

## Integración sociolaboral de las personas inmigrantes

VICTORIA SÁNCHEZ COSTA

Cruz Roja Española

### RESUMEN

En los últimos años en nuestro país se ha producido una explosión migratoria, pasando de ser eminentemente de emigrantes a ser un país que recibe inmigrantes. Estas personas, procedentes de África, Latinoamérica y Países del Este, vienen con la finalidad de mejorar su calidad de vida, objetivo que se ve truncado por tres razones fundamentales: Permiso de residencia y trabajo, la mayor oferta de trabajo en sectores de construcción- servicios y la falta de experiencia y conocimientos de los inmigrantes en estos sectores. Estos factores los relega a puestos de baja cualificación y que en muchos casos llevan a situaciones de exclusión social. Se analizará la legislación referente a trabajadores extranjeros y se presentará el Programa Interlabor@ de Cruz Roja Española cuyo objetivo es asesorar y apoyar a los inmigrantes en este proceso.

**Palabras clave:** Inmigrante, permiso de residencia, permiso de trabajo, orientación laboral, Programa Interlabor@.

### ABSTRACT

The migratory pattern affecting the Spanish population has in recent decades undergone a dramatic reversal from being one of predominantly emigration to one of immigration. These new immigrants, coming mainly from Africa, Latin America and Eastern Europe with the hope of improving their quality of life. This objective is thwarted by three fundamental factors: the concession of residence and work permits, the main offer of work is principally in the building and services sector, the immigrants have little experience or knowledge of this sector. These factors relegate them to unskilled menial work which often leads to social exclusion. The legislation referring to foreign workers is analysed and we present the Interlabor@ Program of the Spanish Red Cross, whose objective is to advise and support immigrants in this process.

**Keywords:** Immigrant, work permit, residence permit, work orientation, Interlabor@ Program.

## 1. INTRODUCCIÓN

La situación de la población inmigrante ha puesto en evidencia los supuestos de justicia y equidad de nuestra sociedad (Alvite, 2000).

A comienzos de los años setenta se produjo la crisis del modelo que había garantizado el crecimiento de los países capitalistas centrales desde el final de II Guerra Mundial. Las modalidades de resolución de dichas crisis abrieron las puertas a transformaciones sociales a escala mundial. El concepto que, sin duda sintetiza, la clave de las transformaciones del periodo actual es el de la globalización. Las nuevas dinámicas migratorias surgidas en el último tercio del siglo XX responden a la reorganización territorial y las condiciones que generan importantes demandas de trabajo por la globalización económica (Izquierdo, 1993).

En el año 2000 prácticamente no quedan países aislados de los flujos transnacionales. Sin embargo junto a las nuevas dinámicas y modalidades de los flujos migratorios se desarrollan políticas migratorias restrictivas. Estas medidas, como veremos en la exposición de éste trabajo no acaban con la inmigración pero la condicionan al obligarla a vivir en la irregularidad, trabajando en economía sumergida y no teniendo acceso a medidas de prevención de exclusión social.

Junto a esto no podemos olvidar la difícil situación del mercado laboral en España y sobre todo en Galicia.

El mercado laboral en España ha experimentado un comportamiento favorable durante el último cuatrimestre de 2003, si bien se detecta cierta ralentización en las variables básicas.

La población activa se situó en 18.615.000 personas en el primer trimestre de 2003 aunque con diferencias entre hombres (1,50%) y mujeres (4,5%). La población ocupada, ha aumentado en mayor medida entre las mujeres (4,90%) que entre los hombres (1,30%). Respecto al número de parados, éstos han crecido en un 11,20%, la tasa de paro de los varones se sitúa en el 8,2% y el de las mujeres en el 15,56% (Encuesta de Población Activa, 2003)

A pesar de lo anterior los datos siguen mostrando un mercado de trabajo con desequilibrios importantes: la tasa de desempleo continúa siendo muy alta, mientras la tasa de actividad es inferior a la media de la Unión Europea. Por otro lado las diferencias entre hombres y mujeres son muy elevadas, con una tasa de paro femenina que duplica a la masculina. Además el mercado de trabajo español se caracteriza por otros elementos claros de precariedad laboral: altísima temporalidad (30,30%), existencia de falsos autónomos, elevados niveles de rotación, etc.

Analizando los datos sobre población activa y sobre personas en desempleo en las diferentes ramas de actividad económica se pueden disponer de una aproximación a los sectores en los que existen mayores tasas de desempleo, y por tanto, presentan peores perspectivas. Las actividades relacionadas con la agricultura, la industria alimentaria, la metalurgia, la construcción, el comercio, la hostelería, los servicios a las empresas, el transporte, la educación y las actividades sanitarias y sociales son las que ocupan un

mayor volumen de trabajadores. Sin embargo, parte de estas actividades tienen tasas muy elevadas de paro (agricultura, industria alimentaria, construcción, hostelería, servicios sociales...) (Encuesta de Población Activa, 2003).

En cuanto a la situación del mercado laboral para extranjeros no comunitarios, y aunque hablaremos en un apartado concreto sobre su situación en España, a través de los datos de la afiliación a la Seguridad Social se puede conocer las ramas de actividad económica que ocupan a los inmigrantes en mayor número. La mayoría de los extranjeros se concentran en las siguientes actividades económicas: agricultura, hostelería, construcción, servicio doméstico y otras actividades empresariales. También resulta relevante comprobar como un porcentaje muy considerable de hombres se concentra en la agricultura y en la construcción, mientras que en el caso de las trabajadoras extranjeras es el servicio doméstico la actividad más representativa, se detecta por lo tanto una mayor diversificación entre los hombres que entre las mujeres.

En Galicia el mercado de trabajo se caracteriza por la existencia de un mayor número de demandas de empleo que de ofertas de trabajo. Lo que conlleva que, según la Encuesta de Población Activa (EPA) del último trimestre de 2003, la ocupación disminuye en al menos 10.000 personas en Galicia.

La situación socio-económica viene marcada por el altísimo ritmo de cambio y de la internacionalización y la globalización de los mercados que están imponiendo al mercado gallego la necesidad de competir en nuevos mercados, la plena integración de España en la Unión Europea y la mejora en los accesos a la educación media y superior de la población configuran un escenario nuevo, en el que algunos sectores importantes pierden peso (esencialmente en el caso de las actividades relacionadas con agricultura, ganadería y pesca) y otros fundamentalmente relacionados con los servicios a empresas y particulares, surgen y crecen con una fuerza impensable hace pocos años. La actuación del Fondo Social Europeo en lo que se refiere a la formación y reciclaje de la mano de obra se complementa con la puesta en marcha del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), fondo destinado a la realización de proyectos de infraestructura en las regiones menos favorecidas de la Comunidad Europea (Sequeiros, 1998).

En la actualidad, la estructura de la distribución profesional del empleo se caracteriza por el peso de los empresarios autónomos y de la economía basada en la empresa familiar (especialmente por la importancia que todavía tiene el sector primario en el conjunto de la economía), frente al número de asalariados relativamente bajo. Sin embargo, la dinámica de descenso del sector primario permite entrever la tendencia de aproximación del reparto sectorial y de la distribución profesional gallega a la española.

Con respecto a la presencia de colectivos inmigrantes en Galicia, nuestra comunidad no ha sido tradicionalmente un lugar de llegada de inmigrantes extranjeros, dada su lejanía con los principales puntos de entrada de los mismos. Sin embargo, este fenómeno ha experimentado un progresivo cambio en los últimos 20 años, que se ha agudizado a partir del año 1995 en general, podemos hablar de la llegada de extranjeros extracomunitarios desde:

- **África:** cameruneses y senegaleses en principio, luego marroquíes y otros colectivos del área subsahariana. Este colectivo resulta muy difícil de cuantificar, porque a menudo no están en condiciones legales, dedicándose a la venta ambulante. También es singular que algunos colectivos (senegaleses y árabes) son bastante herméticos, relacionándose exclusivamente entre sus miembros, salvo excepciones dependiendo de sus jefes y sin relacionarse con otros grupos. Estas personas llegan a Galicia desde el sur de España o por barco desde África a nuestra comunidad (normalmente como polizones) a los puertos de A Coruña, Ferrol y Vigo. También hay personas que vienen a estudiar el tercer ciclo o cursos de especialización para titulados universitarios en alguna de nuestras universidades.
- **Hispanoamérica:** tanto hijos de emigrantes retornados, que no suelen tener problemas en su regularización, como otros colectivos hasta hace poco procedían sobre todo de Colombia, Perú y Ecuador, en los últimos meses han aumentado de un modo considerable los procedentes de Argentina y Uruguay.
- **Países del Este de Europa:** sobre todo personas procedentes de Polonia y Rumanía. Su integración en el mercado laboral es mayor que la del resto de los colectivos.
- **Diversos colectivos muy localizados geográficamente:** desde los años 70 existe una numerosa población de inmigrantes caboverdianos en Burela. Desde hace unos años también ha aumentado la presencia de peruanos en el norte de Lugo para trabajar en tareas de pesca. En Orense existen pueblos (Verín, Barco de Valdeorras, y sobre todo Xinzo de Limia) en los que se agrupan inmigrantes fundamentalmente de origen árabe, en un número que se estima de unos 2500 en toda la provincia.

Los datos de los que disponemos relativos a los permisos de residencia (sin autorización para trabajar) y permisos de residencia y trabajo son 23.664. A estos datos que necesariamente se habrán incrementado en éste último año, hay que sumar el número de inmigrantes no regularizados, muchos de los cuales han podido acogerse al proceso de regularización por arraigo del pasado año.

Teniendo en cuenta todo lo anteriormente expuesto, cobran sentido los análisis sobre la formación y la orientación de inmigrantes, ya que éstas personas se encuentran en una cultura que no es la suya, con valores diferentes, maneras de trabajar y de entender el trabajo nuevas, y muchas dificultades para estar en situación regular, que es importante conocer para alcanzar una integración que no nos lleve a situaciones de xenofobia y racismo como las que se están observando en países cercanos a nosotros (Sánchez, 2002). Cada día es más habitual que en nuestros colegios, comunidades de vecinos etc., haya personas de otros países, de otras culturas. La educación intercultural juega un papel primordial en nuestra sociedad, no sólo entre los más pequeños sino también entre los adultos, con más prejuicios y dificultades para afrontar situaciones nuevas. Como afirman los expertos de la Comisión del Consejo de Europa: “la interculturalidad no concierne solamente a los inmigrantes, y la pedagogía intercultural no se refiere únicamente a los niños; se trata de la elección de un tipo de sociedad; elección difícil que se inscribe

en la perspectiva de un mundo que para sobrevivir, opta por la interdependencia en lugar de replegarse en una actitud defensiva” (Fermoso, 1997). Como veremos la formación y capacitación profesional juega un papel prioritario para la integración de las personas inmigrantes en nuestra sociedad, pero junto a ésta es imprescindible una formación pre-laboral en la que se trabajen habilidades sociales, comunicación, temas culturales y de nutrición que harán más sencilla la integración socio-cultural y laboral. A lo largo de este trabajo se analizará la importancia de esta complementariedad que en numerosas ocasiones se encuentra con grandes dificultades para ser eficaz. Dificultades que vienen pautadas por nuestro propio marco legislativo en lo referente a personas extranjeras. Además no existen ayudas específicas para este colectivo, en estos momentos en Galicia sólo existen dos organizaciones que tienen programas de orientación y formación laboral para inmigrantes: CITE (Centro de Información a Trabajadores Extranjeros) perteneciente a C.C.O.O. y Cruz Roja española que cuenta con diversos programas para inmigrantes, entre ellos el Programa Operativo Inmigrantes – Interlabor@.

## 2. MARCO LEGAL Y SITUACIÓN SOCIO-CULTURAL DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE Y REFUGIADOS: HISTORIA Y SITUACIÓN ACTUAL

La política española de inmigración ha sufrido un progresivo desarrollo que se pueden dividir en diferentes etapas: **Etapa Preliminar: 1968 – 1985; Promulgación de la Ley Orgánica de 1 de julio hasta el Real Decreto (R.D.) 155/1996 de ejecución de dicha ley; Etapa Actual: Ley Orgánica (L.O.) 8/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros e España y su integración social.**

La Constitución Española de 1978 dedica su artículo 13 exclusivamente a la regularización de la condición jurídica del extranjero en España.

El primer apartado del artículo proclama la titularidad por parte de los extranjeros de los derechos y libertades públicas garantizadas en el Título primero de la Constitución (*De los Derechos y Deberes fundamentales*), con la particularidad de que su goce por parte de éstos estará limitado en cuanto a lo que se establezca en la Ley y en los Tratados Internacionales.

El segundo párrafo del mismo artículo excluye a los extranjeros del ejercicio de los derechos políticos, permitiéndose tan solo el sufragio activo y pasivo de las elecciones municipales bajo criterios de reciprocidad.

Por último el apartado tercero hace referencia a la extradición pasiva y el cuarto a la regularización de un tipo específico de extranjería como es el asilo.

Se proclama por tanto la equiparación del extranjero matizada en la forma y condiciones que establezcan los compromisos de los que España sea parte y en los que la Ley se desarrolle. Por ello, no cabría afirmar que existe una equiparación total entre extranjeros y españoles en el ejercicio, goce y protección de los derechos fundamentales enumerados en el Título I de la Constitución.

### **Etapas Preliminares: 1968-1995**

Podríamos decir que es ésta una etapa preliminar a lo que ha venido a ser la política de inmigración en España, ya que:

1. La normativa vigente hasta 1985 se caracteriza por carecer de rango de ley, estar constituida por una serie de decretos ley que se solapan, a la que había que añadir las circulares internas sobre concesión, delegación, anulación de permisos expulsión de extranjeros fundada sobre el Decreto Ley 522/1974, del 14 de febrero (que se continuó aplicando después de 1978 hasta el 1985, a pesar de contener artículos anticonstitucionales).
2. Por el número reducido de extranjeros residentes: los censados (entiéndase legales) se cifraban en 211.000, a los que habría que añadir un número estimado de transeúntes (ilegales, según nota del mismo censo). La característica de esta población es que las colonias más numerosas corresponden a los países comunitarios. No obstante, hay que reconocer que en los primeros años de la década de los 80 aumentaba más rápidamente la inmigración proveniente de países en vías de desarrollo.
3. El Estado español no contaba en esta etapa ni con una ley de inmigración ni con organismo alguno del Estado que comprendiera el problema global de la inmigración. Cuanto a extranjeros se refería se consideraba como competencia exclusiva del Ministerio del Interior y, más en concreto, de la Dirección General de Seguridad del Estado. Hasta 1985, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sólo existía una Dirección General del Instituto Español de Emigración, que carecía de competencias para todo lo relacionado con inmigrantes extranjeros.

A esta caótica y desordenada situación habría de hacer frente la L.O. 7/85 en los siguientes términos:

**- Promulgación de la Ley Orgánica 7/1985, del 1 de julio de derechos y libertades de los extranjeros en España.**

La L.O. de Extranjeros (LOE) no define en modo alguno una política de inmigración activa, por cuanto no contempla al inmigrante como pleno sujeto de derechos y deberes, ya que no considera la residencia como fuente de derechos. La LOE no resultó ser una ley de inmigración que respondiese a las exigencias de regularización del fenómeno migratorio moderno sino una ley de extranjería excesivamente volcada en la regularización de aspectos tales como la entrada, permanencia y salida del territorio nacional de los extranjeros. Sin duda está marcada por la normativa anterior.

**- Etapa Actual: Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, que reforma la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de Enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.**

En la actualidad contamos con diversos decretos que regulan la situación de los inmigrantes en nuestro país. En la Ley se contempla la posibilidad de convocatoria

de un contingente de trabajadores extranjeros. A estos efectos establece que el Gobierno, teniendo en cuenta la situación nacional del empleo fijará las características de las ofertas para personas extranjeras.

El concepto de trabajador extranjero según el **Art. 64.2, R.D. 864/2001** es “toda persona física que, careciendo de nacionalidad española, ejerza o intente ejercer una actividad lucrativa, laboral o profesional, por cuenta propia o ajena”. Teniendo en cuenta esta definición tenemos que diferenciar entre las personas nacionales de países pertenecientes al entorno europeo y las personas nacionales de otros países:

#### **Nacionales de países pertenecientes al Espacio Económico Europeo (E.E.E):**

Son los nacionales de los 15 países que integran la Unión Europea (Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Reino Unido y Suecia), además de Los nacionales de Islandia, Noruega y Liechtenstein.

Tienen la misma consideración (Art. 2, 766/1992 modificado por el R.D. 737/1995):

- Los cónyuges, siempre que no estén separados de derecho.
- Sus descendientes y los del cónyuge, siempre que no estén separados de derecho, menores de 21 años o mayores de esta edad que dependan de ellos.

#### **Nacionales de otros países:**

Los nacionales de otros países obtendrán la correspondiente autorización administrativa para trabajar, que se acreditará con el correspondiente permiso de trabajo, autorización administrativa o mediante los documentos que específicamente se determinen (Art. 66, R.D. 864/2001).

Se establecen las siguientes excepciones a la obtención del permiso de trabajo (Art. 68, R.D. 864/2001):

- Personas que ejerzan las actividades dependiendo de sus países de origen (diplomáticos, trabajadores de empresas extranjeras, religiosos...).
- Españoles de origen que hayan perdido la nacionalidad española.
- Extranjeros en situación de residencia permanente.
- Los permisos de trabajo son:

#### **Permiso de trabajo por cuenta ajena (Art. 69, R.D. 864/2001)**

**Tipo B (inicial):** Se podrá limitar a un sector o actividad y a un ámbito geográfico concreto. Su validez es por un año.

**Tipo B (renovado):** Permite desarrollar cualquier actividad en todo el territorio español durante dos años.

**Tipo C:** Permite desarrollar cualquier actividad en todo el territorio nacionalidad. Tiene una validez de dos años y lo pueden conseguir los que hayan disfrutado anteriormente un permiso Tipo B renovado.

**Permiso de trabajo por cuenta propia (Art. 69, R.D. 864/2001)**

- **Tipo D (inicial):** Se podrá limitar para el ejercicio de una actividad concreta y para un ámbito geográfico determinado. Su validez será de un año.
- **Tipo D (renovado):** Autoriza al ejercicio de cualquier actividad en todo el territorio nacional durante un periodo de dos años.
- **Tipo E:** Autoriza para desarrollar cualquier actividad en todo el territorio nacional.

**Régimen especial (Art. 76-78, R.D. 864/2001)**

- **Tipo F:** Permiso por cuenta propia o ajena para trabajadores fronterizos. Permite desarrollar actividades lucrativas, laborales o profesionales por cuenta propia o ajena en las zonas fronterizas del territorio español a las que estará limitado su ámbito geográfico.
- **Tipo G:** Permiso de trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios. Autoriza a realizar una actividad lucrativa, en el caso de desplazamiento temporal de un trabajador extranjero que dependa, mediante expresa relación laboral, de una empresa establecida en un Estado que no pertenece a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo, cuando se dan una serie de supuestos.
- **Tipo A:** Permiso de trabajo de temporada. Autoriza a la realización de actividades de duración limitada. Pueden limitarse a una actividad y ámbito geográfico concretos.
- **Tipo T:** Permisos de trabajo de temporada. Autoriza a la realización de actividades o servicios de temporada o campaña y podrá limitarse a una actividad y ámbito geográficos concretos.

**Otras autorizaciones para trabajar (Art. 79, R.D. 864/2001)**

- Extranjeros documentados con autorización de estancia por estudios: Podrán ser contratados a tiempo parcial o, en caso de ser jornada completa, su duración no podrá ser superior a los tres meses ni coincidir con periodos lectivos. La vigencia de la autorización coincidirá con la duración del contrato de trabajo.
- Extranjeros autorizados a permanecer en España mediante documento de solicitud de asilo.
- Nacionales de Estados no pertenecientes a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo enrolados en buques españoles en Registro Especial de Buques y Empresas Navieras o en buques españoles en virtud de Acuerdos Internacionales de Pesca Marítima.
- Extranjeros que realicen Prácticas profesionales y de formación cuando concurren determinadas situaciones.

La obtención de alguno de estos permisos cada día se convierte en una tarea más difícil, sobre todo los referentes a ciudadanos no comunitarios, el contingente de este año no permite la regularización de inmigrantes que están en España en situación ilegal, ya

que las ofertas que el gobierno ha concedido para inmigrantes sólo podrán ser ofertadas a inmigrantes que no residan en nuestro país. Por otro lado, y como se dijo al principio de este apartado, las ofertas a las que pueden acceder los inmigrantes no pertenecientes a la Unión Europea están restringidas a determinados sectores para los cuales no hay trabajadores españoles. En estos momentos en nuestra comunidad son sobre todo: servicio doméstico (trabajo como internas), algunos sectores de la construcción y trabajos agrícolas en granjas. Son trabajos que aunque no requieren una alta cualificación si necesitan, sobre todo para los inmigrantes, una formación ya que el modo de trabajar en sus países y España es muy diferente y a menudo se producen choques culturales que dificultan las relaciones entre los españoles y los extranjeros favoreciendo la aparición de ideas estereotipadas sobre los inmigrantes.

Los inmigrantes (aunque el primer año de estancia en España sólo podrán acceder a sectores que no cuenten con ciudadanos españoles para trabajar) necesitan una formación sociocultural y profesional para integrarse en el mundo laboral español que también les permita promocionar, mejorando en sus condiciones laborales, es preciso estimular a los sujetos a que se marquen itinerarios y proyectos pero también a que se puedan revisar permanentemente en respuesta al contexto social y educativo cambiante y a las posibilidades que ofrece (Sobrado, 2000).

Otro problema con el que nos encontramos es la **homologación de títulos** (tarea complicada que puede requerir de hasta cinco años para ser finalizada), así vemos como personas con experiencia profesional en sus países, con titulaciones universitarias no pueden ejercer su profesión en nuestro país. Es muy habitual, por ejemplo, titulados universitarios que vienen a nuestras universidades a realizar cursos de doctorado, cursos de especialización y que una vez concluidos no pueden ejercer en España porque no tienen homologada la titulación obtenida en sus países. La única salida que tienen, si quieren quedarse en España, es trabajar en construcción o servicio doméstico para conseguir el permiso de residencia y trabajo (Sánchez, 2002).

Otro tema es el carné de conducir necesario muchas veces para conseguir un trabajo y del cual las personas no pertenecientes a la Unión Europea o los países que tienen convenio con España tienen que examinarse aquí en España, suponiendo un gran esfuerzo sobre todo económico.

Son muchas las dificultades tanto administrativas, formativas y sociales con las que se encuentran los inmigrantes, a continuación vamos a centrarnos en experiencias reales de instituciones y profesionales que trabajan con inmigrantes. La primera de ellas, y en **la que yo estoy trabajando**, es el **“Programa Operativo con Inmigrantes - Interlabor@”** de Cruz Roja Española que busca mejorar la situación sociolaboral de los inmigrantes en situación regular en España mediante itinerarios formativos y de inserción laboral, analizaremos en Galicia y Santiago de Compostela para ver la relación entre la orientación laboral y la formación prelaboral y profesional a la hora de hablar de la integración sociolaboral de las personas inmigrantes.

### 3. EXPERIENCIA CONCRETA: “PROGRAMA OPERATIVO CON INMIGRANTES - INTERLABOR@, CRUZ ROJA ESPAÑOLA”

El empleo es un factor que incide directamente en la autonomía, la calidad de vida y la dignidad personal, la interacción trabajador/entorno laboral no es estática, sino que corre paralela a la imparable dinámica de cambio de ambos elementos (Rodríguez, 2000) por eso es importante abordarlo desde una perspectiva preventiva que se adelante a las posibles situaciones de marginación.

Cruz Roja pretende conseguir un mayor grado de confianza en las Instituciones y la población española en los propios colectivos de inmigrantes, alguno de los cuales permanecen singularmente cerrados a cualquier intercambio cultural con el país de acogida, hecho que estimamos preocupante por la dificultad que supone para conseguir una mejor integración. A través de actividades de sensibilización y la integración de los inmigrantes en el tejido productivo de Galicia en condiciones de normalidad, se busca que la percepción de la población gallega respecto a los temas migratorios deje de depender en el grado actual de generalidades difundidas por buena parte de los medios de comunicación, tratando de hacer reflexionar sobre los fenómenos migratorios y sobre la riqueza de la multiculturalidad desde la perspectiva de una comunidad como Galicia, que tiene más de un 30 % de lo que sería su población natural en el exterior (Fundación CIPIE, 2001). Otro de las finalidades de Cruz Roja es conseguir un mayor grado de implicación y de preocupación por los temas de la Inmigración en Galicia, tanto de la Administración Autonómica como de la local, en la cual –y salvo casos concretos– existe un desconocimiento absoluto del fenómeno de la inmigración en Galicia. Por supuesto que se debe aumentar la sensibilización de las autoridades gubernativas (Delegación y Subdelegaciones del Gobierno) sobre los temas de inmigración, posibilitando un giro humanitario de las acciones emprendidas así como aumentar la sensibilización del empresariado gallego sobre la posibilidad de contar con mano de obra inmigrante sin ningún problema legal, con asesoramiento continuo y disfrutando de los beneficios legalmente previstos (Cruz Roja Española, 1999).

Cruz Roja es una de las entidades con mayor presencia en la lucha contra la desigualdad social a través de su trabajo con colectivos vulnerables. Desde enero de 2001 en Galicia se ha puesto en marcha el Servicio Integral de Empleo que nace como mecanismo que articula actividades de fomento de empleo. Su meta es atender a las personas que demandan ayuda, con actuaciones que abarcan desde el asesoramiento hasta la intermediación laboral. Se busca ofrecer un servicio global y ágil por lo cual la perspectiva autónoma y no simplemente local adquiere una gran importancia (Cruz Roja Española, 1999)

El Servicio Integral de Empleo tiene además como finalidad desarrollar el **Programa Interlabor@**, que se está llevando a cabo desde Cruz Roja en todo el territorio español, y que pretende dar apoyo a la integración laboral de los extranjeros que se encuentran en situación legal en España. El Programa Interlabora trata de desarrollar estrategias y acciones complementarias a las administraciones públicas y otras entidades para

mejorar las posibilidades de empleo de las personas inmigrantes reforzando una integración social efectiva de las personas con mayores dificultades potenciando sus fortalezas y disminuyendo sus obstáculos personales y sociales (Cruz Roja Española, 1999, 2002).

El Programa Operativo con Inmigrantes-Interlabor@ comienza su andadura en Galicia en enero de 2001 (en Santiago de Compostela abril de 2001). Supone establecer la posibilidad real de que aquellas personas inmigrantes y refugiadas en Galicia puedan tener una expectativa de alcanzar un trabajo digno y en condiciones laborales lo más estables posible, de acuerdo a su formación previa o a la adquirida a través del paso por el programa.

Asimismo, se trata de que la Institución sirva de cauce a través del cual ver respaldada su estancia legal en España, de modo que sea un referente que sirva para sentirse institucionalmente apoyados en todo el territorio de la Comunidad Gallega.

Los objetivos concretos del Programa son:

1. Dotar a las personas de habilidades sociales y personales para la integración socio-laboral.
2. Adquisición de destrezas y técnicas para el desempeño de una profesión o empleo.
3. Encajar los perfiles profesionales de cada inmigrante con la oferta de formación para el empleo, en especial en relación con los nuevos yacimientos de empleo.
4. Posibilitar las prácticas en empresas.
5. Realizar un estudio pormenorizado sobre la situación laboral del colectivo de inmigrantes.
6. Orientar y acompañar en la búsqueda activa de empleo.
7. Establecer medidas de apoyo social y educativo a los inmigrantes en situación más vulnerable, especialmente con cargas familiares.
8. Creación de una bolsa de trabajo, coordinada con el Servicio Galego de 1. Colocación, definiendo cada uno de los puestos que la integran.
9. Mejorar la formación de los voluntarios y profesionales relacionados con el desarrollo del programa.
10. Elaboración de materiales y protocolos de intervención.
11. Realizar labores de divulgación de los problemas de la Inmigración.

#### LOCALIZACIÓN TERRITORIAL (Fig. 1):

- **A Coruña:** Sede autonómica y de coordinación. Oficina de Integración laboral.
- **Lugo:** Sede provincial. Servicio personalizado a los caboverdianos y peruanos que se encuentran en el ayuntamiento de Burela y alrededores.
- **Ourense:** Sede provincial. Servicio personalizado a los marroquíes que viven en el ayuntamiento de Xinzo de Limia.
- **Pontevedra:** Sede provincial.
- **Vigo:** Con sede propia como núcleo urbano importante de Galicia, donde puede haber una demanda importante.
- **Santiago:** Con sede propia como núcleo urbano importante de Galicia.

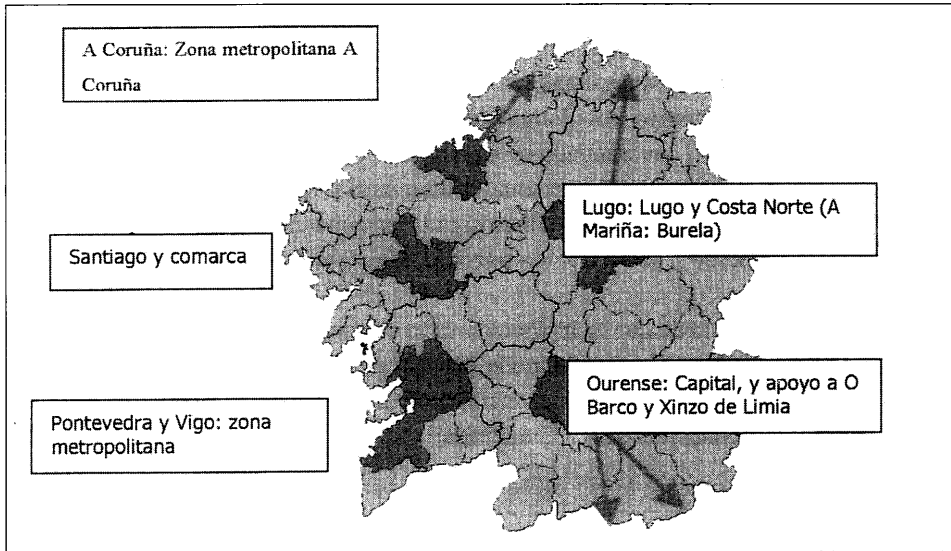


Fig. 1. Sedes del Servicio Integral de Empleo de Cruz Roja en Galicia.

**Metodología de trabajo:** el constituir un único Centro, pero con varias sedes, posibilita la consolidación de un sistema de trabajo hasta el momento poco empleado en nuestro ámbito: el trabajo en red. Se trata que, con independencia del lugar de acceso a nuestro programa, los datos relativos a cada inmigrante se reflejen en una única ficha de seguimiento, lo cual va a permitir que la movilidad interprovincial de estos colectivos sea más rápida y eficaz.

**Territorio:** el disponer de una red con amplia distribución territorial permite cubrir toda la Comunidad Autónoma, partiendo de las oficinas establecidas en las principales ciudades.

**Colectivo destinatario:** se plantea el prestar una cobertura lo más completa posible en materia de inserción laboral, sobre todo en temas de orientación y apoyo, y en todo el territorio de la Comunidad, algo que hasta ahora no existe. Además, la atención integral al inmigrante se verá reforzada por la complementariedad de partida con otros programas desarrollados por Cruz Roja Española.

**Administración autonómica:** su implicación mediante la concesión de las cinco Oficinas de Orientación Laboral y el permiso para utilizarlas como soporte del Plan Operativo supone un importante avance en la sensibilización de la administración.

El desarrollo del plan busca la participación de los colectivos destinatarios al nivel máximo posible, en la creencia que nuestra labor será de apoyo y facilitadora de su propio esfuerzo por la integración.

Importancia de una visión global que permita integrar las acciones del Proyecto Operativo con otras actuaciones que esté llevando a cabo la Institución y de las que se puedan beneficiar los inmigrantes en el programa.

## RECURSOS

### – Recursos externos:

- **Servicio Galego de Colocación** (dependiente de la Xunta de Galicia): encargado de gestionar la demanda y la oferta de puestos de trabajo en la comunidad gallega.
- **Sindicatos**, que, en su mayoría, desarrollan labores de inserción y atención al inmigrante. Aunque todos tienen hoy en día departamentos de ayuda a inmigrantes, quien tradicionalmente atiende al mayor número de inmigrantes en Galicia es CITE, del sindicato Comisiones Obreras.
- **Instituciones municipales** con programas de atención al colectivo inmigrante.
- **Otras asociaciones** implicadas en la defensa de la dignidad del inmigrante y la facilitación de su plena integración sociolaboral.

### – Recursos de la Institución:

- **Departamento y acciones de Formación:** se busca la integración de los inmigrantes en cursos y programas que ya estén en marcha. Se aprovechará la experiencia y los recursos técnicos y humanos para diseñar y ejecutar las acciones formativas previstas.
  - **Departamento de actividades y Servicios Sociales:** las medidas previstas de apoyo social y educativo a los participantes parten en buena medida de los programas que en ese momento tengan en marcha los respectivos departamentos provinciales.
  - **Programas de refugiados e inmigrantes:** con toda seguridad los programas de atención al inmigrante son una de las puertas de entrada al programa (una vez que los inmigrantes hayan regularizado su situación). La complementariedad de la atención puramente administrativa-legal con un programa de inserción laboral es indudable, y debería redundar en beneficio del colectivo de inmigrantes (Cruz Roja Española, 1999 *b*).
  - **Programas de Juventud:** además de las campañas de sensibilización sobre la realidad de la inmigración que periódicamente organiza Cruz Roja Juventud, los programas ligados a tiempo libre podrían ser también uno de los pilares del apoyo social para inmigrantes con cargas familiares.
  - **Programas de voluntariado:** el programa complementa la labor de los profesionales con la aportación de los voluntarios de Cruz Roja Española.
- ### – Equipos humanos específicos:
- Equipo de **coordinación del programa**, formado por el coordinador autonómico del programa, un mediador sociolaboral y un mediador con las comunidades inmigrantes.
  - **Equipos de orientación laboral, integrados por:**
    - El orientador del centro
    - El responsable de inmigrantes de la Asamblea Provincial.
    - Un responsable del departamento de Formación.
    - Un responsable del departamento de Servicios Sociales.

– Equipos de apoyo, integrados por voluntarios y que tendrán las siguientes funciones:

- Impartir algunos de los módulos formativos previstos.
- Tareas de acompañamiento en el puesto de trabajo.
- Búsqueda y filtraje de ofertas.
- Labores de apoyo social y educativo.

#### 4. ANÁLISIS EMPÍRICO DE LOS DATOS DEL PROGRAMA INTERLABORA- GALICIA

Hasta el 2002 (no se dispone de los datos del 2003 en este momento), la mayor parte de los participantes en el programa son jóvenes entre 25 y 45 años, es decir personas en edad de trabajar y que como hemos visto vienen a España con la meta de trabajar y traer a sus familias (Fig. 2). En cuanto a los estudios realizados, los participantes del programa responden a una formación equivalente a nuestra educación secundaria obligatoria. Sólo el 13% cuenta con estudios universitarios, aunque les resulta muy complicado convalidar dicha formación al no haber una similitud entre las asignaturas cursadas. Se percibe mayor nivel formativo entre los hombres, dado que en muchos de los países de origen se prioriza en las familias la continuidad en las escuelas de los hijos varones (Fig. 3). La mayor parte de las personas que acuden a nuestro servicio, lo hacen como demandantes de empleo, siendo un pequeño porcentaje el que está ocupado. Se percibe una gran diferencia en las condiciones de la inserción, ya que los hombres encuentran trabajos más estables y mejor remunerados, mientras que las mujeres encuentran ofertas más precarias la mayoría en servicio doméstico (Fig. 4).

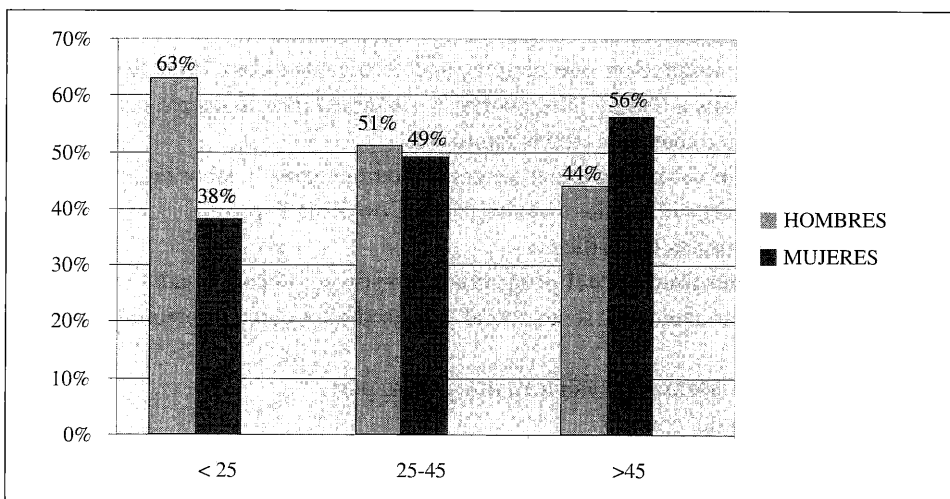


Fig. 2. Comparación entre sexo y edad de los participantes del Programa Interlabor@ en Galicia.

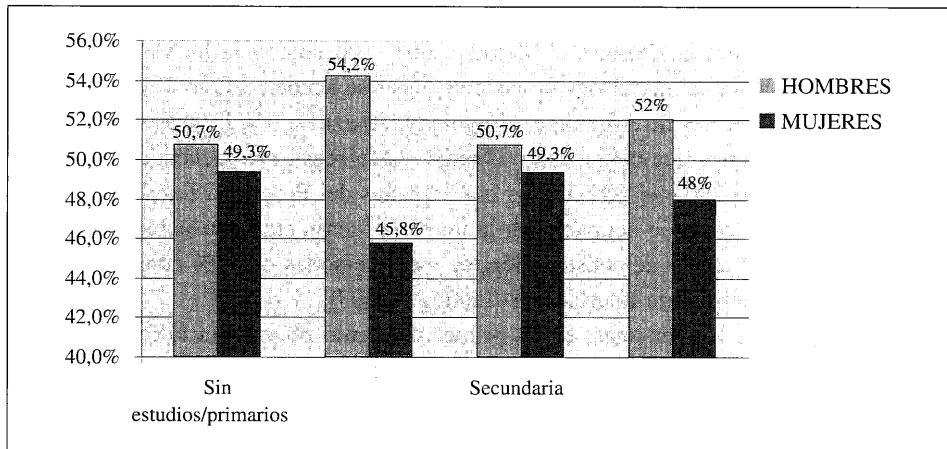


Fig. 3. Comparación del nivel estudios y sexo de los participantes del Programa Interlabor@ en Galicia.

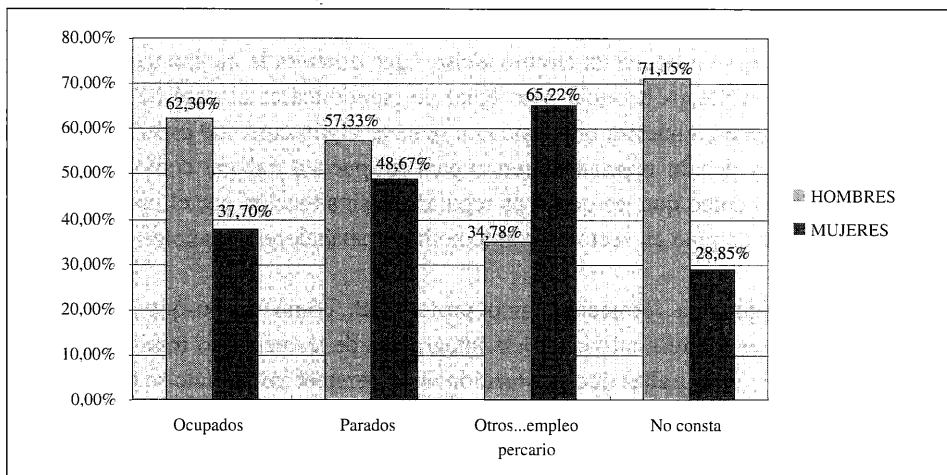


Fig. 4. Situación laboral de los participantes del Programa Interlabor@ según sexo en Galicia.

Desde Santiago de Compostela se trabaja buscando la integración y complementariedad de la orientación laboral y de la formación de las personas inmigrantes. Para ello, hemos aprovechado el trabajo en red que se hace desde las distintas oficinas de Cruz Roja que están desarrollando este programa, así como derivando a otras instituciones que trabajan con inmigrantes tanto en el área social como en el área de empleo y formación.

Cuando comenzamos, un número destacado de nuestros usuarios eran de nacionalidad colombiana. Sobre todo mujeres que dejaban en Colombia a sus familias y decidían inmigrar a nuestro país para enviar dinero. Habitualmente eran mujeres con

estudios primarios o secundarios obligatorios, que sólo podían trabajar en el servicio doméstico como internas. Durante el periodo 2003, esta tendencia ha variado de una manera notable y las nacionalidades de las personas que acuden a Cruz Roja son sobre todo familias procedentes de Argentina, Uruguay y Venezuela con bachillerato superior y estudios universitarios que tienen como objetivo establecer su residencia en España.

Durante el año 2003, el 40% de los participantes del Programa Interlabor@ asistieron a cursos de formación ocupacional, la mayoría fueron cursos relacionados con el sector servicios y el sector de construcción, de estas personas un 60% consiguió insertarse laboralmente (Memoria Interlabor@-Santiago, 2003).

La mayoría de las personas, en un primer momento no valoran la formación, su deseo es trabajar. Sólo cuando llevan aquí cierto tiempo (entre seis meses y un año) son conscientes de la necesidad de la formación para conseguir un empleo más o menos digno. A partir de aquí empiezan a demandar dicha formación, encontrándose con dos dificultades habituales:

- Trabajan y no pueden acudir a cursos.
- No trabajan y no tienen el permiso de residencia y trabajo por lo cual no pueden acceder a ningún tipo de formación.

De este modo, se produce un círculo vicioso que dificulta la mejora de empleo.

Otra situación menos habitual pero igual de paradójica es el caso de licenciados extranjeros que vienen a nuestra universidad a realizar algún curso de especialización y que tras finalizar, y decidir permanecer en el país, no pueden trabajar como ingenieros, químicos, etc. y lo único que les queda es regularizar su situación por el procedimiento habitual: oferta de empleo en sectores donde no hay trabajadores españoles para ocupar ese puesto.

Sin duda alguna la formación tanto profesional, como de búsqueda activa de empleo y cultural es imprescindible para la integración de las personas inmigrantes pero la propia ley pone tantas trabas que la situación de la persona inmigrante se convierte en una eterna espera en la que no pueden hacer nada mas que esperar.

## 5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

El **derecho – deber de trabajar** cobra un significado nuevo al hablar de trabajadores extranjeros que se encuentran desamparados y paralizados por la propia ley. Como hemos visto a lo largo de este trabajo son necesarias medidas de integración sociocultural y laboral que aúnan orientación laboral y formación para una mejor inserción laboral como mecanismo que lucha contra la exclusión social.

**La orientación laboral y la formación profesional para las personas inmigrantes** esta condicionada por una política de inmigración que limita el acceso al empleo a la obtención del permiso de residencia y trabajo a través de una oferta de trabajo y de un informe del INEM que verifique que no hay ciudadanos españoles para cubrir esa

oferta. Sin duda, política de inmigración como la actual que resalta los aspectos laborales de la incorporación de extranjeros a nuestra sociedad contribuye a la permanencia del estereotipo del inmigrante como fuerza de trabajo destinada a cubrir los puestos de trabajo rechazados por los españoles no es consecuente con la realidad.

**La discriminación de la fase de acceso de empleo** se ampara en ocasiones en la falta de formación de los trabajadores inmigrantes. El derecho a la formación de trabajadores inmigrantes sólo podrá hacerse efectivo para estos trabajadores si los planes de formación se adaptan a las características del colectivo. La inclusión de módulos de perfeccionamiento o aprendizaje del idioma, la adaptación de los horarios y la formación a través de los cauces normalizados que ya existen para los trabajadores españoles, deben necesariamente complementarse con la diversificación de los cursos que se imparten a este colectivo. La formación de los trabajadores inmigrantes no ha estado dirigida a facilitarles la promoción o la readaptación profesional, ofreciéndoles nuevas posibilidades de empleo, sino al perfeccionamiento de aquellos trabajos en los que son admitidos. Este hecho contribuye a la consolidación de nichos laborales reservados a trabajadores inmigrantes.

**La inserción laboral en sectores precarios** se encuentra íntimamente relacionada con el riesgo de exclusión social que no sólo afecta al colectivo de inmigrantes sino de cualquier trabajador ocupado en ellos. Las deficiencias de cualificación profesional en términos generales, y aún más respecto al colectivo de inmigrantes, inciden negativamente en la búsqueda de empleo que signifiquen una promoción profesional y una mayor remuneración económica. Una vez insertados en estos sectores, incluso para aquellos que cuentan con una cualificación superior, no resulta posible acceder a formación que adecue sus conocimientos debido a la propia dinámica de exclusión social.

**La inmigración no puede ser tratada mediante medidas que sólo afectan a los aspectos laborales de los inmigrantes**, deben contemplar otros aspectos de la vida. No podemos olvidar que un número significativo de inmigrantes quieren instalarse en España junto con sus familias y las políticas de inmigración deben tener esto en cuenta. No se puede obviar que el colectivo de inmigrantes comparte los problemas económicos, sociales y culturales de la sociedad en la que se integran.

Es necesario para alcanzar una integración real de la población inmigrante, que se den cambios políticos que no sean una declaración de buenas intenciones y que aporten medidas que mejoren la situación estas personas.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alvite, J.P (coord.). (2000): *Racismo, antirracismo e inmigración*, Tirant lo blanch, Valencia.
- Cruz Roja Española. (1999): *I Plan de Empleo para Colectivos vulnerables (1999-2003)*, Servicio de Publicaciones de Cruz Roja Española, Madrid.

- Cruz Roja Española. (1999): *Formación básica para la intervención con inmigrantes y refugiados*, Servicio de Publicaciones del Centro Regional de Formación de Cruz Roja Española.
- Cruz Roja Española. (2002): *Guía para la orientación y mediación laboral de las personas inmigrantes*, Servicio de Publicaciones de Cruz Roja Española, Madrid.
- Decreto ley 522/1974
- Encuesta de Población Activa. (2003), Instituto Nacional de Estadística.
- Fermoso, P. (1988): “Interculturalismo y educación no formal”, in A. Petrus (coord.), *Pedagogía Social*, Barcelona, pp 248-266.
- Fundación CIPIE. (2001): *Inmigración y Racismo. Análisis de radio, televisión y prensa española*, Servicio de Publicaciones de CIPIE, Madrid.
- Izquierdo, A. (1993): *La inmigración en España*, Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Ley Orgánica 7/1985
- Ley Orgánica 4/2000, de enero de 2000.
- Ley Orgánica 8/2000, de diciembre de 2000.
- Memoria Interlabor@-Cruz Roja Santiago, (2003). Datos no publicados
- Real Decreto 766/1992
- Real Decreto 737/1995
- Real Decreto 195/1996
- Real Decreto 864/2001
- Rodríguez, M.L. (2000): “La Orientación Profesional de las personas adultas: Fundamentos, principios y servicios”, in L. Sobrado (coord.), *Orientación Profesional: Diagnóstico e Inserción Sociolaboral*, Barcelona, pp 5-35.
- Sánchez, V. (2002). “Análisis de la complementariedad de la formación y la orientación de la población inmigrante”. Diploma de Estudios Avanzados. Universidad de Santiago de Compostela.
- Sequeiros, J. (1998): “Algunas tendencias del entorno macroeconómico”, in L. Sobrado (coord.), *Orientación e Inserción Profesional*, Barcelona, pp 9-35.
- Sobrado, L. (2000): “Rol cambiante de la Orientación en los ámbitos formativos y sociolaborales”, in L. Sobrado (coord.), *Orientación Profesional: Diagnóstico e Inserción Sociolaboral*, pp 371-407, Barcelona.