

XIII

UNA OJEADA AL MERCADO LABORAL E INMIGRACIÓN EN CASTILLA Y LEÓN⁽¹⁾

Jesús A. VALERO MATAS

Universidad de Valladolid

SUMARIO

	<u>Página</u>
I. INTRODUCCIÓN	322
II. PENETRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL	324
III. LA SITUACIÓN LABORAL PRESENTE	326
IV. LA GARANTÍA LABORAL DEL INMIGRANTE	330
V. CONDICIONES LABORALES DE LA INMIGRACIÓN	332
VI. VALORACIONES FINALES	335
VII. BIBLIOGRAFÍA	337

RESUMEN

El presente artículo trata de dar una visión general del mercado laboral de la inmigración en Castilla y León. Se trata de una mirada hacia la relación entre el mercado de trabajo y los inmigrantes en esta Comunidad Autónoma, es decir, cómo se desarrolla la actividad laboral y cuál es su relación contractual. Lo cual permitirá saber cómo se proyectará en un futuro, aunque si bien, con cierta cautela ante las

(1) Este artículo ha sido realizado en el marco del Proyecto de Investigación que lleva por título: *El mercado de trabajo e identidad social de los inmigrantes en Castilla y León*, ref., 08.07.467.ª.01.78022, de la Junta de Castilla y León.

transformaciones producidas por la crisis productiva actual. Los objetivos de la investigación eran saber cómo afecta su irrupción en el mercado laboral de la inmigración en Castilla y León, los trabajos desempeñados por la inmigración en el mercado laboral, mostrar si realmente existe un encapsulamiento laboral y, finalmente, en qué condiciones laborales desarrollan sus tareas. La metodología desarrollada ha sido por medio de técnicas cuantitativas y cualitativas, con el objeto de obtener una mayor información del colectivo objeto de estudio. En unos casos, los datos obtenidos han sido tratados con un paquete informático y en otros mediante la transcripción. Los resultados obtenidos básicamente han sido que en el mercado laboral existe una etnoestratificación, porque los inmigrantes ocupan puestos de trabajo con baja cualificación y malas condiciones laborales. Los inmigrantes tienen salarios más bajos pero con el paso del tiempo llegan a equipararse a los oriundos.

ABSTRACT

The paper tries to give a general vision of the labour market of the immigration in Castilla and León. The question is in look towards the relation among the labour market and the immigrants in this autonomous community, the other manner, it is to make an approaching, where the immigration is work and what is their contractual relationship with the enterprise. Which will allow of knowing as it will be projected in a future, though, with certain caution before the transformations produced by the productive current crisis. It was the aims of the research to know like it affects their irruption on the labour market of the immigration in Castilla and León. The works played by the immigration in the labour market, to show if really exists a labour categorization, and finally, the working conditions develop their tasks. The explained methodology has been by means of quantitative and qualitative skills, it has allowed us to obtain major information of the collective object of study. The set information has been treated by a computer package in some case, and in others, we have use the translation of the personal opinions. Of the obtained results, it is that on the labour market an etnoestratification exists, because the immigrants occupy working places with low qualification and wrong working conditions. The immigrants have lower wages but throughout the time their wages become to be like to the wages of the native ones.

Palabras clave: *Mercado laboral, inmigración, condiciones laborales, Castilla y León.*

Key words: *Labour market, immigration, labour conditions, Castilla and León.*

I. INTRODUCCIÓN

El período de mayor alejamiento de ciudadanos españoles hacia otros lugares del planeta en busca de «fortuna» se desarrolló a lo largo de los años comprendidos entre 1850 y 1950. En estos cien años salieron de España rumbo a América algo más de tres millones y medio de españoles —principalmente en busca de trabajo

temporal— procedentes en su mayoría de Galicia, Andalucía, Asturias, Castilla y León e Islas Canarias. Argentina recibió a más de millón y medio y el resto orientó su destino hacia Uruguay, Brasil, Venezuela y Cuba. En esta primera década de la pasada centuria también existió una importante emigración hacia al Norte de África, procedente en su mayoría de las regiones de Murcia e Islas Baleares. A finales del siglo XIX el destino preferido de los emigrantes del norte de África era Argelia, más tarde sustituido por Marruecos tras la creación del protectorado español entre 1916 y 1919.

Hubo dos cambios radicales en los flujos migratorios de España en el siglo XX. En primer lugar, se registró un viraje drástico en los puntos de destino de los emigrantes españoles. En el transcurso del siglo, unos seis millones de españoles abandonaron su país de origen y, hasta la década de 1930, el 80 por 100 de éstos se dirigió a América. En el período comprendido entre 1950-1970, la emigración española invierte la elección de sus destinos, y cambia su preferencia, dirigiéndose hacia países de Europa septentrional.

Una explicación de la transformación de España en receptor de inmigrantes se debe a que, a fines de los años 80, aún en medio de la crisis económica con el alto nivel de desempleo concomitante, países mediterráneos de Europa tales como España, Portugal e Italia, que hasta entonces habían hecho las veces de «estaciones de paso» o «salas de espera», se convirtieron en países receptores. Varios factores explican este cambio, entre ellos el fin de los programas de trabajadores invitados, el cierre de las fronteras de algunos países tales como Alemania, Suiza y Francia, que tradicionalmente recibían migrantes, la evolución política que supuso el fin de los regímenes autoritarios, la proximidad con los países emisores del Magreb y los fuertes vínculos históricos y económicos entre las dos costas del Mediterráneo. Entre otros factores que contribuyeron a acentuar esta tendencia figuran la irregularidad de los mercados laborales de los países de emigración y la extensa economía sumergida de los países europeos (donde encuentra cabida la inmigración ilegal). Además, la adhesión de Portugal, España y Grecia a la Comunidad Europea en la década de los 80 los convirtió en «portales» para los inmigrantes y en países de primera línea situados en la frontera sur de Europa.

Otro factor puede inscribirse en que la globalización ha generado un cambio considerable, y ya no son unos pocos países los receptores de inmigrantes, ni tampoco otros pocos los emisores. En los últimos años, se ha visto cómo son muchos los inmigrantes que intentan introducirse en Europa, y sobretudo en los países del sur de Europa, como se puede observar a diario en los medios de comunicación de masas. En este tiempo se ha incrementado el número de países receptores de inmigrantes pero también se han aumentado en un 3.000 por 1.000 de países emisores de inmigrantes hacia el viejo continente; esto no implica que no emigren a otras áreas del planeta, como Norteamérica, Canadá o Australia.

En el nuevo panorama observamos cómo la llegada masiva de inmigrantes a los países del arco desarrollado ha obligado a algunos Estados a poner freno a estas remesas humanas de los lugares más desfavorecidos del mundo. En los Estados Uni-

dos de América entró en 1996 en vigor una nueva ley de control de la inmigración, pretendiendo con ello frenar la afluencia de extranjeros, que a su juicio pudieran desestabilizar la estructura laboral del país. Esta cuestión en EEUU no es nueva, porque, como es sabido, este país se construyó sobre la inmigración y, a pesar de ello, sus gobernantes a lo largo del siglo xx pusieron en escena un amplio número de medidas de control de extranjeros. Entre 1921-1924 se aplicó una ley de cuotas de inmigración, aceptando noreuropeos blancos y protestantes. En 1965 deroga las leyes anteriores, ampliando la entrada a 20.000 inmigrantes de todas las nacionalidades. En 1986, el capitolio aprueba una nueva ley para controlar la inmigración mexicana, los conocidos espaldas mojadas (*wetbacks*).

En el proceso de la migración intervienen diversos factores y, por lo tanto, es condición obligada abordar el análisis desde otras directrices. Una de las vías puede venir dada por la intersección de procesos macro-micro, es decir, por un lado, la focalización del fenómeno atendiendo a las valoraciones estatales de la necesidades de la mano de obra de los países receptores y, en segundo lugar, incorporando al análisis las redes y canales de asistencia mutua entre los miembros de una determinada comunidad —marroquíes, ecuatorianos, etcétera— y los estrechos lazos de dependencia con su país de procedencia.

Las economías de los países del sur de Europa, entre ellas España, son postindustriales —terciarización, flexibilización del mercado de trabajo, etcétera,— y ha dado paso a la creación de «nichos» laborales, espacios idóneos para la mano de obra inmigrante. Parece paradójico todo este proceso cuando España tiene altas tasas de desempleo y, en cambio, necesita cubrir esas demandas con mano de obra foránea. Esta circunstancia se debe circunscribir al cambio de modelo socioeconómico de la sociedad española, mejores condiciones de vida y diferente modelo de producción.

II. PENETRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

La integración socioeconómica de los inmigrantes en la sociedad receptora es evidente que pasa por estar empleado. A su vez, la inserción se verá favorecida o perjudicada según las capacidades de los inmigrantes tanto personales o culturales de adaptación a ese mercado laboral. Para poder desarrollar esas potencialidades es necesario que el inmigrante salga de ese estatus de marginalidad, tanto económica como social. Los hechos hablan por sí solos, los individuos con mayores capacidades culturales y profesionales tendrán más facilidad de acceder a los recursos para salir de esa situación y adquirir los mismos beneficios de la población autóctona. En este proceso, el tiempo será factor clave, pues, como se sabe —a tenor de múltiples estudios—, cuando los inmigrantes llegan a un país y encuentran un empleo, sus salarios son menores a los percibidos por los oriundos. Como señala BORJAS (1995), a medida que transcurre el tiempo, los salarios entre ambos colectivos van convergiendo hasta igualarse, y en ningún caso (como colectivo) llegan a superar los salarios de los oriundos.

Como viene aconteciendo en las últimas décadas, uno de los males endémicos de los países desarrollados, y especialmente en nuestro país, es el desempleo. El desempleo no es algo exclusivo de los trabajadores nativos, también habita en la población inmigrante, a pesar de la ocupación de muchos de los trabajos rechazados por los autóctonos. Como se ha podido desvelar en diversos estudios empíricos, CALVO BUEZAS (2002), SOLÉ y HERRERA, (1991) y SOLÉ (2001) entre otros. Los inmigrantes deben soportar altas tasa de paro, como ocurre con los oriundos, agudizadas por su situación de marginalidad. Asimismo deben convivir con las manifestaciones racistas y xenófobas habidas en la sociedad receptora.

Los primeros empleos nada más ingresar en el mercado laboral español son muy variados. La mayoría sujetos a actividades que no requieren especialización y, por lo tanto, con salarios más bien bajos. Los inmigrantes tampoco pueden esperar desempeñar una actividad de cierto «acomodo» profesional, cuando los datos sobre su nivel de instrucción oscilan entre primaria y secundaria. La cuestión se agrava con el colectivo africano, con los niveles formativos más bajos. Este perfil del inmigrante no acontece exclusivamente en Castilla y León, se presenta en idénticas circunstancias en todo el territorio español. Los datos del INE muestran una pérdida en el nivel formativo de los inmigrantes llegados a España con respecto a períodos anteriores. Asistimos a una inmigración numerosa con muy baja cualificación, generando grandes bolsas de mano de obra barata. Esto provoca una rotación laboral muy alta. No es de extrañar que, a lo largo de un año, un trabajador inmigrante ocupe múltiples trabajos. De ahí que de los datos se extraiga un índice muy alto del desempeño de diferentes trabajos. Hasta el grado de que algunos, durante un mes, pasaron por cuatro o cinco empleos. Por apuntar los datos más significativos, la tasa más alta ha sido como peón de la agricultura (49,3 por 100), construcción (18,3 por 100), tareas del hogar (11,7 por 100), en el sector servicios (9,6 por 100), industria (6,8 por 100), otros (4,3 por 100). Según el sector de actividad, los inmigrantes africanos desempeñaron sus primeros trabajos en la agricultura (72,6 por 100), los europeos extracomunitarios oscilaron entre tres sectores, industrial (31,7 por 100), construcción (29,4 por 100) y ganadería y agricultura (16,9 por 100), y los latinoamericanos se han movido en dos sectores, existiendo variación según género. Los varones en la construcción y hostelería (19,1 por 100, 24,7 por 100), y las mujeres en tareas del hogar y hostelería (63,8 por 100 y 19,6 por 100). Por último, los asiáticos, en un sector bien definido, comercio al por menor (58,2 por 100). Las submuestras del estudio empírico (africanos, europeos extracomunitarios, latinoamericanos y asiáticos) pueden segmentarse en variables sin afectar a los otros.

El tiempo de permanencia corre a favor del inmigrante. A medida que llevan más años residiendo en España aumentan las posibilidades de adquirir el permiso administrativo para regularizar su situación. Razón lógica si nos atenemos a las leyes promulgadas desde 1985 y las sucesivas regularizaciones extraordinarias, autorizaciones, cupos por necesidades de producción, etcétera, habilitadas por los distintos gobiernos. Asimismo ha contribuido a la regularización de inmigrantes considerados administrativamente irregulares.

El carácter de regular/irregular no podemos únicamente considerarlo un problema político/administrativo, es más serio, por sus repercusiones sociales. La mayoría

de las personas perciben el problema desde la relación administrativa/laboral y no son conscientes de todo lo que entraña el vivir bajo la sombra de la inestabilidad administrativa.

El inmigrante, desde su llegada, sólo tiene un objetivo, regularizar su situación. El objetivo primero pasa por obtener el documento de la regularización administrativa, y cuanto más tiempo permanezca sin conseguir los *papeles* se le adicionarán incontables problemas. A medida que avanza el tiempo y la regularización no llega, se incrementa la probabilidad de ser expulsado. Pero también se añade el factor fracaso, cuestión decisiva en el proceso migratorio. Cuando una persona viaja a otro país a trabajar subyace la idea de la movilidad social. El individuo tiene como referencia la posición social de origen y proyecta mejorarla en el país de acogida. Entre otros asuntos, cuando retorne a su país de origen hará ver a las personas de su entorno que ha triunfado. No siempre el individuo logra una movilidad social ascendente, en ocasiones la movilidad es descendente, y entonces surge la frustración. Cuando esto ocurre el inmigrante puede reaccionar de diferentes maneras: una, permanecer en España en condiciones de precariedad, porque regresar y ser visto como un fracasado es indigno para él. Otra, retornar a su país de origen y aceptar el fracaso, o buscar fortuna en otros países europeos e intentar de nuevo la movilidad ascendente no conseguida en España.

La encuesta reflejaba un colectivo amplio de inmigrantes irregulares (35,7 por 100) dando paso a un modelo de inmigración productor de grandes bolsas de inmigrantes irregulares. Los colectivos de marroquíes y ecuatorianos presentan los índices más altos de personas en situación regular, alcanzando el 52,2 por 100 y 27,5 por 100 respectivamente. Esto tiene cierto sentido si nos fijamos en dos asuntos que afectan a estos colectivos. En el caso de los ecuatorianos está presente aquel acto del Gobierno español de fletar aviones con inmigrantes ecuatorianos a su país, con el objeto de lograr un visado de trabajo, y luego el Decreto Ley de regulación del gobierno de Rodríguez Zapatero (2005), que permitió a cerca de 700.000 inmigrantes irregulares formalizar su relación administrativa. En este proceso, los colectivos de inmigrantes de marroquíes y ecuatorianos fueron los más numerosos en regularizar su situación. Atendiendo a los años de permanencia en España, el 70,3 por 100 de los marroquíes con menos de 9 años de residencia están en situación regular, siendo en el caso de ecuatorianos el 68,2 por 100 con menos de 8 años de residencia.

III. LA SITUACIÓN LABORAL PRESENTE

Uno de los asuntos que permiten conocer la realidad laboral de los inmigrantes está en conocer la situación laboral de los inmigrantes en Castilla y León. Si resulta difícil para los nativos encontrar un empleo, para los inmigrantes se hace mayor, y máxime en el momento actual de recesión económica, donde la baja cualificación se ve más afectada.

En este sentido debemos también extraer la idea de la población oriunda de que la llegada de inmigrantes aumenta el desempleo de los nativos. No obstante, diversos

estudios no corroboran esta valoración, puesto que existen dos factores determinantes en la no incursión de los puestos de trabajo desempeñados por los oriundos. Por un lado, la diferencia de cualificación entre inmigrantes y nativos, y el marco institucional del mercado de trabajo (ANGRIST y KOHLER, 2003).

Nuestro análisis de la situación laboral de los inmigrantes giró en torno a tres preguntas entre quienes trabajan, han trabajado pero actualmente no lo hacen, y nunca han trabajado. Esto permite realizar un mapa descriptivo laboral de los inmigrantes de Castilla y León. De la muestra se desprende que, independientemente del permiso o no de trabajo, existe un alto índice de empleo (78,1 por 100). Entre los inmigrantes procedentes de África, un 63,5 por 100 están trabajando, frente a un 32,6 por 100 que nunca lo ha hecho. En los europeos extracomunitarios el 66,7 por 100 desempeña alguna actividad laboral y un 23,8 por 100 no. Entre los latinoamericanos, el 56,4 por 100 realiza alguna actividad laboral frente al 17,6 por 100 que nunca lo ha hecho. Por último, del contingente asiático un 76,5 por 100 trabaja en la actualidad y un 2,0 por 100 nunca tenido un empleo en Castilla y León.

Situación laboral	África	Europa no UE	Latinoamérica	Asia
Actualmente trabajo	63,5%	66,7%	56,4%	76,5%
He trabajado pero ahora no	12,7%	3,7%	26,1%	21,6%
Nunca he trabajado	23,8%	29,6%	17,6%	2,0%

El género pesa también entre los inmigrantes. Los varones presentan mayores tasas con respecto a la situación actual de empleo (57,5 por 100) con respecto a las mujeres (42,5 por 100). Donde el porcentaje se dispara, marcando gran diferencia entre mujeres y varones, es en el apartado «nunca he trabajado», un 60,9 por 100 de las mujeres así lo manifestaba. Las mujeres inmigrantes tienen un doble obstáculo, la problemática del colectivo oriundo y la diferencia cultural.

Como cabía esperar, por los comportamientos a nivel nacional, el empleo mayoritario de los inmigrantes en Castilla y León se desarrolla en el sector servicios (35,0 por 100). En segundo lugar, la mayoría de los trabajadores desempeñan su actividad en la agricultura (33,3 por 100) y la tercera actividad más numerosa está en la construcción (16,9 por 100). Estos perfiles laborales tienen mucho que ver con la estructura económica de Castilla y León, pues estamos hablando de una Comunidad Autónoma con altos índices de actividad laboral en el sector servicios y agricultura, así como en el sector dominante en todo el territorio nacional, la construcción.

Siguiendo las pautas de nuestro análisis y en ese intento de profundizar en la realidad de este colectivo, se preguntó sobre la búsqueda de empleo. Un 58 por 100 de los consultados buscan actualmente trabajo, y es mayor el porcentaje en las mujeres, con el 57,8 por 100 frente al 42,2 por 100 de varones. No solamente buscan empleo los desempleados, también un porcentaje importante (38,5 por 100) de inmi-

grantes con un empleo vigente manifiestan estar buscando un trabajo distinto. Conviene puntualizar que las personas activas movilizadas en la búsqueda de empleo lo están por dos cuestiones: cambiar a un empleo con mejores condiciones laborales, y motivados por acceder a un empleo más acorde con sus necesidades o conocimientos —algunos de los inmigrantes poseen títulos de grado medio o universitarios—.

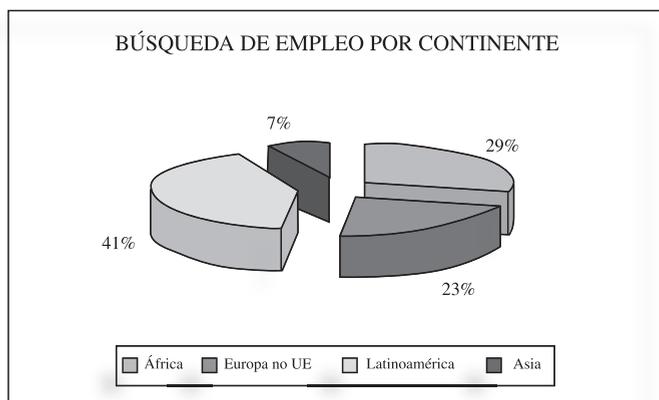
El riesgo de caer en el desempleo es uno de los grandes traumas del ser humano en las sociedades avanzadas. En esta cuestión no existen grandes diferencias entre inmigrantes y autóctonos. Ahora, como se ha manifestando con anterioridad, la cualificación es un instrumento importante en la adquisición de un puesto de trabajo. En este sentido, y por su formación, los inmigrantes africanos presentan mayores posibilidades de caer en el desempleo.

La mayoría de los consultados (78,4 por 100) llevan menos de un año buscando trabajo, frente a un 21,5 por 100 que pasa de los doce meses. El tiempo de búsqueda de empleo es inferior a un año, con una media de 7,3 meses, mientras que entre quienes están buscando desde hace más de un año, la media se sitúa en torno a 1,6 años. Esa necesidad de encontrar un empleo hace que los implicados diseñen diferentes estrategias y recurran a múltiples instrumentos para alcanzar la meta deseada. Como se comentó en el caso de irrupción en el mercado laboral, no todo el mundo presenta similares capacidades ni todos cuentan con las mismas redes sociales de distribución —social, informativa, económica, etcétera— y, en función de ello, los inmigrantes se mueven, establecen vínculos de diferente orden. *Amigos y conocidos* es el mecanismo más extendido entre los inmigrantes a la hora de buscar un empleo (49,9 por 100), las organizaciones y asociaciones que trabajan con inmigrantes pasan por ser una agencia de colocación ⁽²⁾ (26,8 por 100). A una distancia considerable, algunos inmigrantes optan por el INEM (20,7 por 100). Estos mecanismos de búsqueda de empleo tienen razón de ser, pues sobre todo sobresalen dos cuestiones, por un lado, muchos de los inmigrantes consultados se encuentran en una situación compleja que les impide en muchos casos valerse de procedimientos administrativos legales. En segundo lugar, el INEM es una oficina poco eficaz, no recurren ni los oriundos, cómo pretendemos que sirva a los inmigrantes. De ahí esa baja tasa de personas que se apoyen en ella.

Dentro del colectivo inmigrante que busca un empleo y está desarrollando una actividad, parte lo hace en aras de conseguir un empleo con una relación contractual, pues el 52,2 por 100 manifiesta estar sin una relación de este tipo. De los consultados que han trabajado pero actualmente están sin empleo, el 82,9 por 100 busca trabajo, frente a un 17,1 por 100 que no está en ello. Entre los que nunca han trabajado, un 78,4 por 100 busca un empleo. Los latinoamericanos y africanos son los más activos

(2) Determinadas ONGs y asociaciones que trabajan con inmigrantes, debido a las dificultades ante las cuales se presenta este colectivo así como a la problemática del desempleo en España, en unos casos, y a su temporalidad en determinadas Comunidades Autónomas, han creado sus propias bolsas de trabajo para los inmigrantes. Pero aun así, un número importante de inmigrantes desconocen los servicios y existencia de estas asociaciones y organizaciones.

en búsqueda de empleo (41,5 por 100 y 29,2 por 100) y los menos dados a buscar empleo son los asiáticos (3,4 por 100). Los porcentajes tan bajos entre los asiáticos probablemente sean consecuencia, por los datos obtenidos a lo largo de la investigación, de que existe una relación tan estrecha entre la comunidad asiática —por países de procedencia— que esté estructurada la red y no necesiten demandar un empleo porque ya les viene dado.



A la pregunta de qué trabajo desearían desempeñar, un 21,6 por 100 manifiesta su interés por la hostelería, un 16,4 por 100 por el sector servicios y en un 14,2 por 100 se sitúan construcción e industria. Distribuyendo las preferencias laborales según continente de procedencia, los inmigrantes africanos se decantan en su mayoría por la construcción (45,1 por 100), los europeos extracomunitarios (38,6 por 100) hacen lo propio por la industria, y los latinoamericanos (37,9 por 100) por la hostelería. Realizando a vuela pluma una valoración de los datos, la inclinación por estas actividades laborales guarda relación con el grado de instrucción. Latinoamericanos y africanos presentan niveles de instrucción de primaria o secundaria, de ahí que, realistas con su situación, se inclinen por puestos de trabajo con escasa especialización. Los europeos extracomunitarios (31,8 por 100) con un nivel mayor de formación optan por la industria, la cual requiere mayor especialización. A algunas empresas, por su actividad, no les importa incorporar trabajadores con bajo o ningún nivel de especialización, pero otros necesitan personas muy especializadas con alto conocimiento del puesto de trabajo. Esto supone un gran inconveniente para muchos inmigrantes, ya que las empresas cada vez más prefieren personas bien preparadas y conocedoras del puesto de trabajo, y la mayoría de los inmigrantes asentados en Castilla y León no presentan estas características. En este sentido, vemos cómo el mercado laboral se está comportando como lo hizo en el pasado en otros países con mayor tradición que el nuestro.

Otro de los puntos que arroja información sobre la situación de estas personas es el tamaño de las empresas contratantes de inmigrantes. De la información obtenida de los inmigrantes se extrae que la principal contratación de inmigrantes procede de empresas pequeñas, de menos de 6 trabajadores (51,6 por 100). No resulta sorpren-

dente porque aproximadamente el 80 por 100 de las empresas españolas son Pymes. Únicamente un 4,4 por 100 de los consultados trabaja en empresas con más de 50 trabajadores. El tamaño, junto con la actividad, se ajusta a los modelos productivos, siendo la industria quien acoge la mayoría de los trabajadores, con más de 50 empleados (88,6 por 100), la construcción responde a un perfil de empresa de entre 16 y 25 trabajadores (62,9 por 100) y, por último, la hostelería recoge a esos inmigrantes que desempeñan su actividad en empresas con menos de 6 trabajadores (49,3 por 100).

IV. LA GARANTÍA LABORAL DEL INMIGRANTE

La situación administrativa es importante en la integración de un inmigrante, pero sobre todo ante la necesidad de desarrollar la actividad en un puesto de trabajo, más concretamente, estar en posesión de una relación contractual. De esta manera podremos conocer el nivel de participación de los extranjeros con respecto a los oriundos en el mercado laboral y su grado de movilidad. Como apunta el estudio de CEBOLLA y GONZÁLEZ (2008: 143), la inclusión a participar en el mercado laboral de trabajo de los inmigrantes es mayor a la de los autóctonos, y ésta no disminuye a medida que aumenta el tiempo de su residencia en nuestro país.

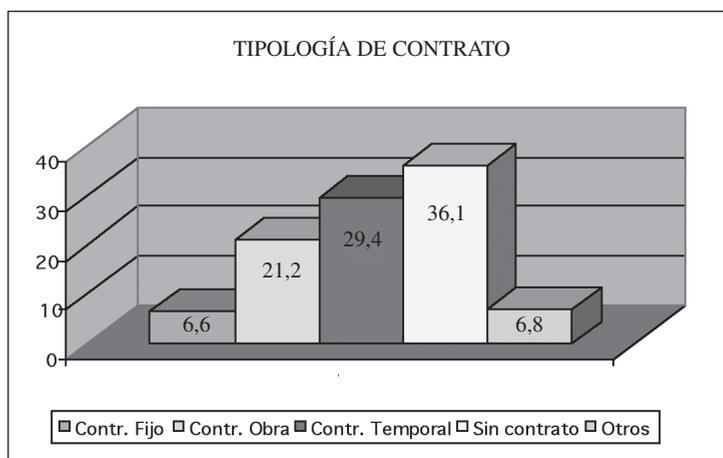
Entre los encuestados, un 59,6 por 100 alega ser asalariado, el porcentaje de inmigrantes empresarios es bastante bajo (2,4 por 100), y posiblemente la raíz explicativa se encuentre en las dificultades administrativas ante las cuales deben enfrentarse los inmigrantes. En esta misma línea, tenemos el 6,7 por 100 de declarantes autónomos. Conviene destacar el alto porcentaje de inmigrantes declarantes de estar en situación *otros* (31,4 por 100), con el problema de no especificar la situación.

El número más representativo de inmigrantes asalariados (38,6 por 100) responde al colectivo latinoamericano y el más bajo al grupo asiático (8,8 por 100). Ningún inmigrante procedente de África apunta estar inscrito como empresario, siendo el colectivo asiático el que presenta el índice más alto, 44,4 por 100. En el apartado autónomo, vuelven a ser los inmigrantes asiáticos afincados en Castilla y León quienes recurren más a esta relación laboral, así lo declara un 58,3 por 100.

Estableciendo la relación entre actividad profesional y situación profesional, los datos desvelan que el 24,8 por 100 de los inmigrantes asalariados en Castilla y León trabajan en la construcción, y un 28,5 por 100 en la agricultura. Un dato esperado es la inexistencia de empresarios en los sectores laborales: agricultura y servicio doméstico. Un 55,6 por 100 de los inmigrantes empresarios lo desarrollan en el sector servicios, un 22,2 por 100 en la industria y un 11,1 por 100 en otros, pero que vuelven a no especificar. Por último, el ítem referido a *otros* ocupa un lugar interesante en la reflexión sobre la realidad laboral de los inmigrantes. El 46 por 100 de los inmigrantes inscritos en la agricultura apuntan esta situación. La explicación puede hallarse en la falta de una relación contractual. En segundo término aparecen el grupo de servicios domésticos (23 por 100), teniendo como fondo explicativo algo parecido a lo anterior.

En este ámbito parece oportuno conocer la distribución dentro del mercado laboral del inmigrante en Castilla y León, es decir, si están inmersos en el mercado formal o, por el contrario, forman parte del 20 por 100 estimado de mercado sumergido existente en nuestro país.

En cuanto a la relación contractual aparece en el estudio un grupo considerable de inmigrantes asentados en laboralmente en Castilla y León sin contrato laboral. Tan sólo un 6,6 por 100 de los inmigrantes residentes en Castilla y León afirman poseer un contrato fijo y el 36,1 por 100 un contrato temporal. De nuevo vienen a confirmarse las observaciones de otras investigaciones empíricas realizadas a nivel nacional, la inseguridad del trabajo de los inmigrantes en España. En algunos aspectos percibimos leves diferencias, pero en el fondo el comportamiento es muy similar.



El grupo de inmigrantes asiáticos presenta la mayor proporción de trabajadores sin contrato, poniendo en cuestión la extendida opinión de que la mayoría de los africanos no trabajan y quienes lo hacen están en el mercado sumergido. En este sentido, esa percepción hacia el inmigrante africano tal vez se deba al color de su piel o a su filosofía de vida de permanecer más tiempo en la calle, mientras el inmigrante asiático adopta el comportamiento contrario, es decir, más discreto. Reflexionemos sobre esta cuestión: los datos confirman la percepción bastante extendida en la sociedad española del alto desempleo de la población africana, lo que lleva a desplegar ciertas reticencias hacia estos inmigrantes. La información del estudio muestra que un grupo importante de inmigrantes africanos no está ocupado. Esto hace que muchos de ellos permanezcan más tiempo en la calle, buscando empleo, y se reúnan intentando encontrar una solución a su situación. Esta actitud genera cierta reticencia en la sociedad de acogida. No aconteciendo en los mismos términos hacia la población oriental, al mantener pautas de comportamiento diferentes.

Comparando la tipología de contrato por sectores de actividad se revalida lo anteriormente comentado. Las trabajadoras del servicio doméstico presentan los por-

centajes más altos de asalariados sin contrato. En el lado contrario están los trabajadores de la construcción, con un 13,1 por 100. La industria es la actividad donde los trabajadores inmigrantes tienen mayor número de contratos fijos y el índice más bajo en la agricultura. El contrato por obra está más extendido en la construcción, ello puede deberse a la estructura productiva de Castilla y León, y también porque las obras tienen un principio y un final. El mayor porcentaje de contratos temporales de los inmigrantes castellanos y leoneses se encuentra en la agricultura, atendiendo a la importancia que tiene la agricultura en el modelo productivo castellano y leonés, y por su carácter de temporalidad.

Los inmigrantes se sienten defraudados por el mercado laboral español y los empresarios, porque vienen a España a trabajar y se encuentran con una multitud de problemas. En algunos casos la restricción recae en ellos mismos, por su limitación profesional, al tratarse de mano de obra poco cualificada. Con este rasgo, su campo laboral está muy acotado. No obstante, a su vez son conscientes de los cambios en los modos de producción y del desarrollo tecnológico que reducen los puestos de trabajo. Cuestiones de este orden condicionan sus oportunidades laborales.

Un inmigrante marroquí se quejaba de las dificultades laborales y de los trabajos a los cuales podían acceder: «Yo trabajo en el campo y me considero agraciado por desempeñar una actividad, pero no es el trabajo que deseo. Hasta el momento todo ha sido en trabajos muy cansados y de muchas horas. Primero en el sur, en los plásticos, luego en Valencia y Cataluña en los frutales, y ahora aquí en la tierra. Claro son muchas horas y por un tiempo determinado, y después a buscar otro empleo y ¿dónde? En el campo. [...] Hay compañeros que no trabajan porque no están dispuestos a trabajar en condiciones tan duras, y andan de un lado para otro a ver si les dan un empleo en una empresa».

Las mujeres vuelven a ser las más perjudicadas, poniéndose de relieve la desigualdad existente entre sexos. El 57,7 por 100 de las mujeres trabajan sin ningún tipo de relación contractual, frente al 42,3 por 100 de los varones. En el lado opuesto de la relación contractual, observamos que el 58,3 por 100 de los varones inmigrantes poseen un contrato fijo frente al 41,7 por 100 de mujeres. En el contrato por obra aparece la diferencia más significativa, un 79,2 por 100 frente a 20,8 por 100.

V. CONDICIONES LABORALES DE LA INMIGRACIÓN

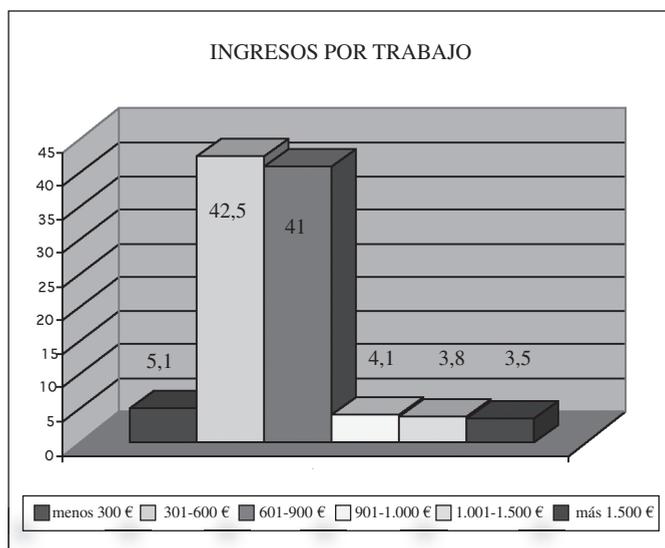
Muchos pueden ser los elementos a considerar sobre las condiciones laborales óptimas, y a medida que vamos enumerando surgen nuevas demandas y así sucesivamente, hasta llegar a un punto de imposibilidad resolutoria. Lo evidente roza lo mínimo, es decir, en todo trabajo existen unas condiciones básicas que en todo empleo deben estar resueltas o al menos cubiertas. A nuestro entender, dentro de estos mínimos están: contrato estable, un salario digno, promoción laboral, políticas de formación, etcétera.

Cuando se les pregunta cómo han evolucionado con respecto a su llegada a España, indican permanecer en la misma situación, no habiendo avanzado nada. En el

ítem de carácter general, los inmigrantes respondieron a la batería de preguntas sobre sus condiciones laborales de la siguiente manera. La respuesta más numerosa es que no han mejorado en el puesto profesional ni salario (43,1 por 100). En segundo término aparece el grupo de inmigrantes que indica seguir percibiendo el mismo salario (27,8 por 100). La tercera respuesta más frecuente pone de relieve haber tenido una mejora salarial pero continuar en la misma situación profesional (19,4 por 100). Por último, aquellos que han mejorado en salario y categoría profesional (9,7 por 100). La primera y tercera respuestas guardan estrecha relación con la temporalidad y rotación laboral, es decir, la intermitencia del trabajo impide una mejora laboral.

En las primeras líneas atribuimos al salario uno de los aspectos definitorios de las condiciones laborales. Para el análisis se tomó como referente los ingresos mensuales del cabeza de familia y posteriormente se cruzó con otras variables. Analizando los dos extremos de los ingresos de la inmigración en Castilla y León, percibimos que, aunque no son porcentajes muy llamativos, implican la existencia de una profunda injusticia social. El 5,1 por 100 cobra menos de 300 euros al mes, cantidad escasa para poder vivir. En la parte opuesta asistimos a un 3,3 por 100 con ingresos superiores a 1.500 euros. Entre medias habita una diversidad de ingresos con inclinaciones a la baja. Un 42,5 por 100 tiene un sueldo inferior a 601 euros, y un 7,9 por 100 recibe un salario entre 900 euros y 1.500 euros.

La diversidad y diferencia salarial entronca con la cualificación laboral, a mayor formación y competencia profesional salarios más altos. Sin embargo, estudiando los datos globalmente se desprende una privación de jornales elevados en relación con la actividad realizada. A medida que se profundiza en los datos, éstos exteriorizan que parte de esos bajos salarios se debe a su temporalidad laboral, y también a la irregularidad administrativa.



Relacionando la cuantía dineraria y el sexo se observa la existencia de una desigualdad entre los salarios percibidos por mujeres y varones. Un 94,6 por 100 de los inmigrantes con estipendio inferior a 300 euros son mujeres y tan sólo un 5,4 por 100 varones. También aparece una gran diferencia entre géneros en el intervalo comprendido entre 601 y 900 euros —el 65,8 por 100 corresponde a varones y un 34,2 por 100 a mujeres—. La tendencia dominante de los varones sobre las mujeres permanece a lo largo de todas las opciones. Desgraciadamente, las mujeres dominan los salarios más bajos porque deben afrontar las desigualdades de género habidas en el mercado laboral español adicionadas a su condición de inmigrantes, y se concentran en trabajos sin relación contractual.

Los salarios más bajos según continente corresponden a los latinoamericanos, con el 72,7 por 100. Este colectivo también tiene la otra cara de la moneda, al percibir las retribuciones más altas (48,7 por 100), seguido de los asiáticos con el 29,1 por 100. En los niveles intermedios, (600 euros y 900 euros) la posición está repartida entre latinoamericanos y europeos extracomunitarios. Un inmigrante se quejaba de su bajo salario y manifestaba la imposibilidad hallada para tener un equilibrio personal y social en esas condiciones dinerarias.

En ese interés por conocer si existe una etnoestratificación dentro del mercado laboral de Castilla y León, cruzamos los niveles retributivos con los sectores. Los inmigrantes dedicados al servicio doméstico (90,9 por 100) cobran los salarios más bajos, es decir, inferiores a 301 euros. Las remuneraciones más altas se sitúan en el sector servicios, no habiendo ningún inmigrante trabajando en la agricultura y servicio doméstico percibiendo un estipendio superior a 1.500 euros. Los intervalos salariales considerados normales, de acuerdo con la media de Castilla y León, es decir, entre 901 euros y 1.000 euros, se corresponden con la construcción (31,7 por 100) y la industria (29,8 por 100). La relación entre sectores y salario revela una etnoestratificación laboral, si bien asistimos a diversos condicionantes que llevan a esta situación. Por un lado, la manida idea de la baja cualificación, siendo destinados a trabajos prácticamente sin esos requerimientos. Por otro, la necesidad de trabajar obliga a concurrir a cualquier oferta laboral presentada, generando una importante bolsa de mano de obra barata.

Investigaciones de ámbito nacional desvelan que una mayoría de inmigrantes desempeña su actividad laboral en puestos de trabajo que no requieren cualificación. En esta misma línea se sitúan los inmigrantes de Castilla y León. Un 53 por 100 manifiesta desempeñar sus tareas como obreros no cualificados y un 28,8 por 100 como *otros*. Solamente un 3,2 por 100 apunta trabajar como profesional.

La diferencia de género vuelve a marcar importantes desigualdades en la realidad laboral en Castilla y León. En la categoría profesional, el 72,7 por 100 corresponde a los varones y el 27,3 por 100 a mujeres. En el mismo orden se refleja en la categoría técnico, un 66,7 por 100 para los varones y el 33,3 por 100 a mujeres. Otros dos puntos en los que el análisis resulta muy indicativo son «obrero cualificado» y «otros». En el primer caso, se observa que las tres cuartas partes de los inmigrantes que trabajan como obreros especializados son varones, y tan sólo un tercio están desempeñados

por mujeres. En el apartado «otros», los datos se invierten, las mujeres ocupan la posición mayoritaria, con el 62,7 por 100 sin especificar el trabajo realizado.

Tras cruzar las variables categoría profesional con continente de procedencia, el continente europeo es el que más trabajadores con categoría profesional «profesional» aporta al mercado laboral de Castilla y León (54,3 por 100) y el continente asiático, con menos trabajadores, tan sólo el 2,1 por 100. Los europeos extracomunitarios contribuyen con la mayor fuerza laboral en la categoría «técnicos», así lo revelan los datos (68,9 por 100). Fijándonos en la categoría obrero cualificado, los europeos extracomunitarios y asiáticos presentan las mayores tasas, (36,4 por 100 y 31,8 por 100). Los trabajadores más numerosos en la categoría obrero no cualificado son los africanos (36,0 por 100), seguidos por los inmigrantes latinoamericanos (34,4 por 100).

Por último, hacemos referencia a las horas trabajadas. El número de horas laborales es otra medida valorativa para acercarnos a las condiciones laborales de este colectivo. La media de horas trabajadas por los inmigrantes en Castilla y León viene a ser de 43,6 horas por semana. Los inmigrantes del servicio doméstico presentan las tasas de horas laborales más bajas entre 1 y 20 horas semanales (79,0 por 100) del segmento. Por el contrario, los trabajadores de la agricultura superan las 48 horas semanales (29,9 por 100). Según la situación administrativa, los trabajadores irregulares son quienes más horas invierten en el trabajo, con una media de 44,8 horas por semana, mientras que los inmigrantes con permiso tienen un promedio de 42,3 horas por semana. Por continentes, asiáticos y africanos tienen la jornada laboral más amplia, pero por razones bastante diferentes. A tenor de las aportaciones obtenidas de los datos y relacionándolas con cuestiones ya reflexionadas, los asiáticos, porque un número muy extenso trabaja en comercios al por menor (conocidos como «los chinos», «todo a cien», «a un euro») y el tiempo de apertura es de muchas horas. En el caso de los africanos, por el alto porcentaje de ellos trabajando en el campo o ganadería, lo cual no responde a una jornada laboral de 8 horas, sino mucho mayor. Entre los europeos extracomunitarios su jornada laboral responde a la normal de los oriundos, 40,6 horas semanales.

VI. VALORACIONES FINALES

El comportamiento laboral de los inmigrantes en Castilla y León no presenta importantes diferencias con respecto al territorio nacional. Las diferencias que surgen se encuentran inscritas en la estructura socioeconómica de la propia Comunidad Autónoma. Por otra parte, se comienza a percibir un cambio en el modelo de selección geográfica del inmigrante. Durante años muchas Comunidades Autónomas, entre las cuales se encuentra Castilla y León, han sido destinos de segundo orden, y desde hace un quinquenio esta actitud ha variado. En el caso de Castilla y León se ha duplicado en tres años la población inmigrante ha pasado de en 2005 de 79.194 a 170.262 en 2008. Por lo tanto, asistimos al hecho de que Castilla y León ya no es un destino seleccionado en segundo lugar o desplazamiento de búsqueda de empleo tras la imposibilidad de encontrar empleo en las CCAA de primer orden.

Una de las razones que favorecen la llegada de inmigrantes a Castilla y León reside en el abandono de jóvenes por la falta de posibilidades de empleo. Esto se proyecta en una apertura a espacios laborales de la inmigración como consecuencia de dos cuestiones, la falta de mano de obra para cubrir puestos de trabajo rechazados por los oriundos y los nuevos espacios generados por el envejecimiento. La investigación pone de relieve que los inmigrantes no tienen grandes dificultades para encontrar un puesto de trabajo. Según las descripciones de los inmigrantes consultados, los inmigrantes tardan una media de siete meses en encontrar un empleo, y si la actividad es la agricultura o la construcción, menos de dos meses. Si bien es cierto que, desde principios del año 2008, estos datos se han ampliado en más de seis meses.

El principal mecanismo empleado por los inmigrantes en la búsqueda de empleo ha sido las redes sociales. Especialmente los inmigrantes marroquíes han hecho uso de éstas, mientras que los inmigrantes latinoamericanos han recurrido a la reagrupación familiar. Los inmigrantes subsaharianos son los más desprotegidos en este aspecto, y deben usar los servicios de las ONGs como medio para ser parte activa del mercado laboral.

La inmigración en Castilla y León está dominada por los varones, aunque no es mucha la diferencia entre sexos. Se caracteriza por una inmigración con niveles de estudios elementales, lo que lleva a desempeñar trabajos de baja cualificación. Focalizados principalmente en la agricultura, el sector servicios y la construcción.

Un asunto a resaltar es la existencia de una bolsa significativa de inmigrantes administrativamente irregulares, así como un considerable número de inmigrantes trabajando sin una relación contractual, siendo las mujeres cuya actividad se localiza en las tareas del hogar las más afectadas.

Siguiendo la tónica general de todo el territorio nacional, los inmigrantes se encuentran encapsulados en sectores de actividad con baja cualificación laboral y precarias condiciones laborales.

El régimen de entrada en el mercado laboral es muy dispar entre los inmigrantes, porque existen variables que afectan más a unos que a otros. Los africanos entran en el mercado laboral, en su mayoría, por medio del régimen agrario, mientras los inmigrantes asiáticos lo hacen como autónomos, y los latinoamericanos por el régimen general, excepto las mujeres, que mayoritariamente lo hacen por medio de empleadas del hogar.

Se divisa una fricción laboral muy significativa, motivada por la amplia rotación laboral. En unos casos dentro de la propia actividad, mientras que en otros, por la necesidad de desempeñar una actividad o una mejora del salario.

La probabilidad de quedarse en el paro de los inmigrantes es mayor que la oriunda y, entre ellos, los africanos junto a latinoamericanos, los más sensibles por sus bajos niveles de instrucción. Aunque a juicio de algunos autores (CEBOLLA y GONZÁLEZ, 2008) la desventaja entre los inmigrantes y oriundos va desapareciendo a mayor tiempo de residencia. Los datos no vienen a confirmar esta cuestión en

tiempos desfavorables, porque los datos del INE ponen de relieve que el 58 por 100 de los nuevos desempleados responden a un perfil latinoamericano.

La temporalidad es otro elemento significativo en la población inmigrante. Esto es consecuencia de que los inmigrantes se mueven en unos trabajos donde la temporalidad es propia de las estructuras laborales de estas actividades. Además, en el momento vigente, los vaivenes de la economía producto de la crisis mundial se agudizan.

En general, la inmigración en Castilla y León genera escasos conflictos laborales. No obstante, la situación de inestabilidad económica y social puede agudizar el problema en el colectivo inmigrante. El encapsulamiento de la inmigración en nichos laborales muy específicos, y con grandes tasas de temporalidad, produce en este colectivo mayores tasas de desempleo. Los nichos laborales atienden a espacios de baja cualificación libres a caer en el desempleo. Las consecuencias futuras producto de la situación de crisis o recesión económica en España, con un frenazo en la construcción, menor actividad industrial y la situación de la agricultura. Sectores donde se concentra el grueso de la inmigración castellana y leonesa y, como muestran las tasas de desempleo de mayo de 2008, el 58 por 100 de los nuevos desempleados de la CCAA son inmigrantes.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- ANGRIST J. y KOHLER, A. (2003): Protective or Counter-Productive? Labor Market Institutions and the Effect of Immigration on EU Natives, en www.res.org.uk/economic/economichome.asp.
- CACHÓN RODRÍGUEZ, L. (1999): *Prevenir el racismo en el trabajo en España*, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid.
- (2002): «La formación de la España inmigrante: mercado y ciudadanía». *REIS*, núm. 97, pp. 108-121.
- CARRASCO CARPIO, C. (2003): «Inmigración y mercado laboral», en *Papeles de Economía Española*, núm. 98, pp. 94-108.
- CARRASCO PEREA, R. y ORTEGA MASAGUE, A.C. (2006): «La inmigración en España: características y efectos sobre la situación laboral de los trabajadores nativos» en *Documentos de trabajo (Laboratorio de Alternativas)*, núm. 80.
- CASTLE, S. y KOSACK, G. (1973): *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe*, Oxford University Press, London.
- CASTLE, S. y MILLER, M. (2003): *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*, Palgrave-Macmillan, Basingstoke.
- CEBOLLA BOADO, H. y GONZÁLEZ FERRER, A. (2008): *La inmigración en España (2000-2007): de la gestión de flujos a la integración de los inmigrantes*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid.
- GARCÍA ROCA, J. y LACOMBA, J. (eds.) (2008): *Inmigración en la sociedad española: Una radiografía multidisciplinar*, Bellaterra, Barcelona.

- GORDON, D.M., EDWARDS, R.C. y REICH, M. (1986): *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- IGLESIAS MACHADO, S. y BECERRA DOMÍNGUEZ, M. (2007): *La inmigración: el reto del siglo XXI*, Dykinson, Madrid.
- DOERINGER, P.B. y PIORE M.E. (1985): *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- ROJO TORRECILLA, E. (coord.) (2006): *Inmigración y mercado de trabajo en la era de la globalización: Estudio de la normativa internacional, comunitaria y española*, Lex Nova, Valladolid.
- RUIZ OLABUÉNAGA, J.I. (1999): *Los inmigrantes irregulares en España. La vida por un sueño*, Universidad de Deusto, Bilbao.
- SÁEZ FERNÁNDEZ, F. y HERRATE SÁNCHEZ, A. (2006): «Inmigración y mercado de trabajo: una panorámica» en *Economistas*, núm. 108, pp. 229-239.
- SERVICIO JESUITA A MIGRANTES (2008): *Inmigrantes: ¿invasores o ciudadanos?, tópicos y realidades sobre la inmigración*, Cristianisme i Justicia, Barcelona.
- SOLÉ, C. (coord.) (2001): *El impacto de la inmigración en la economía y en la sociedad receptora*, Anthropos, Barcelona.
- (2003): *Inmigración, mercado de trabajo y género*, Centra, Sevilla.
- STARK, O. (1993): *La migración del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- TORRIJO CHAPARRO, M. (2007): «La inmigración en el mercado laboral español» en *E-deusto: conocimiento para ir por delante*, núm. 58, pp. 16-20.
- VALERO MATAS, J.A. y TEJEDOR MARDOMINGO, M. (coords.) (2007): *La educación social ante los nuevos retos de la inmigración y los servicios sociales*, JCyL, MTAS y UVA, Madrid.
- YELIN, C. (2008): *Emigrar: en busca de un espacio de amparo*, Granica, Barcelona.