

GRUPO DE TRABAJO 9: POBLACIÓN, MIGRACIONES Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Coordinadores: Juan Carlos Checa Olmos (Universidad de Almería), Sebastian Rinken (IESA-CSIC)

1ª SESIÓN: CUESTIONES RELATIVAS AL MERCADO LABORAL

Del trabajo familiar a la contratación de trabajadores. La segmentación étnica del mercado laboral: el caso de Ribera de Duero

Sánchez, Martha Judith¹, Serra, Inmaculada²

Existen numerosos estudios sobre la migración en España (Izquierdo, 1996, 2003, 2006; Colectivo IOÉ, 1999; Arango, 2004, Pumares, 2006; Aparicio y Tornos, 2005; Torres, 2011; Aja, Arango y Oliver, 2013, entre otros). En esos estudios se han abordado una gran cantidad de temas y problemáticas, se han señalado la diversidad de los orígenes nacionales de los migrantes y su inserción en diversos entornos geográficos y actividades económicas.

En relación a la agricultura, que es la actividad en la que estamos interesadas, existen numerosos estudios que nos han permitido entender la importancia que han tenido los migrantes en dicho sector de actividad (entre otros, Arateko, 2002; Camarero, 1991; Collantes, 2010; Pedreño et al., 2013; Reygada, 2013).

En este artículo, analizaremos la presencia de la mano de obra inmigrante en las actividades vitivinícolas de la denominación de origen Ribera del Duero en la Comunidad Autónoma de Castilla y León. En una primera revisión de la literatura, encontramos estudios sobre inmigrantes en esta zona que analizan sus contingentes, sus problemáticas y diversos temas que han enriquecido el conocimiento sobre estas poblaciones (Ibañez, 2006; Pérez, 2007; Trigal, 2001). No obstante, no tenemos estudios que nos permitan entender la llegada y el asentamiento de los inmigrantes, o la circulación temporal en la zona, enlazada al auge de la

¹Investigadora Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México.

²Profesora Titular del Departamento de Sociología de la Universidad de Valencia

vitivinicultura, actividad de gran importancia y que ha permitido la revitalización de sus territorios rurales.³

Iniciaremos este artículo señalando las características de Ribera de Duero y la actividad vitivinícola, para pasar a presentar datos censales sobre la inmigración. Ello nos permitirá irnos aproximando a los contingentes y espacios en donde se han asentado principalmente los inmigrantes atraídos, entre otras actividades, por los trabajos ligados a la viticultura. Además de los contingentes que se han asentado en la zona, existen también grupos de temporeros que acuden en periodos puntuales, especialmente a las campañas de la vendimia. Pasamos a proponer una tipología que nos permite entender al conjunto de trabajadores y sus características debido a la creciente segmentación étnica y laboral de dicho mercado de trabajo en la actualidad. Concluimos señalando las tendencias salientes en este mercado laboral entre las que encontramos una creciente segmentación y precarización. Para ello nos basaremos en la información que hemos obtenido en campo durante 2013, la revisión de datos censales y la información aportada por otros estudios sobre temporeros y actividades agrícolas realizados en diversas zonas en España.

Palabras claves: migración y agricultura, Ribera de Duero e inmigración, migrantes y segmentación étnica y laboral.

1. Los vinos en España y Ribera del Duero

España es uno de los países con mayor superficie vitícola del mundo (1.100.000 hectáreas dedicadas a la viña) a lo largo de todo el territorio español y la zona en la que estamos interesadas, los vinos de Ribera del Duero, figuran en segundo lugar⁴ del mercado de los vinos por detrás de la denominación de origen Rioja.

Según indica Aparicio et al, los inicios del cultivo de la vid se remontan a la colonización romana y ha tenido épocas de expansión y de contracción (Aparicio, et al, 2008). Fue a mediados del siglo XVIII en que se tuvo la mayor extensión de viñedos y que decae posteriormente por la epidemia de la filoxera y por la imposibilidad de ingresar en los mercados urbanos y franceses así como por la falta de vías de comunicación que le impidieron competir con otras regiones españolas productoras de vino. Esa tendencia sigue durante la primera mitad del siglo XX debido al éxodo rural (es un cultivo que requiere una gran cantidad de mano de obra), a la extensión del regadío en las riberas fluviales (El Estatuto del Vino de 1933 prohibía el regadío de la vid), al incremento en el cultivo del cereal por sus mayores ganancias, a la concentración parcelaria y al declive de la producción familiar de autoconsumo.

³ Este trabajo se enmarca dentro de un proyecto de investigación más amplio "La expansión de zonas vitivinícolas y el trabajo inmigrante. Estudio comparativo en dos países: Estados Unidos y España" Proyecto Conacyt

⁴ Estudio sobre la evolución y tendencias del consumo de vino en España 2010, elaborado por la consultora Nielsen

Ribera del Duero, situado en la Comunidad Autónoma de Castilla León, que es la zona de estudio, no se extiende por todo el Valle del Duero, sino solamente en algunos territorios que han pasado de ser históricamente una zona expulsora de población, a convertirse en la actualidad en una zona receptora de trabajadores migrantes, principalmente por el auge y expansión del cultivo vitivinícola y la importancia de sus vinos que comienza con la aprobación de la denominación de origen Ribera de Duero (1982), y por el ingreso de España en la CEE que permitió la amplitud de los mercados y la comercialización de los vinos a mejores precios, todo ello unido a la creciente demanda del vino a nivel nacional e internacional.

Este auge en el cultivo de la vid y la producción de vinos de calidad ha ido de la mano, entre otros elementos, del trabajo de la mano de obra inmigrantes que se ha encargado de la recolección a mano de la uva, elemento que valoriza los vinos de la región.

2. Inmigración en la zona de Ribera del Duero

La zona de estudio está situada en la meseta norte de España, en la confluencia de cuatro provincias castellano-leonesas, integrada por 102 municipios (2012) distribuidos del siguiente modo: Burgos (60), Soria (19), Segovia (4) y Valladolid (19). La Denominación de Origen Ribera del Duero se extiende a ambos márgenes del río Duero a lo largo de una franja vitícola de unos 115 km. de longitud y 35 de anchura. Contando con una superficie de viñedo inscrita de 21.572 has y 8.379 viticultores activos (año 2012).

El proceso de auge vitivinícola se inscribe, particularmente, en los últimos veinte años en el marco de la creciente globalización económica y social. Con el nuevo siglo se inicia una nueva etapa caracterizada por la importancia de los flujos migratorios, vinculados a la demanda de mano de obra propia del modelo de desarrollo económico y la alta tasa de crecimiento en estos años” (Torres, F. 2011:72).

Las cuatro provincias que integran la Ribera de Duero (Burgos, Segovia, Soria y Valladolid) se han convertido en zonas receptoras de población inmigrante. Ello responde también a los factores sociodemográficos que inciden en la región, tales como el envejecimiento de la población y la despoblación en la zona rural, que otorgan al fenómeno migratorio una especial relevancia. La población de origen extranjero que arriba a la zona se encuentra en su mayoría en edad activa y son parte esencial en la re- población y revitalización de los municipios rurales más afectados.

Además de lo anterior tenemos que el llamado “renacimiento del mundo rural”, responde también a la llegada de inmigrantes retornados y a la migración extranjera señalada previamente (López Trigal et al. 2001: 10).

La población de origen extranjero en Castilla y León⁵ ha pasado de tener una escasa presencia en la década de los noventa a ir aumentando crecientemente. En el año 1996 la población extranjera residente era de 13.813, un 0,6% del total de la población que pasa en 2012 a ser de 173.509 personas extranjeras representando el 6,0% de la población de Castilla León (ver tabla 1). En la Tabla 1 presentamos la evolución de la población extranjera en España, Castilla León y las provincias de Burgos y Valladolid que son las más significativas dentro de la Denominación de Origen con 60 y 19 municipios respectivamente, y en las que se ubican las bodegas que producen los vinos con mayor exportación y mayor precio. Los periodos temporales contemplados en la evolución de la población extranjera responden a dos indicadores básicos, uno de ellos referido al momento en el que en las fuentes estadísticas se refleja ya la existencia de más de un uno por ciento (1,3%) de población extranjera en el país, año 1996, y el otro a la importancia que en los flujos migratorios tuvieron las diferentes regularizaciones legales producidas en los años 2000⁶ y sucesos de 2001⁷.

Unido a estos procesos en los años 2000 y 2003 una mayoría de comunidades autónomas⁸ se dotan de planes de integración que, más allá de las medidas concretas que contienen, transmiten un discurso público de inclusión. En el año 2005 se produce un nuevo proceso de regularización llamado proceso de “normalización” que vinculaba el permiso de residencia al alta en la Seguridad Social. Se aprobaron 565.121 solicitudes, la mayor regularización hasta la fecha y la consideración de rumanos y búlgaros (2007) como comunitarios redujeron las cifras de inmigrantes irregulares. En el año 2007 se aprueba el plan y se produce la implementación del Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración (PECI) 2007-2010”. (Torres, F. 2011:72 y ss.).

⁵ La información de este apartado la hemos trabajado en la siguiente publicación Serra y Sánchez, 2013

⁶La LOEX 4/2000 ha sido reformada en cuatro ocasiones desde su aprobación; en concreto ha sido modificada por las Leyes Orgánicas 8/2000, de 22 de diciembre, 11/2003, de 29 de septiembre y 14/2003, de 20 de noviembre y por último, con fecha de diciembre de 2009, se aprobó la cuarta reforma de la Ley de Extranjería que comenzó su andadura en el 26 de junio de 2009, cuando el Consejo de Ministros dio luz verde al anteproyecto de reforma y ordenó su tramitación por vía de urgencia.

Según Torres, la LOEX 4/2000 estableció por primera vez en España un amplio marco de derechos para los inmigrantes irregulares y un tratamiento más inclusivo para la bolsa de indocumentados. La LOEX 2009 incluye dos artículos dedicados a la política de inmigración y la integración de los inmigrantes. Entre los principios de política migratoria se señala la “ordenación de los flujos migratorios laborales” y estos son los únicos flujos que se citan (Torres, F.2011:75).

⁷Suceso de Lorca (Murcia). Encierros de protesta de inmigrantes en varios lugares del país (Murcia, Madrid, Barcelona, Sevilla y Valencia) por el impacto emocional del accidente de Lorca que obligó al gobierno del PP a realizar un nuevo proceso de regularización al que se presentaron 351.259 solicitudes (Torres,F.2011:75)

⁸En concreto, en la Comunidad de Castilla León se han aprobado dos planes de integración y actualmente está vigente el II Plan Integral de Inmigración 2010-2013.

Tabla 1. Población extranjera en España, Castilla y León y Provincias más significativas⁹ de la D.O. Ribera de Duero

	1996		2002		2008		2012	
España	542.314	1,4%	1.977.946	4,7%	1.977.946	11,4%	5.736.258	12,1%
Castilla y León	13.813	0,6%	42.640	1,7%	154.802	6,1%	173.509	6,8%
Provincia de Burgos (DO)	1.796	0,5%	7.777	2,2%	32073	8,6%	34618	9,2%
Provincia de Valladolid (DO)	1.317	0,3%	7.178	1,4%	29.674	5,6%	32.947	6,2%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Padrón Continuo. Elaboración propia

De la lectura de la tabla se deduce el aumento significativo de las personas inmigrantes en España. Según el INE (Padrón continuo) en el año 2012 representaban el 12,1% de la población total del país. El mayor crecimiento se dio entre los años 2002 (4,7%) hasta el 2008 (11,4%) a partir de entonces se observa un crecimiento algo más moderado.

Por su parte, en Castilla León, como hemos señalado anteriormente, la población inmigrante alcanza en el año 2012 la cifra de 173.509 (6,8% del total de población) que aumenta en seis puntos porcentuales con respecto al año 1996, 13.813 (0,6%). El mayor incremento de población extranjera se produce a partir del año 2002 (1,7%) y hasta el año 2008 (6,1%), con igual tendencia que en el estado.

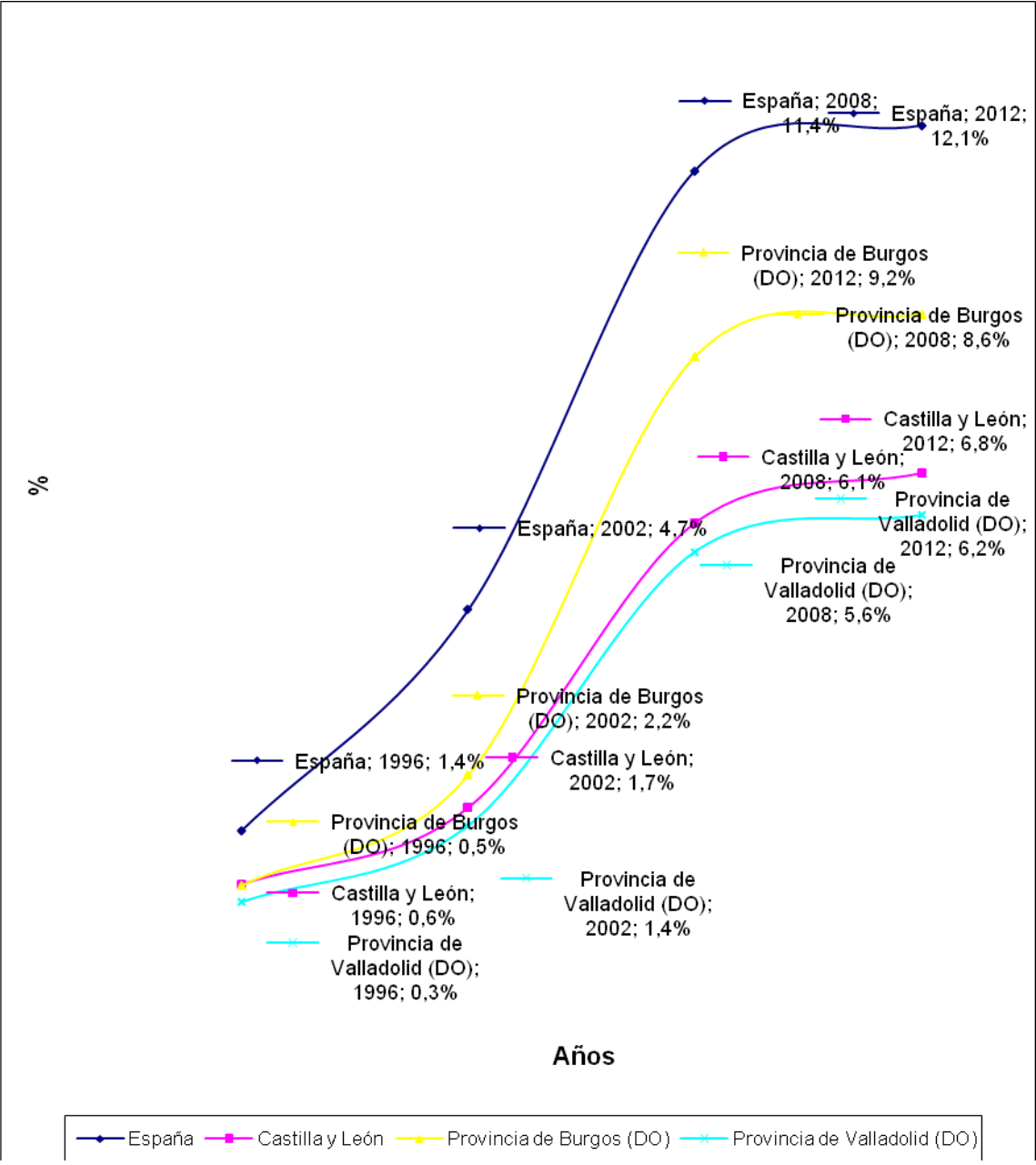
De las dos provincias estudiadas, es Burgos la que presenta un porcentaje más alto de población extranjera llegando al 9,2% en el año 2012. Esta provincia tiene 60 municipios dentro de la Denominación de Origen. El mayor incremento se observó en el año 2008, con 32.073(8,6%) personas inmigrantes, a partir de este año fue creciendo hasta la cifra de 34.618 en el año 2012. La provincia de Valladolid con 19 municipios integrados en la Denominación de Origen, presenta un comportamiento muy similar a la de Burgos, si bien con un porcentaje inferior a la anterior ya que en 2012 las personas inmigrantes representan el 6,2% del total de la población. En el año 2008 la población inmigrante ascendía 29.674 (5,6%), a partir de ese año se ha ido produciendo un crecimiento sostenido hasta llegar a la cifra actual (32.947).

Por último, presentamos la figura1, donde puede observarse la evolución del fenómeno migratorio en España, Castilla León y las provincias de Burgos y Valladolid. La tendencia histórica y actual es similar en los tres ámbitos territoriales analizados. Una primera etapa de 1996 a 2002 de crecimiento moderado, que da paso a una segunda etapa de 2002 a 2008 de

⁹Provincias (Burgos y Valladolid) con un mayor nº de hectáreas de viñedos en su territorio a una gran distancia de Segovia y Soria. Por este motivo en el análisis de población inmigrante nos centramos en ambas. Lógicamente son las que más población inmigrante ocupan en las tareas de cultivo de la vid.

crecimiento acelerado, y por último, una tercera etapa (la actual) en la que se produce un crecimiento muy sostenido pareciendo apuntar una situación de estancamiento en los últimos años (2010 y 2012).

Figura 1. Evolución de las migraciones en España, Castilla León y provincias más significativas de la Denominación de Origen Ribera de Duero.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Padrón Continuo. Elaboración propia

A continuación (Tabla 2), y con el objetivo de mejorar el análisis sobre la población extranjera en Ribera de Duero hemos desagregado los datos de la evolución de la población extranjera por municipios (mismos parámetros temporales que la Tabla 1), en las provincias de Burgos y Valladolid. En primer lugar, analizamos la provincia de Burgos (9,2% de población extranjera), y a continuación la de Valladolid (6,2%).

Los municipios estudiados los hemos denominado “significativos” porque reúnen una serie de indicadores que los diferencian del resto, bien por nº de habitantes (mayor / menor), bien por el elevado nº de personas inmigrantes en su término municipal en relación con los habitantes autóctonos, o bien porque reúnen alguna característica diferenciadora que puede ejercer de “efecto llamada” para las personas extranjeras, como el tener bodegas importantes o ser la sede de la Denominación de Origen.

A alguno estos criterios responden los siguientes municipios: Aranda de Duero (33.459), el municipio más industrial de la provincia (sede, por ejemplo, de Leche Pascual, Glaxo, etc.) con un 11% de personas extranjeras. También se han contemplado aquellos municipios que presentan un número reducido de habitantes y un alto porcentaje de personas extranjeras que habitan en el mismo, caso de Anguix con 145 hab. y un porcentaje de personas extranjeras que alcanza el 26%, o bien municipios que además de su reducido nº de habitantes, en su término municipal se ubican bodegas importantes que producen un vino de calidad reconocido, es el caso de Gumiel de Izán que tiene 641 hab.y un 3,9% de personas extranjeras y, además, en su término municipal está ubicada la bodega Portia, y por último, el municipio que además de ser la sede de la Denominación de Origen como es el caso de Roa (2.450) habitantes tiene un porcentaje muy alto de población extranjera el 17,3%.

Tabla 2. Población extranjera en municipios significativos de la Provincia de Burgos

	1996		2002		2008		2012	
Anguix	0	0,0%	1	0,7%	26	16,8%	35	26,3%
Aranda de Duero	294	1,0%	910	3,0%	3.228	9,9%	3.891	11,6%
Gumiel de Izan	0	0,0%	6	1,0%	44	6,9%	24	3,9%
Roa	3	0,1%	51	2,2%	371	15,1%	424	17,3%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Padrón Continuo. Elaboración propia

En el caso de los municipios de la Provincia de Valladolid (19 municipios) hemos seguido la misma metodología que en la provincia de Burgos. Peñafiel es un municipio con 5.628 hab y un 13,1% de población extranjera. En su término municipal se ubica la bodega Protos, bodega icono de Ribera de Duero por ser una de las más antiguas. Quintanilla de Onésimo, con 1.137 hab tiene un 4,3% de población extranjera y en su término municipal se asientan bodegas tan emblemáticas como Dominio de Pingus con los vinos más caros del mundo y las bodegas Arzuaga Navarro que producen vinos de gran calidad. Además de estas bodegas hay otra serie de bodegas importantes como la de Viña Mayor, entre otras.

Tabla 3. Población extranjera en municipios significativos de la Provincia de Valladolid

	1996		2002		2008		2012	
Peñafiel	11	0,2%	104	2,0%	558	10,0%	739	13,1%
Quintanilla de Onésimo	0	0,0%	1	0,1%	44	3,8%	49	4,3%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Padrón Continuo. Elaboración propia

En cuanto a la procedencia de las personas inmigrantes, en la Tabla 4, puede apreciarse cómo las personas procedentes de Portugal era el contingente más elevado hasta el año 2006, año en el que empieza descender y toman el relevo las personas procedentes de Rumania y Bulgaria, naciones que se incorporan a la Unión Europea el 1 de Enero del año 2007. Los contingentes más numerosos en la actualidad son los procedentes de Rumania con un 17,2%, seguidos de los de Bulgaria con un 16,8% y a una distancia importante está la población procedente de Marruecos (10,5%). La población latinoamericana tiene una presencia bastante menor en Castilla León. Las personas procedentes de esta zona acostumbran a ser mujeres que se dedican a los trabajos de proximidad, por lo que al analizar los datos de la tabla podemos deducir que en Castilla León la inmigración masculina es más importante que la femenina y que además la primera se ocupa de principalmente de actividades en los sectores de la construcción y la agricultura. Si a este hecho añadimos que el *índice de masculinidad* entre la población extranjera supera 100 desde el año 2004 y que llega a 109 en el año 2012, podemos colegir que una gran parte de estas personas está ocupada en trabajos agrícolas y dentro de estos en el sector destacado de la zona como es la viticultura, una vez producida la crisis de la construcción y el lógico trasvase de trabajadores al denominado “sector refugio”.

Tabla 4. Población extranjera en Castilla y León, por país de procedencia

	1996	2002	2006	2008	2012
Reino Unido	189	376	581	721	833
	1,4%	0,9%	0,5%	0,5%	0,5%
Alemania	394	521	701	823	920
	2,9%	1,2%	0,7%	0,5%	0,5%
Francia	803	1.134	1.564	1.942	1.958
	5,8%	2,7%	1,5%	1,3%	1,1%
Bulgaria	56	5.130	16.781	26.305	29.230
	0,4%	12,0%	15,8%	17,0%	16,8%
Rumanía	40	997	10.867	23.674	29.797
	0,3%	2,3%	10,2%	15,3%	17,2%
Polonia	251	667	1.535	3.254	3.047
	1,8%	1,6%	1,4%	2,1%	1,8%
Portugal	4.340	5.364	7.767	13.354	14.193
	31,4%	12,6%	7,3%	8,6%	8,2%
Argelia	43	562	1.384	1.611	1.546
	0,3%	1,3%	1,3%	1,0%	0,9%
Marruecos	754	3.175	10.047	15.355	18.213
	5,5%	7,4%	9,5%	9,9%	10,5%
Bolivia	n.d.	265	2.647	4.241	3.534
		0,6%	2,5%	2,7%	2,0%
Colombia	n.d.	6.359	9.951	10.872	9.872
		14,9%	9,4%	7,0%	5,7%
Ecuador	n.d.	4.020	8.886	8.734	6.304
		9,4%	8,4%	5,6%	3,6%
Argentina	404	1.028	3.242	2.988	2.366
	2,9%	2,4%	3,1%	1,9%	1,4%
Total nacionalidades	13.813	42.640	106.159	154.802	173.509
Acum. Nacionalidades	52,7%	69,4%	71,5%	73,6%	70,2%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Padrón Continuo

TABLA 5. Nacionalidades de procedencia de la población inmigrante en localidades significativas de Ribera de Duero, en porcentajes. Año 2012

Nacionalidades	Aranda de Duero	Burgos	Peñafiel	Quintanilla de Onésimo	Valladolid
Bulgaria	19,3	12,2	65	85,7	26,6
Rumania	16,4	28,2	6,2	4,1	14
Marruecos	15,5	7,2	1,6	0,0	12,4
Colombia	10,5	6,1	5,1	0,0	6,4
Ecuador	5,6	7,2	0,8	0,0	4,8
Portugal	4,4	5,1	0,4	4,1	3,0
Otros	28,3	34,0	20,9	6,1	32,8
Total	100	100	100	100	100

Fuente: INE, 2012. Elaboración propia

De la revisión de los datos podemos inferir las siguientes características de la mano de obra que ha participado en las actividades agrícolas vinculadas con la vid de 1996 a 2012. Es una mano de obra que crecientemente está compuesta por extranjeros migrantes, que está también concentrada en ciertas nacionalidades (rumanos, búlgaros y marroquíes), y que tal y que como lo muestran los datos, ha aumentado su presencia en las zonas ligadas a la actividad vitivinícolas tanto en la provincia de Burgos en los municipios de Anguix, Aranda de Duero, Gumiel de Izan y Roa, como en la de Valladolid en los de Peñafiel y Quintanilla de Onésimo.

3. Cómo era antes ese tipo de empleo

El paso de una agricultura familiar, con unos cuantos majuelos que podían incluir pequeñas explotaciones de cereales y vides, a una agricultura comercial con mayores extensiones de vid, los cambios en los procedimientos de cultivo (de vaso a espaldera, riego por goteo y mecanización) y los cambios en el proceso de la elaboración del vino en donde desde el cuidado mismo de las vides y sus tratamientos son esenciales para el logro de los vinos deseados, han modificado las condiciones del trabajo y las formas de allegarse de los trabajadores para ese tipo de actividad.

Anteriormente, al llegar la temporada de vendimia, que se realizaba generalmente en octubre, la gente local o los que bajaban de la serranía se agrupaban en la plaza del pueblo para ser llevados a vendimiar. De Aranda del Duero tenemos el siguiente relato:

“Comenzaba la vendimia en el mismo día en todo el pueblo (el ayuntamiento o el consejo respectivo daba vereda para el inicio) después de que llegasen las cuadrillas de vendimiadores de la sierra o del páramo en donde no existía vid... Las cuadrillas las constituían principalmente los familiares y los obreros contratados el día anterior en la plaza del pueblo. También se realizaba la vendimia juntándose dos familias y colaborando mutuamente con los medios de ambos (cestos, carro, macho, tractor, etc.)”
“La jornada era dura, desde la salida del sol hasta la puesta. Se almorzaba y se comía en el campo. Se bebe vino para matar la sed y de postre no faltaban las uvas... La comida era realizada por el ama de casa y llevada a la viña en la cabeza en una cesta o cunacho. Son comidas abundantes: por la mañana almuerzo: patatas guisadas; a medio día de primero: cocido de sopa y garbanzos, lentejas o alubias y de segundo carne de oveja matada para la ocasión. Para la cena patatas guisadas o sopa de ajo. Toda la manutención corría a cargo del amo y generalmente se realizaba en fuente común.”
(García, 2013 p. 32)

Lo anterior es recordado también por los jóvenes que trabajaron en su día en dichas actividades

“...yo recuerdo...ibas desayunado, pero a las 10:00 [de la mañana] venia la señora dueña de las viñas y te preparaban las patatas, bacalao de vendimias, con el cebo te daba calorcillo para que en tu cuerpo entrase, comías en las viñas, pero en la noche cuando te retirabas a las 6:00 o 7:00 de la tarde, dejabas de vendimiar, ibas a tu casa a ducharte, a limpiarte, a cambiarte, y a las 9:00 iban todos los del pueblo que habían vendimiado, cuatro o diez personas, iban a la casa del amo y también ella se encargaba de poner la cena. “

“No solamente eso [que ya no se dan los alimentos], ahora están pagando menos que lo que me pagaban a mi cuando tenía dieciséis años...” (testimonio de un joven de Gumiel de Izán, 2013)

En cuanto a la participación de la familia en los trabajos de la vid nos comentan lo siguiente:

“Aquí concretamente, ahora mismo, pues prácticamente la mano de obra es asalariada. Entonces [cuando el entrevistado era niño] las cosas eran más difíciles. Desde que éramos pequeños teníamos que ayudar a las labores, pos, bien de trilla o bien de vendimia o bien de tratamientos en la viñas que eran más manuales que ahora, ahora los tratamientos los hacemos con las máquinas, lo hacemos con los

tractores, con los atomizadores y no se tarda, y entonces [cuando lo hacían de niños] la mochila también pesaba y lo hacíamos, lo hacíamos de esa manera... yo a los 17 años iba ya con el tractor... íbamos al colegio y en las vacaciones de verano o de semana santa ayudábamos en todo a las labores, de doce, de catorce, de trece, de lo que podías hacer, siempre.” (Viticultor de alrededor de 70 años, Boada de Roa, entrevista realizada en 2013).

Los cambios que señalamos en párrafos anteriores, en cuanto a las formas de trabajo de la vid, ha llevado a que se requiera crecientemente de un mayor número de trabajadores.

“La forma de cultivo hacía que se requiriese menos mano de obra, la uva en vaso requiere menos trabajadores y aunque lo dejases un poco más [que no se pudiese vendimiar a tiempo] parece que te perdona más. Con la mecanización se pone más en espaldera porque la mecanización se hace más fácil y se ponen más fáciles los tratamientos pero se requiere más trabajo de formación y más trabajadores”.

(Viticultor de alrededor de 70 años, Boada de Roa, entrevista realizada en 2013)

Además de lo anterior, varios factores confluyen en la llegada de mano de obra extranjera para la agricultura. Una de ellas es el estado de despoblamiento en el que se encontraban los pueblos cuando inicia el auge del vino. Algunos pueblos se reagruparon en un mismo ayuntamiento para bajar los costos y posteriormente esos pueblos se han repoblado con los inmigrantes que llegaron a trabajar en sus tierras.

“En mi pueblo, Boada¹⁰, aquí se ha hecho ahora como en las merindades,¹¹ en la zona norte de Burgos, que son muchos pueblos que pertenecen al mismo ayuntamiento. Pues aquí un poco también por la cuestión económica de sostener un secretario, de sostener unos servicios, nos agrupamos cinco pueblos: Valcavado, Boada, Quintana, Guzmán y Pedroza y de todos esos pueblos el ayuntamiento es Pedroza, los demás pueblos son entidades locales menores. Entonces... esos años de la emigración había 200 personas, o sea, que la despoblación fue terrible... ¡vamos!, ¡que se quedaron los pueblos prácticamente despoblados!. Ahora empieza a fijarse la población en los pueblos de por aquí. Creo que en lugar de menguar han crecido y luego las comunidades rumanas, búlgaras, marroquí, latinoamericanas, aunque hay menos latinoamericanos trabajando en el campo. Yo la gente que tengo es marroquí, he tenido siempre rumanos, pero luego ya empezaron a venir marroquíes, se adaptan bastante bien y lo hacen muy bien también”. (Viticultor de alrededor de 70 años, Boada de Roa, entrevista realizada en 2013)

¹⁰El entrevistado señala que son sesenta vecinos

¹¹ Pueblo cercano ubicado en el norte de Burgos

Como hemos visto no sólo los locales dejaron de ingresar a ese tipo de trabajo, sino que el trabajo mismo y las condiciones en que se realiza han sufrido grandes transformaciones.

4. Características de los trabajadores en la actualidad

De los datos de los Censos que presentamos anteriormente y por entrevistas realizadas en la zona tenemos que son principalmente rumanos y búlgaros quienes han trabajado en las vides en la época en que empieza el auge de Ribera. Este hecho es reconocido en un programa de radio en 2013 por un dueño de una de las bodegas más importantes de la zona señalando que el éxito y el auge de Ribera descansa también en el trabajo de los inmigrantes de esos países.

Pedreño (2014) señala en su trabajo sobre las uvas de mesa que esa actividad se encuentra en una gran contradicción y tensión “El enclave global de producción agroalimentaria de la Región de Murcia se encuentra atravesado por una tensión ineliminable en relación al trabajo. Por un lado, el desarrollo del sector agroalimentario ha permitido crear una gran cantidad de puestos de trabajo en la Región, pero, por otra parte, se trata de un trabajo muy precario. El problema que se plantea, desde el punto de vista del conjunto de la industria y de las empresas, es cómo garantizar una afluencia permanente de una mano de obra semi-especializada para puestos de trabajo estacionales, con duras condiciones y bajos salarios. Por su parte, desde el punto de vista de la sociedad local y de los trabajadores, el problema es cómo garantizar un nivel de renta suficiente para cubrir las necesidades básicas ya que los salarios agrícolas no lo hacen” (Pedreño, 2014). Es en esa encrucijada en la que participan los migrantes, de los que hablaremos a continuación.

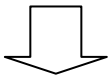
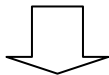
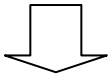
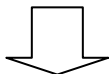
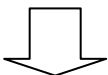
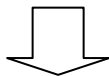
Proponemos la siguiente tipología para entender los perfiles de los trabajadores que participan actualmente en la viticultura. En este momento de la investigación tenemos la hipótesis de que de acuerdo con la cantidad de tierras que tenga la bodega o los viticultores¹² variarán las formas de contratación de los trabajadores y las formas de segmentación étnica y genérica¹³. Siendo así que las bodegas o viticultores con una gran extensión de terrenos son los que recurren a contratistas o empresas de trabajo temporal (ETT) para poder responder a las necesidades de trabajadores en las épocas de mayor demanda. No sería el caso de las bodegas familiares con pequeñas extensiones de terreno que pueden afrontar el trabajo con mano de obra familiar y quizás unos pocos trabajadores, si fuese el caso. Entre estos dos extremos tendríamos a las bodegas de tamaño intermedio o viticultores que no cuentan con

¹²En la zona tenemos la siguiente situación. Viticultores que tienen tierras y que únicamente se dedican a sembrar y vender la uva o viticultores que venden parte de la producción y ellos elaboran otro tanto. En ocasiones están ya apalabrados con alguna de las grandes bodegas para vender la producción y por lo tanto esas bodegas llevan el seguimiento de las condiciones de la cosecha. Estos viticultores pueden vender toda su producción o parte de ella a una sola bodega o a varias. Y pueden también combinar con su participación en alguna cooperativa para elaborar parte del vino.

¹³ En el siguiente periodo de la investigación que se realizará en 2015 el objetivo será entender la conformación de la mano de obra y sus condiciones de trabajo de acuerdo con los diferentes tipos de bodegas que existen en la zona.

grande extensiones de terreno que pueden estar apalabrados con unos cuantos trabajadores para la realización del trabajo y recurrir en momentos muy puntuales a las ETTs. Por otro lado también tenemos la hipótesis de una segmentación étnica y de género en ese mercado de trabajo que seguiría la misma lógica anterior, a mayor cantidad de tierra mayor segmentación y viceversa.

Diagrama 1: Relación entre número de hectáreas, trabajadores y segmentación étnica-genérica

A menor cantidad de has de vid 	A mayor cantidad de has de vid 
Trabajo familiar Trabajadores locales 	Trabajadores locales y migrantes extranjeros 
Contratación directa 	Contratación directa y/o contratación indirecta, una manera es mediante empresas de trabajadores temporales 
Menor segmentación étnica y genérica	Mayor segmentación étnica y genérica

Por el lado de los trabajadores tenemos varios contingentes que los hemos agrupado en la siguiente tipología: a) establecidos en la zona y con empleo en la viticultura por más de seis meses; b) establecidos en la zona y temporales fijos en la viticultura (menos de seis meses de trabajo al año en la misma bodega o con el mismo viticultor); c) no establecidos en la zona y temporales fijos en la viticultura (en los periodos de mayor demanda de trabajadores); d) no establecidos en la zona y circulares en diversas actividades agrícolas y zonas geográficas; e) establecidos y no establecidos en la zona y de ingreso reciente en actividades agrícolas.

- a) Establecidos en la zona y con empleo en la viticultura por más de seis meses.

Este grupo está constituido por un conjunto de trabajadores inmigrantes y no inmigrantes que reside en la zona y que se dedica fundamentalmente a la viticultura para las medianas y grandes bodegas y para los viticultores que tienen extensiones de terreno que no pueden trabajar únicamente con la mano de obra familiar. Los datos censales señalados anteriormente hablan de este contingente, los que llegaron y se han quedado.

No son únicamente inmigrantes quienes ocupan estos puestos, también los ocupan españoles de origen rural. En general son españoles los encargados de campo que fundamentalmente son los responsables de todas las actividades que se realizan en las viñas y dictan los ritmos y las formas de trabajo a los demás trabajadores.

Eventualmente pueden también participar en las actividades de recolección. Estos trabajadores son estables y se encargan de las labores del campo y de otras actividades en la bodega en los periodos en que las actividades del campo son menores. Estos puestos pueden también ser ocupados, en bodegas de mediano tamaño, por rumanos o búlgaros que tienen años de residir en la zona y que si bien no tendrían el nombramiento de encargado de campo, sí son los que conocen las actividades que hay que realizar en las viñas y que trabajan a la par de los demás trabajadores, pero son quienes marcan el ritmo de trabajo y en ocasiones quienes pueden tomar algunas decisiones tales como cuáles manojos hay que levantar en la primera pasada, etc. Son puestos que ocupan únicamente los varones.

En las pequeñas bodegas este trabajo es realizado por el grupo familiar. Esto es, el dueño de la bodega y algunos familiares se encargan a lo largo del año de todas las actividades de la bodega y del campo, y quizás contratan a algún trabajador en periodos pico de empleo. Esta tendencia se ha acentuado más con la crisis; tanto para los hijos, esposos, hermanos, como para los padres, el participar en los periodos picos de empleo o incorporarse de lleno al trabajo familiar de la bodega representa una ventaja para todos.

- b) Establecidos en la zona y temporales fijos en la viticultura (menos de seis meses de trabajo al año en la misma bodega o con el mismo viticultor).

Tenemos también a un conjunto de trabajadores que residen en la zona pero que tienen un empleo menos estable que los anteriores, esto es, menos de seis meses de trabajo al año en la misma bodega o con el mismo viticultor; se emplean de campaña en campaña en donde el ritmo del trabajo está determinado por el grado de maduración de la uva y las fechas de entrega a las bodegas y en otros periodos demandantes de

trabajadores, tales como el aclareo o la poda en verde. Seguramente estos trabajadores combinan el trabajo en la agricultura con otras modalidades de empleo en las temporadas en que no tienen ingresos, o combinan sus ingresos trabajando con varias bodegas o viticultores.

Estos trabajadores también están representados por las cifras censales que señalamos anteriormente.

Este perfil lo ocupan fundamentalmente trabajadores inmigrantes. En su momento fueron rumanos, búlgaros, latinoamericanos y marroquíes. Suponemos que en este contingente no tenemos españoles, ya que antes de la crisis, este empleo fue ocupado únicamente por extranjeros, dado que es un trabajo muy extenuante y con una baja remuneración. Es el tipo de empleo precario que ha sido señalado en la literatura como 3d's Jobs: dirty, dangerous and demeaning work (empleos sucios, peligrosos y degradante a cambio de salarios inferiores a la media y sin contratos).

En este conjunto de trabajadores ha habido un reemplazo étnico: de latinoamericanos, rumanos y búlgaros a mayor presencia de marroquíes y menor de rumanos y búlgaros y pocos latinoamericanos. La poca presencia de latinoamericanos en la actualidad se debe a que muchos de ellos se regresaron a sus países por la crisis y recurriendo a los programas de retorno. Y la menor presencia de rumanos y búlgaros, en comparación con los marroquíes, se explica a que su entrada a la CEE les permitió coyunturalmente moverse a otros tipos de empleos.

En este grupo pueden también participar gitanos que viven en la zona, quizás de manera minoritaria. Como hipótesis podemos pensar que es un trabajador al que se pudo haber recurrido mientras no hubo la posibilidad de contar con inmigrantes, dado el estereotipo negativo y de la estigmatización que se tiene de esta población en la sociedad española. En el momento en que la migración aportó una diversidad de trabajadores, este grupo fue segregado en este tipo de empleo. Por el lado de los gitanos también consideramos que pudieron haber preferido generar ingresos en otras actividades, tales como vendiendo en los mercadillos o ferias y no ingresar a ese empleo mientras la economía estaba en auge y lo permitía. Es por lo tanto un grupo desplazado de una actividad y en una situación de mayor vulnerabilidad en el contexto de la crisis.

- c) No establecidos en la zona y temporales fijos en la viticultura en los periodos de mayor demanda de trabajadores

Estos trabajadores pueden residir en otras zonas de España o aún en el extranjero, pero son trabajadores que ya conocen a sus empleadores, sean éstas ETT¹⁴, "jefes de

¹⁴ "...yo bodeguero hablo con esta empresa x de servicios, no digo nombres porque no me los sé, pero les digo como funciona. Entonces... yo bodeguero contrato con esa gente porque me cae bien, me da igual que me cobre un euro

cuadrilla¹⁵”, vicultores o bodegas, y que acuden año con año en los periodos en que son requeridos. Estos trabajadores pueden o no haber participado previamente en programas de contratación en origen y pueden o no trabajar en el mismo sector de empleo o en otros sectores durante los meses restantes del año. Suponemos que en este contingente no tenemos españoles, ya que, como señalamos en el caso anterior, este empleo que calificamos como 3d’s Job no les interesó en un periodo de auge de la economía y de las expectativas. Por ello suponemos que los que participan son principalmente varones y principalmente de origen rumano, búlgaro y marroquíes. Suponemos también, debido al trabajo de campo realizado y los datos sobre el retorno de los latinoamericanos, que si bien éstos últimos participaron en este tipo de empleo, ya no sucede así ya que en su mayoría se han regresado a sus países de origen como señalamos en el caso anterior.

- d) no establecidos en la zona y circulares entre diversas actividades agrícolas y zonas geográficas

Los trabajadores que tienen este perfil constituyen uno de los sectores más vulnerables, junto con los siguientes, aunque a diferencia de ellos, éste es un contingente de trabajadores “especializados” en actividades agrícolas, aunque no reconocido así por sus empleadores, y que van circulando entre diferentes zonas agrícolas siguiendo ciclos de cosecha. Quizás por su experiencia pueden ser menos vulnerables en cuanto a las condiciones de trabajo, remuneración y dependencia de la intermediación que en el siguiente caso. Aún y cuando son más vulnerables y tienen condiciones de empleo más precarias que todos los mencionados anteriormente.

Aquí tenemos un contingente que puede conformarse de varones y mujeres y/o familias enteras; varones de diferentes edades y estado civil, mujeres con diferentes características; casadas, madres solteras y viudas, y que tienen diferentes orígenes nacionales. Supondríamos, como lo hemos encontrado en otros estudios, que algunos

más, me da igual en vez de gastarme diez mil euros en esto me gasto once mil pero exijo que a los que ellos contratan los tengan dados de alta todo el tiempo que yo lo tengo el resto que hagan lo que quieran. Es decir, si yo contrato diez días para vendimiar a dos personas esos diez días que estén contratados, no que estén los otros siete extranjeros y que se queden con el dinero sobrante de la contratación. Entonces yo contrato y ya está, y me olvido de hacer papeles, de gestoría, lo hago o tal vez de eso esas serían ETT del campo de estas empresas de servicios agrarios”

¹⁵ En el estudio de Arateko, 1994 sobre temporeros en Álava, menciona la figura de “jefe de cuadrilla” para la intermediación del trabajo. Ese intermediario que pone en contacto a trabajadores y empleadores, puede manejar a un grupo reducido de trabajadores, en general emparentados entre sí, o un grupo muy amplio de personas. El intermediario o “jefe de cuadrilla” o contratista, se encarga además, en algunos casos, de proveer una serie de servicios que les cobra a los trabajadores, tales como desplazamiento, hospedaje, comida, y en algunos casos hasta proveer de mujeres para servicios sexuales para los trabajadores. Ello lleva a que en ocasiones los trabajadores llevan a recibir hasta menos de la mitad de la paga que el agricultor ha entregado al intermediario (Arateko, 1994, pp. 45-49).

grupos se conforman como grupos familiares para la migración¹⁶ en donde sus integrantes tienen una división del trabajo que les permiten funcionar más eficazmente. En cuanto a los orígenes nacionales tendríamos a rumanos, búlgaros, marroquíes y muy seguramente grupos familiares de gitanos. Aquí tenemos mujeres y varones de diferentes edades, aunque también, como en los casos anteriores, tenemos mayor presencia de varones.

e) Establecidos y no establecidos en la zona y de ingreso reciente en actividades agrícolas.

A este contingente le llamaremos el contingente de la crisis. Este grupo es especialmente interesante dado que es el que nos está dando el pulso de la crisis no sólo de la migración sino de la falta creciente de oportunidades en España para nacionales y extranjeros y en el mundo para crecientes sectores de población. Españoles que se han quedado sin empleo y que no han tenido posibilidades de insertarse al mercado laboral o españoles que combinan este empleo junto con otra actividad de la que no pueden vivir en ese momento (un ejemplo sería el del caso de un chico español que actualmente es banderillero en las corridas de toros y que para ganarse un dinero para subsistir fuera de la temporada se va a la vendimia) y españoles y otros sectores de inmigrantes ya establecidos en España que al no tener la posibilidad de obtener un empleo se acude coyunturalmente a esa oferta laboral. Aquí tenemos varones y mujeres, principalmente varones, y de diversos orígenes nacionales. Varones que anteriormente trabajaban en la construcción o mujeres que se dedican o dedicaban al trabajo doméstico o de cuidados de menores y ancianos y que con la crisis han visto recortados o suprimidos totalmente sus ingresos. Rumanos y búlgaros que trabajaban en otros sectores laborales y que al quedarse sin empleo recurren temporalmente a esta actividad y marroquíes, senegaleses y otros trabajadores que podrían haber residido en España hace varios años pero que no se han insertado en empleos más estables o más rentables, como pudo haber sido los de la construcción, y que han tenido que generar desde hace muchos años sus propias estrategias de sobrevivencia, tales como vender mercancías en las ferias o en las calles, y de ahí pasar a los empleos temporales que les permiten ganar una cierta cantidad de dinero en un periodo puntual. En este contingente también tenemos a los gitanos que al ver mermados sus ingresos por la creciente competencia en los mercadillos o ferias o por la baja de las ventas ingresan nuevamente en este mercado laboral en condiciones de mayor competencia y mayor precariedad.

¹⁶ En un artículo hemos planteado la reconfiguración de los grupos familiares para el tránsito migratorio examinando los casos de los migrantes mexicanos hacia zonas agrícolas de agroexportación y con mexicanos que migran hacia los Estados Unidos a actividades agrícolas (Cartón, Lara y Sánchez, 2004)

En este contingente también están los que recién han llegado a España y van circulando entre zonas agrícolas con un grupo de compatriotas con mayor experiencia en España, con un contratista o con un “jefe de cuadrilla” o por su cuenta sin saber bien a donde dirigirse.

Es un contingente multiétnico, de diferentes orígenes nacionales y conformado por varones, mujeres, de diferentes edades y estados civiles que como resultado no sólo de la crisis en España sino de la creciente exclusión a nivel global recurren a esta actividad que se ha denominado como de “refugio” en un tiempo de crisis, en condiciones de una creciente competencia y precarización del empleo y con una mayor presencia de diferentes contingentes de trabajadores que buscan ese ingreso.

Reflexiones finales

Las vides han formado parte de la historia y de la vida de los habitantes de la Ribera. Los habitantes del campo han vivido desde su más temprana infancia en estrecho contacto con dicha actividad que junto con los cereales formaban parte de sus actividades y de su vida. Grandes cambios se han sucedido en el campo que hicieron que dicha actividad recayera en la primera mitad del siglo anterior; el éxodo de los habitantes rurales, la mayor rentabilidad de otros cultivos, principalmente del trigo, y la prohibición del riego para los cultivos de la vid. Es con el ingreso a la comunidad económica europea y con la constitución de la denominación de origen que esta actividad cobra un nuevo impulso. Nuevas formas de cultivo y trabajo con la vid y la elaboración de los vinos constituyen el escenario en el que crecientemente se van requiriendo otro tipo de actividades para esas vides y nuevas manos para trabajarlas. De ser explotaciones familiares pasan a ser explotaciones comerciales que demandan una creciente mano de obra con otras condiciones laborales y salariales. De los datos censales analizados tenemos que el auge de Ribera se empata con el aumento de los migrantes rumanos, búlgaros y marroquíes en municipios que se han dinamizado por el creciente éxito de los vinos de la Ribera. Ese éxito que llevó a modificar radicalmente la actividad tradicional de trabajo de la vid, ha estado acompañado de la generación de un empleo que ha pasado de ser familiar y local a incorporar crecientemente a trabajadores migrantes de diversos orígenes nacionales y que con la crisis funciona como un espacio de “refugio” para todos aquellos que han visto afectados sus ingresos y sus trabajos. El resultado de lo anterior es la conformación de un mercado de trabajo crecientemente precarizado por el que compiten diferentes sectores de trabajadores, desde aquellos que han podido tener un trabajo estable a lo largo del año, hasta los de diferentes orígenes nacionales y étnicos y que compiten crecientemente por un empleo en la temporada para sortear de manera temporal o permanente la crisis en España y la creciente exclusión en sus países de origen.

Referencias bibliográficas

Aja, Eliseo, Arango Joaquín y Oliver, Josep (dirs.) (2013) el *Anuario de Inmigración en España. La inmigración y crisis: entre la continuidad y el cambio, Edición 2012*, Madrid, Coeditado por CIDOB, Diputació de Barcelona, Fundación Ortega-Marañón y Fundació ACSAR.

Aparicio, Javier, Sánchez, José Luis, Alonso, José Luis y Rodero, Valeriano, (2008), "La Ribera del Duero, Geografía de un medio innovador en torno a la vitivinicultura ", *Scripta Nova*, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, Universidad de Barcelona, Vol. XII, núm.277, (Consultado el 3 de julio de 2011). Disponible en <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn-277.html>.

Aparicio, Rosa y Tornos, Andrés. (2000) *La inmigración y la economía española*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales,.

Arateko (2002) *Situación de la población temporera en Álava. Condiciones del trabajo temporero en las campañas de vendimia y recolección de patata*, Informe Extraordinario de la Institución del Arateko al Parlamento Vasco.

Arango, Joaquín et al. (2013) "Introducción: Crisis, mercado de trabajo y cambiantes tendencias migratorias" en Aja, Eliseo, Arango Joaquín y Oliver Alonso, Josep (dirs.) *Anuario de Inmigración en España. La inmigración y crisis: entre la continuidad y el cambio, Edición 2012*, Madrid, Coeditado por CIDOB, Diputació de Barcelona, Fundación Ortega-Marañón y Fundació ACSAR.

Benlloch, Cristina y Lacomba, Joan (2013) "Las mujeres en la literatura española sobre inmigración: una revisión bibliográfica" en Sánchez Gómez, Martha y Serra, Inmaculada, *Ellas se van. Mujeres migrantes en Estados Unidos y España*, México, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, pp. 129.157.

Brumont Francis Comptes (1979) « D'exploitations et histoire économique: l'exemple de la "granja" de Quintanajuar (1625-1835) » en: *Mélanges de la Casa de Velázquez*. Tome 15, pp. 385-413. doi : 10.3406/casa.1979.2304 url ,(Consultado 18 de julio 2012) disponible en: http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/casa_0076-230x_1979_num_15_1_2304

Camarero, Luis Alfonso (1991) "Tendencias recientes y evolución de la población rural en España" en *Política y Sociedad*, No. 8, pp. 13-24.

Carton, Hubert, Lara, Sara y Sánchez, Martha (2004) "Migración rural temporal y configuraciones familiares (Los casos de Sinaloa, México; Napa y Sonoma, E.U.A." en Marina Ariza y Orlandina de Oliveira (coords). *Imágenes de la familia en el cambio de siglo*, México, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, pp. 357-385

Colectivo Ioé (2000) *La población extranjera en España, 2000*, Colectivo Ioé, (consultado 15 mayo 2013), en http://www.fundacionlacaixa.com/StaticFiles/StaticFiles/b23c78195f8ef010VgnVCM200000128cf10aRCRD/es/es01_c1_esp.pdf

Collantes, Fernando et al., (2010), "El impacto demográfico de la inmigración en la España rural despoblada", Área Demografía y Población, Documento de trabajo 30, Real Instituto Elcano, Madrid, España. (Consultado el 1 de septiembre 2014) Disponible www.realinstitutoelcano.org

Conde-Ruíz, Ignacio et al. (2008) Inmigración y crecimiento regional en España, Colección Estudios Económicos, 09-08, Serie Inmigración, Cátedra FEDEA-Grupo Banco Popular.

Consejo Regulador de la Denominación de Origen Ribera de Duero. (Consultado 4 de octubre 2013) Disponible en <https://riberadelduero.es>

Dirección General de Estadística de la Junta de Castilla y León (2012) con datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

García, Pablo (2013), *Lagares y Bodegas tradicionales en Castilla y León-Madrid*, Madrid: Alagraphic, p. 32.

Huetz de Lemps Alain. (2004). *Viñedos y vinos de Castilla y León*. Segovia. Junta de Castilla y León.

Huetz de Lemps Alain (2011) "Introducción general: la riqueza de las publicaciones sobre los viñedos españoles". *Territoires du vin* (en ligne), 03.2011 Los territorios del vino en España, (Consultado el 11 de mayo 2011). Disponible sur Internet: <http://revuesshs.u-bourgogne.fr/territoiresduvin/document.php?id=1427> ISSN 1760-5296.

Ibañez, Mónica (2006) *Inserción laboral e integración social de la población inmigrante en Castilla y León*, Valladolid, Junta de Castilla y León.

Instituto Nacional de Estadística, INE, Padrón Continuo (2012). Madrid.

Junta de Castilla León, *II Plan Integral de la Inmigración, 2010-2013*. (Consultado el 18 septiembre 2013). Disponible en [http://www.usal.es/webusal/files/CastillaLeon_Plan-Inmigracion-2010-2013\[1\].pdf](http://www.usal.es/webusal/files/CastillaLeon_Plan-Inmigracion-2010-2013[1].pdf),

López Trigal, Lorenzo (dir) et al (2002) *La Población inmigrante en Castilla y León*. Consejo Económico y Social de Castilla y León, Comunidad de Castilla y León.

Moliner, Fernando (1997) "La Ribera del Duero: transformaciones y dinamismo de una comarca vitícola", en *Medio Ambiente en Castilla y León*, primavera-verano, IV (7), páginas: 19-36.

Moliner, Fernando y Cascos, Cayetano. (2011). Los paisajes vitivinícolas triunfantes de la Ribera del Duero. *Territoires du vin* [en ligne], 03. 2011: Los territorios del vino en España, (Consultado 22 de marzo del 2011). Disponible en Internet: <http://revuesshs.u-bourgogne.fr/territoiresduvin/document.php?id=974>

Olcina Jorge. (2001) *UNWIN, Tim (1995) El lugar de la Geografía*, Alicante, Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes.

Oliver, Josep (2013) "La inmigración y la doble recesión del mercado de trabajo en España, 2011-12", en Aja, Eliseo, Arango Joaquín y Oliver Alonso, Josep (dirs.) (2013) el *Anuario de Inmigración en España. La inmigración y crisis: entre la continuidad y el cambio, Edición 2012*, Madrid, Coeditado por CIDOB, Diputació de Barcelona, Fundación Ortega-Marañón y Fundació ACSAR.

Página Web de la D.O. P. de Ribera de Duero (2013), con informaciones clave respecto a la superficie, rendimientos, variedades, bodegas, viticultores, marcas, historia...

Pedreño Cánovas, Andrés, Gadea, María Elena y García, Agustín (2013) "Feminización de la inmigración y el trabajo en la agricultura de exportación: el caso del monocultivo de la fresa en Andalucía" en Sánchez Gómez, Martha y Serra, Inmaculada, *Ellas se van. Mujeres migrantes en Estados Unidos y España*, México, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, pp. 163-198.

Pedreño, Andrés, 2013, "las uva globales: sostenibilidad social y enclaves productivos en el sureste español" conferencia dictada en el marco del Seminario Iberoamericano sobre empleo y migraciones rurales, México, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM.

Pérez Andrés, Javier, (2007) "Ribera del Duero: los últimos 25 años de la vida de un vino", En revista. *ARGI*, núm. 1, p. 12-16.

Pumares, Pablo et al. (2006) *La movilidad laboral y geográfica de la población extranjera en España*, Madrid, Colección Documentos del Observatorio Permanente de la Inmigración.

Reygada, Alicia (2013) "Jornaleras de la globalización en el campo murciano" en Sánchez Gómez, Martha y Serra, Inmaculada, *Ellas se van. Mujeres migrantes en Estados Unidos y España*, México, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, pp. 199-234.

Sánchez Medrano, Francisco Javier, (2005), "Arquitecturas vinícolas". En *Revista Murciana de Antropología* nº 12, pp. 395-412

Sánchez Hernández, José Luis, (2002). "La renovación de las bases productivas en la industria vinícola de Rueda". En Méndez, R. y Alonso J.L. eds., *Sistemas locales de empresas y redes de innovación en Castilla-La Mancha y Castilla y León*, Salamanca, Ediciones Universidad de Salamanca, p. 231-257.

Serra, Inmaculada y Sánchez, Martha (2013) "Trabajo inmigrante y actividad vitivinícola. El caso de la Ribera del Duero" *Methaodos* revista de Ciencias Sociales, formato, vol 1, núm. 1 (2013), pp. 96-113.

Tabares, Esteban (1989) *Jornaleros y temporeros*, La Acción Social, Cuaderno de formación 14, Caritas

Trillo, José (2013) "Consolidarse" en Revista *Ribera de Duero, the Fine Wine Magazine*, año XXX, nº 33, julio 2013, p.4.

Torres, Francisco. (2011) *La inserción de inmigrantes. Luces y sombras de un proceso*. TALASA, ediciones, Madrid.

Crisis económica y trabajo sexual. Avance de Aspectos cualitativos emergidos de la etnografía

Francisco Majuelos Martínez
Laboratorio de Antropología Social y Cultural. Universidad de Almería.
pacomajuelos@telefonica.net

Introducción

El presente trabajo se engloba en una investigación más amplia que he venido desarrollando en la provincia de Almería en diferentes fases desde el año 2011. Se trata de un estudio etnográfico acerca del trabajo sexual que realizan mujeres, mayoritariamente inmigradas, en diversos espacios y establecimientos del territorio almeriense.

La actual crisis económica se suele ubicar convencionalmente desde el final del año 2007 hasta hoy y sus causas suelen vincularse fundamentalmente a la caída del sector de la construcción y al estallido de la burbuja inmobiliaria y del mercado hipotecario en el contexto internacional en la que se inscribe (Iturricastillo y Tejedor, 2012). Sus efectos se han manifestado, entre otros aspectos, en la caída de la demanda en el consumo, particularmente en el sector del ocio nocturno (Comunicación Estratégica, 2013).

A través del trabajo de campo realizado en el periodo 2012-2014, he podido verificar cómo esa caída de la demanda en el sector comercial estándar¹⁷ del sexo en la provincia de Almería se ha hecho patente en diferentes órdenes afectando tanto a los empresarios como a las personas empleadas en el sector, especialmente a las trabajadoras sexuales. Cierres de establecimientos, más intensa circulación de trabajadoras, interferencias en los proyectos migratorios o acusada intensificación de procesos de estratificación del sector, son algunas de las consecuencias que los diferentes agentes nos han revelado mediante sus narrativas.

Como se verá, los efectos no se manifiestan de manera uniforme, ni en los negocios ni en las mujeres que prestan los servicios sexuales. Las consecuencias de esta caída de la demanda ya la analicé (Majuelos, 2014) para un contexto específico como es la comarca de El Poniente

¹⁷ Me referiré por sector estándar al conjunto de espacios y establecimientos donde se ofrece sexo de pago: calle, clubes, clubes de alterne, casas de citas y pisos de contactos. Dejo fuera de ese conjunto a lo que comunmente se suele denominar prostitución de lujo y a la prostitución masculina.

almeriense, donde trabajan mujeres inmigradas en bares africanos¹⁸ (Acién, 2007; Acién y Majuelos, 2003; Arjona, Checa y Acién, 2005; Majuelos 2012) que ofrecen servicios sexuales, entre otros, a una clientela formada mayoritariamente por hombres procedentes de África que trabajan en la agricultura invernada, la construcción y, en menor medida, en otros sectores.

Articulaciones epistemológico-teórico-metodológicas

La investigación de la que surge esta comunicación, se realizó mediante técnicas propias de la antropología; la observación participante se combinó con conversaciones informales que emergieron de la interacción del investigador con las personas que participaron en el trabajo de campo en diferentes contextos. También se realizaron entrevistas en profundidad a múltiples agentes involucrados en el comercio sexual: trabajadoras, clientes, empresarios, camareros, etc. Este conjunto de relatos, junto con las conversaciones informales, nos suministraron los materiales empíricos de carácter emic que, con los obtenidos de la observación participante, permitieron construir una etnografía que daría soporte interpretativo a los objetivos del estudio.

La importancia de esas fuentes encarnadas en diferentes personas que, con diversos roles y tareas, viven del comercio sexual, encuentra su fundamento en una posición epistemológica interpretativa, en la que la concepción de la realidad social es básicamente construida (Berger y Luckmann, 2006); donde la interacción de los sujetos y la interpretación de sus acciones dan sentido a su vida cotidiana (Blumer, 1982); pero también obtiene sustento en la autoridad intelectual que la etnometodología atribuye a las acciones y testimonios de las personas acerca de los afanes de su vida cotidiana (Garfinkel, 2006).

Esta posición epistemológica y metodológica se complementa con la orientación weberiana acerca de la exclusión de la ciencia de los ideales y normas morales como objetos de investigación (Weber, 2009). Orientación que actualiza Díaz de Rada (2010), en relación al valor del relativismo metodológico para facilitar esa separación de esferas, e Ignasi Pons (2004) recomienda, en el sentido de la necesaria separación entre las opciones morales y la labor investigadora a la hora de abordar un fenómeno como el comercio sexual.

En línea con lo anterior, se abordan los diferentes trabajos sexuales¹⁹ que se desempeñan en el conjunto de establecimientos que hemos agrupado en la categoría estándar, como actividades que configuran ese sector comercial en la provincia de Almería, sector que

¹⁸ Estos establecimientos reproducen determinadas pautas de organización de los locales estándar, aunque manifiesten claras y particulares diferencias en sus múltiples funcionalidades.

¹⁹ Bien entendido que se trata de un intercambio consentido de sexo por dinero u otros bienes, de manera voluntaria por personas adultas. El carácter sexual de actividades relacionadas con la trata o el sexo forzado quedarían fuera de esta consideración tal y como sugiere María Luisa Maqueda (2009).

quedaría subsumido en la industria del sexo. Esta categoría está ya consolidada en las ciencias sociales a través de Laura Agustín (2004a, 2009), Li Lean Lim (2004), José López Riopedre (2010), Alejandra Piscitelli (2008), Sanchís y Serra (2001), José Luis Solana (2012), incluso algunas agencias de internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1998), y un innumerable etc. que haría interminable la lista.

En cualquier caso, el hecho constatado de que la gran mayoría de mujeres que se dedican al comercio sexual en los ámbitos que estudiamos sean de procedencia extranjera hace que sus condiciones de vida y acceso al mercado laboral se vean doblemente supeditadas. En primer lugar, por su condición de inmigradas, y en segundo, por su ubicación como trabajadoras sexuales, una ocupación que, si bien se puede ejercer de forma autónoma (Poyatos, 2009), es perseguida por las autoridades municipales cuando el contacto se realiza en la calle (Villacampa y Torres, 2013); y también, por las autoridades del estado, cuando intervienen terceros aunque sea de manera consentida (Maqueda, 2009). En otro sentido, la retórica abolicionista, instalada en importantes sectores de la administración y del entramado asociativo interesado en el trabajo sexual impide un abordaje desprejuiciado del sector, acentuando el estigma sobre las trabajadoras (Doezema, 2004; Garaizábal 2007; Juliano, 2010; Wijers, 2004) y la criminalización sobre el conjunto del ramo (López, 2011).

Los efectos de este conjunto disperso de normas en medio de la alegalidad jurídica, la ambigüedad doctrinal, la arbitrariedad administrativa, y la ideología abolicionista (Solana y López, 2012; Maqueda 2009), sitúan a los diferentes actores implicados en una posición difícil de sostener, especialmente a las mujeres y a su entorno (Garaizábal, 2004; Juliano, 2002 y 2004), abandonándolos a la intemperie del hostigamiento por caprichosas decisiones políticas y por discriminatorias intervenciones policiales (Villacampa y Torres, 2013).

No quedaría suficientemente bien contextualizado este sector en la provincia de Almería si no añadiéramos la crisis en que se inserta y a la que ya nos hemos referido. pero especialmente por el espacio social que caracteriza al territorio almeriense, con áreas de fuerte dualización étnico-social, con una altísima presencia de personas inmigradas de marcado predominio masculino (Majuelos, 2012), con una acusada segregación residencial de carácter étnico (Checa, 2007; Arjona y Checa, 2006) y en presencia de perceptibles actitudes xenófobas hacia las personas inmigradas (Herranz, 2008), en particular hacia las de origen africano.

Emergencias etnográficas

Tanto de la observación participante como de los relatos obtenidos de las diferentes personas que participaron en la investigación, pude recoger cuantiosa información acerca de cómo la crisis ha afectado a los negocios y a los hombres y mujeres que trabajan en ellos, así como a sus dueños. Pasaré a exponer de manera sintética algunos de estos aspectos, partiendo de la interpretación que los actores que participan en este sector han manifestado o de las percepciones que han permitido elicitar mediante la interacción, tanto en contextos laborales como en otros de la vida cotidiana ajenos de él.

Desde luego, lo primero que he podido observar es el descenso en el número de establecimientos. Sería larga la lista de los que cerraron y entre los que quedaron es manifiesta su *volatilidad*, que no conviene despreciar; aunque es difícil decidir cuánto de ello responde a su propia dinámica empresarial y cuánto depende de la crisis, lo cierto es que durante los dos últimos años de trabajo de campo he podido verificar diversos cambios de titularidad —y de nombre del local—, nuevas aperturas de establecimientos que permanecían cerrados y cierres de otros que estaban en funcionamiento cuando inicié la investigación.

El descenso en la clientela

Salvo algunas excepciones, cuando se visita un club lo primero que se percibe es la escasez de trabajadoras. Establecimientos bien equipados, con instalaciones modernas y que podrían emplear entre diez y veinte trabajadoras apenas llegan en muchos casos a ocupar entre tres y seis. Aún así, la mayor concurrencia de clientes es escasa en buena parte del horario de apertura, dejando a la mayoría de las chicas sin apenas actividad; empleando el resto del tiempo en actividades de sociabilidad intra género: charlando, enseñándose fotos, etc.; también envían mensajes, oyen música o navegan por internet.

Así se lamentaba un empresario de cómo la crisis le ha afectado notablemente. En el número de clientes, en la frecuencia con que acuden, en el dinero que se gastan, etc.:

“Ha cambiado el negocio y ha cambiado el trabajo y la forma de trabajar por parte de las chicas. Más o menos, el trabajo de ellas viene a ser igual pero ha bajado muchísimo; no es lo que hace cuatro o cinco años” (Rolando, dueño de un club).

La menor afluencia de clientes aparece pues, como una de las consecuencias más visibles de la situación económica en los establecimientos de acceso público. Y sus efectos se manifiestan en el consumo, de bebidas, de sexo, etc.

Felipe trabajaba de camarero en un club cuando le llegó crisis, de tal manera que recuerda los cambios y los manifiesta con claridad.

“Antes se gastaba la gente más, ahora con la crisis pues todo el mundo se gasta poco, van a la copa y si pueden pues hacen un servicio con la chica, pero nada del otro mundo”.

En similares términos se expresa Edgar, un empresario del sector.

“Unos días vienen y consumen y otros días vienen a mirar (...) Normalmente ¡hombre! el que entra algo toma”.

La pérdida de ingresos en los negocios y de los beneficios de las trabajadoras

Es una consecuencia lógica de lo anterior. Respecto a la marcha del establecimiento, los empresarios muestran cierta resignación por los efectos de la crisis y la pérdida de negocio.

“En el 2010 pues ya pegó un bajón; y ya ha ido a menos, a menos, y hay días... Yo el lunes hice trescientos euros de caja (...) que eso lo hace cualquier cafetería de desayunos” (Edgar, dueño de un club).

Las expresiones del ‘antes’ y el ‘ahora’ son recurrentes en las narrativas de las mujeres, cuando se refieren a la carga de trabajo.

Así Lila, destaca diferencias entre su ocupación actual y la anterior, cuando trabajaba directamente con los clientes, poniendo el énfasis en la crisis:

“[En los locales] donde los precios están más altos, no hay clientes”.

“Ahora aquí, clientes extranjeros, vienen, van, vienen, van; claro que es distinto, los precios son otros, el mundo es otro” (Lila, titular de una casa de citas).

Acerca del volumen de ganancias, también encontramos manifestaciones explícitas. Ania proviene de un país del Este de Europa y nos ofrece algunas consideraciones al respecto:

“Pues antes sí, porque ganabas mucho dinero, te podías permitir mandar mucho dinero, comprarte algo en tu país: piso o algo con tanto dinero; ahora no, porque ahora vives sólo para pagar el alquiler, para comer, para comprarte algo y... también mandar, pero muy poco, muy poco”.

Más concisa es Sonia. Los primeros años de su estancia en Almería estuvo ejerciendo en bares de copas y después en clubes. Reconoce que esa época fue la mejor, porque se ganaba mucho y pudo ahorrar bastante para su hija.

“Desde el año 2003 hasta el 2007, ahí [en los clubes, había] cada día dinero, cada día dinero, y mucho, mucho, mucho” (Sonia, trabajadora sexual, europea del Este).

Los efectos de la crisis sobre el proyecto migratorio

El proyecto migratorio u otros planes personales tampoco está ausente de las narrativas particulares de las mujeres. Así el último club donde trabajó Sacramento —una trabajadora sexual latinoamericana— empezó a ir mal con la crisis y tras un tiempo en él sin apenas clientela decidió dejar esa labor —poco después el club cerraría definitivamente—. Ahora vive de ayudas públicas, de la familia y de trabajos esporádicos que le surgen en sectores informales de la economía.

Otras chicas que pretendían dar por terminada su estancia en el sector deben permanecer en él, aunque también esté afectado por el declive económico de este periodo. Es el caso de Pasha, una trabajadora procedente de Europa del Este que reconoce estar cansada de esta dedicación y que lo dejaría si encuentra un trabajo ‘bueno’, pero admite dificultades para ello por la situación de crisis actual:

“Ya tienes costumbre [de este trabajo], tantos años (...) Y así puedes encontrar más fácil dinero, más rápido ¿sabes? Claro que no es muy fácil.

En parecidos términos de escepticismo respecto al trabajo se expresa Aixa; le gustaría dejar el que desempeña actualmente, pero la situación no le permite otras opciones.

“¿Pero qué voy a hacer? ¿me quedo en la casa? No hay trabajo, donde vas te dicen ‘luego, luego, apúntate; luego te llamo; apúntate, luego te llamo”.

En algunas trabajadoras he podido detectar cierto pesimismo al respecto a partir de sus propias expresiones:

“Bueno, pensaba que sería otro mundo (...) La verdad que España era muy buena pero de momento... [Aunque] no [estoy] muy mal, porque gracias a que todavía estamos comiendo aquí” (Amal, trabajadora sexual).

Aumento de la movilidad de las trabajadoras

Si bien está acreditado en ciencias sociales la movilidad, incluso su carácter transnacional, como un elemento intrínseco al trabajo sexual, lo que he podido detectar en conversaciones con los distintos agentes es que este aspecto se ha intensificado, en la búsqueda de establecimientos con más concurrencia de clientes.

“Claro, si no hay dinero ellas van a buscarse la vida donde sea y muchas han emigrado a Alemania y a otros sitios” (Felipe, Camarero).

“A mi me han llegado como cuatro españolas aquí, para meterse aquí; y como no hacen nada y como el trabajo está muy mal, que no hay trabajo, pues [al] otro día se van a otro lado. Y si no, se van a Málaga, van rodando como las piedras, ruedan como las piedras” (Alexandra, mujer latinoamericana dueña de un club).

Pero este incremento de la movilidad ha inducido otros efectos como es el *descenso en la escala laboral* de las trabajadoras, en un mercado estratificado:

“Algunas marroquíes trabajaban en pub, en clubes grandes, esos bares están cerrados ahora y ellas no tienen salida ahí; entonces ellas se han juntado con las demás en los bares [africanos]” (Teodoro, cliente habitual).

Así, aunque en los bares africanos los precios son muy inferiores, parece que hay más probabilidades de conseguir realizar algún servicio entre el colectivo de inmigrados.

Como podemos apreciar, la crisis ha afectado al volumen de negocio en el sector, manifestándose tanto por un descenso en el consumo de servicios, como de afluencia de clientes, claramente perceptible en los clubes. Sin embargo ha sido curiosa la manera de afrontar este problema, dado que los precios medidos en tiempos no han descendido, tal y como reconocen la mayoría de los agentes con los que he hablado. Una estrategia ha

consistido en reducir la duración de las prestaciones; de tal manera que en la actualidad podemos leer publicidad que ofrece servicios por veinte minutos, presentándose acompañada en ocasiones de 'ofertas' de dos chicas por el precio de una, por ejemplo. Ese tipo de prestaciones, como la oferta de servicios de duración inferior a la media hora, era menos frecuente encontrar hace unos años, al menos en los espacios estándar. Se trata de una práctica a la que clubes y casas de citas de mayor nivel se están resistiendo y que se muestra con más profusión en los pisos de contactos y casas particulares. Además abundan establecimientos que se han especializado en trabajo con jóvenes africanos, fraccionando el servicio hasta diez, ocho o cinco minutos, pagándose comúnmente a diez euros. Paradójicamente, estas prestaciones pueden resultar más caras si calculamos el costo de cada minuto empleado por la chica en culminar el servicio prestado. Tal aspecto nos lo describe con claridad la encargada de un establecimiento cuyos clientes son mayoritariamente inmigrantes de origen africano.

“Aquí los hemos fraccionado: de los 40€, que suele costar normalmente la media hora, la hemos fraccionado a 10€, siete minutos, 20€ quince minutos y 40€ la media hora (...) No han cambiado [los precios], se han fraccionado [los servicios]” (Delgadina, encargada de un club).

A su establecimiento acuden con mayor profusión, personas extranjeras y hombres españoles de más edad. Igualmente ocurre en la casa de citas que regenta Lila, donde una de las 'especialidades' es la atención jubilados de bajo poder adquisitivo, mediante servicios rápidos a 10 € “moros, negros, sólo sexo, ni hablar; y muy rápido”

En esa misma dirección apunta una trabajadora española que comparte piso con otras chicas:

“Hay chicas que prefieren no estar al club porque con cinco minutos cobran diez euros; pero en cinco minutos, ni se quitan la ropa ni nada” (Jovita, trabajadora sexual).

El incremento de la movilidad también ha provocado *más inestabilidad* del aporte laboral en los establecimientos y las subsiguientes consecuencias organizativas para estos negocios. El problema radica en la dificultad para fijar las chicas en el local. Este aspecto me lo ha puesto de manifiesto la encargada de una casa de citas y también propietarios de clubes en reiteradas situaciones en las que hemos conversado. Uno, en particular, tuvo que salir a distribuir publicidad para captar chicas²⁰; y en otra ocasión me comentó que había eliminado el sistema

²⁰ Una práctica que cuando se realiza en establecimientos ajenos es considerada un grave deslealtad en el sector. De otra parte son frecuentes los anuncios en prensa e internet solicitando chicas para diferentes establecimientos

de plaza por el de porcentaje por servicio, para dar mayor margen a las trabajadoras. Y me explica que la situación es complicada al respecto:

“Es como si vas al McDonald y no tienen hamburguesas” (Reinaldo, dueño de un club).

Ingresos y reingresos en el sector

Ante la crisis el trabajo sexual se convierte en una estrategia de último recurso para algunas mujeres, a pesar de la caída de demanda en el sector. Amal lo expresa con claridad:

“Bueno, cobraba la ayuda. Con mi marido en prisión yo no podía pagar. Mi familia me ayudaba, desde luego, pero me decía ‘tienes que buscar trabajo’; y yo buscar, buscar, no hay nada; y ya vine a buscar ahí. Unos marroquíes me decían que hay muchas marroquíes que trabajan ahí, encuentras algo para comer, mientras que se termina la crisis”.

En particular mujeres españolas han buscado refugio en el sector ante la ausencia de otras alternativas. Así he conversado con varias de ellas que trabajaban esporádicamente en la calle:

“Solo cuando ya me veo que es que no tengo ni para comer. Yo tengo un hijo ahí. Bueno, comida he comprado; me he gastado un dineral en comida, he pagado todo lo que tenía que pagar, la luz, el agua. Yo es que tengo...; no te puedo contar lo que tengo. Yo soy de tal sitio y soy una persona que me conocen mucho...” (Herminia, trabajadora sexual).

Lo habitual es trabajar en casas de citas o pisos de contactos, donde se pueden garantizarse más discreción.

“Hasta las españolas hoy en día están en el mundo de la noche; o en los pisos, hay muchas españolas en los pisos, porque no hay trabajo; no tienen vida, no tienen comida, no tienen nada [y] se meten a esto ¿tú me entiendes? Porque es que no hay dinero ¡tío!, no hay dinero” (Alexandra, dueña de un club).

Descenso de otros empleos auxiliares vinculados al consumo de sexo

La crisis ha provocado que las tareas auxiliares, camareros, vigilantes, porteros, etc., se concentren en pocas manos: la menor actividad y el descenso de beneficios ha obligado a muchos dueños de locales a asumir tareas y prescindir del personal específico del que disponían para atender esos quehaceres. De tal manera, que en ocasiones una misma persona reúne en sí misma la labor de seguridad, de camarero y de encargado. Así ocurrió con Reinaldo y Rolando quienes en mis últimas visitas ya habían prescindido de la camarera y atendían ellos mismos directamente el servicio de copas en la barra. En otros establecimientos el camarero, cuando es hombre, se encarga del resto de las tareas, o si el local está en un lugar céntrico, una mujer puede quedar al cargo de todo el negocio.

A modo de conclusión

Como hemos podido apreciar, el declive del sector no puede reducirse a una simple cuestión de descenso en la demanda y disminución de los beneficios. Seguramente en cada ramo se manifiesten efectos particulares relacionados con las formas de organización y gestión de las empresas. En este caso, en el sector del comercio sexual estándar, los diferentes actores muestran múltiples inquietudes, poco discernibles desde fuera de él.

Estas preocupaciones expresadas en sus relatos también nos ayudan a entender el funcionamiento de ese tipo de negocios, y su relevancia para la vida cotidiana de las mujeres. No en vano, está acreditada la normalidad de esta dedicación como estrategia económica de muchas mujeres, especialmente las que abandonaron su país para iniciar un proyecto vital mediante la emigración (Arjona, Checa y Ación, 2005; Oso, 2000 y 2008; Solana y López, 2010).

Con la irrupción de la crisis, los niveles de consumo descendieron, y la afluencia de clientes a los clubes se redujo considerablemente. Sin embargo, los precios de los servicios se mantuvieron por lo general casi constantes. Ello produjo que las mujeres fueran dejando de trabajar en estos locales, muchos de los cuales cerraron, aunque se ha podido observar un relativo movimiento de cierres y re-aperturas de establecimientos con nombres o gestores diferentes. La cuestión es que los clubes que han resistido la crisis han perdido clientela, y han reducido considerablemente el número de mujeres que ofrecen sus servicios en ellos. Todo lo cual ha provocado la creación de un flujo de trabajadoras desde los clubes hacia los pisos de contactos, ofreciendo una gama de servicios que incluyen desde los estándar hasta los más

económicos. De esta forma, la función selectiva de la clientela que el precio representaba se ha deteriorado apreciablemente llegando negocios a especializarse en inmigrantes de pocos recursos y personas mayores, con servicios que pueden costar sólo 10 €. Pero este flujo no es único, pues algunas mujeres expresaron su intención de marcharse a otros países europeos. Además, durante el trabajo de campo, he podido comprobar cómo mujeres que trabajaban por su cuenta, en sus domicilios o en clubes estándar de poca categoría, se desplazaron hacia locales africanos, en el Poniente de Almería, coadyuvando, junto con otros factores, a un apreciable cambio en la conformación de esta red de establecimientos de economía étnica donde se ofrecen servicios afectivo-sexuales (Majuelos, 2014). Por supuesto la crisis ha incorporado al sector del sexo a mujeres que nunca habían trabajado en él, tanto inmigradas como nacionales.

Por fin esta investigación ha permitido mostrar la idoneidad de la etnografía como complejo metodológico para la emergencia de aspectos que otros métodos de investigación, tal vez, no alcancen a revelar, especialmente aquellos que afectan a las tramas cotidianas con las que las personas hilvanan sus itinerarios personales y construyen sus proyectos vitales.

Referencias bibliográficas

- Acién, E. (2007). Mujeres inmigradas trabajando en la prostitución en el poniente almeriense: perspectivas de acercamiento y experiencias en el trabajo. En M. Briz y C. Garaizábal (coords.), *La prostitución a debate* (pp. 78-92). Madrid: Talasa.
- Acién E. y Majuelos, F. (2003). *De la exclusión al estigma*. Almería: APDHA.
- Agustín, L. (2004). Trabajar en la industria del sexo, y otros tópicos migratorios. Donostia: Gakoa.
- Agustín, L. (2009). *Sexo y marginalidad. Emigración, marginalidad e industria del rescate*. Madrid: Editorial Popular.
- Arjona, Á., Checa, J. C. y Acién, E. (2005). Economía étnica y espacios alternativos de ocio. Estrategia económica de mujeres. En F. Checa (dir.), *Mujeres en el camino* (pp. 117-138). Barcelona: Icaria.

- Arjona, Á., Checa, J. C. y Ación, E. (2005). Economía étnica y espacios alternativos de ocio. Estrategia económica de mujeres. En F. Checa (dir.), *Mujeres en el camino* (pp. 117-138). Barcelona: Icaria.
- Berger, P. L. y Luckmann, T. (2006). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Blumer, H. (1982). *El interaccionismo simbólico: perspectiva y método*. Barcelona: Hora.
- Checa, J. C. (2007). *Viviendo juntos aparte. La segregación espacial de los africanos en Almería*. Barcelona: Icaria.
- Comunicación Estratégica (2013). Informe sobre el impacto económico de la crisis y la subida del IVA en el ocio nocturno. Recuperado de <http://www.newsletterhostecor.com/ficheros/INFORME%20IVA%20OCIO%20NOCTURNO%20Mayo%202013.pdf>
- Díaz de Rada, A. (2010). *Cultura, antropología y otras tonterías*. Madrid: Trotta.
- Doezema, J. (2004). ¡A crecer! La infantilización de las mujeres en los debates sobre 'tráfico de mujeres'. En R. Osborne (ed.), *Trabajador@s del sexo* (pp. 151-163). Barcelona: Bellaterra.
- Garaizábal, C. (2004). ONG y derechos humanos: la experiencia de Hetaira. En R. Osborne (ed.), *Trabajador@s del sexo* (pp. 85-95). Barcelona: Bellaterra.
- Garaizábal, C. (2007). El estigma de la prostitución. En M. Briz y C. Garaizábal (coords.), *La prostitución a debate* (pp. 43-55). Madrid: Talasa.
- Garfinkel, H. (2006). *Estudios en etnometodología*. Barcelona: Anthropos.
- Herranz, G. (2008). *Xenofobia y multiculturalidad*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Iturricastillo, I. y Tejedor, J. (2012). Reflexiones sobre la crisis actual en España. *Ikastorraz*. e-*revista de Didáctica* 9, artículo 2. Recuperado de http://ehu.es/ikastorratza/9_numero.html

- Juliano, D. (2002). *La prostitución: el espejo oscuro*. Barcelona: Icaria.
- Juliano, D. (2010). *Excluidas y marginales*. Madrid: Cátedra.
- Lean, L. (2004). El sector del sexo: la contribución económica de una industria. En R. Osborne (ed.), *Trabajador@s del sexo* (pp. 57-83). Barcelona: Bellaterra.
- López, J. (2010). *Inmigración colombiana y brasileña y prostitución femenina en la ciudad de Lugo: historias de vida de mujeres que ejercen la prostitución en pisos de contactos*. Tesis doctoral. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- López, J. (2011). La criminalización de la industria del sexo, una apuesta políticamente correcta. *Gazeta de Antropología*, 27(2), artículo 24. Recuperado de <http://www.gazeta-antropologia.es/?cat=162>
- Majuelos, F. (2012). Trabajo sexual y economía inmigrante. Los bares africanos en el Poniente almeriense. *Revista Internacional de Estudios Migratorios*, 2(1), 55-76. Recuperado de <http://www.riem.es/espanol/seccion.php?idseccion=4>
- Majuelos, F. (2014). Trabajadoras sexuales africanas: entre el estigma y la crisis. *Gazeta de Antropología*, 30, (En prensa).
- Maqueda, M. L. (2009). *Prostitución, feminismos y derecho penal*. Granada: Comares.
- OIT (1998). La industria del sexo: los incentivos económicos y la penuria alimentan el crecimiento. *Revista Trabajo*, 26, 10-14. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Oso, L (2000). *Estrategias migratorias de las de mujeres ecuatorianas y colombianas en situación irregular: servicio doméstico y prostitución en Galicia y Pamplona*. Ponencia presentada en el II Congreso sobre la migración en España. Madrid, 2000. Recuperado el 02 04 2014 de <http://www.rigys.org/estudio/0015.pdf>
- Oso, L. (2008). Mujeres latinoamericanas en España y trabajo sexual: un laberinto circular. En Herrera, G. y Ramírez, J. (eds.), *América Latina migrante: Estado, familias, identidades*, pp. 223-239. Quito: FLACSO y Ministerio de Cultura del Ecuador.

- Piscitelli, A. (2008). Industria del sexo y mercado matrimonial: La migración brasileña hacia Italia en el marco del "turismo sexual" internacional. En Herrera, G. y Ramírez, J. (eds.), *América Latina migrante: Estado, familias, identidades*, pp. 179-199. Quito: FLACSO y Ministerio de Cultura del Ecuador.
- Pons, I. (2004). Más allá de los moralismos: prostitución y ciencias sociales. En R. Osborne (ed.), *Trabajador@s del sexo*, pp. 113-120. Barcelona, Bellaterra.
- Poyatos, G. (2008). *La prostitución como trabajo autónomo*. Recuperado de: <http://www.jpdsocial.org/Articles/5.2PoyatosMataPonencia.pdf>
- Sanchís, E. y Serra, I. (2011). El mercado de la prostitución femenina. Una aproximación desde el caso valenciano. *Política y Sociedad*, 48(1), 175-192. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3644066>
- Solana J. L. (2012). Trabajadoras inmigrantes en el mercado de los servicios sexuales de la provincia de Jaén. Algunos resultados de una investigación en curso, ilustrados con siete relatos de vida. *Gazeta de Antropología*, 28(1), artículo 17. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10481/21532>
- Solana, J. L. y López, J. (2012). *Trabajando en la prostitución: doce relatos de vida*. Granada: Comares.
- Villacampa, C. y Torres, N. (2013). Políticas criminalizadoras de la prostitución en España. Efectos sobre las trabajadoras sexuales. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, 15, art. 06. Recuperado de <http://criminnet.ugr.es/recpc/15/recpc15-06.pdf>
- Weber, M. (2009). La 'objetividad' del conocimiento en la ciencia social y en la política social. En J. Abellán (comp.), *Max Weber. La 'objetividad' del conocimiento en la ciencia social y en la política social* (pp. 63-195). Madrid: Alianza Editorial.
- Wijers, M. (2004). Delincuente, víctima, mal social o mujer trabajadora: perspectivas legales sobre la prostitución. En R. Osborne (ed.), *Trabajador@s del sexo* (pp. 209- 221). Barcelona: Bellaterra.

¿Cómo le afecta los recortes en gasto social a las políticas de integración de inmigrantes de la Junta de Andalucía? De la institucionalización a la reestructuración

Fernández Suárez, Belén (Universidad de A Coruña).

En esta comunicación será analizado el discurso, la toma de decisiones y la implementación de políticas de integración de inmigrantes en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Las políticas de inmigración a nivel autonómico pueden entenderse como *“el conjunto de acuerdos, planes y programas de actuación político administrativos cuyo objetivo es la acogida e integración laboral, social y cultural de los inmigrantes extranjeros, y su incorporación política, en el territorio de dicha Comunidad”* (Ortega-Pérez, 2011: 1388; Ortega-Pérez, 2009: 68-69). Se hablará del proceso de institucionalización de este tipo de política específica y de cómo los recortes en gasto público están afectando a las políticas sectoriales, concretamente, a las destinadas a la población extranjera.

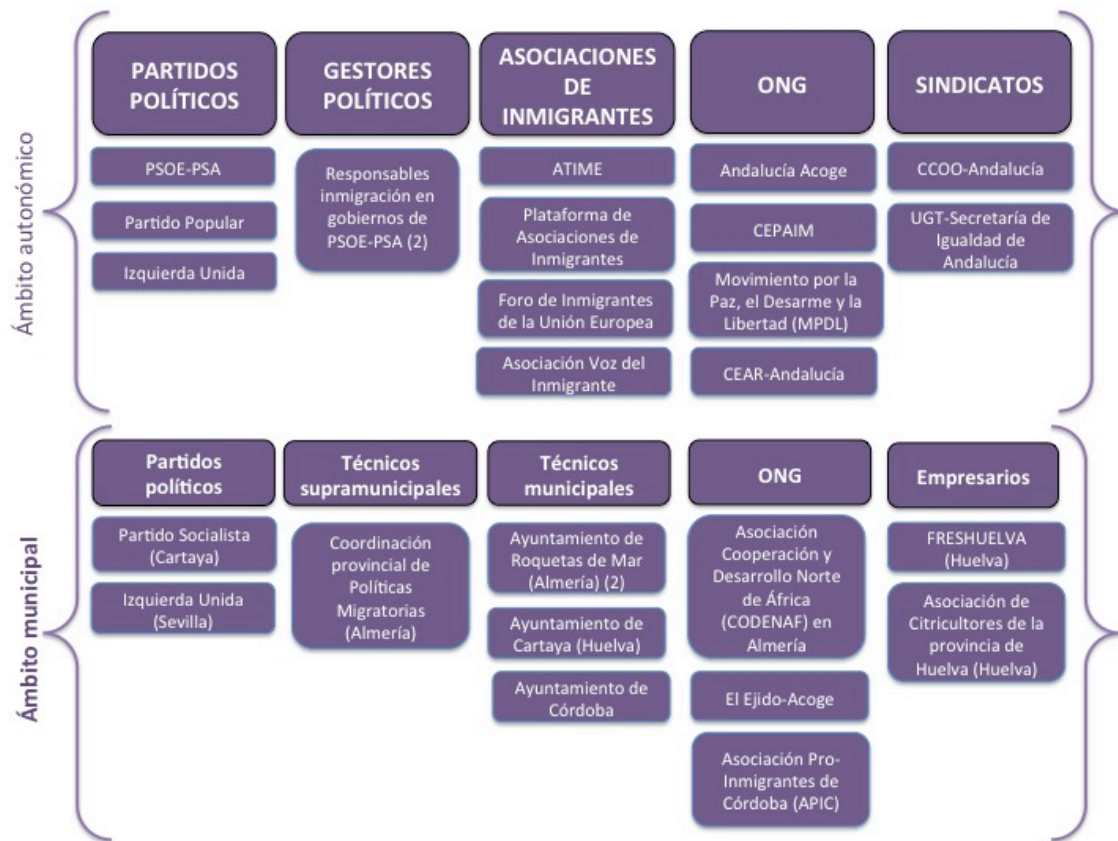
Como una pincelada demográfica debemos apreciar que la población empadronada en Andalucía ha crecido en 1,1 millones de personas desde el año 2000 hasta el 2013 (PMH 2000, 2013: INE), es decir, pasó de 7,3 millones a 8,4 millones de personas empadronadas, lo que supone un incremento de 15 puntos porcentuales. La población extranjera en este período se ha multiplicado por más de cinco pasando de 128 mil a 729 mil extranjeros residentes, lo que presenta un incremento poblacional del 466 por ciento (PMH 2000, 2013: INE). En esta franja temporal la población extranjera ha pasado de tener un peso del 1,8 por ciento del total de la población en el año 2000 para alcanzar el 8,6 por ciento en el año 2013. No es en vano, que la Comunidad Andaluza, después de Cataluña, Madrid y la Comunidad Valenciana es la que mayor número absoluto de población extranjera ha acogido en España (PMH 2000, 2013: INE).

En relación al contexto de destrucción de empleo también es necesario aportar un dato relevante que puede entrever cómo de grave ha sido este proceso en el territorio andaluz. Esta

región tiene una tasa de desempleo de 36 por ciento según datos de la Encuesta de Población Activa a finales de 2013 (EPA-IVTRI 2013, INE), que es diez puntos superior a la tasa del conjunto del Estado (26%). Pero la población extranjera residente en Andalucía alcanza una tasa de paro del 40 por ciento, casi tres puntos superior a la que tienen los extranjeros en España, que es de un 36% (EPA-IVTRI 2013, INE). Este contexto de crisis económica, y su impacto en la sociedad andaluza tendrán influencia en el desarrollo e institucionalización de una política específica, como es el caso de las políticas de integración de inmigrantes, pero será en la adversidad donde se puede hacer una prueba de su fortaleza institucional.

La metodología escogida para realizar la investigación fue de tipo cualitativo, partiendo de las entrevistas en profundidad a informantes clave para aproximarnos a esta realidad política. El trabajo de campo en Andalucía implicó la realización de 26 entrevistas en profundidad entre Marzo y Abril de 2011 [Ver figura 1]. El período de concertación de citas durante la recopilación de información coincidió con el proceso electoral de las elecciones municipales de Mayo de 2011, lo que dificultó en gran medida la concertación de entrevistas con políticos locales en Andalucía. A esto tenemos que añadir una exhaustiva búsqueda de información documental, la consulta de bibliografía especializada y el análisis de los discursos parlamentarios y de la prensa en relación con la temática estudiada.

Figura 1: Entrevistas realizadas en el trabajo de campo en Andalucía (2011)



Fuente: Elaboración propia.

1. *¿Cómo los integramos? La percepción sobre el modelo de integración de los principales actores políticos (con presencia parlamentaria)*

“Politics takes place within language: within argument and rhetoric which divide up, categorise and bound the social and cultural context of the policies, and which constrain and shape their development over time” (Favell, 1998: 9)

En este apartado nos centraremos en analizar tanto el relato político de Andalucía que comparten y que une a las distintas fuerzas políticas, como los distintos discursos políticos que abanderan los partidos políticos andaluces con presencia en el Parlamento Autonómico. En este ámbito algunos estudios han apuntado a que la notoriedad o importancia de la inmigración en la agenda pública, medida a través de su impacto mediático, propicia que las políticas se

vuelvan más restrictivas, especialmente, cuando en las democracias liberales dominan las preferencias de grupos de intereses económicos (Givens, Luedtke, 2005: 7-8, 12, 16). No obstante, la pregunta que queda pendiente de resolver es cuál es la diferencia entre la izquierda y la derecha cuando gobiernan en relación a esta temática, pues en lo que a política migratoria, entendiendo por tal la relativa al control y entrada en el territorio, en iguales condiciones no parecen existir diferencias significativas, no obstante, el mayor gap se produce en las políticas de integración de inmigrantes donde los partidos de izquierdas son más partidarios de expandir derechos y favorecer la integración que los partidos de derechas (Money, 1999; Givens, Luedtke, 2005: 8, 16-17).

Parfraseando a Martin A. Schain, nos preguntamos por qué los partidos políticos importan, y la respuesta viene dada porque son responsables de las formas en que se construye el marco (*frame*) interpretativo de la inmigración, y cómo es compartida, y principalmente responsables de qué lugar tiene en la agenda política (Schain, 2009: 151). Para los partidos de izquierdas existe una inclinación a defender los derechos de los inmigrantes, como una extensión de su apoyo a la clase obrera, no obstante, estos mismos partidos pueden adoptar posiciones restrictivas si perciben que los inmigrantes son vistos por su electorado de nacionales obreros como una amenaza. Los partidos de centro-derecha se debaten entre su ala identitaria que ve la llegada de inmigrantes como un reto para mantener los valores y cultura de su territorio, y por otro lado, con su ala más liberal que entiende que los flujos de trabajadores inmigrantes son necesarios para flexibilizar el mercado laboral (Schain, 2009: 153-154). Cuando las fuerzas de izquierda acentúan el debate sobre la inmigración es para movilizar a un electorado étnico, y por la contra, cuando lo hacen las fuerzas conservadoras es porque su lado más liberal pierde posiciones en relación con la facción más conservadora (Schain, 2009: 154).

El discurso que analizamos de los distintos partidos se centra en la evidencia empírica recogida durante el trabajo de campo y en los distintos debates parlamentarios en temas de inmigración. El discurso político (parlamentario) en temas de inmigración se caracteriza por emplear un lenguaje técnico y homogéneo (Corrochano, 2011: 16) que empleando la retórica a favor de la ideología busca convencer.

La emigración y el exilio político pesan en el ideario del **Partido Socialista Andaluz**, y por lo tanto, las exigencias a los inmigrantes entienden que deben ser similares a las del conjunto de la ciudadanía, prima por lo tanto el acceso al mayor número posible de derechos, se trata pues,

de una integración social. También se hace referencia a la interculturalidad, pero este siempre es un concepto manejado más por gestores con responsabilidades política, que por los propios parlamentarios. La interculturalidad se muestra con una tercera vía que puede ser asumida por un cierto consenso partidario porque parte del principio de los derechos individuales, y no de reivindicaciones colectivas.

Las críticas del Partido Socialista a la posición del Partido Popular están relacionadas con su utilización electoral de la inmigración, y con su exigencia de crear un contrato de integración para los inmigrantes que sería el paso previo para acceder a todos los derechos en la sociedad de destino. El Partido Socialista es crítico con esta medida porque rompe el principio de universalismo en el acceso al Estado de Bienestar que debe ser común al conjunto de la ciudadanía, y esta defensa lleva aparejada una defensa de similares criterios que cumplir para todos los individuos que pasan por el cumplimiento de las normas legislativas, ese sería el mínimo común convivencial que se exigiría para garantizar la convivencia y los derechos sociales. En este sentido, el Partido Socialista de Andalucía tiene una posición contraria más contundente a la idea de “contrato de integración”, que otras delegaciones territoriales de esta fuerza política, en donde en la letra de la canción se había colado el estribillo del esfuerzo de integración. Tanto el pasado migratorio como la apuesta por la extensión de derechos sociales forman parte del manual legislativo de esta organización al frente de la Junta de Andalucía.

En el **Partido Popular** la idea de integración implica poner el acento en las obligaciones de los extranjeros en relación con su acomodación y convivencia en el territorio andaluz, pero también se pone en valor cuestiones como el enriquecimiento cultural que aportan los inmigrantes, y finalmente, siempre se manifiesta un miedo a ser tachados como intolerantes o racistas o por defender visiones anticuadas sobre la “nación” y sus valores por fuerzas de izquierdas (Bale, 2009: 10). En Andalucía, el Partido Popular juega el rol de alternativa política al gobierno socialista cuya presencia es dominante desde la restauración de la democracia en el Estado Español. Por esos sus críticas están dentro del enmarcado discursivo nacional, es decir, buscan desgastar al gobierno estatal del Partido Socialista Obrero Español, y para ello exigen una política más restrictiva en las entradas y mayor control fronterizo. Las críticas del Partido Popular en el ámbito andaluz hacia el Partido Socialista es que estaban provocando un efecto llamada por el acceso indiscriminado que se permitía a los inmigrantes al Estado del Bienestar desde la Junta de Andalucía. Detrás de este argumento, y de forma velada, se esconde la noción del “*chauvinismo de bienestar*”, es decir, recoge el miedo de parte de las clases populares y enmascara en su argumento la posibilidad de limitar el disfrute completo e íntegro

de los servicios y prestaciones para los nacionales, creando así una graduación en la ciudadanía social que discriminaría y dejaría en un segundo plano a los inmigrantes (Wimmer, 1997: 29-33; Faist, 1994: 451-455).

Izquierda Unida es una organización que se define como un *“movimiento político y social, que se conforma en una organización jurídica y políticamente soberna cuyo objetivo es transformar gradualmente el sistema capitalista en un sistema socialista democrático, fundamentado en los principios de justicia, igualdad, solidaridad y respeto por la naturaleza y organizado conforme un estado social y democrático de derecho, federal y republicano”*. Desde esta coalición el ideario marxista tiene un enorme peso, y en ocasiones la llegada de inmigrantes se asocia con su rol de trabajador, y por lo tanto vinculado sólo a esta faceta y a su relación con la actividad económica. No obstante, la formación siempre ha realizado una defensa de los extranjeros al Estado del Bienestar en pie de igualdad que los nacionales. Asimismo, también la coalición ha realizado una defensa de la ampliación de derechos políticos, especialmente, de derecho al voto por parte de los extranjeros residentes en España.

A Izquierda Unida desde el Partido Socialista y desde el Partido Popular se le critica su *“buenismo”* en temas de inmigración, y su visión internacionalista que permitiría una política laxa en materia de control de fronteras. La entrada en el gobierno andaluz de la coalición Izquierda Unida en el año 2012 se supone que provocará un discurso más institucional en materia de derechos y visión sobre la inmigración. En el pacto de gobierno el tema de la gestión de la inmigración no cobra excesivo protagonismo, se vincula la temática a los Servicios Sociales, y se acuerda desarrollar una *“estrategia autonómica integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia”*, al igual que se pretende *“fomentar los planes locales de actuación integral contra la discriminación”* (Acuerdo por Andalucía, 2012: 52-53).

2. Las políticas (específicas) de integración para inmigrantes en Andalucía

Como señala Michel Foucault las prácticas de gobierno son múltiples por son muchos los que ejercen el gobierno (Foucault, 1994: 180), y que existen una pluralidad de metas específicas que persigue el buen gobierno (Foucault, 1994: 186). La gubernamentalidad del estado derivado de la aparición de la población como un elemento central que gestionar, puede

definirse como el “*conjunto constituido por las instituciones, los procedimientos, análisis y reflexiones, los cálculos y las tácticas que permiten ejercer esta forma tan específica, tan compleja, de poder, que tiene como meta principal la población*”, y el desarrollo de este tipo de poder, o gobierno, que ha permitido el desarrollo de aparatos concretos de gobierno, a la par que desenvuelto los saberes concretos (Foucault, 1994: 195). Dentro de ese proceso de gobernación, la Junta de Andalucía decidió poner en marcha un área específica en materia de políticas migratorias para abordar desde la especificidad el desarrollo de saberes concretos, y la coordinación con otras áreas de gobierno de dicho organismo.

El suceso condicionante que marca el inicio de las políticas de integración de inmigrantes en Andalucía, según la evidencia empírica recaudada durante el trabajo de campo, son los actos racistas ocurridos en El Ejido (Almería) en el año 2000. En este mismo año, las competencias en materia de coordinación de políticas migratorias que estaban en la Consejería de Asuntos Sociales pasan a la Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía. La Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, ubicada en la Consejería de Gobernación en Mayo de 2009 con la llegada del presidente Griñán al frente de la presidencia de la Junta de Andalucía, se adscribe a la Consejería de Empleo que buscaba una adaptación de la estructura de la Junta de Andalucía a la estructura del gobierno español, para intentar que el interlocutor de la Consejería fuese el mismo en el ámbito estatal. En Junio de 2012 se produce otra reestructuración de consejerías y el área específica de inmigración pasa a depender de la Consejería de Justicia e Interior.

Podemos enumerar una serie de políticas que nos permiten entender el proceso de institucionalización: la incorporación de la cuestión (in)migratoria al Estatuto de Autonomía, los planes de integración de la comunidad en materia de inmigración, los foros autonómicos y provinciales, los organismos específicos y recursos creados para la gestión de la inmigración (Comisión Interdepartamental de Políticas Migratorias, Fondo autonómicos de Inmigración, y los programas específicos), y finalmente, el desarrollo de un tejido asociativo y de entidades del tercer sector sólidas y profesionalizadas.

Los recientes **Estatutos de Autonomía de Cataluña y Andalucía** incrementan al máximo el marco competencial regional sobre la gestión de la integración. Los estatutos son las normas más importantes en las Comunidades Autónomas, y las ciudades han reclamado para sus territorios competencias en materia de inmigración como son el caso de la gestión de los

permisos iniciales de trabajo dejando para el Estado la gestión de los permisos de residencia, la inspección de trabajo, y han incluido entre sus competencias las políticas de integración de inmigrantes.

El propio Estatuto Andaluz en su artículo 5.3. señala que *“dentro del marco constitucional, se establecerán los mecanismos adecuados para promover la participación de los ciudadanos extranjeros residentes en Andalucía”*. Esta misma norma se ha marcado como objetivo básico de la Comunidad Autónoma en su artículo 10.17. *“la integración social, económica, laboral y cultural de los inmigrantes en Andalucía”*. A esto debemos sumar la defensa en el preámbulo de una Andalucía con producto de civilizaciones diversas y de un mestizaje humano, y que se constata en una interculturalidad de *“prácticas, hábitos y modos de vida”* (LO 2/2007). En definitiva, las competencias en materia de inmigración aprobadas por unanimidad en el Estatuto Andaluz son idénticas a las solicitadas en el estatuto catalán, aprobado con anterioridad (Rojo Torrecilla; Camas Roda, 2009: 107).

El Estatuto Andaluz, al contrario del catalán, recibió el apoyo de las tres fuerzas políticas con presencia en el parlamento andaluz, e incluso la casi totalidad en su paso por el Congreso de los Diputados. El contexto y la coyuntura política que concentró el disenso en el caso catalán quizás facilitase este consenso, sumado al hecho de que el andaluz no suponía ningún pulso político-identitario al gobierno central. No obstante, quisimos profundizar en los debates acerca de las competencias en materia de inmigración del Estatuto Andaluz, y el por qué del consenso en esta materia. El Estatuto de Autonomía de Andalucía con un desarrollo competencial similar, aunque rebajado en algunas áreas, logró normalizar las peticiones, es decir, considerar que más allá del debate territorial y político el proceso de descentralización que se demandaba era asumible y razonable. Lo que resulta indiscutible es que dentro del proceso de institucionalización de esta nueva política pública, su inclusión en los distintos estatutos de nuevo cuño provoca el refuerzo y blindaje de una actuación competencial en este marco. Lógicamente, los ritmos en la descentralización son distintos en las diferentes comunidades autónomas, y por el momento sólo Cataluña tiene transferida la potestad de administrar y gestionar los permisos iniciales de trabajo, o el área de inspección laboral. No obstante, frente a los estatutos aprobados en la década de los ochenta que hacían especial referencia a la visión de la emigración, esta desaparece en gran medida del discurso y de la narrativa autonómica para afianzar la idea de una región receptora de inmigración.

Por otro lado, en el caso andaluz se aprobaron **dos planes integrales para la gestión de la inmigración en Andalucía** en el período 2001-2004 y 2006-2009. A pesar de que **se estaba trabajando en la redacción y aprobación del tercer plan este no vio la luz**, e incluso se promovieron peticiones para llevar a cabo esta acción de gobierno que todavía no se ha puesto en marcha.

La mayoría de medidas de ambos planes están dirigidas a la integración individual, quedando en un papel residual las políticas dirigidas a fomentar la cultura de origen como construcción colectiva dinámica. La persona inmigrada se convierte en la alteridad hegemónica quedando olvidada la experiencia de integración del colectivo gitano como un ejemplo de etnicidad interna (Moreno Fuentes, 2008: 40, 42). Ni que decir tiene, que la interculturalidad queda relegada a un principio, y cobra escaso protagonismo a lo largo de los objetivos específicos o propuestas concretas. El modelo de integración es eminentemente social, dejemos lo cultural para los festejos.

El modelo andaluz ha tenido una especial confluencia en el Plan Estratégico de Ciudadanía e Inmigración (PECI), y en la política estatal de los gobiernos socialistas que adaptarán parte de este enfoque social e individual en la propuesta flexible de políticas de integración de inmigrantes. Podemos hablar de un modelo compartido en gran medida por parte del Partido Socialista que gobernaba ambas administraciones tanto autonómica como central.

La no continuidad con los planes de integración es un indicador de que el cese de la entrada masiva de flujos migratorios, la visión de la inmigración como laboral, y la propia crisis económica han desincentivado la puesta en marcha de este compromiso político de gobierno. Pero, es curioso que su aprobación se vea incentivada por la crisis en la frontera con la llegada de cayucos a las costas en el año 2014 lo que pueda provocar el rescate de este viejo instrumento de planificación en materia de integración de inmigrantes. La respuesta política a la gestión de la inmigración en España parece más reactiva que proactiva. Pensar que con más de setecientas mil personas extranjeras viviendo en Andalucía ya no se necesitan políticas de integración de inmigrantes puede ser temerario para la convivencia futura, y para la adaptación a realidades migratorias cambiantes.

La integración política de los inmigrantes, entendiendo por tal el “*reconocimiento como sujeto del espacio público de los inmigrantes*” lo que implica la necesidad de revisar el derecho a la participación política y la visión sobre la ciudadanía para garantizar el principio de igualdad, porque los extranjeros han sido excluidos del pacto entre Estado-Nación y ciudadanía (De Lucas, 2009: 14-15). Reparar esta inequidad podría pasar por propiciar como punto de partida la participación política de los inmigrantes extranjeros extracomunitarios en los comicios locales. Esta propuesta, como hemos analizado en otros capítulos, fue ejecutada de forma parcial (y de manera injusta) a través de la forma de convenios de reciprocidad entre España y los gobiernos de países emisores de extranjeros con presencia en nuestro país. La cuestión está, que al estar bloqueada esta vía, el punto de fuga pasa por la potenciación del asociacionismo inmigrante y la creación de organismos para canalizar la voz y las necesidades de las personas migrantes en los distintos territorios.

Los **foros o consejos de inmigración** son organismos que podemos ubicar en una política de incentivos a la participación ciudadana, son un instrumento institucionalizado de participación de un grupo de población (líderes de asociaciones de inmigrantes) para hacer valer sus necesidades y opiniones ante la Administración, y a la vez, son entidades de asesoramiento y debate, e incluso de coordinación entre actores políticos que trabajan en el mismo campo de intervención social (De Lucas, 2009: 23).

La integración política de los inmigrantes, entendiendo por tal el “*reconocimiento como sujeto del espacio público de los inmigrantes*” lo que implica la necesidad de revisar el derecho a la participación política y la visión sobre la ciudadanía para garantizar el principio de igualdad, porque los extranjeros han sido excluidos del pacto entre Estado-Nación y ciudadanía (De Lucas, 2009: 14-15). Reparar esta inequidad podría pasar por propiciar como punto de partida la participación política de los inmigrantes extranjeros extracomunitarios en los comicios locales. Esta propuesta, como hemos analizado en otros capítulos, fue ejecutada de forma parcial (y de manera injusta) a través de la forma de convenios de reciprocidad entre España y los gobiernos de países emisores de extranjeros con presencia en nuestro país. La cuestión está, que al estar bloqueada esta vía, el punto de fuga pasa por la potenciación del asociacionismo inmigrante y la creación de organismos para canalizar la voz y las necesidades de las personas migrantes en los distintos territorios.

La particularidad del Foro Andaluz de la Inmigración es su clonación provincial a través de la creación en el año 2005 de los **Foros Provinciales de la Inmigración**, necesidad que respondía a las diversas realidades migratorias que conviven en un territorio tan amplio y dispar, se buscaba adaptar las políticas migratorias a las necesidades de cada realidad provincial.

Pero centrándonos en el funcionamiento del Foro regional veremos que es visto por los actores como poco eficaz, con las limitaciones que impone lo consultivo y en exceso protocolario, aunque en su valoración global todas consideran que se trata de un instrumento y un lugar de encuentro necesario. Las voces críticas a la política autonómica suelen proceder de los sindicatos y de alguna asociación de inmigrantes. Las asociaciones necesitan tiempo para transitar del asistencialismo a la reivindicación política, como señala el politólogo Ricard Zapata, se puede hablar de tres fases vinculadas al proceso migratorio: en la inicial, este tipo de entidades tienden hacia el asistencialismo, dar servicios de asesoramiento y cursos de la(s) lengua(s) de la sociedad de acogida; en un momento intermedio, se incorporan a su ideario con mayor incidencia cuestiones relacionadas con la justicia social, el reconocimiento de todos los derechos y la defensa de la igualdad de oportunidades, junto con una reivindicación de su identidad cultural; y finalmente, una tercera fase en la que la denuncia de las discriminaciones sociales sería la tarea central de estas entidades (Zapata-Barrero, 2004: 148-151). El rol de estas asociaciones, como entidades prestadoras de servicios asociados a las políticas específicas en materia de integración de inmigrantes, y la obtención de reconocimiento, recursos y legitimidad social pasa por su inclusión en la red institucional creada y dirigida por las propias Administraciones Públicas, de los que los Foros son un nítido ejemplo (Zapata-Barrero, 2004: 155-156). Estas fases explican en parte el por qué las entidades de colectivos subsaharianos con presencia en el Foro regional andaluz son las más críticas y reivindicativas, al igual que las que mayor tiempo llevan funcionando en el territorio, y a lo que hay que añadir que sus representados "*nacionales*" sufren con intensidad mayores dosis de rechazo social por parte de la población autóctona.

El Foro Autonómico, al igual que los regionales, tiene altibajos en la intensidad de sus reuniones, hecho que deriva en gran medida de las demandas sociales y problemáticas en materia de inmigración de la agenda pública. No obstante, existe una serie de indicadores que pueden medir la institucionalización de dicho instrumento de participación que pueden aplicarse al caso del foro autonómico, y es más discutible en el caso de los ejemplos provinciales y locales, que serían la formación o la existencia de un reglamento que señala sus funciones y

que se va actualizando, la constitución formalmente de dicho organismo y la frecuencia de sus reuniones, la renovación de sus miembros y el tiempo que tarda en realizarse, la planificación o que la existencia del Foro sea contemplada en planes de actuación o en políticas concretas sectoriales, y finalmente, que sea objetivo y que operacionalice una selección de vocales por méritos de las entidades a las que representan (Corrochano, 2010: 12). La institución señalada cumple estos requisitos, a pesar de la inactividad o la crítica a la sedentarización de las organizaciones con mayor solera –y más centradas en la gestión de programas que en la reivindicación de derechos políticos y sociales- en los organismos de representación que impide una circulación de las élites en su seno, y continúa siendo vista como útil para la mayoría de sus componentes.

Los Foros y organismos similares de participación tendrán su sentido hasta el mismo momento en que se produzca la entrada normalizada de los inmigrantes en la categoría de inclusiva de ciudadanía, y los derechos políticos de los mismos confluyan con los nacionales. Es su exclusión de esta área reservada a los nacionales lo que impide la desaparición de esta política específica y sectorial, y la que perpetúa su institucionalización.

Con la llegada a la Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía en el año 2000 de Alfonso Perales se produce una apuesta por abordar la inmigración desde un enfoque integral y transversal, y dejando de lado las políticas sectoriales en el ámbito de la inmigración. Será Teresa Bravo Dueñas, Directora General de Coordinación de Políticas Migratorias (2004-2008) la encargada de diseñar el modelo andaluz de política de integración de inmigrantes, que se plasmó en el **Documento Marco del Plan Integral**, aprobado por la Comisión Interdepartamental de Políticas Migratorias el 29 de Septiembre de 2000 (I Plan, 2000: 6).

La idea que se trataba de impulsar era que el área de inmigración tuviese peso en el esquema organizativo de la Junta de Andalucía, para hablar cara a cara con otras consejerías, que fuese una política dirigida al conjunto de la sociedad andaluza, y que toda política debía pivotar en el principio de la normalización, y busca evitar la duplicación de servicios. La Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias se ubica en la Consejería de Gobernación desde el año 2000 al 2009 con este fin de centralidad, y de destacar su importancia en el organigrama gubernativo, con posterioridad entre 2009 y 2012 estará en la Consejería de Empleo, y desde el año 2012 a la actualidad se encuentra en la Consejería de Justicia e Interior.

La política de integración de inmigrantes busca un diseño arquitectónico, espacios e instrumentos político para su correcta gestión, que pasan por el **impulso de foros consultivos de participación sobre temas de inmigración** [ver el apartado 10.2.4], la dotación de una planificación técnica de las prioridades y políticas a implementar a través de los **planes integrales de integración de inmigrantes** [ver apartado 10.2.3], pero a esto podemos añadir, la **creación de una comisión interdepartamental de políticas migratorias** que sirve para garantizar la **transversalidad en la actuación y la coordinación entre las distintas áreas de la administración autonómica**, la apuesta por la **provincialización de las política migratorias**, y la constitución de un **fondo autonómico para la financiación de proyectos vinculados al área de inmigración**, entre otras muchas iniciativas que iremos destacando.

¿Gozan de buena salud este entramado institucional? Podemos afirmar que aquellos mecanismos o recursos con coste cero se mantienen en funcionamiento, y los que implicaban una inversión de recursos públicos se han resentido en gran medida.

La **Comisión Interdepartamental de Políticas Migratorias** nace en el año 2000 vinculada a la Consejería de Gobernación, y más concretamente a la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias. Desde el año 2010 está adscrita a la Comisión Delegada para la Igualdad, el Bienestar y la Inmigración. Y continúa ejerciendo en la actualidad de buena salud administrativa.

El **Fondo autonómico de Inmigración para reforzar la cooperación con las corporaciones locales** nace en 2009 con la meta de afianzar la cooperación con los municipios e impulsar políticas en temas de integración de inmigrantes para garantizar los servicios en aquellas localidades con mayor presencia de inmigrantes (Ortega-Pérez, 2011: 1394). El fondo realiza transferencias a los ayuntamientos, y las cuantías se establecen a través de un modelo de baremo que refleja la realidad migratoria del ayuntamiento. Los municipios deben gastar este fondo en acciones encuadradas dentro de las líneas de actuación del II Plan Integral para la Inmigración en Andalucía. Este fondo tuvo una vigencia de cuatro años desde 2009 hasta 2012, y junto con la cancelación del Fondo de Apoyo a la Acogida y la Integración de Inmigrantes (FAIREA) a nivel estatal, ha supuesto un enorme revés para las políticas locales en materia de inmigración en el territorio andaluz.

En el período comprendido entre 2006 y 2012 los municipios andaluces recibieron de ambos fondos, estatal y autonómico, más de 26 millones de euros para poner en marcha políticas de integración de inmigrantes, los años con menores transferencias fueron 2011 y 2012 con menos de un millón y medio de euros, y el punto álgido se produce en el año 2009 con subvenciones que superaron los seis millones de euros. Se trata de cuantías significativas que apoyaron el despegue de las políticas municipales.

Tabla 1. Subvenciones otorgadas a municipios andaluces a través del fondo estatal y autonómico (2006-2012)

Subvenciones a municipios andaluces	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Fondo Autonómico de Inmigración	---	---	---	1.400.000	1.450.000	1.450.000	1.171.260
FAIREA municipios andaluces	4.480.145	4.715.811	4.896.174	4.875.723	1.724.142	---	---
Total	4.480.145	4.715.811	4.896.174	6.275.723	3.174.142	1.450.000	1.171.260

Fuente: Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, Consejería de Justicia e Interior.

En el momento de realizarse la entrevista, el Fondo Autonómico seguía vigente y había sorteado la crisis, pero lo cierto es que poco tiempo después sería cancelado, al igual que descenderían enormemente las ayudas para programas de las entidades del tercer sector y se cancelarían en 2014 los presupuestos para investigación designados a las universidades andaluzas.

Los responsables municipales de inmigración a nivel político y técnico creían más que necesarias las ayudas recibidas por los fondos autonómico y estatal, incluso se quejaban de los escasos fondos recibidos por determinados ayuntamientos que nunca eran equiparables a las necesidades detectadas en materia de inmigración, y las necesidades de poner en marcha políticas específicas. En ocasiones, llegaron a señalar que determinadas entidades del tercer sector recibían ayudas más cuantiosas que los municipios.

La diferencia entre **asociaciones de inmigrantes y entidades pro-inmigración** radica en que las primeras son organizaciones creadas por iniciativa de personas de origen extranjero y dirigidas principalmente por inmigrantes no comunitarios, y las segundas son entidades creadas y gobernadas por población autóctona, pensadas para trabajar con un público inmigrante, o bien que no fueron pensadas con la intención de intervenir en un contexto general en temas de atención social, pero que un número importante de proyectos se dirigen al colectivo de inmigrantes (Espadas, Aboussi y Raya Lozano, 2013: 444).

Las **asociaciones de inmigrantes en Andalucía** cuentan con un reducido número de miembros activos que están integrados en la gestión, y los motivos argüidos de esta baja participación a que los inmigrantes están en una fase del proceso migratorio en la cual es preciso centrar los esfuerzos en trabajar para garantizar la permanencia en España, y en segundo lugar, a las dificultades burocráticas que supone ser directivo y tener que realizar las gestiones y la organización de las actividades (Espadas, Aboussi y Raya Lozano, 2013: 449). El propio Robert Putnam, uno de los teóricos del capital social, llega a afirmar que aquellos individuos que no tienen acceso al capital económico y humano, difícilmente accederán al capital social, porque se produce una paradoja, el capital social se concentra en aquellos que menos lo necesitan (Putnam, 2003: 650-652). En una investigación sobre los motivos que esgrimen los no nacionales africanos para no participar en asociaciones de inmigrantes destacan una serie de motivos: condiciones económicas, sociales y laborales, siendo esta necesidad una de las más alejadas de la base de la pirámide y entrando dentro de lo que Maslow denominaría de realización personal; la crítica a la improvisación en la creación de la asociación y la prioridad de centrar más esfuerzos en mantener la entidad que en lograr los objetivos pretendidos; también se rechaza que la entidad sirva para crear puestos de trabajo para su dirigentes; el individualismo de los inmigrantes; la falta de cultura asociativa en las sociedades de origen, y la desconfianza de que las propias asociaciones estén controladas por los gobernantes en el lugar de origen; y la propia atomización del tejido asociativo acompañada de la falta de coordinación y desconexión entre estas entidades (Lacomba Vázquez y Giner Monfort, 2013: 75-82)

Sumada a esta cuestión de la participación hay que destacar que sólo una de cada tres en el año 2011 contaba con fondos económicos regulares a través de un sistema de cuotas, subvenciones públicas o privadas o campañas de captación de fondos. La cantidad disponible de recursos para entidades es escasa y las exigencias técnicas de los proyectos que deben realizar son complejos (Espadas, Aboussi y Raya Lozano, 2013: 449-450). En las entrevistas

realizadas en el trabajo de campo con las distintas administraciones se puede considerar que el criterio fundamental es repartir subvenciones públicas de las distintas administraciones entre todos las asociaciones solicitantes, aunque se cumple el patrón continuista, es decir, suelen mantenerse los apoyos a aquellas entidades que llevan muchos años trabajando con programas específicos en la atención a problemáticas y colectivos concretos y que tienen una implantación territorial y un tamaño de socios y capacidad de organizar actividades amplio, aunque también se busca premiar lo novedoso frente a los programas similares ofertados por la mayoría de entidades. En definitiva, las entidades del tercer sector con mayor trayectoria suelen tener mayores facilidades para su supervivencia económica.

Según Vermeulen existen tres factores que influyen en los procesos de organización de los inmigrantes: las características propias de cada grupo étnico, la estructura de oportunidades políticas en ese determinado territorio y las dinámicas ecológicas/relacionales entre entidades que trabajan con metas similares (Vermeulen, 2005: 25-60). En el caso de las entidades pro-inmigrantes de Andalucía podemos decir que su buena implementación ha logrado que la estructura de oportunidades para las asociaciones de inmigrantes sea reducida, y cuentan con una dinámica ecológica muy favorable a la reproducción de su dominio en la implementación de políticas de integración. Las entidades pro-inmigración en Andalucía cumplen una serie de criterios en su gran mayoría: se crearon en los años noventa, cuentan con un amplio soporte de socios, logran una cierta estabilidad en los ingresos –con los consecuentes reajustes de plantilla y programas propiciados por el recorte del gasto públicos de las administraciones públicas españolas en este contexto económico adverso-, atesoran una amplia experiencia en la gestión de programas, sus recursos humanos están muy cualificado, existen una relación muy próxima entre sus miembros directivos y las Administraciones Públicas, y cuentan con una gran visibilidad social y reconocimiento por su trabajo (Espadas, Aboussi y Raya Lozano, 2013: 451).

Pero más allá de que el contexto de oportunidades y el entorno no sean los más adecuados, hay que reconocer que parte de la debilidad del tejido asociativo inmigrante es responsabilidad de las propias entidades porque no han sido capaces de romper con el atomismo étnico que las define y pasar a ser entidades con una composición cultural y de procedencias diversas, tampoco han sido capaces de crear vías alternativas de financiación más allá de las ofertadas por las Administraciones Públicas, y finalmente, las que contaban con una mayor trayectoria por su antigüedad quizás no han sido capaces de liderar y sacar provecho de su posición privilegiada, a lo que hay que sumar una inteligente estrategia de inclusión de extranjeros como

parte de su capital humano por parte de las entidades del tercer sector, lo que ha posibilitado una mayor legitimidad en sus tareas de reivindicación y visibilización de la realidad migratoria.

Las relaciones entre estos agentes sociales son desiguales en términos de poder, y proximidad a la administración pública, por lo tanto sus capacidades de influir en la agenda política es muy dispar. La particularidad de la política social, y de la apuesta pública, ha provocado que Andalucía cuente con unas entidades de apoyo a inmigrantes con una fuerte implementación, gran experiencia e importante capacidad de gestión de programas públicos. Esto es un rasgo importante de la comunidad andaluza en detrimento de otras Comunidades Autónomas.

3. ¿Demasiado pequeño para caer? La institucionalización de las políticas de integración de inmigrantes está tocada pero no hundida

Como afirmaba en un artículo reciente Sebastian Rinken existe un dilema actual en la relación entre política migratoria española y opinión pública: “seguimos estando ante el reto de prevenir un rechazo nativista contra los inmigrantes, pero el mercado laboral ya no precisa, a todas luces, aportaciones adicionales de mano de obra de bajo coste, sino que presenta un elevado stock de trabajadores a priori dispuestos a aceptar empleos marcadamente precarios” (Rinken, 2013: 180). Es decir, existen retos que afrontar desde el ámbito político y público en relación con la gestión de la convivencia y la acomodación de la extranjería.

La institucionalización de esta política en la Comunidad Autónoma Andaluza fue creciente en la primera década del siglo XX, y en paralelo a los pasos dados por el gobierno socialista de Zapatero, y no faltaron el departamento específico, la creación de los foros deliberativos y consultivos, los planes de integración, y un largo etcétera. Ahora tocar ajustar el campo, al igual que le sucede a todas las políticas específicas (aunque en esto también la sensibilidad e ideología juegan un papel), para dejar en pie los principales pilares del Estado del Bienestar. Las políticas específicas resisten reducidas a su mínima expresión, a la espera de ser desplegadas por hechos que demanden su puesta en escena política, y también, esperando mejores tiempos líricos para el gasto social en un maltrecho Estado del Bienestar. Serán las crisis políticas las que nos recuerdan la necesidad de contar con instrumentos eficaces, véase hace poco la activación en la elaboración del tercer plan integral de inmigración extranjera en Andalucía, motivada en parte por las críticas de la oposición al gobierno socialista por su

inactividad ante la llegada de cayucos a las costas andaluzas. Todo parece indicar que la crisis, y la gestión gubernamental de la misma que pasar por la reducción de gasto público por mucho que Andalucía intente ser un modelo con una sensibilidad social también estos mecanismos están presentes, provocará una fuerte reconversión institucional que pasa por mantener el lado simbólico de la intervención, con un fuerte ajuste en la intervención que muy probablemente juegue a favor de las entidades más profesionalizadas. Pensemos que todo nació de programas europeos, quizás hoy también sea necesario mirar de nuevo para Europa.

4. Bibliografía

Corrochano, David H. (2011): El enmarcado socialdemócrata de la inmigración en España. Análisis de los discursos parlamentarios entorno a los Foros de la Inmigración. Madrid: Fundación Ideas.

Corrochano, David H. (2010): “¿Por qué la participación inmigrante? Isomorfismo, respuesta a la demanda e ideología en 15 regiones españolas”. Ponencia presentada en el X Congreso de la Federación Española de Sociología, 1-3 de Julio de 2010, Pamplona. Link: <http://www.fes-web.org/uploads/files/modules/congress/10/grupos-trabajo/ponencias/645.pdf> [Último acceso: 25 de Agosto de 2014].

De Lucas, Javier (2009): “Inmigración, diversidad cultural, reconocimiento político”, Papers, nº. 94, pp. 11-27.

Espadas, María Ángeles; Aboussi, Mourad; Raya Lozano, Enrique (2013): “Associations of Immigrants in the Third Sector in Andalucía: Governance and Networking Issues”, Voluntas, 24, pp. 441-460.

Faist, Thomas (1994). “Immigration, integration and the ethnicization of politics”, European Journal of Political Research, 24, pp. 439-459.

Favell, Adrian (1998): Philosophies of Integration. Immigration and the idea of citizenship in France and Britain, Hampshire: Palgrave.

Foucault, Michel (1994): “La gubernamentalidad”, en Foucault, M. (1994): Estética, ética y hermenéutica, Obras Esenciales, Vol. III, Barcelona: Editorial Paidós.

Givens, Terri; Luedtke, Adam (2005): "European Immigration Policies in Comparative Perspective: Issue Salience, Partisanship and Immigrants Rights", *Comparative European Politics*, 3, pp. 1-22.

Lacomba Vázquez, Joan; Giner Monfort, Jordi (2013): "La participación en asociaciones de los inmigrantes africanos. Vías de interpretación del distanciamiento asociativo", *Revista Internacional de Sociología*, Vol. 71, Extra 1, pp. 67-89.

Moreno Fuentes, Susana (2010): "Políticas de integración y derechos culturales. Los planes de inmigración de la Junta de Andalucía", *Alteridades*, vol. 20, nº. 20, pp. 35-48.

Ortega-Pérez, Nieves (2011): "Crisis económica y política de inmigración en España: ¿qué reformulación de agenda y política?", en F.J. García Castaño y N. Kressova (coord.): *Actas del I Congreso Internacional sobre Migraciones en Andalucía*, Granada: Instituto de Migraciones, pp. 1381-1397.

Ortega-Pérez, Nieves (2009): "Continuidad y cambio en la política de inmigración española. Especial referencia a la Comunidad Autónoma de Andalucía", en Gloria Esteban de la Rosa y José Alfonso Menor Toribio (Coord.): *Estudios e Informes del Observatorio Permanente para la Inmigración en la Provincia de Jaén de la Universidad de Jaén 2007-2008*, Granada: Editorial Comares, pp.

Rojo Torrecilla, Eduardo; Camas Roda, Ferran (2009): "La reforma de los estatutos de autonomía y su impacto en la normativa estatal de inmigración", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº. 80, pp. 97-117

Schain, Martin A. (2009): "Commenary: Why political parties matter", in Bale, Tim (ed.): *Immigration and Integration Policy in Europe*, London: Routledge, pp. 151-155.

Vermeulen, Floris; Schorover, Marlou (2005): "Immigrant Organisations", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 31-5, 823-832.

Wimmer, Andreas (1997): "Explaining xenophobia and racism", *Ethnic and Racial Studies*, 20 (1), pp. 17-41.

Zapata-Barrero, Ricard (2004): *Multiculturalidad e inmigración*, Madrid: Síntesis.

El reconocimiento, validación y acreditación de *habilidades, conocimientos y competencias (SKC)* como vía para la inclusión social de inmigrantes de terceros países²¹

Juan Ramón Jiménez Vicioso (jjimenez@dedu.uhu.es)

Juan Carlos González Faraco (faraco@uhu.es)

Heliodoro Manuel Pérez Moreno (heliodoro.perez@dedu.uhu.es)

Estrella Gualda (estrella@uhu.es)

Universidad de Huelva, CIM/ ESEIS²²

Facultad de Ciencias de la Educación y Facultad de Trabajo Social

Introducción

Este trabajo presenta resultados parciales del proyecto *Diverse*, financiado por la Comisión Europea, y que gira en torno al reconocimiento, validación y acreditación, para su puesta en valor de *habilidades, conocimientos y competencias*²³ de los inmigrantes de terceros países, o extra-comunitarios en Andalucía. Este asunto es de un gran interés en el escenario europeo debido al amplio número de personas de origen extranjero y no pertenecientes a la Unión Europea que residen actualmente en Europa y que sea para incorporarse al mercado de trabajo, o a centros educativos, necesitan que las instituciones públicas y privadas reconozcan, validen y acrediten según sea el caso sus experiencias formativas previas, así como otros conocimientos o habilidades que pueden ser de interés para trabajar o estudiar. El amplio volumen de población extranjera en España y en Andalucía (5.648.671 y 729.725 extranjeros respectivamente, Instituto Nacional de Estadística, 2014), como resultado de una intensa llegada en los últimos años, aconseja que este tipo de procesos de reconocimiento se implementen y vayan mejorándose con el tiempo a través de la experiencia, con el fin de que

²¹Esta comunicación es un resultado parcial del Proyecto **DIVERSE. Diversity Improvement as a Viable Enrichment Resource for Society and Economy** (HOME/201213/EIFX/CA/CFP4000004248), financiado por la European Commission. Home Affairs. *Call for proposal "European Fund for the Integration of Third Country Nationals 2007/2013 - Community Actions*. Más detalles en: <http://eseis.es/investigacion/diverse-project> (*). Agradecemos la financiación recibida así como a todas las organizaciones y personas que han colaborado con nosotros en el desarrollo del mismo.

(*) La Comisión Europea ha financiado este proyecto. Este documento refleja la opinión exclusiva de sus autores. La Comisión Europea no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

²² Centro de Investigación en Migraciones (www.uhu.es/cim) y Grupo de Investigación Estudios Sociales e Intervención Social (www.eseis.es), Universidad de Huelva.

²³ Conocidas en inglés con las siglas SKC (Skills, Knowledge and Competences, Cedefop, 2008).

las personas de origen extranjero puedan acceder a diferentes tipos y niveles formativos, así como al empleo, en condiciones de igualdad. En este sentido, los procesos de los que hablamos en esta comunicación, han de concebirse pensando en las implicaciones que tienen para la inclusión social, tanto desde una mirada positiva como negativa.

Marco teórico

Después de la Segunda Guerra Mundial, con la consolidación del estado de bienestar en Europa, se iniciaron una serie de acciones importantes en el ámbito de la inclusión social, el crecimiento económico y la ciudadanía democrática. En ese contexto se desarrollan nuevas políticas que afectan a la educación (Fragoso y Guimarães, 2010). También se fueron dando diferentes orientaciones a las políticas educativas hasta el punto de que hoy se maneja un conjunto de expresiones en el escenario científico tales como educación de adultos, educación permanente, aprendizaje durante toda la vida y otros que reflejan algunas de las discusiones teóricas acaecidas (Fragoso y Guimarães, 2010; Lucio-Villegas, 2008; Cedefop, 2008).

La literatura científica maneja dos grandes orientaciones que tienen que ver con estos conceptos. Haciendo un breve resumen de un debate más intenso en el ámbito de la educación, mientras que algunos autores conciben la educación como un derecho social y como una forma de promover la emancipación social (más que como un enfoque limitado a los mercados), otras tendencias, con el impulso de la Unión Europea, enfatizan el papel del aprendizaje a lo largo de toda la vida o aprendizaje permanente y la creación de algunas políticas orientadas a promover la educación como un camino para la inserción en los mercados laborales. Recordando a la Comisión Europea (2000: 5):

"Estas dos características del cambio social y económico contemporáneo están relacionadas entre sí. Son la base de dos objetivos igualmente importantes para el aprendizaje permanente: la promoción de la ciudadanía activa y la promoción de la empleabilidad".

Con este enfoque se promueven en diferentes organismos de la Unión Europea un conjunto de acciones respecto a los sistemas de educación y aprendizaje: "El aprendizaje a lo largo de toda la vida es una política esencial para el desarrollo de la ciudadanía, la cohesión social y el **empleo**" (Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo, European Commission, 2006: 6). El empleo y razones de índice profesional son ahora claves cuando se define el aprendizaje

a lo largo de toda la vida, como claramente se manifiesta en el glosario de terminología sobre educación y aprendizaje publicado por el European Centre for the Development of Vocational Training. El aprendizaje para toda la vida se entiende así como “toda actividad de aprendizaje que se emprende a lo largo de la vida y que produce como resultado una mejora de los conocimientos, saber-hacer, habilidades, competencias y/o cualificaciones por razones personales, sociales y/o profesionales” (Cedefop, 2008:123).

Esta idea del aprendizaje para toda la vida, en la medida en que es muy amplia y abarca todo tipo de aprendizajes, a veces se solapa con otros conceptos próximos como el de ‘educación de adultos’. Pero independientemente de si se trata de educación de adultos o de aprendizaje permanente o a lo largo de toda la vida, si se trata de un conocimiento adquirido que se desea poner en valor con fines profesionales, aquí se abre una nueva puerta para la acreditación, reconocimiento o validación, lo que resulta de especial dificultad cuando se trata de personas de diferentes países y entran en juego diferentes sistemas educativos. De ahí que exista un gran interés y preocupación europea para avanzar en el conocimiento y la práctica de estos procesos con el fin de procurar una mejor inclusión social. De hecho, algunas publicaciones han destacado tanto la novedad como las lagunas existentes en materias relativas al reconocimiento, validación and acreditación (Miranda y Martín, 2009). También se ha subrayado que es difícil enfrentarse a procesos de acreditación cuando el sistema de cualificaciones profesionales no está concluido o muy desarrollado (Roquero y Hernando, 2004).

En las páginas que siguen se explica, además del diseño metodológico empleado en esta investigación, cuáles son los procedimientos y normas actuales para reconocer las habilidades y competencias (en adelante SKC) obtenidas en el país de origen y algunas de las implicaciones que ello tiene para la inclusión social.

Objetivos, métodos y técnicas de investigación

En este trabajo nuestro principal objetivo ha sido conocer cómo se están reconociendo en Andalucía las *habilidades, conocimientos y competencias de inmigrantes de terceros países para reflexionar sobre sus implicaciones en la inclusión social. Dada la complejidad de nuestro objeto de estudio, este se aborda siguiendo pautas de pluralismo metodológico, combinación de métodos y técnicas y triangulación* (Beltrán, 2000; Brewer and Hunter, 1989; Bryman, 1995), *junto a los criterios establecidos para facilitar la comparación de resultados entre los diez países europeos implicados en el Diverse Project.*

La recogida de datos se basa principalmente en la aplicación de entrevistas en profundidad, así como el uso de fuentes secundarias. Para la selección de la muestra, buscando la identificación de diferentes discursos y experiencias en torno a nuestra temática, se intentó recopilar información desde fuentes muy diversas, entrevistándose a agentes clave de²⁴:

- (1) la **administración pública** a cargo de las políticas y procesos de reconocimiento de SKC a diferente nivel o gestores de políticas migratorias (Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales, Sevilla; Subdelegación del Gobierno, Educación, Huelva; Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, Junta de Andalucía)
- (2) **responsables y gestores de centros educativos** en diferentes lugares de Andalucía en centros donde existe una presencia de inmigrantes de terceros países, con responsabilidad en estas materias (Instituto Provincial Educación Permanente, Sevilla; Escuela de Adultos "Lota" Lepe, Huelva; Centro Educación Adultos, Palos de la Frontera, Huelva; Área de Acceso, Becas, Ayudas y Movilidad Nacional, Universidad de Huelva).
- (3) **empresas privadas** que trabajan con inmigrantes de terceros países, entrevistando especialmente a responsables de formación y/o recursos humanos (Abengoa, Agromartín, Cortefiel, Leroy Merlin, Hotel Monteconquero, Agromartín, Atlantic Blue, The **JRC Institute for Prospective Technological Studies**).
- (4) **expertos de ONGs** con experiencia en el asesoramiento a inmigrantes sobre estas materias y/o con servicios de formación/ empleo donde abordan estas cuestiones (Sevilla Acoge, Fundación CEPAIM, Mujeres entre Mundos, Andalucía Acoge, Cruz Roja, Codenaf).

Para la recogida de datos, contábamos con la idea de hacer un muestreo de carácter teórico buscando recopilar experiencias diversas, discursos y opiniones en diferentes segmentos del sector educativo y sectores laborales. El trabajo de campo tuvo lugar entre marzo y julio de

²⁴ Para preservar su anonimato se cita aquí el lugar de trabajo, pero no el nombre de la persona entrevistada, así como en algunos discursos posteriores que se recogen.

2014. Aparte de la información primaria recogida a través de las entrevistas en profundidad, se recopiló información secundaria a partir de material proporcionado por las entidades entrevistadas (informes, memorias, etc.) así como legislación, estadísticas, etc.

El reconocimiento de habilidades, conocimientos y competencias en la Comunidad Autónoma de Andalucía

Las dimensiones más relevantes para el reconocimiento de habilidades, conocimientos y competencias son el reconocimiento de estudios en los países de origen, las experiencias laborales, la educación no formal y las competencias profesionales. A continuación se expone cómo se produce ese reconocimiento en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A) Reconocimiento de títulos de estudios por parte de la Administración Pública

El reconocimiento de títulos de estudios de Educación Formal corresponde al Ministerio de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno de España, y sigue un proceso diferente, según se trate de la enseñanza no universitaria o universitaria. No existe un protocolo ni una normativa específica para los inmigrantes de los terceros países, ya que la normativa se refiere a estudios cursados en el extranjero o, incluso, a centros extranjeros radicados en España, independientemente si se trata de países de la Unión Europea o de terceros países o de la nacionalidad del solicitante de la homologación.

La información para la homologación de títulos se obtiene a través del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: Oficina de Atención al Ciudadano (Centro de Atención al Ciudadano); las Áreas de Alta Inspección de Educación de las Delegaciones del Gobierno en las Comunidades Autónomas y las Embajadas de España y Oficinas Consulares. La información es accesible a través de Internet en la página del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. La información básica aparece en castellano, si bien algunos elementos de la página también se encuentran en las lenguas co-oficiales de España y en inglés. Básicamente, el procedimiento que se sigue es el siguiente para la homologación y el reconocimiento de estudios es el siguiente:

a.1. Enseñanza no universitaria

Para la Educación Primaria y la enseñanza previa al título de Graduado de Educación de Secundaria Obligatoria, -y dado que en España la escolarización en estos niveles es obligatoria, gratuita y universal-, se produce una integración escolar inmediata de los menores

inmigrantes de terceros países en los centros educativos españoles. Se ocupan de este proceso de integración del menor la Dirección del Centro, los Equipos Docentes, y los Servicios de Orientación del propio colegio o instituto, y la acogida e integración se lleva a cabo mediante los mecanismos de evaluación de competencias educativas, de adaptación curricular de apoyo y aceleración lingüística, etc.

Complementariamente, la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, ha publicado unas Instrucciones para el Acompañamiento y Apoyo Lingüístico de niños y niñas inmigrantes, en las que se fijan medidas compensatorias especialmente destinadas al alumnado con dificultades o deficientes competencias lingüísticas en la Educación Primaria o en los dos primeros cursos de la Educación Secundaria Obligatoria. En estas instrucciones, se dan pautas para favorecer la integración personal y social de estos niños, así como para colaborar con las familias y se ofrecen recursos específicos para la integración de este alumnado, tales como servicio de traducción de documentos, Programa de Educación Intercultural, Mediación Intercultural, entre otros.

Respecto a los programas y centros de Educación de Adultos, tienen acceso libre y gratuito los extranjeros, sea cual sea su procedencia. Las situaciones de estos son muy variables en función de sus trayectorias educativas previas, de su lengua materna, y de sus circunstancias laborales, a veces marcadas por la itinerancia, lo que dificulta su progreso educativo. Si carecen de título o no lo pueden acreditar, el mismo centro se ocupa de explorar su nivel educativo y desarrollar un proceso de orientación para ubicarlo en uno de los niveles de los estudios que se desarrollan en el centro. En estos centros se desarrollan Programas de “Interculturalidad” dirigidos a la población adulta inmigrante, de un curso académico de duración. La llamada “Interculturalidad”, en este caso, parece que no es a veces más que la enseñanza del idioma español a extranjeros, aderezada con algunos elementos culturales propios del país.

“Se supone que no solamente enseñamos la lengua sino también un poco las costumbres nuestras y conocer las de ellos y como hay variedad de personas que vienen de distintos países pues trabajar también lo que es la... entonces un poco se hace de puente de adaptación de tolerancia” (Centro de Adultos de Lepe, Huelva).

Estos centros no certifican ningún nivel de competencia lingüística en español, tan sólo la certificación de matriculación y asistencia. Algunos inmigrantes con dominio del español (latinoamericanos) asisten a estos centros a los programas de inglés, de informática o de

preparación para superar los exámenes conducentes a la obtención del título de Educación Secundaria Obligatoria.

Los órganos competentes para la homologación de los títulos no universitarios son los siguientes:

- Para la convalidación u homologación de estudios o títulos extranjeros de *Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato incluidos en una tabla de equivalencias* aprobada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en la que se recogen la mayoría de los países de los que provienen los inmigrantes: las Áreas de Alta Inspección de Educación en las Comunidades Autónomas y las Consejerías de Educación de las Embajadas de España en el extranjero.

- La Subdirección General de Ordenación Académica dependiente de este mismo Ministerio será competente para tramitar el expediente y formular la propuesta de resolución de los expedientes de convalidación u homologación por los correspondientes de: *Educación Secundaria Obligatoria y de Bachillerato*, si los estudios o títulos cuya convalidación u homologación *no están recogidos en la tabla* correspondiente y *los Estudios de Enseñanzas Artísticas y Enseñanzas Deportivas*.

- Corresponderá a la Subdirección General de Orientación y Formación Profesional, también del Ministerio de Educación la tramitación y propuesta de resolución de expedientes de homologación o convalidación de títulos y estudios extranjeros a los correspondientes de *Formación Profesional* del sistema educativo español.

La duración de los trámites, tasas y complejidad de las gestiones es enormemente variable, dependiendo del país de origen en el que se hayan realizado los estudios y la modalidad de que se trate. Así, los certificados de Educación Secundaria Obligatoria incluidos en la tabla de correspondencias –la mayoría de los países- se resuelven en las oficinas de Educación de las Delegaciones del Gobierno en cada Comunidad Autónoma (en nuestro caso, Andalucía, con sede en Sevilla). Sin embargo, la gestión de los títulos de Formación Profesional, o enseñanzas Artísticas requiere un tratamiento más especializado de asignaturas, módulos, etc. por lo que tiene que realizarse por personal técnico del Ministerio de Educación, lo cual implica mayor complejidad en la gestión, plazos más largos y posibles gastos de gestión más altos: legalización de documentos en origen, desplazamientos, etc.

En determinados casos, y para evitar trámites burocráticos, algunos inmigrantes de terceros países optan por realizar y tratar de superar pruebas no escolarizadas, con lo que su homologación es inmediata.

a.2. Enseñanza universitaria

La homologación otorga en España validez oficial a los títulos de educación superior obtenidos en el extranjero. Un título extranjero homologado posee los mismos efectos (académicos o profesionales) del título o grado académico español al cual se homologa, en todo el territorio nacional. Estos efectos se producen desde la fecha en que le sea concedida y se expida la correspondiente credencial. Para la homologación a títulos concretos, a los actuales Grados académicos, de Diplomado y Licenciado es competente el Ministerio de Educación. La homologación de Posgrado (máster y doctor) es competencia de los Rectores de las Universidades Españolas.

En cualquier caso, esta vía es seguida por un número muy reducido de personas extranjeras (incluyendo ciudadanos de la Unión Europea), al menos en las universidades estudiadas.

Las tasas para la homologación de títulos universitarios oscilan entre los 50€ y los 100€, pero los gastos totales que tiene que soportar el solicitante son muy numerosos, entre los que se encuentran, la legalización de documentos en el caso de terceros países, la expedición de certificados y títulos en sus universidades de origen, traducción jurada, notarías, etc. La duración del proceso también puede ser enormemente variable, ya que depende si el título del solicitante se encuentra en un catálogo del Ministerio, o si se requieren pruebas o documentación complementaria, en cuyo caso puede alargarse durante años.

a.3. Reconocimiento de competencias en lengua española

Las personas inmigrantes acuden a cursos de español en los Centros de Educación Permanente de Adultos (CEPER), y pueden seguir enseñanzas para el aprendizaje del idioma castellano. Los resultados que obtiene son muy variables según diversos factores, principalmente su nivel de educación previa, el tipo de lengua que hablan, la estabilidad en el seguimiento de las clases, etc. El sistema de educación permanente de adultos sólo certifica la asistencia regular a estos cursos, pero no un título o diploma que acredite las competencias. Este papel corresponde al Instituto Cervantes, que es el que otorga los Diplomas de Español como Lengua Extranjera (DELE). Pero su obtención queda lejos de las posibilidades de gran parte de la población inmigrante, especialmente de aquella que no está ni siquiera alfabetizada en su propia lengua o tiene sólo una formación básica.

Para los cursos de español de los centros de Educación permanente de Adultos, sólo se solicitan datos personales y se aplica una entrevista para establecer el nivel inicial de español del candidato. La variabilidad es muy grande.

B) Reconocimiento de competencias por parte de las empresas privadas

En las empresas privadas de alto nivel tecnológico reconocen las competencias de los inmigrantes de terceros países de forma directa, a través de lo que estos acreditan cuando presentan su currículum vitae y las entrevistas de trabajo que realizan los aspirantes. Se pretende captar personas “talentosas”, capaces de desarrollar el trabajo de forma eficaz y resolutive. Las llamadas “competencias transversales” (conocimientos de idiomas, competencias digitales, etc.) son especialmente valoradas. Igualmente, se valora la experiencia desempeñada en compañías del sector y los resultados en los períodos de prueba.

“...no tenemos un proceso específico para este tipo de perfiles sino que todo lo contrario, digamos que presumimos de que cualquier trabajador se puede incorporar con nosotros sea del país que sea.”(...) “... trabajamos en inglés y se incorpora como cualquier otro trabajador de Abengoa con un proceso de selección objetivo en el que se miran principalmente las competencias genéricas técnicas y el perfil del trabajador, su conocimiento de idiomas, y ahí optan hombres, mujeres, blancos, negros y de todo tipo de raza y de género. Al final la opción es una opción de perfil competencial, es decir, que optamos por la persona que mejor encaja en el perfil competencial de ese puesto” (Abengoa, Director de Recursos Humanos).

Estas empresas, así como otras ONGs que hemos entrevistado, pueden producir su propio sistema de “homologación” o “acreditación” de competencias adquiridas en el desempeño profesional. La “captación de talentos” –utilizando la expresión de uno de nuestros entrevistados- es un proceso internacionalizado que se basa en la búsqueda de personas con experiencia laboral acreditada en un determinado campo, o de jóvenes con talento en sus centros de formación, allí donde se encuentre:

“Principalmente las personas que vienen de fuera (a nuestra empresa), la gran mayoría, llega por su experiencia, por aportar un talento que identificamos en diferentes sitios.

Nosotros en concreto, nos tuvimos que ir a Polonia (...) a buscar ingenieros, después también, estuvimos en Colombia buscando ingenieros y, si era a nivel más básico allí, nos íbamos directamente a las universidades, y captábamos chavales que tuvieran interés en desarrollar una carrera en, dentro del mundo de la ingeniería y de venirse a España” (Abengoa, Director de Formación y Expatriación).

Respecto a las empresas que contratan a trabajadores inmigrantes de terceros países para tareas de baja cualificación (agricultura, cuidados domésticos, etc.), el reconocimiento de las competencias se basa en las exigencias legales para cada tipo de actividad. En algunos casos, es prácticamente inexistente (labores de agricultura, por ejemplo) y en otros casos consiste en acreditaciones básicas imprescindibles para el trabajo: manipulador de alimentos, carnet de conducir, etc. En otras ocasiones los trabajadores han realizado un curso con prácticas en la empresa y esta experiencia es suficiente para contratarlos a la finalización del curso (Hotel Monteconquero, Cortefiel, etc.).

“... yo siempre recomiendo que por lo menos homologuen la ESO, la secundaria sobre todo, en el sentido de que luego eso le va a abrir puertas de cara a tanto a la parte formativa como a la parte laboral, pero es que la mayor parte de las personas que atiendo, que no les han homologado los estudios, que se han llevado muchos años aquí trabajando otras historias, por ejemplo muchos hombres que han trabajado muchos años en la construcción y no se han preocupado de formarse ni de reciclarse ni de nada y ahora se encuentran con que ni siquiera pueden reciclarse porque no pueden acceder a formación” (Fundación CEPALM, Sevilla).

C) El reconocimiento de habilidades y competencias profesionales

El reconocimiento, evaluación y acreditación es un procedimiento para reconocer, las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación. En Andalucía es competencia del Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales (IACP), órgano técnico, que depende funcionalmente del Consejo Andaluz de Formación Profesional y está adscrito a la Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente de la Consejería de Educación.

“el Real decreto 112/24, si queréis seguir con esto sí que os recomiendo que os estudiéis a fondo ese decreto porque es un poco la base de todo” (...) “Somos ahora mismo la única posibilidad de reconocimiento de competencias profesionales, se hace desde aquí” (Directora del Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales, Sevilla).

No existe un procedimiento diferenciado para el reconocimiento de competencias para extranjeros y por tanto, los inmigrantes de terceros países recorren el mismo itinerario que los nacionales o los extranjeros pertenecientes a la Unión Europea. Los méritos valorados – experiencia profesional especialmente- han debido ser desarrollados en España, desconsiderándose la actividad realizada en otro país. Igualmente, las titulaciones que se valoran son las obtenidas en España, o las que previamente han sido homologadas a la española.

“los inmigrantes que tienen documentación, que están inscritos aquí y presenten contratos en España pasan por el procedimiento” (Directora del Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales, Sevilla).

El proceso se inicia con la publicación de una convocatoria pública de acreditación.

“ahora mismo estamos inmersos en una convocatoria pública para 7.500 personas que quieren acreditar su experiencia profesional de los cuales el 8% son inmigrantes.” (Directora del Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales, Sevilla).

Una vez que el candidato se inscriba, se inicia propiamente el procedimiento, que se desarrolla en las tres fases siguientes:

a) Fase de Asesoramiento. En esta fase un asesor/a acompañará y aconsejará al candidato para preparar la documentación necesaria para la siguiente fase de evaluación. Esta fase es fundamental, ya que los candidatos deben conocer qué documentos y evidencias pueden mejorar su evaluación de competencias: experiencia laboral en territorio español (incluyendo trabajos sin contrato, actividades domésticas, etc.), formación profesional (aunque no se haya completado), actividades formativas no-formales (cursos, seminarios, períodos de prácticas),

etc. Igualmente, en esta fase, se orientará al candidato hacia la familia profesional más adecuada a sus competencias y hacia los complementos de formación que precisaría para obtener una evaluación más favorable.

b) Fase de Evaluación. En esta fase se trata de demostrar las competencias profesionales para las que se solicite la acreditación. Se emplearán los métodos de evaluación más apropiados a las características del candidato y en función de la unidad de competencia a evaluar. En esencia, el objetivo de la fase de evaluación es demostrar la competencia profesional relacionada con aquellas unidades de competencia para las que se ha solicitado el reconocimiento.

c) Acreditación de la competencia profesional. En esta fase se expedirá una acreditación de cada una de las unidades de competencia que se hayan superado.

El CNCP se estructura en 26 familias profesionales, que agrupan cualificaciones según criterios de afinidad competencial. Teniendo en cuenta criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, entre otros, de la actividad a desarrollar, en el CNCP se diferencian cinco niveles de cualificación, siendo nivel uno el de menor cualificación y el quinto el mayor.

En términos de evaluación de esta experiencia, recientemente el Instituto Nacional de Cualificaciones (Incuál) (2014) ha publicado un informe que evalúa las experiencias que se empiezan a desarrollar en España tras el *Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias adquiridas por experiencia laboral*. Andalucía fue una de las comunidades autónomas que empezó experimentalmente con este proceso en 2009 convocando las Consejerías de Educación y Empleo un procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral u otras vías no formales de formación (Orden de 24 de septiembre de 2009, BOJA 30-09-2009). El sistema se terminó de desarrollar en los años siguientes. Paralelamente a esto se generó una infraestructura de evaluadores y asesores para desarrollar todos los procedimientos destinados a la acreditación, como ha sido descrito, y se convocaron plazas para las familias profesionales (Instituto Nacional de Cualificaciones, 2014). En este proceso se convocan 12.000 plazas en Andalucía. Se evaluó a 11.562. Consiguen demostrar su competencias con cualificación completa 9.711 personas, y 1.361 en algunas Unidades Competenciales. 9.771 solicitan a partir de ahí su Certificado de Profesionalidad y 968 que se les convaliden módulos profesionales. Como vemos a través de la trazabilidad se aprecia que este sistema permite la obtención de títulos y acreditaciones a personas que no las tenían, siendo algunos inmigrantes en situación de regularidad y con experiencia laboral potenciales y reales beneficiarios del

sistema. No obstante, no hemos podido encontrar estadísticas desagregadas según se trate de inmigrantes o nacionales en Andalucía para ver la incidencia del mismo.

El reconocimiento de SKC y la inclusión social

De la revisión de la literatura y del trabajo de campo realizado se deduce que existe una gran unanimidad en la importancia que tiene el reconocimiento de las habilidades y competencias para la inclusión social de las personas inmigrantes de terceros países, ya que permite un mejor desempeño profesional, la ampliación de perspectivas en el desarrollo formativo y profesional, la movilidad social, e incluso la mejora de la propia autopercepción y estima personal. Así, se destacan los siguientes aspectos positivos:

a) Mayor empleabilidad. Las posibilidades de encontrar trabajo se multiplican en la medida que la persona demandante dispone de competencias específicas para el desempeño del mismo.

“... cuando una mujer inmigrante llega el primer abanico siempre ha sido servicio doméstico y luego ya de ahí tú empiezas a arrancar, vas haciendo otras cosas, estudiando, formando, participando poco a poco y hasta que ya me desvinculé un poco del mundo del servicio doméstico, por eso luchaba mucho siempre...” (Mujeres entre Mundos, Sevilla).

b) Mayores posibilidades de regularizar la situación legal de residencia en España, ya que la obtención de visados se encuentra directamente relacionada con el ejercicio de un trabajo o actividad económica concreta.

“...El problema de muchos de ellos es que están en situación irregular, están trabajando pero de manera irregular, no tienen papeles, entre comillas, tienen pasaporte y esas cosas pero no están en situación regular.” (...) “Yo les doy un certificado de que ha estado matriculado en el centro, vale! Para la gente que no tiene papeles esto significa un reconocimiento de estancia en el país, entonces ellos lo quieren siempre” (CEPER Aljibe).

c) Posibilidades de abandonar actividades marginales, tales como la prostitución u otras en la economía sumergida, al incorporarse a los sectores productivos regularizados.

“...casi todas las mujeres africanas están en la red de trata o prostitución por la confianza porque somos de la misma cultura, porque saben que no... que no hay temor a la hora de hablar. Por eso que ellos... sabiendo que le van a resolver más bien sus inquietudes o problemas y sabiendo que a raíz de eso pueden tener trabajo o tú el hecho de ser inmigrantes saben lo que has pasado, tú luego te puedes meter en su piel, ¿no? para saber qué situación está pasando” (Mujeres entre Mundos, Sevilla).

d) Mejorar la posición económica y social, al desempeñar trabajos mejor retribuidos y más reconocidos socialmente.

“Entonces con el procedimiento (de reconocimiento) estamos rescatando a muchísima gente y metiéndolos en el sistema. Hemos metido en este ultimo procedimiento 3.500 inmigrantes, entonces el procedimiento es muy bueno, muy bueno porque nos permite ir rescatando gente, acreditándola profesionalmente, dándole las competencias, reconociéndole su trabajo” (Directora del Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales, Sevilla).

e) Obtener coberturas sociales (seguro de desempleo, cotizaciones para la jubilación, etc.) que en los trabajos poco cualificados –especialmente en el servicio doméstico- son muy escasas.

“... tenemos cursos, que impartimos cursos de geriatría porque es otro problema que la mayoría de las mujeres inmigrantes siempre terminan trabajando en casas, en servicio doméstico donde las prestaciones no pueden... si están enfermas no pueden cobrar prestaciones a los 29 días, si están del paro no pueden cobrar prestaciones por cotización y decidimos hacer otro tipo de cursos como manipulador de alimentos, geriatría para que las mujeres puedan dentro de un régimen general, no un régimen

especial como en el sector del servicio domestico. Y luego las condiciones es mucho mejor que trabajando en los servicios domésticos” (Mujeres entre Mundos, Sevilla).

g) Posibilidades de progresar en la formación, accediendo a niveles superiores a los ya reconocidos, especialmente en la formación profesional, pero también en la formación reglada y universitaria.

“... teniendo una titulación de grado en España, en una universidad ya le sirve a todos los efectos igual que cualquier otro titulado” (Área de Acceso, Becas, Ayudas y Movilidad Nacional, Universidad de Huelva).

h) Desde el punto de vista personal, las personas que ven reconocidas sus competencias, habilidades y conocimientos, mejoran su autoimagen y autoestima.

“...Hemos acreditado a las mujeres de ayuda a domicilio masivamente, llevamos cerca de 20.000 mujeres que ha sido, imagínate, elevación de la autoestima, elevar la profesionalidad porque son mujeres que por primera vez en su vida se han visto reconocidas con documentación su experiencia profesional y a lo mejor se han llevado toda la vida cuidando abuelos, ¿entiendes?” (Directora del Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales, Sevilla).

Dificultades y obstáculos

Sin embargo, la SKC no está exenta de dificultades, que son vistos de forma muy diferente según se trate de un actor social u otro. Lo que para los administradores son procesos percibidos como sencillos, transparentes y de costes muy económicos, se contemplan –por parte de los trabajadores extranjeros y las personas que trabajan muy cercanas a ellos- como burocráticos, confusos e incluso, en ocasiones, inaccesibles desde el punto de vista económico para la precariedad de sus bolsillos. Veamos concretamente algunas de estas percepciones.

a) Falta de información. La información que se transmite desde las instituciones es, en la mayoría de los casos, de difícil acceso para los inmigrantes, ya sea por los canales que

utiliza, ya por el lenguaje que se emplea. En la Comunidad Autónoma Andaluza, el Servicio de Orientación socio-laboral llamado “Andalucía Orienta” se sirve, a veces, de las ONGs para acercarse a los inmigrantes e informarles sobre el proceso de homologación de títulos y superar esta dificultad.

“Desde el programa (“Andalucía Orienta”) nosotros, a las personas inmigrantes, que presentaban los papeles les ayudábamos a rellenar y al ver el primer análisis que ellos hacían pues les ayudábamos a presentarlo” (Sevilla Acoge-Andalucía Orienta).

- b) Burocratización y lentitud de los procesos: Al ser las entidades implicadas tan diversas (Subdelegaciones del Gobierno de España, Junta de Andalucía, Ministerios,...), resulta complicado hacer un mapa de los itinerarios a seguir en cada caso. La duración de un proceso de acreditación es enormemente variable, siendo el reconocimiento de estudios no universitarios la más rápida, y el de estudios superiores y la formación profesional superior la más lenta. Así, por ejemplo, para la homologación de los estudios superiores se puede seguir un sinfín de itinerarios:

“esta persona cuando llega aquí necesita un empleo relativamente rápido, ¿sabes?, entonces nos hemos encontrado que no tiene tiempo de esperar su proceso de homologación de diplomas que tarde supuestamente según la normativa 6 meses pero que en la realidad tarda dos años de media” (...) “sabe que tiene que emprender el camino difícil y largo de la homologación de diplomas por subir de escalón a nivel profesional, pero muchos se quedan atrapados ahí, se quedan atrapados con... no tiene dinero, tienen que meterse a trabajar o de doméstico, o de camarero o en la obra” (Sevilla Acoge).

“no somos capaces de reconocer el capital humano que nos está llegando por una cuestión burocrática” (...) “y ellos empezaban... primero la dificultad administrativa, la dificultad burocrática y el dinero que cuesta... entonces, muchas de estas personas no tenían dinero y tenían que hacer un proceso burocrático que les costaba aquí y les costaba en su país, porque es que hay un proceso burocrático complejo aquí y un proceso burocrático complejo en sus países” (Sevilla Acoge).

- c) Coste económico. La mayoría de los procesos de acreditación en España tienen costes muy bajos o son gratuitos, pero requieren de un gran desembolso económico para la obtención de la documentación previa necesaria en los países de origen – especialmente en África-, las traducciones juradas, gastos de gestoría, envío, etc.

“no tienen dinero para pagar traductores jurados para traducir todo el mogollón de documentos que tiene que traducir, ¿sabes?. Entonces esta fue una de las dificultades más importantes” (Sevilla Acoge).

“... Para determinados estudios, sobre todo estudios universitarios es horrible, vamos, porque le piden, primero le piden muchísima documentación, por supuesto todo traducido y legalizado” (...) “por supuesto que sí, existen muchos escollos sobre todo para personas que vienen de países africanos pero muchísimo” (...) tuvo problema a la hora del proceso de homologación porque la propia administración de su país le ponía trabas porque no querían que se fuera... eso pues no quería perder personas cualificadas y le ponían muchísimas trabas, no le daban documentos o le querían cobrar un pastón” (Fundación CEPAIM, Sevilla).

Por todo lo expuesto anteriormente algunas mejoras que pueden ser implementadas son las de la estandarización de los procedimientos, acortar y agilizar los procesos de reconocimiento simplificando los trámites, facilitar el contacto con países de origen para la expedición de títulos o establecer nuevos procesos o pruebas para reconocerlos ya en destino migratorio, abaratar el coste para los inmigrantes que supone el reconocimiento.

Algunas conclusiones

Considerando –como hemos afirmado en diversas ocasiones a lo largo de esta comunicación– las ventajas del reconocimiento de habilidades y competencias para el logro de una auténtica inclusión social de las personas inmigrantes procedentes de terceros países (empleabilidad, abandono de situaciones marginales, mayor reconocimiento social y autoestima, posibilidades de movilidad social, etc.), parece razonable facilitar la superación algunas de las barreras que hemos localizado a lo largo del proceso.

Así, dado que la mayor dificultad con la que se encuentran los trabajadores de terceros países es que todo el procedimiento de acreditación está basado en la experiencia laboral obtenida en España, y que en ocasiones se produce un círculo vicioso de difícil –por no decir imposible– resolución (para regular la situación legal se requiere un contrato laboral con una empresa que, a su vez, precisa cierta acreditación, que sólo puede ser obtenida si no se ha acreditado la experiencia en su desempeño,...), sería conveniente encontrar formas que nos permitiesen acreditar todo el bagaje que portan los extranjeros, y no sólo el obtenido en nuestro país.

Igualmente, otra de las barreras a superar es la que se refiere a los trámites y gestiones burocráticas. Como se ha podido observar, el procedimiento para la homologación de títulos oficiales de personas inmigrantes de terceros países exige trámites, agentes implicados, plazos y gastos económicos que van en un gradiente de dificultad desde la cierta simplicidad en la obtención del Grado de Educación Secundaria Obligatoria a la dificultad, tardanza y costos de los correspondientes títulos de los estudios universitarios. Esta complejidad burocrático-administrativa requiere, a nuestro juicio, de la disposición de estructuras de información y asesoramiento que facilite a los demandantes del reconocimiento de las competencias los itinerarios precisos para minimizar dificultades. Igualmente, nos atrevemos a sugerir, la necesidad de establecer “ventanillas únicas” o seguimiento personalizado de cada uno de los expedientes.

Paralelamente, se debería revisar la oferta formativa a las personas inmigrantes que acceden al sistema de educación permanente de adultos que, en muchas ocasiones por no poder acreditar su formación previa o bien carecer de ella y desear obtenerla, preferirían probablemente una formación más orientada al empleo, es decir, vinculada a la formación profesional (Vocational Training). Pero el sistema de EPA sólo ofrece actualmente formación general (Secundaria, Bachillerato). Una idea plausible sería desarrollar un sistema de formación profesional pensado para este tipo de personas, adaptado a sus horarios de trabajo y orientado a su campo profesional, o bien ampliar las competencias de la Educación Permanente en esta dirección.

En suma, proponemos facilitar el reconocimiento las competencias de habilidades y conocimientos, ya que esto no sólo redundará en una mejora social de las personas inmigrantes de terceros países, si no que también será un exponente de la propia capacidad de acogida que tiene la sociedad andaluza en su conjunto.

Bibliografía

Brewer, J. and Hunter, A. (1989). *Multimethod research. A syntesis of styles*, California. Sage.

Bryman, A. (1995). *Quantity and quality in social research*, New York, Routledge.

Cedefop (2008). Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

Consejería de Educación & Consejería de Empleo. (2009). Orden de 24 de septiembre de 2009, conjunta de las Consejerías de Educación y de Empleo, por la que se regula la convocatoria de un procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales

adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación. BOJA nº 192 de 30/09/2009, páginas de 8 a 12 (4 págs.).

Consejería de Educación (2009). Orden de 24 de septiembre de 2009, conjunta de las Consejerías de Educación y de Empleo, por la que se regula la convocatoria de un procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación. BOJA número 192 de 30/09/2009, páginas de 8 a 16 (9 págs.). Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2009/192/d1.pdf> (Acceso: 21/07/2014).

Consejería de Educación (2013). Orden de 5 de julio de 2013, por la que se convoca para el año 2013, el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación para determinadas unidades de competencia de diversas cualificaciones profesionales, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía. BOJA número 144 de 05/07/2013, páginas de 8 a 48 (42 págs.). Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/abaco-portlet/content/0a1db515-fa7a-4ac6-9c33-f47127ff41a0> (Acceso: 21/07/2014).

Consejería de Educación, Consejería de Empleo (2011). Orden de 11 de noviembre de 2011, conjunta de la Consejería de Educación y de la Consejería de Empleo, por la que se convoca, para el año 2011, procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación para determinadas unidades de competencia, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía. BOJA número 233 de 11/11/2011, páginas de 9 a 27 (19 págs.). Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2011/233/d3.pdf> (Acceso: 21/07/2014).

Consejería de Educación (2010). Orden de 15 de enero de 2007, por la que se regulan las medidas y actuaciones a desarrollar para la atención del alumnado inmigrante y, especialmente, las Aulas Temporales de Adaptación Lingüística., páginas de 7 a 11 (4 págs.).

Díaz, T. (2004). "Certificación de competencias en el marco de la formación continua: Contexto y metodologías". Saber, conocimiento, trabajo y validación de experiencias, 39&40, http://www.dialogosred.net/revistas/revista39_40.htm (Acceso: 12-4-2011).

European Commission (2000). *Memorandum of Lifelong learning*, Brussels. <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumEng.pdf>

Fragoso, A. and Guimarães, P. (2010). "Is there still a place for social emancipation in public policies". *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, Vol.1 No. 1-2, pp. 17-31.

Instituto Nacional de Estadística (2014). "Extranjeros empadronados en Andalucía según provincia de residencia. Período 2001-2013 Andalucía. Padrón de habitantes a 1 de enero de 2013".

Instituto Nacional de las Cualificaciones, INCUAL (2014). *Datos recogidos sobre el procedimiento de reconocimiento de competencias adquiridas por experiencia laboral. Agosto 2013*. Ministerio de Educación, Madrid. Disponible en: http://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/Acreditacion/Inf_Datos_Proc_Acred_2013_agosto.pdf (Acceso: 12/06/2014).

Lucio-Villegas Ramos, E. (2008). "Gramsci, Freire, Williams... la Educación de Personas Adultas Como Batalla Cultural." *Gramsci, Freire y la Formación de Personas Adultas*. Xàtiva (Valencia), España. Edicions del Crec. Vol. 1., pp. 11-20.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014). "La homologación, convalidación y reconocimiento de estudios extranjeros". *Las cifras de la educación en España. Curso 2011-2012. Educación 2014*. Madrid. Disponible en: <http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/ci-fras-educacion-espana/2014/G3p.pdf> (Acceso: 07/07/2014).

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014). Reconocimiento, Evaluación y Acreditación de Cualificaciones. Disponible en: http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_recAcr.html (Acceso: 12/06/2014).

Ministerio de Educación, Política Social y Deporte (2008). Reconocimiento de los aprendizajes no formales e informales. Informe Nacional. España. Disponible en: <http://www.oecd.org/spain/41680537.pdf> (Acceso: 07/07/2014).

Miranda, C. and Martín, A. (2009). "Del Proyecto ERA a Las Experiencias De Las Comunidades Autónomas: Avances En El Desarrollo De Sistemas De Reconocimiento". *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía (REOP)*, vol. 20, 3, pp. 238-250.

Roquero, E. and Hernando, S. (2004). "Conformación Del Sistema Nacional De Cualificaciones Profesionales En España: Un Proceso Inacabado". *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 22, 1, pp.113-146.

Gestión de la diversidad en las organizaciones. Estudios de caso en Andalucía²⁵

Estrella Gualda (estrella@uhu.es)

Carolina Rebollo Díaz (carolina.rebollo@alu.uhu.es)

Universidad de Huelva, CIM/ ESEIS²⁶. Facultad de Trabajo Social

INTRODUCCIÓN²⁷

La gestión de la diversidad se refiere a un concepto amplio, que no se aplica exclusivamente a las investigaciones sobre migración. Diversos estudios han abordado este tema centrándose en diferentes enfoques como, por ejemplo, el género, la edad, el nivel socioeconómico, las capacidades físicas, la orientación sexual, las creencias religiosas o políticas, así como la raza, la etnia, o las poblaciones inmigrantes, etc. La gestión de la diversidad se encuentra en el marco de varios tipos de organizaciones, desde universidades a escuelas, hospitales y otros tipos de empresas nacionales e internacionales. Algunos autores sostienen que tiene sus raíces en los acontecimientos que tuvieron lugar en las décadas de 1950, 1960 y 1970 (a través de las protestas sociales, de los derechos civiles, o de movimientos de liberación) (Brazzel, 2003). Otros se remontan al pasado, como Katrinli, Atabay y Gunay (2008), y encuentran rastros de la gestión de la diversidad en el Imperio Otomano, mientras que en la época contemporánea se ha acordado que la gestión de la diversidad se difundió en Estados Unidos a mediados de los años ochenta (Chinchilla y Cruz, 2011; Brazzel, 2003), en un marco

²⁵ Esta comunicación es un resultado parcial del *Proyecto DIVERSE. Diversity Improvement as a Viable Enrichment Resource for Society and Economy* (HOME/201213/EIFX/CA/CFP4000004248), financiado por la European Commission. Home Affairs. *Call for proposal "European Fund for the Integration of Third Country Nationals 2007/2013 - Community Actions*. Más detalles en: <http://eseis.es/investigacion/diverse-project> (*). Agradecemos la financiación recibida así como a todas las organizaciones y personas que han colaborado con nosotros en el desarrollo del mismo.

(*) La Comisión Europea ha financiado este proyecto. Este documento refleja la opinión exclusiva de sus autores. La Comisión Europea no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

²⁶ Centro de Investigación en Migraciones (www.uhu.es/cim) y Grupo de Investigación Estudios Sociales e Intervención Social (www.eseis.es), Universidad de Huelva.

²⁷ Este texto está basado en gran medida en la comunicación: Gualda, Estrella (2014). "Diversity Management vs cultural Diversity Assistance in Spain. Special focus on the Andalusian Region", presentada en *IMISCOE 11th Annual Conference. Immigration, Social Cohesion & Social Innovation*. 27-29 de agosto de 2014, Madrid: Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones, Universidad Pontificia Comillas. También se ha enriquecido del trabajo de Rebollo, Carolina (2014): *Gestión de la Diversidad en las organizaciones: Estudios de caso*. Trabajo Fin de Grado celebrado en el contexto del Diverse Project en Huelva y dirigido por Estrella Gualda. Facultad de Trabajo Social (Universidad de Huelva), junio de 2014.

donde también estaban teniendo lugar importantes cambios demográficos y económicos. En los noventa, el campo de gestión de la diversidad se consolidó (Brazzel, 2003). El desarrollo de dicho concepto en Europa se sitúa hacia finales de 1990 (Kamp, Hagedorn-Rasmusen, 2004).

Las definiciones de gestión de la diversidad normalmente implican ideas como el reconocimiento y la valoración de las personas que tratan de conseguir la aceptación de las diferencias individuales (a veces conectadas al bagaje cultural y al origen de la familia) y el respeto. La diversidad en el trabajo o la gestión de la diversidad en las organizaciones se desarrolló vinculada a empresas privadas que buscaban diferentes beneficios en ella, en especial los relacionados con la productividad o "la ventaja multicultural" (Greenberg, 2004). Con el paso del tiempo, otras organizaciones públicas o sin ánimo de lucro recibieron esta influencia y comenzaron a prestar más atención a este tema, pero con un enfoque diferente, más dirigidas a lograr una mejor inclusión y equidad de las diversas poblaciones.

Esta comunicación se centra especialmente en la gestión de la diversidad cuando se aplica a la gestión de la plantilla de trabajadores de origen extranjero en las sociedades receptoras. Por otro lado, la introducción de conceptos como "super-diversidad" en el debate intelectual (Vertovec, 2007) subraya la importancia de no reducir la idea de la diversidad a la cultura o al origen étnico pues en las sociedades globales hay múltiples ejes de diferenciación que continuamente interaccionan. Este trabajo se pregunta sobre las prácticas y experiencias que desarrollan administraciones públicas, el tercer sector y empresas ubicadas en Andalucía con el fin de gestionar al personal de terceros países, objetivo clave del *Diverse Project*.

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD: CONCEPTUALIZACIONES, DEBATES Y EXPERIENCIAS NACIONALES E INTERNACIONALES

Diversity is any dimension that can be used to differentiate groups and people from one another. These dimensions can be visible or invisible and include gender, ethnicity, race, language, sexual orientation, age, educational background, and physical ability/disability. Although diversity always has important implications for organizations, such differences are neither intrinsically positive, nor negative. Instead, the impact of diversity on group dynamics and

productivity varies significantly depending on how well such diversity is managed (Giovannini, 2004:22).

La cita de Giovannini nos dan una buena idea de cómo se entiende la gestión de la diversidad cuando se le da el papel principal a las decisiones y acciones de las organizaciones. Otros autores abordan la importancia de las obligaciones legales de las organizaciones en relación con la diversidad, y subrayan la necesidad de adquirir algún tipo de conciencia social (Crawford, 2002). De hecho, la falta de conciencia acerca de la diversidad se ha abordado como una barrera a superar en esta área de investigación, y en este contexto emergen y se desarrollan ideas y experiencias de promoción de la sensibilidad cultural, o de promoción de la equidad, a fin de lograr una mejor inclusión social.

Aunque sobre todo desde la década de los noventa la investigación en el área de estudio de la "gestión de la diversidad" ha aumentado, este no ha sido un tema de interés prioritario por el momento en la literatura científica, en comparación con otras áreas de la investigación en relación con los estudios sobre migración. También sucede en el caso de España y en particular de la investigación andaluza. Algunas de las áreas de interés han sido las que conectan la diversidad a la educación (gestión de la diversidad educativa, estudiantes de educación superior y diversidad y similares), a la religión y al pluralismo cultural, a la lengua o a los servicios de atención de salud o a los cuidados, servicios o tratamientos interculturales o transculturales.

Por otro lado, algunos trabajos intentan repensar y evaluar los modelos clásicos para la integración de los inmigrantes (asimilación, multiculturalismo, etc.) como estrategias para la gestión de la diversidad en relación a la asimilación, multiculturalismo o interculturalismo (Moghaddam, 1993; Rodríguez-García, 2010).

Un conjunto más amplio de investigaciones se centra en las relaciones laborales después de la contratación, y algunos estudios interesantes exploran los vínculos entre la gestión de la diversidad en el lugar de trabajo y la satisfacción laboral de los empleados, la productividad y la eficacia (Crawford, 2002). No es casualidad que la gestión de la diversidad o la heterogeneidad en el lugar de trabajo suela ser una tarea para los departamentos de recursos humanos, o que más recientemente sea incorporada en áreas de responsabilidad social corporativa (Kamp y

Hagedorn-Rasmusen, 2004). Además, algunos autores se refieren a las posibilidades de explotar la heterogeneidad en el lugar de trabajo para aumentar la eficacia a largo plazo de la organización (Crawford, 2002).

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

La gestión de la diversidad en las organizaciones, como foco del Proyecto *Diverse*, está orientada de manera diferente si exponemos la tradición de las públicas o privadas. En cuanto a las organizaciones privadas, encontramos un reciente interés en la gestión de la diversidad que se centra en la gestión de la diversidad cultural, y también, dependiendo de la organización, en la gestión de otras diversidades posibles referentes a género, edad o discapacidad.

Chinchilla y Cruz (2011: 10) describen la gestión de la diversidad como una estrategia planificada y voluntaria en las empresas, no sólo una reacción a un nuevo marco legal, cuyo objetivo es la gestión de la diversidad demográfica en el lugar de trabajo que proporciona ventajas competitivas y unidad interna de la organización. Diferentes trabajos centrados en el lugar de trabajo sostienen que el mero hecho de tener un personal diverso no garantiza el éxito de la empresa, sino que debe existir una forma adecuada de gestión de esa diversidad, que evite el conflicto e incluso que los trabajadores perciban discriminación, lo que podría ser malo para la empresa a diferentes niveles (Jaén, Cebas, Mompó y Pereda, 2011).

Las políticas de gestión de la diversidad tienden a vincularse en las empresas a Recursos Humanos o estrategias y departamentos de Responsabilidad Social Corporativa (Marcos y Prieto, 2010; Fernández y Camelo, 2013; Torres y Borrajo, 2012). Basándose en el estudio de caso de Indra, Torres y Borrajo (2012) muestran algunas otras ventajas de la gestión de la diversidad. Se puede mejorar la posición de la empresa en el mercado, facilitar el aprendizaje en la organización y el multilateralismo necesario para las relaciones internacionales, el aumento de distinción a través de los valores incorporados a la empresa, encontrar nuevos talentos y abrir la colaboración con centros de investigación y universidades. La gestión de la diversidad se convierte en importante para las empresas con el fin de asegurar la competitividad en un nuevo contexto más globalizado (Marco y Prieto, 2010).

En la esfera pública, encontramos experiencias de gestión de la diversidad, por ejemplo, en el caso de la salud, la educación y los servicios sociales. En estos casos, sin embargo, más que un enfoque en la forma de gestionar la diversidad incorporada en el personal de las organizaciones públicas, encontramos un acento importante en la atención a la diversidad en las escuelas, colegios, o universidades, en los hospitales o en otros centros de salud, servicios sociales u otras instituciones (Valls, Torrego y Siles, 2011). Con respecto al ámbito de las políticas sociales y la intervención social, algunos trabajos han incorporado la idea de la gestión de la diversidad en relación con las buenas prácticas interculturales o en relación con proyectos interculturales (Vázquez, Fernández, Fernández, Vaz y León, 2008). Sin embargo, todos estos estudios, aunque incorporan el término moderno de "gestión de la diversidad", se centran en la atención, prestación o cuidado de usuarios o clientes. Son investigaciones que no prestan atención a la diversidad del personal en las organizaciones, lo que supondrá una diferencia importante en la forma en la que la bibliografía en España ha tenido en cuenta el término "gestión de la diversidad" cuando se aplica a la gestión de personas de diverso origen en las organizaciones públicas o privadas.

OBJETIVOS, MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Este trabajo, enmarcado en las experiencias internacionales y nacionales de gestión de la diversidad, tiene como principal objetivo conocer si hay gestión de la diversidad en algunas organizaciones de Andalucía. Vinculado a ello, nuestro propósito es recoger los casos significativos en los que se aplica este tipo de gestión. También queríamos describir sus características basadas en varios estudios de caso en términos de evolución, filosofía, tipo de prácticas y experiencias, normas y procedimientos internos, beneficios y limitaciones y desafíos para el futuro, con el objetivo de promover la gestión de la diversidad a fin de lograr una mejor inclusión de los nacionales de terceros países en las organizaciones públicas y privadas.

Diseño y estudios de caso

Esta investigación quería responder a varias preguntas relativas a las organizaciones públicas y privadas y a la forma en que se enfrentan a la gestión de la diversidad en su personal,

especialmente derivado de la presencia de nacionales de terceros países. Basado en la complejidad del objeto de estudio, esta investigación siguió un método de aproximación mixta, aprovechando la combinación y triangulación de datos y fuentes de información (Beltrán, 2000; Brewer y Hunter, 1989; Bryman, 1995). En esta sección, se describe el diseño metodológico pluralista de la investigación, basado principalmente en la elaboración de estudios de caso (combinando técnicas como entrevistas y uso de fuentes secundarias).

Entrevistas en profundidad y fuentes secundarias

Los estudios de caso en esta investigación tienen objetivos principalmente descriptivos, exploratorios e ilustrativos, más que explicativos. Para llevar a cabo esta investigación también se diseñaron varios estudios de casos comparativos (Castro, 2010). El estudio de caso es un método cuestionado por muchos autores de tradición cuantitativa por falta de fiabilidad y validez (Martínez, 2006; Coller, 2000). Sin embargo, se trata de un método muy común en los ámbitos de la gestión y administración de empresas, ya que genera una información muy útil para la toma de decisiones en negocios (Castro, 2010). Como estrategia metodológica, los estudios de casos se proponen comprender algunos fenómenos sociales y sus dinámicas y especificidades de cada contexto. La idea es acercarse a la heterogeneidad y las variaciones en el fenómeno existente, lo que es muy útil en el estudio de la gestión de la diversidad en las organizaciones, al ser capaz de hacer frente a varios casos de diferente espectro para recoger experiencias.

La investigación llevó a cabo diez estudios de casos de gestión de la diversidad en las organizaciones de Andalucía. Por organización, entendimos las públicas y privadas, como por ejemplo empresas, organizaciones no gubernamentales o tercer sector y administraciones públicas. Cada estudio de caso se compone de tres entrevistas en profundidad para diferentes personas adscritas a cada organización. Con el fin de obtener discursos diversificados, normalmente entrevistamos a tres personas que estaban trabajando en diferentes niveles dentro de la organización. Una de ellas con responsabilidades directivas, otra un trabajador cuya especialidad era la gestión de la diversidad (o recursos humanos, o la responsabilidad social de las empresas, en función de cómo se organizó esta tarea en la organización). Una tercera entrevista fue realizada a un trabajador nacional de un tercer país.

Aparte de esta información primaria (grabada y transcrita), completamos el caso recopilando información secundaria entregada por la organización a través de trabajo de campo (informes internos, folletos, etc.), pero también a través de páginas web, y varios documentos como las estadísticas encontradas sobre el caso. Por último, también hicimos varias entrevistas a otros expertos en temas migratorios en la región con el fin de obtener un enfoque general de cómo se estaba llevando a cabo la gestión de la diversidad en Andalucía.

Selección de la muestra y descripción básica de los casos

No todas las organizaciones en la región fueron un caso potencial para estudiar. Eran necesarios tres requisitos previos. El primero era tener nacionales de terceros países contratados como personal de la organización. El segundo era tener la sede u oficinas en Andalucía. El tercero era tener experiencia en la implementación de algún tipo de práctica de gestión de la diversidad, lo que fue uno de los principales obstáculos encontrados a la hora de seleccionar los casos a entrevistar. Por esta razón, antes de seleccionar un caso, preguntamos a diferentes expertos en la región, hicimos contactos informales, revisamos el caso a través de Internet, y otros métodos como el registro incluido en el “Charter de la Diversidad” en España (<http://www.fundaciondiversidad.org>). Una vez seleccionado un caso, los invitamos a participar.

FILOSOFÍA, EXPERIENCIAS Y PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN ANDALUCÍA

De manera global encontramos un discurso generalizado sobre el enriquecimiento que produce la diversidad para la organización, la importancia de la igualdad de oportunidades (para personas de diferente origen, género, etc.) y el trato equitativo y respetuoso de los trabajadores.

Sin embargo, en los discursos de los entrevistados o en las fuentes secundarias encontramos diferentes matices y enfoques. Por ejemplo, las organizaciones donde el talento científico o técnico es importante no distinguían entre trabajadores de diferentes nacionalidades. Esto significa que una vez que se contrata un trabajador (nacional o extranjero), él o ella sigue el mismo camino y normas que todo el mundo, y la integración es percibida como fácil. Aunque una organización como Abengoa subraya el *Talento*, este también es muy importante en otro

de nuestros estudios de caso: El **JRC Institute for Prospective Technological Studies**, aunque los discursos en este caso están más centrados en la no discriminación.

En el caso de las ONG incluidas como caso de estudios (Cruz Roja, CEPAIM y Codenaf), todos mostraron una coherencia entre la filosofía y los valores internos en relación con los derechos humanos universales y sus prácticas de gestión de la diversidad dentro de la organización. La idea común es que dan atención y apoyo a nacionales o/y extranjeros respetando la diversidad. Para gestionar el personal dentro de la organización consideran los mismos principios que aplican a sus usuarios o destinatarios de su acción. Sin embargo, a veces la gestión de la diversidad dentro sus organizaciones es implícita más que estar explícitamente reconocida y articulada en normas, protocolos, etc.

En el caso de otras organizaciones, más que talento o muy alta cualificación, el discurso de enriquecimiento de la diversidad y el enfoque de igualdad de trato se centra en la idea de competencias. No se hacen distinciones entre los trabajadores si son buenos vendedores, y también si tienen competencias personales como trabajar bien en equipo, ser amables y cercanos a los clientes, la camaradería o no provocar conflictos (Leroy Merlin y Cortefiel).

Cuadro 1. Estudios de caso

	Tipo de organización (lucrativas, públicas o sin ánimo de lucro)	Sector de actividad	Localización de las entrevistas	La organización tiene oficinas en...	Mercados globales. Productos y servicios ofrecidos básicamente a nivel...
Abengoa	Lucrativa	Energía y Medioambiente	Sevilla (Sede)	Varios países	Internacional
Agromartín	Lucrativa	Agricultura. Fresas	Lepe - Huelva (Sede)	Lepe (Huelva)	Europeo
Atlantic Blue	Lucrativa	Agricultura. Frambuesas	Almonte - Huelva (Sede)	Almonte (Huelva)	Europeo
Codenaf	Sin ánimo de lucro (ONG)	Cooperación Internacional y Desarrollo del Norte de África. Apoyo a inmigrantes.	Sevilla y Huelva (Sede andaluza y Oficina provincial)	Andalucía y Marruecos	Internacional
Cortefiel	Lucrativa	Tienda de ropa	Sevilla y Huelva (Sede andaluza y Oficina provincial)	Varios países	Internacional
Cruz Roja	Sin ánimo de lucro (ONG)	Intervención social y sanitaria	Huelva (Oficina provincial) (*)	Varios países	Internacional
Fundación Cepaim	Sin ánimo de lucro (ONG)	Intervención social. Atención a inmigrantes	Cartaya - Huelva. Andalucía Sede andaluza y Oficina provincial (*)	España	Internacional
Leroy Merlin	Lucrativa	Tienda de venta de productos y servicios del sector bricolaje	Tienda de Huelva	Varios países	Internacional
Monteconquero	Lucrativa	Industria hotelera	Hotel de Huelva	Andalucía	Local
The JRC Institute for Prospective Technological Studies (JRC-IPTS)	Administración pública	Investigación y asesoramiento tecnológico y socioeconómico	Sevilla (Sede del Instituto. Perteneciente a la UE)	Unión Europea	Europeo

(*) Realizamos una de las entrevistas al responsable andaluz de la organización en una oficina provincial.

Otras organizaciones entrevistadas suelen contratar nacionales de terceros países más frecuentemente para puestos de baja cualificación, como camareras de piso en el sector hotelero o para la cosecha. Este fue el caso del Hotel Monteconquero y de las empresas Agromartín y Atlantic Blue, ambas pertenecientes al sector de la agricultura, que traen a través de la migración circular a cientos de mujeres para recolectar fresas y arándanos (respectivamente). En estos casos, los trabajadores poco cualificados llenan un nicho que los ciudadanos españoles perciben como inferior. La productividad también es muy importante para estas empresas y lograr un buen ambiente de trabajo es clave para ello. La diversidad es respetada en este marco. Si se trata bien a los trabajadores, producen más y estarán mejor integrados en la empresa.

Seleccionamos a las organizaciones incluidas en el Cuadro 1 como casos de estudio, pues habían implementado algún tipo de estrategia de gestión de la diversidad en la región andaluza. Sin embargo, las prácticas y experiencias que llevan a cabo son diferentes. Se encontró que algunos de ellos definen explícitamente una política o filosofía al respecto dentro de la organización; mientras que otros incorporan estas prácticas implícitamente. Al mismo tiempo, algunas empresas gestionan la diversidad en diferentes momentos, es decir, desde la entrada del trabajador en la empresa hasta su integración, mientras que otros sólo aplican estas técnicas en momentos puntuales. Además, la gestión de la diversidad también se encuentra en relación con diferentes áreas (políticas de recursos humanos, comunicación, etc.), pero también en algunos casos la gestión de la diversidad es más restringida, produciendo diferencias y prácticas importantes en la vida diaria de las empresas.

Contrastando las prácticas de gestión de la diversidad con otros rasgos de la organización, se encontró que la gestión de la diversidad surgió con mayor frecuencia en función de factores como el tamaño de la empresa o el grado de internalización de la organización. Los casos de estudio que cuentan con una plantilla numerosa, con una dimensión internacional o europea, con varias oficinas en el mundo y un lenguaje común para trabajar (inglés) concedían más importancia a la gestión de la diversidad en diferentes áreas y procesos de la organización. Al mismo tiempo, una importante trayectoria hacia la defensa de los Derechos Humanos en algunas ONGs conectó bien con experiencias de gestión de la diversidad. Cuanto más implicada estaba una organización con la gestión de la diversidad dentro de su organización, mayor tendencia tenía a publicitar y dar visibilidad pública a estas prácticas (como algo por lo que estar orgullosos). Cuando la gestión de la diversidad es la regla, y la organización la ha incorporado en sus raíces, está presente en un Reglamento Interno, en programas, medidas para la calidad, cuestionarios de evaluación, certificaciones, etc. Sin embargo, algunas

organizaciones más que un enfoque específico en torno a las palabras concretas de "gestión de la diversidad", tienden a expresar las mismas ideas y hacer prácticas análogas a través de la no discriminación, igualdad de trato, etc.

Áreas de la organización donde se aplica gestión de la diversidad

La gestión de la diversidad se encuentra en diferentes áreas de las organizaciones como las políticas de recursos humanos (o en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa), sus prácticas de comunicación, los procesos de integración de sus trabajadores, el clima laboral o la formación. Principios y valores globales que se encuentran en las organizaciones, como por ejemplo, la igualdad en términos de igualdad de oportunidades y la igualdad de trato son defendidos, promovidos y concretados de manera diferente en los casos estudiados.

1. Políticas y prácticas de recursos humanos

Con respecto a las políticas de recursos humanos, el respeto a la diversidad cultural se logra a través de diferentes medidas como, por ejemplo, la forma en que el proceso de selección de los trabajadores se lleva a cabo. La mayor parte de los casos en que se encontraron principios de la gestión de la diversidad suelen emplear a nuevos trabajadores a través de un proceso abierto y competitivo en el que los trabajadores potenciales se seleccionan teniendo en cuenta sus competencias, habilidades y conocimientos asociados a la posición a cubrir. Esta forma de acceso se declaró a través de las entrevistas realizadas y se encontró en todos nuestros estudios de caso.

Encontramos diferencias entre nuestros casos según si la organización difundía la oferta a nivel local, nacional o internacional; cómo se estructuraba la búsqueda de candidatos, la recepción de currículums, la realización de entrevistas personales o dinámicas de grupo, o si el proceso incluía o no una búsqueda on line de los candidatos (LinkedIn, etc). Sin embargo, el tema principal es que dar importancia a una selección por competencias, habilidades y conocimientos de los trabajadores supone mejores oportunidades para los nacionales de terceros países o extranjeros para conseguir un trabajo.

La promoción de los trabajadores dentro de la organización depende de varios factores. Algunos rasgos importantes a distinguir entre las oportunidades que las empresas ofrecen a los trabajadores son el tamaño de la plantilla, el volumen de negocios, o el carácter de la organización en términos de internacionalidad. Estos factores se unen a la capacidad de la organización para producir más o menos oportunidades para los trabajadores. Lo que encontramos en nuestros estudios de caso es que más que el país de origen o la nacionalidad, la forma en que estos factores se combinan es muy importante. Varios ejemplos ilustran muy bien esta idea. Uno de ellos es que algunos puestos de trabajo, normalmente ocupados por personas con bajas cualificaciones (o no cualificadas), presentan serias dificultades para ascender, por las propias características del puesto en sí (camareras de piso). Otro tipo de caso se refiere a la tienda de Leroy Merlín para la venta de productos y servicios de bricolaje en Huelva. Aquí encontramos a un trabajador nacional de un tercer país que tenía una mejor cualificación, pero ya estaba trabajando en el nivel más alto posible acorde a su formación en la tienda en Huelva. En este caso, el diseño de algún tipo de plan de carrera es difícil a menos que la persona aspire a una mejora cambiando de tienda, reciclándose y cambiando de puesto o de empresa. Aparte de algunos puestos de trabajo que son un techo para el que la promoción no es posible, esta sí lo es para los ciudadanos de terceros países y los extranjeros (y por supuesto para los nacionales) en nuestras organizaciones, y depende normalmente de la productividad y la formación del trabajador. Por ejemplo, es clave ser un buen vendedor y tener otras competencias para lograr una posición de cierta responsabilidad (Leroy Merlín o Cortefiel). Un recolector de frutas puede alcanzar la posición de “manijero” en el campo, o incorporar funciones de “mediador/a”, sobre todo si se consigue el aprendizaje del castellano, el conocimiento del estilo de trabajo en la empresa y la competencia para distinguir perfectamente entre diferentes variedades de frutas (Agromartín, Atlantic Blue). En el caso de empresas de mayor tamaño y dimensiones internacionales, se tiene en consideración al personal muy cualificado y su promoción. De hecho, el país de origen no es importante, sino la productividad u otros factores (Abengoa). En otros casos, se encuentran otras peculiaridades. Por ejemplo, en el **JRC Institute for Prospective Technological Studies**, institución perteneciente a la Comisión Europea hay un techo para los nacionales de terceros países porque el personal extra-comunitario no puede alcanzar algunos altos cargos, y para lograr algunos puestos de trabajo se tienen que solicitar permisos especiales –aparte de tener los visados en regla- dando explicaciones de la necesidad de este tipo de contratos.

En el caso de las ONGs, se encontró que la nacionalidad y el país de origen no era un impedimento para la promoción siempre que hubiera puestos que ofrecer. Cuando la promoción no es posible (en general en las ONGs el personal está vinculado a proyectos que

tienen un final fijo al ser dependientes de la financiación pública), se desarrollan otras estrategias como mantener el empleo como personal técnico en caso de que un nuevo proyecto sea aprobado si previamente la persona hizo un buen trabajo en la organización (Fundación CEPAIM, Codenaf, Cruz Roja), flexibilidad, conciliación laboral y familiar o formación ofrecida para promover una mejor integración en la organización. En algún caso hemos encontrado que, aunque no haya posibilidades de promoción en algunos puestos de trabajo, la experiencia produce una sensación de controlar el trabajo y una mayor comodidad en el día a día.

2. Clima laboral e integración en la organización

Normalmente la organización trata de conseguir una buena integración del personal (por razones humanitarias y éticas), y por otra parte, trata de evitar conflictos internos y promover un buen clima de trabajo, clave para alcanzar la productividad.

Una de las estrategias más comunes es el establecimiento de una especie de 'Día de bienvenida', más o menos estructurado, en el cual los trabajadores comienzan a conocer la organización, a sus compañeros y sus procedimientos y reglas internas. Algunas organizaciones han establecido un protocolo real (incluso por escrito), y otras lo hacen de manera no tan formal. El **JRC Institute for Prospective Technological Studies**, por ejemplo, tiene un protocolo sobre lo que un trabajador necesita saber en su primer día, primera semana o primer mes. A veces, algunos de estos protocolos son una completa guía de asuntos relativos a cómo trabaja la organización internamente, importantes instrucciones acerca de la calidad, etc. En algunos casos, las empresas tienen que seguir protocolos muy rígidos para lograr certificaciones, e incluso adaptar su forma de trabajo para seguir los requisitos de calidad de los clientes. En varios casos, cuando los trabajadores extranjeros no dominan el idioma o existen diferencias culturales, reciben instrucciones específicas de mediadores interculturales o personas que hacen esa función que permite acercar a la organización y a la plantilla de terceros países. Por ejemplo, una de las primeras explicaciones que reciben los trabajadores de Atlantic Blue concierne a la manera en la que las trabajadoras tienen que vestirse para recoger arándanos. Los mediadores de esta empresa explican a cientos de mujeres de Marruecos, que por razones culturales suelen vestirse con lentejuelas, que no pueden llevar joyas ni lentejuelas o cosas similares mientras recogen un producto que se prepara para su consumo inmediato, y se deben seguir unas condiciones de higiene y seguridad determinadas.

Como la mayoría de las mujeres no habla español, y otras incluso no son capaces de leer árabe, reciben las instrucciones en árabe (hablado y escrito).

Existen muchas experiencias interesantes con respecto a las estrategias para promover la integración y el bienestar dentro de la organización. Agromartín presenta un caso respecto a la forma en que al mismo tiempo se lucha contra la nostalgia y se logra un mejor ambiente de trabajo y felicidad en los trabajadores que también tiene efectos sobre la productividad. Una de sus estrategias consiste en celebrar el cumpleaños de todos los empleados en la plantación. Como hay más de un millar de trabajadores de terceros países, organizan fiestas en la misma semana para varios trabajadores, y una comisión compuesta por una mezcla de trabajadores de diferentes países de origen reciben dinero y deciden qué comprar y qué hacer para preparar las fiestas que se celebran en una gran Jaima instalada en la plantación. Los trabajadores valoran muy bien esta práctica y otras similares. En esta empresa también se facilita a los musulmanes la posibilidad de rezar, y hay una sala especial para ello, donde los hombres y las mujeres pueden rezar por separado, como es su costumbre.

Otras prácticas comunes y bien valoradas que compensan la falta de posibilidades de promoción en una empresa son la flexibilidad de horario y las facilidades para la conciliación entre trabajo y familia u ocio. Esta flexibilidad hace también fácil la posibilidad de rezar durante el día de trabajo y es muy importante para las personas musulmanas (Fundación CEPAIM, etc.). También se establece un horario flexible como una estrategia para conciliar diferentes hábitos culturales o religiosos como rezar, comer a una hora o a otra, cuidar la familia, etc. (**JRC Institute for Prospective Technological Studies**). A veces es posible el teletrabajo (Codenaf).

Otra práctica común para hacer más fácil la integración de los nacionales de terceros países en las organizaciones es la celebración de fiestas interculturales, donde todo el mundo puede disfrutar y charlar en un ambiente relajado, explicando aspectos de su cultura y compartiendo alimentos, platos típicos, etc. (Fundación CEPAIM). Las convivencias son bien valoradas por los trabajadores, ya que permiten conocer mejor otros países (sin viajar, dicen), y fortalecer los vínculos entre los trabajadores, la producción de un mejor ambiente de trabajo y la productividad. Una práctica interesante para conocer y respetar otras culturas en Europa se lleva a cabo en el **JRC Institute for Prospective Technological Studies** de Sevilla. Allí, durante los seis meses siguientes a la Presidencia oficial de la Unión Europea, personas del

país que preside la UE organizan actividades y fiestas que muestran algunos de sus elementos culturales, comidas, aficiones, etc. Las personas asisten a estas actividades de forma gratuita. En otras empresas, las fiestas donde todo el mundo puede asistir independientemente de su nacionalidad o país de origen tienen lugar tras la finalización de un período de trabajo, o cuando los trabajadores van a volver a su país de origen (Agromartín, Atlantic Blue) o ir a otros lugares. A veces los trabajadores, organizados libremente, invitan a los empleadores a sus fiestas de despedida.

Por último, las empresas suelen desarrollar varias de estas u otras prácticas para facilitar la integración en la empresa. Lo que suele estar impulsado en nuestros casos sobre todo por la combinación de dos tipos de motivaciones: razones humanitarias y la mejora de la productividad. Además de lograr una mejor integración en la organización, con estas prácticas los trabajadores suelen desarrollar una mejor identificación con la organización.

3. Formación, educación continua y cursos de reciclaje profesional

Los empleadores suelen contratar trabajadores si ya han alcanzado un determinado nivel de conocimientos, habilidades y competencias. Sin embargo, la formación después del reclutamiento es una práctica común en la mayoría de nuestros casos. Se dan diferentes tipos de formación y en diferentes momentos, por ejemplo, la ofrecida en el ‘Día de bienvenida’ (incluyendo la formación en algunas empresas en cursos on line) o la formación continua por la renovación de los productos, tareas y servicios. No hay distinciones entre ciudadanos de terceros países y otros. Las organizaciones suelen acreditar estos cursos, de duración variable, a los trabajadores y voluntarios, independientemente del país de origen (Cruz Roja), aunque a veces se forma de manera continua y sin acreditaciones.

Las compañías planean algunos cursos (por ejemplo, cursos de idiomas para los recién llegados o para las personas que quieren o necesitan adquirir un mayor nivel de conocimiento en el **JRC Institute for Prospective Technological Studies**). Además, varias empresas tienen un sistema para que los trabajadores puedan formular propuestas de cursos que pueden enriquecer su formación y pueden ser útiles para el trabajo (Fundación CEPALM, **JRC Institute for Prospective Technological Studies**, etc.). A veces sus propuestas se refieren a cursos de idiomas, otras están relacionadas con habilidades sociales, o problemas técnicos, etc. Algunos

trabajadores, al describir sus organizaciones, afirman que: "*¡Siempre estamos recibiendo formación!*". Esto sucede con las empresas que suelen ser innovadoras, que introducen nuevos productos y servicios o incluso que renuevan normas y procedimientos internos de manera frecuente.

Aunque no se encontraron diferencias en cuanto a la formación ofrecida a nacionales de terceros países y a otros trabajadores, existen divergencias importantes en relación con la formación ofrecida a los directivos o las personas en otras posiciones. La formación especializada se recibe normalmente según el puesto que se ocupa en la organización.

CONTRIBUCIONES POSITIVAS Y NEGATIVAS DE LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Las organizaciones incluidas en nuestro estudio apuestan por políticas de gestión de la diversidad. El discurso que apoyaba estas políticas a veces era muy similar al que hace la población en referencia a las ventajas globales de la inmigración (Gualda, 2011; Cea y Valles, 2010; Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones (2011) y la palabra "enriquecimiento" gracias a la diversidad apareció en todos los casos. Pero la diversidad no sólo supone esto, sino también una necesidad para la organización por varias razones: porque las empresas quieren seleccionar los mejores talentos, o los trabajadores que mejor se ajusten a los intereses de la empresa o tienen mejores competencias para la cobertura de las plazas ofertadas. Para lograr estos objetivos no es muy relevante el país de origen (Abengoa, Fundación CEPAIM, **JRC Institute for Prospective Technological Studies**, Leroy Merlin, Codenaf, el Hotel Monteconquero, Cortefiel, y Cruz Roja). En otros casos, los nacionales de terceros países son una necesidad real ya que en algunos nichos laborales se tienen dificultades para encontrar trabajadores que realicen algunas tareas concretas como la recolección (Atlantic Blue, Agromartín).

La diversidad produce una verdadera riqueza intelectual dentro de la empresa cuando el personal es muy diverso, aumentando el respeto mutuo y la comprensión. El aprendizaje mejora el nivel del personal y de la empresa. Por otra parte, es muy importante que, con la ayuda de los trabajadores internacionales, las empresas aumenten sus horizontes respecto a abrir nuevos negocios en otros países o conseguir proyectos internacionales que puedan ser importantes en tiempos de crisis (Abengoa, Codenaf).

Otra razón clave para mantener políticas de gestión de la diversidad es la imagen pública transmitida por la organización si los nacionales de terceros países se incluyen entre su personal. Dar igualdad de oportunidades para acceder a una organización y mostrar la diversidad en su personal es visto por algunos clientes como una imagen de modernidad, y esto puede atraer al público a tiendas como Cortefiel, que quieren vender “nuevos” productos de la “vida real”. Si la sociedad es diversa, esto también tiene que ocurrir dentro de las tiendas (los vendedores).

A veces los nacionales de terceros países que son bilingües o hablan varios idiomas también dan un beneficio a la empresa, e incluso puedan tener mejores oportunidades de ser contratados por los empleadores que los nacionales monolingües. Este aspecto es fundamental para las organizaciones con una proyección internacional o con usuarios o clientes internacionales. Este criterio de ser capaz de hablar varios idiomas suele ser importante en nuestros estudios de caso. Aunque trabajen en España, el inglés es el idioma de trabajo de algunas empresas (Abengoa, **JRC Institute for Prospective Technological Studies**). Dominar el inglés y otros idiomas es muy útil para atender a usuarios o clientes (según lo informado por Cruz Roja, Fundación CEPALM, Codenaf, Leroy Merlin, Cortefiel, etc.). Sin español sería imposible trabajar en las tiendas (Leroy Merlin y Cortefiel), y es muy difícil trabajar en otras organizaciones. Más que una limitación por la pertenencia a un tercer país, las competencias lingüísticas son importantes.

Otra ventaja importante que destacaba el personal directivo entrevistado era que, en la experiencia de las empresas, los nacionales de terceros países y los extranjeros en general estaban muy motivados y eran muy productivos en su trabajo, y hacía un mayor esfuerzo para ser buenos trabajadores. A veces se atribuyen estas actitudes positivas en el trabajo a la necesidad de trabajar y enviar dinero a sus familias (Agromartín, Atlantic Blue), al interés de ser contratado de nuevo después de la finalización del contrato, o incluso progresar en la organización. Otras razones fueron el interés por hacer tareas interesantes e importantes en una empresa.

Con respecto a las contribuciones negativas, fueron la excepción en nuestros estudios de casos, que fueron seleccionadas con el criterio de aplicar principios de gestión de la diversidad.

Sin embargo, se mencionó que la empresa tenía que hacer algunos cambios internos a veces para adaptarse a este personal, o pequeñas inversiones para promover su integración, pero en un marco de más beneficios que de pérdidas. Curiosamente, en este tiempo de crisis, estaban especialmente preocupados por la reacción de la población en los pueblos o ciudades: el rechazo por la contratación de extranjeros. Por otro lado, en algunos casos se reportaron pequeños conflictos internos o problemas en el proceso de adaptación que se solucionaron normalmente con la introducción de normas internas de comportamiento.

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y FUTURO

Durante el trabajo de campo encontramos algunas dificultades para encontrar organizaciones que pudieran ser seleccionadas como estudios de casos en Andalucía, representativos teóricamente de prácticas de gestión de la diversidad con personal de terceros países. Esta dificultad en el trabajo de campo refleja uno de los principales resultados de nuestra investigación: la Gestión de la Diversidad está en sus comienzos en Andalucía, que en contraste tiene una larga historia en la atención y prestación de servicios a los inmigrantes y a la diversidad. Muy pocas organizaciones en la región desarrollan prácticas sistemáticas de gestión de la diversidad en el interior de sus organizaciones con nacionales de terceros países como grupos destinatarios. Varios expertos consultados durante el proceso de trabajo de campo también compartieron esta idea. No encontramos administraciones o instituciones públicas en la región como ejemplos de gestión de la diversidad explícita dentro de la administración. Sin embargo algunas administraciones públicas, ONG y empresas desarrollan prácticas de gestión de la diversidad, pero de una manera implícita como defensores de principios tales a no discriminación e igualdad, pero eso a veces no es suficiente. Además, algunos expertos nos recomendaron algunas organizaciones, o encontramos a algunas como firmantes del Charter de la Diversidad pero cuando contactamos con ellas descubrimos que no siempre tenían contratados a nacionales de terceros países o simplemente que habían firmado el Charter pero no habían incorporado prácticas de gestión de la diversidad dentro de sus organizaciones. No encontramos pequeñas y medianas empresas que aplicaran principios de gestión de la diversidad de forma sistemática. Hemos encontrado sobretodo gestión de la diversidad en grandes organizaciones, con oficinas en diferentes países u oficinas a nivel nacional y/o que se dedicaban a la venta de productos y servicios a nivel nacional e internacional.

En cualquier caso, hay claras evidencias de que varias organizaciones en Andalucía aplican la gestión de la diversidad obteniendo beneficios por ello. Hay diferentes enfoques para aplicar la gestión de la diversidad en las organizaciones andaluzas. Uno de ellos es hacer gestión de la diversidad de forma implícita, sin haber diseñado políticas específicas, sino aplicando los principios generales en relación con la igualdad de trato, el respeto y la no discriminación (Cruz Roja). Esto sucede en diferentes tipos de organizaciones, incluyendo el sector público. Pero quizás no es suficiente, al menos desde la óptica actual de la Unión Europea. Otras organizaciones diseñan explícitamente las políticas y prácticas de gestión de la diversidad, y dos tipos de casos son relevantes: los que se centran en las diferencias culturales basadas en que su personal procede de diferentes países de origen, y los que se centran en la diversidad, en un sentido más amplio, no sólo en relación con el origen étnico o países de origen.

Las grandes organizaciones, las organizaciones orientadas hacia mercados internacionales o que tienen sedes en varios países desarrollan algunas prácticas de gestión de la diversidad a veces vinculadas a las leyes existentes sobre igualdad de oportunidades y responsabilidad social de las empresas, pero otras como el resultado de una verdadera necesidad o interés de los empleadores. Otras veces la gestión de la diversidad es, de alguna manera, una consecuencia lógica de trabajar con clientes que les exigen unos requisitos de calidad que afectan a la gestión de los recursos de personal. A veces es difícil delimitar si la gestión de la diversidad surge debido a los requisitos legales o espontáneamente, pero una vez que se establece, los empleadores notan los beneficios. Incluso observando cómo la gestión de la diversidad se desarrolla en las delegaciones locales de las organizaciones más grandes, se puede asegurar que es posible implementarla en cualquier tipo de organización (nos referimos aquí a la Delegación de Cartaya de la Fundación CEPALM, con menos de 20 trabajadores). En cualquier caso, las organizaciones no lo ven todo de color de rosa, y un aspecto común que encontramos es que los beneficios de la gestión de la diversidad aparecen si los nacionales de terceros países son productivos (buenos investigadores, buenos vendedores, etc.). Si los trabajadores no lo son y no desarrollan adecuadamente su trabajo, no se les renuevan sus contratos.

Otro aprendizaje interesante, resultado de nuestros estudios de caso, es que la gestión de la diversidad depende de factores como el nivel de cualificación de los trabajadores y la orientación de la organización (nacional, internacional). Además, existen diferencias en función de si la organización gestiona la diversidad cultural o la diversidad en un sentido amplio, incluyendo el género y otras distinciones.

BIBLIOGRAFÍA

- Beltrán, M. (2000). *Perspectivas sociales y conocimiento, 2000*. México: Anthropos.
- Brazzel, M. (2003). Historical and theoretical roots of diversity management. En Deborah L. Plummer, *Handbook of Diversity Management: Beyond Awareness to Competency Based Learning* (Ed.), Lanham, MD: University Press of America, Inc., 51-93.
- Brewer, J. y Hunter, A. (1989). *Multimethod research. A syntesis of styles*, California. Sage.
- Bryman, A. (1995). *Quantity and quality in social research*, New York, Routledge.
- Castro Monge, E (2010). "El estudio de casos como metodología de investigación y su importancia en la dirección y administración de empresas". *Revista Nacional de administración*, 1 (2): 31-54.
- Cea, M. A. y Vallés, M.S. (2010). *Evolución del racismo y la xenofobia en España. Informe 2010*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Chinchilla, M.N. y Cruz, H.D. (2011). "Diversidad y paradigmas de empresa: un nuevo enfoque". *Revista Empresa y Humanismo*, 14(1): 47-79.
- Coller, X. (2000). *Estudio de casos*, Madrid: CIS.
- Consejería de Justicia e Interior (2012). Decreto 148/2012, de 5 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia e Interior. *BOJA*, núm. 115, de 13/06/12.
- Crawford, R. B. (2002). "Gender, Race and Ethnic Relations at Work: An Empirical Analysis". Paper presented at the XVth International Sociological Association World Congress of Sociology, Brisbane, Australia, Julio 7-13.
- Fernández, M.L. and Camelo, C. (2013). "La gestión de los equipos de dirección de las Joint Ventures desde un enfoque de recursos humanos". *Universia Business Review*, 41: 40-59.
- Giovannini, M. (2004). "What gets measured gets done: Achieving results through diversity and inclusion". *Journal for Quality and Participation*, 27, 21-27.
- Greenberg, J. (2004). "Diversity in the Workplace: Benefits, Challenges and Solutions". <http://www.multiculturaladvantage.com/recruit/diversity/Diversity-in-the-Workplace-Benefits-Challenges-Solutions.asp>.

- Jaén Díaz, M.; Cebas, L.; Mompó, I.; Pereda, A. (2011). "Actualidad de la diversidad cultural en las empresas españolas: ¿barrera o ventaja competitiva?". *Edupsykhé. Revista de Psicología y Psicopedagogía*, 10, 1: 49-74.
- Kamp, A., & Hagedorn-Rasmusen, P. (2004). "Diversity management in a Danish context: Towards a multicultural or segregated working life?" *Economic and Industrial Democracy*, 25(4), 525-554. doi:<http://dx.doi.org/10.1177/0143831X04047158>.
- Katrinli, A.; Atabay, G.; Gunay, G. (2008). "A historical view of diversity management: the Ottoman Empire case". *International Journal of Business Research*, vol. 8, 2.
- Marcos del Cano, A.M.; Prieto González, S. (2010). "La discriminación por motivos étnicos o de raza: Alternativas para gestionar la diversidad en las empresas", *Datos fuente 2010*, 6: 283-335. <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:RDUN ED-2010-6-5100&dsID=Documento.pdf>.
- Moghaddam, F. M. (1993). Managing cultural diversity: North-american experiences and suggestions for the German unification process. *International Journal of Psychology/Journal International De Psychologie*, 28 (5), 727-741.
- Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones (2011). *Informe Anual Andalucía e Inmigración 2010*. Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, Sevilla: Consejería de Empleo, Junta de Andalucía. Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/OPAM/sites/default/files/DOC/Informe%20Anual%202010.pdf> [Acceso: 15-7-2011].
- Rodríguez-García, D. (2010). "Beyond Assimilation and Multiculturalism: A Critical Review of the Debate on Managing Diversity". *International Migration & Integration*, 11:251–271. DOI 10.1007/s12134-010-0140-x
- Torres Prados, I. and Borrajo Millán, F. (2012). "Gestión de la Diversidad. El Caso Indra". *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*, nº12, vol. 4, nº3, 125-148.
- Valls Carol, R.; Torrego Egado, L.; Siles Molina, G. (2011). "Agrupación del alumnado y atención a la diversidad: entre la exclusión y la inclusión educativa". *Papeles Salmantinos de Educación*, núm. 15, 181-197.
- Vázquez Aguado, O.; Fernández, M.; Fernández, M.; Vaz, P.; León, J.C. (2008). "Políticas públicas, calidad de vida e interculturalidad". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm.75, 201-211. http://www.mtin.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/75/inf02.pdf.

Vertovec, S. (2007). "Super-diversity and its implications". *Ethnic and Racial Studies*, vol. 30, n°6, pp.1024-1054.