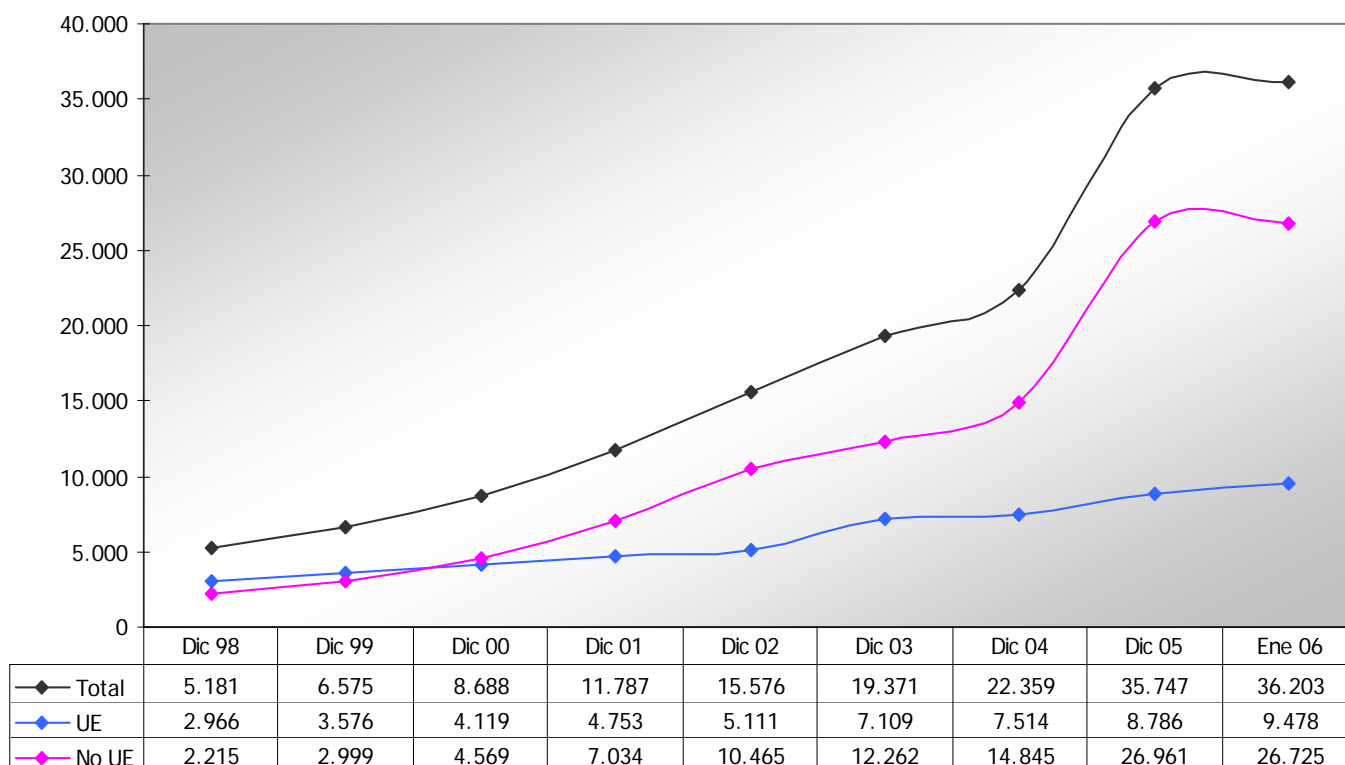
En lo que respecta al género, cabe señalar que el porcentaje de mujeres extranjeras afiliadas a la Seguridad Social no llega al 38,5%. Esta cifra desciende hasta el 32% en el caso de aquellas que proceden de la Unión Europea, mientras que supera el 44% fuera del territorio comunitario.

Por otra parte, es interesante hacer referencia a la evolución de los afiliados extranjeros a la Seguridad Social para advertir del continuo crecimiento del número de personas procedentes de fuera del Estado que están afiliados en la Comunidad Autónoma Vasca. Para ello, se ha elaborado el gráfico 6.

A través de este gráfico se puede observar claramente la diferencia en la evolución del número de afiliados a la Seguridad Social en la CAPV de personas extranjeras en función de origen: por una parte aquellos que proceden de países miembros de la Unión Europea, y por otro quienes vienen de países no comunitarios.

A pesar de que entre diciembre de 1998 y diciembre de 2000 los datos son muy similares entre quienes proceden de la Unión Europea y quienes vienen de fuera del territorio comunitario, a partir de este año, el crecimiento de los segundos se dispara y es mucho mayor que el de los primeros. Esta tendencia continua en la actualidad, a juzgar por los datos de enero de 2006.

Gráfico 6. Evolución de los afiliados extranjeros a la Seguridad Social en la CAPV. Diciembre 1998-Enero 2006.



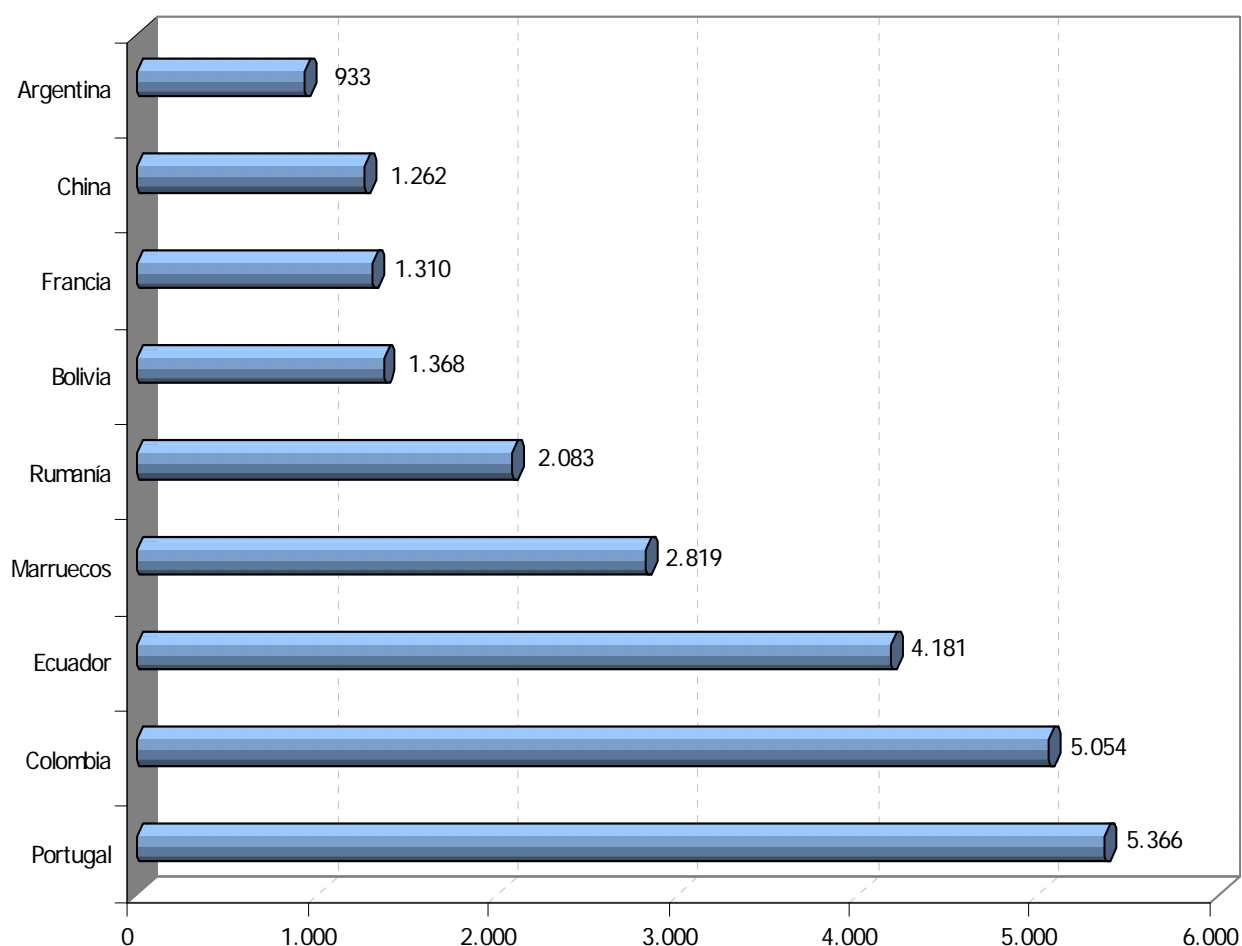
FUENTE: Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Elaboración propia.

El mayor crecimiento de incorporaciones a la Seguridad Social de personas no comunitarias se produjo entre diciembre de 2004 y diciembre de 2005 (se registró un aumento del 81,61%), mientras que el aumento de quienes se han afiliado procedentes de la Unión Europea ha sido mucho más suave y constante a lo largo de los últimos siete años.

Respecto a los Estados de procedencia de las personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social, es preciso señalar que Portugal (5.366), Colombia (5.054) y Ecuador (4.181) son los países desde los cuales más personas foráneas hay en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Gráfico 7. Estados de procedencia de la población extranjera afiliada a la Seguridad Social en la CAPV. 2006



FUENTE: Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Elaboración propia.

Exceptuando Portugal, con 5.366 personas, es necesario acudir hasta el séptimo puesto para encontrar otro país de la Unión Europea: Francia, con 1.310 afiliados extranjeros a la Seguridad Social. En general, es posible afirmar -en función de los datos ofrecidos por la Secretaría- que existe una gran heterogeneidad de personas originarias de la Unión Europea (hasta 24 nacionalidades distintas). Por el contrario, quienes han venido de países no comunitarios se concentran en grupos de nacionalidad más homogéneos.

3.5 Inmigración y procesos de integración

Tal y como se ha señalado en puntos anteriores, las personas migrantes se encuentran en su nueva sociedad con una **necesidad de readaptación**. Esta necesidad será menor o mayor fundamentalmente a partir de las diferencias o similitudes que existan entre las dos sociedades: la de origen y la de acogida.

Así, se evidencia en el discurso de los grupos una diferenciación importante entre aquellos países cuya cultura puede asemejarse a la vasca por diferentes motivos (países de habla hispana o con semejanzas estructurales, sociales y/o religiosas), como pueden ser los países latinoamericanos o europeos; y aquellos cuyas características parecen alejarse de las autóctonas. Es el caso de países asiáticos o de religión fundamentalmente musulmana.

“Hay grupos que valoran más lo comunitario, en ambientes más cerrados. Creo que varía mucho de unos inmigrantes a otros. Los chinos [...] viven alrededor de los restaurantes y de las economías textiles y demás, y son muy independientes [...] En el caso de los latinoamericanos, desde luego, están más cercanos a nuestros valores [...] Los chinos tienden al autoempleo familiar. No te vas a

encontrar chinos que trabajen por cuenta ajena cuyo contratante no sea chino”.

(E12. Experta en inmigración, ámbito universitario)

“Los latinoamericanos tenemos una mayor facilidad para adaptarnos a la cultura española que los africanos o los rumanos, que son europeos. Es parte de eso. Los que llevan la mayor parte negativa son los africanos y los árabes, por problemas de idioma, de cultura, de religión, de nivel educativo que es más bajo... Son una cantidad de cosas que hacen que tengan mayores dificultades”

(GD8. Expertos en inmigración)

Especial mención merecen las personas procedentes de países islámicos que practican la **religión musulmana**. De forma generalizada existe la percepción de que la integración de estas personas en la sociedad vasca –en cualquier sociedad occidental, en definitiva– presenta grandes dificultades. Tanto es así que en ocasiones se considera prácticamente imposible.

En este sentido se señala que el poder que la religión ejerce sobre sus vidas y el hecho de que su vida se rija por las normas estrictas que ésta marca son un obstáculo casi insalvable a la hora de integrar a este colectivo. Los valores, costumbres, prioridades, hábitos y conceptos del bien y el mal se encuentran dirigidos por una religión que desde los ciudadanos vascos se califica como extremadamente rígida, no flexible ni sujeta a excepciones, lo que motiva una difícil comprensión entre ambas sociedades y formas de vida que condiciona enormemente el proceso de integración.

“La religión les manda, la religión gobierna su vida. Entonces de alguna manera lo aplican a todo y ahí es donde está el fallo [...] Es que la vida está condicionada por la religión”

(E1. Responsable de formación, Organización empresarial)



“No tienen ese hábito de tolerancia que comentabas tú. No tienen esa percepción de una necesidad de ser tolerante. No entienden. Si nuestra ley dice esto, es esto y no hay ambages, no hay ‘bueno, tal vez en este caso’, no hay excepciones. Hay una interpretación. El problema entre ellos también es eso porque las interpretaciones que hacen las distintas facciones dentro del mundo musulmán son distintas. Y aunque a veces son pequeñas diferencias que dentro del mundo cristiano o en el mundo occidental toleramos y asumimos como peculiaridades o como cosas con las que hay que convivir para ellos son suficiente para hacer barbaridades, por pequeñas bobadas a veces. Ese es un colectivo que lo tiene complicado. Pero no hay mucho que podamos hacer”
(GD2. Responsables de Recursos Humanos)

Igualmente es necesario tener en cuenta a las **mujeres de religión musulmana**. Resulta un colectivo con enormes dificultades para su inserción en la sociedad receptora, ya que se encuentran doblemente condicionadas, por su género y por su religión.

“Cáritas se está dedicando a ellas porque viven encerradas, no conocen el idioma. Son mujeres que no tienen contacto con la sociedad receptora”.
(E15. Representante del ámbito institucional)

Otro de los aspectos fundamentales que está cambiando los procesos de integración de las personas inmigrantes son **las nuevas tecnologías** y las facilidades telemáticas que éstas han permitido. Gracias a Internet o la telefonía móvil parecen estar configurándose comunidades transnacionales, que superan la sociedad en la que el inmigrante está inserto.



A saber, hace unos años la persona inmigrante se veía forzada a abandonar su lugar de origen de una forma más o menos definitiva, más o menos permanente puesto que existían enormes dificultades para mantener el contacto con su sociedad natural. Hoy en día este contacto es más fácil, barato, rápido y constante gracias a las tecnologías de la comunicación y la información (TIC's). Es decir, actualmente es posible comunicarse con su país a través del teléfono móvil o Internet, incluso los viajes parecen haberse abaratado. Es decir, las personas extranjeras residentes en la Comunidad Autónoma Vasca están en continuo contacto (o, al menos, más que antes) con sus familias y sociedades de origen.

La implantación de nuevas tecnologías, por lo tanto, hacen necesario realizar una revisión de los tradicionales modelos de integración que entendían al inmigrante como una persona asentada definitivamente y sin demasiada solución de continuidad con su país de origen.

Este hecho, que se podría denominar **“comunidades transnacionales”**, se manifiesta por supuesto también en la proliferación de comercios étnicos. Es decir, comercios regentados por personas inmigrantes que ya no se vuelcan hacia su sociedad receptora, no compran sus productos ni se adaptan a sus costumbres, sino que se están proveyendo de sus propios artículos favoreciendo así el mantenimiento de sus pautas culturales. Esto evidentemente está incidiendo de manera directa en los procesos de identificación e integración a través de una desconexión con la sociedad receptora asegurándose cierto riesgo de tensión social.

“A nivel de cohesión social creo que tiene un cierto riesgo si no se toma una medida compensatoria en el sentido de fomentar la cohesión social de estos colectivos”.

(E12. Experta en inmigración, ámbito universitario)

Igualmente es necesario atender a las diferentes **especificidades que han caracterizado** tradicionalmente **la inmigración extranjera**, respecto a la que



actualmente tiene lugar en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Así, se observa que han existido corrientes migratorias previas cuyos procesos de incorporación no han sido tan masivos como los que hoy en día existen. El hecho de que las afluencias hayan sido más individuales que grupales en el pasado, con un número menor de personas extranjeras, hizo que el inmigrante no se encontrase en una situación de grupo, sino de individuo. En este caso, las estrategias de inserción, incorporación e integración fueron prácticamente individuales porque no existía masa crítica para generar un colectivo físicamente asentado. En consecuencia el contacto con la sociedad receptora tuvo que ser mayor por necesidad.

Sin embargo ahora el volumen de personas extranjeras es mayor y se producen migraciones en cadena, dando lugar a concentraciones espaciales en las que se forman pequeñas comunidades que pueden correr el riesgo de encerrarse en sí mismas.

“Si a esto además añadimos el continuo contacto con el origen y además añadimos la atracción de negocios, capitales de allí, de aquí que se envían allí vía remesa, trabajadores del mismo grupo, clientes del mismo grupo, trabajadores del mismo grupo... No hay contacto. Mi hipótesis es que el contacto con la sociedad receptora y con otros grupos puede verse afectado”.

(E12. Experta en inmigración, ámbito universitario)

“Hay un fenómeno de ‘aguetarse’. Los jóvenes se sienten desubicados, fuera de lugar y así se forman las ‘maras’ y ese tipo de cosas. No quiero decir que sea algo general pero se encuentran desubicados”

(GD7. Expertos en inmigración)

Para conocer y comprender cuál debe ser el modelo de integración eficaz a seguir en la sociedad vasca es necesario hacer una pequeña introducción acerca de las diferentes posturas que se han ido tomando al respecto. En la relación entre las culturas, las



expresiones más extendidas del paradigma dominante son dos: la postura asimilacionista y el relativismo cultural propio del multiculturalismo (Muñoz Luque B, 2003: 161):

- **La postura asimilacionista** excluye e invisibiliza todo aquello que tiene que ver con la población inmigrante, cuya alternativa es la asimilación total a la cultura dominante renunciando y perdiendo la suya propia de forma parcial o total. Supone, por lo tanto, la subordinación de un grupo a otro en sentido cultural, social y político. El más claro ejemplo de asimilacionismo es el “modelo francés”.

*“Recientemente estuve en unas jornadas sobre derecho de extranjería comparado. La ley por lo menos no impone como se hace en Alemania una germanización forzosa, es decir, te obliga a aprender alemán, historia alemana. Pensamos que Holanda es un país progresista pero su política de inmigración ha sido un fracaso, era una política de ‘holandización’ que la quería imponer a una segunda y tercera generación. Eso aquí es impensable”
(GD7. Expertos en inmigración)*

- **El multiculturalismo** exalta el respeto a cualquier manifestación cultural por el sólo hecho de serlo, independientemente de su contribución positiva o negativa al desarrollo de los derechos individuales de los seres humanos.

Por lo tanto lo ideal parece desechar ambos paradigmas a favor de **la interculturalidad**. Este se configura como el medio que puede lograr el diálogo entre las diferentes culturas respetando la libertad individual y el principio de igualdad de todos los individuos. En este sentido es importante hablar de la necesidad de establecer unos **procesos de integración bidireccionales o multidireccionales**, que supongan una **integración mutua** entre ambas poblaciones. Esto planteará exigencias tanto para los grupos minoritarios como mayoritarios.



No se trata pues de que la personas inmigrante se adecue o asimile a la población nacional de forma automática (asimilacionismo o “modelo francés”). Se trata, por el contrario, de un proceso en el que es imprescindible la interculturalidad como un sistema o **modelo de convivencia** en el que se pueden desarrollar identidades complejas que favorecen el bien común a través de un enriquecimiento mutuo.

En pocas palabras, la integración significa **reciprocidad**. Se pretende mantener y desarrollar otras identidades que se van creando a través de estos procesos de integración. Esto es lo que en definitiva da lugar a **la convivencia**.

*“La interculturalidad se define como modelo de convivencia”
(E14. Representante del ámbito institucional)*

*“No es que los que vengan se adapten a mí, es tener en cuenta al otro. Lo mismo que tienes en cuenta a tu vecino, es tener en cuenta a tu compañero de trabajo inmigrante. Olvídate de dónde venga, es tu compañero de trabajo y le tendrás que tener en cuenta [...] No es el ‘yo me adapto, tú te adaptas, te integras, nos mestizamos’. No, no, es la convivencia real. Es convivir y aprender a convivir con la persona, sea quien sea, y sea como sea”
(E13. Experta en Inmigración, ámbito universitario)*

No obstante, parece difícilmente compatible la plena integración de las personas inmigrantes extranjeras con la existencia de la **categoría jurídica de irregularidad**. En multitud de ocasiones la falta de autorización de residencia puede suponer un obstáculo para la integración.

“Aquí el Gobierno Vasco se encuentra que tiene en su territorio población extranjera dividida por ejemplo, entre otras muchas cosas, en población que está en situación regular y gente que está



residiendo de hecho pero que no tiene permiso de residencia. Esta falta de regularidad administrativa supone un obstáculo a la estructura para la integración”.

(E14. Representante del ámbito institucional)

También resulta interesante conocer la importancia que desde el marco político y normativo se da a la integración social de las personas extranjeras en España. En la Ley Orgánica 4/2000 se incluyó el concepto de integración social en su título, llamándose **“Ley Orgánica de los derechos y libertades de los extranjeros en España y de su integración social”**. Sin embargo el actual Reglamento de Extranjería (Real Decreto 2393/2004) que desarrolla esta Ley hace escasas menciones a este concepto. En la introducción se hace referencia al contingente como elemento regulador de contrataciones programadas de la población inmigrante que podrá superar la mera cifra estimativa para convertirse en *“un concepto que englobe desde las posibilidades de formación y selección en origen, hasta una posterior intervención social que facilite la integración de los trabajadores”*.

En el capítulo II sobre la residencia temporal y el trabajo, el artículo 68 trata sobre las excepciones a la autorización de trabajo, citando textualmente:

“Están exceptuados de la obligación de obtener autorización de trabajo para el ejercicio de una actividad lucrativa, laboral o profesional los extranjeros que estén incluidos en el artículo 41 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, y cumplan las siguientes condiciones [...]:

*k) Los menores extranjeros en edad laboral tutelados por entidad de protección de menores competente, para aquellas actividades que [...] favorezcan su **integración social**”*

(Real Decreto 2393/2004, Capítulo II, artículo 68)



El Título VIII habla sobre los menores extranjeros y, en concreto, el artículo 92 hace referencia a aquellos que no se encuentren acompañados. En este sentido, el Reglamento menciona:

*“En el caso de menores tutelados por la entidad de protección de menores competente que alcancen la mayoría de edad sin haber obtenido la citada autorización de residencia y hayan participado adecuadamente en las acciones formativas y actividades programadas por dicha entidad para favorecer su **integración social**, ésta podrá recomendar la concesión de su autorización temporal de residencia por circunstancias excepcionales”.*

(Real Decreto 2393/2004, Capítulo VIII, artículo 92)

Asimismo el Título XI sobre infracciones en materia de extranjería y su régimen sancionador contiene el Artículo 117 dentro del Capítulo I sobre normas comunes del procedimiento sancionador. En este caso se hace referencia a la colaboración de las personas extranjeras contra las redes organizadas que pueden operar en España.

*“Si se dictase resolución por la que se declare al expedientado exento de responsabilidad administrativa, la autoridad gubernativa competente podrá conceder, a elección del extranjero, y para facilitarle **su integración social**, autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales de acuerdo con el artículo 31 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, así como autorización para trabajar o facilitarle el retorno a su país de procedencia”*

(Real Decreto 2393/2004, Título XI, Capítulo I, artículo 117)

Por último, el Capítulo II del Título XIII sobre Oficinas de Extranjeros y centros de migraciones incluye en su Artículo 163 lo siguiente:



*“Para el cumplimiento de los fines de **integración social** que tiene encomendados, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales dispondrá de una red pública de centros de migraciones, que desempeñarán tareas de información, atención, acogida, intervención social, formación y, en su caso, derivación, dirigidas a la población extranjera. Igualmente podrán desarrollar o impulsar actuaciones de sensibilización relacionadas con la inmigración”*
(Real Decreto 2393/2004, Título XIII, Capítulo II, artículo 163)

Por lo tanto, **la tarea de integración social se ciñe casi de forma exclusiva a dos tipos de agentes: Los centros de menores y los centros de migraciones.** Igualmente es interesante destacar que se señalan como vías de integración social el simple hecho de tener autorización de residencia o de trabajo.

“Yo creo que la integración pasa por una igualdad de derechos. Los inmigrantes tienen que tomar conciencia a pesar de los handicaps de que tienen los mismos derechos. Pero tiene que haber integración social, que no nos importe tener un amigo de color, o un amigo boliviano. La integración pasa por ahí [...] Debe haber integración laboral, social y de derechos y deberes”
(GD7. Expertos en inmigración)

Para finalizar este capítulo queremos hacer referencia a la forma como afrontan las personas extranjeras estos procesos de integración en la sociedad y la cultura receptora. De forma general, es posible afirmar que en la mayoría de ocasiones el encuentro con las condiciones reales de la sociedad de llegada somete al inmigrante a una **fuerte ansiedad de adaptación** que, por una parte, intensifica su capacidad de acción pero, por otra, incrementa el riesgo de padecimientos físicos y psíquicos.

3.6 Los duelos de la migración: consecuencias psicosociales de la inmigración

Tanto a través del discurso de los grupos y entrevistas, como de la fase documental del estudio, se ha detectado un discurso común en torno a las consecuencias psicológicas y sociales que el movimiento migratorio tiene para la persona. Tal y como señala Joseba Atxotegi en "los duelos de la emigración: una aproximación psicopatológica y psicosocial" *prácticamente todo lo que rodea a la persona que emigra cambia: desde aspectos tan básicos como la alimentación o las relaciones familiares y sociales, hasta el clima, la lengua, la cultura, el estatus... Podemos decir que alrededor de la personas que emigra pocas cosas son ya como antes.* (Atxotegi, J. 2000:1).

"Según los especialistas, el duelo dura muchísimo. Hasta cuatro o cinco años, y hay personas que no lo superan nunca"
(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

Atxotegi señala siete duelos o aspectos específicos que afectan a los inmigrantes:

- **El duelo por la separación respecto a los familiares y amigos:** Es evidente que la separación de los seres queridos que conlleva la migración tiene importantes consecuencias psicológicas, ya que carecer del apoyo y el afecto de éstos resulta penoso. Algunas personas pueden pasar más de cinco años hasta que vuelven a reagrupar a su familia en el país de acogida.

"Seis años sin ir a su país, sin ver a sus hijos, a su mujer, sin ver a nadie. Eso afecta muchísimo"
(E1. Responsable de formación, Organización empresarial)

- **El duelo por la lengua materna:** El aprendizaje de una nueva lengua implica un gran esfuerzo por parte de los inmigrantes, ya que la lengua es también un aspecto de la propia identidad.
- **El duelo por la cultura:** Los inmigrantes han dejado en su país de origen toda una serie de concepciones y actitudes acerca del mundo y de cómo las personas deben comportarse en él.
- **El duelo por la tierra:** Las personas estamos apegadas afectivamente a la tierra en la que hemos crecido y vivido, y además en el contexto de la migración, ésta tiende a ser idealizada.

“Aquí nadie viene por gusto, todos preferiríamos estar en nuestra tierra”

(GD8. Expertos en inmigración)

- **El duelo por el estatus social:** Aunque gran parte de los movimientos migratorios se producen con el objetivo de mejorar y progresar, en la mayoría de ocasiones los inmigrantes sufren una pérdida de estatus.

“También es verdad que tenemos mujeres muy preparadas en su país de origen que cuando llegan aquí pues su estatus social... Al final van a hacer determinados trabajos en el servicio doméstico”.

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

- **El duelo por el contacto con el grupo étnico (“nacional”) de origen:** Se trata de una identidad que tiene que ver con la conciencia de un “nosotros” frente a un “ellos”, y que está relacionada con el sentimiento de pertenencia a un grupo.

- **El duelo por los riesgos físicos:** Los inmigrantes –especialmente los extracomunitarios– se ven expuestos a riesgos para su integridad física: accidentes laborales, enfermedades derivadas de su situación irregular o de la explotación laboral...

“Nuestra visión no es todo lo objetiva... siempre ves las penas, las malas condiciones. He visto situaciones incluso de semiesclavitud. Se dan ese tipo de abusos, y si no, no te renuevo el contrato para que te quedas sin papeles. Conozco a uno que le han quitado un riñón y en cuanto cogió la baja le despidieron”
(E6. Organización Sindical)

No obstante es importante señalar también la fortaleza de las personas extranjeras para asumir estos duelos. El hecho de proceder de lugares donde las necesidades básicas se cubren difícilmente y donde las condiciones de vida son mucho más duras de lo que la sociedad vasca puede imaginar, provoca que quienes toman la decisión de emigrar a otro país posean una gran resistencia psicológica para aceptar su nueva situación.

“Partimos de la base de que si es gente de Europa del Este, como pueden ser los yugoslavos, vienen de una guerra. Son muchísimo más fuertes que nosotros. Los africanos son súper duros también porque vienen de vivir en unas condiciones infrahumanas en muchos casos. Entonces psicológicamente están muchísimo mejor preparados que nosotros para este tipo de cosas [...] Nosotros eso lo hemos perdido. Las guerras quedaron atrás hace muchísimos años, no hemos conocido la guerra, no hemos conocido la posguerra, no nos ha faltado nada, no estamos preparados. De hecho nosotros nos derrumbamos con nada. Ahora mismo tú discutes en el trabajo y llegas hecho polvo. Ellos tienen una discusión en el trabajo y, bueno sí, llegan hechos polvo pero



resurgen. Son muchísimo más fuertes que nosotros. Lo he visto. Incluso muchas veces uno de ellos te puede dar ánimos a ti después de cómo lo está pasando él".

(E1. Responsable de formación, Organización empresarial)



INMIGRACIÓN Y MERCADO DE TRABAJO EN LA CAPV



4. INMIGRACIÓN Y MERCADO DE TRABAJO EN LA CAPV

En el siguiente capítulo se va a tratar de hacer un análisis dual: Por una parte se tratará de atender al perfil de las personas trabajadoras inmigrantes concretamente desde sus condiciones laborales: nivel educativo, número de contratos, número de extranjeros por Régimen, etc.

Por otra parte se realizará un análisis de la información cualitativa abordada a través de las entrevistas y grupos de discusión en función del cual se tratará de dar respuesta a las principales dificultades de acceso al mercado de trabajo de las personas inmigrantes en situación legal, así como a otras cuestiones relacionadas con estos aspectos.

Para finalizar se mostrarán algunas de las principales características que determinan el mercado de trabajo en Euskadi y cómo se realiza la inserción en él de los trabajadores extranjeros, así como la integración y condiciones laborales de este colectivo. Será importante también tener en cuenta cuáles son las posibles consecuencias en el mercado laboral del trabajo de los inmigrantes en la Comunidad Autónoma Vasca.

En este punto es vital señalar la importancia que tiene el análisis del mercado de trabajo en relación con la población inmigrante. Y es que la forma que una persona extranjera tiene de acreditarse, de regularizar su situación y de tener una serie de derechos está basada en la posesión de un puesto de trabajo. Igualmente **sólo aquellos que trabajan tienen derecho a realizar formación continua.**

Asimismo este análisis resulta fundamental para ayudar a comprender el acceso del colectivo de trabajadores y trabajadoras inmigrantes a la formación continua a través de sus empresas. Este acceso depende del tipo de trabajo en el que se encuentre desarrollando su vida laboral, depende de la estabilidad o no de su situación administrativa, de la formación y experiencias laborales previas que traiga de su país de origen, etc. Es por ello que este capítulo resulta de gran relevancia para



comprender la relación entre inmigración y formación continua en la Comunidad Autónoma Vasca.

4.1 El acceso de los inmigrantes al mercado laboral

Una vez más, es necesario hablar de datos y marcos jurídicos nacionales, puesto que el acceso de los inmigrantes a la residencia temporal ó permanente, y al trabajo se regula mediante Reglamentos a nivel estatal.

Si se atiende al Real Decreto 2393/2004 (Reglamento de Extranjería vigente) es posible observar la multitud de requisitos que debe cumplir la persona extranjera para obtener la **autorización de residencia temporal y de trabajo por cuenta ajena**, que tiene una duración de un año:

- a) Que la situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador extranjero. Para ello el INEM elaborará, con una periodicidad de tres meses, un catálogo de ocupaciones de difícil cobertura. La inclusión de una ocupación en este catálogo implicará la posibilidad de tramitar la autorización para residir y trabajar dirigida al extranjero.
- b) Que se garantice al trabajador una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización para residir y trabajar.
- c) Que las empresas solicitantes hayan formalizado su inscripción en el régimen del sistema de Seguridad Social que le corresponda, y se encuentren al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.



- d) Que las condiciones fijadas en la oferta de trabajo se ajuste a las establecidas por la normativa vigente para la misma actividad, categoría profesional y localidad.
- e) Que se posea la titulación, en su caso, debidamente homologada o que se acredite la capacitación exigida para el ejercicio de la profesión.
- f) Que los trabajadores extranjeros que se pretenda contratar carezcan de antecedentes penales en España y en sus países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español.
- g) Que los trabajadores extranjeros no se encuentren irregularmente en el territorio español.

Por supuesto, para poder encontrarse en situación administrativa de regularidad, es decir, para poder permanecer en España más de los 90 días que autoriza el permiso de estancia, la persona extranjera deberá solicitar el **permiso de residencia temporal**. Para ello existen toda una serie de procedimientos con sus requisitos, condiciones y documentos: pasaporte en vigor, certificado de antecedentes penales, certificado médico, documentos que acrediten medios de vida suficientes para sus gastos de manutención y estancia...

Además, el empresario que pretenda contratar a un trabajador no residente en España deberá presentar la correspondiente **solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena** ante el órgano competente para su tramitación. Con la solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena deberá acompañarse de una serie de documentación que incluye CIF de la empresa, contrato de trabajo, copia del pasaporte del trabajador extranjero o acreditación de que se posee la capacitación exigida para el ejercicio de esa profesión debidamente homologada.



Si la resolución es favorable, el trabajador extranjero deberá solicitar **el visado**, aportando a su vez una serie de documentos. Y sólo una vez que el trabajador recoja personalmente el visado podrá entrar en el territorio español y comenzar su actividad con alta en la Seguridad Social. Es decir, las dificultades para contratar a un extranjero en origen son considerables.

No obstante, el Reglamento permite la aprobación de un **contingente de trabajadores extranjeros** con carácter anual. Este contingente permite la contratación programada de trabajadores que no se hallan ni residen en España y que pueden desarrollar aquí un empleo. Se trata de empleos *"con vocación de estabilidad"*, sin embargo el permiso es de carácter anual y se limita a un ámbito geográfico y un sector de actividad determinado.

"Ya se les marca que tienen que ocupar unos puestos de trabajo determinados que no están cubiertos por mano de obra nacional o extranjera regularizada, además se les exige que durante el primer año de vida laboral deben trabajar en el sector y en la provincia donde están autorizados"

(GD3. Responsables de las Administraciones Públicas)

Los trabajadores son seleccionados en sus países de origen a partir de las ofertas genéricas presentadas por los empresarios.

El Artículo 80 del Título V del Real Decreto 2393/2004 explica cuál es el procedimiento:

1. Los contratos de trabajo que se gestionen a través del contingente deberán ser firmados por extranjeros que no se hallen ni sean residentes en territorio español.
2. Los empresarios que pretendan contratar a través del contingente deberán presentar las solicitudes personalmente.



3. En los procesos de selección en origen de los trabajadores podrán participar los empresarios.
4. Teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo que se vaya a desempeñar, se podrán desarrollar cursos de formación, en España o en los países de origen, dirigidos a los trabajadores que hayan sido seleccionados o preseleccionados.
5. Concedido el visado, éste incorporará la autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena de un año de duración. Esta autorización se limitará a un ámbito territorial y sector de actividad determinado y permitirá la incorporación inmediata de los trabajadores a la empresa.
6. Los trabajadores estarán obligados a solicitar personalmente la correspondiente tarjeta de identidad de extranjero.

Así, parece demostrado que **la inserción de los trabajadores inmigrantes en el mercado de trabajo depende más de la buena voluntad del empresariado o los contratadores que del deseo de encontrar un empleo de los solicitantes extranjeros**. En este sentido, los empresarios consultados son unánimes en su queja: a la hora de contratar a un trabajador inmigrante se vuelca una excesiva responsabilidad sobre los empresarios.

*“Lo que tiene que ser es que no obstaculice el gobierno la legalización [...] Y que al empresario no se le achicarre con todo”
(GD2. Responsables de Recursos Humanos)*

Además, **este procedimiento se demora mucho en el tiempo** entre el momento en el que se produce la necesidad y la llegada del inmigrante; actualmente un mínimo de nueve meses según los expertos consultados. Por lo tanto, las empresas se ven incapaces de hacer previsiones a medio plazo.

“Los empresarios que se acercan a Cáritas para contratar gente vienen con una base pero sí, nos encontramos con empresas que quieren contratar gente con la que estamos trabajando, y cuando les dices que tienen que esperar nueve meses... Y antes era año y medio. Y les dices que se tiene que ir y luego volver... Encantada de llamar a Cáritas pero no puedo esperar nueve meses. Hay una realidad de un empresario que abusa pero también hay un empresariado que quiere trabajar con este colectivo y se lo ponen muy difícil”

(GD7. Expertos en inmigración)

“Es una misión sin retorno muchas veces, son tantos trámites burocráticos que al final se acaba perdiendo. Tiene que estar dentro del catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, tiene que haber una certificación positiva o negativa del INEM... El 80% es negativa, siempre hay gente en el desempleo. Al final la empresa se cansa”

(GD7. Expertos en inmigración)

El informe sobre “Inmigración y mercado de trabajo en la CAPV 2002” enumera otras dificultades que se muestran a continuación:

- **El trabajador a contratar es un desconocido** para el contratante, en un momento en que las competencias personales son muy relevantes en las políticas de recursos humanos de las empresas, y para determinadas actividades que requieren de una relación personal importante.



*“La Ley se aleja de la realidad porque yo no voy a contratar nunca para cuidar a mi padre a una persona que no he visto en mi vida”
(GD7. Expertos en inmigración)*

- **No todas las ramas de actividad tienen voz** en las mesas de negociación del contingente.
- La **rigidez del método en cuanto a la actividad económica a realizar y el territorio** destino son dos dificultades en un mercado laboral muy dinámico, que requiere de un alto nivel de polivalencia profesional y movilidad geográfica.

Por lo tanto se puede concluir que **el procedimiento denominado de contingente trata más bien de poner dificultades** a la inmigración en aras a reducir su dimensión, y no tanto a solventar problemáticas de tipo laboral. De nuevo son patentes las quejas del tejido empresarial vasco respecto a esta modalidad de contratación que supone excesivas trabas a la contratación de personal extranjero.

*“Estoy de acuerdo en que hay que regular los flujos pero tienen que hacer una manera más fácil para regularizar una situación laboral que ya existe, y mucho más cuando las personas se conocen. Y no mandarles allí para que luego vuelvan, para que luego vayan... Eso descorazona y desanima a cualquiera”
(GD7. Expertos en inmigración)*

El Gobierno Vasco, y en concreto la Dirección de Inmigración, se muestra muy crítico en este sentido y lleva tiempo reclamando la derogación de la Ley de Extranjería, ya que genera trabajadores “sin papeles” y les aboca a la exclusión social. Así, la política vasca de inmigración pretende orientarse a la inserción laboral de los extranjeros, ya que es, a su modo de ver, la mejor vía de integración social.



Desde esta perspectiva, la Dirección de Empleo y Formación de Gobierno Vasco no se cuestiona en ningún momento a los extranjeros regularizados: tienen los mismos derechos y obligaciones que los nacionales y, en consecuencia, entran dentro del resto de políticas en las mismas condiciones que cualquier otra persona. Por lo tanto, no se implementan acciones expresas para este colectivo.

Pero aún más: se ha conseguido, gracias a la vocación social del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que las personas extranjeras en situación irregular tengan también derecho a la formación (fundamentalmente ocupacional), amparándose en la Constitución y los derechos humanos.

A pesar de este penoso panorama que se ha mostrado en este punto del estudio respecto a las múltiples dificultades que tienen los extranjeros para acceder al mercado laboral, el “Plan de Acción para el Empleo” del año 2.004 incluye entre sus objetivos el de **promover la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo y combatir la discriminación** de las que son objeto. En concreto, se pretende aumentar la cobertura y la eficacia de las medidas activas del mercado de trabajo para estos colectivos, entre los que se encuentra el de la población inmigrante. El texto dice lo siguiente:

“Para lograr la plena efectividad del principio de igualdad de trato se ha adaptado nuestra legislación al contenido de las Directivas comunitarias sobre la materia, dotándolo de instrumentos normativos dirigidos a luchar contra cualquier forma de discriminación”

(Plan de Acción para el Empleo, 2004)

Para atender a este colectivo se están llevando a cabo las siguientes actuaciones en el marco del Programa Operativo Lucha contra la discriminación, cofinanciado por el Fondo Social Europeo:

- **Itinerarios integrados de inserción laboral para inmigrantes:** Se contemplan los aspectos personales y laborales de las personas inmigrantes para tratar de descubrir y potenciar las posibilidades de empleo desde un enfoque individualizado. El itinerario consta de las fases de diagnóstico (entrevista personal), formación previa (aprendizaje del idioma, habilidades sociales), orientación sociolaboral, formación ocupacional, apoyo al autoempleo, medidas de acompañamiento sociopedagógico (ayudas de guardería, ayudas de transporte o manutención para los casos más vulnerables, etc.).
- **Formación de profesionales en el campo específico de la inmigración:** Se contempla dar una preparación teórica y práctica en materia de extranjería y recursos sociales existentes, dirigida a todos los profesionales de las entidades públicas y privadas que trabajan con el colectivo de personas inmigrantes, con el fin de facilitar su inserción en el mercado de trabajo.
- **Sensibilización, estudios y seminarios sobre la inmigración:** Se pretende la concienciación social mediante la realización de campañas específicas y la realización de encuentros, jornadas y seminarios.

Por otro lado, en el marco del diálogo social se pretende estudiar el desarrollo reglamentario de la ley de extranjería para luchar contra la entrada irregular de personas en los territorios y contra la economía sumergida.

4.2 Principales dificultades de acceso al mercado de trabajo de las personas inmigrantes

En función del discurso obtenido a través de las entrevistas y grupos realizados durante la fase experimental de la presente investigación es posible realizar una enumeración de las principales limitaciones que resultan básicas para las personas



inmigrantes para desempeñar una actividad laboral: las dificultades administrativas, los niveles de formación, y el prejuicio y la discriminación.

4.2.1 Las dificultades administrativas

En la actualidad, y en base a las actuales leyes de inmigración que tienen vigencia, existen múltiples dificultades para que una persona extranjera que se encuentra en situación de irregularidad pueda ser contratada a pesar de que la persona o entidad contratante así lo desee. Esto es debido fundamentalmente a la **rigidez de dicha normativa** en cuanto a la concesión de autorizaciones y a la **lentitud de los procesos** de contratación laboral.

En este sentido es posible afirmar que las escasas facilidades administrativas para contratar personas inmigrantes –especialmente extracomunitarias– está repercutiendo directamente en la pérdida de negocio de sectores de actividad que presentan dificultades de reclutamiento de mano de obra (Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales, Gobierno Vasco, 2003:14).

“Muchas veces eso (la ley de extranjería) supone muchas trabas. Hay muchísimas personas que en sus empresas querían contratar a determinado personal y no han podido porque la última palabra la tiene el Ministerio”.

(E13. Experta en inmigración, ámbito universitario)

En otras palabras, **las dificultades para la contratación de inmigrantes repercute directamente en la pérdida de negocio**. Existen multitud de servicios y ocupaciones que se pierden debido a la rigidez de estas normas, que obligan a elegir entre no contratar, o dar trabajo a inmigrantes irregulares asumiendo riesgos muy importantes con la administración.

Asimismo la condición de irregularidad documental que afecta en unos casos y amenaza en otros a las personas inmigrantes extranjeras origina obstáculos profundos de cara al ejercicio de los derechos económicos y sociales, entre ellos especialmente el derecho al trabajo (Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales, Gobierno Vasco, 2003: 33).

Además, tal y como se ha mostrado anteriormente, la **multitud de requisitos, documentos y condiciones** que deben cumplir la población inmigrante y los empresarios, en menor medida, contribuyen a crear dificultades y barreras de acceso al mercado laboral.

4.2.2 Los niveles de formación

Existen en la actualidad unos ciertos desajustes entre la forma productiva, los sectores productivos y las habilitaciones de los trabajadores. Es decir, se tiende a contratar a la población extranjera **por debajo de su cualificación**. En concreto se ha detectado en Euskadi un colectivo, que es el procedente de los países de la Europa del este, con unas altísimas cualificaciones, que se encuentran trabajando en puestos muy inferiores a esa cualificación profesional y que podrían ser reutilizables si se les reconociera la formación que poseen.

“Hay empresas que están trayendo gente de países del este de Europa con una gran especialización en aspectos técnicos: calderería, soldadores, etc., con unos niveles de conocimiento y formación similares o superiores a los nuestros”
(GD3. Responsables de las Administraciones Públicas)

Por otra parte, existe el colectivo de personas procedentes de países subsaharianos, que están muy relacionados con la formación profesional. Son, probablemente, los

más preparados para un nivel de cualificación similar a lo que es la formación profesional en Euskadi: automoción, albañilería, etc.

No obstante, es necesario tener en cuenta varios aspectos relacionados con este punto:

- Se ha detectado una parte importante de población extranjera que no posee las habilitaciones o capacitaciones que se requieren en este mercado de trabajo.
- También la población autóctona es contratada para puestos de trabajo de cualificación mucho más baja que la que poseen, especialmente entre quienes poseen formación universitaria. Según el discurso de los entrevistados el modelo universitario en nuestro país se hinchó demasiado, produciendo un exceso de licenciados y diplomados respecto a la demanda real del mercado laboral. Actualmente se vive una regresión en este sentido porque gran parte de la población ha asumido que las carreras universitarias aportan un gran nivel cultural y un desarrollo personal, pero no son eficaces para abordar la faceta profesional del individuo.

“La carrera da una cultura general pero no me están preparando como trabajador. Eso es un mal del sistema universitario. De hecho la formación profesional era una cosa para el que no vale, para el que no le da. Y luego resulta que es lo que más salidas está teniendo”

(GD7. Expertos en inmigración)

“Eso nos pasa a los licenciados de aquí. Lo veis como discriminación cuando nos pasa también a nosotros”

(GD8. Expertos en inmigración)



Igualmente es necesario señalar que actualmente no parece existir un **sistema de homologación de títulos** que permita a las ciudadanas y ciudadanos extranjeros poder ejercer su profesión con facilidades (se tarda una media de tres años). Es por ello que en ocasiones se detecta no tanto una dificultad para trabajar, sino para encontrar un puesto de trabajo acorde a la formación recibida.

“No creo que sea tampoco la dificultad por trabajar, sino la dificultad por trabajar en lo que uno sabe. Evidentemente eso también nos pasa a los de aquí, pero si tú no puedes acreditar lo que tú sabes hacer pues todavía tienes mayor dificultad. Eso crea una dificultad añadida que es complicado”.

(E12. Experta en inmigración, ámbito universitario)

“Personalmente he atendido a gente con muchos más estudios que yo, que no puede trabajar en nada. Les preguntas ‘¿de qué quieres trabajar?’, ‘De lo que sea’. Y te lo dicen así. Nosotros tenemos un señor de cuarenta años muchísimo más preparado que cualquiera de nosotras y tiene el permiso de trabajo para temas de limpieza”

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

Es tal la dificultad que en ocasiones las propias Administraciones Públicas a través de los servicios sociales u otras entidades (behargintzas, lanbide...) realizan servicios de asesoramiento a este respecto.

“También desde nuestro departamento –acción social– se les orienta para que homologuen su título. De alguna forma para que puedan trabajar en igualdad de condiciones”.

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

Es interesante señalar que tradicionalmente la población ha tenido una percepción de la inmigración como personas con escasa o nula cualificación. Sin embargo, se olvida



bastante que **hay muchos inmigrantes que se incorporan a los puestos más altos debido a su alto nivel formativo**. De hecho, existen programas de reclutamiento en países avanzados como Gran Bretaña, Alemania o Japón para trabajadores de altas tecnologías que vienen del tercer mundo, fundamentalmente de India, Pakistán o algunos países del este de Europa.

Por último, las personas inmigrantes extranjeras que deseen incorporarse al mercado de trabajo deben acudir al INEM (Instituto Nacional de Empleo) o a LANBIDE (Servicio Vasco de Colocación). Igualmente existe un Servicio Vasco de Orientación para el empleo que está dirigido a todas aquellas personas desempleadas que tienen dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo. La ayuda que se ofrece es personalizada y abarca varias fases de la consecución y el mantenimiento del empleo.

Sin embargo se detectan algunas **dificultades para que las personas extranjeras acudan a los servicios de empleabilidad** (INEM, LANBIDE), por lo que tampoco acceden a iniciativas de orientación y/o formación hacia el empleo.

4.2.3 El prejuicio y la discriminación

Actualmente el racismo y la discriminación parecen estar teniendo efectos importantes sobre la incorporación de los extranjeros en el mercado de trabajo. El estudio *"Percepciones, valores y actitudes de la población vasca hacia la inmigración extranjera"* realizado por Ikuspegi, el Observatorio Vasco de Inmigración, en diciembre de 2004 señala que la percepción que tiene la población vasca del volumen de inmigrantes extranjeros residentes en la CAPV es superior al real y que su presencia tiene efectos en todos los ámbitos de la vida (Ikuspegi, 2004).

En el *"Informe Anual sobre Racismo 2006"* elaborado por SOS Racismo se constata que en la CAPV los ciudadanos perciben que hay cuatro veces más inmigración de la que

realmente hay. A saber, en Euskadi **el fenómeno de la inmigración parece estar sobredimensionado** por diferentes motivos:

- ✓ Se detecta una enorme visibilidad del hecho migratorio.
- ✓ Los medios de comunicación parecen estar contribuyendo a crear un clima de cierta alarma social. La prensa, la radio y la televisión pueden llegar a moldear una imagen negativa y estereotipada de la inmigración. Un hecho adquiere la categoría de "problema social" cuando se formula públicamente.

Los *mass-media*, por lo tanto, parecen estar difundiendo cierta sensación de invasión de inmigrantes apoyados en textos, titulares e imágenes que causan gran impacto en el espectador.

"Aquí desde que la inmigración ha empezado a ser masiva se ha visto como algo malo. Se vincula a delincuencia e interesa que esté así de mal. Los medios de comunicación alientan eso. Yo llegué hace catorce años y no había casi inmigración, no se veía como un fenómeno fatal. Ahora parece que venimos a hacer algo malo"
(GD8. Expertos en inmigración)

"Los medios de comunicación tienen mucho que ver en que la gente tenga la sensación de ser invadidos. Nos hablan de las pateras, pero la realidad no es esa. La mayoría de los inmigrantes no entran en patera, entran por los aeropuertos. Los negritos que se están muriendo de hambre, nos sacan un reportaje espectacular de cómo hacen los cayucos pero es que la mayoría no entran por ahí. Ahí está el impacto que se le da"
(GD7. Expertos en inmigración)



Asimismo el planteamiento que se hace de la inmigración es a menudo equivocado, ya que **se potencia la creencia de que los inmigrantes llegan de forma casi invasiva a través de pateras**, ayudados por las mafias que fomentan el tráfico de personas. Sin embargo, la llegada de personas extranjeras se hace fundamentalmente a través de los aeropuertos. Se calcula que sólo el 2% de la inmigración que recalca en España llega a través de nuestras costas. Por lo tanto la gran mayoría de personas que llegan a nuestro territorio lo hacen de forma regular con un permiso de estancia. Tras los tres meses que permite este permiso, pasan a ser irregulares.

- ✓ La sociedad vasca tiene conocimiento de las altas tasas de población inmigrante extranjera en otras Comunidades Autónomas, como Madrid, Cataluña, Andalucía o la zona del Levante.

*“Esta sensación de invasión viene reforzada por todo ese mecanismo que genera esta imagen. Pero la tasa es baja”
(E14. Experta en políticas de inmigración, Gobierno Vasco)*

Existe así una **amplia cobertura** social que fomenta la sensación de “invasión” que refuerza los miedos y el “racismo social”, a pesar de que la proporción de inmigrantes en la Comunidad Autónoma Vasca es escasa.

Igualmente existen teorías en psicología social que postulan que **la diferencia siempre es mucho más visible** de lo que es en realidad, es decir, se repara más en ella.

“Lo que pasa es que es tiende a tomar lo nuevo como cabeza de turco, como el chivo expiatorio que nos lleva a explicar todos nuestros males, sean en el plano cultural, en el plano económico, en el plano político o identitario... Sea lo que sea, la culpa siempre



es de alguien de fuera. Y eso nos soluciona muchos problemas, porque además nos convierte en buenos”
(E14. Representante del ámbito institucional)

La población encuestada para el estudio al que se ha hecho referencia considera de forma general que **es bueno que una sociedad esté formada por culturas**, étnicas y religiones diferentes, y creen asimismo que la presencia de niños y niñas inmigrantes en la escuela puede ser **enriquecedora y positiva**, pero siempre y cuando estén en minoría numérica.

A la hora de analizar las consecuencias sobre la economía vasca, la población muestra sus reticencias. A pesar de que los efectos que la presencia de extranjeros se consideran ligeramente positivos, también se percibe que los beneficios de la inmigración no se reparten por igual entre la sociedad receptora, perjudicando más a la población autóctona pobre. Igualmente, casi la mitad de la ciudadanía vasca opina que **los inmigrantes se benefician en exceso del sistema de protección social**.

“La gente nacional lo ve como invasión, como que tienen puestos de trabajo que podrían ser míos, ayudas que podrían ser más”
(GD8. Expertos en inmigración)

Asimismo parece que la percepción de la inmigración es diferente en función del **estrato social** de las personas de la sociedad de acogida, y de la coyuntura económica del país destinatario. Respecto al primer caso se puede comentar que las personas de clase alta tienen más probabilidades de tener un contacto escaso con inmigrantes, que se reduce casi en su totalidad a las posibles relaciones laborales que les proporciona su superioridad. De forma contraria, existen mayores posibilidades de contacto con las clases sociales más bajas porque comparten vecindario y pueden llegar a rivalizar por el trabajo y los servicios sociales. Así el contacto no es sólo mayor, sino también más intenso y competitivo (Aja Fernández E, 2003: 73).



En cuanto a **la coyuntura económica** de la sociedad receptora se puede señalar que cumple un papel de gran importancia en la imagen y percepción de ésta respecto a los inmigrantes extranjeros. En concreto, Euskadi vive hoy una época de bonanza económica en la que si bien existen altas tasas de precariedad laboral, los índices paro son relativamente bajos. De esta forma se entiende que la mano de obra inmigrante es necesaria, y que en la gran mayoría de los casos realiza trabajos que la sociedad vasca rechaza por sus duras condiciones o escaso atractivo. No obstante todo parece indicar que en momentos con circunstancias económicas adversas y escasez de recursos esta visión positiva de la inmigración puede tornarse negativa, apareciendo fricciones y conflictos.

“En el momento en que la competencia sea igualitaria ahí sí que hacemos una diferenciación entre extranjeros o autóctonos”.
(E14. Representante del ámbito institucional)

Tal y como señala Eliseo Aja Fernández en su ponencia sobre *“Diversidad cultural e integración social”* para el Seminario *“La inmigración en la U.E.: situación y perspectivas para Euskadi”*, estos problemas y fricciones aparecen generalmente porque la sociedad receptora ve a la población inmigrante marcada por alguna características (racial, cultural) o simplemente como un grupo de personas extranjeras que pueden ser competidoras en el trabajo o en los servicios sociales. Por este motivo, se tiende a no cuestionar en absoluto la llegada de extranjeros ricos, por diferente que sea su raza o su cultura (Aja Fernández E, 2003: 74)

“Los españoles tienen sentimiento de inferioridad dependiendo de dónde vengas. Tienen complejo de inferioridad respecto de Europa, pero no con Latinoamérica [...] Tú aceptas tener un jefe alemán y que la empresa sea alemana o francesa. Pero que una empresa que sea el jefe latinoamericano... Si es jefe dicen ‘nos está quitando el puesto de trabajo’ pero cuando es empleada doméstica dicen ‘qué maja cómo me cuida los ancianos’”



(GD8. Expertos en inmigración)

Por otra parte, se puede observar en este estudio que la población vasca muestra un **grado de apertura diferente a la entrada de inmigrantes en función de su origen**, y hace depender de éste la adopción de medidas más o menos restrictivas a la libre circulación de personas.

“Resultaba interesante ver cómo a la población de origen árabe o musulmana la prohibición de la entrada era alta, se debería prohibir su entrada. Pero sin ir tan lejos, más de la mitad de la población vasca consideraba que incluso la población comunitaria no debería tener acceso libre, algo que ahora sí existe”.

(E12. Experta en inmigración, ámbito universitario)

Por lo tanto, se puede deducir que **predomina una visión economicista, reduccionista e instrumentalista del hecho migratorio**: la inmigración como mano de obra, la inmigración como colchón demográfico...

“No entran personas. Entra mano de obra”

(GD7. Expertos en inmigración)

Los **medios de comunicación** parecen tener en este ámbito una gran responsabilidad, ya que pueden estar transmitiendo una imagen distorsionada de la realidad del fenómeno inmigrante.

“Se insiste en que los terroristas son inmigrantes, o que los terroristas tienen la religión de algunos inmigrantes”

(E13. Experta en inmigración, ámbito universitario)

Para finalizar es importante destacar que esta visión que parece extenderse de forma más o menos generalizada entre la población vasca afecta también al tejido

empresarial. En general no se detectan importantes o preocupantes elementos de racismo entre la clase empresarial, no obstante sí existen prejuicio e incluso cierto **temor a lo desconocido**, tal y como señalan desde algunas administraciones públicas:

"[Los inmigrantes] no tienen las mismas oportunidades. El empleador tiene temor. Lo desconocido nos da miedo. El comportamiento en el trabajo, ¿será o no será?, ¿lo que él me dice que domina es realmente lo que yo quiero? Tienes un montón de dudas que no saben resolver, y con una persona de aquí cuando digo 'a', él dice 'a' y estamos partiendo de la misma base. Mientras que con gente de fuera no sé de lo que hablamos: cuando él dice 'a' no sé si es la misma 'a' que estoy diciendo yo"
(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

4.3 Características del mercado de trabajo e inmigración.

Según el informe sobre "*Inmigración y mercado de trabajo en la CAPV 2002*", de la Dirección de inmigración del Gobierno Vasco, actualmente **la economía vasca presenta serias dificultades para cubrir determinados puestos de trabajo**, por las condiciones de los mismos o incluso por falta de relevo generacional.

"Falta mano de obra sobre todo en la industria. La sociedad vasca de alguna manera le está dando la espalda a la industria. Y la industria demanda personal cualificado, y no una cualificación que también de una ingeniería especializada, pero necesitan mucha mano, muchos técnicos de cualificación, de nivel de formación profesional. Estamos sintiendo y padeciendo una realidad de que la sociedad y la juventud vasca le está dando la espalda a la industria sin tener en cuenta que la industria es el motor de la economía y



del bien vivir que estamos disfrutando todos. Esto es una amenaza y estamos advirtiendo permanentemente a las instituciones y a la sociedad”

(E2. Responsable de formación, Organización Empresarial)

De forma general se puede decir que la presencia de inmigrantes extranjeros demandando empleo o trabajando en la Comunidad Autónoma Vasca es una consecuencia tanto de la transformación del mercado de trabajo vasco como de la estructura de la población. Esta transformación del mercado laboral se ha producido por el incremento generalizado del nivel de vida, el desarrollo del estado de bienestar, el mayor nivel de instrucción de la población y su consiguiente mayor nivel de expectativas laborales, el apoyo económico de las familias, etc.

Por lo tanto, cuando hay necesidades de mano de obra es lógico que los nativos vayan a trabajos en mejores condiciones económicas ya que las mejores condiciones del mercado y la economía así lo permiten (pueden “elegir” en cierta medida), y por lo tanto quedan sin cubrir aquellos puestos más ingratos, en peores condiciones y peor pagados. En la mayoría de los casos la alternativa es contratar a trabajadores extranjeros.

En resumen, **los trabajadores inmigrantes parecen abocados a desempeñar empleos que no son atractivos para la población autóctona** por cualquiera de las siguientes causas:

- Económicas: Sueldos bajos y alto nivel de rotación laboral e inestabilidad.
- Sociales: Prestigio social, horarios extensos, trabajo en fines de semana o nocturno...
- Ambientales: Dureza extrema, a la intemperie, postural...



Así, es posible afirmar que es cierto que **la mayoría de trabajadores y trabajadoras extranjeras de Euskadi se han insertado en los sectores más bajos del mercado**. Igualmente es necesario tener en cuenta que hasta hace poco tiempo era la propia población autóctona quien desempeñaba ese tipo de tareas: peones, jornaleros, cuidado de personas dependientes, tareas domésticas...

A pesar de todo, el flujo de mano de obra extranjera parece acoplarse más o menos bien a los rasgos del mercado de trabajo. Las particularidades del Estado de Bienestar están dejando espacios para que los inmigrantes encuentren lugar. Estas características provocan que este mercado de trabajo se preste a la presencia laboral de los inmigrantes extranjeros ya que éstos, por su alto nivel de necesidad, tienen un mayor nivel de conformismo y un menor nivel de exigencias. Según Antonio Izquierdo Escribano estas especificidades son cuatro (Izquierdo Escribano A, 2003: 64-65):

1. Predominio de las pequeñas empresas que demandan mano de obra con bajo coste salarial.
2. Altas tasas de temporalidad y rotación entre actividad y paro.
3. Importante volumen de economía sumergida.
4. Débil incorporación de las mujeres y tardío acceso de los jóvenes autóctonos al mercado de trabajo.

Por el contrario, existen otras características del mercado laboral, tanto a nivel autonómico como estatal, que suponen una serie de **dificultades para el acceso** o inserción de la persona inmigrante.

“Es una cuestión de mercado de trabajo, de organización de la producción y de reparto de lo producido. Eso se puede cambiar o no, pero mientras no cambie habrá unos puestos que están más



remunerados y otros que estén menos remunerados. Normalmente los más remunerados necesitan mayor tiempo para formarse. O cambiamos la economía y el sistema mundial o si no... "
(E12. Experta en inmigración, ámbito universitario)

Por lo tanto, parece que mientras no exista discriminación en el mercado laboral por motivo de raza, religión o procedencia, los trabajadores extranjeros se incorporarán al mercado laboral con las dificultades que éste presenta, de la misma manera que lo hacen los trabajadores nacionales que no están sometidos a procesos de discriminación. Así, los trabajadores (extranjeros y nacionales) se van insertando e incorporando a unas redes y a unos canales de economía sumergida que ya existen.

"Creo que la economía sumergida es un mal endémico de este país, no sólo con los extranjeros. Lo que han hecho es incorporarse a las redes y canales de economía sumergida que ya existían por parte de la población autóctona".
(E12. Experta en inmigración, ámbito universitario)

Por último, se presentan ahora los principales rasgos que caracterizan los distintos sectores de actividad en relación con el trabajo de las personas inmigrantes, según Roberto Villate (LANBIDE-Egailan) y el informe sobre "Inmigración y mercado de trabajo", realizado por la Dirección de inmigración de Gobierno Vasco:

a) El sector primario

Se trata de un tipo de actividad sometida a una fuerte estacionalidad, que se caracteriza además por una gran dureza, tanto en el trabajo mismo como en las condiciones sociales en las que se desarrolla.



Concretamente en la agricultura, la mayor problemática se centra en cubrir los puestos en puntas de producción que se caracterizan por la urgencia en la realización de las labores y en la concentración de éstas en un periodo de tiempo muy corto (pocos días). Asimismo, comienzan a detectarse también problemas en puestos estructurales, cualificados y con cierta estabilidad.

Si hablamos de la pesca, por ejemplo, es posible afirmar que se trata de trabajos de gran dureza por las condiciones físicas y sociales en las que se desarrolla. A día de hoy presenta dificultades para cubrir todo tipo de puestos, tanto los que requieren cualificación como los que no.

Últimamente se están incorporando también trabajadores inmigrantes al sector forestal, especialmente aquellos que provienen de países de Sudamérica: Colombia, Bolivia, Uruguay...

El sector primario en general suele funcionar como puerta de entrada al mercado laboral para las personas extranjeras inmigrantes, y facilita su integración social desde la que accede posteriormente a puestos de trabajo en mejores condiciones y menos duros. La convivencia en grandes grupos a la que se ven abocados por las condiciones del trabajo y la dureza del mismo provocan que existan dificultades para la consolidación de los trabajadores inmigrantes en el sector primario.

b) El sector industrial

La mano de obra inmigrante suele insertarse en los puestos de trabajo más bajos en la escala jerárquica, que no requieren especialización, y se trata fundamentalmente de trabajo temporal. No obstante, en el sector de las construcciones metálicas existen problemas para contratar mano de obra especializada, si bien la mano de obra inmigrante suele abordar también labores poco cualificadas de peonaje.



Es interesante citar el ejemplo de las principales empresas de la industria auxiliar que trabajan para La Naval. Recientemente han tenido que recurrir a mano de obra de otros países por la falta de empleados adecuados en el País Vasco e incluso en el resto del territorio nacional. En concreto, se contó con trabajadores procedentes de Portugal, Polonia y África con distinto grado de cualificación.

Según las fuentes consultadas por el diario El Correo (2006, 19 de enero), la escasez de mano de obra especializada, en unos casos, y sin cualificar, en otros, ha supuesto la integración en las empresas subcontratistas de entre cincuenta y cien operarios extranjeros (en función de las necesidades de cada día) de profesiones como las de soldadores, caldereros, esmeriladores, andamieros y limpiadores.

El Boletín Oficial del Estado publicó el pasado mes de enero el contingente de trabajadores inmigrantes para 2006, y resulta que de las 1.232 demandas de trabajadores aprobadas para el País Vasco, el 33% procede del sector de la máquina-herramienta. Las fábricas no encuentran en Euskadi mecánicos-ajustadores, montadores-ajustadores, matriceros, soldadores, electricistas industriales, electrónicos de mantenimiento, caldereros... El sector de la máquina-herramienta, que se constituye además como un elemento diferencial de la economía vasca- acapara el 56% de las demandas de Álava y el 40% en Vizcaya.

Según el diario El Correo, el porcentaje sólo es bajo en Gipuzkoa (13%), pero eso no significa que este territorio no tenga necesidad de extranjeros con algún tipo de preparación.

Así, los empleos de la Formación Profesional (FP) se tienen que ofrecer a personas procedentes de otros países. Ese déficit de mano de obra, especialmente en el área industrial, se produce incluso pese que las áreas de fabricación mecánica, electricidad o electrónica son las más elegidas por los alumnos vascos de FP. En este sentido, la crisis de natalidad que comenzó a finales de los años setenta y que se ha mantenido hasta la fecha, está empezando a dejarse sentir en las cada vez más reducidas



generaciones que llegan al mercado laboral. Por lo tanto es importante poner de manifiesto que los trabajadores extranjeros seguirán siendo un recurso de las empresas vascas para realizar tareas que los autóctonos rechazan.

c) El sector de la construcción

Se observa una importante falta de relevo generacional ya que los buenos oficiales se están jubilando o se encuentran próximos a la jubilación y no existen jóvenes que se inserten en el sector.

“La gente normalmente, si tienes gente mayor que son los que mejor saben, encofradores y tal, tratas de no deshacerte de ellos y los aprovechas para que vayan preparando a otra gente que viene joven e interesada, para que les vayan enseñando. Se han jubilado muchísimos ya, gente que para nosotros era muy válida. La gente joven no llega. Hoy en día la gente joven como no cambie el rumbo...”

(E7. Responsable de Recursos Humanos, sector construcción)

La construcción parece carecer de consideración social, y por sus condiciones físico-ambientales tan duras y los riesgos que se deben asumir, suele ser refugio tradicional de empleo en épocas de recesión. Desde hace algunos años el sector parece estar viviendo un momento de auge y crecimiento que dura hasta el día de hoy aunque se intuye que en cinco o seis años es posible que este crecimiento se desacelere o estanque. De esta forma es posible entender la gran necesidad de mano de obra que existe y, por lo tanto, la construcción ha acogido a numerosos trabajadores extranjeros en Euskadi.

A estos motivos también ha ayudado que se trata de actividades relativamente bien pagadas o que, al menos, permiten vivir a las familias extranjeras, teniendo



posibilidades de realizar horas extraordinarias remuneradas que pueden ayudar a la economía familiar a subsistir, especialmente cuando enviar remesas al país de origen es una necesidad perentoria.

En las empresas de la Comunidad Autónoma Vasca que han participado en la fase experimental del estudio se han detectado trabajadores fundamentalmente de tres zonas: Latinoamérica, África (tanto del Magreb como de la zona subsahariana) y Europa del Este, en menor medida.

d) El sector servicios

En el discurso de las entrevistas se observan dificultades para determinados puestos con poca o ninguna cualificación. Por ejemplo en **hostelería** se detectan dificultades de cobertura de los empleos de camareros, camareros de sala y camareras de piso. Tradicionalmente este es un sector que ha servido de "refugio" de empleo en épocas con altas tasas de paro, pero que sufre grandes fugas cuando existe bonanza económica, como es el caso de la actualidad vasca. Estas fugas y dificultades de cobertura devienen fundamentalmente de las condiciones del trabajo (horarios, turnos, trabajo en fines de semana, escasa remuneración en relación con la dedicación y el esfuerzo exigido...) que son muy poco atractivas para la población autóctona.

"Es que con la gente de aquí no puedes contactar. En hostelería está muy difícil encontrar, súper difícil. Bueno, gente bien formada es escasa, y gente dispuesta poquísima. No sé qué pasa en hostelería. Yo creo que es por los fines de semana, por el sábado y el domingo... Creo que es una contradicción porque alguien tiene que atender el ocio"

(E8. Responsable de Recursos Humanos, sector hostelería)



Las empresas manifiestan que los trabajadores extranjeros asentados en este sector proceden esencialmente **de tres zonas geográficas**:

- Europa del Este: Moldavia, Ucrania, Rumania... Tienden a insertarse en puestos relacionados con la hostelería.
- África: Existen personas procedentes tanto del África negra (Senegal) como del norte de África (Marruecos).
- Sudamérica: Colombia, Ecuador, Brasil...

En la **limpieza** se trata de cubrir puestos poco atractivos por las bajas remuneraciones y/o por la gran dureza de las tareas. Además se evidencia una gran especialización de tareas en función del género: Los hombres abordan generalmente las limpiezas industriales que implican una mayor fortaleza física, así como una mayor exposición a la toxicidad. Las mujeres, por su parte, tienden a especializarse en limpiezas de mantenimiento (oficinas, pisos, grandes superficies...).

El **sector doméstico** es el sector tradicional de acogida de la inmigración femenina, con una alta incidencia de empleo irregular. La última regularización extraordinaria ha permitido, por ejemplo, que la mitad de cotizaciones a la Seguridad Social del régimen de empleadas de hogar en el País Vasco sean extranjeras. Y estas cifras se han triplicado en sólo un año.

“El fenómeno de la inmigración está afectando a todas las áreas de actuación [...] En el área de empleo por ejemplo aparece una nueva realidad, la del servicio doméstico [...] Hay una presencia de mujeres inmigrantes que no había hace cinco años cuando se hizo el plan de empleo”

(GD3. Responsables de las Administraciones Públicas)

Se trata casi siempre de un empleo de primera acogida que se abandona por otro más atractivo cuando se tiene la oportunidad, característica que también se da entre las mujeres autóctonas.

Por lo general, las mujeres procedentes de Sudamérica y de Europa del Este encajan mejor fundamentalmente porque no existen barreras idiomáticas en el primer caso, y por la mayor afinidad cultural y sentido de la responsabilidad en el segundo.

Las tareas más frecuentes en este sector son el cuidado de personas dependientes (niños y ancianos) y la limpieza del hogar. Las mujeres procedentes de Latinoamérica son especialmente valoradas para las tareas relacionadas esencialmente con el cuidado de ancianos.

“Es un colectivo que en ese sentido parece valorado por las características personales, de idiosincrasia... Desconozco el motivo. Yo ni entro ni salgo pero son más pacientes en el plan asistencial”
(GD2. Responsables de Recursos Humanos)

“Sí es cierto que para los ancianos son una verdadera maravilla. Pero yo diría una cosa: es su propio carácter”
(GD2. Responsables de Recursos Humanos)

Por el contrario, existen problemas de **rechazo hacia algunos colectivos por razones étnicas o culturales**. Es el caso de las mujeres de raza negra o las musulmanas. Lamentablemente, en algunas ocasiones los hogares muestran claramente sus preferencias por mujeres de raza blanca.

“Se sienten rechazados. Una auxiliar negra en algunas zonas de Bilbao la rechazaron, o en algunos pueblos de la zona rural. Ciertos prejuicios, cierta ignorancia, cierto desconocimiento...”
(GD2. Responsables de Recursos Humanos)

“Hay más desventaja en nuestros casos porque hay clientes que no quieren extranjeros. Les intentas convencer pero por comodidad o cualquier cosa evitas. Eso tenemos mucho. Sí te pasa. El cliente se tiene que quejar del servicio, no del trabajador. Pero eso sí, quiero decir que ahí sí pueden tener desventaja con los nacionales”
(E10. Responsable de Recursos Humanos, sector servicios)

e) El trabajo sumergido

Según Roberto Villate, es probable que existan alrededor de 20.000 trabajadores y trabajadoras que realizan su actividad laboral de forma irregular en la Comunidad Autónoma Vasca. En este caso, son mayoría las mujeres, que adquieren una gran protagonismo en el trabajo sumergido. Las actividades que éstas realizan (trabajo doméstico, hostelería...) parecen más proclives a realizarse fuera del marco de la legislación. Se trata de actividades con una larga tradición de economía sumergida. Entre los hombres, la construcción es un sector de actividad con fuerte peso en este tipo de economía.

“Aquí vienen a través de redes y rápidamente encuentran trabajo. La mayoría que atendemos en situación irregular están trabajando”
(GD7. Expertos en inmigración)

“El hecho de que una persona trabaje por la mitad del salario de otra persona, que trabaje el doble de horas, sin medidas de seguridad y sin autorización de trabajo que le permita aspirar a algo mejor hace que haya un sector que esté en la economía sumergida o en condiciones inferiores. Eso no se puede pretender”
(GD7. Expertos en inmigración)

4.4 Consecuencias del trabajo de los inmigrantes.

Existen tesis o simplemente creencias que consideran que el trabajo de los inmigrantes incide directamente en las características del mercado de trabajo, convirtiendo a éste en más precario, con mayor movilidad, inestabilidad y salarios más bajos provocados por la mayor necesidad que muestran las personas extranjeras que desean y pueden trabajar en la CAPV. Este es el momento de aclarar que hasta el momento ningún estudio ha podido demostrar que esto sea cierto, más bien todo lo contrario.

“Hay estudios que corroboran que la contribución que realiza el colectivo inmigrante al sistema de bienestar o de la Seguridad Social es muy alto [...] El colectivo inmigrante va a ser el principal contribuyente a cambiar la tendencia de la pirámide poblacional”.

(E13. Experta en inmigración, ámbito universitario)

En este sentido parece demostrado que **la contribución de la inmigración a la sociedad y a la economía vasca es muy sustanciosa**. En **lo social**, la llegada de inmigrantes complementa la estructura poblacional autóctona, que tiene dificultades en el relevo generacional en la población activa y una proporción de personas mayores de 65 años cada vez más abultada.

En **lo económico**, los inmigrantes ocupan empleos que no se han cubierto con mano de obra autóctona, lo que incide directamente en las cotizaciones regulares a la Seguridad Social. Esto genera en consecuencia un saldo positivo para la sociedad receptora. Nadie debería dudar de que los trabajadores inmigrantes son imprescindibles para sostener el crecimiento económico. Este hecho resulta especialmente significativo en Euskadi donde, con una tasa de paro situada en torno al 5%, la mano de obra –como ya se ha comentado anteriormente– empieza a escasear para numerosas ocupaciones.



Según J. L. Galende explica en su artículo para El Correo (2006, 12 de febrero) sobre el perfil de los inmigrantes que trabajan en la CAPV, todos los estudios y proyecciones demográficas apuntan a que en el futuro la necesidad de trabajadores foráneos seguirá incrementándose, a poco que continúe la bonanza económica.

Por otra parte, el fenómeno inmigratorio ejerce un papel de equilibrio en la marcha del mercado de trabajo en los periodos de expansión. Responde a las necesidades del mercado de trabajo con más dificultades para abastecerse de fuerza de trabajo, permitiendo al empleo autóctono orientarse hacia los empleos más dinámicos y valorados socialmente.

Es decir, los trabajadores inmigrantes son parte del sistema productivo, ya que aportan recursos económicos a la seguridad social, pagan impuestos y colaboran como el resto de los ciudadanos en el mantenimiento del sistema de pensiones, sanitario y educativo (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2002:35).

No obstante es fundamental acudir a los agentes más relevantes implicados en esta cuestión para analizar su discurso al respecto: **las organizaciones empresariales y sindicales**. Como se puede suponer a priori existen visiones contrapuestas de un mismo hecho, tal y como se pasa a describir a continuación.

La mayor parte de empresas y organizaciones empresariales no admiten el discurso que pivota en torno a una degradación de las condiciones del mercado laboral como consecuencia del trabajo de las personas inmigrantes, ya que esto supondría que las empresas cometen una serie de abusos aprovechándose de la situación de necesidad y vulnerabilidad del colectivo de extranjeros en la CAPV.

En este sentido, el empresario, al menos en su discurso, no interpreta de esta manera la situación y el aprovechamiento abusivo que puede generar la situación de extrema necesidad.



“Yo no admito ese discurso desde la parte empresarial. El empresario no interpreta de esa manera la situación de que ya que tú necesitas yo te voy a aprovechar. Yo creo que es algo que no está en los objetivos del empresario”.

(E2. Responsable de formación, Organización empresarial)

No obstante, si se analiza profundamente la alocución de estas organizaciones se pone de manifiesto que sí existen abusos en algunas ocasiones, que son consideradas como minoritarias y excepcionales. Desde esta perspectiva se niega a hacer una generalidad de situaciones que consideran no sólo puntuales sino también rechazables.

“Lo que pasa es que yo entiendo el discurso sindical que de una situación puntual extiende a la generalidad. Yo por eso no comparto esa teoría”.

(E2. Responsable de formación, Organización empresarial)

Las organizaciones sindicales mantienen un discurso diametralmente opuesto. En su opinión las empresas y empleadores se aprovechan de la situación de los trabajadores inmigrantes para cometer abusos respecto a sus condiciones laborales. Desde esta perspectiva el empresario tiende a rebajar el salario del trabajador extranjero, lo que con el tiempo contribuye a que éste se niegue a pagar más a los autóctonos, con lo que se precariza el mercado laboral. Desde la federación de la construcción de Comisiones Obreras se explica de la siguiente forma:

“Si los trabajadores legales contratados legalmente éstos están dispuestos a hacer un trabajo de oficial especializado por 1.200 euros al mes, que puede ser justo el convenio de construcción, pues es muy difícil que otro oficial pida 1.800 euros porque va a haber muchos trabajadores dispuestos a hacer esto. Entonces (los empresarios) cumplen la ley, ellos saben perfectamente que están



pagando 1.800 euros pero les interesaría que ese mismo trabajo se hiciese con las mismas condiciones pero por 1.200 euros, porque se iban a ahorrar 600 euros cada mes”

(E4. Organización Sindical)

Los sindicatos mantienen, por lo tanto, la teoría de que el trabajo de los extranjeros contribuye a precarizar la situación del mercado laboral, siendo el empresario el principal responsable. De esta forma en los sectores donde mayoritariamente trabajan los inmigrantes habría una reducción de los costos laborales pero sin incumplir la ley.

“Entonces la ley la cumplen, los empresarios la están cumpliendo pero saben que tienen que incentivar a algunos porque se van [...] Si tú tienes unos trabajadores que están dispuestos a trabajar según convenio, no tienes por qué pagarles a otros el convenio y la mitad más [...] Los emigrantes en esta situación precarizan”

(E4. Organización Sindical)

Por lo tanto es necesario tener en cuenta a este respecto que las personas que contratan a las personas inmigrantes en determinadas condiciones son empleadores autóctonos, nacionales que tienen en su mano potenciar un mercado laboral precario aprovechando la situación de vulnerabilidad de las y los trabajadores extranjeros.

“Y la persona más perseguida hasta la fecha ha sido el inmigrante, mientras que las condiciones vienen marcadas por una persona empresaria. Pero es muy cómodo para la gente decir que a mí me están quitando el empleo de mi hijo [...] Lo difícil es darle a esa persona las mismas oportunidades que tiene tu hijo”

(E13. Experta en inmigración, ámbito universitario)

“El problema no es el inmigrante. El inmigrante viene a trabajar y va a trabajar. Y cuando necesitas trabajar, aceptas lo que sea. Lo



triste es que hay alguien que se está aprovechando de ti. Eso es lo triste”

(E1. Responsable de formación, Organización empresarial)

4.5 La integración laboral de los trabajadores inmigrantes

La integración que pueden llegar a conseguir los trabajadores inmigrantes a través de su puesto de trabajo es fundamental. El trabajo, el empleo es algo esencial a la hora de mejorar la situación y la calidad de vida de las personas extranjeras, porque les permite cumplir con sus deseos, con sus aspiraciones en cuanto a mejorar en estos aspectos. De forma general es posible afirmar que el **trabajo es una medida de inserción** para cualquier persona, sea inmigrante o no, porque no sólo es fuente de recursos económicos, sino que facilita las relaciones sociales y resulta imprescindible para la integración de la persona en su entorno.

“El trabajo para ellos es fundamental desde el punto de vista que es su objetivo en esta parte de su vida”

(E3.. Responsable de formación, Organización empresarial)

“El 99% de la integración del extranjero me imagino que es el trabajo. Es que no me imagino otro que pueda tener tanto fuerza [...] Lo que integra a una persona es el trabajo. Si no tienes trabajo ya puedes hacer lo que quieras que te quedas fuera de todo, de la sociedad, del mercado, de todo... Lo que integra es el trabajo”

(E4. Organización Sindical)

Es tal su importancia que cuando una persona que está en situación irregular, sin trabajar, no encuentra empleo, se **desestabiliza incluso psicológicamente**. Esto es algo que puede observarse también en los parados nacionales de larga duración.



*“No soy psicóloga pero no hay más que ver nosotros mismos: no tener independencia económica, el susto permanente a que te puedan echar, es decir, no te permite una situación personal normalizada que les permita desarrollarse como ser humano. En esto una de las facetas más importantes es la faceta profesional”
(E15. Representante del ámbito institucional)*

El trabajo supone **independencia personal**, estar al día de la cultura a todos los niveles incluida la cultura empresarial, que probablemente sea distinta a la de origen. Y es también la **manera de relacionarse**, que puede ser también diferente a la de sus países. El empleo es, pues, un caldo de cultivo inmensamente bueno para que las personas extranjeras conozcan y se relacionen con los autóctonos en igualdad de condiciones.

En general es posible afirmar que la integración de los trabajadores inmigrantes en la sociedad de acogida pasa, en primer término, por tener su situación totalmente regularizada. Esta situación conlleva, en consecuencia, un régimen de derechos y deberes similares a los de la población autóctona. Sin embargo, la obligatoriedad de renovar los permisos de residencia y trabajo no permite una verdadera estabilidad legal y social para el extranjero hasta que no puede acceder a un permiso permanente. La igualdad de oportunidades para el acceso al mercado de trabajo, su representación de un nuevo estatus social y las posibilidades de ascenso en la sociedad de acogida se convierten en factores determinantes (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2002:46).

No obstante, desde las empresas en general y desde los responsables de recursos humanos y personal en particular, se señala que el punto fuerte que poseen los trabajadores inmigrantes de cara a su integración laboral y adaptación al mercado de trabajo son las **enormes ganas de trabajar** que poseen, y que se traducen en una importante **disponibilidad, motivación y actitud positiva** ante los retos del empleo.

“La motivación es mucho mayor, indudablemente. Yo con los que he estado aquí están para trabajar. Quieren trabajar y sacar dinero. Dedicación y todo. Más disponibilidad también. Es gente que si tienes una necesidad con un cliente, es más fácil que estén dispuestos que otras personas. Mayor predisposición para trabajar, para meter horas... Si sale alguna cosa el fin de semana...”
(E10. Responsable de Recursos Humanos, sector servicios)

En este sentido las organizaciones empresariales consultadas evidencian también las extraordinarias ganas de aprender de los trabajadores inmigrantes, así como una ausencia total de **bajas por enfermedad** y unos niveles casi nulos de **absentismo laboral**. Todo ello se traduce en un **mayor interés, compromiso y esfuerzo** en su puesto de trabajo. La persona inmigrante es gente por y para el trabajo, ya que éste es actualmente la única vía de permanencia en el país y de subsistencia personal y familiar.

“El interés es altísimo, sí. Todavía esta semana hemos tenido una reunión analizando la problemática del absentismo [...] Ahí surgía cómo el inmigrante no tiene absentismo, no coge bajas, están dispuestos a trabajar no cuarenta horas, sino las que hagan falta, de día o de noche”
(E2. Responsable de formación, Organización Empresarial)

Desde esta perspectiva no se detectan fricciones ni tensiones, ni mayores problemas en las empresas con los trabajadores extranjeros respecto a los autóctonos. En este sentido, los empresarios no sólo valoran el trabajo y actitud de los extranjeros, sino que se muestran **tolerantes y respetuosos con las diferencias culturales** que a veces se pueden manifestar en el puesto de trabajo.

“Yo tengo musulmanes y se intenta en el menú que haya una variedad, es decir, se intenta que tengan ese derecho. Tampoco no podemos ser drásticos porque aparte que nos aportan una riqueza cultural. La llegada de inmigrantes de diferentes culturas hace que nuestra cultura se enriquezca también”

(GD2. Responsables de Recursos Humanos)

A pesar de todo, algunos participantes en las dinámicas realizadas durante la fase de campo del estudio señalan tener algunos “roces” o **dificultades de adaptación**, especialmente con los trabajadores y trabajadoras procedentes de los países de **Sudamérica y los países islámicos**. Por lo tanto es necesario matizar y ponderar las afirmaciones anteriores: En opinión de algunos responsables de recursos humanos, determinados colectivos de inmigrantes tienden a no observar los horarios laborales o a ausentarse sin causa justificativa suficiente de sus puestos de trabajo. Esta situación, a juicio de los gestores de personal, deviene de una filosofía o cultura de escasa responsabilidad e identificación con el empleo.

En el primer caso las diferencias culturales a las que se aludía anteriormente se materializan por lo tanto en una distinta valoración de la importancia del trabajo, de la puntualidad, de la responsabilidad o de la gestión de los tiempos. No obstante las personas procedentes de América Latina muestran una gran facilidad para integrarse en la sociedad vasca por dos factores fundamentales: el conocimiento del idioma y la similitud de culturas.

“Son menos constantes [...] La puntualidad, que aquí no se puede marchar uno antes a no ser que esté justificado, que tiene que seguir una serie de normas y un rendimiento[...] Son formas diferentes... sobre todo la gente... cubanos... la calma chica. Empiezan muy fuerte pero luego se van relajando, van cogiendo confianza”

(E7. Responsable de Recursos Humanos, sector construcción)

“Hay diferencias culturales, formas de trabajar... Creo que por esa razón no trabajo con sudamericanos. Sea de donde sea, la disciplina, la seriedad, la puntualidad, la constancia... Son fundamentales”

(E8. Responsable de Recursos Humanos)

En otros casos se señalan las dificultades de integración laboral de las personas de **religión musulmana** debido a las diferencias culturales y la importancia de las creencias en su vida cotidiana. La conclusión a la que se puede llegar tras analizar el discurso de los participantes en el estudio es que se trata del colectivo con mayores dificultades para la inserción en la sociedad vasca y, por lo tanto, también en sus puestos de trabajo. El hecho de que, a juzgar por los participantes en las dinámicas realizadas, la vida de estas personas esté gobernada y condicionada por su religión presenta en ocasiones algunas dificultades para los empresarios vascos que deben amoldarse o adaptarse a una religión y unas costumbres muy distintas a las nuestras.

“El mayor problema que se puede tener de cara a la población musulmana es con el Ramadán, que como hay una serie de horas al día en las que no se puede comer, incluso no se puede beber agua... Por ejemplo el año que viene el Ramadán cae en pleno mes de Agosto, pues eso va a ser un problema muy grande porque trabajan a la intemperie con unas temperaturas elevadísimas. Imagínate en Andalucía, en Madrid, en Cataluña, en Valencia, en Extremadura, que hace un calor tremendo y que vengan a trabajar habiendo comido a las seis de la mañana porque es la hora a la que les toca ese día según el calendario. Pero tú trabajas hasta las siete de la tarde y hasta esa hora no has bebido ni agua... Si ya es un sector con una accidentabilidad tremenda, pues imagínate unas personas en estas condiciones. Así no se puede trabajar, ¿quién puede trabajar sin comer? Encima en la construcción, que es un



trabajo durísimo, y tienes que estar para arriba, para abajo, ahora cogiendo peso... Eso sí que veo yo que puede..."

(E1. Responsable de formación, Organización Empresarial)

El caso de las personas de origen **subsahariano o del este de Europa** parece presentar, a priori, menores dificultades de integración laboral. El carácter afable y sociable de los primeros, la enorme capacidad de aprendizaje de la lengua de los segundos y la gran disposición hacia el trabajo de ambos facilitan su integración laboral en las empresas de la Comunidad Autónoma Vasca.

El punto positivo de este aspecto es que existe en las empresas una **actitud abierta y tolerante hacia estas diferencias**, y admiten que éstas pueden ir limándose en un proceso de adaptación mutua. Es decir, la cultura no aparece como un elemento inamovible en las personas.

Otro de los elementos que se señalan como fundamentales en la integración laboral de las personas extranjeras en las empresas de la Comunidad Autónoma Vasca es **el conocimiento de la lengua**. La posibilidad o no de poder comunicarse de forma correcta supone un aspecto fundamental para la adaptación y el desarrollo de la persona en el puesto de trabajo.

En opinión de los participantes en las dinámicas del estudio, el idioma no es siempre un problema, sino todo lo contrario, una gran ventaja. Algunos extranjeros que viven y trabajan en Euskadi dominan varias lenguas, por lo que su inserción en algunos puestos de trabajo es más sencilla, y su productividad mayor. Entre éstos destacan fundamentalmente el colectivo procedente de países árabes y subsaharianos. Se destaca igualmente la extraordinaria capacidad de las personas originarias de los países del este de Europa para aprender la lengua castellana.

"Muchos de los jóvenes que vienen de Nigeria o Senegal son gente con formación universitaria muchos de ellos. Aparte de hablar el



idioma senegalés, algún dialecto y al ser un país francófono, hablan francés incluso muchos de ellos hablan inglés. Si es un país anglófono te hablan inglés, igual un poquito de francés y luego pues dialectos de la región de la que procedan”

(E1. Responsable de formación, Organización Empresarial)

“Los rumanos, checos y tal que conozco son complemente distintos y tienen el problema del idioma que, por otra parte, lo aprenden... Esos sí que son gente... la bomba cómo lo aprenden. Supongo que también porque es lengua latina y puede tener ciertas similitudes, pero me da igual...”

(E3. Responsable de formación, Organización Empresarial)

4.6 Condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes

En este momento es necesario introducir un análisis sobre el perfil de las personas extranjeras demandantes de empleo en el País Vasco, a través de los datos facilitados a través de LANBIDE y el INEM. Queda claro que el interés de las personas que acceden a nuestro territorio es estrictamente laboral y la cada vez mayor participación de la población inmigrante en el mercado de trabajo conlleva la también cada vez mayor presencia de este segmento de población entre los clientes de los servicios públicos de empleo.

En este sentido es importante citar el hecho de que más del 10% de los extranjeros que acuden a las oficinas de LANBIDE para solicitar empleo no pueden acceder a los recursos básicos del servicio por no tener su situación de residencia regularizada (Villate R., 2005).

Respecto al sexo, es posible afirmar que acuden a los servicios de empleo más hombres que mujeres. Es decir, destaca la elevada masculinización de los



demandantes de empleo, hecho que puede revelar la mayor incidencia de la economía sumergida entre el trabajo desarrollado por las mujeres inmigrantes (Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, 2003: 12).

Según los datos de finales de 2004, el 56,2% de quienes estaban apuntados en LANBIDE eran hombres, frente a un 43,8% de mujeres. En el INEM, la proporción de mujeres se reduce a una proporción de dos quintos (Villate R, 2005).

La edad se convierte en otra variable de diferenciación respecto a la población nativa. Así, el demandante de empleo extranjero en LANBIDE es una persona joven (el 44,5% tiene edades comprendidas entre los 25 y los 34 años) y posee una representación mucho menor en el intervalo de los 16 a los 24 años. Los demandantes de empleo extranjeros que aparecen registrados en el INEM se caracterizan por tener una edad media cinco años inferior a los demandantes autóctonos (Villate R, 2005).

El nivel educativo de los inmigrantes es también inferior al de los demandantes de empleo de la población vasca. Según los datos estadísticos que ofrece LANBIDE, sólo el 10% de los inmigrantes extranjeros posee estudios universitarios, cifra que aumenta hasta el 29% en el caso de los autóctonos.

Un dato de relevancia que demuestra el peso cada vez más importante de los trabajadores extranjeros en nuestro territorio es que casi el 20% de los 2.080 trabajos promovidos el año pasado por la sociedad municipal Lan Ekintza (Ayuntamiento de Bilbao) fueron ocupados por ciudadanos extranjeros que buscan su inserción social y laboral (El Correo. 2006, 29 de marzo). La mayor parte de estas personas se emplearon en el sector de la construcción y la hostelería, favorecidas en gran medida por el escaso interés que estos gremios despiertan entre la población nativa.

En este caso –que resulta un ejemplo clarificador– el nivel de estudios de los usuarios que recurrieron a este organismo para escapar del paro es muy bajo: el 67% responde a un perfil de una escasa o nula cualificación.

Para verificar y confirmar estos datos es necesario acudir a las estadísticas que proporcionan diferentes fuentes: LANBIDE, INEM y la Secretaría para la Emigración e Inmigración del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a partir de las cuales se realizará un análisis cuantitativo exhaustivo sobre todos aquellos indicadores que tienen que ver con las condiciones laborales de los extranjeros en Euskadi.

Antes de entrar de lleno en la descripción de las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes extranjeros en la Comunidad Autónoma Vasca, que es el objetivo central de este apartado, es necesario conocer primero la evolución del número de contratos firmados por éstos en los últimos años para conocer el volumen del que estamos hablando.

Tabla 15. Número de contratos a trabajadores extranjeros/as y a trabajadores en general. 2004-00. Incremento interanual

	Nº contratos extranjeros	% incr. Interanual	Total contratos	% increm. Interanual
2000	12.373	56,6	698.248	6,4
2001	19.117	54,5	707.000	1,2
2002	26.641	39,4	708.141	0,2
2003*	36.036	35,2	742.386	4,8
2004	45.817	27,1	788.803	6,2
contratos firmados por autóctonos 2004			742.986	94,1
contratos firmados por extranjeros 2004			45.817	5,8
contratos firmados por autóctonos 2003			706.350	95,1
contratos firmados por extranjeros 2003			36.036	4,8

** A partir de 2.003 los datos corresponden a contratos o personas contratadas con puesto de trabajo en la CAPV. Hasta 2.002 inclusive hacen referencia a contratos y personas con firma en la CAPV.*



Fuente: INEM

Elaboración: Egailan S.A. Observatorio del Mercado de Trabajo

A la luz de estos datos es posible observar cómo a lo largo de los últimos años el número de contratos a personas extranjeras en la CAPV ha ido aumentando progresivamente, desde los 12.373 del año 2.000 hasta los 45.817 del año 2.004. A falta de datos más actualizados por parte el INEM cabe suponer que este número sigue aumentando hasta el día de hoy. No obstante, el porcentaje de contratos firmados por extranjeros en la CAPV respecto a la población total del País Vasco es de tan sólo un 5,8% en 2.004 (4,8% en 2.003).

Resulta también de interés conocer la distribución de estos contratos en función de la edad y el sexo de las personas extranjeras que los firmaron. La tabla 16 muestra estos datos.

Casi el 50% de estos contratos corresponden a personas inmigrantes extranjeras entre 30 y 44 años, mientras que otro 23,7% pertenece al intervalo de edad entre los 25 y los 29 años. El 29% de los contratos firmados correspondieron a personas menores de 20 años, porcentaje que ha aumentando extraordinariamente desde los años 2.002 y 2.003 cuando apenas suponían el 3%.

Respecto al género, se puede afirmar que los hombres firmaron más del doble de contratos que las mujeres (32.508 frente a 13.309), pudiendo deberse a diferentes motivos:

- Los hombres pueden sufrir de forma general una mayor temporalidad que las mujeres.
- Realmente pueden contratarse más hombres extranjeros que mujeres en el País Vasco. En concreto, el porcentaje de contratos firmados por hombres asciende al 71% para el año 2.004 (72,5% para el año 2.003).

- Las mujeres se insertan en mayor medida que los hombres en la economía sumergida, especialmente en las tareas relacionadas con el sector doméstico, y la hostelería en menor medida.

Tabla 16. Nº de contratos a personas extranjeras por edad y sexo. CAPV 2004.

	Hombre	Mujer	Total contratos extranjeros		2003	2002
	Nº	Nº	Nº	%	%	%
< 20 años	901	409	1.310	29,0	2,9	3,0
20 – 24 años	4.143	2.012	6.155	13,4	14,5	16,0
25 – 29 años	7.672	3.172	10.844	23,7	23,8	24,0
30 – 44 años	16.322	6.277	22.599	49,3	48,7	49,0
45 y más	3.470	1.439	4.909	10,7	10,1	9,0
TOTAL	32.508	13.309	45.817	100,0	100,0	100,0

FUENTE: INEM

Elaboración: Egailan S.A. Observatorio del Mercado de Trabajo

A continuación se incluyen los datos referentes al nivel educativo-formativo de las personas trabajadoras extranjeras en la CAPV. Según los datos ofrecidos por el INEM, recogidos por Egailan (Observatorio del Mercado de Trabajo), el 71,7% de los contratos registrados en 2004 a extranjeros correspondían a personas con educación básica e inferior (educación secundaria con o sin título de graduado escolar y educación primaria incompleta).

En concreto, casi un 8% de los contratos se firmaron por personas con estudios primarios incompletos mientras que un 9,1% no tenían ningún tipo de estudio certificado.

El 15,5% de los contratos que fueron firmados en 2004 por población inmigrante extranjera en la CAPV correspondieron a personas con estudios de Bachiller o Formación Profesional, tanto de grado medio como superior. Y sólo un 3,8% de estos contratos se hicieron para personas con estudios de segundo y tercer grado (diplomaturas y licenciaturas universitarias).

Tabla 17. Número de contratos a personas extranjeras por nivel académico y sexo. CAPV 2004

	Hombre	Mujer	Total contratos extranjeros 2004		Total Extranjeros 2003
	Nº	Nº	Nº	%	%
Estudios Primarios Incompletos	2.922	595	3.517	7,7	8,0
1ª Etapa ES sin Título Grad Escolar	13.693	4.501	18.194	39,7	46,1
1ª Etapa ES con Título Grad Escolar	7.217	3.901	11.118	24,3	26,5
Enseñanzas de Bachillerato	3.090	2.041	5.131	11,2	9,8
FP Grado Medio	788	487	1.275	2,8	1,0
FP Grado Superior	387	304	691	1,5	1,7
Diplomado	357	305	662	1,4	1,1
Licenciado	613	469	1.082	2,4	2,2
Sin Estudios	3.441	706	4.147	9,1	3,6
TOTAL	32.508	13.309	45.817	100,0	100,0

FUENTE: INEM

Elaboración: Egailan S.A. Observatorio del Mercado de Trabajo

Estos datos deben ser tomados con cautela, ya que no se trata del número de personas extranjeras en función de su nivel de estudios, sino del número de contratos

en función del nivel formativo de quienes los firmaron. Es necesario tener en cuenta que una persona pudo firmar varios contratos durante el año 2004. Y también es importante saber que puede que un extranjero con educación primaria o general firme un mayor número de contratos que quien posee una licenciatura, lo que significa que no tiene por qué existir un menor número de personas licenciadas: únicamente que firmaron menos contratos laborales.

Las empresas y responsables de los departamentos de recursos humanos también consideran que las y los trabajadores extranjeros en Euskadi poseen un nivel formativo escaso, una educación básica. No obstante se admite que existe un cierto número de inmigrantes que poseen titulaciones superiores. Entre estos últimos destacan fundamentalmente aquellos que proceden de los países de la Europa del Este.

Así las personas entrevistadas y participantes en las diferentes dinámicas de grupo realizadas en la fase de campo del estudio señalan tres aspectos fundamentales que caracterizan a los extranjeros en la CAPV respecto a su nivel formativo:

- En general se entiende que las personas procedentes de los países de la Europa del Este poseen formación superior, a nivel de diplomaturas o licenciaturas universitarias.
- Las personas procedentes de América del Sur poseen estudios secundarios de manera mayoritaria.
- Aquellos extranjeros originarios de África (especialmente de la zona subsahariana) no poseen ningún tipo de estudio.

“Los subsaharianos tienen baja cualificación [...] Parte de la gente de Sudamérica y los países del Este tienen unos niveles de cualificación en sus países importante”

(E3. Responsable de formación, Organización Empresarial)



“Si tienes en cuenta a la gente del Este el porcentaje de universitarios sube muchísimo más que en España. Allí tienen muchos estudios universitarios, y a un nivel superior que el de España. Pero el resto es gente sin formación, o con formación secundaria”

(GD8. Expertos en inmigración)

De esta forma es importante señalar que **el nivel formativo de los trabajadores extranjeros en la Comunidad Autónoma Vasca varía en función de la procedencia** del inmigrante.

Resulta de gran interés para este estudio conocer no sólo el perfil sociodemográfico de la comunidad extranjera que trabaja en la Comunidad Autónoma Vasca, la ocupación o el Régimen en el que están adscritos, las principales ocupaciones que desempeñan así como el tipo de contrato y jornada que ejercen.

Según los datos que aporta la Secretaría de Estado de la Seguridad Social para enero de 2006, el 65% de los afiliados se encuentra en el Régimen General, seguido del Hogar (18,9%), los autónomos (9,97%), el Régimen agrario (5,13%) y, por último, el Mar (0,85%).

La distribución de estos datos en función de la procedencia de las y los afiliados es la que se muestra en la siguiente tabla.



Tabla 18. Población extranjera afiliada en alta a la Seguridad Social según procedencia y Régimen. 2006

	General	Autónomos	Agrario	Mar	Carbón	Hogar	Total
Unión Europea	6.572	1.744	932	170	0	60	9.478
No Unión Europea	17.014	1.866	924	137	0	6.784	26.725
Total	23.586	3.610	1.856	307	0	6.844	36.203

FUENTE: Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Si se observan los datos proporcionales de esta tabla, existe un dato que llama poderosamente la atención: El 99,12 % de las personas afiliadas a la Seguridad Social en el Régimen del Hogar proceden de fuera de la Unión Europea.

Tabla 19. Población extranjera en alta a la Seguridad Social en la CAPV según Régimen y procedencia. Datos relativos. 2006

	General	Autónomos	Agrario	Mar	Hogar
Unión Europea	27,86	48,31	50,22	55,37	0,88
No Unión Europea	72,14	51,69	49,78	44,63	99,12
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

FUENTE: Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Elaboración propia



En referencia a las principales ocupaciones que realizan estas personas, es importante afirmar que las y los empleados de hogar, la construcción y la hostelería son las funciones que agrupan mayor número de trabajadores extranjeros. Entre las tres suman el 46,89% de quienes se encuentran en alta en la Seguridad Social en la Comunidad Autónoma Vasca.

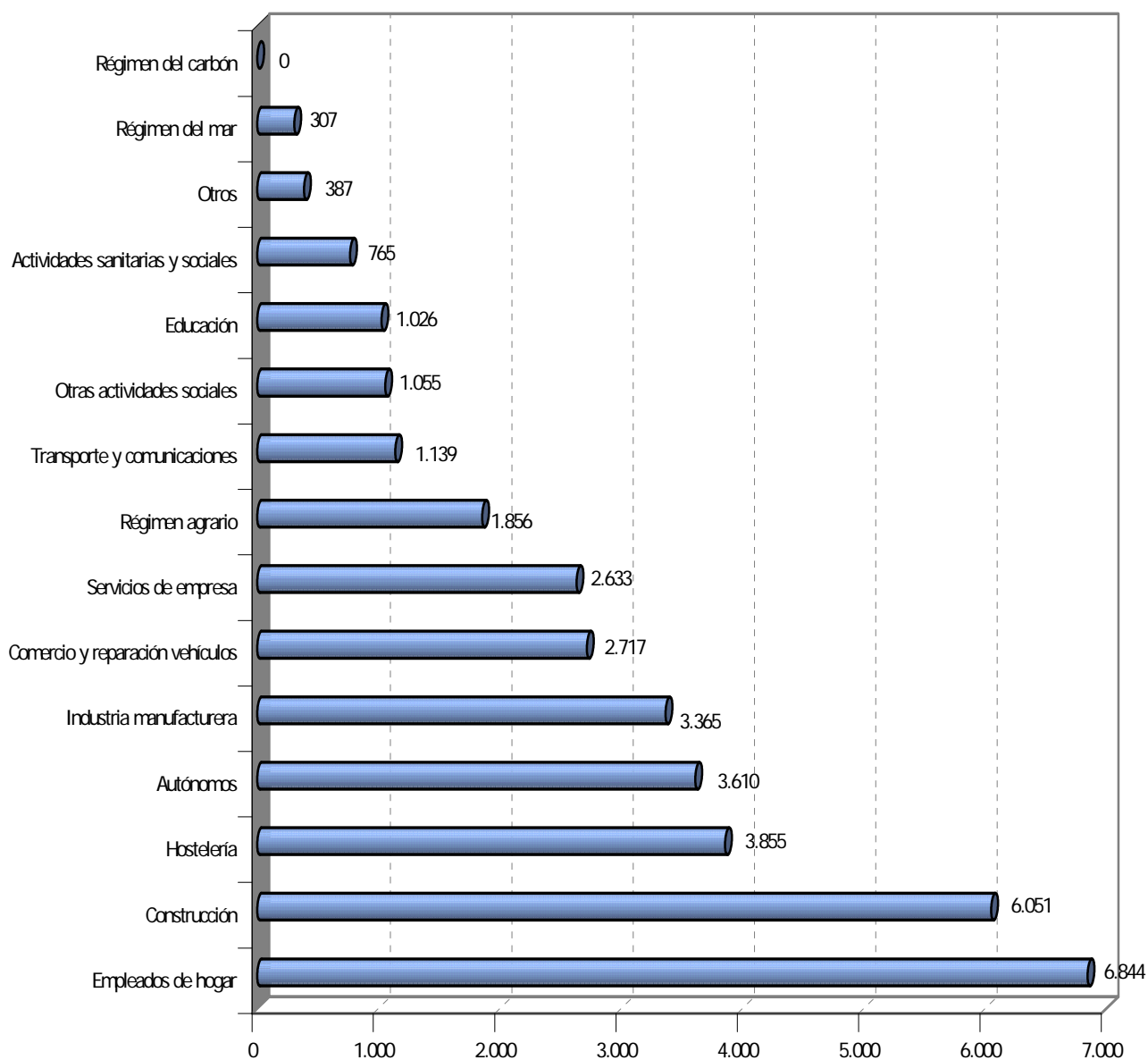
Otra de las ocupaciones con relativa importancia (emplea a 3.365 personas) es la industria manufacturera, además del Régimen de autónomos: 3.610 personas han optado por el autoempleo, creando sus propias empresas y negocios.

En cualquier caso sí parece que los trabajadores extranjeros pueden ir cambiando de actividad y de sectores a lo largo de su vida laboral en función del tiempo de residencia en la Comunidad del País Vasco. En este sentido es posible afirmar que a medida que el inmigrante va adquiriendo cierta estabilidad en su vida laboral va saliendo lentamente de las actividades y empleos más precarios.

“Yo creo que los sectores van cambiando en función del tiempo que llevas aquí. Según vas adquiriendo estabilidad, vas saliendo de los sectores más precarios. El recién llegado viene a peñón fijo: al servicio doméstico, a atención de ancianos. Y según va llevando tiempo se meten en otro tipo de sectores: limpieza en grandes empresas de limpieza o en geriátricos. Van subiendo el escalafón, siempre en sectores concretos pero los más vulnerables están en sectores malos de por sí, y cuando se estabilizan ya hablan más de autoempleo...”

(GD7. Expertos en inmigración)

Gráfico 8. Principales ocupaciones de la población extranjera afiliada a la Seguridad Social en la CAPV. 2006



FUENTE: Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Elaboración propia.



Según las organizaciones empresariales consultadas en este estudio (Fundación Laboral de la Construcción, Cebek y Adegí) se tiende a identificar a los diferentes colectivos con los distintos sectores de actividad en los que tienden a insertarse de forma mayoritaria. Así, las personas procedentes de Sudamérica trabajan fundamentalmente en la construcción (muchos de ellos poseen experiencia en este sector), en la hostelería, el sector forestal y el doméstico, desde los puestos menos cualificados.

Quienes han venido desde países de la Europa del Este suelen acceder al mercado laboral a través de puestos en el sector industrial y de la construcción, ya que poseen conocimientos y experiencia relacionado con ambas actividades. Por el contrario, los ciudadanos africanos, insertándose en estos mismos sectores, acceden únicamente a los puestos de menor cualificación.

*“En temas de ámbito técnico más gente venida del Este pero tampoco en grandes números, no tiene nada que ver con los otros. Y hay otros sectores donde el encaje es más... gente magrebí o la parte Sur de América y demás. Esta gente está más ubicada en construcción, en algunos servicios, en trabajos de talas de árboles, sector madera, forestal... Ahí hay cuadrillas importantes. Los subsaharianos tienen baja cualificación en cuanto a las tareas que desarrollan, que tienen que ver con peonajes o cosas de este estilo”
(E3. Responsable de formación, Organización Empresarial)*

“Sé que se están incorporando inmigrantes, por señalar con carácter muy general, procedentes de países del Este que de alguna manera provienen de una formación importante, sobre todo



en materia de tipo industrial, tecnológico, mecánico, etc., de ese ámbito de especialidad. Y el otro colectivo que viene de Centroamérica, de zonas hispanas, ya se puede decir con baja cualificación y se están integrando en servicios domésticos y similares”

(E2. Responsable de formación, Organización Empresarial)

Tal y como se advierte, la gran mayoría de las personas extranjeras en Euskadi empiezan a trabajar en actividades que requieren poca experiencia y conocimientos, en los puestos de menor cualificación de la escala, aunque en la construcción las posibilidades de ir ascendiendo de forma progresiva son mayores que en la hostelería, la limpieza o el sector doméstico.

Según los datos registrados por el informe sobre “Inmigración y mercado de trabajo en la CAPV 2003” de LANBIDE existen diferencias importantes entre los empleos más demandados por hombres y por mujeres. La siguiente tabla muestra un ranking de estos empleos.

Tabla 20. Ranking de empleo demandado por extranjeros en el Servicio Vasco de Colocación (hombres y mujeres)

	HOMBRES		MUJERES
1	Almacenero / Mozo de almacén	1	Mujer de limpieza
2	Peón de albañil	2	Empleada de hogar
3	Trabajador no cualificado (Acepta cualquier tipo de trabajo)	3	Auxiliar de ayuda a domicilio
4	Mozo de limpieza	4	Dependiente en general
5	Operario de limpieza industrial	5	Canguro / Monitora de guardería infantil
6	Pintor	6	Ayudante de cocina
7	Soldador	7	Camarera / Barman
8	Camarero / Barman	8	Reponedora
9	Ayudante de cocina	9	Operaria de limpieza industrial
10	Repartidor	10	Camarera de piso
11	Reponedor	11	Administrativa / Auxiliar administrativa
12	Ayudante de albañil	12	Fregadora

Fuente: Inmigración y mercado de trabajo en la CAPV 2003. LANBIDE

Elaboración propia

Tal y como se observa en la tabla, las personas inmigrantes que demandan empleo en la Comunidad Autónoma Vasca solicitan empleos poco cualificados. Además, las mujeres tienden en mayor medida a demandar empleo en actividades relacionadas con las labores domésticas y/o del hogar y con el cuidado de personas dependientes (niños y/o ancianos): mujeres de limpieza, empleadas de hogar, auxiliar de ayuda a domicilio...

Además de los datos cuantitativos que ofrecen las diferentes estadísticas consultadas es importante tener en cuenta también la percepción que tienen los distintos agentes

sociales consultados acerca del perfil de los trabajadores y trabajadoras extranjeras en la Comunidad Autónoma Vasca. Los expertos consultados al ser cuestionados acerca de estas cuestiones tienden a diferenciar cuatro grandes grupos en función de su procedencia. Éstos son:

- **Sudamérica (Colombia, Ecuador, Bolivia...)**: En general se observa un colectivo heterogéneo en cuanto a su nivel educativo-formativo. Así, se detecta un cierto grupo que posee estudios superiores con licenciaturas, mientras que otro no posee más que estudios básicos, abundando fundamentalmente aquellos que tienen estudios secundarios.

Las personas procedentes de Latinoamérica tienden a incorporarse en trabajos relacionados con el sector de la construcción, los servicios (labores domésticas, cuidado de personas dependientes, limpieza...) y cada vez con mayor importancia en el sector forestal y de la madera.

“Algunos chicos que han venido de Uruguay llevaban aquí poco tiempo, tenían unos 25, 27, 30 años, y habían estado allí en la Universidad. Tenían sus estudios [...] Luego la gente que tenido colombianos estos eran gente sin nivel de estudios, que en su país tenía problemas económicos”

(E1. Responsable de formación, Organización Empresarial)

- **Europa del Este (Rumania, Polonia...)**: Existe un acuerdo general respecto al tipo de formación que poseen las personas procedentes de los países de la Europa del Este. Se trata fundamentalmente de estudios técnicos, tanto desde la licenciatura (ingenierías) como desde la formación profesional. En este sentido, tienden a insertarse en el sector industrial pero desde los puestos menos cualificados. Las mujeres, además, suelen encontrar empleo en el sector doméstico y en la hostelería.



“Extranjeros hay varios en plantilla. Dos son de Moldavia y uno de Ucrania. Y el extra también es de Moldavia”

(E8. Responsable de Recursos Humanos, sector hostelería)

- **África Zona Norte (Marruecos, Argelia...)**: Se trata de personas que de forma mayoritaria no poseen ningún tipo de formación. Tienden a desarrollar su vida laboral en Euskadi en el sector de la construcción, desde las tareas de peonaje.
- **África Zona Subsahariana (Nigeria, Senegal...)**: En este caso la gran mayoría de personas trabajadores procedentes del África subsahariana no poseen estudios básicos, sin embargo se comienza a detectar un pequeño porcentaje de ciudadanos con estudios universitarios. Se trata de un colectivo que ha gozado de una relativa buena posición en su país que aspiran a mejorar la situación familiar mediante la emigración. Uno de los aspectos específicos que caracterizan a estas personas es el conocimiento de idiomas: generalmente hablan inglés, francés (con un mayor conocimiento de uno u otro en función del país de procedencia) y el idioma o dialecto correspondiente a la zona de origen.

“Muchos de los jóvenes que vienen de Nigeria o Senegal son gente con formación universitaria muchos de ellos”

(E1. Responsable de formación, Organización Empresarial)

Resulta interesante señalar que se tiende a obviar a las y los trabajadores de origen comunitario, a pesar de que por ejemplo el colectivo con mayor número de personas afiliadas a la Seguridad Social en la Comunidad Vasca proceden de Portugal (5.366) y, además, existen más de 1.300 personas procedentes de Francia. Igualmente las estadísticas de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social afirman que los ciudadanos de la Unión Europea suponen el 26% del total de extranjeros afiliados a la Seguridad Social en la CAPV.

A continuación se muestra una tabla (tabla 21) con los datos referidos al tipo de contrato (temporal o indefinido) de los extranjeros y extranjeras trabajadores de la Comunidad Autónoma Vasca.

A la luz de estos datos es necesario destacar que en 2004 sólo el 6,8% de los contratos registrados con personas extranjeras en la CAPV fueron de carácter indefinido, ascendiendo hasta un 7,2% en el caso de las mujeres. Cabe destacar también que este porcentaje fue mayor en 2.003 (7,3% y hasta 7,7% para las mujeres). Igualmente es importante tener en cuenta que el porcentaje de contratos indefinidos es similar entre el colectivo extranjero y la totalidad de la población: 6,8% para los primeros frente al 6,9% para los segundos.

Tabla 21. N° Contratos indefinidos y temporales a personas extranjeras por sexo. CAPV 2004

	Extranjeros						Total contratados	
	2.004				2.003		2.004	
	Indefinidos		Temporales		Total Extranjeros		% indefinidos	% indefinidos / total contratos
	N°	%	N°	%	N°	%	%	%
Hombre	2.146	6,6	30.362	93,4	32.508	100,0	7,2	7,6
Mujer	959	7,2	12.350	92,8	13.309	100,0	7,7	6,3
TOTAL	3.105	6,8	42.712	93,2	45.817	100,0	7,3	6,9

FUENTE: INEM

Elaboración: Egailan S.A. Observatorio del Mercado de Trabajo

No obstante, datos más recientes del informe sobre la situación socio-laboral de la población inmigrante en la CAPV elaborado por el departamento de inmigración del sindicato Comisiones Obreras (CCOO – CITE) indican que la tasa de temporalidad de los casi 50.000 inmigrantes activos residentes en Euskadi en el tercer trimestre de 2005 era del 64,17%.

Por otra parte, las condiciones laborales de la población extranjera en el País Vasco también pueden estudiarse a partir de los datos sobre el tipo de jornada laboral que poseen. Según el último Anuario Estadístico de Extranjería de la Secretaría de Estado de inmigración y emigración, casi el 80% de las personas registradas trabajan a jornada completa, exactamente un 78,26%.

No se observan grandes diferencias en función del Territorio Histórico donde se han registrado estos contratos, si bien es posible advertir de un mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial en Bizkaia (23,89%).

Tabla 22. Trabajadores extranjeros en alta laboral en la Seguridad Social en el Régimen General o en el Régimen Especial de la Minería del Carbón por tipo de jornada. 17/01/2004

	TOTAL		Jornada parcial		Jornada completa		Fijos discontinuos		No consta
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº
País Vasco	14.067	100,00	2.789	21,33	10.234	78,26	54	0,41	990
Araba	4.083	100,00	726	19,09	3.084	80,88	1	0,03	270
Gipuzkoa	4.449	100,00	833	20,20	3.256	78,97	34	0,82	326
Bizkaia	5.535	100,00	1.228	23,89	3.894	75,74	19	0,37	394

FUENTE: Secretaría de Estado de inmigración y emigración: "Anuario estadístico de extranjería 2003". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales



Respecto a los grupos de cotización a los que pertenecen las personas registradas con alta en la Seguridad Social se ha incluido la siguiente tabla, a partir de los datos facilitados por la Secretaría de Estado de inmigración y emigración. Llama la atención que el 30% de los contratos registrados están en la categoría de peones, porcentaje que asciende hasta casi el 38% en Araba.

Otro 22,60% se encuentra registrado en la categoría de oficiales de 3º y especialistas, también con mayor incidencia en el Territorio Histórico alavés. Por último, el 21,81% de las personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social, aparecen en el grupo de cotización octavo (oficiales de primera y segunda). Es decir, casi el 75% de los trabajadores extranjeros en alta en la seguridad social en Euskadi (concretamente el 74,5%) se encuentran situados en los tres grupos de cotización más bajos de la escala.

Sólo un 8,5% aparecen registrados en la Seguridad Social con los grupos de cotización 1 y 2 (licenciados, ingenieros, ingenieros técnicos y peritos). No obstante, esto no significa que este sea el porcentaje de titulados extranjeros con trabajo en la Comunidad Autónoma Vasca. Al igual que ocurre con la población autóctona, muchos son los licenciados de grado superior que aceptan subempleos por debajo de su nivel formativo. En otros casos, se desempeñan las tareas relacionadas con la titulación superior, pero se les contrata en categorías de cotización inferiores.

Tabla 23. Trabajadores extranjeros en alta laboral en la Seguridad Social en el Régimen General o en el Régimen Especial de la Minería del Carbón por grupo de cotización. Porcentajes horizontales. 14/01/2004

	Total	Ing. y Licen	Ing tec. y peritos	Jefes admin. y taller	Ayudant es no titulados	Oficial admin	Subalteros	Aux admin	Oficial 1ª y 2ª	Oficial 3ª y especialist	Peones	< 18 años
País Vasco	100	5,24	3,30	2,58	1,91	5,14	1,84	5,38	21,81	22,60	30,13	0,08
Araba	100	3,38	1,64	1,59	1,40	4,53	1,13	4,97	18,40	24,84	37,95	0,17
Gipuzkoa	100	5,77	2,52	3,63	1,87	6,71	2,28	5,81	23,70	22,73	24,98	0,00
Bizkaia	100	6,20	5,15	2,46	2,31	4,32	2,01	5,33	22,80	20,85	28,50	0,07

FUENTE: Secretaría de Estado de inmigración y emigración: "Anuario estadístico de extranjería 2003". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Seguidamente se incluyen algunos datos registrados en el INEM acerca de la rotación contractual de los trabajadores extranjeros referentes al año 2.004. A pesar de que se firmaron casi 46.000 contratos éstos sólo pertenecieron a 21.611 personas. Esto significa que se firmó una media de 2,1 contratos por persona. Esta media fue de 2 en 2.003, de 1,6 en 2.002 y de 1,8 en el año 2.001.

Si se comparan estos datos con aquellos que pertenecen a la población total del País Vasco se observa que existe una mayor rotación contractual entre estos últimos, ya que en los últimos años cada persona ha firmado entre 2,4 y 2,6 contratos de media.

Tabla 24. Rotación contractual. Número de contratos con puesto de trabajo en la CAPV y número de personas contratadas por origen. 2004

	Nº contratos	Nº personas contratadas	2004 (nº contratos por persona)	2003 (nº contratos por persona)	2002 (nº contratos por persona)	2001 (nº contratos por persona)
Extranjeros/as	45.817	21.611	2,1	2	1,6	1,8
TOTAL	788.803	298.131	2,6	2,5	2,4	2,4

Fuente: INEM

Elaboración: Egailan S.A. Observatorio del Mercado de Trabajo

También se incluyen datos estadísticos del año 2.004 acerca del número de contratos con puesto de trabajo en la CAPV, tal y como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 25. Rotación contractual. Número de contratos con puesto de trabajo en la CAPV y número de personas contratadas por origen y sexo. 2004

	Extranjeros/as 2004			Total contratados en 2004		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Nº contratos	32.508	13.309	45.817	391.729	397.074	788.803
Personas contratadas	16.078	5.533	21.611	165.686	132.445	298.131
Rotación contractual:	2	2,4	2,1	2,4	3	2,7
	Extranjeros			Total		
Rotación contractual 2003	1,9	2,3	2	2,2	2,8	2,5

Rotación contractual: número de contratos año persona

Fuente: INEM

Elaboración: Egailan S.A. Observatorio del Mercado de Trabajo

En esta tabla se puede observar que la rotación contractual durante el año 2.004 en personas extranjeras en la CAPV fue mayor entre las mujeres (2,4 contratos) que entre los hombres (2,0). En la población autóctona total también se confirma una mayor rotación entre las mujeres (3 contratos de ellas frente a 2,4 de ellos).

En la tabla que sigue a continuación se muestran los datos registrados el paro en el INEM en marzo de 2006, tanto de las personas extranjeras como de la población total del País Vasco. Los datos muestran un descenso de personas paradas, tanto extranjeras como nacionales respecto al mes anterior, aunque esta caída en términos relativos es mayor entre los inmigrantes extranjeros (-3,46 % frente a -1,68 %). No obstante, la variación interanual (respecto al mismo mes del año anterior) muestra un aumento del 38,65% en el número de parados extranjeros en Euskadi.

Por último cabe destacar que existen actualmente casi 4.000 parados extranjeros procedentes de países no comunitarios, frente a sólo 692 desempleados originarios de la Unión Europea.

Tabla 26. Evolución del paro registrado en el País Vasco. Marzo 2006

	Datos absolutos mes	Variaciones				Zona origen	
		Mes anterior		Interanual (1)		Comunitarios	No Comunitarios
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa		
Extranjeros	4.606	-165	-3,46	1.284	38,65	692	3.914
Total	88.346	-1.513	-1,68	-1.650	-1,83		

Fuente: INEM.

Elaboración propia

Asimismo es interesante tener en cuenta una perspectiva más allá de los datos puramente cuantitativos respecto a las condiciones laborales de los inmigrantes, y es que en algunas ocasiones muchos de ellos, a pesar de tener regularizada su situación administrativa, se encuentran trabajando **sin contratos o en condiciones de desigualdad**.

“Ahora trabajan los dos, pagan la hipoteca y a la chica la tienen ocho horas por trescientos euros. Y con eso se supone que tiene que vivir, y si no le llega es su problema. No es mi problema que mi país esté mal. La gente va por cinco euros al día a trabajar. ¿Cuándo a ti te han pagado cinco euros por un día de trabajo? En la vida. Pero la gente va porque tienes una necesidad [...] Cuando la gente emigraba a Francia o a Alemania tenía un sueldo digno. Nosotros aquí no tenemos un sueldo digno. Yo no quiero tener más que tú, sólo quiero que se me vea de la misma manera. Yo soy contable en Chile y quiero ser contable aquí. He salido de un instituto comercial. Quiero los mismos derechos pero tengo las mismas obligaciones”

(GD8. Expertos en inmigración)

Este hecho que, en principio, puede dar lugar a pensar que se trata de un trato discriminatorio debe ser analizado con cautela ya que también entre los nacionales se dan situaciones laborales abusivas, por lo que sería necesario realizar un análisis comparativo entre la población autóctona y extranjera con el fin de determinar si existen diferencias y, en ese caso, ver si éstas son significativas.

“Yo claro que conozco gente que está sin contrato, gente que tiene contrato pero que les pagan parte en nómina y parte en negro. Otra gente que le pagan mucho menos de lo que le deberían pagar. Y hay otra gente que le están pagando bien. Pero eso también pasa



aquí con los mismos nacionales del país. Todos hemos sufrido eso y el que diga que no, miente. A mí me ha pasado, o que te pagan o que ya te pagaré, o con categorías inferiores...”

(E1. Responsable de formación, Organizaciones empresariales)

Los sindicatos comentan al respecto que de forma general los contratos de los trabajadores autóctonos y extranjeros poseen las mismas características, pero se advierten algunas diferencias en otros aspectos que habitualmente se pactan entre empleado y empleador, y que tienen que ver fundamentalmente con las horas extraordinarias, la jornada laboral o con condiciones que superan el convenio correspondiente al sector de actividad.

“Es el mismo tipo de contrato el que se hace a un trabajador nacional y a un trabajador inmigrante. Pero sí condiciones que quizá están por encima de los convenios. Ese tipo de situaciones que para el nacional está mucho más aceptado el pactarlas. Ellos no lo hacen porque seguramente no pueden hacerlo, su situación es muy vulnerable. Entonces, suelen estar a convenio, meter muchas horas, a veces se pagan mal, se pagan menos de lo que marca el convenio. En algunos casos no se pagan, cosa que para los trabajadores nacionales es imposible [...] Hay muchos incumplimientos respecto a la jornada laboral, intentar que trabajen los sábados, los domingos, puentes, no disfrutar de las vacaciones...”

(E4. Organización Sindical)

“Lo que se ve es lo que ellos te cuentan: Como ahora te tengo que pagar la seguridad social y antes no, en la nómina pone 800 euros pero te voy a dar 550 euros porque el resto es lo que pago por la seguridad social. Se han acostumbrado a tenerlos sin costo”

(E6. Organización Sindical)



Por otra parte, en el sector doméstico empleadores y empleada suelen pactar unas ciertas condiciones: la unidad familiar se ahorra pagar el seguro a la empleada doméstica, pero a su vez ésta puede acceder a las ayudas que por su condición de inmigrante puede solicitar. En definitiva es una condición abusiva, pactada con la trabajadora extranjera de manera más o menos voluntaria.

“Un sector proclive a tener inmigrantes es el de la asistencia domiciliaria, trabajo doméstico donde no hay empresas, son unidades familiares que actúan como empresarios. Se da una conjunción de intereses entre el contratante y el contratado. Muchos no están asegurados y esta situación se debe corregir. Sobre todo entre las mujeres sudamericanas hay problemas con las contrataciones pero hay un interés mutuo: yo no me gasto dinero en el seguro y tú te llevas el dinero neto y no pierdes las subvenciones que tengas por otras vías”

(E5. Organizaciones Sindicales, Unión General de Trabajadores)

A este respecto las organizaciones empresariales tienen absolutamente claro que en el tejido empresarial vasco las variables raza, nacionalidad o religión no son elementos a tener en cuenta a la hora de contratar a una persona o de determinar sus condiciones de trabajo. Así, el empresario pone de manifiesto que no existe un trato discriminatorio en el mundo laboral hacia los trabajadores extranjeros por una sencilla razón: las empresas sólo buscan el mejor resultado para su proyecto empresarial, por lo tanto **su fin último es la productividad.**

Desde esta perspectiva, no se tienen en cuenta las características de los trabajadores sino la productividad que éstos pueden ofrecer. Así, la condición de inmigrante no sería una variable a distinguir.



“Yo creo que si están en empresas y están sujetos y sometidos a convenio, evidentemente están sujetos a todas las ventajas e inconvenientes que las partes han pactado. En ese sentido no creo que por ser inmigrante tenga un tratamiento diferente a cualquier otro trabajador en la empresa [...] Me parece que con carácter general el empresario busca el mejor resultado de su idea, de su proyecto, de su empresa. Entonces distingue poco si es hombre o mujer, si es mayor o menor, si es inmigrante o no, si es francés o italiano. En la medida que el resultado en su proyecto le sea positivo”.

(E2. Responsable de formación, Organización empresarial)

Como conclusión puede decirse que sí parece cierto que se **comenten abusos respecto a las condiciones laborales de los trabajadores extranjeros** pero la cuestión importante es saber hasta qué punto están o no extendidas como práctica habitual. No hay que perder de vista que tanto el punto del empresario como de las organizaciones sindicales son subjetivos, ya que éstos sólo conocen una parte de la realidad.

“Aquí vemos la parte fea de la historia, nadie viene aquí a decir que está contento en este país. Nuestra visión no es del todo objetiva. Siempre ves penas, las malas condiciones. He visto situaciones incluso de semiesclavitud. Se dan ese tipo de abusos y si no, no te renuevo el contrato para que te quedes sin papeles [...] Mi visión va a ser un poco dura porque es la que yo veo. Trato de decirme a mí misma ‘esto no es el reflejo de la realidad’”

(E6. Organización Sindical)



INMIGRACIÓN Y FORMACIÓN CONTINUA

5. INMIGRACIÓN Y FORMACIÓN CONTINUA

A continuación se inicia el capítulo central del estudio, aquel en el que se tratarán de desarrollar la mayor parte de los objetivos, tanto centrales como operativos, que configuran esta investigación.

Para ello se realizará un breve repaso del derecho a la formación de las personas inmigrantes, en función de la normativa vigente. Igualmente se realizará un extenso análisis de la relación entre empresa, sindicato, inmigración y formación continua, ya que se trata de dos de los agentes más relevantes en relación a estas cuestiones.

Después se dará paso a una explicación de la importancia que tiene la formación continua para los trabajadores y trabajadoras inmigrantes que residen y se emplean en la Comunidad Autónoma Vasca, así como la actitud y motivación de este colectivo ante el aprendizaje a lo largo de la vida.

Es de vital importancia también atender a cuáles son las distintas dificultades con las que la persona extranjera se encuentra a la hora de acceder a las acciones formativas promovidas por su empresa; y tener en cuenta cuáles son las principales necesidades formativas y cómo adecuar la formación continua al perfil de las personas extranjeras.

5.1 El derecho a la formación de los inmigrantes

La Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, pone de manifiesto en su artículo 9 el derecho a la educación. En este sentido se expresa de la siguiente forma:

1. Todos los extranjeros menores de dieciocho años tienen derecho y deber a la educación en las mismas condiciones que los españoles, derecho que comprende el acceso a una enseñanza básica, gratuita y obligatoria, a la



obtención de la titulación académica correspondiente y al acceso al sistema público de becas y ayudas.

2. En el caso de la educación infantil, que tiene carácter voluntario, las Administraciones públicas garantizarán la existencia de un número de plazas suficientes para asegurar la escolarización de la población que lo solicite.
3. Los extranjeros residentes tendrán derecho a la educación de naturaleza no obligatoria en las mismas condiciones que los españoles. En concreto, tendrán derecho a acceder a los niveles de educación y enseñanza no previstos en el apartado anterior y a la obtención de las titulaciones que correspondan a cada caso, y al acceso al sistema público de becas y ayudas.
4. Los poderes públicos promoverán que los extranjeros residentes que lo necesiten puedan recibir una enseñanza para su mejor integración social, con reconocimiento y respeto a su identidad cultural.
5. Los extranjeros residentes podrán acceder al desempeño de actividades de carácter docente o de investigación científica de acuerdo con lo establecido en las disposiciones vigentes. Asimismo podrán crear y dirigir centros de acuerdo con lo establecido en las disposiciones vigentes.

Sin embargo, es preciso señalar que no sólo la educación básica y obligatoria debe realizarse “con reconocimiento y respeto a su identidad cultural”. Es decir, esta condición debería afectar a cualquier tipo de formación, incluida también la formación continua. Así, no basta con tener acceso a la educación, sino que es necesario que ésta funcione con verdaderos criterios de igualdad de oportunidades (Aja Fernández, 2001:87).



5.2 Empresa, inmigración y formación continua

En el siguiente capítulo se analizará la importancia que tienen las organizaciones empresariales para este estudio y se realizará una descripción de la naturaleza de aquellas que han participado en la fase experimental de la investigación. Asimismo se aludirá a la importancia que para las empresas tiene la formación continua y su visión del panorama de la inmigración en el mercado de trabajo de la CAPV.

Para ello se mostrará un exhaustivo y detallado análisis del discurso de las organizaciones empresariales participantes en la fase experimental del presente Proyecto, y se tratará de dar respuesta a algunos de los objetivos principales del estudio.

5.2.1 Organizaciones empresariales participantes en el estudio

Tres han sido las organizaciones empresariales que han tomado parte activa en la fase experimental y de campo de la presente investigación: La Fundación Laboral de la Construcción, Adegí y Cebek. A través de sus responsables de formación, las empresas nos han dado su visión acerca de todas las cuestiones relacionadas con la inmigración, el mercado de trabajo y la formación continua.

A continuación se incluye una somera descripción de la naturaleza, objetivos y funciones de estas organizaciones, con el fin último de contextualizar su discurso.

a) Fundación Laboral de la Construcción

La Fundación Laboral de la Construcción es una fundación privada sin ánimo de lucro creada en 1.992 por las entidades más representativas del sector de la construcción:



- La Confederación Nacional de la Construcción (CNC).
- Metal, Construcción y Afines de UGT (MCA-UGT).
- Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de CCOO (Fecoma-CCOO).

La Fundación Laboral de la Construcción surgió como consecuencia del Convenio General del Sector de la Construcción que acordaba la creación de una entidad de ámbito estatal cuya finalidad fuera prestar servicios para profesionalizar y dignificar los distintos oficios y empleos del sector de la construcción. Los objetivos principales para los que se creó la fundación son la formación, la prevención y el empleo:

1. Fomento de la formación profesional: La Fundación trata de elevar el nivel de formación profesional de los trabajadores de la construcción.
2. Mejora de la salud y de la seguridad en el trabajo: La fundación trabaja para mejorar las condiciones laborales del sector de la construcción.
3. Elevar la cualificación profesional del sector mediante medidas como la expedición de la cartilla profesional: La finalidad de este punto es mejorar el empleo para dignificar la profesión.

“Dentro de la Fundación soy responsable del departamento de Prevención de Riesgos Laborales [...] Vamos empezando, en los comienzos. Yo lo que hago es dar cursos de nivel básico de prevención, que son cursos de unas cincuenta horas. Y luego doy el aula permanente que es una formación que tienen que recibir obligatoriamente los trabajadores, independientemente del sector. Es a lo que obliga la Ley”

(E1. Responsable de formación, Organización Empresarial)



b) Adegí

La Asociación de Empresarios de Gipuzkoa (Adegí) es una organización empresarial que representa al conjunto de las empresas de Gipuzkoa. Formada por cerca de 2.000 empresas privadas, Adegí promueve y defiende los intereses empresariales, además de representar al empresariado guipuzcoano en las distintas instituciones y organizaciones de carácter socioeconómico en las que la Asociación está presente.

“Somos la asociación de empresarios de Gipuzkoa. Única asociación en la que están asociados todo tipo de empresa de todo tipo de sectores y tamaños”.

(E2. Responsable de formación, Organización Empresarial)

Adegí es una fundación que ofrece diversos servicios a las empresas asociadas, entre ellas destaca la **inserción profesional** que, en colaboración con las Universidades de Deusto, Navarra, País Vasco y Mondragón, ofrece un servicio integral de empleo a las empresas de Gipuzkoa. El objetivo principal es promover la cooperación entre Universidad y Empresa, así como la interrelación entre los universitarios y las empresas.

Por otra parte, también es un **portal de empleo y prácticas** de Gipuzkoa en el que se ofrece toda la información sobre empleo, prácticas y proyectos.

Asimismo, Adegí aborda las necesidades de **formación de empresarios, directivos y personal** de empresa, ofreciendo un servicio integral de formación y promoviendo diversos Másteres, módulos temáticos y planes sectoriales, además de asesoramiento en temas de formación.

Por último, Adegí ha creado Adegitop, un programa de **encuentros empresariales** en el que se ofrecen toda la información acerca de encuentros y jornadas empresariales que se vayan a celebrar.



c) Cebek

Cebek es la Confederación Empresarial de Bizkaia, cuya misión es la organización empresarial del territorio como entidad sin ánimo de lucro. Cebek está integrada por federaciones, asociaciones y empresas y es la representación y defensa de los intereses de los asociados ante instituciones públicas y privadas que afectan e inciden en la actividad de los mismos, buscando siempre la mejora de la competitividad de las empresas.

Cebek está estructurada para atender diferentes áreas de conocimiento que van desde la información, la asesoría y los servicios jurídico-laborales hasta la formación o la mediación institucional.

1. Información: Cebek elabora circulares informativas periódicas con información relevante para la gestión empresarial en las diferentes áreas de conocimiento. Además existe un área de publicaciones para los asociados con temas de interés empresarial.
2. Asesoría: Cebek ofrece respuestas a las diversas consultas de los empresarios.
3. Servicios jurídico-laborales: Existe un área que presta servicios de asistencia jurídica y administrativa en materia de convenios, sanciones, contratación y despidos...
4. Formación: Se realizan diagnósticos de necesidades, y se ofrecen cursos formativos tanto a trabajadores como a personal directivo y empresarios.
5. Negociación colectiva: Cebek realiza la negociación de los convenios colectivos que afectan a casi la totalidad de las empresas y trabajadores de Bizkaia.



6. Ventajas económicas: Cebek posee acuerdos con Euskaltel y Panda Software por lo que las empresas asociadas disponen de ventajas en servicios de Internet, telefonía y e-business.
7. Gestión de asociaciones: Se pone a disposición de las agrupaciones empresariales de ámbito sectorial los servicios de gestión de estos colectivos.
8. Mediación institucional: Cebek tiene participación y acceso a todas las instituciones y administraciones públicas y privadas, por lo que puede realizar labores de mediación entre éstas y las empresas.

Actualmente Cebek integra a más de 8.500 empresas y junto con Adegí (Asociación de Empresarios de Gipuzkoa) y Sea (Sindicato Empresarial Alavés) es socio fundador de la Confederación Empresarial Vasca (Confebask).

5.2.2 La importancia de la formación para las organizaciones empresariales

Tal y como se ha podido observar en el punto anterior, las tres organizaciones empresariales participantes en el estudio ofrecen, entre otros servicios, formación para sus empresas, dirigida tanto a los trabajadores como a los directivos y empresarios.

En este punto se tratará de profundizar en la importancia que tiene para estas organizaciones la formación continua, y cuál es su percepción sobre la misma, además de describir las actividades concretas y específicas realizadas en torno a la formación.



a) La Fundación Laboral de la Construcción

Respecto a la formación, el fin básico de la Fundación Laboral de la Construcción es elevar el nivel de formación profesional de los trabajadores del sector de la construcción. Así, ha participado en estas cuestiones a través de diferentes programas de formación ocupacional, formación continua, garantía social, colectivos desfavorecidos, escuelas taller, etcétera.

Toda la formación organizada por la Fundación está organizada y estructurada en función de las competencias profesionales y de acuerdo al Catálogo Nacional de las Cualificaciones. En concreto, respecto a los programas de formación continua en los que participa la Fundación Laboral de la Construcción, es posible afirmar que el objetivo de dichos programas es ofrecer a los trabajadores del sector en activo una **formación de reciclaje, mejora y especialización en las competencias profesionales que faciliten su desarrollo en el puesto de trabajo.**

El catálogo de cursos que ofrece la Fundación Laboral están centrados en tres áreas específicas:

1. La gestión: calidad, contabilidad, informática, idiomas, medio ambiente...
2. Los oficios: albañilería, técnico de obra, encargado, estructuras, jefe de obra, mantenimiento...
3. La prevención de riesgos laborales, desde su gestión hasta la propia seguridad en la obra.



b) Adegí

Tal y como se ha comentado anteriormente Adegí aborda las necesidades formativas de los empresarios, los directivos y, en general, el personal de la empresa a través de su servicio AdegíFor. La misión de **AdegíFor** es liderar y facilitar la adaptación al cambio y la innovación de la cultura empresarial, siendo igualmente correa de transmisión de las innovaciones en gestión empresarial y de su aplicación en la práctica. Para ello, Adegí desarrolla las siguientes estrategias:

- Adegí aprovecha su visión de conjunto del mundo empresarial para llegar a conocer mejor las necesidades formativas de las empresas.
- Detecta y anticipa las necesidades estratégicas de formación e impulsa líneas de actuación para responder a dichas necesidades.
- Las actuaciones en materia de formación se llevarán a cabo con la burocracia necesaria y autosuficiencia económica, pero también se valora la oferta de formación existente en el mercado.
- Se realizan tareas de concienciación y motivación en las empresas en materia de formación.
- Adegí desarrolla nuevos métodos de formación, mediante las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC's).
- Por último, se tratan de potenciar las relaciones con la Universidad, los Centros Tecnológicos y los Centros de Formación.

Así se demuestra que el tejido empresarial en Gipuzkoa en particular tiene una gran **sensibilidad, compromiso y participación respecto a la formación continua** que se ha venido demostrando a lo largo de los años. Precisamente una de las



características por las que la economía de Gipuzkoa ha mantenido su fortaleza ha sido el claro compromiso con la formación. Existe una cultura histórica comprometida con la formación.

“Desde hace aproximadamente veinte años hay una mayor preocupación por la actualización de los recursos humanos de la empresa y la formación del propio empresario”

(E2. Responsable de formación, Organización Empresarial)

En definitiva, la vocación de AdegFor es lograr una **organización de referencia** en la formación empresarial, que se caracterice por el aprendizaje constante y el aprovechamiento de las mejores experiencias, de modo que ofrezca confianza a los empresarios y los ayude a afrontar con éxito los retos de un futuro de competencia global.

“Se trabaja en ese ámbito hasta que en 1.996 se opta por constituir una fundación para la formación empresarial que básicamente su función principal es preocuparse por la formación de empresarios, gerentes, directivos y generar las condiciones para la mejor preparación de los trabajadores. Esta es la actividad que nosotros con carácter general nos movemos en nuestra misión”

(E2. Responsable de formación, Organización Empresarial)

Uno de los compromisos de AdegFor es también la **prevención de riesgos laborales**, tema estratégico para las empresas. Para ello, Adeg ofrece a las empresas el programa **SegurLan**, que se compone de diversas acciones y servicios y cuyo objetivo es promover la sensibilización de las empresas hacia la prevención de riesgos y la adopción de planes de prevención. Igualmente, en colaboración con la Universidad del País Vasco, ha puesto en marcha un master en relaciones laborales y una formación específica como técnico titulado superior en prevención de riesgos laborales.



“También los últimos diez años con una importancia estratégica nos referimos a áreas de prevención y riesgos laborales, y a partir de ahí tenemos una preocupación por la formación profesional”
(E2. Responsable de formación, Organización Empresarial)

c) Cebek

La Confederación de Empresas de Bizkaia, Cebek, realiza permanentemente **diagnósticos de formación**, tanto generales como sectoriales, que acaban finalmente en la puesta a disposición de las empresas asociadas de una **amplia gama de cursos** formativos, dirigidos tanto a los trabajadores como al personal directivo y empresarios.

Según el discurso de las organizaciones empresariales en este sentido, desde hace aproximadamente veinte años se evidencia una mayor preocupación por la actualización de los recursos humanos en la empresa y también por la formación de los propios empresarios. Así, el tejido empresarial vasco parece haber tomado conciencia de que la formación continua es vital.

“Cada vez la gente está más concienciada. Y cuanto más joven es la persona que lleva estos temas pues mucho más, porque le da una importancia que igual otra persona no le da. Ahora muchas veces ya salimos concienciados de la universidad: la calidad, la prevención... [...] Yo creo que cada vez hay más conciencia”
(E1. Responsable de formación, Organización Empresarial)



Hoy en día se puede decir que el aprendizaje a lo largo de la vida es tan importante como se entendía en 1.993 pero **con los efectos de la mundialización y la globalización ha adquirido una relevancia aún mayor**. Recientemente se ha dado un salto cualitativo importante y la formación continua tiene en la actualidad una **importancia estratégica**, y se ofrece de forma estructurada y organizada al capital humano de la empresa.

“La diferencia es que llevamos muchos años, desde 1.993 en que las organizaciones empresariales y sindicales se pusieron de acuerdo en que era muy importante poner un poquito más de empeño y de intención en una formación más estructurada y organizada de todos los activos de la empresa, por aquello de que un activo fundamental de la empresa son las personas, el capital humano”

(E2. Responsable de formación, Organización Empresarial)

Sin embargo, **las organizaciones sindicales** tienen una visión muy diferente –más bien totalmente opuesta– sobre la percepción que las empresas tienen de la formación continua. A continuación se expone un análisis del discurso sindical que pone de manifiesto esta diferencia de opiniones.

Por una parte, las empresas en su mayoría consideran que para que el aprendizaje a lo largo de la vida dirigido a trabajadores en activo sea rentable es necesario que los cursos y actividades formativas se realicen fuera del horario laboral en la mayoría de los casos. Por el contrario, los trabajadores y sus representantes (las organizaciones sindicales) consideran que siempre que sea viable la formación debe impartirse dentro de las horas de trabajo, ya que es necesario facilitar en todo lo posible que el capital humano de la empresa esté cualificado.

En este sentido las organizaciones sindicales se muestran muy críticas con lo que a su juicio es la percepción que las empresas tienen de la formación continua. En opinión de



los primeros, **las empresas no facilitan al trabajador su acceso** a este tipo de acciones formativas e, incluso en ocasiones, les ponen trabas y obstáculos.

“Nosotros tenemos unos problemas tremendos. Hemos tenido problemas con trabajadores que se apuntan a cursos a las siete de la tarde, que necesitan salir media hora antes y no pueden hacer el curso porque la empresa no les deja salir media hora antes. Además con una mentalidad ruin de decir ‘es que se forman y se van a otro sitio’. Nunca es así porque se haya formado sólo. Cuando se van a otro sitio es por otra cosa. Es generalmente porque la empresa no es buena, y lo que han hecho es aprovechar e irse. Es una empresa que no cuida a sus trabajadores”

(E4. Organización Sindical)

“Desde las empresas y los sectores donde trabajan a no ser que les necesiten, no les van a facilitar el acceso a la formación continua. Les va a costar mucho hacer formación continua que a los trabajadores les permita no trabajar ese tiempo [...] Me opongo a que se obligue a ir a formación continua después del trabajo forzosamente”

(E6. Organización Sindical)

“Los empresarios no sólo no apoyan la formación continua en sus empresas sino que a veces obstaculizan que el trabajador pueda formarse fuera del horario de trabajo [...] Ellos lo que quieren es trabajadores formados, trabajadores con una especialidad, trabajadores polivalentes que sirvan para todo. Quieren hacer eso pero quieren que no les cueste nada”

(E4. Organización Sindical)



Por otra parte, las organizaciones sindicales consideran que las empresas de forma general tienen una visión excesivamente instrumentalista de la formación continua, y **la utilizan para premiar** a aquellos trabajadores que les resultan más convenientes en cada ocasión y no como un derecho que tienen todos los trabajadores.

“Primero van los familiares, luego los pelotas, luego si hay familiares y pelotas que suelen ser, van los siguientes. Sí, es así. A nosotros a veces nos dicen ‘tenemos que hacer los cursos fuera del horario de trabajo, a partir de las siete de la tarde’ [...] Otras veces nos llega en horario de trabajo, ¿en horario de trabajo a quién va a mandar la empresa? Va a mandar a la gente de confianza. Y gente de confianza en la empresa no son todos los trabajadores. Son muchas veces familiares, sumisos... La empresa está claro que la formación continua la utiliza como una manera de premiar a los que se portan bien. Y los que se portan bien no tienen por qué ser los que mejor trabajen”

(E4. Organización Sindical)

Para terminar con el análisis de la percepción que el tejido empresarial tiene de la formación continua es necesario introducir la perspectiva de **las consultoras de formación**, es decir, de los expertos en diseño y gestión de la formación continua que trabajan con las empresas como apoyo externo.

En este sentido, las consultoras afirman que desde hace unos años las empresas de la Comunidad Autónoma Vasca están empezando a sensibilizarse respecto a todos los temas relacionados con la formación continua. Gracias sobre todo a la labor de difusión institucional así como a la labor de información, publicidad y potenciación de Hobetuz, los empresarios vascos están conociendo la formación continua y siendo conscientes de que **es una necesidad y un verdadero activo para las empresas**.

“Aquí a partir de unos años para acá se ha potenciado mucho por parte de las instituciones. Se ha publicitado mucho, se ha informado mucho a las empresas de las ayudas. A partir de que empezó también a funcionar Hobetuz, que hizo una labor importante de expansión de explicar lo que es la formación continua, las ayudas que repartía. Y a partir de entonces, sobre todo de que tienen ayudas, sí se ha generalizado más en las empresas el concepto de formación”

(E17. Experta en diseño y gestión de formación continua)

“Hay empresas que están muy concienciadas de que la formación es algo básico, es un bien para la empresa [...] En la generalidad ahora mismo cada vez se ve más como un activo”

(E19. Experta en diseño y gestión de formación continua)

“La gente está empezando a ver la formación de otra forma [...] Ya no ven la formación como algo obligatorio porque hay que dar formación, sino que es algo necesario para su negocio”

(E20. Experto en diseño y gestión de la formación continua)

A pesar de que en general se advierte sobre una percepción de **la formación continua como inversión**, es cierto que todavía existen empresas que tienen más un concepto de gasto. Desde esta perspectiva es necesario diferenciar la visión que tienen las empresas medianas y grandes, de las pequeñas o pymes.

De forma más o menos generalizada, y siempre teniendo en cuenta el punto de vista de los expertos en gestión y diseño de formación, las empresas medianas y grandes de la Comunidad Autónoma Vasca tienden a percibir la formación continua como una inversión y una necesidad para avanzar en el mercado empresarial.

Estas empresas muestran una actitud más sensibilizada con la formación continua principalmente porque **su tamaño les permite desarrollar una serie de recursos con los que afrontar** todos los trámites que supone la financiación por medio de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo u Hobetuz. Además, su estructura organizativa les permite también poseer una partida presupuestaria definida para la formación de sus trabajadores. Es decir, en la medida en que a las empresas les resulta más sencillo acceder a la formación, éstas se muestran mucho más concienciadas de la necesidad de formar a los trabajadores.

“Las medianas y grandes tienen un concepto de formación como inversión, como necesidad para avanzar dentro de la organización. La persona y luego la empresa [...] La empresa mediana y grande siempre tiene más colchón que una empresa pequeña”
(E17. Experta en diseño y gestión de formación continua)

“Las grandes empresas o medianas del País Vasco tienen sus partidas presupuestarias y gastan más o menos, pero tiene su partida definida para formación continua”
(E20. Experto en diseño y gestión de formación continua)

Por el contrario, las empresas pequeñas o **pymes tienen un mayor concepto de gasto** respecto a las acciones formativas y el aprendizaje a lo largo de la vida de los trabajadores en activo. El esfuerzo que representa para ellas que sus trabajadores se formen produce mayores reticencias. Este esfuerzo deviene de su propia estructura, escasamente organizada y muchas veces carente de los recursos humanos necesarios para realizar los trámites precisos.

Las pymes, por lo general, tienen algunas dificultades para realizar planes a medio y largo plazo; viven más el día a día de la empresa y su principal preocupación es la producción. Por lo tanto, es difícil que logren acceder a la formación continua y que la perciban como una inversión.

“Las pequeñas empresas siguen teniendo un concepto de gasto porque siguen viendo que puede ser necesaria pero que les supone un esfuerzo importante a la hora de impartir formación, o de dejar que sus trabajadores se formen. Por parte de las pequeñas empresas veo más reticencia. Sí pueden estar interesados pero están más al día a día. No hacen tantos planes a medio o largo plazo como una empresa grande se puede permitir”

(E17. Experta en diseño y gestión de formación continua)

“Es una inversión que todavía no es percibida como tal [...] Excepto las grandes compañías, los demás si existe una subvención pues la gastaremos en formación, pero si existe [...] No tienen partida presupuestaria. Si existe algún medio de financiación lo usaremos y siempre que no suponga un trastorno”

(E20. Experto en diseño y gestión de formación continua)

Por otra parte, y al igual que ya señalaban las organizaciones sindicales, se percibe una parte más bien minoritaria de empresas que **no respeta los horarios de impartición** de las acciones formativas, especialmente en el sector de la construcción; o que no tienden a negociar con sus trabajadores el momento más adecuado para los cursos.

“La Ley de riesgos laborales y el reglamento que la desarrolla es tajante en que la formación de prevención debe hacerse en horario laboral. Eso lo dice. En ninguno de los cursos que estuve se daba en horario laboral. Es decir, los trabajadores venían después de trabajar. Eso me llamó mucho la atención. Estuve preguntando y parece que es práctica habitual”

(E18. Experto en diseño y gestión de formación continua)

Asimismo, algunas consultoras advierten que ocasionalmente las organizaciones empresariales **no están sabiendo aprovechar todo el potencial que la formación continua les puede ofrecer**, realizando planteamientos desacertados en sus empresas. Desde el discurso de los diseñadores y gestores de formación se pone de manifiesto que la estrategia de realizar formación continua de forma aislada no es correcta, ya que en ocasiones no se propone con una serie de objetivos concretos ni dentro de un plan empresarial más amplio.

Por lo tanto, es necesario que las organizaciones realicen previamente un plan y un **estudio de necesidades de la empresa y de sus trabajadores** en donde la formación continua sea un elemento más a tener en cuenta.

“Debe hacer un buen estudio de necesidades por detrás. Tiene que haber un buen conocimiento de lo que es la empresa y las necesidades de sus trabajadores. Qué quiere conseguir de ellos. Que esté el trabajador más implicado también para que él diga qué necesita [...] Formar por formar no es bueno para la empresa porque no consigue lo que quiere conseguir y está soportando un gasto del no va a obtener beneficio. Y en cierta forma quema al trabajador”

(E17. Experta en diseño y gestión de formación continua)

5.2.3 Las dificultades para realizar formación continua en las empresas

A pesar de esta valoración eminentemente positiva que realizan las organizaciones empresariales sobre la formación continua a los trabajadores en activo, es cierto que se detectan algunos umbrales de mejora en su puesta en marcha y en sus aspectos más prácticos. De esta forma, los participantes en las dinámicas de grupo así como en las entrevistas personales señalan algunas dificultades que presentan las empresas para acceder a la formación continua.

Por un lado se señalan las mayores dificultades que tienen las pequeñas empresas – especialmente las **pymes de menos de 50 trabajadores**– para acceder a la formación continua. Desde esta perspectiva se señala que podría ser conveniente favorecer las condiciones de acceso con una mayor flexibilidad de las condiciones. A pesar de estos aspectos mejorables, se valora positivamente la posibilidad de entrar a través de entidades agrupadoras y de la figura de las bonificaciones.

“Sobre todo para los pequeños eso es muy complicado. Empresas que tienen una estructura grande con un departamento y un área de recursos humanos con equis personas, al final eso... Esas son las que tienen más facilidad, para la planificación, tener todo perfectamente programado, los relevos, los viajes, todo. Mientras que el pequeño...”

(E3. Responsable de formación, Organización Empresarial)

Por otra parte también se advierte sobre la excesiva **burocracia** que, en ocasiones, comporta el acceso a la formación continua a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo u Hobetuz. En este sentido, las organizaciones empresariales consideran que **el sistema puede ser bastante rígido** para la realidad cotidiana de muchas organizaciones. Así, la sensación más o menos generalizada es que se debería realizar un mayor esfuerzo por adaptar este sistema a las necesidades del tejido empresarial. Y es que para realizar correcta y eficazmente estos trámites es necesario que la empresa posea una cierta organización, de la que muchas carecen.

“Hay mucha intervención, mucha burocracia, porque hay mucha sospecha y porque hay muchas personas y muchas organizaciones interesadas en montar estructuras para la sospecha. La formación continua es un negocio [...] La formación continua es como los tornillos y como las lámparas, como el pegamento, pues que se necesita en todas las empresas y que debería estar de una

accesibilidad mucho más flexible, mucho más real y mucho más adaptada a las necesidades de cada día [...] Eso no puede estar sujeto a procesos y procedimientos burocráticos como convocatorias de un año, sujetos a normas, a cantidades, a números, a plazos, a comunicaciones, a validaciones, a justificaciones, etcétera. El 60 % de la energía se nos va en papel y en aire, y no en lo que realmente es la mejora competencial de habilidades de todos los activos de la empresa”

(E2. Responsable de formación, Organización Empresarial)

Este hecho constituye un evidente problema para aquellas empresas pequeñas, ya que no poseen la organización ni sistematización de la información necesarios, ni siquiera a veces los recursos humanos precisos para hacer frente a los trámites burocráticos que deben realizarse para acceder a la formación continua subvencionada por la Fundación Tripartita. Tal obstáculo supone para algunas que los expertos en formación creen que muchas de ellas **deciden desestimar la formación continua** si no pueden contar con el apoyo externo de una consultora que se encargue de gestionar estas cuestiones.

“Sí conocen las subvenciones pero las pymes todavía... Sí que conocen, saben, pero les supone una serie de trastornos administrativos... O se les facilita o lo rechazan porque hay que hacerlo todo en Internet, hay que tener la firma digital, hay que hacer no sé qué... Todo ese tipo de cosas. Nosotros intentamos facilitarlo pero todavía existe esa reticencia a entrar. La burocracia de lo que es la subvención... que cada vez está más burocratizado”

(E20. Experto en diseño y gestión de formación continua)

“Resulta más sencillo acudir a cursos organizados como los nuestros. Al final ellos lo único que tienen que hacer es darte todos los datos que tú les pidas: nombre, apellidos, DNI, número de la

Seguridad Social, fecha de nacimiento, área de trabajo, el puesto... Pero eso es fácil para ellos. Como los administrativos lo tienen te lo facilitan enseñada. Pero si les obligas a gestionar una base propia a ellas, difícil, sobre todo en las cooperativas pequeñas en las que no hay departamento de recursos humanos ni hábitos de estos [...] En una cooperativa de diez personas, el gerente si te descuidas hace de gerente, de gerente de producción, de agente comercial... Lo dejo. Y ahí radica un poco el tema [...] Cuando tienen que gestionar la formación directamente ahí ya te piden tu colaboración o sino lo dejan”.

(E16. Experto en diseño y gestión de formación continua)

Por su parte, las consultoras de formación también muestran una cierta actitud crítica hacia el sistema de financiación de la formación continua. Desde la perspectiva de los expertos en diseño y gestión uno de los principales obstáculos que dificultan que las empresas accedan a la formación es el **plazo de quince días** que tienen las organizaciones para comunicar el inicio de las acciones formativas si desean recibir subvenciones por parte de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. A su juicio, la rigidez de esta norma no se ajusta a la naturaleza e idiosincrasia de las empresas, especialmente de las más pequeñas, cuya máxima prioridad es la propia producción.

“Yo sí echo de menos que hay poca flexibilidad en el tema de que hay que comunicar con quince días el inicio de los cursos, y luego tienes siete días antes para cambiar si hay alguna incidencia. A veces te pasa que surgen y te dicen ‘mira, el curso de producción que creía que estos podían ir al curso y ya no pueden, si quieres lo podemos empezar el día quince’. Ya, pero es que no me dan los días. Son cosas que pasan pero el sistema funciona así y hay que aceptarlo”

(E16. Experto en diseño y gestión de formación continua)

“El inconveniente de Forcem es claramente el plazo de los quince días antes para notificar. Ese es el gran problema de muchas empresas, porque hay cosas que por producción no pueden adelantarte con tanto tiempo los datos de las personas que van a asistir y todo. A mí eso me parece el gran caballo de batalla, los plazos esos [...] Pero Forcem me parece que esos quince días son... Ya te digo, para muchas empresas insalvable”
(E19. Experta en diseño y gestión de formación continua)

Así, es necesario tener en cuenta que las organizaciones empresariales por multitud de razones que tienen que ver con su propia naturaleza pueden no tener la organización suficiente para enfrentarse a este sistema de financiación de la formación continua. **La empresa es una entidad viva, que está en constante movimiento.**

A pesar de este cierto sentimiento crítico existente, las **consultoras de formación expresan su comprensión ante el sistema** de financiación de la formación continua de la Fundación Tripartita para la Fundación en el Empleo. Los expertos en diseño y gestión son conscientes de la picaresca y del peligro de fraude que existe con respecto a las subvenciones y comprenden que en un sistema de este tipo debe haber un cierto control y una cierta normativa que evite cualquier tentativa de estafa.

“Luego también hay mucha picaresca con lo de las subvenciones porque muchas empresas sin tener una necesidad real se montan al carro porque creen que pueden recuperar el dinero, que incluso pueden ganar algo de dinero sin que el gasto sea lo que les están subvencionando, la ayuda que están recibiendo”
(E17. Experta en diseño y gestión de formación continua)

“(Los empresarios) Sí son críticos con el sistema. Luego están los que ‘tuve que empezar la semana pasada’. Primero, si no cumples

las condiciones luego no digas que te quieres bonificar. Todos sabemos que hay fraude. En ese sentido es normal que haya unas normas. La empresa tiene que entender que es mucha ayuda económica y que tiene que cumplir. No está puesto por capricho. Sí es rígido pero no se puede implantar un sistema que no tenga un cierto control”

(GD6. Expertos en diseño y gestión de formación continua)

5.2.4 Las organizaciones empresariales ante la inmigración

Las organizaciones empresariales participantes en el presente estudio manifiestan **positiva valoración** del hecho de la inmigración, que se explica fundamentalmente por las dificultades para encontrar mano de obra que se evidencian en algunos sectores. Si bien se considera necesario realizar un control del flujo migratorio, es necesario también cubrir algunos puestos de difícil cobertura.

Las empresas, además, señalan que desde hace algunos años la presencia en el mercado laboral vasco de personas extranjeras crece de manera progresiva y **su incorporación a la sociedad vasca se percibe con total naturalidad**. Es por ello que los responsables de formación de las organizaciones empresariales entrevistados son capaces de realizar un perfil acertado de las características de los trabajadores inmigrantes, diferenciando cuatro colectivos distintos: los procedentes de Sudamérica, los de Europa del Este, los del Norte de África y el Magreb, y los del Sur de África y zona subsahariana. Tal y como se había comentado en capítulos anteriores, el empresario tiende a olvidar a los trabajadores de origen comunitario cuando hablan de los trabajadores extranjeros.

“Lo que sí observo es que fundamentalmente en el sector industrial, con labores de baja cualificación tenemos a gente subsahariana. En temas de ámbito técnico más gente venida del Este. Y hay otros



sectores donde el encaje es más... gente magrebí o la parte Sur de América y demás. Esta gente está más ubicada en construcción, en algunos servicios, en trabajos de talas de árboles, sector madera, forestal..."

(E3. Responsable de formación, Organización Empresarial)

"Estos colectivos se están integrando sobre todo en ámbitos de actividades poco demandadas por los autóctonos, léase servicios domésticos, léase servicios de peonaje en el servicio de la construcción, actividades de cuidados a personas... En fin, digamos por un lado actividades profesionales poco atractivas, con poco valor añadido, poco cualificadas y con poco control legal. Y por otro, actividades emergentes que tampoco la cualificación no es la primera cuestión demandada"

(E2. Responsable de formación, Organización Empresarial)

Por otra parte, se detecta un **déficit de mano de obra** en algunos sectores concretos, como la hostelería o la industria y que, poco a poco, **se van cubriendo con trabajadores extranjeros**. No obstante, la cualificación de éstos parece no adaptarse en todos los casos a los puestos y tareas de difícil cobertura. En muchas ocasiones, los extranjeros no poseen conocimientos ni experiencia en aquellos sectores en los que se demandan sus servicios, y en otras ocasiones sus conocimientos no son suficientes ya que se necesita mano de obra cualificada.

"Si hay dificultades para encontrar mano de obra, sobre todo en la industria. Y la industria demanda personal cualificado. Pero necesitan mucha mano y muchos técnicos de cualificación de nivel de formación profesional".

(E2. Responsable de formación, Organización Empresarial)



En este sentido, la formación continua para trabajadores inmigrantes en activo pudiera entenderse como el arma idónea y eficaz para cualificar y recualificar a estos trabajadores, enfocando su formación a los puestos demandados en las empresas, pudiendo pasar desde los puestos menos cualificados a aquellos más técnicos que tienen dificultad para encontrar mano de obra.

No obstante, los empresarios detectan en este recorrido algunos obstáculos: el proceso que puede llevar formar a un trabajador desde los puestos más bajos de la estructura jerárquica hasta aquellos en los que se requiere personal, a través de la formación continua, requiere de un plazo de tiempo que no responde a las necesidades de las empresas.

“Lo que pasa es que fíjate un poco el itinerario que estamos poniendo. Es un itinerario del carajo, pero yo no tengo duda. A mí me da la sensación, por lo menos lo que yo conozco y algunas de las experiencias que he podido comentar con gente de empresas, es gente pero muy dispuesta a este tipo de cosas. Pero creo que tienen que llevar aquí un tiempo”

(E3. Responsable de formación, Organización Empresarial)

5.3 Sindicato, inmigración y formación continua

En general es posible admitir que la inmigración laboral constituye un reto para los sindicatos. Por una parte por la diferencia cultural que supone pero por otra, existen dificultades para llegar al trabajador extranjero en tanto en cuanto la mayoría de los delegados y miembros de los comités de empresa son trabajadores nacionales estables. Es decir, la implantación sindical suele ser menor en los sectores donde mayoritariamente se ocupa la periferia inestable que caracteriza al inmigrante (Miravet, 2006: 4).



5.3.1 Derechos sindicales de los trabajadores inmigrantes

Actualmente, la libertad sindical es uno de los derechos cuyo reconocimiento y ejercicio por parte de los extranjeros pueden ser objeto de condicionamientos adicionales, y se admite un tratamiento diferente al que se da a la población autóctona. Tradicionalmente, el reconocimiento y ejercicio de la libre sindicación se ha supeditado a la situación de regularidad administrativa del trabajador extranjero, y así se expresa en las diferentes leyes de extranjería:

“1. Los trabajadores extranjeros que se hallen en España tendrán el derecho a sindicarse libremente, o afiliarse a una organización profesional en las mismas condiciones que los trabajadores españoles, de acuerdo con las leyes que lo regulen.

2. De igual modo, se reconoce a los trabajadores extranjeros el derecho a la huelga”

(Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, artículo 11. Libertad de sindicación y de huelga).

Este artículo fue modificado posteriormente en la Ley Orgánica 8/2000 de 22 de diciembre, quedando de la siguiente manera:

“1. Los extranjeros tendrán derecho a sindicarse libremente o a afiliarse a una organización profesional, en las mismas condiciones que los trabajadores españoles, que podrán ejercer cuando obtengan autorización de estancia o residencia en España.

2. De igual modo, cuando estén autorizados a trabajar, podrán ejercer el derecho a huelga”

(Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, Artículo Primero, 1.9)



Posteriormente, no se registraron modificaciones en este artículo en la reforma de la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, ni tampoco se hace referencia a los derechos sindicales de los trabajadores extranjeros en el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre.

A tenor de lo hasta aquí expuesto, se puede concluir que existen **dos importantes limitaciones** en la titularidad y el ejercicio del derecho a la libertad sindical de los trabajadores extranjeros:

1. La negación del reconocimiento del derecho de sindicación a los extranjeros en situación administrativa irregular. Se trata de una privación que puede considerarse constitucionalmente "dudosa", ya que además este derecho no parece constituir ningún tipo de riesgo.
2. El no reconocimiento a fundar sindicatos a los trabajadores extranjeros, incluso entre aquellos que se encuentran en situación de regularidad administrativa .

"Nunca he visto la necesidad de fundar un sindicato y no sé cuáles son las condiciones pero no lo sé. Pero desconozco si tienen libertad para fundar un sindicato. Puede ser que no"
(E4. Organización sindical)

5.3.2 Principales sindicatos mayoritarios en la CAPV

En el primer punto de este capítulo se tratará de analizar la historia, objetivos, funciones y servicios de los dos principales sindicatos en la Comunidad Autónoma Vasca que han participado en la fase de campo del presente Proyecto: Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT).



a) Comisiones obreras (CCOO)

Tal y como consta en los Estatutos aprobados en el 8º Congreso Confederal de CCOO, del 24 de abril de 2004, los principios en que se inspira el sindicalismo de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras son los que siguen:

1. Reivindicativo y de clase: Comisiones Obreras (CCOO) reivindica los principios de justicia, igualdad y solidaridad; y defiende las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras. Su orientación va en la línea de la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática.
2. Unitario: La Confederación Sindical mantiene un carácter plural y unitario, y se propone como objetivo fundamental la consecución de la unidad sindical.
3. Democrático e independiente: Se garantiza la independencia de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) por medio de la democracia y la participación de los trabajadores y trabajadoras .
4. Participativo y de masas: Se propone organizar a los trabajadores y trabajadoras a fin de incorporarles a la lucha por su propia emancipación.
5. De hombres y mujeres: Se impulsará y desarrollará la igualdad de oportunidades, y se combatirá la discriminación por razón de sexo.
6. Sociopolítico: Además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras, se defenderá todo aquello que les afecte como clase (opresión, explotación...). Igualmente se hará una especial trascendencia a las reivindicaciones de mujeres, jóvenes, discapacitados, medio ambiente, pacifismo...



7. Internacionalista: Se constata la esencia internacionalista de la clase trabajadora.
8. Pluriétnico y multicultural: Se combatirá el racismo y la xenofobia y se promoverán los valores del respeto, la tolerancia y la convivencia entre los miembros de las distintas etnias y pueblos.

Comisiones Obreras lucha por conseguir más empleo y mejoras en las condiciones laborales: mejoras salariales, contratación estable, garantías de salud en el trabajo, formación, igualdad para jóvenes, mujeres, inmigrantes, discapacitados, etc. Para ello se interviene en la negociación de los convenios colectivos, el diálogo social y la movilización.

Las diferentes áreas de trabajo de Comisiones Obreras son las siguientes: acción sindical, política social, ventana joven, mujeres, medio ambiente, salud laboral y migraciones.

1. Acción sindical: Encuadra cualquier actuación en materia de empleo, negociación colectiva y propuestas y acuerdos de Comisiones Obreras (CCOO).
2. Política social: Se lucha por una mayor sensibilización de todos los efectivos sindicales sobre los colectivos desfavorecidos, y se quiere aumentar la colaboración y cooperación para eliminar los obstáculos que dificultan la integración social y laborales de estos colectivos.
3. Ventana joven: Se realizan laborales de asesoramiento e información sobre cursos de formación, actividades, noticias y direcciones de interés para la juventud.



4. Mujeres: Comisiones Obreras (CCOO) es un sindicato comprometido con la igualdad de la mujer, por ello lucha por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.
5. Medio ambiente: Comisiones Obreras promueve propuestas y soluciones que consideren los intereses globales de los ciudadanos desde la perspectiva del desarrollo sostenible.
6. Salud laboral: Se vigila el cumplimiento de la Ley en materia de salud y seguridad laboral para evitar enfermedades, incapacidades, dolencias y muertes por accidente laboral.
7. Migraciones: Comisiones Obreras tiene un departamento de atención al inmigrante (CITE) que se encarga de divulgar todo tipo de información que pueda ser de utilidad para los trabajadores extranjeros.

En concreto, Comisiones Obreras (CCOO) de Euskadi nace de las luchas obreras de los años cincuenta y sesenta del siglo XX en las zonas industriales. Desde estas comarcas se fue extendiendo a otros ámbitos desde la clandestinidad que suponía la ausencia de libertad democrática. Con la llegada de la democracia, estos movimientos fueron legalizados y adoptaron una estructura sindical.

Como organización sindical vasca, Comisiones Obreras reivindica el autogobierno para Euskadi con dimensión social que se expresa en mejores servicios públicos, salario social, educación y sanidad públicas y de calidad, y la garantía de la participación de los sindicatos en la definición de estas políticas.

La Confederación Sindical de CCOO de Euskadi es una organización sindical que se autodenomina plural y democrática, y que hace de la participación una de sus señas de identidad, junto con su carácter reivindicativo y solidario. En estos momentos forman parte del sindicato más de 65.000 trabajadores y trabajadoras y más de 5.000



delegados y delegadas elegidos en las empresas, pertenecientes a todos los sectores industriales o de servicios, y a todas las comarcas de la Comunidad Autónoma Vasca y de Navarra.

b) Unión General de Trabajadores (UGT)

La Unión General de Trabajadores es una Confederación Sindical que agrupa a todos los trabajadores y trabajadoras de los distintos sectores económicos y que, desde hace más de 100 años, viene defendiendo sus intereses y derechos. Desde que en 1.888 se fundase la UGT, los principios y objetivos de la organización se han mantenido vigentes: la justicia social, la solidaridad y la igualdad de derechos y principios.

1. De clase: UGT realiza una defensa integral de los intereses y derechos del conjunto de los trabajadores para mejorar sus condiciones laborales y de vida.
2. Autónomo: Es decir, se dota a sí mismo de sus propios estatutos y reglamentos y elabora su propia estrategia, propuestas, alternativas y acciones.
3. Independiente: De cualquier partido político, gobierno, religión... Se rige únicamente por la voluntad de sus afiliados, aunque posee una orientación socialista.
4. Democrático: La democracia interna es la regla absoluta de su funcionamiento.
5. Participativo: Permite y ofrece espacios para la aportación y colaboración personal.
6. Internacionalista: También en este caso se propugna la unidad internacional de los trabajadores de cualquier nacionalidad, etnia o condición.



Las áreas de interés de la organización sindical UGT son el diálogo social, el empleo, la formación, la salud laboral, la mujer, la juventud, la inmigración, el medio ambiente, los servicios sociales, la globalización...

5.3.3 Objetivo y funciones de los sindicatos respecto a la inmigración

Tradicionalmente los sindicatos no sólo han actuado como organizaciones de defensa y promoción de los intereses y derechos de los inmigrantes en tanto que trabajadores, sino también como instancias de intervención diversificada en el procesos de integración, e incluso como primer espacio de inserción en la sociedad de acogida (Miravet, 2006: 1)

Sin embargo, la integración cívica de los inmigrantes no es la función prioritaria del sindicato. La tarea fundamental de las organizaciones sindicales en relación a los trabajadores inmigrantes se centra principalmente en todos aquellos aspectos relacionados con la **tutela de los derechos del inmigrante como trabajador**. A pesar de esto, la acción sindical a menudo trasciende el campo laboral y abarca todo tipo de actuaciones, desde **la información y la asesoría**, hasta las actividades orientadas a la integración socio-cultural o la formación. Estas actuaciones han convertido al sindicato en todo un agente de integración ciudadana (Miravet, 2006: 2).

Tanto Comisiones Obreras (CCOO) como la Unión General de Trabajadores (UGT) cuentan con **departamentos específicos de inmigración**, donde se atienden las demandas de tipo no laboral del colectivo de extranjeros. En este sentido, las demandas laborales son atendidas como al resto de trabajadores, independientemente de su nacionalidad. Es importante señalar que no es necesario estar afiliado al sindicato para poder optar a sus servicios; y aunque la Ley lo exige, los sindicatos no contemplan la necesidad de encontrarse en situación administrativa regular.



“En principio nosotros tuvimos algún problema, que no teníamos ninguna duda sobre el derecho a afiliarse de los trabajadores indocumentados. Nosotros por supuesto no hicimos caso cuando decían que las personas no tenían derecho. Nosotros afiliamos a cualquier persona que venga al sindicato y quiera afiliarse [...] Deberían tener papeles pero nosotros no se los hemos exigido nunca”

(E4. Organización Sindical)

Es por ello posible concluir que las migraciones son una de las áreas a las que mayor relevancia se le conceden desde las organizaciones sindicales mayoritarias en la Comunidad Autónoma Vasca. Obviamente, **las federaciones con mayor representación de trabajadores extranjeros como construcción, servicios, u hostelería muestran una mayor preocupación por estas cuestiones** que otras que apenas cuentan con personas extranjeras.

El caso de la educación resulta curioso, ya que no existen muchos extranjeros como formadores pero las aulas cada vez están más llenas de alumnos extranjeros por lo que la trascendencia de la migración también les afecta.

“En la federación de la construcción es fundamental y para otras más, por ejemplo la hostelería. La enseñanza es una federación que no tiene trabajadores inmigrantes, hay muy pocos trabajadores inmigrantes que sean profesores, pero sí tienen muchos alumnos inmigrantes, entonces es una federación que le da muchísima importancia. Hacen seminarios, jornadas... En construcción es evidente. La mayoría de los trabajadores hombres están en la construcción. Y luego hay otros sectores como limpieza u hostelería donde la importancia que le tienes que dar es grandísima, porque es lo que hay”

(E4. Organización Sindical)



a) El CITE (CCOO)

El V Congreso Confederal decidió que Comisiones Obreras (CCOO) debía participar activamente en la adecuación de las políticas de inmigración no sólo a nivel confederal sino también a través de todas sus estructuras. La apertura y potenciación del **Centro de Información y Asesoramiento a Trabajadores Migrantes (CITE)** en la totalidad de las zonas de alta concentración de inmigrantes es un camino para facilitar a un tiempo el protagonismo de los propios inmigrantes en esta tarea y su plena incorporación al sindicato. Así, la red de oficinas de CITE nace de una decisión política del sindicatos basada en una realidad social incuestionable y en principios de solidaridad.

Respecto a los servicios que el CITE ofrece a los trabajadores inmigrantes, son todos aquellos que no sean de ámbito laboral, ya que cuando un trabajador extranjero perteneciente a cualquier sector productivo tiene un problema laboral es atendido en la federación correspondiente como cualquier otro trabajador. Por el contrario, en los casos en los que presenta problemas derivados de su condición de inmigrante (permisos de trabajo, permisos de residencia, reagrupación familiar) puede acudir al centro específico CITE.

“Hay un momento en que no saben muy bien a dónde ir. Te dicen ‘soy un trabajador colombiano y mi empresa no me paga’. Pues tú tienes que ir a construcción, donde iría cualquier trabajador que su empresa no le paga. Pero si te dice ‘yo soy un trabajador colombiano pero quiero traer a mi familia’. Pues bien. ‘Pero soy de la construcción’. Ahí da igual, se les atiende directamente en el CITE”

(E4. Organización Sindical)



En la Comunidad Autónoma Vasca existe una oficina del CITE en las capitales de cada territorio y desde sus inicios en 1.996 ha atendido a más de 10.000 trabajadores extranjeros. Es por ello que se puede decir que los servicios de CITE son un punto de referencia para las personas inmigrantes y que les sirve de puente hacia las distintas federaciones del sindicato según el sector en el que desarrollen su vida laboral.

b) Departamento de Migraciones (UGT)

Por su parte la Unión General de Trabajadores considera que uno de los fenómenos más recientes a los que se enfrenta el mercado laboral es la llegada de trabajadores y trabajadoras extranjeras. En el Departamento de Migraciones, el sindicato UGT trabaja en el tratamiento de los flujos migratorios laborales como fenómeno y en la inserción del trabajador inmigrante en el mercado de trabajo.

Para ello, prestan asesoramiento y atención individualizada, realizan campañas de sensibilización, participan en redes de trabajo con otras organizaciones que comparten los objetivos de la organización sindical y editan material para dar a conocer la realidad y los trabajadores extranjeros.

De la misma forma que en el sindicato Comisiones Obreras, no existen servicios laborales específicos para los trabajadores inmigrantes.

“No damos servicios diferenciales a los inmigrantes. Asesoramiento si tienen problemas, les ayudamos a encontrar trabajo si nos traen el currículum, pero sobre todo asesoramiento jurídico”.

(E5. Organización Sindical)

En el Departamento de Migración además se les **ayuda con las gestiones burocráticas que supone la regularización del extranjero**, ya que UGT ha sido organismo colaborador en estas tareas.



*“Les ayudamos desde el principio a hacer sus papeles, a legalizarles. Hemos sido organismo colaborador. Llevábamos los papeles al Gobierno Civil para que no hicieran esas filas. Llegamos a acuerdos de colaboración. Tenemos en las comarcas gente que está para orientar a inmigrantes. Colaboramos desde su ilegalización hasta su legalización, y luego en el mundo sindical como al resto”
(E6. Organización Sindical)*

5.3.4 La relación entre los sindicatos y los trabajadores inmigrantes

Según el autor Pablo Miravet (Miravet, 2006: 7) el status institucional de las organizaciones de trabajadores mayoritarias induce a que el inmigrante vea al sindicato más como una entidad semipública que como un movimiento reivindicativo, y esto puede repercutir en una actitud inicial de desconfianza. Pero, por otra parte, el sindicato también puede presentarse como la cara amable del Estado *“regulador, controlador y represor”* que cuenta con unas estructuras a las que el inmigrante puede pedir solicitando ayuda.

La conclusión que puede sacarse tras analizar la información recogida en la fase experimental del estudio es que **el conocimiento y la percepción que tiene el trabajador inmigrante de los sindicatos depende en gran medida de la nacionalidad** y del país de origen del extranjero.

Por ejemplo, aquellas personas que provienen de países con **regímenes dictatoriales** en los que no existe la libertad sindical muestran un desconocimiento total de las organizaciones sindicales, ya que para ellos supone una realidad nueva y extraña. Por este motivo, estas personas suelen acudir al sindicato recomendadas por otros compañeros de trabajo.



“Hay gente que viene de regímenes dictatoriales donde no hay libertad. No hay libertad sindical. Entonces cuando llegan aquí tienes que explicarles qué es un sindicato, para qué funciona, los derechos laborales, qué son las elecciones sindicales. Muchos no se enteran”

(E4. Organización Sindical)

Por otra parte, aquellos colectivos de extranjeros que provienen de **países excomunistas** perciben al sindicato como una organización gubernamental, como una parte del Gobierno que se ocupa de todos aquellos problemas de ámbito laboral de los trabajadores.

“A veces nos preocupa un poco la concepción que tienen del sindicato porque hay lugares, países sobre todo comunistas donde el sindicato es una especie de gobierno. Es una parte del gobierno. Y vienen con la sensación de que ‘la empresa no me paga, pues págame tú’. Algo así. Y les tenemos que explicar que aquí el sistema no es así, que hay libertad sindical y que nosotros no formamos parte del gobierno”

(E4. Organización Sindical)

Asimismo, la **confusión de los trabajadores extranjeros** se evidencia en la identificación de las organizaciones sindicales con muchos otros tipos de entidad: desde mediadores de empleo, hasta servicios de abogacía laboral.

“Hay personas que piensan que somos una oficina del gobierno, o que somos abogados. ‘Vengo aquí a que me deis’. A veces hay desconocimiento”

(E4. Organización Sindical)



“No lo tienen claro. Nos ven como si fuéramos una institución gubernamental, como si fuesen al INEM. Vienen porque se puede conseguir trabajo”

(E5. Organización Sindical)

No obstante, también es necesario matizar que el colectivo de trabajadores extranjeros tiende a acercarse a las organizaciones con una **gran naturalidad**, y muestran un evidente interés –o más bien curiosidad– por todo lo que rodea al mundo sindical.

“A veces hay desconocimiento pero lo que más atendemos son trabajadores sudamericanos y magrebíes y saben perfectamente a dónde vienen y qué tipo de labores hacemos”

(E4. Organización Sindical)

“Creo que tienen mucha curiosidad por el mundo sindical. Recurren a él porque saben que podemos ayudarles. Visitan los sindicatos de forma natural”

(E6. Organización Sindical)

Desde esta perspectiva, los inmigrantes buscan en las organizaciones sindicales **diferentes tipos de ayuda:**

- Desde su situación de inmigrante: Generalmente se acercan buscando un asesoramiento sobre el proceso de legalización, es decir, necesitan que se aclaren sus dudas respecto a los permisos de residencia y trabajo, o el reagrupamiento familiar.
- Desde su situación de trabajador: El trabajador inmigrante acude a la organización sindical a denunciar situaciones de abuso por parte de la empresa en la que se encuentra trabajando.



“Cuando vienen requieren información de sus derechos, y porque saben que el empresario está abusando. Entonces creo que tienen claro al mundo al que se están dirigiendo”

(E6. Organización Sindical)

“Vienen para interesarse por temas sociales o para encontrar trabajo, qué oferta el sindicato al colectivo”

(E5. Organización Sindical)

5.3.5 Identificación de los inmigrantes con las organizaciones de trabajadores. Sentimiento de clase

Es importante señalar que el inmigrante acude a los sindicatos para solicitar este tipo de ayudas, más que por su conciencia de clase. Tal y como se ha comentado en el punto anterior los motivos más frecuentes de consulta son los derivados de su situación de inmigrante (regularización, agrupamiento familiar) y la denuncia de abusos del empresario. Sin embargo no se detecta sentimiento de clase: **el verdadero sentimiento del trabajador inmigrante es el de estar siendo explotado** por el empresario.

“Hay sentimiento de que están aquí siendo explotados, que se están aprovechando de ellos los empresarios. Sin duda alguna. Pero eso es algo que se tiene que tener porque como trabajas tantas horas y cobras lo que cobras pues ese sentimiento surge de manera espontánea”

(E4. Organización Sindical)

No obstante, también es cierto que los extranjeros que trabajan en la Comunidad Autónoma Vasca son muy conscientes desde el principio de a qué tipo de trabajos van a tener opción y en qué condiciones laborales. En este sentido, las expectativas del



trabajador inmigrante se corresponden con la realidad laboral con la que se encuentra y, en consecuencia, no se detectan sentimientos de desengaño o decepción.

“Lo que sí es cierto es que vienen asumiendo que vienen a trabajar y que van a ser explotados, que van a trabajar muchísimas horas y esa va a ser la única manera. No nos encontramos a nadie que piense que le han engañado, que la vida iba a ser más agradable. Saben perfectamente que van a venir a hacer los trabajos que los españoles ya no quieren hacer. No hemos encontrado a nadie defraudado en ese tipo”

(E4. Organización Sindical)

De igual manera, los trabajadores extranjeros no parecen mostrar un conocimiento exhaustivo de la naturaleza de las organizaciones sindicales y, por lo tanto, tampoco se detecta un conocimiento sobre la **identificación de éstas con las diferentes corrientes político-sindicales**. Desde esta perspectiva se puede afirmar que el colectivo de personas inmigrantes que trabajan en la CAPV no acuden por una identificación con determinadas corrientes, sino en función de los servicios que ofrezcan o de las recomendaciones de conocidos, amigos y/o compañeros en el puesto de trabajo.

“No he visto ninguna identificación con los sindicatos. Tampoco discernen muy bien las diferencias que puede haber entre unos y otros. No entienden las tendencias de cada sindicato porque es complicado para ellos. Cada organización es más dependiente de un partido u otro. Están un poco confundidos. El que mejor oferta haga al colectivo será el que lo aglutine. Pero más que por los servicios que pueda ofrecer que por la ideología”

(E5. Organización Sindical)



Esto lleva a que el sindicato se conciba casi exclusivamente como facilitador de determinados servicios de información, asesoría, orientación laboral, etc. Esto, en consecuencia, puede generar en el sindicato una percepción de los inmigrantes como gente que buscan una serie de gestiones pero sin **ningún sentimiento de militancia**.

Tampoco se advierte una integración de los trabajadores extranjeros en algún tipo de organización de ámbito laboral, y es que el colectivo inmigrante precisamente por serlo, tiende a organizarse en función de su nacionalidad y país de procedencia y éstas son, casi en exclusiva, los grupos con los que se identifican verdaderamente.

“No están integrados en un movimiento social. Están organizados entre pueblos y nacionalidades. Se sienten protegidos entre ellos, más solidarios y cercanos”

(E6. Organización Sindical)

5.3.6 Dimensión política de los sindicatos

Es importante señalar también la dimensión política de las organizaciones sindicales, en especial respecto a los temas relacionados con las migraciones. En este sentido la influencia de los sindicatos es importante y debe seguir siéndolo. El sindicato, como organización sociopolítica, debe velar no sólo por las condiciones laborales de los trabajadores, sino que debe dar respuestas y alternativas eficaces. Como organización y sistema representativo de miles de trabajadores, el sindicato debe ser tenido en cuenta.

“Como sindicato somos una organización sociopolítica, nosotros no engañamos a nadie. A nadie le decimos que somos una asesoría laboral o que somos un sindicato independiente. Nosotros somos



una organización sociopolítica y la labor sindical no acaba ni muchísimo menos en mirarle el contrato a un trabajador”

(E4. Organización Sindical)

Respecto a la inmigración los sindicatos han desarrollado una gran tarea de concienciación en relación a la xenofobia y la discriminación de los trabajadores extranjeros. Y en este contexto, han tratado de influir en la política y el diseño de las leyes de extranjería y siguen exigiendo una revisión del derecho al voto de los extranjeros.

Por lo tanto, las organizaciones sindicales siempre han mostrado su actitud crítica respecto a aquellos aspectos relacionados con las migraciones que, en su opinión, no se han gestionado adecuadamente, e incluso se han pactado con ellas determinadas leyes. Por ejemplo, el último proceso de normalización de trabajadores extranjeros ha contado con una negociación tripartita entre Gobierno, organizaciones empresariales y sindicatos.

“Que este tipo de situaciones un sindicato como el nuestro, mayoritario en España, no se tuviera en cuenta sería una aberración. Y a veces se ha hecho. Sobre todo con otros gobiernos, el no tenernos en cuenta y hacerlo en contra de la opinión de los sindicatos. Eso es algo demencial”

(E4. Organización Sindical)

Por lo tanto, en todas las cuestiones sociales y laborales (leyes de desempleo, de inmigración, de la seguridad social, de igualdad, de dependencia...) **los sindicatos han de tener un papel relevante**. Las organizaciones sindicales tienen toda la legitimidad para ser parte activa de las negociaciones de este tipo de medidas.

“Pero en todas estas cuestiones laborales, y no sólo laborales sino también sociales, como la ley de igualdad, ¿cómo no vamos a



opinar? Si somos nosotros los que estamos sufriendo desigualdad en las empresas día a día... La ley de dependencia, la seguridad social, la reforma laboral... Cuando se ha intentado hacer reformas laborales en contra de la opinión de los sindicatos ha sido un fracaso. El PP lo intentó en el año 1.999 y se les hizo una huelga general”

(E4. Organización Sindical)

“No se puede hacer una operación de estas sin tener en cuenta a quien tiene que defender los derechos de los trabajadores. Tiene que ser una decisión consensuada, hablada y estudiada con la parte que representa al espectro social del país, tanto UGT como Comisiones Obreras”

(E5. Organización Sindical)

Para empezar, las dos organizaciones sindicales más representativas y mayoritarias del territorio realizaron en 2004 una **“Declaración sindical por la dignidad de los trabajadores inmigrantes”**. En este texto, tanto la Unión General de Trabajadores (UGT) como Comisiones Obreras (CCOO) abogan por una política que promueva el desarrollo democrático, social y económico de los países para afrontar las verdaderas causas que motivan los flujos migratorios forzados.

“A mí me parece una cosa muy complicada de solucionar. Mucho más en origen, intentando que no haya un continente echado a perder como es África. Tenemos ahí millones de personas que no tienen nada que perder y que tienen mucho que ganar. El problema es ese, el problema no es qué hacemos con todos estos trabajadores, dónde les metemos, sino cómo conseguimos que en un continente no estén la mayoría de sus habitantes abocados a la miseria”

(E4. Organización Sindical)



Al mismo tiempo, las organizaciones sindicales defienden que se establezcan unos cauces de migración que sean transparentes y que garanticen los derechos fundamentales de las personas inmigrantes.

Para lograr estos objetivos se considera necesario superar la visión reduccionista de la inmigración que tiende demasiado a menudo a identificar a los inmigrantes exclusivamente como mano de obra. En este sentido es conveniente que los trabajadores extranjeros participen en igualdad de condiciones, derechos y deberes.

“No entran personas, entra mano de obra [...] Debe haber integración laboral, social y de derechos. Y de deberes por supuesto.”

(GD7. Expertos en inmigración)

Actualmente es evidente que la economía sumergida a la que se ven abocados muchos trabajadores extranjeros supone una negación de sus derechos, y en los ámbitos de empleo irregular se producen relaciones laborales de abuso que tienen como consecuencia, en opinión de los sindicatos, un retroceso en las condiciones del mercado de trabajo.

Para atajar este tipo de problemáticas, los sindicatos demandan nuevos enfoques en las políticas de inmigración laboral que se fundamentan en los siguientes puntos (UGT y CCOO, 2004):

1. Instauración del diálogo para que la inmigración laboral se trate con mayores niveles de participación y de implicación de los agentes sociales.
2. Políticas y medios que favorezcan una gestión transparente y ágil de la inmigración laboral.



3. Actuaciones dirigidas a garantizar su desenvolvimiento en condiciones de regularidad en el ámbito laboral, el respeto a los derechos sindicales y a la adopción de medidas que fomenten la igualdad.
4. Tratamiento de las bolsas de irregularidad en el ámbito laboral con el objetivo de lograr la mayor normalidad económica y social, que contribuya al afloramiento de la economía sumergida y del empleo irregular.

Respecto a las **Leyes de Extranjería** es evidente que las organizaciones sindicales tienen mucho que decir. En concreto, en el año 2.004 tras la aprobación del nuevo Reglamento vigente en la actualidad, los sindicatos mayoritarios realizaron una valoración sobre la misma que se resume a continuación.

En general la valoración que las organizaciones sindicales hacen del nuevo Reglamento aprobado en 2.004 por el actual Gobierno es positiva, ya que entienden que el texto mejora la situación actual de la política migratoria.

Desde esta perspectiva, las organizaciones sindicales consideran que debe controlarse el flujo de migraciones para evitar una entrada masiva que pueda, en el futuro, perjudicar no sólo su propia situación sino también la de los trabajadores autóctonos.

“A veces es muy fácil decir ‘qué duras son las leyes’ pero ¿cuál es la alternativa? ¿Tener a miles de trabajadores en España buscando trabajo? ¿Estamos dispuestos todos a perder nuestra calidad de vida, nuestras relaciones laborales? ¿Qué pasaría como pasaba hace veinte años que teníamos tres millones de parados, el veintipico por ciento? ¿Qué pasaría si un trabajador nacional que esté trabajando en cualquier sitio en cuanto reclame algo puede ser despedido porque hay diez personas a la puerta para hacer su trabajo en las mismas condiciones? Eso la gente se lo tiene que plantear”



(E4. Organización Sindical)

Uno de los hechos más positivamente valorados ha sido la posibilidad de establecer un proceso de negociación tripartita entre el Gobierno, los empresarios y los sindicatos para tratar de consensuar algunos de los aspectos del Reglamento. Los principios básicos que las organizaciones sindicales plantearon en esta negociación han sido los siguientes:

1. Es necesario buscar fórmulas que objetiven lo más posible el concepto de situación nacional de empleo que permita la contratación de trabajadores extranjeros.
2. Hay que establecer una gestión de los flujos migratorios adecuada con unos mecanismos de entrar claros, ágiles y eficaces.
3. Se tiene que dar una solución a los inmigrantes irregulares que se encuentran trabajando actualmente en el país.
4. Será conveniente crear un mecanismo de seguimiento y participación sindical.

Otro de los aspectos positivos que tienen en cuenta los sindicatos es la creación del catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, así como los mecanismos regulares de entrada a través del Régimen General y del Contingente.

Finalmente se hace una especial mención a la figura del arraigo social, elemento propuesto en la negociación por las organizaciones sindicales y que fue finalmente recogido en el texto final.

Para terminar, la **“Valoración sindical sobre la redacción final del Reglamento de la Ley de Extranjería”** señala lo siguiente:



“Consideramos que el nuevo reglamento, aún con algunas carencias e insuficiencias abre nuevas posibilidades, puede dar solución en gran parte al problema de los irregulares, aborda la regulación de los flujos migratorios de manera más realista [...] El reglamento busca mayor agilidad y rapidez en los procedimientos del llamado Régimen General y el contingente, se establece una nueva forma para definir la situación nacional de empleo, se amplía la participación de los empresarios y sindicatos, así como de los ayuntamientos y de las Comunidades Autónomas”

(UGT y CCOO: Valoración sindical sobre la redacción final del Reglamento de la Ley de Extranjería, 2004)

Por el contrario, las organizaciones sindicales ven cierta ingenuidad en las teorías críticas con la rigidez de las Leyes de Extranjería, y plantean un futuro laboral incierto para todos (nacionales y extranjeros) si no existe un control eficaz de los flujos migratorios.

“Creo que ahí hay sobre todo algunas organizaciones que ven este tipo de cosas con demasiada bondad. Me parece muy ingenuo. Entre eso y estar dándoles palos a esta gente en una barandilla para que no salten tiene que haber un término medio [...] ¿Tú estás dispuesto a poner en peligro todo tu sistema social y de bienestar social, de prestaciones de desempleo? ¿Estás dispuesto a que todo ese sistema salte por los aires?”

(E4. Organización Sindical)

Por último también es necesario aludir al último proceso **de regularización del año 2.005**, en el que los sindicatos también tienen un papel verdaderamente importante. Al cumplirse un año de este proceso de normalización de trabajadores inmigrantes en situación irregular, el sindicato UGT realizó una valoración del mismo.



En primer lugar, queda constancia de que el proceso de normalización tenía como uno de sus objetivos permitir el acceso a la documentación de miles de trabajadores en situación irregular. De esta forma no sólo los trabajadores podrían acceder a los papeles sino que también se daba la oportunidad de que los empresarios cumplieran con la normativa.

El sindicato de la Unión General de Trabajadores señala como elemento diferencial de este proceso de normalización respecto a los anteriores la vinculación de la concesión de una autorización de residencia y trabajo a la existencia de una relación laboral cierta. En los procesos anteriores de 1.991 y 2.001 las solicitudes se presentaban acompañadas de ofertas de empleo que no suponían ningún compromiso vinculante de contratación posterior para los empresarios.

“Hace años presentábamos ofertas de empleo que eran falsas. Tenías que haberte presentado a una solicitud en algún momento y con eso se regularizaban. Tú decías autónomo o cuenta ajena y ya está [...] Y ahora en 2005 mirad todo lo que se ha endurecido. Lo que hace cinco años colaba ahora ya no. Cada vez se va endureciendo más”

(GD7. Expertos en inmigración)

De esta forma, el último proceso de normalización tuvo en cuenta una de las reivindicaciones que la organización sindical UGT había mantenido durante los últimos años.

“UGT es una organización cuya base es el socialismo, en ese sentido se identifica más con el PSOE que con cualquier otro partido. Y compartimos las actuaciones que en este sentido ha hecho el Gobierno en todo el tema de la regularización de los trabajadores inmigrantes. Participamos de esa decisión”

(E5. Organización Sindical)



No obstante es necesario señalar que algunos de los perfiles entrevistados o participantes en las dinámicas de grupo poseen una **valoración negativa respecto al último proceso de regularización**, exponiendo como principal motivo de su crítica la gran cantidad de trabajadores que no han podido solucionar su situación administrativa en la Comunidad Autónoma Vasca.

“La regularización última ha sido fatal, la peor que ha habido. No sé por qué se hizo así. Se ha quedado mucha gente fuera que ya estaba trabajando, que tenía contrato. Si hubiera entrado realmente la gente que tenía un contrato en la mano pero que no estaba fuera de la fecha indicada, la cantidad de dinero que entraba en la seguridad social al Estado por esa gente que quedó fuera... Pero eso la gente no lo ve”
(GD8. Expertos en inmigración)

Por último, el documento de **“Valoración de UGT al cumplirse un año del inicio del proceso de normalización de trabajadores inmigrantes en situación irregular”** señala tres puntos en los que, a su juicio, es preciso profundizar en el futuro a pesar de que la valoración del proceso de normalización es muy positiva:

a) La integración social

La Unión General de Trabajadores considera necesario realizar un tratamiento integral de la inmigración, sin tratar como compartimentos estancos asuntos como la regulación de los flujos, las soluciones a las situaciones de irregular excepcionales o la integración de los inmigrantes.

Igualmente es necesario poner en marcha mecanismos que permitan a los trabajadores extranjeros permanecer en situación regular, cumpliendo con los



compromisos empresariales. Para ello, la organización sindical UGT propone los siguientes puntos:

1. Es necesario poner en marcha acciones que encaminen a los extranjeros sin trabajo hacia los servicios públicos de empleo, no sólo para que permanezcan de forma regular sino para valorar las necesidades del mercado de trabajo.
2. Se necesita adoptar medidas que reduzcan el peso de la economía irregular.
3. Se debe promover el diálogo tripartito entre Gobierno, organizaciones empresariales y sindicales para abordar la situación de los inmigrantes y el mercado de trabajo.
4. Es necesario abordar la reforma de la relación laboral de servicio doméstico y la integración del régimen especial de empleados del hogar en el Régimen General para equipararlos al resto de trabajadores.
5. Se debe respetar la igualdad entre trabajadores extranjeros y autóctonos para garantizar la integración laboral y social de los trabajadores. Esto implica que no se fomente la perpetuación de los trabajadores extranjeros en los mismos sectores de ocupación en los que ingresaron en el mercado de trabajo a través de la formación continua, profesional y ocupacional.

b) Medidas contra la explotación laboral y el empleo regular

Tal y como se ha comentado anteriormente, UGT considera que este proceso de normalización también ha servido como llamada de atención a los empleadores que no estaban cumpliendo con la normativa y la ley de extranjería. En este sentido, el sindicato propone los siguientes puntos:



1. Las Administraciones implicadas, central y autonómicas deben coordinarse en las labores de documentación, protección e integración de quienes se encuentran en situación de excepcionalidad respecto a la Ley de Extranjería.
2. Se debe realizar un seguimiento del proceso de normalización para que tanto empleados como empleadores cumplan con sus compromisos laborales.
3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe actuar de forma eficaz contra los empresarios que no hayan querido contratar regularmente a sus trabajadores extranjeros.

c) Política multilateral e integral de migraciones

La política de integración de un país no puede únicamente fundamentarse en el control de flujos, se debe tener en cuenta también la integración social y laboral de los inmigrantes. Para ello:

1. Se debe tener en cuenta el impacto en el país de origen, así como establecer directrices para gobernar las migraciones, que deberán compartir los países de origen, tránsito y destino.
2. Se debe apostar por una política integral que se ocupe del control de flujos, la entrada de trabajadores en el mercado laboral y las medidas de integración social, que garanticen los derechos y deberes en igualdad de condiciones.
3. Es necesario realizar un mayor esfuerzo en materia de educación para favorecer la inserción normalizada de los alumnos inmigrantes, fomentando la interculturalidad.



5.3.7 Formación y sindicatos

Los sindicatos otorgan también una importancia vital al papel de la formación en general (y a la continua en particular) como vehículo para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

Tanto Comisiones Obreras (CCOO) como la Unión General de Trabajadores (UGT) poseen un área exclusivamente dedicada a la formación y, además, imparten formación continua a través de dos entidades distintas: el Forem (CCOO) y el IFES (UGT).

La formación continua que se realiza a través de los sindicatos tiene un carácter sectorial y cada federación organiza los cursos que cree convenientes para sus propios trabajadores. Además, en la federación de la construcción se trabaja en colaboración con la Fundación Laboral de la Construcción que recoge de forma específica la formación de los trabajadores de este sector.

*“Nosotros hacemos sobre todo cursos eminentemente prácticos, operador de grúa torre, excavación, encargado, interpretación de planos... Cursos muy prácticos que lo que llevan es a mejorar la empleabilidad y, sobre todo, la especialidad de los trabajadores”
(E4. Organización Sindical)*

a) Forem (Comisiones Obreras – CCOO)

El Forem (Fundación Formación y Empleo) es una institución creada en 1.990 por Comisiones Obreras para el desarrollo de la formación profesional de las personas ocupadas en el desempleo, a las que también ofrece servicios de información y orientación para ayudarlas en la búsqueda de trabajo. Desarrolla igualmente actividades de investigación sociolaboral y elabora materiales y metodología para la



mejora de la formación de trabajadores y trabajadoras. Es una Fundación de carácter privado y sin ánimo de lucro.

Para sus actividades en Euskadi, la fundación colabora con el Gobierno Vasco, Langai, INEM, el Ministerio de Trabajo, Hobetuz, la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, el Fondo Social Europeo y otras instituciones públicas o privadas. La práctica totalidad de sus actividades son gratuitas.

- Formación ocupacional: Está dirigida a trabajadores en situación de desempleo y realiza acciones formativas en los sectores de la construcción, la industria y los servicios.
- Formación continua: Forem también desarrolla cursos de formación continua en diferentes ámbitos: calidad, comercio y marketing, comunicación, gestión empresarial, informática, gremios, recursos humanos...
- Proyectos e investigación: Forem desarrolla proyectos de investigación y análisis sociolaboral para mejorar y extender la formación y la eficacia de los programas de empleo. Para ello, genera herramientas y metodologías para la detección de necesidades formativas, la impartición y evaluación, y el seguimiento de las acciones formativas.

Para Forem la formación y la orientación son procesos integrales y derechos individuales de todas las personas a lo largo de la vida, que les facilitarán su cualificación profesional y, con ella, su desarrollo personal y promoción social y laboral.

Además, Forem ofrece cursos especialmente dirigidos al colectivo de trabajadores y trabajadoras inmigrantes, tanto en formación ocupacional como continua. Se trata de cursos intersectoriales, con especial hincapié en el sector de oficinas. En concreto, respecto a la formación a lo largo de la vida para trabajadores extranjeros ocupados, existen acciones formativas en los siguientes ámbitos:



- Administración y finanzas: Fiscalidad de las personas físicas, irpf...
- Calidad: Auditorias de calidad, calidad total...
- Idiomas: Inglés iniciación e inglés intermedio.
- Informática: redes, diseño industrial, diseño Web, gestión de la información, mantenimiento de equipos informáticos, programación, seguridad informática...
- Marketing, comercial y ventas: marketing y publicidad
- Mantenimiento industrial y de servicios: autómatas programables, calderería industrial y naval, coordinador de seguridad de obras, electricidad, escolta privado, formación de formadores, gestión de tiempos y control de estrés, guarda particular de campo, vigilante de explosivos, hidráulica, instalación, mantenimiento y reparación de equipos informáticos, instalaciones eléctricas, interpretación de planos, metalografía, neumática, operador de grúa torre, operador de retroexcavadora, radioscopia, reciclaje profesional, redes locales, salud laboral, soldadura, tubería industrial...
- Ofimática: Contaplust, nominaplust, bases de datos, hojas de cálculo, tratamiento de textos, Internet, Microsoft Office (Word, Excel, Access, PowerPoint...)
- Seguridad, salud laboral y medio ambiente: Impacto medioambiental, prevención de riesgos laborales, ISO 14.000, seguridad y salud en el trabajo, ergonomía y psicología, higiene y seguridad...



b) IFES (Unión General de Trabajadores - UGT)

En concreto, para el sindicato UGT Euskadi, la formación y el aprendizaje permanente supone uno de sus principales objetivos. Se entiende así que la formación es la base para la correcta y constante adecuación de las personas a las nuevas tecnologías de las empresas en un mercado cambiante. Por lo tanto los esfuerzos se centran en garantizar, entre otras cosas, la promoción profesional de los trabajadores, aumentando consecuentemente la competitividad de las empresas.

Esta formación se realiza en UGT Euskadi a través del Instituto de Formación y Estudios Sociales IFES, que sirve de instrumento técnico en el desarrollo de actividades formativas y de estudios sociales dentro del campo de la formación profesional.

“IFES es la fundación sin ánimo de lucro fundada por la UGT que se dedica a la formación continua a los trabajadores en activo, y a la formación a desempleados. Además, realiza estudios de investigación sobre formación. Es un instituto de formación y estudios sociales”

(GD5. Expertos en diseño y gestión de formación continua)

El Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES) es una fundación de carácter benéfico y docente constituida en 1.986 por la Unión General de Trabajadores con la finalidad de servir de instrumento técnico para el desarrollo de actividades en el campo de la formación profesional ocupacional y continua. La Fundación IFES cumple una finalidad social y está al servicio de los trabajadores y trabajadoras y de su cualificación profesional pero tampoco olvidan una adecuada atención a las empresas.

En el ámbito de la formación se encargan del diseño, elaboración y gestión de planes y programas formativos, la impartición de cursos, el diseño, elaboración y edición de toda clase de recursos didácticos y la evaluación de planes e impacto de la formación. Respecto a la investigación y los estudios, la Fundación IFES realiza estudios de



evolución sectorial y territorial, así como detección de necesidades y elaboración de las propuestas formativas más adecuadas para hacer frente a dichas necesidades.

Otra de sus actividades consiste en desarrollar proyectos de investigación y estudios en el campo de la formación y de las cualificaciones profesionales, y la participación activa en distintos programas e iniciativas comunitarias promovidas por la Unión Europea.

5.4 La importancia de la formación continua a trabajadores extranjeros. Por qué hay que formar a los inmigrantes

La formación continua se plantea cada vez más como una necesidad para todos, pero puede resultar **especialmente necesaria para los inmigrantes**, tanto por las ventajas de asumir una cierta formación profesional como, especialmente, para aprender la lengua –o lenguas– de la sociedad receptora, cuando sea necesario.

De forma general es posible afirmar que la formación ha de convertirse en un **posibilitador de oportunidades laborales**, que es necesaria para que los trabajadores inmigrantes lleven a cabo sus tareas de una manera eficaz y segura. En primer lugar, en el acceso al mercado laboral, y luego una formación continua que potencie en el trabajador extranjero unas condiciones de trabajo, una cualificación y productividad óptimas, y que también fomente la promoción a puestos de mayor categoría y mejor remuneración.

*“Le puede dar seguridad, confianza para encontrar otros empleos,
mejorar la empleabilidad”*

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)



Por lo tanto, la formación continua se considera en sí misma un **vehículo de desarrollo personal y profesional para el trabajador**, ya que les aporta nuevos conocimientos y habilidades, pero también motivación, seguridad, confianza en uno mismo, diferentes actitudes y acceso a una mayor y mejor empleabilidad.

A nivel práctico, la formación continua **debe situar en la “parrilla de salida”**, o en el punto de partida al trabajador inmigrante, no sólo a nivel de valores y aspectos psicosociales, sino también en las relaciones del trabajador con sus compañeros, en el derecho al trabajo, la ubicación de la persona como trabajadora en nuestra sociedad. En este sentido, la información sobre el papel del inmigrante como persona trabajadora es realmente importante, con el fin de que se desarrolle el sentimiento de pertenencia a una sociedad.

“Deben sentirse ciudadanos de primera y no objetos de contratación. Hay que evitar que el inmigrante sea un objeto: objeto de políticas sociales, objeto de contratación... Hay que darle la oportunidad de que sea sujeto”.

(E12. Experta en inmigración, ámbito universitario).

Por lo tanto, es necesario realizar esfuerzos en que los trabajadores extranjeros se sitúen en el mismo punto de partida que los autóctonos, para que sean **sujetos de su propia existencia**. Para ello se necesita información, pero también formación en habilidades primarias que son muy necesarias, y que los trabajadores nacionales conocen debido a su socialización.

“Entiendo que ahí tiene que haber una labor de aprendizaje de la persona, por supuesto. Pero también de coordinación, de gestión y de dirección, de cuáles son los mínimos que le vas a exigir a una persona, en qué condiciones, si se puede tomar un café o se puede tomar ocho, si para este trabajo el tiempo estipulado de entrega va a ser de una semana o de dos meses. Las personas somos capaces



de adaptarnos a todo lo que queramos, pero poner el tema cultural como un hecho inamovible que estanca a las personas, que no pueden salir de ahí... No es”.

(E13. Experta en inmigración, ámbito universitario)

Igualmente es importante señalar que existe un gran colectivo inmigrante que se ha tenido que insertar en el mercado laboral a través de puestos de trabajo que no se corresponden con su formación, en definitiva, **puestos de trabajo para los que no han sido preparados**. En este sentido es necesario dotar a estas personas de los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar sus tareas y labores de forma totalmente satisfactoria. Así lo explica una responsable de administraciones públicas desde su condición de inmigrante:

“La mayoría de la gente inmigrante que trabaje en empresas no tiene la formación para el puesto de trabajo. La mayoría no son peones, no son albañiles y es importante que se formen porque de momento es la salida que tenemos. En hostelería igual: hay médicos, hay enfermeras, hay profesores..., y no están formados para hostelería. Hay que formarles”.

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

En este sentido, la formación continua se adivina como el mejor medio de que estas personas adquieran esos conocimientos necesarios para desempeñar su tarea.

“La formación continua es fundamental porque evidentemente tiene unas carencias de las características de tipo técnico, de tipo idiomático, de tipo cultural... Ese diferencial lo pueden acometer en la medida en que acceda a las múltiples posibilidades que le ofrece la formación continua”

(E2. Responsable de formación, Organización empresarial)



El trabajador inmigrante puede sentirse **partícipe de la sociedad** vasca a través de los diferentes canales que se le ofrecen, y la formación continua puede ser uno de ellos. Desde esta perspectiva, no sólo es positivo sino necesario que los trabajadores extranjeros participen en formación continua, **sin ser segregado** de los nacionales, y que se habiliten en cuestiones prácticas y conocimientos, sin descuidar la vertiente de estar con “los otros”, de sentirse miembro **igual que “los otros”**.

“Yo creo que no hay que separarles. En alguno de los casos se podría separar sólo por niveles”

(E13. Experta en inmigración, ámbito universitario)

Así, las relaciones sociales que se establecen en el entorno laboral y en las acciones de formación continua tienen una importancia fundamental en los procesos de integración.

Por lo tanto se constata que el papel de la formación continua en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes es básico, sobre todo en el momento de la incorporación al mercado de trabajo. Esto es así porque se facilita la incorporación no sólo a habilidades propias de la sociedad vasca que probablemente los extranjeros no tengan adquiridas, sino porque se genera la sensación de **pertenecer a una sociedad común**.

Desde esta perspectiva es importante señalar que un sector importante de los participantes en la fase experimental del estudio consideran que la formación continua puede tener una **mayor aportación a la faceta personal** del trabajador inmigrante, por encima incluso de la mejora profesional que el acceso a acciones formativas les puede reportar. Es decir, el progreso que van a experimentar los trabajadores extranjeros a nivel profesional será similar a cualquier empleado que se encuentre en su misma situación laboral, sea cual sea su origen. Por el contrario, lo que la formación puede aportar a nivel personal es distinto y e incluso superior a lo que puede recibir el autóctono.

“Igual no les va a beneficiar más a los extranjeros que a los autóctonos a nivel profesional, pero a nivel personal sí. Llegan a un sitio nuevo y les dan la oportunidad de acceder a un grupo, aunque sólo sea para estudiar durante ochenta horas. Es un sentimiento de identidad, perteneces a un grupo. Valdría también para el arraigo el hecho de haber pertenecido a un curso”

(GD7. Expertos en inmigración)

En el caso del colectivo inmigrante estos mismos conceptos adquieren una mayor relevancia, una nueva dimensión, ya que los trabajadores extranjeros se hallan en un entorno desconocido, con una cultura y un idioma distinto en ocasiones, sin el apoyo social de amigos o familia, por lo que la formación continua les puede aportar todos estos conceptos en mayor medida.

“Para mí la formación continua para ellos da un valor añadido”

(E5. Organización Sindical)

Asimismo, el discurso general de los participantes en el estudio considera muy favorable la participación de los trabajadores inmigrantes en procesos de formación continua, como vehículo para su integración personal y profesional. Todos ellos coinciden en que las acciones formativas puede poner en marcha una serie de **procesos psicosociales** en la población trabajadora inmigrante que son fundamentales para una exitosa integración.

“La persona además de ver que puede aprender, tiene que ver que es tenido en cuenta”

(E12. Experta en inmigración, ámbito universitario)

“A nivel personal la formación continua le puede aportar la dimensión de la motivación, la autosatisfacción por lo que una

persona hace, autorrealización de la persona, confianza, autoestima, todo”.

(E13. Experta en inmigración, ámbito universitario)

En primer lugar, la inclusión de este sector de población en la formación continua no supone sólo dar una formación con un contenido, sino que favorece necesariamente el sentimiento de **sentirse igualmente considerado**. Los cursos de formación no sólo contribuyen a una mejora de la productividad de la empresa, sino a aumentar la **confianza en uno mismo**, y al desarrollo de capacidades que igual la persona no contaba con poseer.

“Soy igual que los demás, formo parte de esto, estoy con ellos, no me quedo fuera”.

(E12. Experta en inmigración, ámbito universitario).

“Es una clave de conseguir confianza, motivación, compañerismo. No es lo mismo estar trabajando que estar en un curso de formación en el que la gente puede participar con un ambiente más distendido entre las personas. Eso te ayuda a conocer más a la gente también. Creo que es fundamental”.

(E13. Experta en inmigración, ámbito universitario)

“El hecho de que una empresa les tenga en cuenta para formarse y en cierto modo les estén diciendo que ahí tienen una posibilidad de acceder a otro trabajo, ellos pueden sentir que su trabajo está más considerado”

(E4. Organización Sindical)

A través del discurso de los grupos y las entrevistas se desprende que en múltiples ocasiones las personas inmigrantes que provienen de culturas y contextos diferentes pueden poseer también una **escala de valores distinta** a la de la población

autóctona. La experiencia demuestra que puede existir una distinta valoración del trabajo, de la familia, del prestigio social, la responsabilidad, la puntualidad... Es decir, existen una serie de cuestiones que se dan por hecho, al habernos socializado en ellas. No se trata sólo de habilidades prácticas, sino incluso de habilidades axiológicas, valorativas. En cualquier caso, se deben poner los medios necesarios para que el trabajador inmigrante pueda participar de esa corriente general, para ponerle al día en cuestiones que para los nacionales son obvias.

Por ejemplo, los entrevistados y participantes en los grupos aluden en numerosas ocasiones a la distinta concepción del tiempo, de la puntualidad, de la importancia que se le da al trabajo en la escala de valores, etcétera. A pesar de estas diferencias que pueden llegar a generar críticas, los agentes implicados se muestran comprensivos, entendiendo que se trata de **diferencias culturales** que pueden superarse.

“Hemos tenido gente inmigrante en algún programa derivado de servicios sociales y hemos tenido la experiencia con una familia rumana en la que dos han entrado a un programa y son muy indisciplinados. Si el resto del grupo viene a las ocho, ellos vienen a las diez. La técnico les manda hacer una serie de tareas y luego no las hacen, o mañana no te vienen...”

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

Es decir, la formación continua puede convertirse en una herramienta válida para **solventar las diferencias culturales y suplir ciertas carencias**. Ese diferencial que existe entre la situación de partida de los trabajadores extranjeros respecto a los autóctonos se puede acometer, según el discurso de los grupos y entrevistados, mediante el aprendizaje a lo largo de la vida.

Se puede concluir por tanto que no existen dudas acerca de que la formación continua puede ser una herramienta eficaz para el desarrollo personal y profesional del trabajador inmigrante, así como una vía de integración. Desde este planteamiento es

necesario aclarar que **el aprendizaje a lo largo de la vida representa para los expertos consultados un vehículo de inserción laboral y social, pero no el único**. Ni tan siquiera el más importante. En opinión de los participantes en la fase de campo del estudio es el trabajo, el entorno laboral y el propio puesto de trabajo el elemento que de mejor y mayor forma facilita la integración de la persona extranjera, siendo la formación continua un sólido apoyo.

“Yo creo que es un medio entre tantos. No va a ser el exclusivo. La formación continua también es un apoyo al desarrollo”
(E16. Experto en diseño y gestión de formación continua)

“El inmigrante ya viene a la formación continua integrado, porque viene de la empresa. El paso más importante para el inmigrante es lograr el trabajo. Si vas a otro país y estás en una empresa trabajando ya se te suponen unos mínimos. Ya ha dado el paso fundamental, que es encontrar trabajo. Está regularizado, legalmente, ya está integrado. La formación continua es un apoyo más”
(GD5. Expertos en diseño y gestión de formación continua)

Algunos autores señalan que en definitiva estamos en una sociedad marcadamente multiétnica, lo cual exige aplicar políticas sociales que potencien la integración al tiempo que faciliten un correcto desarrollo profesional de los diferentes colectivos. La formación ha de convertirse también en ese “posibilitador” de oportunidades laborales, necesaria para que los inmigrantes lleven a cabo sus tareas de una manera eficaz y segura. Primero en el acceso al mercado laboral y luego una formación continua que potencie en el profesional inmigrante unas condiciones de trabajo, cualificación y productividad óptimas, y que también fomenten la promoción a puestos de mayor categoría y mejor remuneración (Aranda, A y Gómez F, 2005: 7).



5.5 El inmigrante ante la formación continua

En este capítulo se tratará de analizar cuál es la actitud y motivación de los trabajadores inmigrantes hacia la formación continua y cuáles son las causas que provocan su interés o desinterés por la misma.

En el discurso de las personas entrevistadas y participantes en los grupos de discusión realizados se detectan dos tipos de posición totalmente distintas, aunque no tienen por qué ser contradictorias. Estas dos posiciones se detallan a continuación.

Por un lado se encuentran aquellos que consideran que los trabajadores extranjeros muestran una actitud **totalmente positiva y abierta hacia la formación continua**. El trabajador inmigrante agradece esta oportunidad, y procura aprovecharla para mejorar su empleabilidad u optar a una promoción dentro de la empresa que le permita estabilizar su situación laboral, con todo lo que ello conlleva: mejorar su condición de vida, renovar los permisos de residencia, reagrupación familiar...

“Alguien que viene de fuera viene a por todo. A aprender, y cuanto antes mejor porque él lo que quiere es ganar dinero, porque lo que quiere es superarse [...] Vienen súper deseosos de aprender, de conocer”

(E1. Responsable de formación, Organización empresarial)

Las personas inmigrantes, tal y como ya se ha explicado en este informe, se insertan de forma mayoritaria en puestos poco cualificados y no necesariamente relacionados con su formación. Por lo tanto, son tremendamente conscientes de que la formación continua es un vehículo de mejora en su empleabilidad, así como un medio a través del cual conseguir mejoras salariales y contractuales.



“Si ellos saben que para conseguir una ayuda tienen que recorrer un camino, y en ese camino está la formación, ellos se van a formar. Eso seguro”

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

Además existe la sensación entre los expertos en diseño y gestión de formación que en muchos de los países de origen de los trabajadores extranjeros **no existe el concepto de formación continua subvencionada**, y suelen sorprenderse gratamente cuando se les da la oportunidad de acceder a cursos totalmente gratuitos para ellos. Se les percibe, por lo tanto, una escasa cultura de formación. Por todo ello, los inmigrantes que realizan acciones formativas suelen mostrar una actitud despierta, agradecida y con un gran ánimo participativo.

“Ellos están bastante despiertos. Yo creo que generalmente destacan sobre la media en este tema [...] Ellos sí lo agradecen”

(E16. Experto en diseño y gestión de formación continua)

“En general están mucho más motivados, por lo que me han trasladado a mí los formadores. Están más motivados porque no están acostumbrados a ello, a recibir una formación continua. Una vez empiezan a trabajar la formación en sus países... Aquí poco pero para ellos...”

(E20. Experto en diseño y gestión de formación continua)

“Les llama la atención que puedan acceder a un sistema de formación totalmente gratuito con nuevas tecnologías. Parece que en sus países cuesta dinero esta formación. Ellos suelen preguntar ‘esto cuánto cuesta’. Esto es totalmente gratuito, y se quedan asombrados. Por eso digo que en su país no debe haber, o no tienen conocimiento de ello”

(GD5. Expertos en diseño y gestión de formación continua)



Así, según esta teoría, este colectivo muestra sin problemas su receptividad hacia el aprendizaje permanente, que además les procura **mayor sensación de seguridad** e igualdad respecto al resto de sus compañeros.

Por otro lado se encuentran aquellos que opinan que **la prioridad del inmigrante es su puesto de trabajo**, ése que les autoriza a renovar los permisos de residencia y que, por lo tanto, les permite su subsistencia en el país. Por otra parte constatan que este colectivo opta a trabajos escasamente cualificados y remunerados, lo que en multitud de ocasiones les aboca al autoempleo. Los sectores en lo que se insertan laboralmente con mayor frecuencia (construcción, servicios domésticos, hostelería) requieren de una jornada laboral muy extensa. Compaginar estos trabajos además con la vida personal y familiar resulta una tarea complicada.

“No he estado con ninguno que me haya planteado como necesidad hacer formación continua [...] No me plantean ‘para ser mejor profesional de la hostelería quiero formarme’. El inmigrante hoy, recién llegado, no. La gente ha trabado justo el tiempo para que les den los papeles y están más preocupados porque les dure el empleo para que les den los siguientes, para encontrar un empleo... Los temporales si rompen contrato tienen que buscar otro para que les renueven los papeles. Están más preocupados por esa historia que por la formación continua, porque eso les permite vivir”
(E6. Organización Sindical)

Por todas estas razones este sector defiende que los trabajadores inmigrantes muestran una actitud poco receptiva ante la formación continua ya que **su(s) empleo(s) es la absoluta prioridad** y sus condiciones laborales dejan un escaso margen para cualquier otro tipo de actividades relacionadas con estos aspectos.



“La formación para ellos no es un elemento prioritario. Lo prioritario es ganar el dinero y poder enviarlo o invertirlo. No vienen con una cultura de formación”

(E6. Organización Sindical)

Por este motivo los expertos en formación consultados, procedentes de diferentes consultorías e institutos señalan que algunos de los formandos extranjeros tienen ciertos **problemas de asistencia y puntualidad** en los cursos de formación continua, como causa siempre de sus obligaciones laborales, y no tanto de un desinterés por la acción formativa en la que se encuentran insertados.

“No son muy formales. No suelen finalizar los cursos por problemas laborales. El trabajo es el que manda y lo necesitan. Se adaptan más al trabajo”

(GD5. Expertos en diseño y gestión de formación continua)

Anteriormente se decía que estas dos posiciones no tienen por qué ser contradictorias. Es decir, el hecho de que el trabajador inmigrante considere que su máximo esfuerzo está en conseguir dinero a través de su empleo, y que éste no le deja tiempo para realizar formación continua no significa que la valore de forma negativa o que no sea consciente de su verdadera importancia. Por lo tanto **su actitud a priori puede ser muy positiva pero se ve imposibilitado para acceder** a ella.

“Supongo que tienen que estar muy motivados para cualquier cosa que a ellos les suponga una mejora. También reconozco que probablemente no sea algo de lo que ellos son conscientes desde el primer día. Pero sí cuando llevan un tiempo y van viendo cosas”

(E3. Responsable de formación, Organización empresarial)

Desde esta perspectiva se puede aludir a la **Pirámide de Maslow** para explicar la actitud y motivación de los trabajadores inmigrantes hacia la formación continua. En

un principio parece claro que el colectivo extranjero se encuentra deseoso de aprender y conocer, cuanto antes mejor, para mejorar su empleabilidad y conseguir la independencia económica necesaria para su subsistencia y la de su familia, que en muchos casos se encuentra en el país de origen. No obstante, se ha comentado que las condiciones laborales en las que se encuentran y los propios puestos y tareas que desarrollan dificultan, retrasan o retraen el acceso a la formación continua. Así, la pregunta que se puede hacer es la siguiente: ¿Cómo podrán acceder los trabajadores inmigrantes a formación continua cuando la mayoría no han cubierto sus necesidades básicas?

La Pirámide de Maslow es una teoría propuesta por Abraham Maslow en 1943, una teoría sobre la motivación humana. Este psicólogo formuló una jerarquía de las necesidades humanas, y defiende que conforme se satisfacen las necesidades básicas, los humanos desarrollamos necesidades y deseos más altos.

La pirámide consta de cinco niveles diferenciados. Los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como necesidades del déficit (*deficit needs*); el nivel superior se denomina como una necesidad del ser (*being need*).

El escalón básico de Maslow es el de las necesidades fisiológicas, hambre y sed. Cuando el ser humano tiene ya cubiertas estas necesidades empieza a preocuparse por la seguridad de las que va a seguir teniendo cubiertas en el futuro y por la seguridad frente a cualquier daño. Una vez que el individuo se siente físicamente seguro, empieza a buscar la aceptación social; quiere identificarse y compartir las aficiones de un grupo social y quiere que este grupo lo acepte como miembro. Cuando el individuo está integrado en grupos sociales empieza a sentir la necesidad de obtener prestigio, éxito, alabanza de los demás. Finalmente, los individuos que tiene cubiertos estos escalones, llegan a la culminación y desean sentir que están dando de sí todo lo que pueden, desean crear (Martínez Coll, Juan Carlos: 2001).



Así, la diferencia estriba en que mientras las necesidades de déficit pueden ser satisfechas, las necesidades del ser son una fuerza continua. La idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención sólo una vez que se han satisfecho necesidades inferiores en la pirámide.

Adaptando esta teoría a la cuestión que nos ocupa, el discurso de los grupos y entrevistados viene a señalar que la gran mayoría de extranjeros que residen en la Comunidad Autónoma Vasca aún no han satisfecho sus necesidades básicas (regularización administrativa, inserción laboral) por lo que resulta muy difícil que puedan pensar en una necesidad superior: la formación continua.

Por lo tanto, se entiende desde los diferentes agentes sociales consultados en el estudio que la persona inmigrante sólo deseará y tendrá posibilidades de acceder a la formación continua una vez que haya satisfecho sus necesidades básicas en la

sociedad de acogida. Sólo cuando su situación, tanto administrativa como laboral, posea una cierta estabilidad –que requerirá un periodo de tiempo de varios años– tendrá la disposición para interesarse por el aprendizaje permanente.

“La pirámide de Maslow dice que primero hay que cubrir las necesidades físicas de comer, beber, dormir, etcétera. Y luego vas buscando la seguridad. Si alguien tiene la de abajo fastidiada no hace otra cosa”

(GD6. Expertos en diseño y gestión de formación continua)

En este punto es importante mencionar que un sector importante de las personas participantes en las dinámicas de grupo y en las entrevistas realizadas muestran algunas **dificultades a la hora de reflexionar sobre la formación continua a trabajadores inmigrantes**, ya que consideran que las verdaderas dificultades y los problemas más importantes del colectivo extranjero son anteriores: el handicap real que los inmigrantes deben superar en la sociedad de origen de forma perentoria es su regularización y su inserción en el mercado laboral. Y es a este hecho al que hay que dar una respuesta inmediata. Desde esta perspectiva se detectan algunos problemas para recapacitar sobre las cuestiones que se abordan en este informe.

“Yo creo que el problema con los inmigrantes es anterior. Si es anterior ya no estamos hablando de formación continua y estaríamos hablando de otro tema. Una vez que está dentro de la empresa es un trabajador más, y deberá recibir la formación continua que necesite, como cualquier otro trabajador más”

(E17. Experta en diseño y gestión de formación continua)

“Hay necesidades anteriores a esa que hay que resolver”

(GD8. Expertos en inmigración)

Es importante tener en cuenta también que, especialmente en el sector doméstico, de la limpieza o el cuidado de personas dependientes, el colectivo de trabajadores y trabajadoras inmigrantes **no tienen la percepción de que la formación continua sea un vehículo de estabilidad y mejora de sus condiciones laborales**. Al tratarse de tareas para las que no se requiere excesiva cualificación, los trabajadores extranjeros no son conscientes de los beneficios del aprendizaje permanente y consideran que éste no les va a permitir ascender o mejorar en sus tareas.

“En estos sectores no hay una promoción importante para estos colectivos. El limpiador siempre va a ser limpiador. No hay limpiador de primera o de segunda. No hay una estructura según la cual la formación pueda motivar a una mejor condición de empleo”
(E5. Organización Sindical)

“Para hacer ciertos trabajos no necesitas formación. El trabajo para empleada doméstica... No les vas a enseñar a las madres a fregar”
(GD7. Expertos en inmigración)

Por otra parte una de las conclusiones a las que es posible llegar tras analizar el campo, es que **no existen diferentes realidades entre los trabajadores extranjeros y los autóctonos**. El empleo y la formación le aportan básicamente lo mismo a uno que otro, pero con el añadido de que los trabajadores inmigrantes pueden llegar a valorar mucho más la oportunidad que se les da al proponerles para participar en acciones de formación continua.

“Esto es así porque ellos tienen probablemente mucho más claro que nadie que están aquí en un país que no es el suyo, en una cultura que no es la suya, entre gente que no es la suya, que se están abriendo camino y que la vida para ellos es mucho más dura que para mí, que tengo todo un entorno a mi alrededor protegiéndome”

(E15. Representante del ámbito institucional)

Mención especial merece la **actitud y motivación de los trabajadores inmigrantes del sector de la construcción**. Existen dos características fundamentales que diferencian esta actividad de cualquier otra, incluidas las dos que también se analizan en este informe: la hostelería y la limpieza.

1. La formación en prevención de riesgos laborales es obligatoria para todos los trabajadores y trabajadoras del sector de la construcción.
2. Los cursos de formación continua en el sector de la construcción dota al trabajador o trabajadora de un carné profesional que le autoriza para realizar ciertas actividades. Se trata, por lo tanto, de un título profesional con validez en todo el territorio.

Respecto a la formación en **prevención de riesgos laborales** es importante señalar que la gran mayoría de intervinientes en los grupos de discusión y entrevistas ponen de manifiesto la escasa observación de las medidas de protección obligatorias por parte del colectivo inmigrante. Así parece detectarse una escasa cultura en los países de origen sobre este tipo de acciones y medidas encaminadas a ofrecer seguridad en el trabajo y a evitar los accidentes laborales.

“Es más, en obras como las del BEC había rumanos: Eran los más indisciplinados en materia de prevención de riesgos laborales. Portugueses bueno, así, así, entraban un poco a las normas. Pero es que con los otros no hacían carrera. Los técnicos de prevención estaban locos porque no hacían carrera con ellos. Y hay gente que habla castellano y les quisieron formar, y ellos no quisieron la formación”

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)



Por este motivo, los formadores además de los encargados de obra, responsables y personal de recursos humanos de las empresas de construcción deben realizar innumerables esfuerzos para concienciar a los trabajadores extranjeros de la obra sobre la importancia vital y la necesidad de utilizar todos los equipos de protección individual además del resto de medidas de seguridad que se contemplan para este sector de actividad.

En segundo lugar, y en lo que respecta a la formación que capacita a los trabajadores sobre la **utilización de nuevas herramientas y máquinas** y que suponen un **carné profesional**, es necesario señalar que la actitud y motivación del colectivo de trabajadores que proceden de otros países es absolutamente opuesta a lo expuesto en el caso anterior. El hecho de que este tipo de formación continúe posibilite la obtención de un título con validez nacional provoca que estos empleados de la construcción realicen un gran esfuerzo, y muestran una enorme motivación hacia este tipo de cursos que además les permiten escalar en la pirámide de la empresa.

“Tenemos una presencia de trabajadores inmigrantes muy por encima de su presencia en el sindicato y en la sociedad. Muchísima más predisposición a la formación que los trabajadores nacionales. Yo creo que es por necesidad, sobre todo porque todos están en trabajos muy poco especializados, de baja categoría y no todos están a gusto en esa situación. Muchas veces son trabajadores que en sus países tenían otro tipo de cualificaciones, o trabajaban en talleres, que aceptan que van a tener que estar aquí, que van a tener que trabajar donde puedan pero quieren salir de ahí. Y ven la formación como uno de los mejores métodos. Y la verdad es que a nosotros nos sorprende mucho, pero tenemos muchas más solicitudes de trabajadores inmigrantes que de nacionales”
(E4. Organización Sindical)



Esta positiva actitud se comprende fundamentalmente desde las extraordinarias dificultades y trabas que tienen los inmigrantes para realizar la homologación de sus títulos, lo que les deja en multitud de ocasiones sin ninguna validez. La formación continua en el sector de la construcción les permite obtener un título válido para ejercer su profesión en cualquier parte del territorio nacional. Por este motivo, la motivación es muy superior entre este colectivo respecto a los trabajadores autóctonos.

“Lo que les interesa [...] son los cursos donde hay una titulación profesional. Por ejemplo el operador de grúa torre tiene un carné profesional y no puede manejar la grúa en una obra nadie que no tenga ese carné. Instalador de calefacción y alguna cosa más”
(E4. Organización Sindical)

5.6 Principales dificultades de los trabajadores inmigrantes frente a la formación continua

Cuestionados los participantes en la fase experimental del presente estudio sobre las condiciones de acceso a la formación continua de los trabajadores inmigrantes, se detecta una gran coincidencia de discursos: los inmigrantes hacen formación continua a través de sus empresas en condiciones de igualdad respecto a sus compañeros autóctonos.

En este sentido no se percibe un trato discriminatorio respecto a los extranjeros y, por lo tanto, las variables raza, nacionalidad o cultura no parecen incidir de forma decisiva en este aspecto. En este caso, **la variable fundamental que las empresas tienen en cuenta a la hora de llamar a sus empleados a la formación continua es la productividad**. Es decir, el comportamiento del tejido empresarial vasco gira en torno a la siguiente idea: en la medida en que los trabajadores estén más formados podrán ser más productivos y, por lo tanto, obtendremos un mayor beneficio económico.



Así, no se plantean realizar diferenciaciones entre los distintos trabajadores de las empresas, primando el interés económico sobre cualquier prejuicio o discriminación sobre los extranjeros.

“Al final pienso que la empresa lo que va a mirar no es que ese trabajador luego en otros trabajos se pueda integrar mejor, o tenga mejores conocimientos. Lo que va a hacer es únicamente pensar cómo puedo sacarle mayor rendimiento a este trabajador. Si para sacar mayor rendimiento a este trabajador tengo que enseñarle lo que fuera, lo voy a hacer. Si considero que no va a ser rentable formarle en esto pues no lo voy a hacer. Al final la empresa está pensando en sacar el máximo rendimiento de las personas que tiene a su cargo y están dentro de la organización”

(E17. Experta en diseño y gestión de formación continua)

“Al final cuando alguien opta por dar formación dentro de la empresa no mira si es inmigrante o no, sino que mira si va a obtener mayor productividad o no. Coge a los trabajadores que tenga y o los manda formarse a todos o a ninguno. Sólo se mueven por parámetros de productividad”

(GD5. Expertos en diseño y gestión de formación continua)

No obstante es evidente que este colectivo presenta, por una serie de características que se muestran a continuación, **mayores dificultades que los trabajadores autóctonos para realizar formación continua en su puesto de trabajo**. Es decir, estos aspectos parecen agravarse en el caso de los trabajadores inmigrantes, ya que a estas demandas de las sociedades contemporáneas de formación se deben añadir sus propias necesidades vitales.



5.6.1 El desconocimiento de sus derechos como trabajador

A juzgar por el discurso de los grupos y entrevistados, así como por la bibliografía consultada en la fase de documentación, es posible afirmar que probablemente la mayor dificultad con que se encuentran los trabajadores inmigrantes a la hora de adherirse a la formación continua es el **desconocimiento del derecho** que tienen como trabajadores a acceder a acciones formativas en la empresa.

“Su conocimiento es muy limitado. Son individuos que vienen a la desesperada y, por lo tanto, se agarran a un clavo ardiendo”
(GD3. Responsables de las Administraciones Públicas)

Es decir, se constata una **desigualdad de derechos entre los trabajadores inmigrantes y los autóctonos en el mercado laboral**. Mientras el extranjero continúe sin poder disfrutar de sus derechos como trabajador, igual que los nacionales, tampoco podrá tener un acceso a la formación continua en condiciones de igualdad. En este sentido, las leyes de inmigración que hasta ahora se han implementado en España tienen un papel fundamental, ya que dejan fuera a numerosos extranjeros en situación irregular, que quedan condenados a la ilegalidad y a la economía sumergida. Esto, por supuesto, niega su participación en cualquier proceso formativo.

Igualmente es necesario señalar que las condiciones laborales de los inmigrantes (contratos temporales, precarización de condiciones) les impide beneficiarse de la formación continua promovida por las empresas.

“Muchas veces desconocen la existencia de formación continua. Yo sí encuentro un gran desconocimiento”
(GD7. Expertos en inmigración)



5.6.2 El desconocimiento de la lengua

Otra de las principales dificultades con las que se encuentra el trabajador inmigrante a la hora de realizar cursos de formación continua es **el idioma**. Es un hecho constatado que los inmigrantes quieren conocer la lengua del país para comunicarse, para comprar, para encontrar trabajo más fácilmente... El conocimiento o desconocimiento del idioma se convierte en un elemento fundamental, tanto el euskera como el castellano, ya que se trata de una fuente de integración básica.

“Creo que la formación, aparte de continua, es muy importante atacar primero una formación básica a estas personas: si no sabes el idioma mal te vas a desenvolver”

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

El aprendizaje de la lengua vehicular es obligatorio en la escuela, pero no fuera de ella, salvo que el trabajo lo requiera. Resulta evidente que el conocimiento de la lengua facilita la comunicación y está claro que el inmigrante es el primer interesado en aprenderla, porque es también el más beneficiado. Actualmente no existe obligación legal de conocer la lengua vasca fuera de la escuela (Aja Fernández, E. 2003: 96).

No obstante es importante que el trabajador extranjero posea un nivel suficiente de conocimientos de la lengua para aprovechar y optimizar la formación continua que vaya a realizar. Por lo tanto, si se desea que la formación continua contribuya a la integración laboral de los trabajadores inmigrantes, es necesario que éstos adquieran unas competencias lingüísticas. En este sentido se les debe facilitar el aprendizaje de la lengua, que también contribuirá a su integración social y cultural (Aja Fernández, E. 2003: 96).

“Lo primero es que vayan a EPA, educación para adultos, a aprender castellano”

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

De esta perspectiva sería conveniente realizar labores de sensibilización sobre inmigración en el entorno empresarial vasco, para que desde la propia empresa se pueda orientar al trabajador extranjero acerca de cómo y dónde aprender castellano.

“Incluso en las empresas una vez que les contratas habría que orientarles un poco para aprender español. Yo lo veo fundamental para las empresas organizarse de esta manera. Y sobre todo si son empresas en las que mucha de la mano de obra es inmigrante”
(E1. Responsable de formación, Organización empresarial)

5.6.3 Desconocimiento de la existencia de formación continua

Las personas inmigrantes que viven en el País Vasco desconocen en muchas ocasiones la lengua, la cultura, las costumbres de la Comunidad Vasca. Muchos trabajadores desconocen sus derechos, o no pueden ejercerlos libremente. Por lo tanto, más difícil será aún que conozcan qué es formación continua, para qué sirve y qué beneficios puede reportarle.

“Hay mucha falta de información. Los señores con papeles, que pagan sus impuestos, no se enteran de que existen cursos. No se enteran. Imagino que unos por dificultades con el idioma, otros que no leen ni los periódicos, por el motivo que sea”
(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

No obstante resulta más preocupante comprobar que este **desconocimiento** se extiende también **entre los empresarios y empresarias vascas**. Según constatan algunas de las personas participantes en las dinámicas que han tenido lugar en la fase de campo, algunas empresas desconocen que pueden ofrecer formación continua a sus trabajadores, de forma gratuita (a través de subvenciones). No obstante este sería



un handicap que afecta a la totalidad de la clase trabajadora, independientemente de su nacionalidad.

“Yo conozco muchas empresas privadas de gente conocida, amigos, y muchas veces me preguntan qué es la formación continua para trabajadores. Y les tienes que explicar tú lo que es. Se lo tiene que explicar un conocido, eso es lo triste. Ni siquiera el empresario está informado de que tiene eso gratis para sus trabajadores y debiera hacer algo para que sus trabajadores se formen más”.

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

“Hay mucho desconocimiento por parte de las empresas de todo esto. Tenía que haber no sé qué, que toda esa información llegase a los empresarios. Pero que fuera alguien, no a través de un sobre que te llega. Porque al final lo acaban tirando a la papelera, tienen mil rollos...”

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

Desde este planteamiento que se realiza desde las Administraciones Públicas, parece que sería deseable realizar un **mayor esfuerzo en las labores de difusión** del concepto de formación continua y las posibilidades de financiación que ésta presenta a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y Hobetuz en la Comunidad Autónoma Vasca. En estas cuestiones los sindicatos o representantes sindicales de las empresas cumplen un papel fundamental. Ellos pueden realizar labores de información ya que están en continuo contacto con los trabajadores y conocen el entorno empresarial, así como las condiciones laborales, puestos y actividades que desarrollan los empleados.

“Lo que habría que hacer es informarles porque igual no acceden a esa información. No saben que pueden ir a cursos, a aprender de



forma gratuita. Yo pienso que además la labor de información debería ser de los propios sindicatos de la empresa [...] En un trabajador inmigrante su desconocimiento es mayor, entonces esa labor en teoría siendo los sindicatos los que tienen esa obligación de informar a los trabajadores pues serían los que tendrían que hacer, y tienen más contacto con ellos"

(E17. Experta en diseño y gestión de formación continua)

Igualmente es necesario **sensibilizar al tejido empresarial vasco** acerca de la necesidad de informarse sobre estas cuestiones, y de que tengan en cuenta a sus trabajadores inmigrantes en los procesos de formación continua que puedan tener lugar en el futuro.

"Lo que falla es lo siguiente: formación continua subvencionada por Hobetuz o Forcem se lleva haciendo igual diez años o más... Si la gente no lo conoce ahí hay un fallo de comunicación"

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

"Nos podíamos centrar también en los empresarios, que ellos también accedan a cursos de sensibilización, que sepan..."

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

En definitiva, lograr difundir el concepto de formación continua y sus posibilidades de financiación para las empresas es una labor de todos, incluidas las instituciones públicas, las entidades gestoras de formación, las consultoras, y los sindicatos.

5.6.4 El problema del horario laboral

Tal y como señalan los participantes en los grupos y entrevistas, gran parte de los trabajadores inmigrantes del País Vasco poseen **jornadas laborales maratonianas**,



especialmente entre aquellos que se ubican en los sectores de la construcción, de la hostelería o el servicio doméstico (afectando también gran parte de los autóctonos), donde pueden llegarse a alcanzar jornadas de once horas. Esto es debido a que en la generalidad, los extranjeros se ocupan en tareas y empleos con un cierto nivel de penosidad que los nacionales rechazan.

“¿Pero qué horarios tiene la formación continua? En el servicio doméstico los horarios son... El problema es que puede haber empresas que te den permiso para hacer la formación, pero otras no”

(GD7. Expertos en inmigración)

Otros tantos inmigrantes tienen que recurrir al **autoempleo** para poder subsistir y enviar remesas a su familias en el país de origen, realizando también jornadas laborales muy extensas.

“Lo habitual es que estén quemados. El que está quemado, ¿qué hace? Si encima te dicen que te tienes que formar fuera de tu horario de trabajo dices ‘que te zurzan’”

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

Una vez terminada la jornada laboral, el inmigrante debe atender sus asuntos personales y familiares, igual que cualquier trabajador. Por lo tanto, parece claro que este colectivo y las circunstancias en las que se han insertado en el mercado laboral, dificultan en gran medida el acceso a la formación continua debido al **escaso tiempo** del que disponen.

“Vamos a hablar de la realidad, ¿qué horarios laborales tienen los inmigrantes? En construcción... Es que la jornada... aparte tienes las cargas familiares, no tienes con quién dejar a los hijos. ¿Cómo vas a hacer un curso? O por ejemplo, los que acaban de llegar hace dos



o tres años, nadie piensa en formarse. Tienes remesas, familia, reagrupación...”

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

Este hecho se agrava si tenemos en cuenta que, según el discurso de los grupos y entrevistas, el grueso del **empresariado vasco** muestra ciertas dificultades para acceder a realizar la formación durante el horario laboral. En este sentido se critica ampliamente la **escasa flexibilidad** del tejido empresarial vasco en estos aspectos, por lo que se intuye una escasa sensibilización respecto a la formación continua y la necesidad de formar a los trabajadores.

“El problema está en que una hora la tiene que poner el empresario. El empresario coge la subvención y el que mete las horas al final es el trabajador. Vas a la empresa y te dicen ‘este curso procura darlo en dos días’. Y es un curso de 50 horas. Estás estafando, siendo cómplice de una estafa de unos fondos”.

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

“Muchos tienen problemas para salir a la hora que deberían salir, como para plantear un curso de soldadura a las cinco...”

(GD8. Expertos en inmigración)

La opinión generalizada al respecto es que la formación continua dentro del horario laboral no resulta rentable para las empresas en multitud de ocasiones, y equivocadamente se entiende que el trabajador está “perdiendo” horas de trabajo para realizar acciones formativas.



5.6.5 La dependencia del permiso de trabajo

En el apartado dedicado al marco normativo y jurídico concerniente a los temas relacionados con extranjería se ha comentado ya el tipo de permisos de residencia y trabajo que deben solicitar los extranjeros para vivir y trabajar en el Estado y en la Comunidad Autónoma Vasca. Estos permisos deben ser renovados cada cierto tiempo, de lo contrario, el trabajador extranjero pasará a encontrarse en situación irregular, con riesgo de ser deportado a su país de origen.

El temor a perder el trabajo y, por lo tanto, el permiso de residencia planea de forma constante en la cabeza de los inmigrantes que viven en nuestra Comunidad y les lleva en numerosas ocasiones a consentir **situaciones en el entorno laboral que no son deseables**. Algunas personas consideran que este es uno de los motivos que les llevan a no exigir el cumplimiento de sus derechos en el puesto de trabajo.

“Los inmigrantes no acuden a cursos de formación continua por temor. No pueden exigir algo porque dependemos de un permiso de trabajo y de un contrato”

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

Algunas de las personas consultadas consideran, además, que **este temor es fomentado por un sector minoritario** del tejido empresarial vasco que abusa de las circunstancias de los trabajadores inmigrantes para mantener a los empleados extranjeros en situaciones de desigualdad y condiciones laborales precarias en las empresas.

“Yo puedo decir que sí hay miedo, e incluso el empresario fomenta ese miedo. Si me denuncias yo me encargo de que te echen. Esto pasa incluso en parejas mixtas. He tenido casos de maltrato de género, y el hombre cuando era de nacionalidad española decía ‘te voy a echar’”

(GD7. Expertos en inmigración)

5.6.6 Las condiciones laborales del trabajador inmigrante

El discurso de los grupos y entrevistas pivota en torno a la siguiente teoría: Los trabajadores extranjeros se insertan en el mercado laboral a través de los puestos que consideran **menos cualificados, con menos competencias y menor remuneración**, es decir, aquellos que no requieren de una formación importante. Y es así en el mejor de los casos, siempre que hayan conseguido regularizar su situación y obtener el permiso de residencia y de trabajo.

“¿El inmigrante en qué puestos está en las empresas? Ese colectivo es el que menos accede a formación, sea inmigrante o no”

(GD6. Expertos en diseño y gestión de formación continua)

En opinión de los participantes en las dinámicas de campo, este tipo de puestos poseen especiales dificultades para acceder a la formación continua, un tipo de formación que no parece poseer especial importancia en algunos de los sectores donde tradicionalmente se están insertando los extranjeros en la CAPV. En cualquier caso parece que esta situación se limita al periodo de adaptación, a los primeros años del extranjero en Euskadi, hasta que consigue estabilizar su situación laboral.

“En la primera llegada, en la fase de acogida que pueden ser los primeros cinco años de vida laboral del inmigrante, la capacidad de formación está muy limitada. Primero porque muchos están en situación irregular y van a ocupar puestos de muy baja cualificación”

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

Igualmente se trata de actividades caracterizadas por una alta rotación de puestos y temporalidad por lo que en ocasiones la empresa considera poco rentable formar a estas personas. Esto se explica por dos motivos:

1. La empresa puede considerar **poco rentable formar a un trabajador que cree que en poco tiempo abandonará la empresa**. Es algo manifiesto que uno de los aspectos que caracteriza las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes es la movilidad laboral. En estas circunstancias, algunos empresarios pueden decidir no formar a los extranjeros empleados en su organización.

“El empresario apuesta por aquel que va a tener un futuro con él. El inmigrante tiene una movilidad laboral tremenda. El empresario no apuesta porque al día siguiente se va”
(GD6. Expertos en diseño y gestión de formación continua)

2. El departamento de personal **puede considerar prioritaria la tarea de sustitución de personal** y contrataciones por encima del interés por la formación continua.

“(La formación) Es una prioridad importante, lo que pasa que quita tanto tiempo al día la rotación que tenemos y el tema de sustituciones... Es tan inestable el personal que tenemos... Eso me absorbe tanto... Pero sustituir al personal es la prioridad absoluta”
(E9. Responsable de Recursos Humanos, sector hostelería)

5.7 Perfil de los trabajadores inmigrantes que acceden a la formación continua

Los expertos en diseño y gestión de formación pertenecientes a las consultoras que han participado en la fase experimental del estudio son capaces de realizar un perfil de los trabajadores inmigrantes que acceden a los cursos de formación continua, basándose fundamentalmente en su procedencia y en su nivel formativo.

En primer lugar, resulta interesante destacar que la mayoría de los expertos consultados han tenido contacto con trabajadores extranjeros en las acciones formativas organizadas por las consultoras a las que pertenecen. Esto da una idea de cómo el **colectivo extranjero tiene cada vez una mayor presencia en los cursos** de formación continua.

*“Últimamente, este año... Cada vez vienen más inmigrantes.
Empiezan a venir [...] Este año han venido bastantes”
(GD5. Expertos en diseño y gestión de formación continua)*

En segundo lugar se destaca principalmente que los extranjeros que han realizado formación continua en la Comunidad Autónoma Vasca proceden fundamentalmente de:

- Países de Europa del Este (Polonia, Ucrania, Rumania) y Rusia.
- Países del continente americano: Argentina, Colombia o Cuba y, en menor medida, Estados Unidos.
- Países miembros de la Unión Europea: Gran Bretaña, Italia, Portugal...

A pesar de que a nivel formativo se detecta una cierta heterogeneidad, en el discurso de los participantes en las entrevistas y grupos de discusión se intuye que quienes más acuden a cursos de formación continua, son aquellos trabajadores extranjeros que

poseen una **cualificación media o alta**, adquirida en su lugar de origen. En muchos casos se trata de personas con diplomaturas o licenciaturas universitarias que necesitan esencialmente un cierto reciclaje, actualización y/o adaptación y preparación a la cultura empresarial de su nuevo entorno en la sociedad de acogida. Se trata además de personas que **dominan el castellano**, o al menos pueden desenvolverse en esta lengua.

“Esta chica creo que era polaca, de un país del Este, con unos estudios universitarios. Vieron que necesita un poco en administración y la promocionaron. La chica tenía una formación y una base sólida, y fue a algún curso nuestro para promocionarla, y luego que llevase y colaborase con la administración de la empresa [...] Luego ha habido un escocés en un curso de costes y tal, pero aquel ya era ingeniero de producción. Italianos y así ya hay en informática...”

(E16. Experto en diseño y gestión de formación continua)

“En los que hemos impartido de formación continua sí que ha habido algunos casos. Hemos tenido casos en los que han participado algunos rumanos, sudamericanos, sí que ha habido. En el ámbito de la tecnología argentinos y cubanos han ido... Personal que viene bien preparado de origen [...] Vienen de sus países con ciertos conocimientos, son diplomados, son licenciados”

(E20. Experto en diseño y gestión de formación continua)

Cabe concluir, por lo tanto, **que no se trata del perfil habitual y mayoritario dentro del colectivo de trabajadores extranjeros en Euskadi**, ya que estas características no terminan de corresponderse con el retrato robot que se ha realizado en el capítulo tercero del informe (Panorama de la inmigración en la CAPV, punto 3.4.2 Perfil de la población extranjera trabajadora en la CAPV). En este sentido es posible afirmar que si bien la proporción de extranjeros en las aulas aumenta

progresivamente, todavía la gran mayoría de los residentes inmigrantes que se sitúan en sectores de actividad como la hostelería, las labores domésticas y la limpieza, o el cuidado de personas dependientes están teniendo un acceso a la formación continua muy restringido.

5.8 Necesidades formativas de los trabajadores inmigrantes

Entrando en el terreno más concreto de las necesidades formativas de los trabajadores inmigrantes, es posible advertir sobre algunos aspectos relacionados con este aspecto que son de gran importancia.

En primer lugar es necesario recordar que las y los trabajadores extranjeros en la Comunidad Autónoma Vasca tienden a insertarse en puestos de trabajo para los que se requiere una escasa cualificación y experiencia. Desde esta perspectiva, se considera en multitud de ocasiones de forma errónea que este colectivo no posee unas necesidades formativas que deban cubrirse a través de la formación continua. Por el contrario, su déficit en este aspecto suele ser cubierto a través del trabajo diario y la experiencia que se va adquiriendo a través del propio puesto de trabajo. Sin embargo, la población extranjera requiere formación continua en algunos aspectos o al menos ésta sería deseable en muchos casos.

En este sentido existe un tronco común en el discurso de las personas consultadas en torno a la necesidad de adaptación de los conocimientos que ya tiene el trabajador extranjero, así de obtención de otros nuevos, en determinados casos.

Para la gran mayoría de las personas participantes en el estudio, existen **diferentes modos y estilos de trabajar** en los distintos países del mundo, distintas concepciones del trabajo, distintos utensilios y herramientas de trabajo, distintos procesos productivos... Por lo tanto, resulta necesario dotar al trabajador extranjero de una formación continua que sirva para readaptarle en su nuevo entorno laboral.



“Necesitarán más que aprendan a hacer un trabajo al estilo y usanza de aquí. Al final maneras de trabajar hay en todas partes. Trabajar en China y trabajar aquí pues no tendrá nada que ver. Los japoneses no cogen vacaciones en verano y se creen que por cogerlas están cometiendo un sacrilegio, y aquí si te dan diez días más de vacaciones ni preguntas por qué”

(E16. Experto en diseño y gestión de formación continua)

En otras palabras, el trabajador extranjero debe conocer e integrarse en una nueva cultura empresarial y laboral desconocida en mayor o menor medida con el fin de ponerse al nivel de los trabajadores autóctonos.

En multitud de ocasiones **el idioma** puede ser también una barrera o al menos una dificultad añadida. Incluso entre los hispano parlantes pueden llegar a existir distintas formas de denominar las herramientas necesarias para el trabajo, los procesos productivos, distinta forma de dirigirse a los clientes... En este sentido, las consultoras de formación coinciden en que podría ser positivo incluir **los cursos de castellano** para extranjeros en la oferta de acciones formativas.

“El otro día me preguntó una chica sudamericana por la calle que dónde podía encontrar un escribano. Y yo no sabía si se refería a un abogado o a un notario. Ella me decía ‘el que trabaja en una escribanía’. Al final la mandé a un notario, y si no es eso lo que quería, ya le mandará él a un abogado”

(GD7. Expertos en inmigración)

“En el caso de que no sepan la lengua habría que incluir el castellano en la formación continua, que esto sea parte de los cursos, y a partir de ahí, la formación continua en el campo que necesiten”

(GD6. Expertos en diseño y gestión de formación continua)



*“Si estamos intentando la integración, primero a esa persona fórmala en que tiene que aprender castellano, y que no puede entrar en una acción formativa sin conocimiento previo del idioma”
(E20. Experto en diseño y gestión de formación continua)*

En el sector de **la construcción**, por ejemplo, algunas personas advierten de la gran importancia de realizar cursos de **prevención de riesgos laborales** en personas inmigrantes ya que existen países donde no se observan estas leyes y los trabajadores extranjeros muestran evidentes dificultades para comprender la importancia de seguir una normativa al respecto:

*“En obras como las del BEC había rumanos. Eran los más indisciplinados en materia de prevención de riesgos laborales. Portugueses, bueno, así – así, entraban un poco a las normas. Pero es que con los otros no hacían carrera. Los técnicos de prevención estaban locos porque no hacían carrera con ellos”
(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)*

En el sector servicios, por su parte, se detectan también necesidades formativas. Se trata este de un sector, además, en el que se insertan habitualmente trabajadores extranjeros que **no tienen la formación adecuada**. Es decir, no han sido formados para realizar este tipo de tareas ya que su nivel educativo suele ser superior pero deben conformarse con subempleos para sobrevivir y no perder sus permisos de trabajo y residencia. Es el caso, por ejemplo, de los empleos relacionados con la hostelería: camareros de bar, de sala, de piso, barman...

*“Hay muchos que trabajan en hostelería y no están bien formados, no dan un buen servicio en un bar porque no les han formado”
(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)*



Habitualmente se tiende a pensar que las **tareas domésticas** que realizan las mujeres extranjeras en nuestros hogares no requieren de ninguna cualificación ni conocimientos. No obstante, la diferencia cultural que puede darse entre los países de origen y la cultura vasca hacen necesaria la adquisición de conocimientos al respecto:

“Sería genial formar a las personas ya que están demandando en nuestra zona servicio doméstico, tanto de cuidado de personas mayores como de niños, las tareas domésticas, hacer la comida, el cuidado de la casa... Muchas no tienen estas habilidades”
(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

“Vale, pues la gente viene con muchas ganas de trabajar, e igual cocina maravillosamente bien un cuscús pero no sabe hacer paella, por ejemplo. Vimos situaciones curiosas como desconocimiento de productos de limpieza, su utilización, de los diferentes materiales que hay en los países, las casas...”
(GD2. Responsables de Recursos Humanos)

Asimismo es posible encontrar un colectivo extranjero al **cargo de personas dependientes** (ancianos o niños) que no poseen conocimientos de puericultura o geriatría, y que podrían serles de gran utilidad para mejorar en su trabajo y lograr empleos de mayor cualificación profesional.

“Debe darse formación sobre tercera edad, el cuidado de los viejos. Necesitan gente. Enfermedades de la tercera edad, ese tipo de cosas, las enfermedades de los viejillos. En geriatría, enfermería...”
(GD8. Expertos en inmigración)

Por último parece necesario tener un especial cuidado en los **aspectos psicosociales** que rodean al trabajador inmigrante. Debido a las dificultades y “duelos” a los que

debe hacer frente se plantea también la posibilidad de impartir formación continua en materias menos técnicas y más relacionadas con la motivación y las habilidades sociales.

“En los Lanera ya se mete un módulo de prevención de riesgos laborales, de igualdad de oportunidades. Como somos centro Lanbide también les metemos doce ó quince horas de habilidades sociales, autoestima... En la formación continua se podrían meter módulos de este tipo”

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

“Hay que formar también en habilidades sociales, autoestima, todo lo que es socioafectivo, porque a veces se nos olvida”

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

5.9 Cómo adecuar la formación continua a los trabajadores inmigrantes.

Guía de propuestas

Uno de los principales objetivos que guían este estudio es hacer que la formación continua tienda hacia una formación activa en la diversidad como elemento de progreso social y revitalización de la sociedad de acogida, en base a procesos diseñados para la integración.

Diseñar un programa formativo dirigido a este particular colectivo no resulta sencillo. Además, son muchos los expertos que a día de hoy se preguntan hasta qué punto los programas de formación son realmente una herramienta de inserción y mejora laboral o por el contrario, sirven para incidir en la precaria situación laboral de los inmigrantes. Además los programas de formación específica previa a inmigrantes son escasos, teniéndose que adaptar a una oferta de cursos general, a menudo sin cumplir un mínimo nivel de alfabetización y conocimiento del castellano. Los cursos impartidos en



España no aprovechan los conocimientos, hábitos y aptitudes que éstos han adquirido en sus países de origen (Aranda, A y Gómez F, 2005: 7).

En opinión de algunos de los participantes en las entrevistas y grupos de discusión que se han llevado a cabo en la fase experimental del estudio, **la actual formación continua** no cumple eficazmente este objetivo, es decir, **no se adecua de forma real y efectiva a las necesidades de las y los trabajadores inmigrantes** de la CAPV.

“La formación continua no está adaptada a las necesidades de los inmigrantes. Muchos inmigrantes se encuentran en profesiones a las que no aspiraban, pero les ayudan a mantenerse en situación regularizada. Muchas veces pretenden aprender el oficio: fontanero, carpintero, electricista, etcétera. Pero la formación continua no da opción a aprender esos oficios. La ocupacional sí, pero la formación continua no. La formación continua no da opción de aprender una nueva profesión, que es a lo que aspiran muchos inmigrantes”
(GD3. Responsables de las Administraciones Públicas)

La formación continua, por lo tanto, debe ser extensible a todo el conjunto de los trabajadores, sin exclusiones. Así es necesario señalar que las **necesidades concretas del colectivo de inmigrantes** (teniendo siempre en cuenta su heterogeneidad) **deben ser tenidas en cuenta** a la hora de establecer criterios que permitan la participación y consecución de los objetivos previstos en todos los formandos (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2002: 48).

En este sentido, es fundamental que la formación continua se diseñe también pensando en el **conocimiento de la sociedad receptora**, y de los instrumentos y servicios que el estado de bienestar ofrece a los trabajadores inmigrantes extranjeros. Es importante que su diseño permita conocer al inmigrante el medio donde va a



desenvolver su nueva vida. Así podría resultar positiva una oferta de cursos sobre historia y cultura vasca, incluso de euskera, específicos para personas extranjera.

Los centros de formación de adultos probablemente deben cumplir además una cierta función de **acogida y orientación** para un mejor establecimiento de la persona que acude, puesto que este ámbito será normalmente una de las mejores conexiones con el país receptor.

“Hay otra formación que deberían tener: conocimiento del medio, la lengua. Eso integra también. La formación continua entiendo que se da a gente que controla el idioma pero hay muchos colectivos que deberían conocer el país, su cultura, su idioma como primera cuestión. La formación continua les puede servir para aprender eso pero de forma circunstancial, no como objetivo del curso. No creo que esa ese el objetivo de los planes de formación continua, es una cuestión colateral que viene bien”

(E5. Organización Sindical)

Tal y como se ha señalado con anterioridad, las personas inmigrantes se enfrentan a menudo a largas jornadas laborales, por lo que resulta difícil dedicar tiempo para los estudios. Es por este motivo que podría ser necesario hacer un mayor esfuerzo en **ofrecer diferentes y variadas alternativas**, fáciles y diferentes, para la formación continua de los trabajadores inmigrantes (Aja Fernández, Eliseo, 2003: 96).

De esta forma convendría que la **oferta de cursos** fuese lo **más amplia posible**, tanto respecto a los horarios como a los niveles de conocimiento de la lengua, etcétera. Y sería realmente muy positivo que los centros pudieran contar con una cierta proporción de profesores de las nacionalidades más numerosas en las aulas o, al menos, que conozcan los idiomas. Aunque aún resulta más importante el **nivel pedagógico del profesorado** (Aja Fernández, Eliseo, 2003: 96).

El papel del formador en la formación continua posee una importancia esencial. Los formadores deben interactuar con los formados de manera que se establezcan mecanismos de aprendizaje intercultural, para que los primeros puedan adecuarse a las distintas realidades culturales que pueden aparecer en las clases.

“Yo cuando voy a organizar un curso quiero buscar un profesor que responda a las necesidades del alumnado que le voy a poner. Yo organizo un curso y tengo que buscar al formador idóneo para que llegue a comunicarse con este auditorio que es ‘equis’. Y si no sé conjugar las necesidades de esta gente con lo que este profesor puede dar a esta gente, lo voy a hacer fatal”

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

Una de las posibilidades que se plantean desde las organizaciones empresariales es la de realizar **formación para formadores**. En su opinión resultaría de gran interés realizar cursos de sensibilización respecto al hecho de la inmigración y la presencia de extranjeros en el mercado laboral, así como tener presentes los procesos y los métodos que utilizan los formadores en la formación básica. Es decir, actualmente las aulas de los colegios e institutos se caracterizan por el creciente número de niños y niñas que proceden de otros países. En este sentido podría ser de gran interés observar y analizar los métodos que se utilizan en la escuela para integrar y homogeneizar los grupos de alumnos de distintas procedencias, ya que podrían ser trasladables a la formación continua.

“La verdad es que es un problema la metodología didáctica de ese tipo de cursos. No conozco prácticamente nada de cómo se lleva a cabo la integración de los niños en los colegios y escuelas pero igual tendría que ir... Tú, profesor de niños de nueve años y te viene un nigeriano, un guineano o un rumano, me da igual. Te encuentras con eso, ¿qué sistema llevas? Lógicamente que esa persona puede ir haciendo un desarrollo lógico y normal en los

plazos y en los ritmos que se le permita, y que a su vez no perjudique o retrase al resto. Sería motivo de estudio”

(E3. Responsable de formación, Organización empresarial)

Resulta evidente y de vital importancia también que tanto los formadores como los organizadores de las acciones y cursos de formación continua **conozcan perfectamente el perfil del auditorio** al que van a dirigirse, y si las personas extranjeras pueden tener algún problema de comunicación, especialmente en cuanto al conocimiento de la lengua.

“Yo me pongo en el lugar del profesor o profesora si voy a dar el curso y me gustaría saber [...] Yo como profesor si tengo a tres personas en una situación difícil, que sus necesidades son otras, que realmente se diferencian, creo que me valdría tener esa información [...] Si no saben el idioma [...] Yo lo que digo es que me digan la problemática y las necesidades de alumnado que voy a tener. Eso tengo que saberlo. No me puedo plantar en un sitio con una serie de características y el primer día encontrarme con algo para lo que no estoy preparada. Tengo que dar un curso y tengo que saber”

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

En este sentido pueden detectarse **diferencias en el idioma castellano**. Es decir, un colectivo importante de participantes en la fase experimental del estudio señalan que las diferencias que existen entre la lengua castellana utilizada en la CAPV y la que utilizan en los países Sudamericanos puede llevar a equívocos que es necesario tener en cuenta.

“Yo no manejo bien el castellano que se habla en América Latina pero, por ejemplo, si el tornillo en América Latina significa bolígrafo... [...] Yo llevo aquí cinco años y he hecho doce cursos, y

siempre a la hora de empezar el curso le decía a la profesora 'soy rumana, tengo dificultades lingüísticas y no quiero molestarla durante el curso con preguntas porque no entiendo palabras'. Yo creo que para los inmigrantes, tanto parlantes de castellano como no... el profesor al menos que lo sepa".

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

En estos casos en los que las personas extranjeras pueden no poseer unos amplios conocimientos de la lengua castellana, se hacen varias recomendaciones:

- Utilizar lo más posible **medios audiovisuales** (vídeos, transparencias, filminas...) que faciliten la comprensión de los contenidos.

"Hemos hecho un curso de carretilleros a base de vídeos online y gráficos. Con vídeos y casos prácticos"

(GD6. Expertos en diseño y gestión de formación continua)

- Diseñar y repartir los manuales o **documentos en diferentes idiomas**, incluido el castellano, con el fin de que el colectivo inmigrante pueda acceder a los contenidos en su propio idioma y también en el de la sociedad de acogida.

"Hemos hecho el curso en inglés, en francés, en árabe, en rumano y el inmigrante tiene una doble oportunidad: entiende lo que tiene que entender en su idioma y afianza algunos conocimientos del español viéndolo en castellano"

(GD6. Expertos en diseño y gestión de formación continua)

- Contar con la presencia de **formadores bilingües** (con conocimientos de inglés y/o francés) que puedan aclarar las dudas de aquellas personas que puedan no comprender ciertos términos en castellano.

“Que el material esté en varios idiomas. El español pero además facilitar más que venga en otros idiomas. En eso nos tenemos que concienciar. Si hemos contratado gente que tiene papeles pero que no entiende el idioma pues habrá que contratar un formador que hable su idioma”

(E1. Responsable de formación, Organización empresarial)

“De hecho nosotros para cursos de inglés tenemos gente nativa. Yo creo que eso sería una solución, pero eso todavía está complicado”

(E19. Experta en diseño y gestión de formación continua)

- Incluir los **cursos de castellano para extranjeros** dentro de los procesos formativos de las empresas. Es decir, que el aprendizaje de la lengua castellana sea parte de la formación continua.

“Yo creo que deberían meter el castellano en formación continua”

(GD6. Expertos en diseño y gestión de formación continua)

En otro orden de cosas, conviene mencionar una vez más la necesidad de realizar una **revisión de aquellos conocimientos que en nuestra sociedad se dan por hecho** por el hecho de haber realizado un proceso de socialización en esta cultura, y que algunos trabajadores extranjeros pueden no conocer. En otras palabras, es fundamental deconstruir muchas de las realidades que se han dado por naturales, y que se han creado e interiorizado en las mentes de las personas.

“Son bobadas pero nosotros aquí podemos empezar una carta diciendo ‘estimado tal’ o ‘ilustrísimo señor no sé qué’, pero en el castellano de Argentina igual es de otra manera. O explicar a una persona de Latinoamérica que nosotros cuando conocemos personalmente a una persona no le tratamos de usted. Ellos, sin

embargo, casi siempre hablan de usted [...] Tenemos que cuestionarnos las cosas”.

(E13. Experta en inmigración, ámbito universitario)

“Es necesario profundizar más en las necesidades de los inmigrantes ya que muchas veces se dan por hecho ciertas cosas por el simple hecho de estar vinculadas a nuestra cultura”

(GD6. Expertos en diseño y gestión de formación continua)

Por otra parte se plantea un debate en torno a la segregación, es decir, la necesidad de realizar **cursos de formación específicos para el colectivo trabajador inmigrante**. En torno a esta cuestión existen opiniones variadas, si bien tras un análisis exhaustivo del discurso de quienes han participado en este estudio durante la fase de campo, es posible concluir lo siguiente: Parece muy necesario realizar acciones de formación continua exclusivamente dirigida a trabajadores inmigrantes en un momento inicial, es decir, cuando se incorporan a la empresa y/o llevan poco tiempo en la Comunidad Autónoma Vasca. Se trataría de realizar una **discriminación positiva** del mismo modo que existen cursos específicos para mujeres empresarias con el fin de potenciar estas actividades entre ellas.

“Sí se podría plantear en niveles iniciales una formación específica para ellos. Podría entenderse como una discriminación positiva desde el punto de vista que probablemente el avance que les proporcione esa formación según se va desarrollando sea más homogénea en ese grupo”

(E3. Responsable de formación, Organización empresarial)

“Se puede especificar igual que se hace una discriminación positiva con la mujer dentro del ámbito del trabajo. Hacer discriminación



positiva con el inmigrante en el ámbito del trabajo a nivel de formación continua”

(E20. Experto en diseño y gestión de formación continua)

El objetivo fundamental de estas acciones formativas debe ser fundamentalmente **adaptar los conocimientos** que el trabajador extranjero puede tener a las formas, usos, costumbres, herramientas, procesos productivos que se ponen en práctica en el mercado laboral vasco. Igualmente un segundo objetivo de esta formación específica será salvar la distancia existente entre extranjeros y autóctonos con el fin de **homogeneizar el grupo** de formandos, que ambos puedan partir del mismo punto.

“En el caso de los inmigrantes, por ejemplo, que tienen formación profesional de peones en su país, esos también necesitan formación continua. ¿Por qué? Porque en su país ha utilizado otra herramienta, otro proceso de producción... Lo que necesita es una adaptación”

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

Una vez superado este periodo de adaptación en el cual la formación continua posee una importancia fundamental, los trabajadores procedentes de otros países deberán incorporarse a la formación continua en igualdad de condiciones respecto a los autóctonos, sin ser segregados. A saber, **accederán al aprendizaje permanente junto con el resto de los trabajadores**, sin ser necesaria hacer ninguna discriminación o segregación.

En ese momento debe darse por hecho que **el trabajador extranjero es uno más** en el colectivo de trabajadores de la empresa. Es por ello que desde los agentes sociales consultados se aboga por no realizar cambios radicales en el diseño e impartición de formación continua a inmigrantes.



“Igual hay que iniciar la formación con un grupo de inmigrantes pero ese no creo que sea su futuro. Su futuro será ser uno más, como uno más de nosotros, vengan del país que vengan. Les costará la iniciación, luego serán un ciudadano más y podrán estar mezclados. Eso puede ser un inicio pero no un final. Si no, no les integraríamos. La segregación de futuro no me gusta como solución de futuro porque así no se van a integrar nunca y les vamos a tener que dar siempre las cosas aparte”

(E6. Organización Sindical)

En cualquier caso, cualquier **diferenciación y/o separación** que tenga lugar en los cursos de formación continua una vez superada esa primera fase de adaptación se percibe como altamente **negativa y perjudicial para la integración laboral, social y cultural del trabajador extranjero**. La segregación, en opinión de los participantes en las dinámicas de grupo y entrevistas, no sólo puede reforzar la sensación de “ser diferente” en la población inmigrante, sino que puede generar nuevas discriminaciones en el entorno laboral y perjudica los procesos de integración social.

“A mí hacer diferenciación cuando creo que no da lugar no me gusta. El estigmatizar con cursos para inmigrantes no me gusta”

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

“La formación continua sí sirve como tractor de integración. En cierta medida sí que sirve siempre y cuando estén en grupos heterogéneos, no reclusos ahí. Ahora vamos a poner a todos los de fuera en un curso especial para ellos. No, intégralos con gente de todo pelaje. Si haces un guetto, si nos juntamos nosotros en América los de Bilbao a hacer un curso dices ‘nos hemos integrado en América de narices, casi hasta egun on nos hemos dicho’. No, es que no tiene nada que ver”



(E16. Experto en diseño y gestión de formación continua)

Por otra parte podría resultar de gran interés realizar un estudio exhaustivo de cuáles son las principales actividades y empleos que realizan los trabajadores extranjeros en la Comunidad Autónoma Vasca, así como de la formación de éstos con el fin de **adecuar la oferta formativa a sus necesidades**. Tal y como se ha comentado anteriormente en numerosos casos los inmigrantes en la Comunidad Autónoma Vasca realizan labores para las que no han sido formados y necesitan adaptarse y adquirir conocimientos y habilidades en nuevos campos. Es por ello que se requiere revisar la oferta de cursos de formación continua disponible para adecuarla a las carestías formativas del trabajador inmigrante.

“Habría que hacer un buen diagnóstico de qué profesiones y conocimientos demandan los inmigrantes [...] Los cursos de formación continua se deban basar en la demanda existente. Hoy en día muchos cursos de formación continua no se adaptan a las necesidades de los inmigrantes”

(GD4. Responsables de las Administraciones Públicas)

Por último es imprescindible que para que la formación continua se convierta en un verdadero vehículo de integración y desarrollo personal y profesional del trabajador inmigrante, las condiciones laborales de éstos deben igualarse a las de la población autóctona. Desde esta perspectiva, deberá realizarse un esfuerzo por **extender los derechos laborales** al colectivo trabajador extranjero en la Comunidad Autónoma Vasca, de forma que puedan acceder a cualquier mejora derivada del empleo en igualdad de condiciones.

“No es posible hablar de formación cuando están en unas condiciones laborales inferiores al resto de la población autóctona. Lo que hace falta son medidas políticas y derechos laborales. Hay que destinar los medios necesarios, y entender que los inmigrantes



son necesarios para el desarrollo del país, y que se les debe tratar con igualdad"

(GD3. Responsables de las Administraciones Públicas)

A juzgar por el discurso de las personas participantes en la fase experimental del estudio, una de las acciones que podrían desembocar en una mayor igualdad de derechos entre los trabajadores extranjeros y los autóctonos, es un mejor y más fácil acceso al **sistema de homologación de títulos**.

"Habría que tener en cuenta las cualificaciones de origen, hay mucha gente con una serie de conocimientos y habilidades de una gran valía. La Fundación Tripartita tendría que crear una bolsa de trabajo para aprovechar todo ese capital que en la actualidad no se está aprovechando"

(GD3. Responsables de las Administraciones Públicas)

Resulta fundamental para este colectivo que los trámites para equiparar los estudios realizados en su país de origen con los existentes a nivel nacional se realicen de forma sencilla y fácil y, sobre todo, con la mayor celeridad posible. De esta forma, pudiendo acreditar de forma oficial los estudios cursados, se entiende que los extranjeros podrán acceder al mercado de trabajo en igualdad de condiciones.

"Habría que agilizar los trámites de convalidación de títulos. A la hora de diseñar políticas integradoras de formación, es necesario valorar los conocimientos, habilidades, titulaciones con las que viene el trabajador inmigrante. Hay que fomentar la promoción y formación de los trabajadores inmigrantes para que puedan tener acceso a otros tipos de trabajo"

(GD3. Responsables de las Administraciones Públicas)



“Si hay personas con estudios universitarios y quieren seguir vinculados a esa área, dales oportunidades, no les cierras las puertas porque a futuro esa persona te habría dado buenísimas ideas para mejores proyectos. Pero se les cierran las puertas”
(GD8. Expertos en inmigración)

“De las materias que tenía como no coincidiera el 100% del enunciado del título no se lo convalidaban. Se veía en segundo de carrera con dos asignaturas de primero y una de tercero aprobada. Esto es impensable, si había estado cinco años ahí... Supongo que lo mismo. Sé que con los arquitectos e ingenieros pasa algo parecido. Es la leche, las cosas no se pueden hacer así. No deberían ser tan distintas de un sitio a otro. Eso tiene mucho que ver con la dignificación”
(E3. Responsable de formación, Organización Empresarial)

Como última conclusión es necesario señalar que los participantes en las dinámicas de grupo y entrevistas que han tenido lugar durante la fase experimental del estudio muestran total unanimidad al afirmar que **la formación continua debe adecuarse y adaptarse al colectivo objetivo** de la misma, sean cuales sean sus características. Para ilustrar esta idea ponen ejemplos de formandos con discapacidades físicas o psíquicas, e incluso se habla de aquellas personas que pueden poseer un menor nivel de conocimientos y, por ello, mayores dificultades para seguir el ritmo del grupo en el curso.

Sea cual sea el perfil de los alumnos y alumnas de las acciones formativas, **tanto el formador como la metodología o los medios didácticos deben adaptarse**, y la condición de ser inmigrante se configura como una especificidad que es necesario tener en cuenta.



“Los formadores se adecuan a todos los alumnos, independientemente de que sean inmigrantes o no”

(GD5. Expertos en diseño y gestión de formación continua)

“La formación será buena si está adaptada a las circunstancias de la persona. Tiene que ser personalizada, al margen de que sea inmigrante”

(GD6. Expertos en diseño y gestión de formación continua)

“Cuando yo voy a dar formación me gusta saber el perfil de los asistentes. No es lo mismo formar a psicólogas que a gente que acaba de llegar. En toda la formación ésta se adapta al perfil. Y sí creo que el ser inmigrante es una especificidad”

(GD7. Expertos en inmigración)

5.10 Rentabilidad de la formación continua para trabajadores inmigrantes

De forma genérica los participantes en la fase experimental y de campo de la presente investigación consideran que **la formación continua** (independientemente de la naturaleza de sus destinatarios) **es rentable** para la mayoría de las empresas, **a largo plazo**, especialmente en aquellos sectores en los que se aprecian dificultades para contratar mano de obra. Precisamente éstos son los sectores en los que los inmigrantes se emplean mayoritariamente: la construcción o la hostelería preferiblemente.

“La formación continua a largo plazo es rentable”

(E8. Responsable de Recursos Humanos, sector servicios)



La formación continua es rentable para las empresas no sólo porque puede ayudar a mejorar la productividad a largo plazo, sino porque evita que deban buscarse fuera trabajadores cualificados (**permite la promoción interna**), cuestión especialmente relevante en aquellos sectores donde existen dificultades para encontrar mano de obra: industria y construcción fundamentalmente.

*“A nosotros lo que nos deja claro es que la gente aprende más y no tenemos que recurrir a buscar más profesionales por ahí”
(E7. Responsable de Recursos Humanos, sector construcción)*

Sin embargo es necesario advertir de que la rentabilidad de las acciones formativas depende de diferentes factores. Algunos de las que se han señalado son las siguientes:

1. **La alta temporalidad**: Cuanta mayor temporalidad y rotación de puestos haya en la empresa o sector, menos rentable parece ser la formación continua. Tanto empresarios como responsables de departamentos de recursos humanos y formación consideran que formar a un trabajador o trabajadora que probablemente en un corto espacio de tiempo deje su puesto de trabajo, puede no resultar rentable.

*“Yo he tenido que vender cursos en las empresas y me dicen ‘¿para qué voy a formar a un trabajador que se me va a ir a su país y no me va a trabajar?’ Eso es un problema de sensibilización”
(GD7. Expertos en inmigración)*

2. **El horario de los cursos**: Las empresas y responsables de personal consideran igualmente que el aprendizaje permanente debe realizarse fuera del horario laboral si se desea conseguir una importante rentabilidad. Los trabajadores, por el contrario, consideran que la formación en tanto en cuanto revierte positivamente en su mejora profesional y está íntimamente relacionada con su puesto de trabajo deberá realizarse dentro del horario laboral.

“En nuestro sector tenemos el problema de que la inversión que muchas veces hacemos en formación al final se va al desagüe porque el gasto que yo he hecho en formación es un mayor coste sobre el servicio que presto. Y una empresa que no esté haciendo ese gasto pues es un dinero que se ahorra. Conclusión: ellos compiten contra mí y al final yo me he gastado un dinero en formar a un trabajador que va a aprovechar otra empresa. Conclusión, no formamos pagando las horas. Seguimos ofertando cursos fuera del horario laboral, todos los que quieran y cuantos quieran. No hay ningún problema. Pero evidentemente no entra dentro del horario laboral, no compensa”

(GD2. Responsables de Recursos Humanos)

“Y la pregunta del millón siempre es ¿dentro o fuera del horario de trabajo? Si es fuera de ellas o mixto empieza el problema y hay que negociar. Eso es la clave. Si lo hace dentro de las horas es un coste que la empresa no va a recuperar nunca porque las horas improductivas nadie las subvenciona”

(GD6. Expertos en diseño y gestión de formación continua)

El gran problema o dificultad respecto a la rentabilidad que se plantean tanto las empresas, como los responsables de personal o los expertos en formación es **la medición de esa rentabilidad**. De forma general ni las empresas ni las consultoras que les apoyan de forma externa realizan un estudio de control, valoración y rentabilidad de la formación continua realizada en la organización, y se limitan a cumplimentar un cuestionario de satisfacción de los alumnos respecto a diferentes aspectos relacionados con el curso (profesorado, medios, aula...). Para ello es frecuente que se utilice la encuesta diseñada a tal efecto por la propia Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

“De seguimiento directo en plan cada dos meses te voy a llamar, no. De hecho no solemos tener un contacto. Pero sí que con empresas que son clientes de hace muchos años al final tienes confianza suficiente y te suelen decir ‘oye, el curso este parece que de algo se han ido enterando porque en esto hemos mejorado’. Pero en charlas informales no registradas ni documentadas en ninguna parte. Son simples comentarios que surgen en una conversación”

(E16. Experto en diseño y gestión de formación continua)

No obstante se admite que **sería muy necesario realizar un control y un seguimiento** de cómo la formación continua realizada incide en la productividad y en la actitud de los trabajadores. Así, se entiende que el proceso formativo no termina al finalizar el curso, sino que éste incluye una serie de actividades entre las que figuran el análisis de la formación realizada para comprobar si realmente se han cumplido los objetivos propuestos.

“Luego tiene que haber un seguimiento de la formación, porque esa formación la vas a hacer con unos objetivos. Entonces luego tiene que haber un seguimiento de esta gente”

(E17. Experta en diseño y gestión de formación continua)

Pero si bien existe un sector minoritario que opina que todo es medible y/o cuantificable, la gran mayoría de expertos consultados consideran que **la medición de la rentabilidad de la formación continua es el gran caballo de batalla** al que es necesario dar respuesta. Tanto consultoras como organizaciones empresariales evidencian las enormes dificultades que existen para realizar estas mediciones. Es por ello que las empresas cada vez muestran mayores problemas para medir la rentabilidad de las acciones formativas.

Por una parte realizar una valoración del plan formativo de la empresa implica que toda la información esté absolutamente controlada y sistematizada, lo que supone un enorme trabajo para la mayoría de las organizaciones, incluso en aquellas en las que existe un departamento de recursos humanos y personal. Es decir, a medio o largo plazo las empresas deberían tener un control sobre la formación ofrecida, sobre cómo se va a realizar la evaluación de esa formación, a qué personas de la entidad se va a entrevistar para realizar esta evaluación, qué herramientas se van a utilizar... Se trata, por lo tanto, de una labor muy importante que **requiere un gran nivel de gestión** que además permita diseñar indicadores eficaces.

Por otra parte existen aspectos que resultan más o menos evidentes, por lo que la medición puede ser un tanto sencilla: número de piezas que se diseñan en un determinado límite de tiempo, número de errores cometidos al mes, número de clientes nuevos o fidelizados en un año, etcétera. Sin embargo existen otros aspectos en los que hay que pensar que la formación continua puede incidir, pero resulta difícilmente cuantificable y habrá que conformarse con determinadas evidencias, que lejos de ser datos objetivos reales pueden ofrecer al empresario algunas "pistas" sobre la rentabilidad. Un responsable de formación de una de las organizaciones empresariales consultadas ilustra esta cuestión con un ejemplo muy claro:

"Todo el departamento comercial de una empresa va a unos cursos de técnicas de venta, atención al cliente, cómo captar necesidades... La formación idílica para su trabajo. Y las ventas de la empresa suben un 17%. ¿Cuánto de esa mejora es achacable a la formación continua? Tendrás que funcionar con evidencias. Un cliente tuyo ha podido dejar de lado a competidor y depender de tú al 100% pero ¿hasta qué punto esa decisión del cliente depende de que tú le das lo que no está escrito, mientras que el otro lo hacía mal, si han sido problemas de la empresa y tú te haces con ello porque pasabas por allí?

(E3. Responsable de formación, organización empresarial)

Existen por lo tanto una serie de **indicadores indirectos** como la motivación, el absentismo laboral, la calidad de la presentación de los productos, la satisfacción del trabajador con su propia actividad y empleo que además de ser difíciles de medir no suelen ser tenidos en cuenta por parte de las empresas.

“Yo creo que los cursos también tienen mucho grado de motivación todos. Vas a un curso sobre un área y la parte motivadora puede ser siempre importante. Luego cómo mides la motivación... Pues en el trabajo hay desde absentismo laboral, bajas... Claro, son todos indirectos”

(E16. Experto en diseño y gestión de formación continua)

Por todo ello se advierte realmente complicado que organizaciones empresariales o consultoras de formación, como apoyo de las primeras, puedan solucionar a corto plazo el problema de la medición de la rentabilidad de la formación continua.

“Es difícil. La rentabilidad para el empresario es distinta que la del trabajador. La satisfacción, el absentismo son cosas que condicionan. La calidad del trabajo no se puede medir, la presentación, y eso no es económico. El empresario querrá rentabilidad económica pero hay otras cosas. El asentimos es dinero también y no se ve”

(GD6. Expertos en diseño y gestión de formación continua)

“Tú dame un curso de Excel avanzado y luego mide la rentabilidad. Es una utopía”

(GD6. Expertos en diseño y gestión de formación continua)

El poder conseguir todos estos datos, analizarlos, gestionarlos y compararlos supone además una inversión para la empresa y sería interesante preguntarse hasta qué punto



el tejido empresarial está dispuesto a realizar esta inversión, puesto que habrá casos en los que el coste de esta evidencia sea mayor que el beneficio que ha traído la formación continua. En pocas palabras: medir la rentabilidad de la formación continua puede ser un gasto mayor que el beneficio de dar esa formación.

Por otra parte, si se considera la rentabilidad de la formación continua a los trabajadores inmigrantes aparece un discurso de igualdad absoluta. Es decir, a juicio de los expertos y responsables consultados en la fase de campo, la condición de inmigrante no influye en la rentabilidad de las acciones formativas. Por lo tanto será igual de rentable o de no rentable una formación para extranjeros que para autóctonos.



PRINCIPALES CONCLUSIONES



6. PRINCIPALES CONCLUSIONES

En este último capítulo del informe de resultados se incluyen las principales conclusiones obtenidas a través del trabajo de campo realizado en la fase experimental del estudio.

6.1 Sobre la formación continua

- La formación continua forma parte del ámbito superior de la formación profesional. Es decir, la formación profesional en España comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica.
- La formación profesional para el empleo tiene como objeto impulsar y extender entre empresarios y trabajadores una formación que responda a sus necesidades y que contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento. Así, según consta en la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, la formación profesional incluye:
 1. Formación reglada: Se refiere esencialmente a las enseñanzas propias de la formación profesional inicial.
 2. Formación ocupacional: Engloba todas aquellas acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores.
 3. Formación continua: Son las acciones orientadas a la formación continua en las empresas, que permiten la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

- En otras palabras, la formación continua puede ser definida como la herramienta para el reciclaje del personal ocupado, y su utilización sirve de instrumento para desarrollar una serie de habilidades de adaptación a las nuevas exigencias del puesto de trabajo. Es toda aquella actividad de aprendizaje útil, realizada de manera continua con el objeto de mejorar las cualificaciones, los conocimientos y capacidades.
- En la actualidad, es un hecho que el aprendizaje permanente y la formación a lo largo de la vida activa se ha convertido en un objetivo prioritario en las políticas activas de empleo, como medio privilegiado para el aumento de la competitividad de la empresa. La formación continua ya no es sólo un aspecto de la educación y la formación: se está convirtiendo en el principio director para la oferta de servicios y la participación a través del conjunto indivisible de contextos didácticos.

6.2 Sobre la inmigración y el mercado de trabajo

- El fenómeno migratorio es un hecho que configura la sociedad. La inmigración o los movimientos humanos es algo que ha configurado a la sociedad a lo largo de la historia. Y la sociedad y las culturas son lo que son debido a los movimientos que han tenido lugar y que se han dado a llamar “colonización”, “exilio”, “movimientos migratorios”... Se trata, por lo tanto, de un hecho consustancial al ser humano. Nada es estanco y todo es parte de un proceso. Por lo tanto es importante destacar que el ser humano ha emigrado/inmigrado siempre.
- Igualmente es conveniente señalar que la inmigración es, sin lugar a dudas, un fenómeno transversal que afecta a todas las dimensiones de la vida y por ello su gestión está absolutamente vinculado a los estudios sociales. Esta es una

característica que provoca que éste sea uno de los fenómenos más acuciantes en la actualidad al cual las sociedades occidentales deben dar respuesta.

6.2.1 El acceso de los inmigrantes al mercado laboral

- Actualmente existen multitud de requisitos que debe cumplir la persona extranjera para obtener la autorización de residencia temporal y de trabajo por cuenta ajena, que tiene una duración de un año. Por supuesto, para poder encontrarse en situación administrativa de regularidad, es decir, para poder permanecer en España más de los 90 días que autoriza el permiso de estancia, la persona extranjera deberá solicitar el permiso de residencia temporal. Para ello existen toda una serie de procedimientos con sus requisitos, condiciones y documentos.
- Si la resolución es favorable, el trabajador extranjero deberá solicitar el visado, aportando a su vez una serie de documentos. Y sólo una vez que el trabajador recoja personalmente el visado podrá entrar en el territorio español y comenzar su actividad con alta en la Seguridad Social. Es decir, las dificultades para contratar a un extranjero en origen son considerables.
- No obstante, el Reglamento permite la aprobación de un contingente de trabajadores extranjeros con carácter anual. Este contingente permite la contratación programada de trabajadores que no se hallan ni residen en España y que pueden desarrollar aquí un empleo. Se trata de empleos "*convocación de estabilidad*", sin embargo el permiso es de carácter anual y se limita a un ámbito geográfico y un sector de actividad determinado.
- Analizados los trámites necesarios para contratar extranjeros a través de este contingente, parece demostrado que la inserción de los trabajadores inmigrantes en el mercado de trabajo depende más de la buena voluntad del

empresariado o los contratadores que del deseo de encontrar un empleo de los solicitantes extranjeros. En este sentido, los empresarios consultados son unánimes en su queja: a la hora de contratar a un trabajador inmigrante se vuelca una excesiva responsabilidad sobre ellos. Además, este procedimiento se demora mucho en el tiempo entre el momento en el que se produce la necesidad y la llegada del inmigrante. Por lo tanto, las empresas se ven incapaces de hacer previsiones a medio plazo.

- Se puede concluir que el procedimiento denominado de contingente trata más bien de poner dificultades a la inmigración en aras a reducir su dimensión, y no tanto a solventar problemáticas de tipo laboral.

6.2.2 Principales dificultades de acceso al mercado de trabajo de las personas inmigrantes

- Las dificultades administrativas: En la actualidad, y en base a las actuales leyes de inmigración, existen múltiples dificultades para que una persona extranjera que se encuentra en situación de irregularidad pueda ser contratada a pesar de que la persona o entidad contratante así lo desee. Esto es debido fundamentalmente a la rigidez de dicha normativa en cuanto a la concesión de autorizaciones y a la lentitud de los procesos de contratación laboral.
- Los niveles de formación: Existen en la actualidad unos ciertos desajustes entre la forma productiva, los sectores productivos y las habilitaciones de los trabajadores. No obstante, es necesario tener en cuenta varios aspectos relacionados con este punto: 1) Se ha detectado una parte importante de población extranjera que no posee las habilitaciones o capacitaciones que se requieren en este mercado de trabajo. 2) También la población autóctona es contratada para puestos de trabajo de cualificación mucho más baja que la que poseen. Igualmente es necesario señalar que actualmente no parece existir un

sistema de homologación de títulos que permita a las ciudadanas y ciudadanos extranjeros poder ejercer su profesión con facilidades.

- El prejuicio y la discriminación: En el Informe Anual sobre Racismo 2006 elaborado por SOS Racismo se constata que en la CAPV los ciudadanos perciben que hay cuatro veces más inmigración de la que realmente hay. Existe además una amplia cobertura social que fomenta la sensación de “invasión” que refuerza los miedos y el “racismo social”, a pesar de que la proporción de inmigrantes en la CAPV es escasa.

6.2.3 Consecuencias del trabajo de los inmigrantes

- Existen tesis que consideran que el trabajo de los inmigrantes incide directamente en las características del mercado de trabajo, convirtiendo a éste en más precario, con mayor movilidad, inestabilidad y salarios más bajos provocados por la mayor necesidad que muestran las personas extranjeras que desean y pueden trabajar en la CAPV.
- La mayor parte de empresas y organizaciones empresariales no admiten el discurso que pivota en torno a una degradación de las condiciones del mercado laboral como consecuencia del trabajo de las personas inmigrantes, ya que esto supondría que las empresas cometen una serie de abusos aprovechándose de la situación de necesidad y vulnerabilidad del colectivo de extranjeros en la CAPV. Muy al contrario, los sindicatos consideran que los empresarios tienden a entender las relaciones laborales con los inmigrantes en términos abusivos, por lo la consecuencia es una precarización de las condiciones de trabajo.
- No obstante parece demostrado que la contribución de la inmigración a la sociedad y a la economía vasca es muy sustanciosa. En lo social, la llegada de inmigrantes complementa la estructura poblacional autóctona, que tiene dificultades en el relevo generacional en la población activa y una proporción de

personas mayores de 65 años cada vez más abultada. En lo económico, los inmigrantes ocupan empleos que no se han cubierto con mano de obra autóctona, lo que incide directamente en las cotizaciones regulares a la Seguridad Social. Esto genera en consecuencia un saldo positivo para la sociedad receptora. Nadie debería dudar de que los trabajadores inmigrantes son imprescindibles para sostener el crecimiento económico.

6.2.4 La integración laboral de los trabajadores inmigrantes

- El trabajo, el empleo es algo esencial a la hora de mejorar la situación y la calidad de vida de las personas extranjeras. el trabajo es una medida de inserción para cualquier persona, sea inmigrante o no, porque no sólo es fuente de recursos económicos, sino que facilita las relaciones sociales y resulta imprescindible para la integración de la persona en su entorno.
- No obstante, desde las empresas en general y desde los responsables de recursos humanos y personal en particular, se señala que el punto fuerte que poseen los trabajadores inmigrantes de cara a su integración laboral y adaptación al mercado de trabajo son las enormes ganas de trabajar que poseen, y que se traducen en una importante disponibilidad, motivación y actitud positiva ante los retos del empleo.
- En este sentido las organizaciones empresariales y sindicales consultadas evidencian también las extraordinarias ganas de aprender de los trabajadores inmigrantes, así como una ausencia total de bajas por enfermedad y unos niveles casi nulos de absentismo laboral. Todo ello se traduce en un mayor interés, compromiso y esfuerzo.
- A pesar de todo, algunos participantes en las dinámicas realizadas durante la fase de campo del estudio señalan tener algunos “roces” o dificultades de



adaptación, especialmente con los trabajadores y trabajadoras procedentes de los países de Sudamérica y los países islámicos.

6.3. Sobre la inmigración y la formación continua

6.3.1 La importancia de la formación continua. Por qué hay que formar a los trabajadores inmigrantes

- La formación ha de convertirse en un “posibilitador” de oportunidades laborales, que es necesaria para que los trabajadores inmigrantes lleven a cabo sus tareas de una manera eficaz y segura. En primer lugar, en el acceso al mercado laboral, y luego una formación continua que potencie en el trabajador extranjero unas condiciones de trabajo, una cualificación y productividad óptimas, y que también fomente la promoción a puestos de mayor categoría y mejor remuneración.
- A nivel práctico, la formación continua debe situar en la “parrilla de salida”, o en el punto de partida al trabajador inmigrante, no sólo a nivel de valores y relaciones psicosociales, sino también en las relaciones del trabajador con sus compañeros, en el derecho al trabajo, la ubicación de la persona como trabajadora en nuestra sociedad. Es decir, la formación continua puede convertirse en una herramienta válida para solventar las diferencias culturales y suplir ciertas carencias.
- La inclusión de este sector de población en la formación continua no supone sólo dar una formación con un contenido, sino que favorece necesariamente el sentimiento de sentirse igualmente considerado. Los cursos de formación no sólo contribuyen a una mejora de la productividad de la empresa, sino a aumentar la confianza en uno mismo, y al desarrollo de capacidades que igual la persona no contaba con poseer. El trabajador inmigrante puede sentirse

participe de la sociedad vasca a través de los diferentes canales que se le ofrecen, y la formación continua puede ser uno de ellos.

- Igualmente es importante señalar que existe un gran colectivo inmigrante que se ha tenido que insertar en el mercado laboral a través de puestos de trabajo que no se corresponden con su formación, en definitiva, puestos de trabajo para los que no han sido preparados. Por lo tanto, la formación continua se convierte en un elemento fundamental.

6.3.2 El inmigrante ante la formación continua

- Por un lado se encuentran aquellos que consideran que los trabajadores extranjeros muestran una actitud totalmente positiva y abierta hacia la formación continua. El trabajador inmigrante agradece esta oportunidad, y procura aprovecharla para mejorar su empleabilidad u optar a una promoción dentro de la empresa que le permita estabilizar su situación laboral, con todo lo que ello conlleva: mejorar su condición de vida, renovar los permisos de residencia, reagrupación familiar...
- Por otro lado se encuentran aquellos que opinan que la prioridad del inmigrante es su puesto de trabajo, ése que les autoriza a renovar los permisos de residencia y que, por lo tanto, les permite su subsistencia en el país. Los sectores en lo que se insertan laboralmente con mayor frecuencia (construcción, servicios domésticos, hostelería) requieren de una jornada laboral muy extensa (horas extraordinarias, segundos empleos...). Compaginar estos trabajos además con la vida personal y familiar resulta una tarea complicada.
- Pero el hecho de que el trabajador inmigrante considere que su máximo esfuerzo está en conseguir dinero a través de su empleo, y que éste no le deja

tiempo para realizar formación continua no significa que la valore de forma negativa o que no sea consciente de su verdadera importancia. Por lo tanto su actitud a priori puede ser muy positiva pero se ve imposibilitado para acceder a ella.

- Siguiendo la teoría de la Pirámide de Maslow es posible concluir que la gran mayoría de extranjeros que residen en la Comunidad Autónoma Vasca aún no han satisfecho sus necesidades básicas (regularización administrativa, inserción laboral) por lo que resulta muy difícil que puedan pensar en una necesidad superior: la formación continua.

6.3.3 Principales dificultades de los inmigrantes para acceder a la formación continua

- a) El desconocimiento de sus derechos como trabajador: Muchos extranjeros desconocen que como trabajadores en situación regular tienen derecho a recibir formación continua.
- b) El desconocimiento de la lengua: Un sector de la población trabajadora inmigrante no posee un conocimiento de la lengua castellana suficiente para acudir a cursos de formación continua.
- c) El desconocimiento de la existencia de formación continua: Tanto empresarios como trabajadores extranjeros evidencian su desconocimiento sobre lo que es y para qué sirve la formación continua.
- d) El problema del horario laboral: El colectivo de trabajadores inmigrantes tiende a pluriemplearse y/o realizar una gran cantidad de horas extraordinarias para poder subsistir y enviar al mismo tiempo remesas a su país de origen. Al mismo tiempo las empresas consideran necesario realizar la formación continua fuera

del horario laboral, por lo que la mayoría de trabajadores extranjeros priorizan las actividades remuneradas (segundos empleos, horas extras) a la formación.

- e) La dependencia del permiso de trabajo: El temor a perder el trabajo y, por lo tanto, el permiso de residencia planea de forma constante en la cabeza de los inmigrantes que viven en nuestra Comunidad y les lleva en numerosas ocasiones a consentir situaciones en el entorno laboral que no son deseables. Algunas personas consideran que este es uno de los motivos que les llevan a no exigir el cumplimiento de sus derechos en el puesto de trabajo.
- f) Las condiciones laborales del trabajador: Los trabajadores extranjeros se insertan en el mercado laboral a través de los puestos menos cualificados. Este tipo de actividades poseen especiales dificultades para acceder a la formación continua (hostelería, limpieza, servicio doméstico...).

6.3.4 Necesidades formativas de los trabajadores inmigrantes

- Para la gran mayoría de las personas participantes en el estudio, existen diferentes modos y estilos de trabajar en los distintos países del mundo, distintas concepciones del trabajo, distintos utensilios y herramientas de trabajo, distintos procesos productivos... Por lo tanto, resulta necesario dotar al trabajador extranjero de una formación continua que sirva para readaptarle en su nuevo entorno laboral.
- En multitud de ocasiones el idioma puede ser también una barrera o al menos una dificultad añadida. Incluso entre los hispano parlantes pueden llegar a existir distintas formas de denominar las herramientas necesarias para el trabajo, los procesos productivos, distinta forma de dirigirse a los clientes... Esta formación continua puede ayudar a los trabajadores inmigrantes a suplir estos déficit.

6.3.5 Cómo adecuar la formación continua a los trabajadores inmigrantes

- Resulta fundamental que la formación continua se diseñe también pensando en el conocimiento de la sociedad receptora, y de los instrumentos y servicios que el estado de bienestar ofrece a los trabajadores inmigrantes extranjeros. Es importante que su diseño permita conocer al inmigrante el medio donde va a desenvolver su nueva vida. Los centros de formación de adultos probablemente deben cumplir además una cierta función de acogida y orientación para un mejor establecimiento de la persona que acude.
- Las necesidades concretas del colectivo de inmigrantes (teniendo siempre en cuenta su heterogeneidad) deben ser tenidas en cuenta a la hora de establecer criterios que permitan la participación y consecución de los objetivos previstos en todos los formandos.
- Tal y como se ha señalado con anterioridad, las personas inmigrantes se enfrentan a menudo a largas jornadas laborales, por lo que resulta difícil dedicar tiempo para los estudios. Es por este motivo que es necesario hacer un esfuerzo en ofrecer diferentes y variadas alternativas, fáciles y diferentes, para la formación continua de los trabajadores inmigrantes.
- Así, convendría que la oferta de cursos sea lo más amplia posible, tanto respecto a los horarios como a los niveles de conocimiento de la lengua, etc. Y sería realmente muy positivo que los centros pudieran contar con una cierta proporción de profesores de las nacionalidades más numerosas en las aulas o, al menos, que conozcan los idiomas. Aunque aún resulta más importante el nivel pedagógico del profesorado.



- En los casos en los que las personas extranjeras no posean unos amplios conocimientos de la lengua castellana, se hacen varias recomendaciones:
 1. Utilizar lo más posible medios audiovisuales que faciliten la comprensión de los contenidos.
 2. Diseñar y repartir los manuales o documentos en diferentes idiomas, incluido el castellano, con el fin de que el colectivo inmigrante pueda acceder a los contenidos en su propio idioma y también en el de la sociedad de acogida.
 3. Contar con la presencia de formadores bilingües (con conocimientos de inglés y/o francés) que puedan aclarar las dudas de aquellas personas que puedan no comprender ciertos términos en castellano.

- En otro orden de cosas, conviene mencionar una vez más la necesidad de realizar una revisión de aquellos conocimientos que en nuestra sociedad se dan por hecho por el hecho de haber realizado un proceso de socialización en esta cultura, y que algunos trabajadores extranjeros pueden no conocer.

- Por otra parte se plantea un debate en torno a la segregación, es decir, la necesidad de realizar cursos de formación específicos para el colectivo trabajador inmigrante. Parece muy necesario realizar acciones de formación continua exclusivamente dirigida a trabajadores inmigrantes en un momento inicial, es decir, cuando se incorporan a la empresa y/o llevan poco tiempo en la Comunidad Autónoma Vasca. El objetivo fundamental de estas acciones formativas debe ser fundamentalmente adaptar los conocimientos que el trabajador extranjero puede tener a las formas, usos, costumbres, herramientas, procesos productivos que se ponen en práctica en el mercado laboral vasco. Igualmente un segundo objetivo de esta formación específica será salvar la distancia existente entre extranjeros y autóctonos con el fin de



homogeneizar el grupo de formandos, que ambos puedan partir del mismo punto.

- Una vez superada este periodo de adaptación en el cual la formación continua posee una importancia fundamental, los trabajadores procedentes de otros países deberán incorporarse a la formación continua en igualdad de condiciones respecto a los autóctonos, sin ser segregados. A saber, accederán al aprendizaje permanente junto con el resto de los trabajadores.