

**EL IMPACTO DE LA INMIGRACIÓN EN UNA
SOCIEDAD QUE SE TRANSFORMA**

CAPÍTULO 3.

IMPACTO DE LA INMIGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

*Director:
Miguel Laparra Navarro*

*Redacción:
José Ramón García de Eulate Jiménez
Izaskun Andueza Imirizaldu*

*Colaboración:
Raquel González Eransus
Universidad Pública de Navarra*

1. LOS INMIGRANTES EN EL MERCADO DE TRABAJO NAVARRO

1.1. Objetivos y metodología

Analizar el impacto de la inmigración en el mercado laboral navarro desde un punto de vista macro ha supuesto que para tal fin haya sido necesario llevar a cabo un proceso metodológico complejo en el que se han conjugado y complementado diversas fuentes tanto oficiales como no oficiales para confeccionar una fotografía del mercado de trabajo en su totalidad a partir de la cual se ha determinado dicho impacto.

Así, antes de describir de manera precisa tal proceso es conveniente señalar que las propias características del colectivo de inmigrantes en relación con el mercado de trabajo, como por ejemplo, el todavía significativo grado de irregularidad, han obligado a buscar alternativas que aportasen la información que las fuentes oficiales no podían proporcionar.

En definitiva, esta metodología ha intentado radiografiar la realidad del mercado laboral en su conjunto, utilizando como ya se ha explicado la complementariedad de diversas fuentes oficiales y no oficiales para llevar a cabo un análisis más fidedigno del que nos pudiera aportar el estudio de las diversas fuentes de manera independiente.

Sin embargo, se debe señalar también que las diversas fuentes y bases de datos utilizadas han sido diseñadas y elaboradas a partir de metodologías diferentes para conseguir fines concretos. Así, por ejemplo, algunas reflejan determinadas características o circunstancias propias de un momento preciso en el tiempo, otras ,por el contrario, acumulan la información referente a un periodo continuado.

Sea como fuere y teniendo en cuenta cada una de sus particularidades, el hecho de acondicionar y agrupar diferentes fuentes ha hecho factible la reconstrucción del mercado laboral, aunque se debe reseñar que la presente monografía no pretende tanto fijar unos valores exactos si no más bien determinar o acercarse a aspectos o circunstancias que se producen en dicho mercado en relación con el fenómeno de la inmigración como, por ejemplo, el impacto de la inmigración respecto a la actividad o el desempleo, la detección de sectores y ramas de actividad donde la presencia de inmigrantes es más significativa, la posible existencia de nichos laborales, la distribución geográfica de los inmigrantes, la siniestralidad laboral del colectivo, etc.

Las fuentes utilizadas para confeccionar dicha "radiografía" han sido:

- Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística relativa al segundo trimestre de 2003.
- Bases de contrataciones del Servicio Navarro de Empleo relativas al periodo 1999-2003.
- Encuesta a población inmigrante realizada en 2003 por ALTER Grupo de Investigación del Departamento de Trabajo Social de la Universidad Pública de Navarra.
- Base de accidentes laborales del Instituto Navarro de Salud Laboral. Año 2003.

Cada una de estas fuentes ha sido el instrumento a partir del cual se han filtrado y extraído cada una de las partes que conforman el mercado de trabajo.

Así, la Encuesta de Población Activa ha sido la fuente de la que se ha extraído la información relativa a la población autóctona, navarros activos (ocupados y parados) e inactivos, de entre 16 y 64 años.

En este sentido cabe hacerse la pregunta de porque no se ha utilizado esta fuente para analizar el conjunto del mercado laboral, es decir, tanto para analizar la población de acogida como la de llegada. La respuesta a esta cuestión viene dada por las propias características metodológicas de la EPA.

La Encuesta de Población Activa es una encuesta trimestral que aporta una rica información sobre las características demográficas y socioeconómicas de la población. Sin embargo, se trata de una encuesta diseñada para proporcionar una determinada información a nivel nacional y regional y que para ciertas Comunidades como en el caso de Navarra no deja demasiado margen de profundización y desagregación ya que el número de encuestas realizadas resulta excesivamente ajustado.

Por lo tanto, el intento de filtrar y extraer datos con un nivel de desagregación elevado (sería el caso del análisis del colectivo de inmigrantes) resulta infructuoso ya que la información obtenida no alcanza unos niveles mínimos de representatividad. En definitiva, se puede determinar que el colectivo de inmigrantes en la EPA resulta infraestimado por lo que al disponer de otras fuentes más representativas se ha creído preferible utilizar dichas fuentes.

En definitiva, en cuanto a la población inmigrante se refiere han sido dos las fuentes utilizadas para describir su situación dentro del mercado de trabajo.

La primera de ellas ha sido la base de contrataciones del Servicio Navarro de Empleo relativa al periodo 1999-2003. Esta fuente ha sido utilizada para recopilar la información referente a la contratación regular de inmigrantes.

Se ha considerado que los datos obtenidos de esta fuente pueden estar próximos a la cifra de ocupados inmigrantes regulares, siendo conscientes de que pueden darse ciertos desajustes debido a la mayor incidencia del desempleo en el colectivo. Esta circunstancia supondría que un porcentaje indeterminado de inmigrantes que han estado ocupados y por lo tanto registrados en

estas bases pudieran estar ahora en desempleo. Sin embargo, esta incidencia se contrarresta con el hecho de que también una parte de los que figuran como desempleados podrían haber sido ocupados (regular o irregularmente) ya que parece ser que el periodo en desempleo entre las personas inmigrantes no es excesivamente prolongado.

Sea como fuere, el análisis de dicha base ha posibilitado comprobar el impacto de la inmigración en el ámbito de la contratación regular como parte fundamental del mercado laboral navarro.

También en este caso es necesario explicar el proceso metodológico específico llevado a cabo para tal análisis (análisis de las Bases de Contratación del SNE).

En primer lugar, se debe precisar el propio objeto de estudio. La base de contratos del Servicio navarro de Empleo, como su propio nombre indica, registra los contratos como tal y no el número de personas que los han suscrito.

Sin embargo, aspectos como la precariedad del mercado laboral, representada entre otras características por la significativa temporalidad, ha hecho que sea necesario realizar una conversión que haga factible un análisis más práctico que tenga como objeto de estudio a las personas contratadas y no el número de contratos⁴⁴.

En segundo lugar, y teniendo en cuenta ya a las personas contratadas, hay que apuntar que se han tomado como referencia las bases de contratos correspondientes al periodo 1999-2003. Se debe recordar que es a partir de 1999 cuando el fenómeno de la inmigración comienza a cobrar dimensiones significativas.

Precisados estos dos aspectos resulta conveniente explicar que el complejo proceso metodológico llevado a cabo para el análisis de la contratación regular ha seguido el siguiente recorrido.

Primero, se han agrupado en una misma base, creada para tal efecto, por un lado, los datos de aquellas personas con algún contrato indefinido desde 1999 y, por otro, la información de los individuos que únicamente han tenido contratos temporales. El objetivo de esta agrupación es, por una parte, obtener una base que reúna al conjunto de los contratados y, por otra, la posibilidad de analizar separadamente indefinidos y temporales.

Para el análisis de las personas con contrato indefinido se ha seleccionado la información relativa al último contrato indefinido bajo la hipótesis de que la inmensa mayoría de los contratados indefinidos continúen en el tiempo.

Como ejemplo aclaratorio se puede exponer el caso de una persona que tuvo un contrato indefinido en 1999 y que ya no ha vuelto a firmar otro contrato. Ese individuo no aparece registrado en las bases de contratación de años posteriores. En el caso de una persona con contrato indefinido en 1999 y también en 2003 se ha seleccionado los datos del último contrato indefinido, es decir, el correspondiente a 2003 por ser los más recientes.

Por otro lado, una vez recopilados los datos de las personas con contratos indefinidos, se ha adjuntado la información relativa a las personas que sólo han tenido contratos temporales. Se han

⁴⁴ Una persona puede tener varios contratos a lo largo de un determinado periodo por lo que el total de contratos registrados no se corresponde al número total de personas contratadas en ese periodo.

tomado aquí los datos relativos al último año objeto de estudio, es decir, 2003.

Por último, respecto a esta fuente (Base de Contrataciones del SNE) es preciso advertir del cambio metodológico realizado a partir de 2002 respecto a la variable nacionalidad. Es sólo a partir de ese año cuando en la base de contratación se introduce esta variable de manera más desagregada, anteriormente se diferenciaba únicamente la condición de español o extranjero por lo que no se podían realizar análisis concernientes al país de origen. Debido a esta circunstancia sólo ha sido posible introducir y analizar la variable nacionalidad (país de origen) en el análisis complementario correspondiente únicamente a los contratados temporales.

Sin embargo, se deben señalar dos cuestiones a este respecto; la primera, que la simple diferenciación entre español y extranjero ha servido para analizar de manera eficaz el impacto de la población inmigrante en el conjunto del mercado y la segunda, que los datos relativos a los contratados temporales extracomunitarios, introduciendo esta vez la variable país de origen, proporcionan una importante información debido a la significativa temporalidad reinante en el mercado de trabajo actual y que afecta sobremanera al colectivo inmigrante.

Una vez recopilada la información relativa a los inmigrantes ocupados regularmente falta adjuntar, para la "construcción" final del mercado laboral y en concreto para completar la información referente al colectivo de inmigrantes, los datos referentes a ocupados inmigrantes irregulares, a los parados y a los inactivos.

Para ello se ha utilizado, la encuesta que realizamos en 2003 a la población inmigrante extracomunitaria en Navarra, encuesta que fue la herramienta fundamental del estudio "*Evolución y situación actual de las familias inmigrantes extracomunitarias en Navarra*".

A este respecto cabe hacerse otra pregunta: ¿porqué no se ha utilizado la base de desempleados del Servicio Navarro de Empleo para extraer el número y las características de los desempleados inmigrantes?

La respuesta a esta cuestión viene dada por el hecho de que, como se ha comprobado, las cifras que maneja el SNE en cuanto a desempleo inmigrante distan de las cifras reales. Situaciones como la significativa irregularidad que padece el colectivo hace que aspectos o circunstancias como el desempleo no figuren registrados de manera más "representativa" en las entidades y organismos oficiales. Por lo tanto, se ha creído más oportuno el tomar la encuesta como fuente principal.

Para finalizar la descripción del proceso metodológico llevado a cabo cabe señalar que acorde a los objetivos del estudio, las variables que han sido seleccionadas para realizar el análisis del impacto de la inmigración en el mercado laboral han sido: sexo, edad (intervalos de edad), ocupación, sector económico y ramas de actividad. También se ha analizado la regularidad de los inmigrantes ocupados, así como el tipo de contrato, la distribución según área geográfica, la nacionalidad de los inmigrantes contratados temporales y la siniestralidad laboral.

Por último, reseñar que, como ya se ha explicado, aún siendo conscientes de los desajustes que puede originar la combinación de diversas fuentes con diferentes objetivos, metodologías, períodos de referencia, etc., la reconstrucción del mercado laboral navarro a través de estas fuentes ha supuesto poder realizar un análisis completo que ha "rellenado los huecos" que dejaban los análisis específicos de fuentes de manera independiente y por lo tanto, ha permitido conocer de una manera más eficaz el impacto de la inmigración en el mercado laboral.

1.2. Impacto en la actividad

El análisis del impacto de la inmigración respecto a la actividad revela como hecho fundamental que la llegada de inmigrantes ha significado un impulso en la actividad global de la Comunidad Foral.

La distribución de los inmigrantes según su relación con el mercado laboral refleja que el porcentaje de activos respecto al total de la población extranjera es superior al correspondiente para la población autóctona. Es decir, el porcentaje de activos es mayor entre la población inmigrante que entre la población receptora.

Por otra parte, es preciso destacar también que la vertiginosa llegada de inmigrantes ha supuesto un rejuvenecimiento de la población activa total. Así, por ejemplo, mientras que el 22,3% de los activos navarros tiene entre 16 y 29 años, en el caso del colectivo inmigrante este porcentaje asciende al 46,5%. Por el contrario, los activos navarros de entre 45 y 65 años representan el 34% del total de activos autóctonos, mientras que el porcentaje de activos inmigrantes encuadrados en este intervalo representan únicamente el 9% del total de activos inmigrantes.

Por otro lado, de la distribución del colectivo teniendo en cuenta las variables sexo, edad, ocupación, sectores y ramas de actividad se desprenden varias características significativas del colectivo.

En primer lugar, respecto a la variable sexo, se aprecia como el porcentaje de hombres activos es superior al de las mujeres siendo la distribución de la población activa inmigrante similar a la distribución que presenta la población autóctona. En ambos casos es considerablemente mayor el porcentaje de hombres activos. Sin embargo, se da una significativa diferencia entre ambas poblaciones. Es cierto que el número de hombres activos supera considerablemente al de mujeres pero, como se verá posteriormente, las tasas de actividad por sexo muestran como en ambos casos (hombres y mujeres), más significativamente en el caso de las mujeres, se produce una mayor actividad entre la población inmigrante que entre la autóctona. Es decir, la mayor parte de los inmigrantes de entre 16 y 64 años son activos, porcentaje muy superior al de la población autóctona. Esta circunstancia vuelve a dotar al incipiente proceso de la inmigración de un destacado valor económico.

La distribución según edad de los activos navarros y extranjeros refleja como este colectivo es más joven. El hecho de que la población extranjera sea más joven que la autóctona implica que se produzca un interesante rejuvenecimiento poblacional, circunstancia que favorecerá el necesario reemplazo generacional de la población activa, población que por otra parte se encontraba preocupantemente envejecida.

Respecto a la ocupación debe señalarse que la distribución ocupacional de los inmigrantes presenta un patente desequilibrio ya que siete de cada tres activos han sido ocupados en puestos que no requieren cualificación. En este sentido cabe anotar que según la encuesta a inmigrantes extracomunitarios de 2003 el nivel educativo medio de los inmigrantes de más de 16 años no distaba excesivamente del nivel medio de la población autóctona. Es evidente, por lo tanto, la falta de ajuste entre la distribución ocupacional del colectivo y sus cualificaciones. Esta circunstancia puede explicarse tanto por cuestiones intrínsecas del propio mercado laboral (el tipo de

ofertas y demandas, las necesidades de la producción), como por otra serie de cuestiones como las que podíamos denominar "burocráticas" (la falta de reconocimiento de las cualificaciones o simplemente las dificultades y barreras que genera la normativa vigente), así como por determinados procesos de selección y discriminación de la población extranjera.

Por último, como primer avance en cuanto a la distribución de los inmigrantes según sectores y ramas de actividad se puede apuntar que los datos resultantes evidencian que a pesar de que los inmigrantes están presentes en todos los sectores, se está produciendo una cierta expansión sectorial. Aquellos en los que tienen todavía un mayor peso son: la agricultura, la construcción y en especial, dentro del sector servicios, el servicio doméstico. El análisis del impacto de la inmi-

Tabla 43 Distribución de la población navarra, inmigrante y total según su relación con la actividad, sexo, intervalos de edad, ocupación, sectores económicos y ramas de actividad. Valores absolutos.

		Población Activa			Población Inactiva			Población total		
		Navarros	Extranjeros	Total	Navarros	Extranjeros	Total	Navarros	Extranjeros	Total
Sexo	Hombre	143.963	18.179	162.142	35.299	561	35.860	179.262	18.740	198.002
	Mujer	100.069	11.269	111.338	71.308	2.044	73.352	171.377	13.313	184.690
Total		244.032	29.448	213.480	106.607	2.605	109.212	350.639	32.053	382.692
Grupos de edad	16 a 29 años	54.427	13.699	68.126	35.710	1.586	37.296	90.137	15.285	105.422
	30 a 40 años	107.385	13.156	120.541	17.543	772	18.315	124.928	13.928	138.856
	45 a 64 años	82.220	2.592	84.812	53.355	247	53.602	135.575	2.839	138.414
Total		244.032	29.447	273.479	106.608	2.605	109.213	350.640	32.052	382.692
Ocupación	Directores y técnicos	80.842	378	81.220						
	Cualificados	138.440	4.981	143.421						
	No cualificados	14.896	18.535	33.431						
Total		234.178	23.894	258.072						
Sector	Actividad									
Agricultura	Agricultura ganadería pesca y sevicultura	12.003	3.492	15.495						
Total sector		12.003	3.492	15.495						
Industria	Industria extractiva	724	5	729						
	Industria manufacturera	67.947	2.679	70.626						
	Producción energía	1.740	23	1.763						
Total sector		70.411	2.707	73.118						
Construcción	Construcción	22.533	4.601	27.167						
Total sector		22.533	4.601	27.167						
Servicios	Serv. A (Comer. Hostelería)	39.882	4.436	44.318						
	Serv. b (Transp. y Comunicaciones)	9.725	529	10.254						
	Serv. C (Banca, Servicios a empresas)	31.282	3.016	34.298						
	Serv. D (Serv. Sociales Educ. Adm. Pública)	44.959	1.296	46.255						
	Hogares emplean personal doméstico	3.349	3.787	7.136						
Total sector		129.197	13.064	142.261						
Total		234.177	23.864	258.041						

Fuente: INE (Encuesta de Población Activa, II trimestre 2003), Servicio Navarro de Empleo (Base de contrataciones), Gobierno de Navarra, Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud, UPNA (Departamento de Trabajo Social, *Encuesta a inmigrantes 2003*), Elaboración propia.

Tabla 44 Distribución porcentual de la población navarra, inmigrante y total según su relación con la actividad, sexo, intervalos de edad, ocupación, sectores económicos y ramas de actividad. Porcentaje vertical.

		Población Activa			Población Inactiva			Población total		
		Navarros	Extranjeros	Total	Navarros	Extranjeros	Total	Navarros	Extranjeros	Total
		% Vertical	% Vertical	% Vertical	% Vertical	% Vertical	% Vertical	% Vertical	% Vertical	% Vertical
Sexo	Hombre	59,0	61,7	59,3	33,1	21,5	32,8	51,1	58,5	51,7
	Mujer	41,0	38,3	40,7	66,9	78,5	67,2	48,9	41,5	48,3
Total		100	100	100	100	100	100	100	100	100
Grupos de edad	16 a 29 años	22,3	46,5	24,9	33,5	60,9	34,1	25,7	47,7	27,5
	30 a 40 años	44,0	44,7	44,1	16,5	29,6	16,8	35,6	43,5	36,3
	45 a 64 años	33,7	8,8	31,0	50,0	9,5	49,1	38,7	8,9	36,2
Total		100	100	100	100	100	100	100	100	100
Ocupación	Directores y técnicos	34,5	1,6	31,5						
	Cualificados	59,1	20,8	55,6						
	No cualificados	6,4	77,6	13,0						
Total		100	100	100						
Sector	Actividad									
Agricultura	Agricultura ganadería pesca y sevicultura	5,1	14,6	6,0						
	Total sector	5,1	14,6	6,0						
Industria	Industria extractiva	0,3	0,0	0,3						
	Industria manufacturera	29,0	11,2	27,4						
	Producción energía	0,7	0,1	0,7						
Total sector		30,1	11,3	28,3						
Construcción	Construcción	9,6	19,3	10,5						
Total sector		9,6	19,3	10,5						
Servicios	Serv. A (Comer. Hostelería)	17,0	18,6	17,2						
	Serv. b (Transp.y Comunicaciones	4,2	2,2	4,0						
	Serv. C (Banca, Servicios a empresas)	13,4	12,6	13,3						
	Serv. D (Serv. Sociales Educ. Adm. Pública)	19,2	5,4	17,9						
	Hogares emplean personal doméstico	1,4	15,9	2,8						
Total sector		55,2	54,7	55,1						
Total		100	100	100						

Fuente: INE (Encuesta de Población Activa, II trimestre 2003), Servicio Navarro de Empleo (Base de contrataciones), Gobierno de Navarra, Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud, UPNA (Departamento de Trabajo Social, *Encuesta a inmigrantes 2003*). Elaboración propia.

gración según sectores y ramas de actividad se realiza con mayor profundidad en el apartado siguiente, apartado dedicado específicamente a la ocupación.

Proporcionalmente el colectivo de inmigrantes activos representa el 11% del total de activos en Navarra por lo que resulta necesario subrayar la importancia del fenómeno de la inmigración en el mercado laboral foral.

El análisis de la variable sexo muestra como el peso de hombres y mujeres inmigrantes activos es similar. Así, a pesar de que el 62% de los activos inmigrantes sean hombres, el hecho de que se dé una mayor masculinización también entre la población activa autóctona hace que el peso de las mujeres inmigrantes activas sea similar al de los hombres.

En cuanto la distribución por grupos de edad debe decirse que el mencionado rejuvenecimiento de la población activa se confirma con el hecho de que del total de los activos de entre 16 a 29 años el 20% son inmigrantes, mientras que para el resto de grupos de edad las proporciones del colectivo son significativamente más reducidas.

Por otro lado, el análisis de la variable ocupación refleja como dato más relevante que del total de activos ocupados en puestos no cualificados el 55% son inmigrantes mientras que el peso en el resto de ocupaciones es mínimo. Por lo tanto, se puede resaltar la significativa diferencia entre la población autóctona e inmigrante en cuanto a la distribución por ocupación se refiere.

Por último, resulta obligado añadir que la tasa de actividad de la población extranjera es significativamente superior a la autóctona por lo que la tasa global de actividad se ha visto incrementada gracias en parte por la llegada de inmigrantes. Se debe apuntar a este respecto que el colectivo inmigrante se caracteriza entre otras particularidades por tener un porcentaje muy reducido de población inactiva⁴⁵. En el caso de la población autóctona de 16 a 64 años el porcentaje de inactivos representa el 30% mientras que para la población inmigrante el porcentaje de inactivos de entre 16 a 64 años es únicamente del 8%.

Por su parte, el análisis específico de las tasas de actividad según sexo refleja que la tasa correspondiente a las mujeres inmigrantes es superior en veintiséis puntos a la correspondiente para las mujeres autóctonas. En cuanto a los hombres la desigualdad en favor del colectivo extranjero se sitúa entorno los diecisiete puntos. En ambos casos, consecuentemente, la llegada de inmigrantes ha supuesto un incremento de las tasas de actividad totales.

Resultan significativas a su vez, las diferencias entre las tasas de la población extranjera y autóctona según grupos de edad. Así, aunque en todos los intervalos establecidos es mayor la tasa de actividad entre los inmigrantes que entre los autóctonos, es en los intervalos 16-29 años y 45-64 años donde las diferencias resultan más significativas. En ambos casos la diferencia entre dichas tasas se sitúa alrededor de los treinta puntos. En consecuencia la tasa global de actividad resultante para el intervalo 16-29 años es cuatro puntos superior a la correspondiente para la población autóctona.

En definitiva, se puede afirmar que se da una mayor participación (porcentual) de los inmigrantes en el mercado laboral circunstancia que se debe tanto a las propias características socio-demográficas del colectivo como a las propias necesidades y demandas del mercado que suponen unas mayores tasas de actividad en todas las edades y en ambos sexos, destacando sobremanera

⁴⁵ Hay que recordar que el análisis se centra en la población de 16 a 64 años por lo que la población inactiva sería la población encuadrada en ese intervalo que no se encuentra ni ocupada ni parada.

Tabla 45 Distribución porcentual de la población navarra, inmigrante y total según su relación con la actividad, sexo, intervalos de edad, ocupación, sectores económicos y ramas de actividad. Porcentaje horizontal.

		Población Activa			Población Inactiva			Población total		
		Navarros	Extranjeros	Total	Navarros	Extranjeros	Total	Navarros	Extranjeros	Total
		% Horiz.	% Horiz.	% Horiz.	% Horiz.	% Horiz.	% Horiz.	% Horiz.	% Horiz.	% Horiz.
Sexo	Hombre	88,8	11,2	100	98,4	1,6	100	90,5	9,5	100
	Mujer	89,9	10,1	100	97,2	2,8	100	92,8	7,2	100
Total		89,2	10,8	100	97,6	2,4	100	91,6	8,4	100
Grupos de edad	16 a 29 años	79,9	20,1	100	95,7	4,3	100	85,5	14,5	100
	30 a 40 años	89,1	10,9	100	95,8	4,2	100	90,0	10,0	100
	45 a 64 años	96,9	3,1	100	99,5	0,5	100	97,9	2,1	100
Total		89,2	10,8	100	97,6	2,4	100	91,6	8,4	100
	Directores y técnicos	99,5	0,5	100						
	Cualificados	96,5	3,5	100						
	No cualificados	44,6	55,4	100						
Total		90,7	9,3	100						
Sector	Actividad									
Agricultura	Agricultura ganadería pesca y sevicultura	77,5	22,5	100						
Total sector		77,5	22,5	100						
Industria	Industria extractiva	99,3	0,7	100						
	Industria manufacturera	96,2	3,8	100						
	Producción energía	98,7	1,3	100						
Total sector		96,3	3,7	100						
Construcción	Construcción	83,1	16,9	100						
Total sector		83,1	16,9	100						
Servicios	Serv. A (Comercio Hostelería)	90,0	10,0	100						
	Serv. b (Transp. y Comunicaciones)	94,8	5,2	100						
	Serv. C (Banca, Servicios a empresas)	91,2	8,8	100						
	Serv. D (Serv. Sociales Educ. Adm. Pública)	97,2	2,8	100						
	Hogares emplean personal doméstico	46,9	53,1	100						
Total sector		90,8	9,2	100						
Total		90,8	9,2	100						

Fuente: INE (Encuesta de Población Activa, II trimestre 2003), Servicio Navarro de Empleo (Base de contrataciones), Gobierno de Navarra, Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud, UPNA (Departamento de Trabajo Social, Encuesta a inmigrantes 2003). Elaboración propia.

Tabla 46 Tasas de actividad de la población navarra, inmigrante y total según sexo y grupos edad.

		Tasa de actividad		
		Navarros	Extranjeros	Total
Sexo	Hombre	80,31	97,01	81,89
	Mujer	58,39	84,65	60,28
Total		69,60	91,87	71,46
Grupos de edad	16 a 29 años	60,38	89,62	64,62
	30 a 44 años	85,96	94,46	86,81
	45 a 64 años	60,65	91,30	61,27
Total		69,60	91,87	71,46

Fuente: INE (Encuesta de Población Activa, II trimestre 2003), Servicio Navarro de Empleo (Base de contrataciones), Gobierno de Navarra, Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud, UPNA (Departamento de Trabajo Social, *Encuesta a inmigrantes 2003*). Elaboración propia.

las diferencias entre población autóctona e inmigrante entre las mujeres y entre los intervalos de edad más jóvenes.

1.3. Impacto en la ocupación

Desde el punto de vista de la ocupación el colectivo de inmigrantes representa aproximadamente el 9% de la ocupación total que se produce en Navarra.

La distribución según las variables estudiadas refleja, en primer lugar, respecto a la variable sexo que del total de ocupados inmigrantes el 63% son hombres. Como en el apartado anterior esta distribución es similar a la que presenta la población de acogida, donde aproximadamente el 60% de los ocupados son hombres. Sin embargo, de nuevo se debe destacar que a pesar de que el porcentaje de ocupadas es inferior al de ocupados, tanto en la población autóctona como en la inmigrante, la tasa de ocupación femenina extranjera es superior en casi doce puntos a la correspondiente a la población femenina navarra.

Por otro lado, teniendo en cuenta la variable "grupos de edad" se debe destacar que así como en el intervalo 30-44 años la proporción de los ocupados es similar en ambas poblaciones, para el resto de grupos de edad la distribución resultante es significativamente desigual entre autóctonos y extranjeros. Así, mientras que los ocupados navarros encuadrados en el intervalo 16-29 años representan el 21% de la ocupación navarra, en el caso del colectivo inmigrante este porcentaje asciende al 47%. A su vez, resulta significativo el hecho de que los ocupados navarros de más de 45 años representen el 34% del total de la ocupación autóctona mientras que únicamente el 8,5% de los inmigrantes ocupados superan esa edad.

Estos hechos demuestran de nuevo que la llegada de inmigrantes al mercado laboral de la Comunidad Foral ha significado un cierto rejuvenecimiento de la población activa.

La distribución según ocupación muestra que el 78% de los ocupados inmigrantes han sido

empleados en puestos que no requieren cualificación, cifra que contrasta claramente con la distribución de la población autóctona ya que del total de ocupados navarros sólo el 6,4% ocupan este tipo de puestos.

Se puede determinar, por lo tanto, que en comparación con la población de acogida los inmigrantes son empleados de manera considerablemente más frecuentemente en puestos que no requieren cualificación mientras que apenas son ocupados en puestos que precisan altos niveles de cualificación (directivos, técnicos, etc.).

La distribución productiva por sectores y ramas de actividad refleja que el colectivo inmigrante está presente en todos los sectores y aunque todavía destacan ciertos sectores y ramas como principales focos de ocupación, parece ser que se está produciendo un cierto trasvase y expansión de la ocupación del colectivo inmigrante hacia otras actividades. Esta circunstancia indica que la ocupación de los inmigrantes tiende a "normalizarse" por lo que la distribución entre los distintos sectores y ramas de actividad resulta más equilibrada. Por ejemplo, los datos reflejan que la agricultura ha perdido el protagonismo que ostentaba, ya que a pesar de que todavía el 14% de los ocupados han sido empleados en el sector, le superan en cuanto a porcentaje de ocupación se refiere, la construcción (19%), el comercio (18%) y el servicio doméstico (16%). Es revelador también el hecho de que el sector industrial y en concreto la industria manufacturera ocupe al 11% de los trabajadores inmigrantes.

Por último, se debe destacar también como actividad importante en la ocupación de extranjeros los "servicios a empresas" ya que representa el 12% de la ocupación del colectivo. Hay que matizar a este respecto, que bajo los denominados "servicios a empresas" se encuentran actividades que van desde las actividades jurídicas, los servicios técnicos de arquitectura o los servicios de selección de personal hasta actividades como el "buzoneo", las limpiezas industriales o el envasado y empaquetado. Teniendo en cuenta que aproximadamente ocho de cada diez ocupados inmigrantes han sido empleados en puestos que no requieren cualificación, son precisamente éstas últimas las actividades en las que mayoritariamente trabajan los inmigrantes que se encuentran ocupados en los denominados "servicios a empresas".

Tabla 47 Distribución de la población ocupada navarra, inmigrante y total según sexo, intervalos de edad, ocupación, sectores económicos y ramas de actividad. Valores absolutos.

		Ocupados		
		Navarros	Extranjeros	Total
Sexo	Hombre	139.749	14.995	154.744
	Mujer	94.428	8.894	103.322
Total		234.177	23.886	258.066
Grupos de edad	16 a 29 años	49.586	11.191	60.777
	30 a 44 años	104.816	10.666	115.482
	45 a 64 años	79.775	2.031	81.806
Total		234.177	23.888	258.065
Ocupación	Directores y técnicos	80.842	378	81.220
	Cualificados	138.440	2.031	143.421
	No cualificados	14.896	18.535	33.431
Total		234.178	23.894	258.072
Sector	Actividad			
Agricultura	Agricultura, ganadería pesca y sevicultura	12.003	3.432	15.495
	Total			
Industria	Industria Extractiva	724	5	729
	Industria manufacturera	67.947	2.679	70.626
	Producción	1.740	23	1.763
Total sector		70.411	2.707	73.118
Construcción	Construcción	22.566	4.601	27.167
Total sector		22.566	4.601	27.167
Servicios	Serv. A (Comercio, Hostelería)	39.882	4.436	44.318
	Serv. B (Transp. y Comunicaciones.)	9.725	529	10.254
	Serv.c (Banca, Serv. a empresas.)	31.282	30.016	34.298
	Serv. D (Serv. Soc. Educ.,Admón. Pública)	44.959	1.296	46.255
	Hogares que emplean personal doméstico	3.349	3.787	7.136
	Total sector	129.197	13.064	142.261
Total		234.177	23.864	258.041

Fuente: INE (Encuesta de Población Activa, II trimestre 2003), Servicio Navarro de Empleo (Base de contrataciones), Gobierno de Navarra, Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud, UPNA (Departamento de Trabajo Social, *Encuesta a inmigrantes 2003*). Elaboración propia.

*Tabla 48 Distribución porcentual de la población ocupada navarra, inmigrante y total según sexo, intervalos de edad, ocupación, sectores económicos y ramas de actividad.
Porcentaje vertical.*

		Ocupados		
		Navarros	Extranjeros	Total
		% Vertical	% Vertical	% Vertical
Sexo	Hombre	59,7	62,8	60,0
	Mujer	40,3	37,2	40,0
Total		100	100	100
Grupos de edad	16 a 29 años	21,2	46,8	23,6
	30 a 44 años	44,8	44,7	44,7
	45 a 64 años	34,1	8,5	31,7
Total		100	100	100
Ocupación	Directores y técnicos	34,5	1,6	31,5
	Cualificados	59,1	20,8	55,6
	No cualificados	6,4	77,6	13,0
Total		100	100	100
Sector	Actividad			
Agricultura	Agricultura, ganadería pesca y sevicultura	5,1	14,6	6,0
	Total sector	5,1	14,6	6,0
Industria	Industria Extractiva	0,3	0,0	0,3
	Industria manufacturera	29,0	11,2	27,4
	Producción	0,7	0,1	0,7
Total sector		30,1	11,3	28,3
Construcción	Construcción	9,6	19,3	10,5
Total sector		9,6	19,3	10,5
Servicios	Serv. A (Comercio, Hostelería)	17,0	18,6	17,2
	Serv. B (Transp. y Comunicaciones.)	4,2	2,2	4,0
	Serv.c (Banca, Serv. a empresas.)	13,4	12,6	13,3
	Serv. D (Serv. Soc. Educ.,Admón. Pública)	19,2	5,4	17,9
	Hogares que emplean personal doméstico	1,4	15,9	2,8
Total sector		55,2	54,7	55,1
Total		100	100	100

Fuente: INE (Encuesta de Población Activa, II trimestre 2003), Servicio Navarro de Empleo (Base de contrataciones), Gobierno de Navarra, Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud, UPNA (Departamento de Trabajo Social, *Encuesta a inmigrantes 2003*). Elaboración propia.

Proporcionalmente el colectivo de inmigrantes representa el 9,3% del total de ocupados⁴⁶.

Según la variable sexo son inmigrantes el 9,7% de los hombres ocupados y el 8,6% de las mujeres ocupadas.

Teniendo en cuenta la variable edad, el hecho de que el 47% de los ocupados inmigrantes se encuentren en el intervalo 16-29 años, unido a la circunstancia de que la tasa de actividad de la población autóctona en ese intervalo sea considerablemente menor, hace que el mayor peso, según los grupos de edad establecidos, se dé en este primer intervalo. En el resto de intervalos la proporción de extranjeros decae considerablemente. Hay que tener en cuenta, por una parte, que el porcentaje de ocupados navarros se concentra principalmente en la franja de edad 30-64 años (79%) y además, por otra parte, incide el hecho de que la presencia de inmigrantes a partir de los 45 años es escasa.

Por otro lado, el desequilibrio ya apuntado entre autóctonos e inmigrantes en cuanto a la tipología ocupacional supone que del total de ocupados en puestos que no requieren cualificación el 55% sean extranjeros. El peso en el resto de tipologías por parte del colectivo inmigrante es ciertamente escaso (3,5% en puestos cualificados y 0,5% en ocupaciones técnicas y directivas).

Respecto a sectores y ramas de actividad, cabe señalar que a pesar de la mencionada "expansión" hacia otras actividades el mayor peso del colectivo continúa dándose en aquellos sectores y actividades "tradicionales" en cuanto a ocupación de inmigrantes se refiere. Así, del total de ocupados en la agricultura el 22,5% son inmigrantes, a su vez la proporción de extranjeros en la construcción ronda el 17%. Muy por encima de la representación en estos sectores se encuentra la proporción que representa el colectivo en el servicio doméstico donde el 53% de los ocupados en dicha rama son inmigrantes. A este respecto se puede añadir que según el estudio "Evolución y situación actual de las familias inmigrantes extracomunitarias en Navarra"⁴⁷ los itinerarios a través de los que el colectivo inmigrante cambia de ocupación de un sector a otro y que suponen una mejora de sus condiciones laborales y económicas son preferentemente masculinos. Las mujeres inmigrantes se encuentran con barreras más infranqueables que suponen que su movilidad laboral sea considerablemente más reducida. Un claro ejemplo lo encontramos en el servicio doméstico donde sólo una de cada cuatro mujeres logra abandonar dicha actividad. Por lo tanto, debido a esta circunstancia, es decir, la escasa movilidad por parte de las ocupadas en dicha rama, unido al hecho de que el servicio doméstico sigue siendo un claro nicho ocupacional de la población femenina inmigrante hace que el peso del colectivo inmigrante siga siendo muy significativo en esta actividad.

Por último, hay que señalar que la tasa de ocupación de la población inmigrante es superior a la de la población autóctona. Se puede afirmar que el fenómeno de la inmigración ha significado un incremento de la tasa global de ocupación.

Según la variable sexo cabe destacar que la tasa de ocupación de los hombres es similar en ambas poblaciones. Sin embargo, como ya se ha señalado, la tasa de ocupación de las mujeres inmigrantes es superior a la de las navarras en casi doce puntos.

⁴⁶ Hay que recordar que se ha analizado la totalidad de la ocupación, es decir, tanto la regular como la irregular. Posteriormente se trata el tema de la regularidad en el empleo en un apartado específico.

⁴⁷ (Gobierno de Navarra. Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud. Universidad Pública de Navarra. ALTER grupo de investigación. 2004)

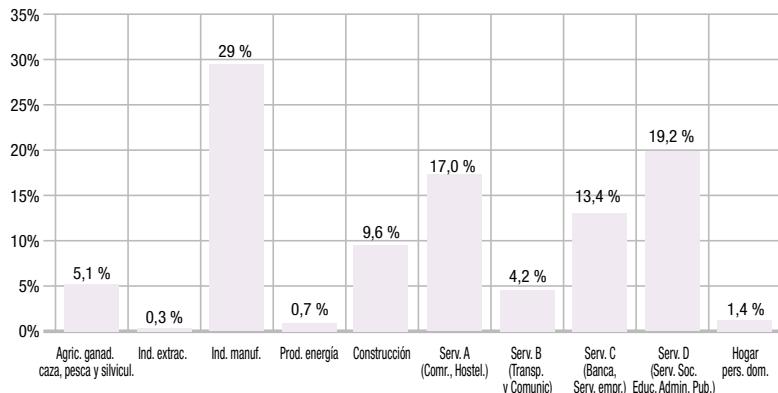
Por otro lado la distribución según grupos de edad refleja que el intervalo 30-44 años es el único en el que la tasa de ocupación de la población autóctona es superior. En el resto, es decir, 16-29 años y 45-64 años, la tasa de ocupación de los inmigrantes es mayor. Como se ha reflejado en el apartado anterior el colectivo inmigrante se distingue entre otras características por tener un alto porcentaje de activos, siendo su tasa de actividad considerablemente más alta que la autóctona. Esta mayor actividad conlleva a su vez que las tasas de ocupación sean también superiores pero, como se comprobará en el siguiente apartado, ayuda, ya que inciden otras razones, a que el desempleo afecte en mayor medida al colectivo inmigrante.

*Tabla 49 Distribución porcentual de la población ocupada navarra, inmigrante y total según sexo, intervalos de edad, ocupación, sectores económicos y ramas de actividad.
Porcentaje horizontal.*

		Ocupados		
		Navarros	Extranjeros	Total
		% Horizontal	% Horizontal	% Horizontal
Sexo	Hombre	90,3	9,7	100
	Mujer	91,4	8,6	100
Total		90,7	9,3	100
Grupos de edad	16 a 29 años	81,6	18,4	100
	30 a 44 años	90,8	9,2	100
	45 a 64 años	97,5	2,5	100
	Total	90,7	9,3	100
Ocupación	Directores y técnicos	99,5	0,5	100
	Cualificados	96,5	3,5	100
	No cualificados	44,6	55,4	100
Total		90,7	9,3	100
Sector	Actividad			
Agricultura	Agricultura, ganadería pesca y sevicultura	77,5	22,5	100
	Total sector	77,5	22,5	100
Industria	Industria Extractiva	99,3	0,7	100
	Industria manufacturera	96,2	3,8	100
	Producción	98,7	1,3	100
Total sector		96,3	3,7	100
Construcción	Construcción	83,1	16,9	100
Total sector		83,1	16,9	100
Servicios	Serv. A (Comercio, Hostelería)	90,0	10,0	100
	Serv. B (Transp. y Comunicaciones.)	94,8	5,2	100
	Serv.c (Banca, Serv. a empresas.)	91,2	8,8	100
	Serv. D (Serv. Soc. Educ.,Admón. Pública)	97,2	2,8	100
	Hogares que emplean personal doméstico	46,9	53,1	100
Total sector		90,8	9,2	100
Total		90,7	9,3	100

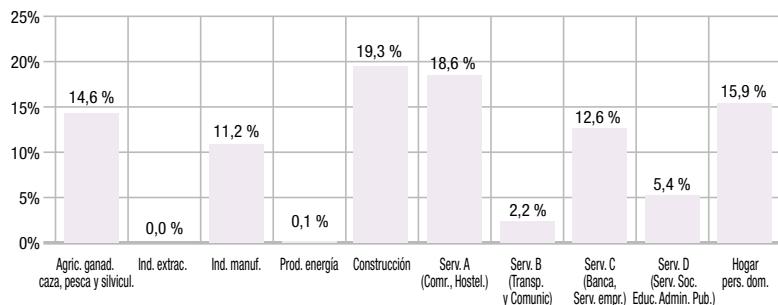
Fuente: INE (Ecuesta de Población Activa, II trimestre 2003), Servicio Navarro de Empleo (Base de contrataciones), Gobierno de Navarra, Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud, UPNA (Departamento de Trabajo Social, Encuesta a inmigrantes 2003). Elaboración propia.

Gráfico 32 Distribución porcentual de la población ocupada navarra según ramas de actividad.



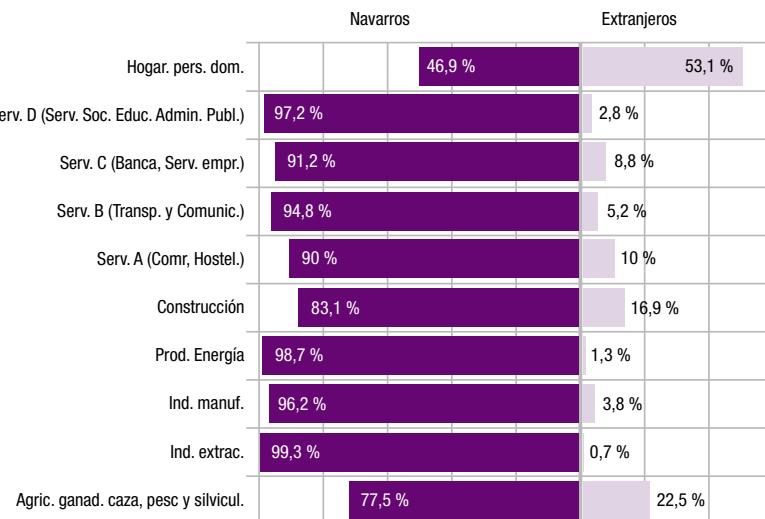
Fuente: INE (Encuesta de Población Activa, II trimestre 2003). Elaboración propia.

Gráfico 33 Distribución porcentual de la población ocupada inmigrante según ramas de actividad.



Fuente: Servicio Navarro de Empleo (Base de contrataciones), Gobierno de Navarra, Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud, UPNA (Departamento de Trabajo Social, *Encuestas a inmigrantes 2003*). Elaboración propia.

Gráfico 34 Proporción de los ocupados navarros e inmigrantes según ramas de actividad.



Fuente: INE (Encuesta de Población Activa, II trimestre 2003), Servicio Navarro de Empleo (Base de contrataciones), Gobierno de Navarra, Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud, UPNA (Departamento de Trabajo Social, *Encuesta a inmigrantes 2003*). Elaboración propia.

Tabla 50 Tasas de ocupación de la población navarra, inmigrante y total según sexo y grupos de edad.

		Tasa de ocupación		
		Navarros	Extranjeros	Total
Sexo	Hombre	77,96	80,02	78,15
	Mujer	55,10	66,81	55,94
Total		66,79	74,53	67,43
Grupos de edad	16 a 29 años	55,01	73,22	57,65
	30 a 44 años	83,90	76,58	83,17
	45 a 64 años	58,84	71,54	59,10
Total		66,79	74,53	67,43

Fuente: INE (Ecuesta de Población Activa, II trimestre 2003), Servicio Navarro de Empleo (Base de contrataciones), Gobierno de Navarra, Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud, UPNA (Departamento de Trabajo Social, *Encuesta a inmigrantes 2003*). Elaboración propia.

1.4. Impacto en el desempleo

Las tasas de desempleo en Navarra indican que la Comunidad Foral se encuentra en una situación ventajosa respecto al resto de comunidades situándose al nivel de los países de la Unión europea con menos desempleo.

Sin embargo, y a pesar de esta buena situación todavía se deben superar ciertos desajustes y desequilibrios. Uno de ellos lo protagoniza la significativa incidencia del desempleo en el colectivo inmigrante. Este colectivo representa, según los datos resultantes, aproximadamente el 36% del desempleo que se da en Navarra⁴⁸.

Por lo tanto, aún tomando el dato como aproximativo, queda patente que en estos momentos este colectivo representa una clara prioridad para las políticas de empleo de la Comunidad Foral, más si se pretende, como así lo establece el último plan de empleo (Plan de Empleo de Navarra 2005-2007) llegar al pleno empleo reforzando la cohesión social y mejorando la calidad en el trabajo.

Tras este inciso es preciso describir de manera más específica las características que perfilan el desempleo en el colectivo inmigrante así como su impacto en el conjunto del mercado de trabajo.

Teniendo en cuenta, en primer lugar, la variable sexo, se observa como en comparación con la población autóctona la distribución del desempleo por sexos se invierte entre ambas poblaciones. Así, mientras que del total de desempleados navarros el 57% son mujeres y el 43% son hombres, para la población inmigrante el porcentaje de hombres desempleados se sitúa en el 57%

⁴⁸ Conviene recordar que los datos referentes al desempleo están elaborados teniendo en cuenta, en primer lugar, la EPA para cifrar el desempleo entre la población autóctona y, en segundo lugar, la encuesta realizada a la población inmigrante extracomunitaria en 2003 para determinar la incidencia del desempleo en el colectivo inmigrante ya que la EPA no ofrece una representatividad suficiente en este sentido.

mientras que las desempleadas representan el 43%. La interpretación de los datos debe hacerse con cierta cautela, ya que, como se verá posteriormente, el hecho de que el porcentaje de hombres desempleados sea mayor no significa necesariamente que el desempleo afecte en mayor medida a la población masculina. Por el contrario, en ambas poblaciones, navarra y extranjera, la incidencia del desempleo es mayor entre la población femenina.

Por otra parte, la distribución de los desempleados según los grupos de edad establecidos refleja que el 90% de los parados inmigrantes tienen menos de 45 años. Este porcentaje se divide de forma casi simétrica entre los desempleados encuadrados en el intervalo 16-29 años y los incluidos en el grupo de edad 30-44 años.

La comparación de la distribución por edad de los desempleados inmigrantes con la población parada autóctona descubre una única semejanza, el primer grupo de edad representa en ambas poblaciones el mayor porcentaje de desempleados. Por el contrario, las diferencias en cuanto a distribución porcentual del resto de intervalos son notables. El peso de los desempleados autóctonos de 30 a 44 años es del 26% mientras que los parados extranjeros de esa franja de edad representan el 45%, es decir, casi diecinueve puntos por encima. También la diferencia entre la representación de los parados de ambas poblaciones encuadrados en el grupo 45-64 años resulta considerable aunque esta vez el mayor porcentaje de parados recae en la población receptora superando en casi quince puntos al porcentaje de parados inmigrantes de 45 a 64 años.

Hay que recordar en este sentido que el número de inmigrantes mayores de 45 años es reducido. Sin embargo, como se verá posteriormente al analizar las tasas de paro, el desempleo afecta incluso en mayor medida a las personas extranjeras mayores de 45 años.

Tabla 51 Distribución de la población desempleada navarra, inmigrante y total según sexo, intervalos de edad, ocupación, sectores económicos y ramas de actividad. Valores absolutos.

		Parados		
		Navarros	Extranjeros	Total
Sexo	Hombre	4.214	3.184	7.398
	Mujer	5.641	2.375	8.016
Total		9.855	5.559	15.414
Grupos de edad	16 a 29 años	4.841	2.508	7.349
	30 a 44 años	2.569	2.490	5.059
	45 a 64 años	2.445	561	3.006
Total		9.855	5.559	15.414

Fuente: INE (Encuesta de Población Activa, II trimestre 2003), Servicio Navarro de Empleo (Base de contrataciones), Gobierno de Navarra, Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud, UPNA (Departamento de Trabajo Social, *Encuesta a inmigrantes 2003*). Elaboración propia.

Tabla 52 Distribución porcentual de la población desempleada navarra, inmigrante y total según sexo, intervalos de edad, ocupación, sectores económicos y ramas de actividad. Porcentaje vertical.

		Parados		
		Navarros	Extranjeros	Total
Sexo	Hombre	42,8	57,3	48,0
	Mujer	57,2	42,7	52,0
Total		100	100	100
Grupos de edad	16 a 29 años	49,1	45,1	47,7
	30 a 44 años	26,1	44,8	32,8
	45 a 64 años	24,8	10,1	19,5
Total		100	100	100

Fuente: INE (Ecuesta de Población Activa, II trimestre 2003), Servicio Navarro de Empleo (Base de contrataciones), Gobierno de Navarra, Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud, UPNA (Departamento de Trabajo Social, *Encuesta a inmigrantes 2003*). Elaboración propia.

Proporcionalmente el desempleo de la población inmigrante, como ya se ha señalado, tiene un destacado protagonismo en el conjunto del desempleo de la Comunidad Foral ya que del total de desempleados el 36% son inmigrantes.

Atendiendo al peso de los desempleados según sexo y grupos de edad se observa que proporcionalmente la "influencia" de éstos resulta significativa en todas las distribuciones, destacando, por una parte, la proporción de los parados inmigrantes respecto al total de hombres desempleados y por otra, el peso que representan los desempleados extranjeros en el intervalo 30-44 años.

Las principales causas de estos hechos vienen dadas por la propia incidencia del desempleo en la población de acogida ya que afecta más a las mujeres y a los jóvenes por lo que el peso del desempleo inmigrante en estos colectivos es menor.

Las tasas de desempleo, por otro lado, son las que van a determinar definitivamente la incidencia del desempleo en el colectivo así como el impacto que supone en el conjunto del mercado laboral navarro. Estas tasas indican que el desempleo afecta en mayor medida a la población inmigrante. La diferencia entre ambas poblaciones respecto a la tasa de desempleo se sitúa aproximadamente en los quince puntos (4% y 19%). Esta circunstancia supone que la tasa global de desempleo supere en casi dos puntos a la tasa de desempleo correspondiente a la población autóctona.

Teniendo en cuenta la variable sexo, la tasa de desempleo femenino en ambas poblaciones es superior a la masculina aunque en el caso del colectivo inmigrante la diferencia entre hombres y mujeres es ligeramente superior.

En cuanto a grupos de edad las tasas de desempleo de la población extranjera son en todos los intervalos llamativamente superiores a las de la población de acogida por lo que las tasas finales o totales son superiores a las de la población autóctona, esta diferencia se sitúa en todos los grupos en torno a los dos puntos.

Siguiendo con el análisis de las tasas de desempleo según intervalos de edad se advierte una nueva diferencia entre ambas poblaciones. Mientras que en el caso de la población navarra el desempleo recae de manera más acusada sobre la población encuadrada en el intervalo 16-29 años, en la población inmigrante el desempleo incide de manera similar en todos los grupos de edad sobresaliendo levemente el intervalo 45-64 años en el que el 21,64% de la población activa de entre 45 a 64 años está desempleada.

Se debe añadir como circunstancia importante respecto a la incidencia del desempleo según intervalos de edad que según el estudio "Evolución y situación actual de las familias inmigrantes extracomunitarias en Navarra"⁴⁹ se ha producido un significativo incremento del desempleo entre la población inmigrante de entre 15 y 19 años hecho que a pesar de que cuantitativamente no sea elevado, magnifica en mayor medida el problema del desempleo ya que esconde otros desajustes como el abandono del sistema educativo así como otros futuros conflictos socioeconómicos.

Por otro lado, también cabe añadir en referencia al mencionado estudio que la duración en desempleo del 77% de los desempleados inmigrantes no supera los 6 meses, siendo estadísticamente exiguo el desempleo de larga duración entre los inmigrantes.

Por último, conviene advertir que tras estos abultados datos de desempleo inmigrante existen ciertas circunstancias y condicionantes que se deben tener en cuenta a la hora de ajustar e interpretar adecuadamente la información. Así, por ejemplo, hay que tener en cuenta el desempleo circunstancial que se da en la llegada del inmigrante, la entrada y salida continuada del mercado de trabajo por causas como la alta temporalidad en la contratación, el deterioro de las condiciones de trabajo o por simplemente la mayor vulnerabilidad del colectivo.

Tabla 53 Distribución porcentual de la población desempleada navarra, inmigrante y total según sexo, intervalos de edad, ocupación, sectores económicos y ramas de actividad. Porcentaje horizontal.

		Parados		
		Navarros	Extranjeros	Total
Sexo	Hombre	57,0	43,0	100
	Mujer	70,4	29,6	100
Total		63,9	36,1	100
Grupos de edad	16 a 29 años	65,9	34,1	100
	30 a 44 años	50,8	49,2	100
	45 a 64 años	81,3	18,1	100
Total		63,9	36,1	100

Fuente: INE (Encuesta de Población Activa, II trimestre 2003), Servicio Navarro de Empleo (Base de contrataciones), Gobierno de Navarra, Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud, UPNA (Departamento de Trabajo Social, Encuesta a inmigrantes 2003). Elaboración propia.

⁴⁹ (Gobierno de Navarra. Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud. Universidad Pública de Navarra. ALTER grupo de investigación. 2004)

Tabla 54 Tasas de desempleo de la población navarra, inmigrante y total según sexo y grupos de edad.

		Parados		
		Navarros	Extranjeros	Total
Sexo	Hombre	2,93	17,51	4,56
	Mujer	5,64	21,08	7,20
Total		4,04	18,88	5,64
Grupos de edad	16 a 29 años	8,89	18,31	10,79
	30 a 44 años	2,39	18,93	4,20
	45 a 64 años	2,97	21,64	3,54
Total		4,04	18,88	5,64

Fuente: INE (Encuesta de Población Activa, II trimestre 2003), Servicio Navarro de Empleo (Base de contrataciones), Gobierno de Navarra, Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud, UPNA (Departamento de Trabajo Social, Encuesta a inmigrantes 2003). Elaboración propia.

1.5. Regularidad laboral de los inmigrantes ocupados

La irregularidad en el empleo y en concreto en la ocupación del colectivo de inmigrantes es sin duda uno de los problemas principales que afectan al actual mercado laboral. El trabajo se constituye como pieza fundamental en la cohesión social e integración del colectivo con el matiz de que es realmente el empleo regular el que proporciona en gran parte esa necesaria integración sociolaboral. Sin la pretendida regularidad laboral los trabajadores, por un lado, carecen de la necesaria protección de sus derechos produciéndose en muchas ocasiones graves situaciones de indefensión y por otro, se sitúan al margen de la obligada fiscalidad, al margen de las precisas cotizaciones sociales.

Desde la Unión Europea se han establecido una serie de directrices a este respecto y se ha instado a todos los Estados miembros a desarrollar y aplicar medidas que erradiquen el trabajo no declarado. El III Plan de Empleo de Navarra hace suyas las expectativas trazadas en la Estrategia de la Comisión Europea para 2010. Entre otros objetivos se establece desde la UE la búsqueda de la cohesión social y la lucha contra la economía sumergida. Pero como bien señala el Plan de Empleo resulta complicado determinar la importancia y el volumen del trabajo irregular por lo que se señala que es preciso esforzarse para "medir el alcance del problema". Reconoce a su vez que los empleos irregulares se nutren especialmente de dos colectivos: la población femenina y la población inmigrante.

Este apartado se aproxima a esa realidad y analiza el alcance de la irregularidad en el empleo del colectivo inmigrante.

Los datos resultantes han establecido que del total de ocupados inmigrantes en 2003 el 34% se encontraban en situación irregular respecto al empleo, hecho que determina la notable magnitud del problema.

La comparativa entre la distribución porcentual según las variables estudiadas de los ocupados inmigrantes regulares e irregulares aporta una interesante información que caracteriza ambos grupos desde un punto de vista sociolaboral.

La distribución según la variable sexo de los inmigrantes ocupados regulares muestra como se da un mayor predominio masculino en la ocupación regular ya que siete de cada diez contratados regulares son hombres. Por el contrario, la distribución de los ocupados irregulares revela que se produce un mayor "equilibrio" entre hombres y mujeres ya que algo más de la mitad de los trabajadores irregulares son mujeres. Por lo tanto, teniendo en cuenta que en valores absolutos el número de hombres ocupados es considerablemente superior al de mujeres se puede determinar que la irregularidad en el empleo afecta en mayor medida a la población femenina.

En cuanto a la distribución por grupos de edad se advierte una clara diferencia entre regulares e irregulares. En el caso de los ocupados inmigrantes regulares el peso del intervalo 30-44 años es superior en cinco puntos al porcentaje que representa el primer grupo de edad (16-29 años). Por el contrario, la distribución según intervalos de edad del grupo de ocupados irregulares refleja que el peso de aquellos que tienen entre 16 y 29 años es dieciséis puntos superior al correspondiente del grupo 30-44 años. En definitiva, se puede señalar que la irregularidad afecta en mayor medida también a la población inmigrante más joven.

Por otra parte, el análisis de la ocupación ha demostrado que la irregularidad laboral recae principalmente en las ocupaciones que no requieren cualificación alguna. Aunque en ambos grupos, regulares e irregulares, predomina la ocupación en puestos no cualificados, es en el colectivo de inmigrantes laboralmente irregulares donde esta circunstancia resulta más profusa, el 88% de los ocupados irregulares han sido empleados en puestos no cualificados. Sin embargo, no se debe menospreciar el hecho de que el 11% de los ocupados irregulares han sido empleados en puestos que precisaban alguna cualificación.

Por último, la distribución sectorial de la ocupación irregular pone de manifiesto que los sectores que tienen mayor peso en este tipo de ocupación son la agricultura y el sector servicios. Destacando sobremanera el peso del servicio doméstico respecto al total de la ocupación irregular al representar el 44% del total. Por su parte, el peso de la ocupación irregular en la construcción resulta todavía significativo ya que del total de ocupados irregulares un 11,5% han sido ocupados en el sector. A su vez, la industria representa el 3,6% de la ocupación inmigrante irregular.

Tabla 55 Distribución de inmigrantes ocupados según regularidad del empleo, sexo, grupos de edad, ocupación, sectores económicos y ramas de actividad. Valores absolutos.

		Extranjeros regulares	Extranjeros irregulares	Total extranjeros
Sexo	Hombre	10.993	4.002	14.995
	Mujer	4.678	4.216	8.894
Total		15.671	8.218	23.889
Grupos de edad	16 a 29 años	6.780	4.411	11.911
	30 a 44 años	7.583	3.083	10.666
	45 a 64 años	1.308	723	2.031
Total		15.671	8.217	23.888
Ocupación	Directores y técnicos	355	23	378
	Cualificados	4.060	921	4.981
	No cualificados	11.260	7.275	18.535
Total		15.675	8.219	23.894
Sector	Actividad			
Agricultura	Agricultura, ganadería, pesca y sevicultura	1.713	1.779	3.492
Total sector		1.713	1.779	3.492
Industria	Industria extractiva	5		5
	Industria manufacturera	2.385	294	2.679
	Producción energía	23		23
Total sector		2.413	294	2.707
Construcción	Construcción	3.652	949	4.601
Total sector		3.652	949	4.601
Servicios	Serv. A (Comercio, Hostelería)	3.157	1.279	4.436
	Serv. B (Transp. y Comunicaciones.)	457	72	529
	Serv. C (Banca, Serv. a empresas.)	3.016		3.016
	Serv.d (Serv. Soc. Educ.,Admón. Pública)	1.123	173	1.296
	Hogares que emplean per. doméstico	140	3.647	3.787
Total sector		7.893	5.171	13.064
Otros sectores			27	27
Total		15.671	8.220	23.891

Fuente: Servicio Navarro de Empleo (Base de contrataciones), Gobierno de Navarra, Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud, UPNA (Departamento de Trabajo Social, *Encuesta a inmigrantes 2003*). Elaboración propia.

*Tabla 56 Distribución porcentual de los inmigrantes ocupados según regularidad del empleo, sexo, grupos de edad, ocupación, sectores económicos y ramas de actividad.
Porcentaje vertical.*

		Extranjeros regulares	Extranjeros regulares	Extranjeros regulares
Sexo	Hombre	70,15	48,70	62,77
	Mujer	29,85	51,30	37,23
Total		100,00	100,00	100,00
Grupos de edad	16 a 29 años	43,26	53,68	46,85
	30 a 44 años	48,39	37,52	44,65
	45 a 64 años	8,35	8,80	8,50
Total		100,00	100,00	100,00
Ocupación	Directores y técnicos	2,26	0,28	1,58
	Cualificados	25,90	11,21	20,85
	No cualificados	71,83	88,51	77,57
Total		100,00	100,00	100,00
Sector	Actividad			
Agricultura	Agricultura, ganadería, pesca y sevicultura	10,93	21,64	14,62
Total sector		10,93	21,64	14,62
Industria	Industria extractiva	0,03	0,00	0,02
	Industria manufacturera	15,22	3,58	11,21
	Producción energía	0,15	0,00	0,10
Total sector		15,40	3,58	11,33
Construcción	Construcción	23,30	11,55	19,26
Total sector		23,30	11,55	19,26
Servicios	Serv. A (Comercio, Hostelería)	20,15	15,56	18,57
	Serv. B (Transp. y Comunicaciones.)	2,92	0,88	2,21
	Serv. C (Banca, Serv. a empresas.)	19,25	0,00	12,62
	Serv.d (Serv. Soc. Educ., Admón. Pública)	7,17	2,10	5,42
	Hogares que emplean per. doméstico	0,89	44,37	15,85
Total sector		50,37	62,91	54,68
Otros sectores			0,33	0,11
Total		100,00	100,00	100,00

Fuente: Servicio Navarro de Empleo (Base de contrataciones), Gobierno de Navarra, Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud, UPNA (Departamento de Trabajo Social, *Encuesta a inmigrantes 2003*).
Elaboración propia.

El análisis de la incidencia o proporción de la irregularidad en el conjunto de la ocupación de la población inmigrante según las diferentes variables estudiadas permite dar un paso más en la caracterización y cuantificación del problema.

Como ya se ha señalado al comienzo del apartado el 34% de la ocupación inmigrante es irregular. Según la variable sexo esa proporción se distribuye de manera desigual entre la población femenina y masculina. Mientras que el 73% de los hombres inmigrantes ocupados han sido contratados de manera regular, en el caso de las mujeres el porcentaje de regularidad se sitúa en el 52%. Es decir, casi la mitad de las mujeres inmigrantes ocupadas han sido empleadas irregularmente.

Una de las principales causas o condicionantes de tal circunstancia es la falta o insuficiencia de normativa vigente relativa al servicio doméstico, actividad principal de las mujeres inmigrantes. El Real Decreto 1424/1985, normativa que regula dicho sector, permite que el servicio doméstico sea la única rama donde se puedan realizar contratos de palabra sin la obligatoriedad de presentarlos por escrito y registrarlos en el organismo competente, circunstancia que supone una clara indefensión de las trabajadoras del sector. Además, se debe añadir, que en muchos casos estos puestos son ocupados por mujeres inmigrantes en situación ilegal por lo que el grado de desamparo se incrementa y las condiciones laborales todavía se vuelven más precarias.

Por otro lado, teniendo en cuenta la distribución proporcional de los ocupados irregulares según los grupos de edad establecidos, la proporción que representa la irregularidad en el empleo es mayor entre la población más joven (16-29 años) aunque se debe anotar que dicha proporción no dista excesivamente de la correspondiente al resto de intervalos.

Respecto a la ocupación del puesto, el mayor porcentaje de ocupados irregulares se da en las ocupaciones no cualificadas, del total de ocupados en puestos que no requieren cualificación el 39% son irregulares. Aunque también, como ya se apuntado anteriormente, es reseñable el hecho de que la irregularidad afecte a 18,5% de los ocupados en puestos que precisan algún tipo de cualificación.

Por último, de la incidencia de la irregularidad laboral según sectores y ramas de actividad cabe destacar, en primer lugar y como dato más llamativo, que del total de ocupados en el servicio doméstico el 96% se encontraban en situación irregular respecto al empleo. Se debe recordar en este sentido que las peculiaridades del sector como la mencionada insuficiencia de normativa que regule de manera más justa dicha actividad hace que los datos obtenidos deban tratarse con cautela. Aunque el porcentaje de irregularidad "intencionada" sea alto, el vacío legal del sector implica que el hecho de no registrar un contrato por escrito de manera oficial no significa que el total de ocupaciones sean irregulares ya que puede existir un acuerdo entre las partes. Por lo tanto, el porcentaje de irregularidad en el sector doméstico sería menor. Según los datos de la encuesta a inmigrantes realizada en 2003 esa irregularidad "real" se situaría en torno al 72%.

El problema que se deriva de esta circunstancia es que ese acuerdo tácito entre las partes puede romperse unilateralmente dándose casos de vulnerabilidad de derechos e indefensión. Por todo ello, los datos no deben tomarse de manera cuantitativamente exacta aunque queda demostrado el hecho de que el grado de irregularidad en el servicio doméstico es notablemente alto.

Otro dato significativo relativo la incidencia de la irregularidad según sectores y actividades económicas es el peso de la ocupación irregular en la agricultura donde cinco de cada diez ocu-

pados inmigrantes son irregulares. También resulta destacado el porcentaje de ocupados irregulares en el comercio y hostelería (29%), así como es significativo el hecho de que todavía se de un 21% de irregularidad en la construcción. En el sector industrial y en concreto en la industria manufacturera el peso de la irregularidad laboral es del 11% respecto al total de la ocupación inmigrante en dicha rama.

En definitiva, la irregularidad en el empleo y más concretamente en el empleo inmigrante es uno de los principales déficits cualitativos del mercado laboral actual por lo que es preciso avanzar en la aplicación de las estrategias y medidas ya propuestas por los diferentes organismos, entidades y agentes sociales.

*Tabla 57 Distribución porcentual de los inmigrantes ocupados según regularidad del empleo, sexo, grupos de edad, ocupación, sectores económicos y ramas de actividad.
Porcentaje horizontal.*

		Extranjeros regulares	Extranjeros irregulares	Total extranjeros
Sexo	Hombre	73,31	26,69	100,00
	Mujer	52,60	47,40	100,00
Total		65,60	34,40	100,00
Grupos de edad	16 a 29 años	60,58	39,42	100,00
	30 a 44 años	71,10	28,90	100,00
	45 a 64 años	64,40	35,60	100,00
Total		65,60	34,40	100,00
Ocupación	Directores y técnicos	93,92	6,08	100,00
	Cualificados	81,51	18,79	100,00
	No cualificados	60,75	39,25	100,00
Total		65,60	34,40	100,00
Sector	Actividad			
Agricultura	Agricultura, ganadería, pesca y sevicultura	49,05	50,95	100,00
Total sector		49,05	50,95	100,00
Industria	Industria extractiva	100,00	0,00	100,00
	Industria manufacturera	89,03	10,97	100,00
	Producción energía	100,00	0,00	100,00
Total sector		89,14	10,86	100,00
Construcción	Construcción	79,37	20,63	100,00
Total sector		79,37	20,63	100,00
Servicios	Serv. A (Comercio, Hostelería)	71,17	28,83	100,00
	Serv. B (Transp. y Comunicaciones.)	86,65	13,61	100,00
	Serv. C (Banca, Serv. a empresas.)	100,00	0,00	100,00
	Serv.d (Serv. Soc. Educ.,Admón. Pública)	86,65	13,35	100,00
	Hogares que emplean pers. doméstico	3,70	96,30	100,00
Total sector		60,42	39,58	100,00
Otros sectores	(mendicidad, etc.)		100,00	100,00
Total		65,59	34,41	100,00

Fuente: Servicio Navarro de Empleo (Base de contrataciones), Gobierno de Navarra, Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud, UPNA (Departamento de Trabajo Social, *Encuesta a inmigrantes 2003*). Elaboración propia.

1.6. Impacto en la temporalidad

Uno de los datos más significativos respecto a la situación laboral precaria de los inmigrantes es la alta temporalidad contractual.

La distribución de los inmigrantes ocupados de manera regular según el tipo de contrato refleja que siete de cada diez inmigrantes han tenido sólo contratos temporales.

Tabla 58 Distribución de los inmigrantes contratados regulares según tipo de contrato.

	Número de Contratados	%
Indefinidos	4.411	28,69
Temporales	10.963	71,31
Total	15.374	100,00

Fuente: Servicio Navarro de Empleo (Base de contrataciones). Elaboración propia.

Se puede señalar que la temporalidad de los contratos está probablemente determinada además de por las estrategias empresariales que buscan la reducción de costes, por la propia distribución sectorial y ocupacional de los inmigrantes. Es decir, asociada, por ejemplo, a la todavía importante actividad en sectores estacionales o temporales como la agricultura o la construcción y con la importante presencia de inmigrantes en determinadas actividades que precisan mayoritariamente de trabajadores no cualificados o mejor dicho de trabajadores que ocupen puestos de baja o nula cualificación por lo que el recambio en las plantillas es más factible y menos costoso en cuanto a formación.

Teniendo en cuenta la distribución porcentual de ambas poblaciones según el tipo de contrato así como las variables seleccionadas, las características y diferencias más significativas, en cuanto a la contratación indefinida son: En primer lugar, las diferencias de porcentajes que representan los diversos grupos de edad. Mientras que del total de ocupados indefinidos navarros el 35% tiene más de 45 años y el 17% menos de 29 años, en el colectivo inmigrante el peso de los contratados indefinidos encuadrados en el primer grupo de edad es del 44%, siendo únicamente el 8% el porcentaje de aquellos que superan los 45 años.

En segundo lugar, resulta también destacada la diferente distribución según ocupación. El mayor peso según dicha variable en la población autóctona con contrato indefinido recae en las ocupaciones que requieren cualificación (61,5%) mientras que en la población inmigrante el porcentaje de contratados indefinidos en puestos cualificados es del 39,2%. Por su parte el porcentaje de inmigrantes indefinidos ocupados en puestos no cualificados se sitúa en el 56%.

En tercer lugar, según la distribución sectorial de los contratados indefinidos inmigrantes, resulta significativo que del total de inmigrantes con contrato indefinido el 61% hayan sido empleados en el sector servicios mientras que el 12% lo hayan sido en la construcción y el 6% en la agricultura comprobándose de esta manera que la incidencia de la temporalidad está influenciada entre otros aspectos por la distribución sectorial.

En cuanto a la distribución de los contratados temporales se puede destacar:

Según la variable sexo y en comparación con la población navarra el porcentaje de hombres con contrato temporal es notablemente superior en la población inmigrante. Siete de cada diez contratados temporales son hombres mientras que en la población autóctona el porcentaje se sitúa en torno al 50%.⁵⁰.

Por otro lado, la distribución de los contratados temporales según intervalos de edad refleja como los ocupados temporales de entre 16 a 29 años tienen un mayor peso en la población de acogida que en la extranjera. Por el contrario, son los inmigrantes de entre 30 a 44 años los que ostentan una mayor representación, siendo la diferencia entre el peso de dicho intervalo entre las dos poblaciones de aproximadamente ocho puntos. Por último, el peso de los inmigrantes mayores de 45 años, tanto indefinidos como temporales, es similar, alrededor del 8%.

Otra de las diferencias significativas se encuentra en la distribución de los contratados temporales según ocupación. Mientras que del total de contratados temporales inmigrantes el 79% han sido empleados en puestos no cualificados, los autóctonos temporales ocupados en este tipo de puestos representan el 14% del total de navarros temporales.

Por último, la distribución de los contratados temporales por sectores de actividad muestra el escaso protagonismo de la agricultura en la contratación de la población autóctona así como también el menor porcentaje de contratados temporales en el sector de la construcción en comparación con la contratación temporal inmigrante. Por el contrario, el porcentaje de contratados temporales regulares en la industria y en el sector servicios es superior en los navarros que en la población inmigrante.

⁵⁰ Se debe tener en cuenta que en esta distribución no aparece la ocupación irregular, situación en la que se encuentra un alto porcentaje de las mujeres inmigrantes ocupadas.

Tabla 59 *Distribución de los asalariados navarros, inmigrantes y total según tipo de contrato, sexo, intervalos de edad, ocupación, sectores económicos y ramas de actividad. Valores absolutos.*

	Tipo contrato asalariados					
	Indefinido			Temporal		
	Navarros	Extranjeros	Total	Navarros	Extranjeros	Total
Sexo						
Hombre	83.996	2.852	86.848	18.936	8.016	26.952
Mujer	58.592	1.555	60.147	21.794	2.947	24.741
Total	142.588	4.407	146.995	40.730	10.963	51.693
Grupos de edad						
16 a 29 años	23.836	1.934	25.770	19.098	4.717	23.815
30 a 44 años	68.271	2.102	70.373	16.409	5.312	21.721
45 a 64 años	50.482	371	50.853	5.224	934	6.158
Total	142.589	4.407	146.996	40.731	10.963	51.694
Ocupación						
Directores y técnicos	45.826	223	46.049	10.896	132	11.028
Cualificados	87.736	1.728	89.464	24.078	2.174	26.252
No cualificados	9.027	2.460	11.487	5.756	8.657	14.413
Total	142.589	4.411	147.000	40.730	10.963	51.693
Sector Agricultura						
Agricultura, ganadería, pesca y selvicultura	1.892	266	2.158	96	1.447	1.543
Total sector	1.892	266	2.158	96	1.447	1.543
Sector Industria						
Industria extractiva	724	2	726		3	3
Industria manufacturera	51.247	877	52.124	10.910	1.508	12.418
Producción energía	1.602	8	1.610	138	15	153
Total sector	53.573	887	54.460	11.048	1.526	12.574
Sector Construcción						
Construcción	9.911	539	10.450	5.245	3.071	8.316
Total sector	9.911	539	10.540	5.245	3.071	8.316
Sector Servicios						
Serv. A (Comercio, Hostelería)	20.145	1.661	21.806	5.437	1.315	6.752
Serv. B (Transp. y Comunicaciones.)	5.753	280	6.033	1.313	177	1.490
Serv. C (Banca, Serv. a empresas.)	15.158	468	15.626	6.372	2.548	8.920
Serv. D (Serv. Soc. Educ., Admón. Pública)	33.452	292	33.744	10.574	831	11.405
Hogares que emplean personal doméstico	2.705	14	2.719	645	48	693
Total sector	77.213	2.715	79.928	24.341	4.919	29.260
Total	142.589	4.407	146.996	40.730	10.963	51.693

Fuente: INE (Encuesta de Población Activa, II trimestre 2003), Servicio Navarro de Empleo (Base de contrataciones). Elaboración propia.

Tabla 60 Distribución porcentual de los asalariados navarros, inmigrantes y total según tipo de contrato, sexo, intervalos de edad, ocupación, sectores económicos y ramas de actividad. Porcentaje vertical.

	Tipo contrato asalariados					
	Indefinido			Temporal		
	Navarros	Extranjeros	Total	Navarros	Extranjeros	Total
Sexo						
Hombre	58,9	64,7	59,1	46,5	73,1	52,1
Mujer	41,1	35,3	40,9	53,5	26,9	47,9
Total	100	100	100	100	100	100
Grupos de edad						
16 a 29 años	16,7	43,9	17,5	46,9	43,0	46,1
30 a 44 años	47,9	47,7	47,9	40,3	48,5	42,0
45 a 64 años	35,4	8,4	34,6	12,8	8,5	11,9
Total	100	100	100	100	100	100
Ocupación						
Directores y técnicos	32,1	5,1	31,3	26,8	1,2	21,3
Cualificados	61,5	39,2	60,9	59,1	19,8	50,8
No cualificados	6,3	55,8	7,8	14,4	79,0	27,9
Total	100	100	100	100	100	100
Sector Agricultura						
Agricultura, ganadería, pesca y selvicultura	1,3	6,0	1,5	0,2	13,2	3,0
Total sector	1,3	6,0	1,5	0,2	13,2	3,0
Sector Industria						
Industria extractiva	0,5	0,0	0,5		0,0	0,0
Industria manufacturera	35,9	19,9	35,5	26,8	13,8	24,0
Producción energía	1,1	0,2	1,1	0,3	0,1	0,3
Total sector	37,6	20,1	37,0	27,1	13,9	24,3
Sector Construcción						
Construcción	7,0	12,2	7,1	12,9	28,0	16,1
Total sector	7,0	12,2	7,1	12,9	28,0	16,1
Sector Servicios						
Serv. A (Comercio, Hostelería)	14,1	37,7	14,8	13,3	12,0	13,1
Serv. B (Transp. y Comunicaciones.)	4,0	6,4	4,1	3,2	1,6	2,9
Serv. C (Banca, Serv. a empresas.)	10,6	10,6	10,6	15,6	23,2	17,3
Serv. D (Serv. Soc. Educ.,Admón. Pública)	23,5	6,6	23,0	26,0	7,6	22,1
Hogares que emplean personal doméstico	1,9	0,3	1,8	1,6	0,4	1,3
Total sector	54,2	61,6	54,4	59,8	44,9	56,6
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: INE (Encuesta de Población Activa, II trimestre 2003), Servicio Navarro de Empleo (Base de contrataciones). Elaboración propia.

A pesar de que los anteriores datos aportan una interesante información acerca de la distribución de los ocupados regulares según el tipo de contrato, el análisis de la proporción entre ambas poblaciones es el que determina la incidencia, el impacto de la inmigración en la contratación regular según el tipo de contrato.

Hay que señalar, en primer lugar, que el mayor peso de la contratación inmigrante recae como era de suponer en la contratación temporal. Del total de contratados temporales el colectivo inmigrante representa el 21% mientras que del total de contratados indefinidos únicamente el 3% son extranjeros.

Según la variable sexo y centrandonos, dada su mayor relevancia, en el análisis de la contratación temporal, resulta destacable el hecho de que del total de la contratación temporal los hombres inmigrantes representen el 30% mientras que las mujeres lo hagan en un 12%. Esta circunstancia esconde otra realidad, realidad que tiene que ver con la regularidad en el empleo y con la mencionada falta de registro de la ocupación femenina inmigrante y en concreto de la ocupación en el servicio doméstico. Como se ha comprobado en el apartado anterior la irregularidad en el servicio doméstico es notable por lo que el análisis de la contratación regular no refleja el peso real tanto de las mujeres inmigrantes en su conjunto como el de las ocupadas en dicha rama.

Aclarada esta circunstancia y considerando el resto de variables cabe destacar que según los grupos de edad establecidos casi el 25% de los contratados temporales de entre 30 y 44 años son extranjeros. En el resto de intervalos el porcentaje de inmigrantes es menor aunque se debe apuntar la diferencia existente entre la representatividad del colectivo en el primer intervalo (19%) respecto al último (15%).

En cuanto a la ocupación, el peso del colectivo en este tipo de contratación no deja lugar a dudas, demuestra que la temporalidad contractual recae sobremanera en los puestos que no requieren cualificación. Del total de contratados temporales en puestos no cualificados el 60% son inmigrantes.

De la proporción por sectores y ramas de actividad se desprenden como datos más significativos los siguientes: el peso de la población inmigrante ocupada con contrato temporal en la agricultura es del 94%. Es decir, nueve de cada diez contratados temporales en la agricultura son extranjeros. Otros porcentajes significativos son el 37% de inmigrantes temporales en la construcción y el 28% en los servicios a empresas (dentro del sector servicios). Hay que añadir que en la industria y en el sector servicios el porcentaje de inmigrantes temporales respecto al total es menor aunque se debe de tener en cuenta y más en el caso del sector terciario, sector que incluye el servicio doméstico, que en este apartado se está analizando únicamente la contratación regular.

Por último, las tasas de temporalidad según las diferentes variables muestran la notable diferencia entre las dos poblaciones en cuanto a la temporalidad de los contratos. Sin embargo, es preciso advertir de nuevo que debido a la utilización de diferentes fuentes la comparabilidad entre las tasas de temporalidad y la distribución porcentual de ambas poblaciones, autóctona e inmigrante, debe tomarse con cautela ya que la EPA y la Base de Contratación del SNE, fuentes de las que se han extraído los datos, tienen períodos de referencia, metodologías y fines distintos. A pesar de ello se puede afirmar que aunque la temporalidad laboral es un problema que afecta a ambas poblaciones su incidencia todavía es considerablemente mayor en el colectivo inmigrante.

Según los datos obtenidos la tasa de temporalidad de la población extranjera indica que siete de cada diez ocupados regulares han sido contratados temporalmente.

La temporalidad contractual afecta a su vez en mayor medida a los hombres extranjeros contratados (74%) que a las mujeres inmigrantes contratadas regularmente (65%).

Por otro lado, las tasas de temporalidad según intervalos de edad revelan que la incidencia de la temporalidad es similar en todos los grupos de edad. No sucede lo mismo si se analiza las tasas resultantes según la variable ocupación ya que resalta sobre las demás la tasa de temporalidad correspondiente a la ocupación en puestos no cualificados (78%).

Por sectores de actividad se aprecia que las mayores tasas de temporalidad se dan en la construcción y en la agricultura, en estos sectores alrededor del 85% del total de contratados son temporales. Por su parte, en la industria y en el sector servicios el porcentaje de contratados temporales respecto al total es menor, aún así la tasas de temporalidad siguen siendo considerables. En ambos sectores la temporalidad es aproximadamente del 64%.

Por último, resulta llamativo que la tasa de temporalidad en la hostelería sea significativamente inferior al resto. Parece ser que la principal razón de este hecho es la necesidad de mano de obra por parte de este sector que unida a la imposibilidad de poder ofrecer unos seductores incrementos salariales debido al mantenimiento o incremento de los costes hace que desde dicha rama se oferte estabilidad contractual a través de contratos indefinidos como reclamo de la necesitada mano de obra.

Tabla 61 *Distribución porcentual de los asalariados navarros, inmigrantes y total según tipo de contrato, sexo, intervalos de edad, ocupación, sectores económicos y ramas de actividad. Porcentaje horizontal.*

	Tipo contrato asalariados					
	Indefinido			Temporal		
	Navarros	Extranjeros	Total	Navarros	Extranjeros	Total
Sexo						
Hombre	96,7	3,3	100	70,3	29,7	100
Mujer	97,4	2,6	100	88,1	11,9	100
Total	97,0	3,0	100	78,8	21,2	100
Grupos de edad						
16 a 29 años	92,5	7,5	100	80,2	19,8	100
30 a 44 años	97,0	3,0	100	75,5	24,5	100
45 a 64 años	99,3	0,7	100	84,8	15,2	100
Total	97,0	3,0	100	78,8	21,2	100
Ocupación						
Directores y técnicos	99,5	0,5	100	98,8	1,2	100
Cualificados	98,1	1,9	100	91,7	8,3	100
No cualificados	78,6	21,4	100	39,9	60,1	100
Total	97,0	3,0	100	78,8	21,2	100
Sector Agricultura						
Agricultura, ganadería, pesca y selvicultura	87,7	12,3	100	6,2	93,8	100
Total sector	87,7	12,3	100	6,2	93,8	100
Sector Industria						
Industria extractiva	99,7	0,3	100		100,0	100
Industria manufacturera	98,3	1,7	100	87,9	12,1	100
Producción energía	99,5	0,5	100	90,2	9,8	100
Total sector	98,4	1,6	100	87,9	12,1	100
Sector Construcción						
Construcción	94,8	5,2	100	63,1	36,9	100
Total sector	94,8	5,2	100	63,1	36,9	100
Sector Servicios						
Serv. A (Comercio, Hostelería)	92,4	7,6	100	80,5	19,5	100
Serv. B (Transp. y Comunicaciones.)	95,4	4,6	100	88,1	11,9	100
Serv. C (Banca, Serv. a empresas.)	97,0	3,0	100	71,4	28,6	100
Serv. D (Serv. Soc. Educ.,Admón. Pública)	99,1	0,9	100	92,7	7,3	100
Hogares que emplean personal doméstico	99,5	0,5	100	93,1	6,9	100
Total sector	96,6	3,4	100	83,2	16,8	100
Total	97,0	3,0	100	78,8	21,2	100

Fuente: INE (Encuesta de Población Activa, II trimestre 2003), Servicio Navarro de Empleo (Base de contrataciones). Elaboración propia.

Tabla 62 Tasa de temporalidad de los ocupados navarros, inmigrantes y total según sexo, grupos de edad, ocupación, sectores económicos y ramas de actividad.

	Tasa de temporalidad		
	Navarros	Extranjeros	Total
Sexo			
Hombre	18,40	73,76	23,68
Mujer	27,11	65,46	29,15
Total	22,22	71,33	26,02
Grupos de edad			
16 a 29 años	44,48	70,92	48,03
30 a 44 años	19,38	71,65	23,59
45 a 64 años	9,38	71,57	10,80
Total	22,22	71,33	26,02
Ocupación			
Directores y técnicos	19,21	37,18	19,32
Cualificados	21,53	55,72	22,69
No cualificados	38,94	77,87	55,65
Total	22,22	71,31	26,02
Sector Agricultura			
Agricultura, ganadería, pesca y selvicultura	4,83	84,47	41,69
Total sector	4,83	84,47	41,69
Sector Industria			
Industria extractiva		60,00	0,41
Industria manufacturera	17,55	63,23	19,24
Producción energía	7,93	65,22	8,68
Total sector	17,10	63,24	18,76
Sector Construcción			
Construcción	34,61	85,07	44,31
Total sector	34,61	85,07	44,31
Sector Servicios			
Serv. A (Comercio, Hostelería)	21,25	44,19	23,64
Serv. B (Transp. y Comunicaciones.)	18,58	38,73	19,81
Serv. C (Banca, Serv. a empresas.)	29,60	84,48	36,34
Serv. D (Serv. Soc. Educ., Admón. Pública)	24,02	74,00	25,26
Hogares que emplean pers. doméstico	19,25	77,42	20,31
Total sector	23,97	64,44	26,80
Total	22,22	71,33	26,02

Fuente: INE (Encuesta de Población Activa, II trimestre 2003), Servicio Navarro de Empleo (Base de contrataciones). Elaboración propia.

1.7. Distribución de los inmigrantes contratados: nacionalidad, zona geográfica, nichos laborales

En apartados anteriores se ha puesto de manifiesto que se está produciendo una cierta movilidad y expansión del empleo del colectivo inmigrante hacia otro tipo de actividades restando protagonismo a aquellas ramas o nichos laborales que como, por ejemplo, el agrícola eran considerados tradicionales e incluso exclusivos en cuanto a la ocupación de extranjeros.

Sin embargo, resulta evidente que todavía se da una segregación del mercado laboral según diversas variables o características sociodemográficas (lugar de procedencia, género e incluso zona geográfica de actividad) a partir de las cuales los inmigrantes ocupan unos determinados sectores y actividades.

Además, la mencionada movilidad o normalización en la ocupación del colectivo no resulta igual para los diferentes grupos o colectivos que conforman la población inmigrante.

Es por ello por lo que en este apartado se han analizado y cruzado variables como el sexo, la actividad, la nacionalidad y la zona geográfica para aportar información relevante al respecto.

Se debe precisar que estos datos hacen referencia a la contratación regular y en el caso del análisis según nacionalidad la información presentada hace referencia únicamente a los contratados temporales ya que como se ha explicado en el apartado metodológico es a partir del año 2002 cuando en la Base de Contrataciones del SNE se introduce la variable nacionalidad de manera desagregada.

El análisis de los datos relativos a la base de contratos teniendo en cuenta el cruce entre las variables sexo y actividad muestra como la distribución por sectores y ramas de actividad resulta más diversificada entre la población inmigrante masculina contratada que entre la femenina. Si se tuviese en cuenta además el servicio doméstico, escasamente representado en este análisis debido a las razones ya explicadas, este desequilibrio todavía sería más acusado.

En el caso de los hombres, destacan el sector servicios (37%) y la construcción (33%) como los sectores que mayor número de contratados aglutinan, en un segundo plano se sitúan la industria (17%) y el sector agrícola (14%).

Respecto a la distribución por actividad, las más importantes en cuanto a ocupación de la población masculina inmigrante se refiere son, dentro del sector industrial, la industria alimenticia con el 6% de los inmigrantes contratados y la industria del metal con el 4% de los mismos. En el sector servicios destaca la actividad relativa a servicios a empresas con el 17% de los contratados mientras que la hostelería y el comercio rondan el 6%.

Muy diferente es el caso de las mujeres inmigrantes que salvo la significativa presencia que tienen en la industria alimenticia con más de un 9% del total de inmigrantes contratadas, el sector predominante es el de los servicios ya que reúne a más del 80% de las extranjeras contratadas. Dentro de este sector las actividades que concentran a un mayor número de mujeres, sin tener en cuenta el servicio doméstico, son la hostelería y los servicios a empresas. En un segundo plano se sitúan el comercio y los servicios personales.

Tabla 63 *Distribución porcentual de los inmigrantes contratados según sexo, sector económico y actividad.*

	Hombres	Mujeres	Total
Sector Agricultura			
Agricultura, ganadería, selvic.	13,81	4,60	11,11
Pesca	0,05	0,00	0,03
Total Sector	13,90	4,60	11,15
Sector Industria			
Ind. extractivas	0,05	0,00	0,03
Ind. Alimenticia, bebidas, tabaco	5,89	9,31	6,8
Ind. Textil, confección	0,18	1,13	0,46
Ind. Cuero, calzado	0,11	0,00	0,08
Ind. madera corcho	1,35	0,13	1,00
Ind. Papel, artes gráficas	0,34	0,18	0,29
Ind. química	0,44	0,09	0,34
Ind. Caucho, plástico	0,75	0,56	0,70
Ind. minerales no metálicos	1,44	0,11	1,05
Ind. metal	3,86	0,53	2,88
Ind. mecánica	0,74	0,29	0,61
Ind. material eléctrico y electro.	0,40	0,27	0,36
Ind. material transporte	0,55	0,42	0,51
Ind. manufactureras diversas	0,42	0,16	0,34
Energía	0,17	0,09	0,15
Total Sector	16,66	13,26	15,70
Sector Construcción			
Construcción	32,74	1,16	23,49
Total Sector	32,74	1,16	23,49
Sector Servicios			
Comercio, reparación	6,33	8,51	6,97
Hostelería	5,64	28,70	12,39
Transporte y comunicaciones	3,77	1,04	2,97
Intermediación financiera	0,02	0,22	0,08
Serv. empresas	16,81	26,14	19,54
Admon. def. S.S. obligt.	0,54	0,00	0,38
Educación	0,60	1,49	0,86
Sanidad y Servicios Sociales	0,38	3,82	1,39
Serv. personales y comunitarios	2,53	9,13	4,46
Hogares personal doméstico	0,07	1,20	0,40
Org. Extraterritoriales	0,00	0,00	0,00
Total Sector	36,69	80,99	49,67
Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Base de datos de contratación, Servicio Navarro de Empleo. Elaboración propia.

Por otro lado, la razón de incluir la variable "zonificación" en el análisis obedece a la necesidad de comprobar si realmente existen diferencias respecto al impacto de la inmigración dentro del propio territorio foral pretendiendo además identificar posibles nichos laborales según la mencionada variable.

Los datos que a continuación se presentan demuestran que la presencia del colectivo de inmigrantes no representa la misma incidencia en unas zonas que en otras, ya no sólo por su volumen, ni por su proporción respecto al total de contratados de cada zona, sino también, dependiendo de la zona geográfica, por el tipo de actividad en las que los inmigrantes han sido contratados.

Pero antes de profundizar en este aspecto conviene detallar, en primer lugar, cuál es la distribución de los inmigrantes contratados en Navarra según la variable área geográfica.

Porcentualmente, la zona de Pamplona reúne a casi el 50% del total de inmigrantes contratados, mientras que la zona de la Ribera (Ribera Alta y Tudela) aglutina aproximadamente al 36%. Se puede señalar por lo tanto que estas dos zonas son las que concentran la mayor parte de los inmigrantes contratados.

La presencia de inmigrantes en el resto de zonas es, en valores absolutos, notablemente menor. Sin embargo, cabe reseñar que en la Zona Norte (Noroeste y Pirineo) el porcentaje de inmigrantes es todavía menor que en la Zona Media (Tierra Estella y Navarra Media Oriental).

Una vez plasmada la distribución geográfica de los extranjeros contratados resulta esencial comprobar en qué grado influye el número de inmigrantes en el conjunto de la contratación de cada zona. Este análisis ofrece datos significativos al respecto.

A pesar de que el número de inmigrantes contratados en Pamplona supera en más de dos mil personas a los contratados en la Ribera Alta, la proporción que suponen los inmigrantes en esta zona es superior en más de 6 puntos a la proporción correspondiente a la zona de la capital.

En definitiva, como reflejan los datos, la mayor incidencia de la contratación de inmigrantes se da en la Ribera (Ribera Alta y Tudela). Resulta significativo que la proporción de inmigrantes contratados respecto al total de la contratación en la zona de Pamplona se situé en el 9% a pesar de concentrar al 50% de los contratados inmigrantes de Navarra. Esta proporción también es superada en la Zona Media (Tierra Estella y Navarra Media).

Por otra parte, es en la Zona Norte (Noroeste y Pirineo) donde la proporción es menor, aunque se debe advertir que al tratarse de valores no excesivamente elevados, especialmente en el Pirineo, cualquier cambio en el número de extranjeros contratados puede suponer una variación considerable en la proporción de inmigrantes respecto al total de contratados.

Tabla 64 *Distribución de los inmigrantes contratados y del total de contratados según área geográfica. Proporción de los inmigrantes contratados respecto al total de contratados según zona geográfica.*

	Inmigrantes		Total contratados		Proporción
	Contratados	%	Contratados	%	
Área geográfica					
Norte	684	4,45	12.290	8,40	5,57
Pamplona	7.649	49,80	84.659	57,84	9,04
Zona Media	1.572	10,23	14.249	9,74	11,03
Ribera	5.455	35,51	35.167	24,03	15,51
Total	15.360	100	146.365	100	10,49

Fuente: Base de datos de contratación Servicio Navarro de Empleo. Elaboración propia.

Por otro lado, se debe apuntar que la distribución de los contratados inmigrantes según sector y actividad económica está marcada todavía por una cierta "especialización productiva" de cada zona.

Teniendo en cuenta la distribución porcentual de los inmigrantes contratados según zona, sector y actividad económica, destacan la Ribera y la Zona Media como las zonas donde el por-

centaje de contratados en el sector agrícola es mayor, siendo la distribución por sectores más equilibrada.

Por su parte, la Zona de Pamplona se caracteriza principalmente por la incorporación de los inmigrantes al sector servicios, el 66% de los inmigrantes de la zona han sido contratados en dicho sector. Las actividades que concentran un mayor número de inmigrantes son, servicios a empresas, hostelería, comercio y servicios personales.

Respecto a la industria es la Zona Norte y la Ribera donde el porcentaje de inmigrantes contratados es mayor. Sin embargo, hay que matizar que la distribución según actividades industriales resulta diferente entre ambas zonas. En la zona norte se produce una distribución más diversificada aunque destaca sobre las demás actividades industriales la industria del metal. Sin embargo, en la Ribera el protagonismo dentro del sector industrial es en su totalidad para la industria alimenticia ya que representa un 14,57% del total de inmigrantes contratados.

El único sector que se muestra similar en todas las zonas en cuanto a porcentaje de inmigrantes contratados es la construcción, con una media del 25% de los contratados.

Tabla 65 *Distribución porcentual de los inmigrantes contratados según zona geográfica, sector económico y actividad.*

	Zona Norte	Pamplona	Zona Media	Ribera
Sector Agricultura				
Agricultura, ganadería, selvic.	9,65	2,50	16,98	21,72
Pesca	0,00	0,03	0,19	0,00
Total Sector	9,65	2,52	17,18	21,72
Sector Industria				
Ind. extractivas	0,15	0,05	0,00	0,00
Ind. Alimenticia, bebidas, tabaco	2,49	2,30	4,58	14,57
Ind. Textil, confección	0,88	0,35	1,02	0,40
Ind. Cuero, calzado	0,00	0,00	0,00	0,22
Ind. madera corcho	3,51	0,51	3,69	0,59
Ind. Papel, artes gráficas	0,00	0,43	0,38	0,11
Ind. química	0,00	0,30	0,06	0,51
Ind. Caucho, plástico	3,07	0,68	1,02	0,33
Ind. minerales no metálicos	4,39	0,27	0,57	1,87
Ind. metal	9,36	2,21	4,45	2,44
Ind. mecánica	0,73	0,69	0,57	0,48
Ind. material eléctrico y electro.	0,44	0,44	0,38	0,24
Ind. material transporte	1,75	0,76	0,25	0,09
Ind. manufactureras diversas	0,29	0,27	0,57	0,39
Energía	0,00	0,12	0,19	0,20
Total Sector	27,05	9,40	17,75	22,44
Sector Construcción				
Construcción	28,36	21,85	25,76	24,58
Total Sector	28,36	21,85	25,76	24,58
Sector Servicios				
Comercio, reparación	6,14	8,69	5,85	4,99
Hostelería	15,35	17,30	12,28	5,21
Transporte y comunicaciones	4,39	4,16	1,46	1,58
Intermediación financiera	0,00	0,13	0,06	0,02
Serv. empresas	5,56	25,31	14,31	14,75
Admon. def. S.S. obligt.	0,58	0,47	0,38	0,84
Educación	0,29	1,45	0,19	0,20
Sanidad y Servicios Sociales	0,58	1,93	1,21	0,75
Serv. personales y comunitarios	1,75	6,20	3,12	2,77
Hogares personal doméstico	0,29	0,59	0,45	0,15
Total Sector	34,94	66,23	39,31	31,26
Total	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Base de datos de contratación Servicio Navarro de Empleo. Elaboración propia.

A su vez, la distribución porcentual según los porcentajes horizontales refleja el significativo peso que representan los contratados inmigrantes en la agricultura y en la industria alimenticia de la Ribera. Del total de contratados inmigrantes en la agricultura el 69% han sido ocupados en la Ribera, mientras que los extranjeros contratados en la industria alimenticia de esta zona representan el 75% del total de empleados inmigrantes en dicha rama.

Respecto al sector industrial también es importante destacar que gracias al importante peso de la industria alimenticia de la zona sur de Navarra, La Ribera representa el 51% del total de inmigrantes contratados en el sector industrial mientras que los empleados inmigrantes contratados en el industria de Pamplona representan el 30%.

Y es que en el caso de Pamplona el protagonismo lo ostenta en mayor medida el sector servicios ya que del total de inmigrantes contratados en dicho sector el 66% lo ha sido en la zona de la capital. Dentro del sector servicios destacan, teniendo en cuenta también los valores absolutos,

la hostelería, los servicios a empresas y el comercio. En todas estas actividades, así como en el total del sector, casi siete de cada diez inmigrantes han sido contratados en la zona de Pamplona.

El porcentaje de contratados en la construcción también otorga más importancia a la capital, sin embargo, los nueve puntos porcentuales que diferencian esta zona de la zona de la Ribera no representan una diferencia excesivamente significativa si tenemos en cuenta los valores absolutos ya que la diferencia de contratados entre las dos zonas mayoritarias se sitúa entorno a los 330 inmigrantes.

Tabla 66 Distribución porcentual, porcentaje horizontal, de los inmigrantes contratados según zona geográfica, sector económico y actividad.

	Zona Norte	Pamplona	Zona Media	Ribera	Total
Sector Agricultura					
Agricultura, ganadería, selvic.	3,86	11,18	15,63	69,32	100,00
Pesca	0,00	40,00	60,00	0,00	100,00
Total Sector	3,85	11,27	15,76	69,12	100,00
Sector Industria					
Ind. extractivas	20,00	80,00	0,00	0,00	100,00
Ind. Alimenticia, bebidas, tabaco	1,61	16,62	6,80	74,98	100,00
Ind. Textil, confección	8,45	38,03	22,54	30,99	100,00
Ind. Cuero, calzado	0,00	0,00	0,00	100,00	100,00
Ind. madera corcho	15,69	25,49	37,91	20,92	100,00
Ind. Papel, artes gráficas	0,00	73,33	13,33	13,33	100,00
Ind. química	0,00	44,23	1,92	53,85	100,00
Ind. Caucho, plástico	19,63	48,60	14,95	16,82	100,00
Ind. minerales no metálicos	18,52	12,96	5,56	62,96	100,00
Ind. metal	14,68	38,76	16,06	30,50	100,00
Ind. mecánica	5,38	56,99	9,68	27,96	100,00
Ind. material eléctrico y electro.	5,36	60,71	10,71	23,21	100,00
Ind. material transporte	15,19	73,42	5,06	6,33	100,00
Ind. manufactureras diversas	3,77	39,62	16,98	39,62	100,00
Energía	0,00	39,13	13,04	47,83	100,00
Total Sector	7,69	29,88	11,60	50,83	100,00
Sector Construcción					
Construcción	5,37	46,29	11,22	37,12	100,00
Total Sector	5,37	46,29	11,22	37,12	100,00
Sector Servicios					
Comercio, reparación	3,92	62,09	8,59	25,40	100,00
Hostelería	5,51	69,45	10,13	14,91	100,00
Transporte y comunicaciones	6,56	69,58	5,03	18,82	100,00
Intermediación financiera	0,00	83,33	8,33	8,33	100,00
Serv. empresas	1,27	64,47	7,49	26,77	100,00
Admon. def. S.S. obligt.	4,35	39,13	6,52	50,00	100,00
Educación	1,57	87,40	2,36	8,66	100,00
Sanidad y Servicios Sociales	1,89	69,81	8,96	19,34	100,00
Serv. personales y comunitarios	1,75	69,10	7,14	22,01	100,00
Hogares personal doméstico	3,23	72,58	11,29	12,90	100,00
Total Sector	3,13	66,42	8,10	22,34	100,00
Total	4,45	49,81	10,24	35,50	100,00

Fuente: Base de datos de contratación Servicio Navarro de Empleo. Elaboración propia.

La proporción que representan los contratados inmigrantes respecto al total de contratados según zona geográfica y actividad está influenciada por la desigual distribución sectorial de los inmigrantes. Las mayores proporciones se dan en aquellas actividades en las que el colectivo de inmigrantes ha respondido en mayor medida que la población autóctona a la demanda de mano de obra que ha lanzado el mercado. Es el caso de la agricultura, la construcción, la hostelería o los servicios a empresas. Es en estas actividades y en todas las zonas donde se dan las mayores proporciones de extranjeros respecto al total de contratados.

Sin embargo, también se pueden señalar algunas particularidades según zona geográfica. Por ejemplo, la destacada proporción de inmigrantes en la agricultura de la zona de la Ribera, donde el 46% de los contratados son extranjeros o sin salirnos del sur de Navarra, la representatividad de los inmigrantes en la industria alimenticia en la que suponen un 17% del total de contratados. También es destacable, debido al importante número de inmigrantes que concentra, el peso de los inmigrantes en la hostelería de la zona correspondiente a la capital.

Se debe subrayar de nuevo que a pesar del incremento de inmigrantes en el sector industrial la proporción respecto al total de contratados, salvo en el caso concreto de la industria alimenticia, es todavía escasa en todas las zonas, siendo el sector con menor proporción de extranjeros.

Tabla 67 *Distribución de los inmigrantes contratados, valores absolutos, por zona geográfica, sector económico y actividad. Proporción de los inmigrantes contratados respecto al total de contratados según dichas variables.*

	Zona Norte		Pamplona		Zona Media		Ribera	
	Inmigrantes contratados	Proporc.						
Sector Agricultura								
Agricultura, ganadería, selvic.	66	23,6	191	33,7	267	24,2	1.184	46
Pesca	0	0	2	66,7	3	37,5	0	
Total Sector	66	23,3	193	33,9	270	24,3	1.184	46
Sector Industria								
Ind. extractivas	1	1,5	4	6,4	0	0	0	0
Ind. Alimenticia, bebidas, tabaco	17	3,1	176	12,7	72	10	794	16,9
Ind. Textil, confección	6	13	27	8,9	16	12,3	22	5,9
Ind. Cuero, calzado	0	0	0	0	0	0	12	20
Ind. madera corcho	24	6,4	39	11,7	58	21,9	32	15,8
Ind. Papel, artes gráficas	0	0	33	3	6	1,4	6	5,1
Ind. química	0	0	23	3,9	1	2,2	28	11,1
Ind. Caucho, plástico	21	5,4	52	8,7	16	5,3	18	3,8
Ind. minerales no metálicos	30	11,3	21	5,8	9	9,3	102	12,3
Ind. metal	64	3,9	169	5,8	70	8,6	133	8,8
Ind. mecánica	5	2,1	53	2,5	9	3,9	26	3,8
Ind. material eléctrico y electro.	3	1,2	34	2	6	8,5	13	3,5
Ind. material transporte	12	1,9	58	2	4	4,1	5	2,1
Ind. manufactureras diversas	2	1,1	21	6,6	9	5,1	21	5,6
Energía	0	0	9	2,5	3	2,7	11	7
Total Sector	185	3,9	719	4,8	279	7,9	1.223	11,8
Sector Construcción								
Construcción	194	11,2	1.671	20,5	405	19,7	1.340	18,1
Total Sector	194	11,2	1.671	20,5	405	19,7	1.340	18,1
Sector Servicios								
Comercio, reparación	42	2,8	665	5,5	92	5,2	272	6,9
Hostelería	105	8,5	1.323	19,1	193	17,6	284	17,3
Transporte y comunicaciones	30	3,8	318	6,7	23	5,6	86	9,2
Intermediación financiera	0	0	10	0,9	1	0,9	1	0,4
Serv. empresas	38	5,4	1.936	10	225	9,8	804	18,3
Admon. def. S.S. obligt.	4	1,1	36	2,2	6	2,1	46	5,7
Educación	2	1	111	2,9	3	0,9	11	3
Sanidad y								
Servicios Sociales	4	0,9	148	3,3	19	3,7	41	3,9
Serv. personales y comunitarios	12	4	474	7,1	49	7,3	151	10,7
Hogares personal doméstico	2	25	45	15,2	7	43,8	8	36,4
Total Sector	239	4,3	5.066	8,3	618	8,2	1.704	11,5
Total	684	5,6	7.649	9	1.572	11	5.451	15,5

Fuente: Base de datos de contratación Servicio Navarro de Empleo. Elaboración propia.

Por otro lado, ha quedado patente que la mayor parte de los contratados han sido ocupados en puestos no cualificados. Esta circunstancia es aplicable al conjunto de las zonas pero resulta obligado mostrar ciertas diferencias entre las mismas.

Se ha comprobado que el destacado porcentaje de "no cualificados" tiene todavía mayor incidencia en la Zona Media y en especial en la Ribera, donde el 83% de los contratados inmigrantes ocupan puestos no cualificados. Por su parte, en la zona de Pamplona el porcentaje de no cualificados es del 64%.

Estos porcentajes suponen por lo tanto que Pamplona sea la zona en la que porcentualmente hay un mayor número de contratados que ocupan puestos cualificados, mientras que en la Ribera únicamente son dos de cada diez los contratados extranjeros en este tipo de puestos.

Resulta también destacable el hecho de que en la Ribera la proporción de inmigrantes no cualificados sea del 23% respecto al total de contratados no cualificados. Este porcentaje no hace más que refrendar el hecho de que es especialmente en dicha zona donde se contrata porcentualmente en mayor medida trabajadores inmigrantes para este tipo de puestos. Además, el importante número de inmigrantes "no cualificados", similar al de la zona de Pamplona, y el menor número total de contratados, hace que la proporción de ocupados inmigrantes regulares respecto al total de contratados en dicha zona resulte tan significativa (15,5%).

Tabla 68 *Distribución porcentual de los inmigrantes contratados según zona geográfica y ocupación.*

	Zona Norte	Pamplona	Zona Media	Ribera
Ocupación				
Directivos y técnicos	2,05	3,37	1,40	1,03
Trabajadores cualificados	31,29	32,19	23,03	15,82
Trabajadores no cualificados	66,67	64,44	75,57	83,15
Total	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Base de datos de contratación Servicio Navarro de Empleo. Elaboración propia.

Tabla 69 *Distribución de los inmigrantes contratados, valores absolutos, según zona geográfica y ocupación. Proporción de los inmigrantes contratados respecto al total de contratados según dichas variables.*

	Zona Norte		Pamplona		Zona Media		Ribera	
	Inmigrantes contratados	Proporc.	Inmigrantes contratados	Proporc.	Inmigrantes contratados	Proporc.	Inmigrantes contratados	Proporc.
Ocupación								
Directivos y técnicos	14	1,01	258	1,81	22	1,44	56	1,85
Trabajadores cualificados	214	4,56	2.462	6,97	362	7,43	863	7,06
Trabajadores no cualificados	456	7,35	4.929	14,07	1.188	15,14	4.536	22,78
Total	684	5,57	7.649	9,04	1.572	11,03	5.455	15,51

Fuente: Base de datos de contratación Servicio Navarro de Empleo. Elaboración propia.

La distribución del colectivo de inmigrantes extracomunitarios con contrato temporal⁵¹ según nacionalidad refleja que existen dos nacionalidades claramente destacadas, ecuatorianos y marroquíes. En un segundo grupo se encontrarían los colombianos y los procedentes de África, excluyendo de este grupo a los marroquíes y argelinos. Éstos últimos, los argelinos, ocupan el quinto lugar en cuanto a número de inmigrantes extracomunitarios con contrato temporal se refiere.

La proporción que representan los dos principales colectivos nacionales respecto al total de contratados temporales es del 4% en el caso de los ecuatorianos y del 3% en el de los marroquíes.

Tabla 70 *Distribución de los inmigrantes extracomunitarios con contrato temporal según nacionalidad. Proporción respecto al total de personas con contrato temporal.*

	Inmigrantes contratacados temporales	%	Proporción sobre total contratados temporales
Bulgaria	458	4,18	0,58
Rumanía	263	2,40	0,33
Resto Europa	502	4,58	0,64
Argelia	790	7,21	1,00
Marruecos	2.185	19,93	2,77
Resto de África	936	8,54	1,19
Centroamérica y Caribe	425	3,88	0,54
Ecuador	3.317	30,26	4,21
Colombia	1.107	10,10	1,41
Resto de Sudamérica	766	6,99	0,97
Asia	209	1,91	0,27
Oceanía	5	0,05	0,01
Total	10.963	100,00	13,92

Fuente: Base de datos de contratación Servicio Navarro de Empleo. Elaboración propia.

Tras el análisis de los sectores y actividades contratantes según nacionalidad se puede afirmar que sigue existiendo una cierta segmentación étnica del mercado de trabajo navarro. Dependiendo de la nacionalidad de los inmigrantes éstos son contratados o están orientados hacia unas determinadas actividades produciéndose de esta forma una cierta correspondencia entre lugar o nación de origen y actividad económica.

Diferenciando entre grandes áreas geográficas se puede señalar que de un primer grupo conformado por búlgaros, rumanos y los procedentes del resto de la Europa extracomunitaria, los dos primeros colectivos nacionales (búlgaros y rumanos) presentan un perfil equivalente en cuanto a distribución por sectores siendo los servicios y la construcción los que, en similar medida, concentran al mayor número de contratados.

En este sentido se debe señalar que es precisamente en estos dos grupos nacionales y en el grupo de ecuatorianos donde la construcción adquiere un mayor protagonismo. En este caso, el sector servicios aún siendo el más importante no representa tanto peso porcentual como el que se da en otros colectivos étnico-nacionales como, por ejemplo, el que se da en el colectivo centroamericano.

⁵¹ Hay que recordar que la variable nacionalidad, nación de origen, se introduce en las bases de contratación a partir de 2002. Por lo tanto, siguiendo la metodología ya explicada sólo se ha analizado dicha variable para los contratados temporales de 2003.

Dentro del sector servicios, la principal rama de actividad que aglutina a un mayor número de contratados, son en ambos casos (búlgaros y rumanos), los servicios a empresas. En el colectivo búlgaro se puede destacar también la hostelería y el comercio.

La mayor diferencia entre los procedentes de ambos países se encuentra en el porcentaje de contratados en el sector industrial. Los búlgaros contratados en dicho sector representan el 10% del total de búlgaros mientras que en el caso de los rumanos este porcentaje se sitúa en el 18%⁵².

Los contratados temporales procedentes del resto de la Europa no comunitaria presentan un mayor desequilibrio, en cuanto a porcentaje de ocupación, entre la construcción y el sector servicios. En este caso el sector terciario tiene un notable peso ya que reúne al 50% de los contratados del resto de la Europa extracomunitaria. Las principales actividades que conforman dicho porcentaje son: los servicios a empresas (19%), la hostelería (10%), el comercio y los servicios personales ambas con el 7%. La construcción a su vez acoge al 28% del total de los contratados de dicho grupo.

Por último, respecto a este primer grupo hay que señalar que el sector agrícola es el sector con menor porcentaje de contratados, hecho que lo diferencia claramente de otros colectivos nacionales como el argelino y en especial del marroquí.

De un segundo grupo conformado por argelinos, marroquíes y los llegados del resto de África se advierten características comunes y diferencias significativas entre los diferentes colectivos nacionales que conforman el mencionado grupo.

Así, aunque el porcentaje de argelinos en el sector agrícola sea destacado, el 17% de los argelinos temporales han sido contratados en el sector, el porcentaje de marroquíes empleados en el sector primario es considerablemente superior. Del total de contratados temporales procedentes de Marruecos el 35% han sido empleados en el sector agrícola. Para el resto de africanos este porcentaje desciende hasta el 7%.

Otra diferencia significativa es la menor presencia porcentual de marroquíes en el sector servicios. Anteriormente se ha destacado el menor peso de dicho sector en los grupos de rumanos, búlgaros y ecuatorianos en comparación con otros colectivos nacionales. En este caso el porcentaje de marroquíes contratados en el sector servicios todavía es menor, únicamente el 22% del colectivo ha sido contratado en el sector terciario, mientras que el 44% de los argelinos y el 54% del resto de africanos han sido empleados en el mismo.

En el caso de los búlgaros, rumanos y ecuatorianos el menor peso del sector servicios se debía entre otras razones a la importante contratación en el sector de la construcción. Sin embargo, en el caso de los marroquíes no se debe tanto al peso de dicho sector, que también es importante (24%), sino más bien al notable protagonismo del sector agrícola que como ya se ha apuntado representa al 35% de los contratados marroquíes.

La principal actividad dentro del sector servicios de los grupos argelino y del resto de africanos es la relativa a los servicios a empresas los cuales representan respectivamente el 30% y el 38% del total de contratados.

⁵² Se trata de valores absolutos relativamente pequeños por lo que pequeñas variaciones pueden representar cambios porcentuales más acusados.

Cabe señalar en este sentido la escasa presencia de contratados en actividades como la hostelería en las que la interacción con la población de acogida es mayor. Esta circunstancia se debe además de a la barrera que representa la diferencia sociocultural, al mayor recelo y rechazo de la población de acogida hacia este colectivo en concreto, el colectivo árabe. Resulta significativo que a pesar de no hablar tampoco el mismo idioma otros grupos étnico-nacionales como los procedentes de la Europa extracomunitaria tengan un mayor presencia en este tipo de actividades.

En cuanto a la industria, la distribución porcentual por sectores y ramas de actividad refleja que el porcentaje de argelinos y marroquíes en el sector es ampliamente superior al del resto de africanos, siendo la principal actividad industrial la industria alimenticia.

Esta distribución porcentual refleja a su vez que así como el colectivo argelino y en especial los marroquíes son los que en mayor medida se encuentran ocupados en la agricultura, también son los que en mayor medida están contratados en la industria y concretamente en la industria alimenticia hecho que confirma que se está dando un cierto trasvase o flujo de personal desde el sector agrícola hacia otros sectores como el industrial.

Estas circunstancias, como se comprobará posteriormente, están directamente relacionadas con el lugar de ubicación de estos colectivos nacionales dentro de la Comunidad Foral. Una gran parte de los argelinos y marroquíes contratados se concentran en la zona de la Ribera, zona en la que destacan como principales actividades de contratación además de la construcción y los servicios a empresas, la agricultura y la industria alimenticia.

Por último, el tercer grupo y más numeroso es el correspondiente a los inmigrantes procedentes de Latinoamérica. Se debe destacar el importante peso del sector servicios como principal sector de contratación⁵³. Las principales actividades de dicho sector son, los servicios a empresas, la hostelería, el comercio y los servicios personales.

Sin embargo, se debe apuntar que se dan claras similitudes y ciertas diferencias entre los diversos colectivos nacionales que conforman el grupo, principalmente entre los ecuatorianos y el resto.

Las principales semejanzas son:

El destacado peso del sector servicios como sector que contrata a un mayor número de inmigrantes latinoamericanos.

El menor peso porcentual de la agricultura respecto al resto de sectores.

El similar peso en todos los grupos nacionales del sector industrial en cuanto a porcentaje de contratados. Aproximadamente el 12% de los contratados latinoamericanos han sido contratados en el sector, destacando de nuevo como principal rama industrial la industria alimenticia.

⁵³ Conviene recordar que en las bases de datos de contratación a partir de las cuales se han extraído los datos aparecen registradas una mínima parte de las personas que trabajan en el servicio doméstico, rama en la que se concentran la mayor parte de las mujeres inmigrantes trabajadoras. Esta circunstancia supone que el peso del sector servicios es todavía mayor en todos los grupos y en especial en el grupo de latinoamericanos.

Sin embargo, como se ha señalado también se dan significativas diferencias según sector de actividad entre los diversos grupos nacionales, en concreto, entre los ecuatorianos y el resto de contratados latinoamericanos.

Así, el sector agrícola y la construcción ostentan un mayor peso porcentual en la contratación de ecuatorianos que en la del resto de latinoamericanos. Por el contrario, el peso del sector servicios aún siendo el sector que sigue acumulando el mayor porcentaje de contratados de Ecuador es menor que el correspondiente para el resto de nacionalidades.

Así, por ejemplo, la comparativa con el colectivo colombiano, tercer colectivo en importancia en cuanto a número total de inmigrantes contratados se refiere, refleja que mientras los contratados colombianos en el sector agrícola y en la construcción representan respectivamente el 2% y el 20% del total de contratados de dicha nacionalidad, en el caso de los ecuatorianos estos porcentajes se sitúan en el 10% para la agricultura y el 35% para la construcción. En el caso del sector servicios el porcentaje de contratados ecuatorianos es del 42% mientras que para los colombianos este porcentaje refleja que el 67% de los mismos ha sido contratado en el sector terciario.

Tras el análisis del cruce de las variables nacionalidad y zona geográfica se confirma que dentro del propio territorio se dan ciertas focalizaciones de determinados grupos étnico-nacionales. Así pues, se puede afirmar que además de darse una segregación sectorial según nacionalidad y también según sexo, se producen a su vez significativas concentraciones de grupos étnicos-nacionales en determinadas zonas. Un claro ejemplo se encuentra en la zona de la Ribera área donde el grupo de marroquíes y argelinos resulta destacado. Esta zona acoge al 67% de los marroquíes y al 64% de los argelinos contratados en toda Navarra.

Por su parte, la zona de Pamplona reúne a un importante porcentaje de latinoamericanos, inmigrantes procedentes del resto de África y extranjeros procedentes de la Europa extracomunitaria.

Se debe advertir por lo tanto que a pesar de que los valores absolutos reflejan que la zona de Pamplona es la zona donde el número de inmigrantes es mayor, el hecho de en la Ribera se de también una significativa concentración, similar a la de Pamplona, supone que el peso relativo que representan tanto determinados grupos nacionales como el conjunto del colectivo inmigrante sea mucho más impactante en el sur de Navarra ya que el número de contratados totales es considerablemente menor.

Es decir, se puede determinar que la incidencia o el impacto en la contratación del colectivo de inmigrantes, según las Bases de Contratación del Servicio Navarro de Empleo, es mayor en la Ribera que en la zona de Pamplona.

Tabla 71 *Distribución, valores absolutos, de los inmigrantes extracomunitarios con contrato temporal en 2003 por nacionalidad, sector económico y actividad.*

	Bulgaria	Rumanía	Resto Europa	Argelia	Marruecos	Resto África	Centroamérica y Caribe	Ecuador	Colombia	Resto Sudamérica	Asia	Oceania	Total
Actividad													
Agricultura, ganadería, servicultura	38	15	40	135	757	66	339	23	10	24	0	1.447	
Total Agricultura	38	15	40	135	757	66	0	339	23	10	24	0	1.447
Industria													
Extractivas			1			1		1					3
Alimenticia, bebidas													
tabaco	14	17	27	77	279	23	38	220	55	32	6	1	789
Textil, confección	6	3	4	5	3		2	17	4	3			47
Cuero, calzado				3	3				1				7
Madera corcho	6	2	3	9	19	6	1	31	7	3	15		102
Papel, artes gráficas	1			1	6	2		2	4				16
Química	1	1	1	5	3	4		5	2	1			23
Caucho, plástico	4	4	4	3	9	5		11	2	6			48
Minerales no metálicos	5	5	11	6	19	11	2	33	8	7	6		113
Metal	4	10	7	18	50	17	8	62	25	17	31		249
Mecánica	1	4	4	2	3	3	2	10	6		2		37
Material electr. y electro.	2		2				2	10	3	4			23
Material transporte	1	1	1	1	2	2	2	6	5	3			24
Manuf. diversas	2			1	7	2	2	13	2		1		30
Energía			3	2	4		1	3	2				15
Total Industria	46	48	68	133	407	76	59	422	127	78	61	1	1.526
Construcción													
	176	95	143	171	531	289	77	1.154	220	179	35	1	3.071
Total Construcción	176	95	143	171	531	289	77	1.154	220	179	35	1	3.071
Sector Servicios													
Comercio, reparación	36	14	35	46	47	18	30	159	75	80	11	1	552
Hostelería	44	13	50	5	29	18	56	250	142	108	48		763
Transp. y comunic.	24	15	21	16	17	3	2	45	20	13	1		177
Interm. financiera							1	2	1	1			5
Serv. empresas	62	46	96	234	310	357	125	707	382	201	21	2	2.543
Admon. def. S.S. obligat.	1	2	14	15	13	6	21	11	7				90
Educación	1		5	8	7	3	17	10	5	8	4		68
Sanidad y Serv. Soc.	6	4	5	5	7	5	9	68	31	19	1		160
Serv. personales y comunitarios	17	11	37	22	53	88	41	126	59	56	3		513
Hogares personal doméstico	8	1		1	5		2	14	11	6			48
Total Servicios	198	105	251	351	490	505	289	1.402	737	499	89	3	4.919
Total	458	263	502	790	2.185	936	425	3.317	1.107	766	209	5	10.963

Fuente: Base de datos de contratación Servicio Navarro de Empleo. Elaboración propia.

Tabla 72 *Distribución porcentual, porcentaje vertical, de los inmigrantes extracomunitarios con contrato temporal en 2003 por nacionalidad, sector económico y actividad.*

	Bulgaria	Rumanía	Resto Europa	Argelia	Marruecos	Resto África	Centroamérica y Caribe	Ecuador	Colombia	Resto Sudamérica	Asia	Oceania	Total
Actividad													
Agricultura, ganadería, servicultura	8,3	5,7	8,0	17,1	34,6	7,1	0,0	10,2	2,1	1,3	11,5	0,0	13,2
Total Agricultura	8,3	5,7	8,0	17,1	34,6	7,1	0,0	10,2	2,1	1,3	11,5	0,0	13,2
Industria													
Extractivas			0,2			0,1			0,0				0,0
Alimenticia, bebidas													
tabaco	3,1	6,5	5,4	9,7	12,8	2,5	8,9	6,6	5,0	4,2	2,9	20,0	7,2
Textil, confección	1,3	1,1	0,8	0,6	0,1		0,5	0,5	0,4	0,4			0,4
Cuero, calzado				0,4	0,1				0,1				0,1
Madera corcho	1,3	0,8	0,6	1,1	0,9	0,6	0,2	0,9	0,6	0,4	7,2		0,9
Papel, artes gráficas		0,4		0,1	0,3	0,2		0,1	0,4				0,1
Química	0,2	0,4	0,2	0,6	0,1	0,4		0,2	0,2	0,1			0,2
Caucho, plástico	0,9	1,5	0,8	0,4	0,4	0,5		0,3	0,2	0,8			0,4
Minerales no metálicos	1,1	1,9	2,2	0,8	0,9	1,2	0,5	1,0	0,7	0,9	2,9		1,0
Metal	0,9	3,8	1,4	2,3	2,3	1,8	1,9	1,9	2,3	2,2	14,8		2,3
Mecánica	0,2	1,5	0,8	0,3	0,1	0,3	0,5	0,3	0,5		1,0		0,3
Material electr. y electro.	0,4		0,4				0,5	0,3	0,3	0,5			0,2
Material transporte	0,2	0,4	0,2	0,1	0,1	0,2	0,5	0,2	0,5	0,4			0,2
Manuf. diversas	0,4			0,1	0,3	0,2	0,5	0,4	0,2		0,5		0,3
Energía			0,6	0,3	0,2			0,0	0,3	0,3			0,1
Total Industria	10,0	18,3	13,5	16,8	18,6	8,1	13,9	12,7	11,5	10,2	29,2	20,0	13,9
Construcción	38,4	36,1	28,5	21,6	24,3	30,9	18,1	34,8	19,9	23,4	16,7	20,0	28,0
Total Construcción	38,4	36,1	28,5	21,6	24,3	30,9	18,1	34,8	19,9	23,4	16,7	20,0	28,0
Sector Servicios													
Comercio, reparación	7,9	5,3	7,0	5,8	2,2	1,9	7,1	4,8	6,8	10,4	5,3	20,0	5,0
Hostelería	9,6	4,9	10,0	0,6	1,3	1,9	13,2	7,5	12,8	14,1	23,0		7,0
Transp. y comunic.	5,2	5,7	4,2	2,0	0,8	0,3	0,5	1,4	1,8	1,7	0,5		1,6
Interm. financiera							0,2	0,1	0,1	0,1			0,0
Serv. empresas	13,5	17,5	19,1	29,6	14,2	38,1	29,4	21,3	34,5	26,2	10,0	40,0	23,2
Admon. def. S.S. obligt.		0,4	0,4	1,8	0,7	1,4	1,4	0,6	1,0	0,9			0,8
Educación	0,2		1,0	1,0	0,3	0,3	4,0	0,3	0,5	1,0	1,9		0,6
Sanidad y Serv. Soc.	1,3	1,5	1,0	0,6	0,3	0,5	2,1	2,1	2,8	2,5	0,5		1,5
Serv. personales y comunitarios	3,7	4,2	7,4	2,8	2,4	9,4	9,6	3,8	5,3	7,3	1,4		4,7
Hogares personal doméstico	1,7	0,4		0,1	0,2		0,5	0,4	1,0	0,8			0,4
Total Servicios	43,2	39,9	50,0	44,4	22,4	54,0	68,0	42,3	66,6	65,1	42,6	60,0	44,9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Base de datos de contratación Servicio Navarro de Empleo. Elaboración propia.

Tabla 73 *Distribución porcentual, porcentaje horizontal, de los inmigrantes extracomunitarios con contrato temporal en 2003 por nacionalidad, sector económico y actividad.*

	Bulgaria	Rumanía	Resto Europa	Argelia	Marruecos	Resto África	Centroamérica y Caribe	Ecuador	Colombia	Resto Sudamérica	Asia	Oceania	Total
Actividad													
Agricultura, ganadería, servicultura	2,6	1,0	2,8	9,3	52,3	4,6	23,4	1,6	0,7	1,7			100
Total Agricultura	2,6	1,0	2,8	9,3	52,3	4,6	0,0	23,4	1,6	0,7	1,7	0,0	100
Industria													
Extractivas						33,3		33,3					100
Alimenticia, bebidas													
tabaco	1,8	2,2	3,4	9,8	35,4	2,9	4,8	27,9	7,0	4,1	0,8	0,1	100
Textil, confección	12,8	6,4	8,5	10,6	6,4		4,3	36,2	8,5	6,4			100
Cuero, calzado				42,9	42,9				14,3				100
Madera corcho	5,9	2,0	2,9	8,8	18,6	5,9	1,0	30,4	6,9	2,9	14,7		100
Papel, artes gráficas		6,3		6,3	37,5	12,5		12,5	25,0				100
Química	4,3	4,3	4,3	21,7	13,0	17,4		21,7	8,7	4,3			100
Caucho, plástico	8,3	8,3	8,3	6,3	18,8	10,4		22,9	4,2	12,5			100
Minerales no metálicos	4,4	4,4	9,7	5,3	16,8	9,7	1,8	29,2	7,1	6,2	5,3		100
Metal	1,6	4,0	2,8	7,2	20,1	6,8	3,2	24,9	10,0	6,8	12,4		100
Mecánica	2,7	10,8	10,8	5,4	8,1	8,1	5,4	27,0	16,2		5,4		100
Material electr. y electro.	8,7		8,7				8,7	43,5	13,0	17,4			100
Material transporte	4,2	4,2	4,2	4,2	8,3	8,3	8,3	25,0	20,8	12,5			100
Manuf. diversas	6,7			3,3	23,3	6,7	6,7	43,3	6,7		3,3		100
Energía			20,0	13,3	26,7			6,7	20,0	13,3			100
Total Industria	3,0	3,1	4,5	8,7	26,7	5,0	3,9	27,7	8,3	5,1	4,0	0,1	100
Construcción	5,7	3,1	4,7	5,6	17,3	9,4	2,5	37,6	7,2	5,8	1,1	0,0	100
Total Construcción	5,7	3,1	4,7	5,6	17,3	9,4	2,5	37,6	7,2	5,8	1,1	0,0	100
Sector Servicios													
Comercio, reparación	6,5	2,5	6,3	8,3	8,5	3,3	5,4	28,8	13,6	14,5	2,0	0,2	100
Hostelería	5,8	1,7	6,6	0,7	3,8	2,4	7,3	32,8	18,6	14,2	6,3		100
Transp. y comunic.	13,6	8,5	11,9	9,0	9,6	1,7	1,1	25,4	11,3	7,3	0,6		100
Interm. financiera							20,0	40,0	20,0	20,0			100
Serv. empresas	2,4	1,8	3,8	9,2	12,2	14,0	4,9	27,8	15,0	7,9	0,8	0,1	100
Admon. def. S.S. obligt.		1,1	2,2	15,6	16,7	14,4	6,7	23,3	12,2	7,8			100
Educación	1,5		7,4	11,8	10,3	4,4	25,0	14,7	7,4	11,8	5,9		100
Sanidad y Serv. Soc.	3,8	2,5	3,1	3,1	4,4	3,1	5,6	42,5	19,4	11,9	0,6		100
Serv. personales y comunitarios	3,3	2,1	7,2	4,3	10,3	17,2	8,0	24,6	11,5	10,9	0,6		100
Hogares personal doméstico	16,7	2,1		2,1	10,4		4,2	29,2	22,9	12,5			100
Total Servicios	4,0	2,1	5,1	7,1	10,0	10,3	5,9	28,5	15,0	10,1	1,8	0,1	100
Total	4,2	2,4	4,6	7,2	19,9	8,5	3,9	30,3	10,1	7,0	1,9	0,0	100

Fuente: Base de datos de contratación Servicio Navarro de Empleo. Elaboración propia.

Tabla 74 Distribución, valores absolutos, de los inmigrantes con contrato temporal por zona geográfica y nacionalidad. Proporción respecto al total de contratados temporales según zona geográfica.

	Zona Norte		Pamplona		Zona Media		Ribera	
	Inmigr. Contratados	Proporción	Inmigr. Contratados	Proporción	Inmigr. Contratados	Proporción	Inmigr. Contratados	Proporción
Bulgaria	14	0,23	273	0,66	63	0,75	108	0,47
Rumanía	18	0,30	131	0,32	27	0,32	87	0,38
Resto Europa	36	0,60	245	0,59	25	0,30	196	0,86
Argelia	18	0,30	196	0,47	70	0,83	506	2,22
Marruecos	78	1,29	444	1,07	198	2,35	1.465	6,43
Resto de África	32	0,53	566	1,36	72	0,86	266	1,17
Centroamérica y Caribe	25	0,41	263	0,63	34	0,40	103	0,45
Ecuador	140	2,32	1.394	3,36	387	4,60	1.396	6,13
Colombia	13	0,21	590	1,42	119	1,41	385	1,69
Resto de Sudamérica	31	0,51	540	1,30	64	0,76	131	0,58
Asia	8	0,13	69	0,17	84	1,00	48	0,21
Oceanía	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	0,02
Total	413	6,83	4.711	11,35	1.143	13,59	4.696	20,62

Fuente: Base de datos de contratación Servicio Navarro de Empleo. Elaboración propia

Tabla 75 Distribución porcentual, porcentaje vertical, de los inmigrantes extracomunitarios con contrato temporal en 2003 por zona geográfica y nacionalidad.

	Zona Norte	Pamplona	Zona Media	Ribera	Total
	%	%	%	%	%
Bulgaria	3,39	5,79	5,51	2,30	4,18
Rumanía	4,36	2,78	2,36	1,85	2,40
Resto Europa	8,72	5,20	2,19	4,17	4,58
Argelia	4,36	4,16	6,12	10,78	7,21
Marruecos	18,89	9,42	17,32	31,20	19,93
Resto de África	7,75	12,01	6,30	5,66	8,54
Centroamérica y Caribe	6,05	5,58	2,97	2,19	3,88
Ecuador	33,90	29,59	33,86	29,73	30,26
Colombia	3,15	12,52	10,41	8,20	10,10
Resto de Sudamérica	7,51	11,46	5,60	2,79	6,99
Asia	1,94	1,46	7,35	1,02	1,91
Oceanía	0,00	0,00	0,00	0,11	0,05
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Base de datos de contratación Servicio Navarro de Empleo. Elaboración propia.

Tabla 76 Distribución porcentual, porcentaje horizontal, de los inmigrantes extracomunitarios con contrato temporal en 2003 por nacionalidad y zona geográfica.

	Zona Norte	Pamplona	Zona Media	Ribera	Total
Bulgaria	3,06	59,61	13,76	23,58	100,00
Rumanía	6,84	49,81	10,27	33,08	100,00
Resto Europa	7,17	48,80	4,98	39,04	100,00
Argelia	2,28	24,81	8,86	64,05	100,00
Marruecos	3,57	20,32	9,06	67,05	100,00
Resto de África	3,42	60,47	7,69	28,42	100,00
Centroamérica y Caribe	5,88	61,88	8,00	24,24	100,00
Ecuador	4,22	42,03	11,67	42,09	100,00
Colombia	1,17	53,50	10,75	34,78	100,00
Resto de Sudamérica	4,05	70,50	8,36	17,10	100,00
Asia	3,83	33,01	40,19	22,97	100,00
Oceanía	0,00	0,00	0,00	100,00	100,00
Total	3,77	42,97	10,43	42,83	100,00

Fuente: Base de datos de contratación Servicio Navarro de empleo. Elaboración propia.

1.8. Impacto en la siniestralidad laboral

En este último apartado se aborda el impacto de la inmigración respecto a la siniestralidad laboral en Navarra. Se trata de un apartado introductorio ya que para analizar de manera profunda y completa el actual problema de la siniestralidad laboral, tanto en su conjunto como en el colectivo inmigrante, es necesario recopilar más información de la que, por el momento, se ha dispuesto. Y es que la siniestralidad laboral entendida como uno de los principales conflictos del actual mercado de trabajo representa por si misma un objeto de análisis independiente que precisa de un estudio específico que aborde con profundidad el problema, analizando las diferentes variables y causas que inciden en dicho conflicto.

Sea como fuere esta introducción aporta una interesante información que caracteriza de manera inicial la siniestralidad laboral que afecta al colectivo de extranjeros mostrando a su vez la incidencia o impacto respecto al conjunto de la accidentalidad laboral en Navarra.

Pero antes de presentar los datos obtenidos deben señalarse varias matizaciones.

La primera, los datos aportados por el Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL) acerca de la siniestralidad laboral hacen referencia a los accidentes con baja laboral en jornada de trabajo excluyendo, como se hace en la mayor parte de los países europeos, los accidentes in itinere, es decir, los que se producen en el trayecto de ida o vuelta al trabajo.

La segunda, la información acerca de la siniestralidad laboral en el colectivo inmigrante incluye al conjunto de extranjeros sin distinguir entre los accidentados procedentes de la UE y los extracomunitarios.

La tercera, como era de suponer, se ha analizado la siniestralidad laboral desde la perspectiva regular ya que los datos de los que dispone el INSL hacen referencia únicamente a los accidentes sufridos por los trabajadores en condiciones de regularidad laboral.

Se debe enfatizar de nuevo que este primer análisis ha puesto de manifiesto la necesidad de un estudio específico que aborde el problema con mayor profundidad y que aporte más información acerca de la siniestralidad laboral en su conjunto, estudiando, entre otros aspectos, la decisiva incidencia, como así lo afirman las diferentes fuentes consultadas, de la precariedad laboral, de la temporalidad o de la excesiva subcontratación en el significativo grado de accidentalidad actual. Por ejemplo, parece ser que la excesiva externalización de servicios a través de la subcontratación es una de las fuentes principales de accidentalidad laboral ya que supone una alta temporalidad, una continuada rotación de puestos que impide la necesaria adaptación.

También resultaría ineludible investigar la siniestralidad laboral en el mercado de trabajo irregular así como las características y consecuencias de la accidentalidad en el colectivo de inmigrantes irregulares. Hay que recordar que este tipo de accidentes, accidentes sufridos por el colectivo de inmigrantes irregulares, no se registran y por lo tanto no se computan por lo que el problema de la siniestralidad laboral podría ser más grave de lo que reflejan las cifras oficiales.

Los datos relativos a la siniestralidad laboral extranjera muestran como durante el año 2003 se registraron un total de 878 accidentes laborales con baja en jornada de trabajo. Esos 878 acci-

dentes representaron el 7% del total de accidentes de esta "tipología" en Navarra ya que el número total de siniestros declarados fue de 12.843.

Por otro lado, con el fin de comparar la incidencia de la siniestralidad en el colectivo de extranjeros y en la población "autóctona" y al carecer de las cifras oficiales respecto al número exacto de inmigrantes asalariados se ha elaborado un indicador en el que el denominador lo conforman los afiliados a la Seguridad Social.

Los índices resultantes reflejan que por cada mil afiliados extranjeros el número de accidentes es de casi 56 personas. Para el conjunto de los autóctonos este indicador revela que se han registrado 52 accidentes por cada mil afiliados. Esta pequeña diferencia supone que la siniestralidad total haya aumentado en algunas décimas por la llegada de inmigrantes. Sin embargo, estas cifras muestran a su vez una realidad parcial ya que esconden otras posibles realidades a investigar como la significativa siniestralidad que sufre el colectivo de inmigrantes irregulares, la importante accidentalidad en el mercado no regular o incluso la considerable subdeclaración de la siniestralidad en el conjunto del denominado mercado de trabajo regular.

Tabla 77 *Índices de incidencia de los accidentes con baja en jornada de trabajo respecto al número de afiliados (año 2003).*

	Accidentes	Proporción accidentes	Afiliados	Incidencia de accidentalidad por cada mil afiliados
Nacionales	11.965	93,16	230.392	51,9
Extranjeros	878	6,84	15.766	55,7
Total	12.843	100	246.158	52,2

Fuente: Instituto Navarro de Salud laboral (INSL). Base de datos de partes de accidentes de trabajo con baja 2003. Anuario Estadísticas Laborales. Tesoría General de la Seguridad Social. Elaboración propia.

Por otro lado, la distribución de los accidentes según nacionalidad refleja que la proporción o peso de los accidentados está directamente relacionada con el peso de los grupos nacionales. Así, los accidentes sufridos por ecuatorianos representan el 27% del total de accidentes de extranjeros, le siguen los marroquíes (19%), los colombianos (10%), los argelinos y peruanos (7%) y los búlgaros con el 4% del total.

Según la variable sexo la incidencia de la siniestralidad registrada resulta considerablemente desigual entre hombres y mujeres ya que del total de accidentes el 87% son hombres y el 13% mujeres.

Teniendo en cuenta a su vez los diferentes grupos nacionales cabe añadir como hecho destacado que la diferencia entre sexos, aun siendo la accidentalidad siempre predominantemente masculina, varía significativamente entre unos grupos y otros. Por ejemplo, mientras que el porcentaje de accidentes masculinos ecuatorianos es del 84% respecto al total de accidentes sufridos por dicho grupo, en el caso del colectivo marroquí el peso de la accidentalidad masculina asciende al 95% siendo en el caso argelino del 100%.

Son varias las causas que conjuntamente pueden explicar este desequilibrio entre sexos y aunque sería preciso verificarlas es posible señalar alguna de ellas. Por ejemplo, el hecho de que los hombres ocupen puestos que conlleven mayor riesgo, la mayor incidencia de la irregularidad en

El colectivo inmigrante femenino por lo que los posibles accidentes no son declarados y por lo tanto contabilizados o simplemente la circunstancia del mayor porcentaje de hombres ocupados que de mujeres ocupadas inmigrantes.

Tabla 78 *Distribución de los accidentados extranjeros con baja laboral según sexo y nacionalidad.
Distribución porcentual.*

País	Hombres	Mujeres	Total	%
Alemania	1		1	0,11
Antartida		1	1	0,11
Argelia	51		51	5,81
Argentina	13	2	15	1,71
Australia	1		1	0,11
Bielorrusia	1		1	0,11
Bolivia	2		2	0,23
Brasil	5	2	7	0,80
Bulgaria	24	6	30	3,42
Camerún	3		3	0,34
Chile	6		6	0,68
Colombia	34	23	57	6,49
Congo	6		6	0,68
Cuba	2	3	5	0,57
Dominicana (Repúbl.)	7	3	10	1,14
Ecuador	197	37	234	26,65
Egipto	3		3	0,34
Francia	6	4	10	1,14
Georgia	1		1	0,11
Ghana	8		8	0,91
Grecia		1	1	0,11
Guinea	2		2	0,23
Guinea Ecuatorial	2		2	0,23
Italia	12		12	1,37
Japón	1		1	0,11
Jordania	1		1	0,11
Lituania	2	2	4	0,46
Macedonia	1		1	0,11
Malawi	1		1	0,11
Mali	1		1	0,11
Marruecos	159	9	168	19,13
Mauritania	2		2	0,23
Moldavia	5		5	0,57
Nigeria	12		12	1,37
Otros países de África no consignados	11	1	12	1,37
Otros países de América no consignados	16	2	18	2,05
Otros países de Asia no consignados	1		1	0,11
Otros países de Europa no consignados	14	3	17	1,94
Pakistán	7		7	0,80
Perú	20	8	28	3,19
Polonia	4		4	0,46
Portugal	77	6	83	9,45
República Centroafricana	2		2	0,23
Rumanía	10		10	1,14
Rusia	3	1	4	0,46
Senegal	14	1	15	1,71
Tadjikistan	1		1	0,11
Togo	1		1	0,11
Ucrania	6		6	0,68
Uruguay	2		2	0,23
Venezuela	1	1	2	0,23
Total	762	116	878	100

Fuente: Instituto Navarro de Salud laboral (INSL). Base de datos de partes de accidentes de trabajo con baja 2003. Elaboración propia.

Atendiendo al grado de lesión, el 98% de los accidentes sufridos por el colectivo de inmigrantes son declarados leves siendo el 1,6% graves y el 0,4% mortales. Debido a la trascendencia cualitativa de estos dos últimos porcentajes cabe reseñar que el grado de mortalidad es mayor en el colectivo inmigrante. Como se comprobará posteriormente en el año 2003 los accidentes mortales de extranjeros representaron el 20% del total de la mortalidad laboral en la Comunidad Foral. Respecto a los accidentes graves el colectivo de extranjeros accidentados representó el 7% de los accidentes de esta tipología.

Tabla 79 *Distribución porcentual, porcentaje horizontal, de los accidentes de trabajo con baja (totales y extranjeros) según grado de lesión.*

	Leves	Graves	Mortales	Total
Accidentes de extranjeros	97,95	1,59	0,46	100
Accidentes total	98,21	1,64	0,16	100

Fuente: Instituto Navarro de Salud laboral (INSL). Base de datos de partes de accidentes de trabajo con baja 2003. Elaboración propia.

Desagregada la información según sectores, actividades económicas y grado de lesión y teniendo en cuenta a su vez la proporción de la accidentalidad de extranjeros sobre el total de la siniestralidad se debe destacar que las mayores proporciones se encuentran en el sector agrícola y en la construcción. En ambos casos, del total de accidentes laborales el 13% fueron protagonizados por inmigrantes. A su vez, los accidentes sufridos por el colectivo de extranjeros representaron el 5% del total de los siniestros en el sector servicios y el 4% en el industrial.

Dentro de este último sector destacan como actividades en las que el peso de los accidentes de extranjeros respecto al total de la siniestralidad fue mayor (teniendo en cuenta los valores absolutos), la industria de productos alimenticios y la fabricación de productos tanto metálicos como no metálicos. Por su parte, en el sector servicios sobresalen en este sentido la hostelería, el comercio al por menor y los servicios a empresas ("otras actividades empresariales").

Según el grado de lesión y centrándonos en las tipologías denominadas "graves" y "mortales"⁵⁴ es preciso añadir que el mayor peso de los accidentes graves de extranjeros se produce en la construcción, en la industria alimenticia y en la fabricación de maquinaria y material eléctrico. En cuanto a los casos de mortalidad, cuatro fueron los casos en 2003. Estos fatales accidentes se distribuyeron entre la construcción que supuso el 40% del total de los fallecidos en el sector en dicho año, la industria (20%) y el sector agrícola donde el único fallecido en 2003 en el sector era extranjero. En definitiva, estas cuatro muertes representaron el 20% del total de accidentes laborales mortales en 2003.

Teniendo en cuenta esta vez la distribución porcentual de los accidentes según sectores económicos se observa como el 44% de los accidentes laborales sufridos por los extranjeros se produce en la construcción. La siniestralidad en el resto de los sectores es del 27% en la industria, el 24% en el sector servicios y el 6% en el agrícola.

Considerando también el grado de lesión destaca el hecho de que del total de accidentes graves sufridos por el colectivo inmigrante el 64% se produjo en la construcción. Por su parte los

⁵⁴ Se debe recordar que cuantitativamente no se trata de valores elevados pero cualitativamente tienen verdadera importancia. Así, por ejemplo, del total de los accidentes graves de la construcción casi el 15% (9 accidentes) fueron protagonizados por extranjeros.

accidentes graves en el sector industrial representaron el 29%. En el sector agrícola el único accidente grave supuso el 7% del total de accidentes de esta tipología. Mención especial se merece el hecho de que no se produjo o mejor dicho no se declaró ningún accidente grave en el sector terciario.

Como se ha explicado anteriormente los extranjeros fallecidos en accidente laboral ocupaban puestos en la construcción (dos casos), la industria (un caso) y la agricultura (un caso).

Por último, comparando la distribución de los accidentes del colectivo inmigrante y del conjunto de la población se aprecia como el peso de la accidentalidad entre los diversos sectores es significativamente diferente entre ambos grupos, principalmente entre los pesos de los accidentes producidos en la industria y en la construcción. Así, mientras que la siniestralidad en el sector industrial representa el 42% del total de los accidentes del conjunto de la población, en el colectivo de extranjeros el peso de la accidentalidad en dicho sector es del 27%. Por el contrario, el peso de los siniestros en el sector de la construcción es considerablemente mayor en el grupo de extranjeros ya que representa el 44% frente al 23% que suponen en el conjunto de la población accidentada.

Por su parte, las diferencias entre las proporciones de los accidentes en el resto de los sectores son menores, aunque son reseñables dos aspectos, uno, el escaso peso de los accidentes producidos en el sector agrícola en ambos grupos y dos, el mayor peso, ocho puntos de diferencia, de los accidentes en el sector servicios en el conjunto de la siniestralidad.

Tabla 80 *Accidentes de trabajo con baja (totales y extranjeros) según grado de lesión, sector y actividad económica. Proporción que representan los accidentes de extranjeros.*

	Leves			Graves			Mortales			Total		
	Total	Inmigr.	Prop.	Total	Inmigr.	Prop.	Total	Inmigr.	Prop.	Total	Inmigr.	Prop.
Sector Agricultura												
Agricultura, Ganadería, Caza	305	37	12,13	18	1	5,56	1	1	100,00	324	39	12,04
Selvicultura, Explotación Forestal	47	10	21,28	3						50	10	20,00
Pesca, Acuicultura y Act. Ser. relac.	6		0,00							6		0,00
Total agricultura	358	47	13,13	21	1	4,76	1	1	100,00	380	49	12,89
Sector Industria												
Extrac. Minerales no metal. ni energ.	57		0,00	1						58		
Ind. Produc. alimenticios y bebidas	813	73	8,98	14	3	21,43	1			828	76	9,18
Industria Textil	35	3	8,57							35	3	8,57
Ind. Confección y de la Peletería	15	2	13,33							15	2	13,33
Prepar. curtido y acabado Cuero	12	1	8,33							12	1	8,33
Industria de Madera y del Corcho	222	12	5,41	6						228	12	5,26
Industria del Papel	150		0,00	2						152		
Edición, Artes Gráficas y Reproduc	80	1	1,25	1						81	1	1,23
Industria Química	83	3	3,61	3						86	3	3,49
Prepar. Prod. Caúcho y Mat. Plást.	425	17	4,00	6			1			432	17	3,94
Fabric. Otros Pr. Minerales no Met.	334	29	8,68	4			1			339	29	8,55
Metalurgia	431	8	1,86	1						432	8	1,85
Fabricación Productos Metálicos	985	44	4,47	11			2	1	50,00	998	45	4,51
Ind. Const. Maquinaria y Eq.Mecán.	456	10	2,19	3						459	10	2,18
Fabr. Máq. oficina y equip. informáticos	1		0,00							1		
Fabr. Maquinaria y Mat. Eléctrico	117	3	2,56	4	1	25,00				121	4	3,31
Fabric. Material Electrónico	28		0,00							28		0,00
Fabric. Eq. Médico-Quirúrgico,opt.	11		0,00							11		0,00
Fabr.Vehículos motor y remolques	788	14	1,78	6						794	14	1,76
Fabr. Otro material de transporte	9		0,00							9		
Fabr. Muebles; otras Ind. Manufac.	144	7	4,86	1						145	7	4,83
Reciclaje	23	4	17,39							23	4	17,39
Energía Eléctrica, Gas, Vapor	23		0,00							23		
Captación, Depur. y Distib. Agua	51		0,00	1						52		
Total Industria	5.293	231	4,36	64	4	6,25	5	1	20,00	5.362	236	4,40
Sector Construcción												
Construcción	2.926	373	12,75	61	9	14,75	5	2	40,00	2.992	384	12,83
Total Construcción	2.926	373	12,75	61	9	14,75	5	2	40,00	2.992	384	12,83
Sector Servicios												
Venta, Reparac. Vehículos Motor	390	14	3,59	1						391	14	3,58
Comercio al por Mayor	287	14	4,88	8			3			298	14	4,70
Comercio al por Menor	510	26	5,10	2			1			513	26	5,07
Hostelería	364	38	10,44	5						369	38	10,30
Transporte Terrestre	332	11	3,31	19			4			355	11	3,10
Transporte aéreo y espacial	1	1	100,00							1	1	100,00
Activ. Anex. Transp. Agen. Viajes	130	4	3,08							130	4	3,08
Correos y Telecomunicaciones	57		0,00	1						58		
Intermediación Financiera	6		0,00	2						8		
Seguros y planes de pensiones	6		0,00				1			7		
Activ. Aux. a intermediación financ.	1		0,00							1		
Actividades Inmobiliarias	18		0,00							18		
Alquiler maquinaria	11	1	9,09							11	1	9,09
Actividades Informáticas	8		0,00							8		
Investigación y Desarrollo	6		0,00							6		
Otras actividades empresariales	906	70	7,73	8						914	70	7,66
Administración Pública, Def. y S.S.	230	9	3,91	9						239	9	3,77
Educación	85	1	1,18							85	1	1,18
Activ. Sanitarias y Veterinarias	345	2	0,58	6						351	2	0,57
Activ. Saneamiento Público	97	3	3,09	1						98	3	3,06
Actividades Asociativas	48	1	2,08							48	1	2,08
Act. Recreativas Culturales y Depor.	102	7	6,86	2						104	7	6,73
Act. Diversas de Serv. Personales	87	6	6,90							87	6	6,90
Hogares emplean pers. doméstico	8	1	12,50							8	1	12,50
Organismos extraterritoriales	1		0,00							1		
Total Servicios	4.036	209	5,18	64			9			4.109	209	5,09
Total	12.613	860	6,82	210	14	6,67	20	4	20,00	12.843	878	6,84

Fuente: Instituto Navarro de Salud laboral (INSL). Base de datos de partes de accidentes de trabajo con baja 2003. Elaboración propia.

Tabla 81 *Distribución porcentual, porcentaje vertical, de los accidentes de trabajo con baja (totales y extranjeros) según grado de lesión, sector y actividad económica.*

	Leves		Graves		Mortales		Total	
	Total	Inmigrantes	Total	Inmigrantes	Total	Inmigrantes	Total	Inmigrantes
Sector Agricultura								
Agricultura, Ganadería, Caza	2,4	4,3	8,6	7,1	5,0	25,0	2,5	4,4
Selvicultura, Explotación Forestal	0,4	1,2	1,4	0,0	0,0	0,0	0,4	1,1
Pesca, Acuicultura y Act. Ser. relac.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total agricultura	2,8	5,5	10,0	7,1	5,0	25,0	3,0	5,6
Sector Industria								
Extrac. Minerales no metal. ni energ.	0,5	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0
Ind. Produc. alimenticios y bebidas	6,4	8,5	6,7	21,4	5,0	0,0	6,4	8,7
Industria Textil	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3
Ind. Confección y de la Peletería	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2
Prepar. curtido y acabado Cuero	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
Industria de Madera y del Corcho	1,8	1,4	2,9	0,0	0,0	0,0	1,8	1,4
Industria del Papel	1,2	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0
Edición, Artes Gráficas y Reproduc	0,6	0,1	0,5	0,0	0,0	0,0	0,6	0,1
Industria Química	0,7	0,3	1,4	0,0	0,0	0,0	0,7	0,3
Prepar. Prod. Cauchó y Mat. Plást.	3,4	2,0	2,9	0,0	5,0	0,0	3,4	1,9
Fabric. Otros Pr. Minerales no Met.	2,6	3,4	1,9	0,0	5,0	0,0	2,6	3,3
Metallurgia	3,4	0,9	0,5	0,0	0,0	0,0	3,4	0,9
Fabricación Productos Metálicos	7,8	5,1	5,2	0,0	10,0	25,0	7,8	5,1
Ind. Const. Maquinaria y Eq.Mecán.	3,6	1,2	1,4	0,0	0,0	0,0	3,6	1,1
Fabbr. Máq. oficina y equip. informáticos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Fabbr. Maquinaria y Mat. Eléctrico	0,9	0,3	1,9	7,1	0,0	0,0	0,9	0,5
Fabric. Material Electrónico	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
Fabric. Eq. Médico-Quirúrgico,opt.	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Fabbr.Vehículos motor y remolques	6,2	1,6	2,9	0,0	0,0	0,0	6,2	1,6
Fabbr. Otro material de transporte	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Fabbr. Muebles; otras Ind. Manufac.	1,1	0,8	0,5	0,0	0,0	0,0	1,1	0,8
Reciclaje	0,2	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,5
Energía Eléctrica, Gas, Vapor	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
Captación, Depur. y Distib. Agua	0,4	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0
Total Industria	42,0	26,9	30,5	28,6	25,0	25,0	41,8	26,9
Sector Construcción								
Construcción	23,2	43,4	29,0	64,3	25,0	50,0	23,3	43,7
Total Construcción	23,2	43,4	29,0	64,3	25,0	50,0	23,3	43,7
Sector Servicios								
Venta, Reparac. Vehículos Motor	3,1	1,6	0,5	0,0	0,0	0,0	3,0	1,6
Comercio al por Mayor	2,3	1,6	3,8	0,0	15,0	0,0	2,3	1,6
Comercio al por Menor	4,0	3,0	1,0	0,0	5,0	0,0	4,0	3,0
Hostelería	2,9	4,4	2,4	0,0	0,0	0,0	2,9	4,3
Transporte Terrestre	2,6	1,3	9,0	0,0	20,0	0,0	2,8	1,3
Transporte aéreo y espacial	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Activ. Anex.Transptes. Agenc.Viajes	1,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,5
Correos y Telecomunicaciones	0,5	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0
Intermediación Financiera	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Seguros y planes de pensiones	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	0,0	0,1	0,0
Activ. Aux. a intermediación financ.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Actividades Inmobiliarias	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Alquiler maquinaria	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
Actividades Informáticas	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Investigación y Desarrollo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras actividades empresariales	7,2	8,1	3,8	0,0	0,0	0,0	7,1	8,0
Administración Pública, Def. y S.S.	1,8	1,0	4,3	0,0	0,0	0,0	1,9	1,0
Educación	0,7	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,1
Activ. Sanitarias y Veterinarias	2,7	0,2	2,9	0,0	0,0	0,0	2,7	0,2
Activ. Saneamiento Público	0,8	0,3	0,5	0,0	0,0	0,0	0,8	0,3
Actividades Asociativas	0,4	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,1
Act. Recreativas Culturales y Depor.	0,8	0,8	1,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,8
Act. Diversas de Serv. Personales	0,7	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,7
Hogares emplean pers. doméstico	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
Organismos extraterritoriales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total Servicios	32,0	24,3	30,5	0,0	45,0	0,0	32,0	23,8
Total	100							

Fuente: Instituto Navarro de Salud laboral (INSL). Base de datos de partes de accidentes de trabajo con baja 2003. Elaboración propia.

Teniendo en cuenta la antigüedad en el puesto de trabajo, de los accidentes sufridos por trabajadores con una antigüedad menor a un año casi el 11% fueron extranjeros.

La proporción de la siniestralidad de inmigrantes en puestos con más de un año de experiencia es menor, concretamente el 3%.

En este sentido se debe reseñar que la mencionada precariedad laboral que afecta en mayor medida entre otros grupos al colectivo inmigrante se caracteriza por una importante inestabilidad laboral que hace que la mayor parte de los inmigrantes tengan una experiencia en el puesto de trabajo reducida. Así, la primera razón por la que la proporción de extranjeros accidentados con una antigüedad de más de un año en el puesto sea tan escasa es simplemente la escasez de inmigrantes con esa experiencia y no porque los extranjeros no sufran accidentes a partir de una experiencia consolidada. De hecho como se comprobará en la distribución porcentual, del total de accidentados extranjeros un 17,5% llevaba en el puesto de trabajo entre 13 y 36 meses. Este porcentaje es similar al correspondiente para el conjunto de la siniestralidad (19,5%).

Por lo tanto, se puede afirmar que el hecho de que una gran parte del colectivo inmigrante se vea afectado por la precariedad del mercado y no cuente con una mayor y necesaria estabilidad influye ineludiblemente en el significativo grado de siniestralidad del colectivo hecho que influye de igual manera en el conjunto de la población.

Por sectores y ramas de actividad las mayores proporciones de accidentalidad extranjera respecto al total de la siniestralidad las protagonizan los extranjeros con menos de un año de antigüedad en el puesto y que han ocupado puestos en la agricultura(25%), la construcción (16%) y la hostelería(14%).

Tabla 82 *Accidentes de trabajo con baja (totales y extranjeros) según antigüedad en la empresa, sector económico y sección de actividad.*

	Antigüedad en el puesto de trabajo (meses)											
	<3 meses		De 4 a 6		De 7 a 12		De 13 a 36		>36		No consta	
	Total	Inmigr.	Total	Inmigr.	Total	Inmigr.	Total	Inmigr.	Total	Inmigr.	Total	Inmigr.
Sector Agricultura												
Agricultura, Ganadería, Caza y Silv.	89	21	44	13	25	6	64	6	90	3	62	374
Pesca, Acuicultura y Act. Ser. relac.	1		1				1		1			4
Total agricultura	90	21	45	13	25	6	65	6	91	3	62	378
												49
Sector Industria												
Industrias Extractivas	6		3		4		7		38			58
Industrias Manufactureras	814	78	379	37	487	40	1.047	50	2.350	17	152	14
Prod. Dist. Energ. Electr. Gas, Agua	10		1		4		13		47			75
Total Industria	830	78	383	37	495	40	1.067	50	2.435	17	152	14
												5.362
												236
Sector Construcción												
Construcción	949	156	423	66	480	73	579	61	467	7	94	21
Total Construcción	949	156	423	66	480	73	579	61	467	7	94	21
												2.992
												384
Sector Servicios												
Venta, Reparac. Vehículos Motor	230	15	109	6	147	9	299	16	394	5	25	3
Hostelería	107	14	46	8	54	7	67	6	73	1	22	2
Transporte, Almacenaje y Comunicación	96	2	58	6	68	3	119	3	180		23	2
Intermediación Financiera	1		2				4		8		1	16
Activ. Inmobil. Alquil. Servicios	448	44	97	8	74	9	139	7	155	2	44	1
Administración Pública, Def. y S.S.	59	5	29	1	18	1	32		94		7	2
Educación	9		9		12		11	1	40		4	85
Activ. Sanitarias y Veterinarias, Serv. Soc.	36		14		26	1	59		198	1	18	351
Otras act. sociales; Ser. Person.	81	5	28	1	31	4	64	4	125	2	8	2
Hogares emplean pers. doméstico	1		1						5		1	8
Organismos extraterritoriales	1											1
Total Servicios	1.067	85	394	30	461	34	794	37	1.272	11	153	12
												4.111
												209
Total	2.936	340	1.245	146	1.431	153	2.505	154	4.265	38	461	47
												12.843
												878

Fuente: Instituto Navarro de Salud laboral (INSL). Base de datos de partes de accidentes de trabajo con baja 2003. Elaboración propia.

Tabla 83 *Proporción que representan los accidentes de trabajo con baja sufridos por el colectivo de inmigrantes respecto al total de accidentes según antigüedad en la empresa, sector económico y sección de actividad.*

	Antigüedad en el puesto de trabajo (meses)						Total
	<3 meses	De 4 a 6	De 7 a 12	De 13 a 36	>36	No consta	
	Propor. Inmigr.	Propor. Inmigr.	Propor. Inmigr.	Propor. Inmigr.	Propor. Inmigr.	Propor. Inmigr.	
Sector Agricultura							
Agricultura, Ganadería, Caza y Silv.	23,60	29,55	24,00	9,38	3,33		13,10
Pesca							
Total agricultura	23,33	28,89	24,00	9,23	3,30		12,96
Sector Industria							
Industrias Extractivas							
Industrias Manufactureras	9,58	9,76	8,21	4,78	0,725	9,21	4,51
Prod. Dist. Energ. Electr. Gas, Agua							
Total Industria	9,40	9,66	8,08	4,69	0,70	9,21	4,40
Sector Construcción							
Construcción	16,44	15,60	15,21	10,54	1,50	22,34	12,83
Total Construcción	16,44	15,60	15,21	10,54	1,50	22,34	12,83
Sector Servicios							
Venta, Reparac. Vehículos Motor	6,52	5,50	6,12	5,35	1,27	12,00	4,49
Hostelería	13,08	17,39	12,96	8,96	1,37	9,09	10,30
Transporte, Almacenaje y Comunicación	2,08	10,34	4,41	2,52		8,70	2,94
Intermediación Financiera							
Activ. Inmobil. Alquil. Servicios	9,82	8,25	12,16	5,04	1,29	2,27	7,42
Administración Pública, Def. y S.S.	8,47	3,45	5,56			28,57	3,77
Educación					9,09		1,18
Activ. Sanitarias y Veterinarias, Serv. Soc.				3,85		0,51	0,57
Otras act. sociales; Ser. Person.	6,17	3,57	12,90	6,25	1,60	25,00	5,34
Hogares emplean pers. doméstico							
Organismos extraterritoriales							
Total Servicios	7,97	7,61	7,89	4,66	0,86	7,84	5,08
Total	11,58	11,73	10,69	6,15	0,89	10,20	6,84

Fuente: Instituto Navarro de Salud laboral (INSL). Base de datos de partes de accidentes de trabajo con baja 2003. Elaboración propia.

Porcentualmente, es significativo el hecho de que el 73% de los accidentados extranjeros llevase menos de un año en el puesto de trabajo mientras que para el conjunto de la población accidentada la siniestralidad sufrida por los trabajadores con esa antigüedad fuese del 44%. Un análisis más detallado muestra como el 39% de los accidentados extranjeros tenía un antigüedad menor de tres meses. Para el total de la población el porcentaje de siniestrados con esa antigüedad era del 23%.

Estos porcentajes no hacen sino reafirmar el hecho de que circunstancias como la mayor temporalidad que sufre el colectivo así como otros avatares que rodean al trabajador inmigrante hacen que proporcionalmente el número de extranjeros con escasa experiencia y peores condiciones sea todavía mayor que en el conjunto de la población.

Por lo tanto y analizando la distribución de los accidentes según la antigüedad en el puesto así como teniendo en cuenta el indicador de la incidencia de la siniestralidad anteriormente presentado se puede afirmar que el grado de accidentalidad está directamente relacionado con la mayor o menor precariedad que sufre la población trabajadora tanto autóctona como inmigrante y no con el hecho de ser inmigrante o no.

Teniendo en cuenta a su vez los sectores económicos, resulta destacable que del total de accidentes de extranjeros producidos en el sector agrícola el 82% los hayan sufrido trabajadores con menos de un año de antigüedad (43% con una antigüedad menor de tres meses). En la construcción y en el sector servicios el porcentaje de accidentados extranjeros con menos de un año en el puesto es aproximadamente del 75%, destacando de nuevo el peso que representan de aquellos accidentados que poseían menos de tres meses de antigüedad. La industria por su parte es el

sector donde el porcentaje de los siniestros de trabajadores con escasa antigüedad es menor aunque todavía es destacado ya que el 66% de los accidentados extranjeros en la industria llevaba en el puesto menos de un año.

De los porcentajes de accidentados con una antigüedad de entre trece y treinta y seis meses se puede destacar el 29% de accidentes en el comercio, el 21% en la industria manufacturera y el 16% en la construcción.

Por último, el porcentaje de los accidentados con más de tres años de antigüedad es considerablemente menor en todas las ramas aunque como ya se ha explicado la primera razón de este hecho es la escasez de inmigrantes con esa antigüedad laboral. En el conjunto de la población el porcentaje de siniestrados con esa antigüedad es del 33% mientras que en el colectivo de extranjeros se reduce al 4%.

Tabla 84 Distribución porcentual (porcentaje horizontal) de los accidentes de trabajo con baja sufridos por el colectivo de inmigrantes según antigüedad en la empresa, sector económico y sección de actividad. Porcentaje horizontal del total de accidentes según antigüedad en la empresa.

	Antigüedad en el puesto de trabajo (meses)						Total
	<3 meses	De 4 a 6	De 7 a 12	De 13 a 36	>36	No consta	
	% horiz.	% horiz.	% horiz.	% horiz.	% horiz.	% horiz.	
Sector Agricultura							
Agricultura, Ganadería, Caza y Silv.	42,9	26,5	12,2	12,2	6,1		100
Pesca							
Total agricultura	42,9	26,5	12,2	12,2	6,1		100
Sector Industria							
Industrias Extractivas							
Industrias Manufactureras	33,1	15,7	16,9	21,2	7,2	5,9	100
Prod. Dist. Energ. Electr. Gas, Agua							
Total Industria	33,1	15,7	16,9	21,2	7,2	5,9	100
Sector Construcción							
Construcción	40,6	17,2	19,0	15,9	1,8	5,5	100
Total Construcción	40,6	17,2	19,0	15,9	1,8	5,5	100
Sector Servicios							
Venta, Reparac. Vehículos Motor	27,8	11,1	16,7	29,6	9,3	5,6	100
Hostelería	36,8	21,1	18,4	15,8	2,6	5,3	100
Transporte, Almacenaje y Comunicación	12,5	37,5	18,8	18,8		12,5	100
Intermediación Financiera							
Activ. Inmobil. Alquil. Servicios	62,0	11,3	12,7	9,9	2,8	1,4	100
Administración Pública, Def. y S.S.	55,6	11,1	11,1			22,2	100
Educación				100,0			100
Activ. Sanitarias y Veterinarias, Serv. Soc.			50,0		50,0		100
Otras act. sociales; Ser. Person.	27,8	5,6	22,2	22,2	11,1	11,1	100
Hogares emplean pers. doméstico							
Organismos extraterritoriales							
Total Servicios	40,7	14,4	16,3	17,7	5,3	5,7	100
Total accidentes de extranjeros	38,7	16,6	17,4	17,5	4,3	5,4	100
Total	22,9	9,7	11,1	19,5	33,2	3,6	100

Fuente: Instituto Navarro de Salud laboral (INSL). Base de datos de partes de accidentes de trabajo con baja 2003. Elaboración propia.

Por último, analizando a su vez las variables edad, sexo y grado de lesión es posible caracterizar en cierta medida la siniestralidad laboral del colectivo inmigrante según dichas variables.

Teniendo en cuenta la variable edad, los accidentados extranjeros de 25 a 54 años representan el 86% de la siniestralidad extranjera. En este sentido, hubiese resultado más interesante el poder haber realizado un desglose por intervalos de edad más reducidos. Esta segregación reflejaría posiblemente que la siniestralidad de trabajadores inmigrantes se da principalmente en la franja de edad 25-35 años.

En lo referente a la variable sexo y concretamente en el intervalo mayoritario (25-54 años), el 87% de los accidentados fueron hombres y el 13% mujeres. La comparación de esta distribución con los porcentajes del conjunto de la siniestralidad en dicho intervalo muestra como el porcentaje de mujeres accidentadas es cinco puntos superior en el total de la accidentalidad ya que representan el 18% de los accidentes.

Considerando la gravedad de la siniestralidad laboral, los accidentes que sufrieron los hombres inmigrantes entrañaron mayor severidad que los protagonizados por las mujeres, siendo masculinos el 93% de los accidentes graves y el 100% de los mortales.

La proporción de la accidentalidad extranjera respecto al total de la siniestralidad según intervalos de edad y sexo muestra como las mayores proporciones de siniestros se dan en el intervalo 54-54 años intervalo que como ya se ha señalado acoge a la mayor parte de los accidentados. En dicho intervalo y a pesar de que en valores absolutos la diferencia entre hombres y mujeres inmigrantes sea de 563 personas el peso que representan ambos sexos respecto al total de hombres y mujeres accidentados es sólo de tres puntos porcentuales. Estas cifras vuelven a mostrar la mayor incidencia de la siniestralidad entre los hombres. Sin embargo, se debe recordar la significativa irregularidad laboral existente en el colectivo de extranjeros y en especial en el grupo de mujeres inmigrantes. Teniendo en cuenta esta realidad se debería complementar estos datos con un estudio global de la siniestralidad que investigase también la accidentalidad en el mercado laboral irregular ya que las aquí presentadas son cifras oficiales, datos de accidentes declarados y relativos exclusivamente al mercado regular.

Tabla 85 *Accidentes de trabajo con baja (totales y extranjeros) según grado de lesión, intervalos de edad y sexo.*

Intervalos de edad	Grado de Lesión									Totales		
	LEVES			GRAVES			MORTALES					
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accid. Extranjeros												
16 - 19	11		11							11		11
20 - 24	77	19	96	1		1				78	19	97
25 - 54	643	95	738	12	1	13	4		4	659	96	755
55 - 75	11	1	12							11	1	12
No consta	3		3							3		3
Total	745	115	860	13	1	14	4		4	762	116	878
Accid. Total												
16 - 19	349	83	432	5		5				354	83	437
20 - 24	1.540	319	1.859	20		20	2		2	1.562	319	1.881
25 - 54	7.682	1.757	9.439	136	12	148	14		14	7.832	1.769	9.601
55 - 75	734	1310	864	33	4	37	4		4	771	134	905
No consta	18	1	19							18	1	19
Total	10.323	2.290	12.613	194	16	210	20		20	10.537	2.306	12.843

Fuente: Instituto Navarro de Salud laboral (INSL). Base de datos de partes de accidentes de trabajo con baja 2003. Elaboración propia.

Tabla 86 *Proporción que representan los accidentes de trabajo con baja sufridos por el colectivo de inmigrantes respecto al total de accidentes según grado de lesión, intervalos de edad y sexo.*

Intervalos de edad	Grado de Lesión												Totales					
	LEVES			GRAVES			MORTALES											
	Proporción inmigrantes			Proporción inmigrantes			Proporción inmigrantes			Proporción inmigrantes								
Intervalos de edad	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total												
16 - 19	3,15		2,55										3,11		2,52			
20 - 24	5,00	5,96	5,16	5,00		5,00							4,99	5,96	5,16			
25 - 54	8,37	5,41	7,82	8,82	8,33	8,78	28,57			28,57			8,41	5,43	7,86			
55 - 75	1,50	0,77	1,39										1,43	0,75	1,33			
No consta	16,67		15,79										16,67		15,79			
Total	7,22	5,02	6,82	6,70	6,25	6,67	20,00			20,00			7,23	5,03	6,84			

Fuente: Instituto Navarro de Salud laboral (INSL). Base de datos de partes de accidentes de trabajo con baja 2003. Elaboración propia.

Tabla 87 *Distribución porcentual (porcentaje horizontal) de los accidentes de trabajo con baja y sufridos por el colectivo de inmigrantes según grado de lesión, intervalos de edad y sexo. Porcentaje horizontal del total de accidentes según grado de lesión y sexo.*

Intervalos de edad	Grado de Lesión												Totales		
	LEVES			GRAVES			MORTALES								
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
16 - 19	100		100										100		100
20 - 24	80,2	19,8	100	100		100							80,41	19,59	100
25 - 54	87,1	12,9	100	92,3	7,7	100	100		100				87,28	12,72	100
55 - 75	91,7	8,3	100										91,67	8,33	100
No consta	100		100										100		100
Total acc. inmigr.	86,6	13,4	100	92,9	7,1	100	100		100				86,79	13,21	100
Total accidentes	81,8	18,2	100	92,4	7,6	100	100		100				82,04	17,96	100

Fuente: Instituto Navarro de Salud laboral (INSL). Base de datos de partes de accidentes de trabajo con baja 2003. Elaboración propia.

1.9. Conclusiones

El principal objetivo de este capítulo ha sido analizar y reflejar el impacto de la inmigración en el mercado laboral navarro desde un punto de vista macro. En este sentido se ha intentado responder a una serie de cuestiones relacionadas con dicho impacto a la vez de caracterizar y radiografiar al conjunto del mercado laboral siempre bajo el prisma del fenómeno de la inmigración.

En esta síntesis se exponen las principales conclusiones a las que se ha llegado tras la construcción y posterior análisis de ese mercado de trabajo.

En referencia a la actividad y en relación con el capítulo económico resulta inevitable señalar la importancia económica de la inmigración en nuestra Comunidad. Aproximadamente un 11% de la población activa en Navarra es inmigrante. El vertiginoso proceso de llegada de personas extranjeras con ánimo de trabajar y mejorar su nivel de vida ha significado entre otras cosas un impulso en la actividad. Es necesario recalcar que la tasa de actividad de la población extranjera es considerablemente superior a la autóctona por lo que la tasa global de actividad se ha visto incrementada gracias en parte por la llegada de inmigrantes. Además, se ha producido un rejuvenecimiento de la población activa hecho importante si tenemos en cuenta el grado de "madurez" al que había llegado la población activa autóctona. También la mayor participación femenina inmigrante en el mercado laboral ha supuesto un incremento de la tasa de actividad femenina.

Por otro lado, la llegada de inmigrantes ha supuesto a su vez un impulso en la ocupación, las tasas globales de ocupación también se han visto favorecidas con el proceso de la inmigración. Es importante señalar a su vez que la llegada de inmigrantes y concretamente de mujeres inmigrantes activas ha hecho posible que se produzca un incremento de la actividad y del empleo en la población femenina autóctona.

Se hace patente también el hecho de que todavía la integración laboral del colectivo inmigrante está marcada por determinados factores o circunstancias que caracterizan dicha ocupación, así, por ejemplo, la mayor parte de los ocupados inmigrantes siguen ocupando puestos que no requieren ninguna cualificación. Sin embargo, otras características del colectivo que parecían intrínsecas y consolidadas tienden a cambiar. Así, por ejemplo, a pesar de que siguen existiendo determinadas ramas preferentes en la ocupación inmigrante, se aprecia como se está produciendo una cierta movilidad o trasvase hacia otras actividades en las que anteriormente la presencia de extranjeros era mucho más reducida este puede ser el caso del incremento de la ocupación en la industria.

Teniendo en cuenta la población inmigrante ocupada se puede afirmar que este colectivo tiene un mayor peso o presencia en aquellos puestos en los que no se requiere cualificación así como en actividades consideradas todavía tradicionales en la ocupación (regular o irregular) de la población extranjera, es decir, en la agricultura, la construcción y en el caso de las mujeres principalmente en el servicio doméstico a pesar de la mencionada tendencia hacia la "diversificación" como parte del proceso de integración sociolaboral. Aunque se debe apuntar en este sentido que esta diversificación es mayoritariamente masculina.

Respecto al desempleo se puede señalar que la incidencia del mismo en el colectivo inmigrante es uno de los principales aspectos negativos que contrarrestan las positivas consecuencias de su llegada en cuanto a actividad y ocupación.

Así, a pesar de que la Comunidad Foral cuente con unas excelentes tasas de desempleo globales que sitúan a Navarra al frente del Estado y al mismo nivel que los mejores países europeos quedan pendientes de solucionar varios desajustes en materia de empleo como, por ejemplo, el mencionado y excesivo desempleo que afecta a la población de llegada. Esta circunstancia supone y así lo han reflejado los datos que un alto porcentaje de los desempleados en nuestra comunidad sean extranjeros. El hecho más significativo que ilustra este desajuste es la diferencia entre las tasa de desempleo de la población autóctona (4%) y la correspondiente a la población inmigrante (19%). Se debe añadir que como sucede en la población autóctona el desempleo afecta en mayor medida a su vez a la población femenina y a los jóvenes.

En definitiva, las tasas de desempleo confirman que debido a la mayor incidencia del desempleo en el colectivo inmigrante las tasas globales de paro resultantes se ven ligeramente incrementadas aunque se debe remarcar que este hecho no significa en absoluto que la llegada de inmigrantes haya supuesto que el desempleo de la población autóctona haya aumentado.

Otra circunstancia a tener en cuenta es la significativa irregularidad en el empleo hecho que continua estando presente de manera considerable en el proceso de integración sociolaboral del colectivo inmigrante.

En este sentido cabe señalar que la significativa irregularidad en el empleo afecta todavía más si cabe a la población femenina extranjera así como a los inmigrantes en edades laborales más jóvenes.

La distribución sectorial de la ocupación irregular pone de manifiesto que los sectores donde el peso de la irregularidad es mayor son: el sector agrícola y el sector servicios, destacando sobremanera el servicio doméstico. Resulta reseñable también el importante grado de irregularidad todavía reinante en la construcción.

Una de las conclusiones a las que se ha llegado tras el análisis de la irregularidad en el empleo inmigrante hace referencia a la propia normativa que regula la rama del servicio doméstico, actividad en la que la irregularidad o quizás la falta de registro oficial es mayoritaria. Así, la limitada normativa ayuda a que se produzca un vacío legal que permite, hace lícito un acuerdo entre las partes sin que sea necesario sellarlo por escrito ni presentarlo o registrarlo en la entidad oficial correspondiente. Esta circunstancia hace que no existan suficientes datos oficiales y reales que caractericen y permitan controlar la situación de las mujeres inmigrantes en dicha rama.

Otro de los aspectos que contradicen la aparente excelente situación del mercado laboral navarro es la excesiva temporalidad contractual, temporalidad que en el caso del colectivo inmigrante sufre en mayor medida. Este hecho supone que el protagonismo o presencia de la inmigración en la contratación se de principalmente en la contratación temporal. Además, se puede añadir que debido a las características sociodemográficas del colectivo así como a la propia política de contratación, los mayores porcentajes de inmigrantes temporales respecto al total de la contratación temporal se dan en los intervalos de edad más jóvenes así como en las ocupaciones que no requieren cualificación alguna.

Por su parte, los sectores en los que la presencia de trabajadores temporales inmigrantes es mayor son: el sector agrícola, la construcción y dentro del sector servicios los servicios a empresas (empaque, limpiezas, buzoneo), con la incógnita de lo que sucede desde el punto de vista contractual en el servicio doméstico.

Por otro lado y analizando el cruce de las variables estudiadas se ha llegado a la conclusión de que todavía existe una cierta segregación laboral condicionada por determinados factores o características sociodemográficas del colectivo como el sexo, la nacionalidad o incluso la zona geográfica en la que han sido ocupados los inmigrantes. Así, por ejemplo, se aprecia como se da una mayor diversificación de la actividad entre la población masculina que entre la femenina, población esta última que presenta un menor grado de movilidad o expansión hacia otras ramas.

Es importante concluir también que la presencia de inmigrantes en el mercado laboral no representa la misma incidencia en unas zonas que en otras dentro del propio territorio foral. Por ejemplo, desde el punto de vista de la contratación y a pesar de que en valores absolutos el número de inmigrantes contratados sea mayor en la zona de Pamplona que en La Ribera, la proporción que representan éstos últimos respecto al total de la contratación en el sur de Navarra es claramente superior que en la zona de la capital. Por otra parte, la distribución sectorial de los inmigrantes contratados está marcada a su vez por una cierta especialización productiva geográfica que influye también en la tipología de la ocupación (cualificada, no cualificada).

En cuanto a la variable nacionalidad parece ser que sigue existiendo una cierta segregación étnica del mercado de trabajo influyendo también en este sentido la ubicación geográfica dentro de Navarra, ya que como se ha explicado influye el diferente peso de las distintas actividades en cada zona pero queda patente que se ha producido una diversificación por todas las ramas.

Cabe añadir que los cuatro grupos nacionales con mayor número de contratados son por este orden: los ecuatorianos, marroquíes, colombianos y argelinos.

Por último, el análisis del impacto en la siniestralidad laboral ha puesto de manifiesto, en primer lugar, la necesidad de un estudio en profundidad que aborde el problema en su conjunto ya que sólo se dispone de información relativa a la siniestralidad declarada y regular y que a su vez determine y analice todos los factores que rodean o influyen en el siniestralidad laboral.

A pesar de ello se ha radiografiado una parte de la siniestralidad laboral inmigrante y se ha establecido entre otros aspectos que del total de los accidentes laborales con baja sucedidos en Navarra aproximadamente un 7% han sido protagonizados por inmigrantes. Pero dejando a un lado los datos cuantitativos la principal conclusión a la que se ha llegado ha sido que la precariedad del mercado de trabajo que se caracterizada entre otros hechos por la excesiva temporalidad, la incansante subcontratación que crea una tela de araña que facilita que se eludan responsabilidades en materia de prevención, la consiguiente continua rotación de puestos o las deficientes condiciones en el trabajo, constituyen un claro caldo de cultivo para que a pesar del descenso de los accidentes laborales sigan dándose cifras de siniestralidad laboral preocupantes tanto en la población autóctona como en la inmigrante ya que no parece que exista una relación directa entre la siniestralidad y la condición de inmigrante ya que parece ser que ante situaciones igualmente precarias la siniestralidad es similar.

Bibliografía

ALTER GRUPO DE INVESTIGACIÓN, *Evolución y situación actual de la población inmigrante extracomunitaria en Navarra*. Gobierno de Navarra, Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud (2004).

CACHÓN RODRÍGUEZ, L. *Segregación Sectorial de los Inmigrantes en el Mercado de Trabajo en España*. Cuadernos de Relaciones Laborales, Nº 10.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES), *La inmigración y el mercado de trabajo en España*. Colección Informes CES, Nº 2. Consejo económico y Social (2004).

FUNDACIÓN "LA CAIXA", Colectivo Ioé (Walter Actis, Carlos Pereda y Miguel Angel De Prada), *Inmigración, escuela y mercado de trabajo, una radiografía actualizada*. Colección Estudios Sociales, Nº 11. Fundación "La Caixa" (2002).

GOBIERNO DE NAVARRA, DEPARTAMENTO DE BIENESTAR SOCIAL, DEPORTE Y JUVENTUD, *Plan para la integración social de la población inmigrante*. Dpto. de B.S.D.J. (2002).

GOBIERNO DE NAVARRA, DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO, TURISMO Y TRABAJO, *Plan de Empleo de Navarra 2002/2004*. Dpto. de I.T.C.T.T.(2002).

GOBIERNO DE NAVARRA, DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO Y TRABAJO, *Tercer Plan de Empleo de Navarra 2005/2007*. Dpto. de I.T.C.T. (2004).

GOBIERNO DE NAVARRA, DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y HACIENDA, INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE NAVARRA, *El empleo doméstico en Navarra en 2003*. Boletín Informativo del Instituto de Estadística de Navarra Nº 15 (2003).

GOBIERNO DE NAVARRA, DEPARTAMENTO DE SALUD, INSTITUTO NAVARRO DE SALUD LABORAL, *Siniestralidad laboral en Navarra, año 2003 (datos provisionales)*. INSL (2004).

IZQUIERDO ESCRIBANO, A. *Inmigración: Mercado de trabajo y Protección Social en España*. Colección estudios CES. Consejo Económico y Social (2003).

LAPARRA, M. *Extranjeros en el Purgatorio, Integración Social de los Inmigrantes en el Espacio Local*. Edicions Bellaterra S.L. (2003).

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, OBSERVATORIO PERMANENTE DE LA INMIGRACIÓN, *Boletín estadístico de extranjería e inmigración*, Nº 2 (junio 2004).

2. EL IMPACTO DE LA INMIGRACIÓN EN ALGUNAS ORGANIZACIONES PRODUCTIVAS NAVARRAS

2.1. Aproximación al impacto de la inmigración en las organizaciones

Dentro del estudio del impacto de la inmigración en el mercado laboral, hemos considerado oportuno la división en dos del mismo: uno más general y con una perspectiva macro del mercado laboral, y otro más micro centrado en el impacto de la inmigración en las organizaciones. Se ha estudiado mucho sobre el impacto macro, pero apenas hay estudios a nivel estatal sobre el impacto que la inmigración está teniendo a nivel organizacional y no tenemos constancia de que nadie haya analizado o lo esté haciendo en nuestra comunidad foral. A pesar de la poca investigación realizada hasta el momento en esta área, nosotros sostenemos que es fundamental básicamente por la repercusión que sobre la sociedad en su conjunto puede tener lo que en el contexto empresarial acontece.

La importancia de la inserción en el mercado laboral está reconocido ampliamente como una de las acciones más importantes para la integración en la sociedad de las personas en riesgo de exclusión social en general y de los inmigrantes en particular⁵⁵. Es una cuestión no sólo reconocida por los analistas sociales, sino también aceptada e interiorizada por las instituciones navarras, gubernamentales y no gubernamentales. En el caso del Gobierno de Navarra así nos lo hace saber en su Plan para la integración social de la población inmigrante, en el que reconoce *la importancia fundamental del empleo en los procesos de integración social*⁵⁶. Por su parte los esfuerzos por buscar la inserción de los inmigrantes en el mercado laboral constituye uno de los ejes más importantes del trabajo de las instituciones sociales a favor del colectivo inmigrante en Navarra⁵⁷, por lo que parece evidente la importancia que le otorgan al empleo en la lucha por la integración de estas personas.

Sin embargo si bien la incorporación al mercado laboral es un primer paso casi imprescindible para su integración en nuestra sociedad actual, no quiere decir que toda inserción laboral nos lleve hacia esa integración. Como señala Redondo en las sociedades avanzadas el empleo cobra una importancia fundamental como vía para la integración social en parte porque distribuye bienes económicos que a su vez son canjeables por otros bienes básicos y necesarios; y en parte porque distribuye unas contrapartidas sociales, un reconocimiento social, y facilita la construcción de relaciones sociales y la configuración de status⁵⁸. En esa misma línea, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), entiende el lugar de trabajo como un punto de partida estratégico en la construcción de la sociedad. Llega a afirmar que *el mundo del trabajo socialmente integrador contribuye a prevenir, e incluso a remediar la fragmentación social*⁵⁹. Por tanto y partiendo de que la integración social va más allá de la incorporación económica, puesto que en ella inciden aspectos políticos y también sociales y culturales⁶⁰, y utilizando la misma línea argumentativa que la OIT, podríamos pensar que *el mundo del trabajo socialmente des-integrado o fragmentado puede tiende a fomentar y alimentar la des-cohesión o la des-integración social*.

⁵⁵ (López, 2001; Unzurrunzaga, 2003)

⁵⁶ (Gobierno de Navarra. Departamento de Bienestar Social, 2003)

⁵⁷ Véanse los esfuerzos de Gaztelan, Cruz Roja, Anafe-cite, UGT, Sos Racismo etc.

⁵⁸ (Redondo Toronjo, 2001)

⁵⁹ (OIT, 2003)

⁶⁰ (Laparra & Martínez de Lizarrondo, 2003)

El lugar de trabajo es un espacio muy importante de interacción social, donde comparten espacio y tiempo personas inmigrantes y autóctonas. Bien encaminado puede resultar una fuente de eliminación de prejuicios y estímulo para el conocimiento mutuo, cultivo básico para la integración. Mal encaminado, en cambio, puede ser fuente de rechazo, de generalización de prejuicios y en definitiva de fragmentación interna en la organización y por extensión en la sociedad. El análisis del modo en el que se está dando esta incorporación en términos de relaciones sociales entre inmigrantes y autóctonos, es una de las razones de peso que nos llevan a considerar esta área de estudio.

Por otra parte, es fundamental hacernos eco del posible impacto que la llegada de estas nuevas personas a las organizaciones pueda tener sobre las políticas y prácticas empresariales porque tan importante es la calidad de las relaciones sociales en la empresa, como el trato y las políticas de las que son objeto los inmigrantes. Así lo recoge un informe de la OIT en el que dice que *las personas a las que se les niega la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato y la dignidad en el trabajo son a menudo víctimas de discriminación también en otras esferas*⁶¹. Por tanto pensamos que debemos hacer un esfuerzo por investigar el modo en el que se está dando esta incorporación de los inmigrantes al mercado laboral navarro, ver cómo se están dando esas relaciones sociales con sus compañeros/as autóctonos, ver las prácticas y políticas empresariales de las que son objeto y ver en definitiva las dificultades que se están dando en las organizaciones para su incorporación en términos de igualdad.

Por otra parte el peso que están teniendo sobre nuestra economía va adquiriendo mayor importancia y conviene ser conscientes del impacto que está teniendo la incorporación de estas personas sobre las propias organizaciones, entendiendo el impacto en el sentido de cambios bien sean positivos como negativos para el desarrollo de las organizaciones y para la economía en general.

Dada cuenta de la importancia del estudio de la incorporación y el impacto de los inmigrantes en las organizaciones, nos hemos planteado este análisis que pretende a rasgos generales acercarse al estudio de esa realidad en la que tiene lugar el mercado laboral. Por tanto el objetivo concreto de este estudio es el de *analizar el modo en el que se incorporan los inmigrantes a las organizaciones y ver cómo esa incorporación afecta a la propia organización y al contexto económico-social en el que se inserta* a través de estudios de caso con contextos organizacionales diferentes.

2.2. Metodología

El análisis del impacto de la incorporación de inmigrantes en las organizaciones se ha llevado a cabo a través de una metodología cualitativa dividida en dos fases diferentes: una primera fase exploratoria y una segunda en la que nos hemos centrado en el análisis concreto de casos.

La primera fase exploratoria, tenía dos objetivos básicos, el de obtener una panorámica general sobre impresiones que se estaban dando en cada uno de los sectores, y la búsqueda de casos que pudieran interesarnos para su posterior estudio exhaustivo. Por lo tanto se comenzó con una ronda exploratoria que se inició con el contacto con diversas asociaciones de empresarios que nos facilitaron el acceso a los propios empresarios; y con los sindicatos que nos facilitaron los con-

⁶¹ (OIT, 2003)

tactos de trabajadores en cada uno de los sectores, bien se tratara de inmigrantes como de autóctonos. Concretamente se llevaron a cabo 33 entrevistas entre empresarios, sindicatos, trabajadores autóctonos, trabajadores inmigrantes y empresas de trabajo temporal, que se reparten tal y como se recoge en el cuadro siguiente el número de entrevistas realizadas a cada grupo según el sector de pertenencia.

Tabla 88 Número de entrevistas realizadas en cada grupo según el sector de pertenencia

Sector	Grupo	Nº Entrevistas
Agricultura	Sindicatos	1
	T. Autóctonos	1
Construcción	Sindicatos	2
	Empresarios	3
Hostelería	Empresarios	4
	T. Autóctonos	2
Hostelería	Sindicatos	1
	T. Autóctonos	4
Industria	T. Inmigrantes	3
	Sindicatos	2
Servicios	Sindicatos	1
	T. Autóctonos	1
Servicios	T. Inmigrantes	1
	Empresarios	2
General	Sindicatos	1
ETT		4
Total Entrevistas		33

Las asociaciones de empresarios que colaboraron en la investigación fueron:

- Asociación de Empresarios de la Hostelería de Navarra (AEHN)
- Asociación de Empresarios de la Ribera (AER)
- Asociación Navarra de Empresas de la Construcción de Obras Públicas
- Asociación de Empresas de la Merindad de Estella (LASEME)

He aquí la relación de sindicatos que prestaron su ayuda:

- CCOO y Anafe-cite
- ELA
- LAB
- UGT y el Centro Guía para inmigrantes.
- Fundación para el Desarrollo Agropecuario

Además de ello, nos entrevistamos con

- 4 empresas de trabajo temporal
- 1 hotel gran hotel con más de 100 empleados
- 1 hotel de pequeñas dimensiones 15 empleados
- 2 cafeterías - restaurantes
- 2 empresas de la construcción una de reducidas dimensiones, y una gran empresa.
- 2 empresa del sector de la industria química.
- 2 grandes empresas de limpieza industrial
- 1 empresa de la industria textil

La segunda fase es el núcleo de la investigación, que busca la introspección en organizaciones concretas en las que trabajan inmigrantes, a fin de ver *el modo en el que se está dando la incorporación y los efectos o el impacto que a diferentes niveles está teniendo en la propia organización* .

Se ha querido contrastar la primera información obtenida por la persona de contacto en la empresa, por medio de testimonios de otros colectivos de la organización.

Para ello hemos centrado el estudio básicamente en cuatro objetivos específicos:

1. Conocer el modo en el que se está dando la incorporación de los inmigrantes en las organizaciones
2. Analizar el impacto que esta incorporación está teniendo sobre la organización y sus participantes: los cambios que se han podido dar a nivel de gestión y en las relaciones sociales. Concretamente sobre:
 - a. formas de trabajar,
 - b. gestión de personas,
 - c. productividad,
 - d. flexibilidad,
 - e. calidad,
 - f. derechos de los trabajadores,
 - g. integración de inmigrantes,
 - h. Relaciones sociales dentro de la empresa.
 - i. Actitud de los trabajadores autóctonos en la empresa.

3. Analizar en qué medida el contexto organizacional afecta al impacto de la inmigración en la organización

4. Identificar los efectos positivos y negativos que este impacto pueden tener sobre la organización, el sector y la sociedad en general.

En alguno de los casos, la propia naturaleza de la organización ha marcado la estructura del análisis y la lógica del mismo, y por tanto no se adecua al esquema de contenidos que acabamos de presentar. Es una lógica habitual en la investigación cualitativa, en la que la definición del propio análisis se va adecuando a la riqueza y complejidad que se va descubriendo en su desarrollo. Por tanto los puntos mencionados deben entenderse en el marco de una tendencia general que ha estado en la base de la investigación más que como estructura real de análisis de los datos. La presentación de cada uno de los casos, por tanto, estará adecuada y responderá a la riqueza y la lógica que en cada caso hemos encontrado.

En la elección de cada uno de los casos se han tenido en cuenta varios criterios. Por una parte la disposición y la accesibilidad a los diferentes colectivos dentro en las organizaciones es una de las cuestiones fundamentales para su elección. Además hemos hecho un esfuerzo por analizar organizaciones de diferentes sectores, a fin de tener casos representativos de diferentes contextos económicos. Por otra parte el interés que los propios casos despertaron en el equipo de investigación bien porque lo consideráramos que marcara una tendencia, bien porque pudiera dar luz sobre ciertos aspectos inéditos. En cualquier caso, es evidente que se trata de ejemplos de impactos muy diferentes, y que nos dan una muestra de la variada realidad laboral.

De este modo hemos construido un mapa que contiene diferentes modelos de impacto de la inmigración en organizaciones, que no pretende dar muestra de todos los diferentes modelos de impacto existentes en Navarra, sino de algunos. Trata de estudiar a gran nivel de detalle unos cuantos casos diferentes, y no un mapa general de todos los modelos existentes. Hay que entenderlo como una aproximación al estudio del impacto en las organizaciones navarras, y por tanto no debemos caer en la tentación de extraer conclusiones definitivas de lo que a continuación presentamos.

2.3. Presentación de casos

El núcleo del trabajo realizado se centra en el estudio de tres casos pertenecientes a diferentes sectores y que muestran contextos organizativos profundamente diferentes. El primero de ellos es una empresa del sector industrial, en la que trabajan un número importante de inmigrantes. El segundo se trata de una empresa de inmigrantes, donde los empresarios y todos los trabajadores son polacos, que se dedican a la construcción. Y el tercero es el caso de una empresa agroalimentaria que fuera de cualquier planificación empresarial, en los últimos cinco años ha sufrido una transformación social muy importante, que ha dado como resultado una organización multicultural.

Montaje sobre ruedas

La incorporación de inmigrantes al mercado laboral difiere considerablemente con respecto a la incorporación de trabajadores/as autóctonos/as en lo que al peso sobre cada uno de los sectores de actividad se refiere. Así nos lo muestran los datos ya presentados sobre la distribución por sectores de cada uno de estos grupos, donde claramente se puede observar que proporcional-

mente el colectivo inmigrante está sobre-representado en sectores como la agricultura, la construcción⁶² y sin embargo extraordinariamente infra-representado en un sector tan importante en Navarra como es la industria. La distribución de las personas inmigrantes a lo largo del mercado laboral navarro, por tanto, no se asemeja a la distribución de las personas autóctonas en el mismo. Si a eso le añadimos que la gran mayoría de los trabajos realizados por estas personas son no cualificados (77,6%), podemos ver que se están concentrando en sectores y sobretodo en trabajos aparentemente más duros e inestables. Este hecho no es casual ni es único de Navarra y muestra de ello es la observación realizada por el investigador Michael Piore hace ya veinticinco años⁶³:

Hay algo que tienen en común los trabajos realizados por los inmigrantes a lo largo de diversas áreas geográficas y en muchos momentos históricos diferentes: los trabajos tienden a ser no cualificados; generalmente, aunque no siempre, poco pagados; que conllevan un status social inferior; suelen ir unidos de unas duras o desagradables condiciones de trabajo y de una considerable inseguridad; raramente dan la posibilidad para promocionarse hacia trabajos mejores pagados, más atractivos etc⁶⁴.

Existen varias teorías que tratan de explicar esta distribución etnificada que vemos no sólo afecta a Navarra, sino que viene siendo un hecho habitual en la incorporación de inmigrantes en los mercados laborales de destino. Por un lado las teorías del Capital Humano hacen hincapié en las cualidades, capacidades y en las características de estas personas como elementos básicos que capacitan o limitan su acceso a los diferentes trabajos, y por tanto como básicos en esta distribución laboral de los/as inmigrantes. Su Capital Humano se vería disminuido por el hecho migratorio y el acceso a los trabajos estaría muy ligado a su capacidad de adaptación al nuevo contexto laboral. Por tanto tratando de ser muy breves diríamos que desde paradigmas neoclásicos⁶⁵ se sostiene que en un mercado libre, guiado por las dinámicas de la oferta y la demanda de trabajo, la posición, los logros que la persona alcanza depende directamente de ella misma, de sus propias capacidades, habilidades, de su voluntad y disposición a adaptarse.

Por otra parte se hallan las teorías englobadas dentro de los planteamientos estructuralistas del mercado dual de trabajo capitaneadas por Michael Piore⁶⁶, quienes desarrollan a partir de la dualización existente entre el capital y el trabajo, la escisión del mercado de trabajo. Así se sostiene que existen dos diferentes segmentos dentro del mercado: un *segmento primario*, caracterizado por tener unos altos salarios, unas condiciones relativamente buenas, estabilidad y oportunidades de promoción; y otro *segmento secundario* que destacaría por sus empleos mal pagados, por desarrollar la actividad en malas condiciones laborales, por la inestabilidad de sus empleo, por su elevada rotación, por los trabajos poco cualificados, por la poca posibilidad de ascenso etc⁶⁷. Las personas inmigrantes, lo mismo que gran parte de las mujeres y los jóvenes, serían los grandes discriminados del mercado laboral, que en un contexto de capitalismo avanzado, pasarían a desarrollar su actividad en estos trabajos más precarios del segundo segmento del mercado de trabajo. Partiendo de esta propuesta básica, van más allá de los postulados neoclásicos y enfocan su atención no tan notoriamente en los propios inmigrantes sino que además prestan especial atención

⁶² el 14,6% de inmigrantes trabaja en la agricultura frente al 5,1% de los/as trabajadores/as autóctonos/as y el 19,3% de inmigrantes lo hace en la construcción frente al 9,6% de los/as autóctonos/as.

⁶³ Michael Piore, 1979, pág. 17, en Mendoza, C 2003, 37

⁶⁴ La traducción es nuestra

⁶⁵ Véase (Becker, 1971), como máximo exponente de este planteamiento. Para profundizar más en estas teorías véase (Blanco, 2000; Herranz Gómez, 1997; Mendoza Pérez, 2003).

⁶⁶ (Piore, 1979)

⁶⁷ Piore, J. M. 1975, en Herranz, Y (1997, 50)

ción al contexto general en el que se encuadran las relaciones laborales y los agentes que inciden sobre ellos: la economía capitalista general, el papel de los Estados y las actitudes y acciones de los/as empleadores/as⁶⁸. A este respecto, cobran importancia las limitaciones establecidas por las políticas migratorias estatales, las prácticas discriminantes de los y las empresarias, las actitudes de rechazo de compañeros/as autóctonos, que siempre buscan la creación de una diferencia social sobre este colectivo, que los limite en su actividad laboral y beneficie sobretodo al entramado empresarial autóctono.

Frente a las limitaciones personales de incapacidad o inadaptación señaladas por teorías neoclásicas, se hallarían las limitaciones y barreras institucionales y las prácticas discriminatorias de los empresarios como frenos más importantes al acceso a determinados puestos de trabajo. Y por tanto los inmigrantes trabajan no tanto donde pueden o pudieran trabajar por su Capital Humano, sino más bien donde les dejan trabajar, habitualmente trabajos no deseados por trabajadores/as autóctonos/as.

Sin querer entrar en gran detalle en ninguno de los planteamientos, sí que hemos querido traerlos a colación para que partiendo de un entendimiento general sobre los postulados básicos de estas teorías, poder adentrarnos un poco más y poder entender el caso que nos atañe en esta ocasión: la incorporación de inmigrantes en una empresa del sector industrial y el impacto sobre la misma. Hemos retomado estas teorías que tratan de dar luz sobre esta distribución etnificada en el mercado laboral, porque tras un primer acercamiento a la red industrial navarra, percibimos que ocurre un fenómeno muy similar en él. Aquellos inmigrantes que trabajan en el sector industrial navarro no se distribuyen homogéneamente a lo largo de este entramado industrial, sino que por el contrario, parece que se centran en algunas empresas determinadas⁶⁹. Los datos de contratación examinados en el capítulo anterior nos dan muestra de que existe una dispersión importante de inmigrantes por las diferentes ramas de actividad dentro del sector industrial. Ahora bien, las diferentes ramas de actividad parecen regirse por diferentes lógicas. Si bien la incorporación de inmigrantes está muy extendida por las diferentes empresas de la industria de la alimentación; la distribución de los inmigrantes en las empresas que trabajan para el sector de la automoción difiere considerablemente. La existencia de empresas centrales y más periféricas como resultado de la descentralización del proceso productivo en la automoción⁷⁰, sin embargo, tiene su peso sobre la presencia de inmigrantes en las empresas que trabajan para la automoción. Parece darse una mayor concentración en aquellas empresas periféricas, proveedoras de las grandes, en las que la gran competencia de precios a nivel mundial tiene su repercusión directa sobre las condiciones socio-laborales de los trabajadores en las mismas. De manera que se da una concentración de inmigrantes en una serie de empresas concretas, y el peso de éstos en estas empresas es desorbitadamente mayor que el peso en otras.

¿Tiene esta concentración que ver con los/as inmigrantes, sus habilidades, capacidades y características propias? O por el contrario ¿tiene más que ver con sus empleadores, sus preferencias, sus políticas y prácticas?

⁶⁸ Pueden ayudar a introducirnos en estas propuestas, lecturas como las siguientes ((Blanco, 2000; Brunet & Alarcón, 2002; Cachón Rodríguez, 1997; Durández Sáez, 2002; Gordon, 1995; IOE, 1998; Ioe, 2000; SOS, 2003; Unzurrunzaga, 2003)

⁶⁹ Esta es una anotación fruto de un primer acercamiento al sector, planteada aquí como hipótesis y por ello no quisiéramos que se tomara como una afirmación rotunda, para lo cual necesitaríamos de una introspección y observación más sistemática.

⁷⁰ Véase (Castillo & López Calle, 2003).

Para tratar de dar luz sobre esta cuestión general, hemos querido centrarnos en una empresa que trabaja para el sector de la automoción, en un área en el que la presencia de inmigrantes no es muy notoria y que a pesar de ello esta organización cuenta desde hace varios años, con una proporción de inmigrantes muy importante⁷¹. Este hecho de contratar a un número importante de inmigrantes cuanto menos resulta chocante, e inevitablemente como investigadores al conocer el caso nos llevó a plantearnos la posibilidad de que se tratara de una tendencia ya detectada en el año 1996 y que se extendida entre los países mediterráneos, en la que se daba una discriminación positiva en la contratación de estas personas para poder posteriormente, ejercer una discriminación negativa a lo largo de la actividad laboral⁷².

Partiendo de ello, estas son las preguntas que han guiado el análisis de este caso concreto: ¿existe una discriminación positiva en la contratación de inmigrantes? ¿cuáles son las razones (justificaciones que aduce la empresa - manifestadas - y las razones de fondo - de hecho-) que llevan a ese tipo de contratación preferente? ¿qué tipo de prácticas y políticas lleva a cabo la empresa con o gracias a los inmigrantes? ¿se puede hablar de que se da una discriminación positiva en la contratación para poder ejercer una discriminación negativa a lo largo de la actividad laboral? ¿qué impacto ha tenido y tiene la incorporación de inmigrantes a esta organización?

¿Se da una discriminación positiva en la contratación? ¿por qué?

Para poder discernir sobre si existe o no una discriminación en la contratación, primero debemos conceptualizar el mismo término. Generalmente se entiende por discriminar "dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc."⁷³ Existen una infinidad de definiciones que difieren parcialmente de esta, a pesar de ello, sí que parece que en esencia todas ellas hacen referencia a un trato diferente que tiene un componente social, y que por lo tanto no se acepta como tal al trato diferenciado que un individuo dispensa a otro en virtud de un desagrado personal que éste le provoca en tanto que individuo singular⁷⁴. La concreción de nuestro objeto de estudio en el ámbito laboral, nos lleva a tratar de afinar un poco más en nuestra conceptualización y a traer a colación una definición, que es internacionalmente aceptada, sobre la discriminación laboral. Así, la Oficina Internacional del Trabajo entiende por discriminación en el trabajo: "*cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación*"⁷⁵. Esta distinción que se hace a las personas particulares no se hace en base a sus valores, capacidades y/o comportamientos individuales, sino simplemente por su adscripción a un grupo determinado (por su nacionalidad, etnia, cultura etc.)⁷⁶.

La discriminación en las organizaciones viene estudiándose mucho y como recogen estudiosos del tema británicos⁷⁷, la discriminación puede darse en diversas prácticas empresariales, empe-

⁷¹ La cantidad y proporción de inmigrantes en la organización no la sabemos con exactitud, puesto que la empresa dio datos aproximados (algo más del 30% de los trabajadores en producción) que no coincidían ni con los presentados por el comité (más del 50%) ni por los datos aproximados dados por los propios trabajadores (en torno al 60%). En cualquier caso todos coinciden en que prácticamente la totalidad de las personas incorporadas a partir del año 2000 han sido inmigrantes.

⁷² (Wrench, 1996)

⁷³ Diccionario de la Lengua Española, vigésima segunda edición, www.rae.es

⁷⁴ Malgesini, G. y Giménez, C (2000, 119)

⁷⁵ definición tomada del apartado a del párrafo 1 del artículo 1 del Convenio sobre la discriminación (en empleo y ocupación) de 1958. En OIT (2003, pág. 17)

⁷⁶ Ioé, C (2000)

⁷⁷ (CRE, 1978)

zando por la contratación y siguiendo por las posibilidades de formación, promoción etc. y finalizando con los propios despidos. En nuestro caso concreto vamos a tratar de identificar si se da una discriminación positiva en la contratación, es decir, una preferencia por la contratación de inmigrantes y si eso puede o no estar unido con un trato diferente y desfavorable (discriminación negativa) ejercido en otros procesos laborales posteriores.

Para comenzar con el análisis nos adentraremos a través de la introspección sobre las políticas y prácticas de contratación de la empresa. La primera cuestión que nos llama la atención es la extraña preferencia de la empresa por contratar a colectivos tradicionalmente desfavorecidos en el ámbito laboral. Desde el inicio de su actividad en el año 1994, la inmensa mayoría de las trabajadoras de producción eran mujeres, a quienes ya les acompañaban tres hombres inmigrantes que se hallaban en los puestos de mayor exigencia física. Fue una política que se mantuvo hasta aproximadamente el año 2000, cuando cambió el perfil de preferencia de la empresa, en lo que a el sexo y la nacionalidad se refiere, y que sigue manteniéndose en la actualidad.

Desde el inicio pues concretamente en producción se contó con un colectivo de mujeres que a fecha de hoy siguen.

¿La mayoría son mujeres?

En su día sí, que evidentemente continúan hoy, salvo muy contados puestos que por la carga de los mismos, se determinó que se contara con hombres. Pero en su día en el área de producción, me refiero(...)

(Director RRHH)

Cuando en el año 1999 ó 2000 empezaron a entrar gente inmigrante en la fábrica nuestra fue un choque, y no porque entraría gente inmigrante, sino porque sólo entraba gente inmigrante. Y a día de hoy, en el 2004 sólo entra gente inmigrante en mi fábrica (...). Es que si cogemos una lista de las personas que trabajan en la fábrica y vemos que si hay 100 operarios, 60 son inmigrantes y 40 de aquí, pero desde el 2000 hasta ahora ha entrado y salido mucha gente, y es que todas las que han entrado desde entonces han sido inmigrantes, todas-todas y eso era algo que ha chocau a los trabajadores y a los delegados.

(Trabajadoras autóctonas)

Un práctica de contratación que independientemente de las razones de su aplicación, utiliza características sociales de las personas (el sexo o la nacionalidad) como criterios excluyentes. De manera que en un comienzo aquel hombre que quisiera trabajar en la empresa no podría hacerlo por el simple hecho de no ser mujer y por tanto no cumplir el perfil buscado por la empresa. Lo mismo ocurre hoy en día con todos aquellos que quieran trabajar y no sean inmigrantes.

Yo lo sé y se lo dije a la empresa que lo podía corroborar porque era una persona allegada mía, en su día novio de mi hija. Fue a la ETT a través de la cual iban a coger a gente y le dijeron no, que no, porque ahí sólo nos pide la empresa, **nos ha dicho que sólo inmigrantes...** y cómo él muchos casos más.

(Trabajadoras autóctonas)

Al recoger estos testimonios parece más que evidente que efectivamente existe una discriminación positiva en la contratación.

nación positiva en la contratación, llegando a ser la nacionalidad o lugar de procedencia un requisito para poder entrar a trabajar en ella. Cuando preguntamos por las razones que llevan a la empresa a ello, nos encontramos con diferentes respuestas de los diferentes colectivos. Desde la empresa lo justifican como una manera de dar oportunidad a colectivos que la gente se empeña en no contratar y por otro lado por ventajas que en uno y otro momento cada uno de los colectivos les podía ofrecer frente a otro tipo de trabajadores nacionales.

¿Por qué en su día esos 2 ó 3 inmigrantes? yo no estaba pero bueno, **¿por qué no darle una oportunidad** a esa persona que seguramente se habría presentado al proceso de selección? (...) El por qué los inmigrantes... lo mismo, ¿por qué no? porque es una realidad clara. Porque ahora vas a buscar una persona del colectivo de producción y yo creo que hay que tener un especial interés para no contar con inmigrantes. Bueno, yo quiero que no entren inmigrantes, bueno, entonces hay lo que hay, porque ahora estamos en pleno empleo de hombres y mujeres algo menos, pero ahí decir que yo quiero a uno de Berrioplano y a más-más de la cuenca.... Bueno, pues pones un perfil muy difícil de encontrarlo y segundo no sé por qué ese tipo de gente y no otro que está en el mercado, al cual vas a tener **un acceso mucho más fácil**, y en el cual vas a encontrar **un perfil mejor**. Es decir, persona nacional desempleada primero encontrarla difícil y segundo hay lo que hay.

(Director de RRHH)

El dar una oportunidad a un colectivo desfavorecido en el mercado laboral tiene que ver con una actitud comprensiva, solidaria, equitativa que no parece encajar con las prácticas empresariales que más adelante presentaremos, y que sitúan esta afirmación en un nivel discursivo desligado de la práctica real. Sin embargo, la mayor facilidad para buscar trabajadores que podría ser una excusa más o menos creíble hoy en día, no lo era en el año 1994 en el que el desempleo masculino era también muy importante y tampoco lo era en el año 1999 cuando empezaban a llegar los primeros inmigrantes y prácticamente había que hacer un esfuerzo por buscárselos. De hecho nos consta que en esos primeros años de inmigrantes, el proceso de búsqueda de personas comenzaba en las bolsas de trabajo de inmigrantes de sindicatos y a partir de ahí los enviaban a ETTs, por lo que no parece que fuera más fácil el proceso. Ahora bien, la cuestión del *mejor perfil* que se señala casi de forma anecdótica es fundamental y es en parte en lo que coinciden los diferentes agentes de la empresa:

Lo único que entran a la fábrica es gente de fuera y ¿por qué? Porque **son joyas para ellos**.

(...) Nosotros entre nosotros hemos hablado y creemos que han ido a por ellos porque **son más vulnerables**. Porque **con ellos hacen realmente lo que quieren**.

(Trabajadoras autóctonas)

¿Por qué crees que estáis tantos inmigrante en la empresa?

Pues, ellos saben más que yo y que los demás. Saben que un inmigrante está aquí, está muy necesitado y no tiene a su padre-madre ni nada. Y tiene que mandar dinero a familia y pagar alquiler y pagar los gastos y todo. Y saben que **si le pasan a un inmigrante los zapatos encima de la cabeza no va a hablar**.

(Trabajador inmigrante)

Debemos introducirnos más a fondo para ver qué es lo que hay detrás de ese perfil del que habla la empresa, de las joyas de las que hablan las trabajadoras autóctonas, de la vulnerabilidad y de la sumisión a la que hace referencia este trabajador inmigrante; ver en qué puntos convergen, cómo se relacionan las unas con las otras y poder así sacar unas conclusiones generales.

El perfil que se señala desde la empresa hace referencia a características socio-laborales de los y las inmigrantes que dicen estar unidas a las vivencias migratorias, a los primeros años de asentamiento en un nuevo país y que de alguna manera los hace diferentes como trabajadores y más atractivos para la empresa.

La gente que está con nosotros es gente trabajadora, sin duda, es gente seria, muy seria y efectivamente vienen a trabajar y vienen a ganar su vida y lo que dejan a su país. Con lo cual probablemente no puedan tener las frivolidades que hay alguno de nosotros o que nosotros nos tomamos con el trabajo. Pues sí que **hay una serie de aspectos que les diferencian y les aportan unas ventajas**.

(Director RRHH)

La primera característica o aspecto diferencial señalada es la **seriedad**, entendida en términos de compromiso con la empresa y sus objetivos, responsabilidad del puesto de trabajo y en definitiva disposición a adaptarse al ritmo y cambio del mismo propuestos por la organización.

Una es la seriedad, sin duda, es gente que viene a trabajar y que está muy centrada en el trabajo, y lo que les importa es trabajar, consolidarse en el empleo y estar una estabilidad profesional y económica.

(...) Pero también de su disposición para meter horas o trabajar los fines de semana. Y eso es disponibilidad pero es seriedad. Porque ante una necesidad hay gente que te dice que "tururú", que tendrás mucha necesidad pero yo me voy... y todo es respetable, pero eso también es seriedad: yo asumo esa necesidad que tiene la empresa y vengo a trabajar.

(...) Sí, cuando estoy hablando de seriedad estoy hablando de eso, de la actitud más positiva en el trabajo. Seriedad, ir al trabajo y si tengo que sacar un estándar que dice X piezas pues sacarlo y no andar racaneando, o justificando. Pues si tengo que sacar ese estándar, pues lo saco, asumir el estándar ... el de aquí igual le da más vueltas, por qué se da este estándar y no otro y demás...

(Director RRHH)

Por tanto detrás de esa seriedad tenemos a trabajadores que cumplen con su quehacer, que se prestan a trabajar cuando la empresa los reclama: bien sean fines de semana como horas en días laborales, que lo hacen con una actitud positiva... ¿se puede pedir más? ...claro que sí, que lo hagan sin rechistar y no se quejen de nada:

Bueno, en principio **hay menos conflictividad**, pero vamos, por sentido común., una persona que viene de otro país y trata arraigarse aquí y acaba de llegar, seguramente se dedique a otras cosas y no a crear problemas. Por eso no todo es blanco o negro, pero en general el colectivo de inmigrantes es menos conflictivo. Por lógica en 20 años seguramente no sea así. Es un tema de necesidades. Yo aterrizo en España primero quiero comer, para eso tener algo de dinero, luego si tengo un contrato mejor, y si tengo un contrato fijo pues mejor, y si luego puedo ganar más pues mejor que mejor.¿en qué fase esta-

mos ahora? Seguramente en las iniciales y quizá por eso lo de la menor conflictividad.

(Director RRHH)

Estas serían las características propias que los hacen más atractivos, a lo que habría que sumar la facilidad en su búsqueda y en el caso de los inmigrantes del Este, su cultura de trabajo. Alguna pequeña desventaja que en su momento podían tener como es la falta de hábito y cultura empresarial de alguno de los inmigrante que como les causaba faltas en el trabajo sin previo aviso, o la necesidad de formarlos en hábitos empresariales, los llevó a exigir una experiencia empresarial previa.

(...) lo hemos solucionado pidiendo una experiencia previa en una empresa industrial. Hasta que nos dimos cuenta nos resultaba un problema, pero ... digamos que había que concienciarlos, formarlos más.... una persona que viene de Senegal y le hablas de los temas de calidad, de rechazos de calidad, los "recall" y las consecuencias que puede tener esto... es que le estás hablando de un mundo que no conoce. Podíamos tener algún problema en ese caso, que la hemos intentado solucionar. Incluso en el tema de prevención de riesgos laborales, en las entrevistas les preguntábamos unas cuestiones básicas sobre lo que es un rechazo de un cliente, cuestiones de riesgos laborales etc. para asegurarnos de que sabe de qué va...

(Director RRHH)

Por tanto parece que desde el discurso de la empresa se desprende la idea de que son básicamente las características propias de los y las inmigrantes las que hacen ventajosa su contratación y que esa puede ser la razón principal de lo que hemos llamado discriminación positiva en la contratación. Es decir, este discurso vendría a sostener las teorías del capital humano, haciendo hincapié en las características, y cualidades propias de los inmigrantes.

Sin embargo la moneda tiene otra cara y es la que trataremos de mostrar recogiendo otros testimonios. De lo expuesto hasta el momento vemos que puede coincidir, en parte al menos, las ventajas que aportan a la organización con las razones aducidas por una de las entrevistadas, a saber, que son joyas para la empresa, sin embargo los discursos de las trabajadoras autóctonas y las inmigrantes entrevistadas incorporan otros elementos de interés en el análisis: la vulnerabilidad, la sumisión pero además la libertad de acción que la empresa puede ejercer sobre estas personas (*"con ellos hacen realmente lo que quieren"*, *"que si le pasan a un inmigrante los zapatos encima de la cabeza no va a hablar"*). Lo que nos interesa saber en este momento es por tanto ¿qué es lo que realmente hace la empresa con estas personas *vulnerables y que no van a hablar*?

Una de las primeras prácticas que llevan a cabo y que está estrechamente ligado a esas características ventajosas de las que hablaba el director de recursos humanos es la inestabilidad a la que se les somete a las personas recién llegadas. La contratación en todos los casos comienza por medio de una empresa de trabajo temporal (ETT), por lo que ya desde un principio se le sitúa a la persona en la cuerda floja. Es un método que según la empresa lo utiliza como selección de personas y como vía para probarlos, sin embargo nos consta⁷⁸ que esta contratación por ETT se alarga al menos hasta un año, periodo muy superior al necesario para probar la respuesta de una persona en el trabajo y que supone una inestabilidad importante para la persona trabajadora. Una

⁷⁸ Hemos podido comprobarlo por medio de la historia de vida laboral de uno de los entrevistados.

vez pasado el año se continúa prolongando esa intimidación a través de los contratos temporales desde la propia empresa, que a su vez pueden alargarse hasta 3 años antes de hacerlos fijos. A pesar de que se trata de una práctica empresarial bastante habitual, no por ello deja de provocar intimidación en estas personas que se acentúa con otras acciones que emprende la empresa para preparar ese caldo de cultivo que tan buenos resultados le proporciona, que es lo que denominamos el *sistema de presión e intimidación*.

La sospecha del comité de empresa de que existen presiones directas e indirectas a inmigrantes que buscan intimidarles o amedrentarles, lo comprobamos al hablar con ellos mismos:

Te digo de verdad que nunca he visto una cosa así. Y la gente de verdad está pasando mucho miedo ahí porque no tienen dónde ir (...)

—¿Meten miedo?

Matan a la gente por miedo. Hay gente que está temblando ahí. A mí no porque yo en mi país estoy bien, mis padres no necesitan. Pero otros están matando a la gente. Están pasando mucho miedo.

—¿Y cómo hacían para meter miedo?

Es que siempre **hay amenazas**, es que te hacen contrato de 6 meses y si no sacas la producción y en cuanto termina el contrato "*ya veremos*".

—¿Te dicen eso?

Sí es que te hacen esa manera, te lo dicen de esa manera, "*ya veremos...*". Tú cogenes una baja de 2 días, y te dicen... "*bueno, bueno*"... y te lo hacen ver.

(Trabajador inmigrante)

Sutilmente, tomando a los y las trabajadoras de una en una les hacen ver qué es lo que les ocurrirá si no cumplen su cometido, pero veremos que incluso hay otros criterios mucho más subjetivos para mandar a la gente a la calle:

Su objetivo es la producción y meter miedo a la gente. La gente tiene que tener miedo a los jefes, entras a la fábrica y no es como en otras que vas a trabajar, es como entrar en la cárcel. La gente está trabajando y cuando ven al jefe es como si ven a dios. Yo he visto a muchos casos. Se trata no sólo a inmigrantes, también a españoles. Se trata de amargar la vida a mucha gente. Yo he visto a chicas que eran buena gente y que cuando se acabó el contrato las echaron. Es que no sé por qué. Es que él te dice que aparte de trabajar bien, tienes que caerle bien, si no te echa. Pues éste es su carácter.

Sigamos con los métodos de presión-intimidación utilizados:

(...) Le (nos) ha dicho una vez el jefe de la empresa en una reunión, y a la gente en la reunión **se trata a la gente como si son esclavos**. Esclavos. Yo soy inmigrante, pero veo a él, al que habla que no vale nada, ¿me entiendes?

—Y ¿qué es lo que decían?

Es que te ponen unos ejemplos, te tratan como estos niños de escuela que viene el profesor, pues así. Dicen: "esta fábrica va como el león y el conejo. Aquí hay que correr, si no corres, el león está detrás de ti. Y si te coge te mata. Y eso significa que si no sacas la producción te echan..."

—¿Eso te dicen? ¿en qué tipo de reunión te dicen eso?

En la reunión de trabajadores, que sólo vamos inmigrantes.

—(...) ¿Cómo es el tratamiento de los errores?

Muy duro. Te quitan dinero. Y también le meten miedo, le rodean al trabajador, van todos los jefes y le gritan, le rodean, le meten miedo.

(Trabajador inmigrante)

Sin querer quitar nada de importancia a las amenazas, presiones, trato recibido, las reuniones intimidadoras, no cabe duda de que el cumplimiento de esas amenazas es el sistema más eficaz entre todos. Porque, efectivamente cumplen con lo que dicen y aquella persona que en un momento dado deje de dar el perfil, es decir, deje de ser *sumisa*, o deje de *no-hablar*, o por utilizar palabras propias del director de personal dejan de ser "*menos conflictivos*", directamente la echan, que con el sistema de contratación que tienen supone simplemente no renovarle el contrato. He aquí un ejemplo entre otros que hemos recogido.

—¿Te fuiste?

No me fui... es que estaba ya harto y **discutí con el encargado**. Lo mandé a la mierda, me entiendes? Se me acabó la paciencia, es que aguanté, aguanté, aguanté hasta que me harté. Es que los demás trabajan menos que yo porque ellos no pueden trabajar ahí, y todos cobramos lo mismo. ¡qué me importa a mí si los otros no pueden! ¿me entiendes? Somos todos iguales, cobramos lo mismo y yo trabajo 3 veces más que otro porque yo aguento? Pues no...

Discutí con el encargado y le dije que esto no es así, llevo más de 1 año en este puesto y nadie está aquí... y me dijo que iban a coger a una persona que yo lo iba a enseñar y que cuando le enseñara ibas a rotar con él. Ha venido un colombiano, y he estado muy a gusto, yo le enseñé y cuando le enseñé a mí me echaron. Se acabó el contrato. Yo seguía haciendo el mismo trabajo, la misma calidad, yo tenía ahí la mejor calidad ahí! Y pasó lo que pasó..

(Trabajador Inmigrante)

Está claro que el perfil de las personas que buscan es que sean sumisos, traguen con todo y... sino los echan.

Ellos saben sus derechos, algunos los han reivindicado y luego les echan porque no cumplen con el perfil. ¡No les renuevan porque no les interesa! ¡cómo que no cumplen con el perfil, si hasta el más tonto puede hacer esos trabajos! ¡¡Son super repetitivos!!

(T. Autóctona)

Estos testimonios cuantos menos nos hacen plantearnos ¿hasta qué punto el perfil y las características como trabajadores es algo propio de los/as inmigrantes o por el contrario es el resultado de una interacción en la que las actuaciones y prácticas llevadas a cabo por la empresa ejercen una labor fundamental? Es decir, la política y gestión empresarial ¿no será ella misma una de las manos que esculpe ese perfil?, ¿no tiene algo que ver en esa configuración?.

Vemos que por una parte esta política de presión e intimidación, silenciosa, intangible, semi-invisible⁷⁹ y por tanto imposible de captar sin una investigación cualitativa que recoja testimonios directos de los mismos protagonistas, incide directamente en la *menor conflictividad* de los

⁷⁹ De hecho incluso al propio comité, por las dinámicas internas que se producen en la organización, se le hace difícil captar y corroborar esas circunstancias:

se intuye que les presionan y dicen que si no cumplen con la cantidad ahí tienen la puerta. (...) el comité sólo recibe rumores, la gente no se atreve a denunciar sus casos por miedo. Algunos prefieren antes de denunciar largarse de la empresa.

inmigrantes (si son conflictivos los echan y por su situación vulnerable prefieren no revelarse y mantener el trabajo. Y en cualquier caso, como señala Agustín Unzurrunzaga⁸⁰, es difícil que lleguen a denunciar a la propia empresa) e incide también en lo que denominaban desde la empresa como *seriedad*. Siguiendo adelante con nuestro análisis, y sin pretender poner en cuestión que los inmigrantes puedan estar más dispuestos a meter más horas extraordinarias en el trabajo⁸¹, podemos comprobar cómo bajo este tipo de condiciones incluso la disposición puede tener más que ver con dinámicas coactivas ajena que con voluntades propias.

—¿Y cuántas horas metías al día?

A veces tengo que estar 12 horas. Tienes que estar. Aunque la hora es hasta las 2, luego te tienes que quedar hasta muchas veces hasta las 6 de la tarde o por lo menos las 4.

—¿Y eso lo hacía todo el mundo o mucha gente?

Sí, lo hacía, porque si te piden tienes que hacerlo, sino...

—¿Tenías que quedarte? ¿qué pasaba sino?

Sí, y te tienes que quedar, porque si dices que no, te tienen ya apuntado...

—¿Se convierte casi en una norma?

Sí, sí.

(T. Inmigrante)

Según afirman trabajadoras de la empresa, las jornadas de diez a doce horas llegan a ser mucho más habituales que las de ocho, y son más los sábados que se trabaja durante ocho horas que los que no. No es algo exclusivo de inmigrantes, pero sí que es más normal en ellos, entre otras cuestiones porque los autóctonos tienen su puesto de trabajo fijo asegurado en una mayor proporción que los inmigrantes.

Retomando las características de ese perfil atractivo para la empresa, nos encontramos con *la mayor facilidad para la asunción del estándar exigido* de la empresa, que efectivamente así parece ser.

Yo si tengo que hacer 800 piezas las hago y si puedo 799, mejor que 801 porque si no mañana me van a pedir 802. Pero en ellos, aunque hay de todo, hay una tendencia alta entre ellos a que si tienen que hacer 800, hagan 805 u 810. Y la empresa como lo sabe, les va y les dice "majica ¿ya me harás 820? Porque andamos un poco justicos". (...) Aunque luego al final todos cobramos lo mismo.

(T. Autóctona)

Sin embargo, la empresa rechaza cualquier conexión entre esta actitud y la posibilidad de *mejora de la productividad*⁸² de la empresa con la incorporación de estas personas. Pues bien, lo que nosotros aquí vamos a tratar de defender es precisamente lo contrario, es decir, que esta actitud de los y las inmigrantes hacia el trabajo (en cuya configuración la empresa juega un papel fundamental) no sólo está estrechamente ligada al aumento de la intensidad del trabajo, sino que además lo está de forma directa, igual que lo están el resto de políticas y características socio-laborales a las que venimos haciendo referencia. Creemos que el aumento de la intensidad del ritmo

⁸⁰ (SOS, 2003)

⁸¹ Puesto que esta es, precisamente, una de las conclusiones a las que llegamos tras entrevistarnos con más de una treintena de personas activas dentro del mercado laboral. Empresarios/as, trabajadores/as autóctonos/as, inmigrantes etc. todos parecen coincidir en esa cuestión.

⁸² Que en realidad más que de mejora de la productividad, deberíamos referirnos a un aumento de la intensidad del trabajo.

de trabajo es la causa última de éstas prácticas (desde las presiones, el miedo al que se les somete, el ritmo de trabajo que se impone, las políticas de fácil despido y un largo etc. del que sólo quienes las padecen pueden hacerse una idea⁸³) y por ende causa fundamental de esa discriminación positiva en la contratación. Para fortalecer este argumento seguiremos ahondando en el análisis y trataremos de demostrar cómo prácticamente todas y cada una de las prácticas llevadas acabo están interconectadas y dirigidas conjuntamente hacia la mejora de la productividad.

Una de las vías directas para mejorar la productividad, es la realización del mismo trabajo en un menor tiempo, lo que se concreta en esta fábrica a través de la reducción del tiempo mínimo para la realización de las piezas, o lo que es lo mismo, subiendo la cantidad de piezas exigidas a la hora.

—¿Crees que dais más los inmigrantes ; aguantáis más?

Sí, damos más producción. Y de aquí es de donde sale el racismo. Y la culpa la tienen los empresarios, ¿sabes? Porque cuando empecé a trabajar, había una producción y han venido otros inmigrantes y han subido la producción. Por la culpa de otros inmigrantes. Porque han subido. Porque vienen y si hay que hacer 50, ellos hacen 100. Entonces cuando otra persona hace 100, entonces viene el jefe y dice este hace 100 y tú también tienes que hacerlo. Y yo tengo que hacerlo. Pues ahí ya las cosas mal. Al principio las cosas estaban bien, la producción era menos, pero ahora hay menos gente y más producción.

—¿El miedo que meten a la gente tiene que ver con eso?

Sí, la gente que viene tiene miedo y trabajan como locos. Pero luego hay un problema que es que no pueden. Pasan 15 días y no pueden. Es que si puedes correr hasta Pamplona... sí que puedes correr hasta Pamplona, pero no puedes correr así todos los días. Entonces cogen a mucha gente, suben la producción y luego los echan porque no pueden. Hoy hacen 100, pero mañana no pueden hacer 100, porque entran con mucha fuerza porque han conseguido un trabajo.. pero luego los echan.

(T. Inmigrante)

Los marroquíes son personas muy hábiles, con mucha capacidad manual. Y se aprovechan. En vez de estar 6 están sólo 3 y el resto están descansando 5 ó 10 minutos. Pero llegan a la producción porque son muy hábiles, pero la empresa les dejaba, pero lo sabía. Y eso nos ha jodido a nosotros porque han subido la producción, ¡¡nos han subido mogo-llón!! Cada x tiempo suben el mínimo. Les han dejado confiarse a la gente esta y hoy en día como consecuencia estamos todos asfixiados, sin poder levantar cabeza porque de repente te suben 50 piezas y ¡ya te han jodido!

(T. Autóctona)

La empresa tiene como objetivo último la mejora continua de la productividad, algo totalmente legítimo. Se puede plantear casi como una carrera hacia una meta infinita, ilimitada, para lo cual busca a atletas que den el máximo de su capacidad durante el tiempo que ellos mismos

83

—¿Era un trabajo duro?

Muy-muy-muy duro. Llegaba muy cansado a casa...es que nadie puede aguantar ahí. (...)Ahí matan al trabajador. Yo creo que no hay otra fábrica en Europa que se trabaja más que ahí, no existe una fábrica que saca más producción que aquí. ¡Es horrible! (...) conozco a gente que son fijos y que se van porque ya no aguantan más.

(T. Inmigrante)

puedan. Una vez que empiecen a cojear, a no rendir a ese ritmo o a quejarse por alguna de las reglas del juego, simplemente los sustituyen por otros atletas (se encargan de buscar el perfil que se adecue a sus necesidades, y de entrenar y adiestrarlos para ello) frescos y listos para darlo todo por la empresa (*que asuman la responsabilidad de la empresa con seriedad*) hasta que estos empiecen a fallar y sean sustituidos por otros nuevos. Por tanto esa carrera hacia la productividad infinita se convierte en una carrera de relevos, en la que cada uno de los participantes rinde ilimitadamente, al máximo, durante un periodo limitado de tiempo. De ahí que se hable de unos índices de rotación muy elevados en la empresa ("cuando estuve yo pasaron miles y miles de personas" T. Inmigrante. *Es que tú no puedes ni hacerte a una idea de cuántos han pasado por nuestra fábrica!*". T. Autóctona) y de que sea *imposible que trabaje alguien ahí para siempre(...)* o que *para que te quedes ahí te hacen la vida imposible*.

Una política sin duda cuestionable desde el punto de vista ético, pero eficaz en su búsqueda de mejora de la productividad. Sin embargo esta política por sí sola no sólo supone aportes positivos a la empresa. Lo mismo que ocurre en carreras de atletismo, el aumento del ritmo y de la intensidad del trabajo conlleva casi inevitablemente un aumento de riesgo de lesiones, sobretodo cuando el objetivo claro es llegar sea como sea a la meta, a la producción exigida. Y como el agua cae por su propio peso, aumentando la probabilidad, en un momento dado comenzó a aumentar el número de bajas laborales, hasta el punto de que la empresa se situó en el "Plan Diana"⁸⁴. Problema importante para cualquier empresa, al que hay que hacerle frente de forma inmediata. Nos consta que la empresa hace uso más que cuestionable de esa mayor disposición (teñida de miedo) de los inmigrantes, para hacerles aguantar todo lo posible sin coger baja, proponiéndoles, en casos en los que la continuación de la actividad laboral resulta prácticamente imposible, acudir al trabajo y a través de la observación irse formando en ellos. Es decir, gestionan la enfermedad de manera que la persona no se coja la baja a cambio de mantener el sueldo y emplear el tiempo en formación en puestos diferentes.

No es que sólo desde entonces vayas a la mutua y desde ahí le llamen a la empresa a ver si te pueden dar la baja, ¡cojones, si me tienes que dar la baja me la das y sin preguntarle a la empresa!. Pero eso, además, en los últimos días, de ofrecer a la persona, en vez de coger bajas, ¡ofrecerle aprender puestos de trabajo! así que estás de baja y te llama la empresa y te dice: "*mira en vez de estar de baja, vienes a la empresa y, si te parece, estás en formación*". Ahora claro, accede o no accede. Y si me pasa a mí digo, pues yo me quedo en casa, pero le dicen a otro de ellos y dice: "*pues voy porque me la estoy jugando*".

(T. Autóctona)

Insistimos en que hay que entender todas estas acciones englobadas en un todo, y por tanto no debemos olvidar en este caso la importancia del clima laboral, de la presión existente a la hora de pensar en la eficacia y el nivel de seguimiento que esta gestión de la enfermedad puede llegar a tener entre el colectivo inmigrante, que a su vez es el que menos tiempo lleva en la empresa y que se halla, por tanto, en situación más inestable.

⁸⁴ Entran a formar parte en el "Plan Diana" las empresas cuyas tasas de accidentes de trabajo, superan la tasa media de su grupo de actividad económica. Como consecuencia, éstas empresas son objeto de un seguimiento y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o del Instituto Navarro de Salud Laboral. Es ésta una de las medidas implantada por la Administración de la Comunidad Foral, que se adscribe dentro de las funciones de vigilancia y control previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LEY 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales. BOE nº 269, de 10 de noviembre), cuyo objetivo último es la reducción de la siniestralidad laboral en las empresas de la Comunidad Foral.

Y para finalizar con esta argumentación a favor del impacto muy positivo que la incorporación de inmigrantes supone para esta organización en concreto, vamos a echar mano de datos ya expuestos con anterioridad y de una calculadora para añadir, si cabe, mayor peso a esta afirmación. Partiendo otra vez de esa disposición de la que venimos hablando (*"es que les dan las 24h del día a su disposición. Es que yo no permito que me llamen una hora antes y me digan que por favor vaya a trabajar, o estar durante una semana entera trabajando doce horas y luego ir el fin de semana también a trabajar"*. T. Autóctona), queremos presentarla conjuntamente con otra de las políticas de esta organización, a saber, la de las horas extras. Porque efectivamente dos no riñen si uno no quiere, y por mucha disposición que una trabajadora pueda tener a realizar horas extras, éstas no se llevarán a cabo, no tendrán razón de ser si no se les permite y se les ofrece tal posibilidad. Concretamente la empresa se vale de esa mayor disposición, de esa mayor necesidad y vulnerabilidad de los inmigrantes para realizar gran parte de la producción por medio de las horas extras, y por tanto en unas condiciones en las que : no se cotiza a la seguridad social, no hay necesidad de pagar a más trabajadores, al seguro de estos, etc. por tanto se eliminan costes importantes al realizar un trabajo entre un número importante menos de trabajadores. Tomando como base la información facilitada por los trabajadores en la que dicen que los horarios de 12 horas son prácticamente una norma y que es muy habitual trabajar durante 8 horas los sábados, podemos calcular que cada trabajador que lleve ese ritmo mete 28 horas extras a la semana, lo que supone un 70% de una jornada laboral estándar. Si estas horas las multiplicamos por un número inferior al de inmigrantes trabajando en la planta de producción (no tienen por qué estar todos dispuestos a trabajar esa cantidad), es decir, un número aproximado a 60 personas, supondría que estas sesenta personas dispuestas a trabajar esa cantidad de horas harían el trabajo equivalente a otras 42 personas. Podríamos pensar que meten menos horas, pero a pesar de ello, no cabe ninguna duda de que esta disposición les supone una disminución importante de costes de personal y por tanto de mejora de la productividad.

Los testimonios recogidos y el análisis realizado pueden ser suficientes para responder a las preguntas que planteábamos en este apartado, a saber, si existía una discriminación positiva en la contratación de inmigrantes y los por qué-s. Hemos demostrado que existe una clara discriminación positiva en la contratación y que las razones más allá de las vagas respuestas facilitadas por la propia organización, están muy ligadas al aumento de la productividad y junto con ello, la posibilidad que brindan los inmigrantes (por su situación más vulnerable) para ejercer una discriminación negativa en diferentes momentos y situaciones laborales. Sin embargo...

¿Tiene la incorporación de inmigrantes a la organización, otros efectos que no sean el del aumento de la productividad?

Antes de volver a introducirnos en el análisis de la organización, queremos insistir en el hecho de que la incorporación de inmigrantes a la organización no conlleva unos cambios per sé, sino que más bien hay que entenderla dentro de un contexto, junto con las exigencias que se les pide, el modo en el que se les trata, las políticas y prácticas que se les aplican, entre otras.

Entrando en materia, debemos sostener que efectivamente a raíz de la incorporación masiva de inmigrantes en esta organización y en este contexto muy particular (de carrera infinita hacia la productividad), se dan una serie de cambios muy significativos y muy a tener en cuenta dentro de la misma. El primero de ellos tiene que ver con las condiciones socio-laboral es en general en las que se hallan los trabajadores y trabajadoras. En esta carrera hacia la productividad, bajo esa presión que reina en la planta, y en las condiciones de inseguridad en la que se hallan los últimos llegados a la empresa (recordemos que desde el año 2000 prácticamente todas las nuevas

incorporaciones han sido inmigrantes), tenemos que entender el fenómeno que las trabajadoras autóctonas denominan "*entrar a trapo con todo que les pida la empresa*" o lo que el director de recursos humanos entendía como *seriedad a la hora de asumir las necesidades que tiene la empresa*. En cualquier caso, en la práctica, la asunción de necesidades implica una actitud de sumisión total, de aceptación de cualquier sugerencia que la empresa les haga, sean las condiciones que sean. Para empezar la disposición a la empresa de las 24 horas supone en la práctica, un horario de trabajo muy por encima de lo establecido legalmente. Que se generalicen las jornadas superiores a las 10 horas diarias y que el trabajo durante los fines de semana se convierta en habitual, entendemos que supone un empeoramiento de las condiciones socio-laborales de la organización. De la misma manera que ocurre con otra serie de derechos previamente adquiridos por los trabajadores, que poco a poco están quedando en desuso:

Esta empresa tiene un lema: "si uno puede, el resto también", y como sea, allá tú cómo te cueste o lo que sea. Así que a estos les mandan más trabajos y lo hacen a base de no ir a los descansos, y eso a mí ¡¡me hierve la sangre!!.. Concretamente yo un día a uno le decía "hemos luchado por unos descansos que antes no teníamos, porque como trabajadores tenemos unos derechos, ¡que no decimos que no queremos trabajar!". Pero con ellos es como predicar en medio del desierto. Y yo le decía "¿cómo quieras que yo os defienda desde el comité si ¡nos estáis fastidiando!. ¡Tú tienes que cumplir con tus descansos, coño!! ¡Que no te das cuenta que la empresa te está exprimiendo!".

(T. Autóctona)

Este extracto nos refleja otro de los cambios que se están produciendo a nivel organizacional, como es la pérdida de poder fáctico del Comité de Empresa. Desde el mismo nos hacían ver la materialización de este hecho por ejemplo en momentos críticos en los que se planteaba convocar una huelga. La falta de apoyo (pensar que pueda ser por miedo no sería algo extraño en este caso) por parte del colectivo inmigrante les había echo un par de veces retroceder en su intención. Sin embargo la cuestión va más allá y desde el comité se percibe que se está produciendo una notable escisión entre trabajadoras autóctonas y trabajadores/as inmigrantes, precisamente por el empeoramiento de las condiciones sociales que se está produciendo.

El sentir que tienen los trabajadores de aquí es que los trabajadores nos estamos dividiendo, que al final, dicen ellos (los/as trabajadoras de aquí) que estamos empeorando por los de fuera. (...). Para mí no hay ningún problema si vienen y respetan lo de aquí, pero es que... desde que han llegado los de fuera no hay nada que hacer, estamos perdiendo muchas cosas, derechos, desde su llegada.

(T. Autóctona)

Parece percibirse a los inmigrantes en términos de competidores, en vez de en términos de compañeros (*para nosotras al final son una competencia real muy importante*. T. Autóctona). Son cuestiones de clase social, pero desde el momento en el que se trata de personas venidas de fuera, empiezan a mezclarse peligrosamente con cuestiones de etnia, dando como resultado uno de los puntos más feos, que desde nuestro punto de vista, se está produciendo dentro de la organización. A consecuencia de esta competencia real percibida, están aflorando entre trabajadoras autóctonas sentimientos racistas y de rechazo hacia estos inmigrantes que por el momento no parece se hayan cristalizado en actuaciones racistas, pero parece sí estar aumentando esos sentimientos latentes.

La gente de la casa sigue siendo racista y cada vez más, y además lo tiene muy claro, la mayoría sí, sí es. Yo por ejemplo nunca me he considerado racista, ni me considero,

pero ha habido momentos en la fábrica que te voy a ser muy sincera, sí me he considerado racista. Porque todos estamos en el mismo barco y por ellos indirectamente han traído cambios a la empresa y nos ha afectado a todos.

(T. Autóctona)

Sí, damos más producción. Y de aquí es de donde sale el racismo. Y la culpa la tienen los empresarios, ¿sabes?

(T. inmigrante)

El método de investigación utilizado no nos permite saber el grado de extensión de estos sentimientos de rechazo, sí que nos muestra la relación entre la competencia percibida y esos sentimientos, pero no podemos llegar a afirmar que sea algo que se extiende a lo largo de todas o la mayoría de las trabajadoras autóctonas. Sin embargo, creemos que es una cuestión muy a tener en cuenta y que exige una estudio más profundo.

2.4. Construyendo un futuro diferente

La gran mayoría de los inmigrantes que han ido llegando a la Comunidad Foral Navarra, han ido incorporándose al mercado laboral como trabajadores/as por cuenta ajena, generalmente realizando trabajos que las personas autóctonas prefieren no realizar, o en unas condiciones en las que éstas no están dispuestas a realizarlas. Sin embargo, y tras unos años de asentamiento de un número importante de personas llegadas de fuera de las fronteras de la Comunidad Europea, poco a poco empiezan a florecer las primeras *empresas étnicas*⁸⁵. La proliferación de este tipo de empresas entre colectivos de inmigrantes es tan natural como los procesos migratorios mismos. Es normal que de una cantidad aproximada de 45.000 inmigrantes asentados en la actualidad en Navarra, haya quienes tengan unas inquietudes emprendedoras, luchen por crear su propia empresa y que finalmente lo consigan. La creación de empresas, sin embargo, exige, además, de las actitudes y esfuerzos de los emprendedores, un mínimo de capital y conocimiento sobre el mercado en el que se pretende actuar. Estamos hablando de procesos sociales complejos, por lo que es habitual que este tipo de iniciativas empiecen a tomar cuerpo al cabo de unos años a partir de su llegada. Han comenzado ya en Navarra y todo nos hace pensar que en adelante seguirán incrementándose en número.

Es el caso de los locutorios, de bares latinos, de carnicerías islámicas que están multiplicándose allí donde se hallan comunidades importantes de inmigrantes, precisamente porque la base y prácticamente la totalidad de su clientela es igualmente inmigrante. Son negocios estrechamente ligados a la llegada de estos/as nuevos/as ciudadanos/as y que tratan de cubrir las nuevas necesidades que, en consecuencia, surgen en la sociedad y en el mercado. En ese sentido, el ejemplo que presentamos en este apartado es atípico, peculiar pero no por ello poco interesante; más bien, su carácter pionero y avanzado nos hace pensar en todo lo contrario. Se trata de una pequeña empresa étnica cuyos propietarios y trabajadores son extranjeros; pero que difiere de las arriba mencionadas en que la base de su clientela ha sido hasta el momento autóctona.

Sabemos de la existencia en nuestra comunidad autónoma de otras empresas similares cuyos clientes son fundamentalmente autóctonos, pero por el momento estamos hablando de un

⁸⁵ Con éste término nos referimos en general a negocios cuyos propietarios y trabajadores son extranjeros.

número muy reducido de iniciativas. No obstante, el éxito empresarial y las aportaciones al mercado y a la sociedad que el caso que presentamos ofrece, nos hace pensar que este tipo de proyectos empresariales irán desarrollándose y tomando fuerza en Navarra en los próximos años. Precisamente el carácter novedoso y avanzado de esta empresa ha despertado nuestro interés y nos ha llevado a recogerlo y analizarlo en parte para entender el modo en el que han conseguido flotar en el mercado, y en parte para analizar las aportaciones que esta nueva forma de incorporación laboral pueda tener no sólo para sus empresarios y trabajadores sino también para el conjunto de la sociedad.

Por tanto las preguntas que nos hemos considerado pertinente contestar en esta investigación han sido las siguientes:

- ¿Cómo ha conseguido la empresa hacerse un hueco en el mercado autóctono, pese a las barreras institucionales y sociales existentes?.
- ¿Qué estrategias empresariales han ido desarrollando para poder superarlas y lograr adaptarse exitosamente al mercado?.
- ¿Qué efectos o qué impacto tiene sobre el entorno sobre el que actúa y en definitiva sobre el propio mercado laboral?.

Breve marco conceptual

En otros puntos tradicionalmente receptores de inmigración como los EEUU de América, Francia, Inglaterra, etc. estos casos que aquí son aislados, son habituales, han sido ya objeto de estudio de muchos investigadores sociales y sobre ellos existe ya un amplio marco conceptual que ayuda a su investigación y comprensión. Es por ello por lo que antes de lanzarnos al análisis de este caso, vamos a encuadrarlo brevemente dentro de las teorías que nos ayudarán a profundizar en el mismo.

En el caso de la organización industrial, hemos recogido ya las principales teorías clásicas existentes en torno a la incorporación laboral de las personas extranjeras en los mercados laborales de destino. En él diferenciábamos las teorías más individualistas del Capital Humano, quienes hacían hincapié en las características, conocimientos y capacidad de adaptación de las personas inmigrantes como variables fundamentales para la incorporación laboral. Frente a ellas, las teorías estructuralistas acentuaban su atención en variables socioeconómicas para entender la localización de inmigrantes en el mercado laboral.

Hacíamos referencia a la existencia de la dualización del mercado de trabajo, derivado de la propia dualización del capital, y en consecuencia la existencia de dos segmentos del mercados de trabajo, con unas estructuras y características que las hacen bien diferentes ya en relación con aspectos de la demanda como de la oferta. El mercado laboral primario se caracterizaba por las buenas condiciones laborales en las que se dan los empleos en él, por sus elevados sueldos, por la estabilidad de los trabajos, por la posibilidad de movilidad ascendente y por que las relaciones laborales se dan bajo el paraguas de un paquete normativo previamente establecido. Frente a éste, el mercado laboral secundario, recogía trabajos en malas condiciones laborales, poco pagados, temporales e inestables, con apenas posibilidad de ascensión, trabajos de poca cualificación, y con unas relaciones laborales en muchas ocasiones informales y variables.

Estas teorías clásicas en el estudio de la incorporación de inmigrantes a mercados laborales de destino no servirían para entender la emergencia de pequeños negocios de propiedad de inmigrantes en contextos con barreras institucionales y sociales hacia ellos. Las teorías del Capital Humano por no tener en cuenta los obstáculos estructurales con las que los inmigrantes se encuentran a la hora de emprender un negocio en las sociedades de acogida. Es decir no servían desde el momento en el que no tenían en cuenta los condicionantes legales (necesidad de permisos de trabajo) y sociales (discriminación social de base) a las que se enfrentaban. Las teorías del mercado laboral fragmentado no servían por resultar ser un modelo demasiado cerrado en el que esta nueva forma de incorporación laboral, no tenía cabida. Los estudiosos de estas empresas étnicas veían que en éstas se daban una serie de características que no coincidían con ninguno de los dos segmentos señalados. Ejemplo de ello era que la gran diferencia entre la situación económica de los trabajadores inmigrantes dentro y fuera de los enclaves étnicos, la mayor posibilidad que estos trabajadores tenían para ascender dentro de la organización etc. .

De manera que partiendo de unos primeros estudios sobre negocios étnicos y tomando como base el cuerpo teórico del mercado fragmentado desarrollado por Michael Piore⁸⁶, Alejandro Portes y sus colaboradores fueron construyendo la teoría del enclave étnico⁸⁷. Definían los enclaves étnicos como unos grupos de inmigrantes concentrados espacialmente que organizan una variedad de empresas en las que tanto los propietarios como los empleados eran inmigrantes de una misma procedencia⁸⁸. Estos grupos de empresas fueron su objeto de estudio. Sin embargo, el nuestro es una empresa de polacos que actúa aisladamente, que no tiene contacto alguno con otras empresas polacas que desarrollan actividades similares. A pesar de que no podemos considerarla como parte de un enclave étnico el hecho de que comparte muchos de los elementos básicos característicos de los enclaves étnicos, hemos considerado pertinente recuperar el esquema conceptual utilizado en su análisis para el nuestro.

Una de las características principales de este tipo de empresas es que basan su competitividad empresarial en las características diferenciadas de su grupo étnico para desarrollar a partir de ahí estrategias empresariales adaptadas a su contexto de actuación. Por tanto tan importante resultan ser los recursos étnicos de los que disponen⁸⁹, como las estructuras de oportunidad que se dan en el mercado, como las maniobras y estrategias llevadas a cabo por los empresarios, como la solidaridad étnica resultante en las relaciones étnicas entre empresarios y trabajadores de la organización. Las relaciones intragrupales entre estos son muy intensas, personales, de lealtad y mutua ayuda y en cierto sentido cerradas frente al entorno hostil. Ésta perspectiva teórica, hace especial hincapié en esta solidaridad étnica como base del éxito empresarial y en cómo esta forma creativa de incorporarse a un nuevo mercado de trabajo, proporciona no sólo a los empresarios sino también a los/as trabajadores/as, unas consecuencias económicas más positivas que de incorporarse a empresas no étnicas, permitiéndoles además mayores posibilidades de movilidad ascendente.

Partiendo de esta base, vamos a estructurar el análisis de nuestro caso en varias secciones: una primera que nos muestre la **empresa** objeto de nuestro análisis, sus características etc.; otra en la que nos introduciremos en los **componentes sociales de la empresa**: los empresarios y trabaja-

⁸⁶ (Piore, 1979, 1983a, 1983b, 1983c)

⁸⁷ (Portes, 1981; Portes & Manning, 1986; Portes & Böröcz, 1989)

⁸⁸ (Herranz Gómez, 1997)

⁸⁹ Entendiendo como recurso étnico a los *elementos socioculturales que ayudan o benefician al éxito de los negocios* (Light & Bonacich, 1988)

dores; las relaciones entre ellos y las políticas de gestión que se llevan a cabo en la organización. Y por último analizaremos el **contexto de recepción**, las estructuras de oportunidad con las que se encuentra esta empresa.

Presentación de la empresa

La empresa que presentamos es una pequeña empresa que desarrolla su actividad en el sector de la construcción, cuyos propietarios son una joven pareja, de 27 años ella y 29 él, de origen polaco, que tienen a su cargo aproximadamente cinco trabajadores igualmente polacos. Una de sus características diferenciales más significativas que como empresa tienen es que se dedican a la construcción total de casas, es decir que ellos mismos se encargan de todos los trabajos que engloban la construcción de la vivienda en construcción: partiendo del diseño y proyecto de la obra, pasando por cualquier trabajo de albañilería, fontanería, electricidad, pintura etc. hasta llegar al diseño y amueblado del interior (cocinas, baños, habitaciones etc). Es decir, que sin ser ellos promotores, toman un solar y lo dejan listo para ser habitado.

Podríamos hablar de una empresa exportada desde Polonia, en el sentido de que su lógica empresarial, su forma de trabajar, su cultura de empresa, sus horarios laborales, el material de construcción que utilizan, los propios trabajadores, el estilo de su construcción, el idioma básico utilizado etc. tienen una base importante polaca. No obstante, los tres años por nuestras tierras, han dejado su impronta en la organización. Mirándola desde los modelos de empresa locales, podemos ver una empresa muy diferente a las nuestras. En cierto sentido, nos puede llegar a parecer que estuvieran trabajando en un recóndito lugar de su Polonia natal. Sin embargo mirándola desde los modelos de empresa polacos, resulta una empresa y una forma de trabajar también peculiar y diferente. Es una empresa resultante de la interacción de formas de trabajar, cultura empresarial polaca y adaptada al contexto navarro.

Los orígenes de la empresa se remontan al año 1996 cuando este joven emprendedor de 21 años, a su regreso de una aventura migratoria en Madrid, donde había pasado siete meses trabajando en el sector de la construcción para un empresario autóctono, de forma irregular, decide establecerse por su cuenta y montar una empresa de construcción en Polonia. A pesar de su juventud, tenía acumulada experiencia en el sector (había trabajado en el sector antes de viajar a Madrid), en el que se había ido formando sobre la obra y de forma autodidacta. Su ímpetu por salir adelante y mejorar, le llevó a aprender los diferentes oficios necesarios en el proceso de construcción de viviendas. Este conocimiento general de los oficios del sector fue transfiriéndolo a cada uno de los trabajadores que poco a poco se fueron incorporando a la empresa. Basándose en el lema de máxima calidad y rapidez, fue abriendose un hueco en el mercado de la construcción en Polonia, dominado por grandes empresas. Así logró consolidar una pequeña empresa donde todos los trabajadores eran conocedores de los diferentes oficios manuales que rodean la edificación de viviendas. El buen ritmo de la empresa no llegaba a saciar las aspiraciones empresariales del joven, quien emprendió la apertura de un nuevo negocio que ayudara a dejar las viviendas listas para ser habitadas: una carpintería que hiciera todos los muebles necesarios en una casa.

Ésta es la empresa que recibió la llamada de un Polaco residente en España para la construcción de dos casitas de madera y que se trasladó puntualmente para llevar a cabo ese pedido. Se trajo consigo todo el material necesario, se trajo a los trabajadores, su conocimiento, su forma de trabajar y también el precio-valoración de su trabajo. En ese momento sí que se trataba de una

empresa exportada desde Polonia, que funcionaba igual que lo venía haciendo hasta el momento, pero en vez de allí, aquí. Incluso el cliente era Polaco. Se trataba de dos casas de reducidas dimensiones, situadas en terrenos no urbanizables y que el propietario aprovechaba el existente vacío legal para la edificación de casetas, para construir pequeñas casas de campo en lugar de las chavolas propiamente dichas. Ese fue el primer contacto de la empresa en el mercado laboral español, a la sombra de la legalidad.

Al igual que lo venían haciendo en su país de origen, el trato con el cliente consistía en la construcción total de dos casas de madera de unos 50 m², que incluía desde la cimentación hasta su amueblamiento completo. Sin embargo, el trato no se llevó adelante en su totalidad, se rompió por ambas partes: el cliente aprovechó la debilidad del polaco a la sombra de la legalidad para no pagar nada por el trabajo que le habían realizado. Por su parte, el polaco decidió, en consecuencia, no amueblar las casas con los muebles que ya había traído. Como buen emprendedor, lo que en un comienzo parecía ser un problema grave, supo convertirlo en una oportunidad de negocio. Los muebles que había traído para las casas, fueron a parar a un almacén de muebles riojano, dando comienzo a una relación laboral muy intensa y extensa. A lo largo de todo un año la sección de carpintería de la empresa estuvo haciendo un camión de muebles a la semana para este nuevo cliente. En este caso, el negocio, la exportación de muebles, era legal. Nuestra empresa se encargaba de pagar los impuestos correspondientes en Polonia y las tasas en los pasos fronterizos necesarios; y el cliente español se encargaba de las obligaciones fiscales aquí.

De esta estrecha relación surgió otra oportunidad de negocio nueva, el amueblar la oficina del almacén riojano, lo que nuevamente le obligó a desplazar a sus trabajadores aquí por unos días. Mientras estaban en ello, recibieron el encargo de una conocida del cliente, para la construcción de una caseta de madera, seguidamente otro amigo les encargó la construcción de un porche. De un porche les llegaba el encargo de otro, y de otro... así hasta llegar a construir 27 porches en una misma pequeña localidad navarra. Igualmente de cada edificación de una casita de madera, les salían varias demandas más. Desde entonces no han parado de trabajar. Han pasado tres años desde que montaron la oficina del almacén, y lo que pretendía ser un desplazamiento puntual, un viaje de ida y vuelta se ha convertido en una estancia continuada y estable. Es el resultado, entre otras cuestiones, la concatenación de clientes.

Siguiendo los pasos a cada una de las obras realizadas, podemos ver cómo cada obra está de alguna manera relacionada con alguna otra anterior, y posiblemente sea el gancho de alguna otra posterior. El trabajo que van realizando es la única vía que ha ido utilizando para darse a conocer, para promocionarse y que les ha servido como vía de búsqueda de clientes. Más que de *vía de búsqueda de clientes*, deberíamos hablar de *vía de encuentro de clientes*.

¿Cómo ha sido la búsqueda de clientes?

No, no hemos buscado clientes. Siempre es así, montamos una casa y quieren amigos o conocidos hacer ellos casa, tienen terreno y así. Sin hacer nada nosotros, vienen uno y luego otro.

(Empresario)

El trabajo realizado y la satisfacción de los clientes es lo que ha llevado a la concatenación de clientes, a que de un trabajo surjan otros. Podemos hablar que de forma sorprendente a través de esta forma tan rudimentaria de comercializarse, en estos tres años han logrado hacerse un hueco en el mercado de la construcción en Navarra, obteniendo una gran demanda del producto que ofrecen, y llegando en este momento a tener una demanda de trabajo para los próximos tres años.

¿Qué es lo que ofrecen para atraer, sin esfuerzo comercial alguno, a tanta clientela autóctona?, ¿qué es lo que los clientes, en definitiva, encuentran en esta empresa, que no encuentran en otras empresas locales?.

El gancho de la empresa. Características diferenciales en su oferta

Al hablar con clientes autóctonos de esta empresa polaca, coincidían en resaltar una serie de características diferenciales con respecto a otras empresas de construcción nativas que los hacían especialmente atractivos. Una de ellas es el menor precio exigido por trabajo realizado, es decir que son más baratos que la mayoría de las empresas que se dedican a la construcción de casetas de madera.

(...) claro, y lo de la pasta es otro punto que a mí al final me llevó a hacer el trato con ellos. Estuve mirando en varios sitios, me fui hasta a Soria a preguntar precios y con bastante diferencia estos eran los que menos me pedían. Me pedían 90 mil pelas por m² y el que menos me pedía era 105 mil creo. No parece mucho pero si multiplicas por 45 m² ¡al final igual la diferencia era algo más de 650.000 pelas!

(Cliente)

Esta diferencia de precio puede que sea uno de los puntos más atractivos para muchos clientes. Pero no cabe duda de que para el cliente resulta muy cómodo que ellos mismos sean los que realicen el diseño o proyecto de la casa, que no tenga que pasar por ningún arquitecto, ni aparejador y que sean ellos mismos los que se encarguen de todo el proceso que media entre la idea de realización de la casa y la del momento en el que esté lista para ser habitada. Son ellos mismos los que se reúnen con los clientes para captar las ideas que tienen sobre el tamaño, la distribución de la casa, los materiales a utilizar etc. A partir de ahí no interviene nadie más en todo el proceso de construcción, sino ellos. Para el cliente, supone una sensación de simplificación del proceso, pero sobretodo los que se da es un ahorro de tiempo debido a la perfecta armonía en la transición de unas fases a otras. Uno de los problemas que tiene la construcción es la dificultad para coordinar los diferentes profesionales y la pérdida de tiempo que ello supone. El conocimiento que todos los trabajadores tienen de los diferentes oficios les permite empezar con un trabajo tan pronto como terminan con otro, es decir, eliminar los tiempos muertos en la realización de la obra. De manera que pueden ofrecer la realización continuada y sin paradas de una obra, junto con un ahorro de tiempo en momentos de transición de fases.

Luego que ellos hacen todo, que no hay otra empresa para preparar el suelo y otra que tiene que venir a no se qué. Todo lo hacen ellos. En España cuesta mucho, uno que hace el suelo, otro que monta los bloques, otro... es que estos no tienen que coordinar a gremios. En un mes y unos diez días ya me habían acabado toda la casa. Trabajan muy rápido, pero es que además, joder, no pararon hasta dejarla acabada. Que no es que pasa con los de aquí, que primero tienes que buscar a uno que te haga un plano de la casa, luego viene el albañil, luego tienes que esperar por lo menos dos semanas a que aparezca el electricista y luego el otro y el otro.

(Cliente)

Además de que no dejan la obra desde que empiezan hasta acabarla, el periodo de realización de las casetas, es habitualmente más reducido que el de otros constructores autóctonos. Primera-mente por la eliminación de los tiempos muertos arriba mencionados, pero además no es habi-

tual que empresas locales envíen a 5 ó 6 trabajadores a realizar obras de dimensiones tan pequeñas. La construcción de estas pequeñas obras suelen llevarlas a cabo diferentes trabajadores autónomos de cada uno de los gremios, en cualquier caso no un número tan elevado. Sin embargo, la duración del proceso se ve reducida también por la longitud de las jornadas laborales de todos los trabajadores.. Tienen unas jornadas de trabajo no inferiores a las 12 horas y que pueden llegar hasta las 17, durante seis días a la semana. En momentos de gran cantidad de trabajo, incluso llegan a trabajar los domingos. Esto junto con el gran ritmo de trabajo que llevan, supone un ahorro importante de tiempo de realización de las casas:

El periodo de trabajo fue muy rápido, muy rápido. En un mes y algo más hicieron toda la casa. Trabajaban super rápido, pero es que tía, ¡metían mogollón de horas!. Trabajaban los sábados por la mañana y por la tarde y daba igual si llovía como si no!.

(Cliente)

Puede que estas características sean suficientes para algunos clientes, pero seguramente no sería tal la demanda de trabajo que tienen en el caso de que el trabajo que realizan no fuera de calidad. A ese respecto, se trata de trabajadores muy cualificados, y puesto que la calidad es uno de los objetivos últimos de la empresa se convierte esta misma en una exigencia primordial que establece a sus trabajadores. No debemos dejar de lado que la empresa anteriormente tenía una sección de carpintería y que tiene acumulada una gran experiencia en el trabajo de la madera. Todo ello redunda en una gran calidad del trabajo que realizan:

Sí, lo que dices de la calidad también es verdad. Yo no tengo otros para comparar, vamos, que es la primera casa que hago, pero ¡tienes que ver los acabaos!. ¡Trabajan la madera que alucinas!. Los acabaos son perfectos, lo hacen con un gusto!. Es que ellos me decían que en Polonia se trabaja mucho la madera, que tienen mucho bosque y no sé, pero lo hacen a todo detalle. Y, es que, jodé, aprovechan todo hasta lo último... mira con una madera que no era nada me hicieron un arco para la puerta.

(Cliente)

Por último, y como aspecto positivo, seguramente no determinante a la hora de contratarlos, pero sí que incide directamente sobre la satisfacción de los clientes y por tanto tiene que ver con la demanda de trabajo que tienen, es la actitud y la disposición que muestran frente a las exigencias del cliente. La apertura a introducir cambios en el proyecto, a escuchar las demandas al cliente y en definitiva la atención a estos, parece ser un punto que sobresale frente a otras empresas del sector. En cualquier caso, así nos lo hace saber uno de los entrevistados:

Luego ellos no ponían ningún inconveniente para nada, pero para nada, eh!. O sea, que les dices que cambien cualquier cosa, o yo por ejemplo les pedí que me cortaran un árbol seco y es que son muy abiertos... hacen lo que les pides. Y el día que entraron con la máquina en el huerto ¡caía una!, Que yo decía, pero ¡cómo pueden estar estos aquí trabajando!, Pero es que era una pasada! Pero es que no pierden un día por nada!, Se les metía la máquina hasta dentro y todo, pero ellos seguían!, Es que ¡tienen una actitud con el trabajo que te cagas!,

(Cliente)

El precio, la simplificación del proceso, la rapidez, la atención al cliente y la calidad del trabajo son características que ofrece la empresa y que fusionadas resultan ser un punto de atracción de clientes. Son características generales que cualquier empresa a priori asegura poseer. Sin

embargo, no todas pueden presumir de que sus clientes lo certifiquen y que además sea su mejor y único marketing. En cualquier caso esto además de ser un testimonio que nos muestra las claves de la satisfacción de sus clientes, nos encamina hacia la búsqueda de los secretos de su éxito empresarial. Con la ayuda de los postulados de la teoría del enclave étnico avanzaremos en las vertientes de las estrategias empresariales, los recursos étnicos y el contexto de recepción, para comprobar la interrelación entre estos elementos, las características de su oferta y el éxito empresarial logrado.

Características sociales de la empresa- Los recursos étnicos - los trabajadores

En esta empresa, como en muchas otras de la construcción, pero si cabe de forma más aguda todavía, la importancia de los trabajadores es central en el proceso de producción que ofrecen. Participan directamente en todos los elementos que influyen en la satisfacción de los clientes. Son ellos quienes dan cuerpo a esa calidad de la que hablan los clientes, quienes dan ritmo a la producción, quienes están capacitados para realizar los diferentes oficios y permiten la eliminación de la necesidad de coordinación de gremios. El coste que suponen estos trabajadores influye en el coste total del producto final. Los trabajadores, sus características y el trabajo que hacen son uno de los puntos clave del éxito empresarial de la empresa en cuestión.

El núcleo de trabajadores que forman parte de la empresa ha ido variando desde su llegada en el 2001, algunos que llegaron en su inicio están de vuelta en su país de origen y otros han ido supliendo a esos. En cualquier caso, en todo momento el número de trabajadores ha rondado los 5. Si bien todos ellos saben desenvolverse en cualquiera de los diferentes oficios, ésta no es una condición sine qua non para poder incorporarse a la empresa, más bien es el resultado de trabajar en ella. Lo que se busca en los trabajadores tiene más que ver con la actitud para aprender y trabajar, con su disposición a hacer un paréntesis en su vida, dejando de lado no sólo su país sino también su vida anterior, para dedicarse con total exclusividad a trabajar y a hacer dinero.

No es una memez la importancia que se le da a la actitud, a la disposición no sólo en el trabajo sino también al Trabajar, porque la exigencia de horarios y calendario laboral llega a ser tan intensa en esta empresa, que la vida bajo esas condiciones laborales, no les da para hacer prácticamente nada más. El testimonio de uno de los trabajadores nos lo ratifica:

Dice que aquí vive para trabajar, que casi no hace otra cosa.

_Y, ¿es eso un problema?

Bueno, dice que necesita también tiempo para ir a fiestas o algo, no?. Por ejemplo el domingo que quieren libre. Es mejor tener un día libre a la semana para hacer sus cosas, limpiar ropa, llamar a casa...o a novia o ...

(Trabajador)

Vemos por tanto cómo parte de los requisitos que se piden para poder ser admitidos en la empresa tiene que ver con cuestiones extra-laborales como la disposición a reducir al máximo la vida social de la persona. Lo curioso del tema es que la propia "contratación"⁹⁰, abarca más ámbitos que el mero laboral. Más que de un contrato laboral, podemos hablar de un contrato vital, puesto que en él se establecen y regulan no sólo aspectos laborales sino también otros tantos

⁹⁰ Lo llamamos contrato a pesar de que no haya un contrato legal de por medio. Porque en realidad sí que existe una especie de pacto por el que se regulan las condiciones en las que se van a enmarcar las relaciones laborales.

extra-laborales, por medio de los cuales acaban determinando prácticamente el total de la vida de sus trabajadores. Cada uno de ellos, acaba teniendo un espacio-tiempo de libertad mínimo, y en consecuencia la vida de todos los trabajadores de la empresa acaba siendo exageradamente similar.

Una de las cuestiones que se establece en esa especie de acuerdo vital, es que las dietas corren a cuenta de la empresa y que por tanto lo único que deben costear es el piso en el que viven. En la práctica, que ellos sean los que paguen su alojamiento, no les permite elegir a todos los efectos su lugar de residencia. Desde el momento en el que se trata de una empresa de construcción, la movilidad del lugar de trabajo es una constante. La movilidad del trabajo no implica per sé una movilidad de domicilio. Pero para ello es necesario un medio de transporte que desplace al trabajador desde el domicilio hasta el lugar de trabajo. Sin embargo ninguno de los trabajadores disponen de vehículo propio y dependen de las furgonetas de la empresa para acudir al trabajo. La empresa tiene una cuestión clara, que es su conveniencia en que la vivienda de los trabajadores esté lo más cercana posible a donde trabajan. Por tanto, en la práctica, la movilidad del trabajo implica una movilidad de domicilio, e implica a los trabajadores tener que compartir los pisos con sus compañeros de trabajo.

En parte debido a la incomunicación que los trabajadores tienen con el mundo exterior, por desconocimiento del idioma,; pero también por el escaso margen que les da el trabajo para dedicarse a otras cuestiones que no sea trabajar, el contrato establece que la empresa es la que se encarga de la búsqueda de esos pisos. A pesar de que los pisos deban cumplir las condiciones que los trabajadores quieran (generalmente su mayor interés se centra en el costo de las mismas), tienen que cumplir también la condición que impone la empresa: que se hallen cerca del lugar en el que están trabajando. Por tanto incluso tienen limitada la posibilidad de elección en un aspecto que lo costean ellos directamente, la vivienda.

La disposición a llevar ese tipo de vida es lo primero que han hecho saber a cualquier polaco que se ha ofrecido a trabajar con ellos. A partir de ahí se empieza a hablar de las condiciones laborales.

Una de las cuestiones de las que se les informa es que la situación en la que trabajan es irregular y que por tanto no tienen ni afiliación a la seguridad social, ni un contrato regular. Eso no quiere decir que no exista ningún tipo de relación contractual, si bien ésta no es regular, no está escrita, eso no quiere decir que no tengan una relación contractual seria, o por lo menos, así es como lo ven no sólo los empresarios sino también los propios trabajadores. Siempre que el trabajador cumpla con las obligaciones que acuerden, tendrá la contrapartida de los empresarios, que cumplirán asimismo con su palabra.

Los horarios y el calendario laboral que deben estar dispuestos a respetar es el que lleva el conjunto de los trabajadores:

No hay más que reparar en los horarios y en el calendario laboral para darse cuenta de que su vida no da para mucho más:

—¿Qué horario de trabajo tenéis?

Normalmente 12 horas desde lunes hasta sábado y luego domingo libre. Pero no siempre es así, si nos corre prisa para terminar trabajamos más horas y algunos domingos también. Aquí chicos tienen domingo libre y si hay mucho trabajo trabajan también.

Pero a ellos les viene mejor porque cobran más.

_Y, ¿paraísl para comer?

Sí, sí. A la mañana a las 10 o así, media hora, 15 min. para desayunar y al medio día a las 2 ó a las 3 también media hora o un poco más, depende. Ahora trabajamos así por ejemplo, pero antes no. Antes hacíamos porches y trabajábamos desde las ocho de la mañana hasta las 10 ó 11 de la noche. Antes trabajábamos más (...).

_(...) Me habíais dicho que antes trabajabais más...

Sí, antes en el verano por ejemplo trabajamos más horas que en invierno, pero ya dijimos que ya más no porque chicos trabajan 14 ó 16 horas y no se ve trabajo. Para nosotros nos cuesta mucho más dinero, porque son 16 horas que hay que pagar y ahora queremos, bueno, en invierno trabajamos menos de 12 horas porque si es terminación por ejemplo, terminación de una casa por dentro, se puede trabajar 12 horas porque tenemos lámparas y no hay problema, pero si ya levantamos paredes o algo, pues no se puede tanto. Queremos ahora trabajar como mucho 12 horas, si es necesario sí, sino más no.

_Y vacaciones, ¿cómo tenéis las vacaciones?

Por ejemplo trabajadores no tienen como trabajadores de aquí, porque si tienes contrato con una empresa es obligatorio coger vacaciones. Nosotros unos días en navidades no trabajamos, y luego si alguno necesita ir puede ir, pero vacaciones-vacaciones no.

(Empresario)

Una vez aceptadas las condiciones sociales y laborales que conforman el *contrato vital*, e incorporados a la empresa comienzan a trabajar en aquello en lo que puedan ayudar. Hemos señalando previamente que el *desconocimiento del oficio* no es impedimento para trabajar, puesto que de la formación y preparación de los trabajadores se encarga el mismo empresario. Es él quien directamente se encarga de enseñarles poco a poco a desenvolverse en las diversas tareas, puesto que en todo momento se encuentra a pie de obra, no sólo observando, enseñando y dirigiendo, sino también trabajando igual que el resto. El primer mes los trabajadores trabajan sin saber cuánto van a cobrar, aunque tienen las referencias de sus compañeros que ganan no menos de 1200€ y en comparación con los sueldos a los que acostumbran en su país de origen, saben que el esfuerzo va a tener una buena recompensa.

Nuestros chicos allí ganar 350-400€ y era buen sueldo allí. Aquí ninguno gana menos de 1200€ o 1300€ y pueden ganar más de 2.000 € por eso están contentos aquí.

(Empresaria)

Los sueldos que reciben oscilan entre los 1200 y los 2000€ largos. Sueldos que no están mal tomándolos de forma absoluta. Sin embargo, la persona que más aporta a la empresa se está embolsando 6€ a la hora, en los que se incluyen las vacaciones, la antigüedad, las pagas extras, etc. Es la misma cantidad que cobra por las horas trabajadas durante los fines de semana, así como las que sobrepasan de las 8 horas al día. ¿Estaría alguna persona autóctona, tan preparada como lo están éstas, dispuesta a trabajar durante seis días a la semana, 12 horas al día, sin ningún contrato legal, sin ningún tipo de seguro por 6€ a la hora? Hoy por hoy, sería muy difícil encontrar alguno. ¿Y si a esas condiciones laborales le sumamos el que tuviera que estar fuera de su país de origen, alejado de su familia, alimentándose a base de bocadillos, teniendo que cambiar asiduamente de domicilio y sin apenas tiempo para sí mismo? Sería absolutamente imposible encontrar siquiera a una persona que estuviera dispuesta a hacerlo. Sin embargo, estos tra-

jadores polacos, no sólo están dispuestos a hacerlo, sino que además están contentos, se sienten afortunados y tratan de introducir a la empresa a sus familiares, amigos y/o conocidos. Es el ejemplo de uno de los entrevistados.

—¿Merece la pena el esfuerzo de dejarlo todo para venir a trabajar aquí y en estas condiciones?

Dice que sí, que sí que merece la pena, que él está muy contento por haber venido.

—¿Lo volvería a hacer?

Dice que sí.

—¿Recomendaría a sus amigos a venir?

Sí. Él además si que ha hecho eso porque cuando él vino luego trajo a un amigo y a un vecino.

(Trabajador)

Para poder comprender esta diferencia en la disposición de los trabajadores autóctonos y los polacos, hay que tener dos cuestiones en cuenta. Por una parte el contexto del que vienen y por otro lo que realmente les aporta este trabajo. Si nos dicen que estos trabajadores están acostumbrados a trabajar en su país de origen no sólo 12 horas sino algunas más y que las condiciones laborales en las que trabajan son muy similares a las que tenían cuando trabajaban en esta misma empresa en Polonia, podemos empezar a entender que acepten de forma natural estas condiciones que para nosotros serían impensables.

—El horario que lleváis aquí, ¿es similar al de allí?:

Allí trabajamos más, depende del trabajo, pero según casas, pero sí trabajamos más.

—¿Cuánto es más?:

16 -18 horas

—¿Normalmente?:

No es normalmente, depende de zonas, pero si coges trabajos quieres hacer bien y rápido.

(Empresario)

El tener unos sueldos bastante más elevados de los que están acostumbrados en sus países de origen, es algo común en la mayoría de inmigrantes que vienen por razones económicas. Sin embargo en la práctica, cuando empiezan a vivir en los países de destino, a pagar los alquileres de sus viviendas, las comidas, y todos gastos al coste de estos países, se dan cuenta que la diferencia de sueldos no es tan elevada como en un principio aparentaba. Sin embargo, el caso de estos polacos es bien diferente. El tipo de vida que llevan, tan centrada en el trabajo e inevitablemente austera, les permite ahorrar gran parte de su sueldo y enviarlo a su país de origen. Es precisamente allí donde toma el verdadero valor ese dinero. El valor del dinero es algo relativo, indeterminado, que toma su valor definitivo en el momento en el que es intercambiado por algún bien o servicio. El dinero toma su valor en un momento y en un lugar concreto, siendo completamente diferente en el mismo momento y en un lugar diferente. El mismo proceso de variación sufre una cantidad en un mismo lugar, pero a lo largo del tiempo. Como consecuencia de esta variación de valor en función del lugar en el que se cambie, la cantidad que estos trabajadores envían a su país (gran parte de su sueldo) resulta una auténtica fortuna allí. De la misma

manera que se dice que una imagen vale más que mil palabras, en este caso un ejemplo puede valer más que mil explicaciones:

Dice que quiere comprar un piso (un trabajador) porque, por ejemplo, **con el trabajo de un año con nosotros (empresario), puede comprar un piso donde vive él.** Un piso puede comprar. La hermana suya ha comprado ahora un piso de 90m² por 20.000€
(Trabajador)

Para estos trabajadores, su aventura migratoria es un paréntesis que hacen en su vida para ganar dinero. Consideran que su calidad de vida durante ese periodo se ve reducida, no tanto por las condiciones laborales (horarios, calendario laboral, cobertura sanitaria etc.) que no varían tanto con respecto a las que venían teniendo en Polonia, sino, más bien, por lo que supone el estar desplazado de su gente, su mundo y su vida.

Claro, lo malo es que no tiene ahora relación, bueno, ha perdido novia y ya no tiene casi relación con sus amigos. Dice que ha perdido su novia y sus amigos... bueno, con amigos todavía tiene algo relación.

(...) El ha dicho que en Polonia tenía otra calidad de vida, su dormitorio, su TV, su ordenador... y aquí no tiene nada. Tenía mas tiempo libre y todo. Dice que eso es lo malo que tiene.

(Trabajador)

La experiencia migratoria que puedan estar viviendo estos trabajadores poco o nada tiene que ver con las que tienen la mayoría de los inmigrantes que trabajan por cuenta ajena. La experiencia migratoria de estos trabajadores está vinculada absolutamente a esta empresa. El proyecto migratorio de todos ellos, tenía como destino final, no un país, sino una empresa en concreto, ésta. El grado de incertidumbre que, por tanto, traían consigo en su viaje era infinitamente inferior al que acostumbran a traer la mayoría de los inmigrantes. Aquellos primeros trabajadores que vinieron pensando que su viaje iba a ser temporal mientras duraba el montaje de una oficina, y que acabaron alargando su estancia indefinidamente, pudieron tener sus momentos de incertidumbre. En cualquier caso, en comparación con otros inmigrantes debía ser muchísimo más reducido: conocían el trabajo que iban a realizar, conocían a los empresarios, a sus compañeros, el idioma a utilizar en el trabajo, no tenían preocupación alguna por la búsqueda de vivienda, etc. En el caso de todos aquellos que se han ido integrando a la empresa una vez instalada ésta aquí, todavía era menor el grado de incertidumbre, puesto que conocían de antemano las condiciones laborales y sociales en las que tenían que vivir:

_Hablemos un poco de cómo eran las condiciones cuando llegó aquí.

Dice que antes de llegar aquí le había comentado su padre, porque nosotros⁹¹ ya habíamos hablado con él y le habíamos dicho que trabajábamos 12 horas al día y si hacía falta más, pues más y sabía cómo iba lo del dinero, y que cobraban por horas, y que nos gusta que se note el trabajo que se hace. Y dice que él sabía también eso.

_¿Y sabía cómo iba a ser su situación legal ?

Dice que sí, que sabía todo. Que todo lo que se encontró era lo que ya sabía, su padre se lo había dicho. Y como vivían y todo.

(Trabajador)

⁹¹ Los empresarios hicieron de traductores en la entrevista, por lo que el *nosotros* se refiere a la pareja de empresarios.

Además de esto, difieren con otros trabajadores inmigrantes en que el contacto que estos trabajadores tienen con personas autóctonas es mínimo; no tienen necesidad de aprender el idioma; a pesar de no tener ningún contrato regular, el trabajo lo tienen asegurado mientras respondan en la empresa y ésta tenga trabajo (se evitan la gran rotación y temporalidad que se da generalmente en el colectivo inmigrante), y tienen la posibilidad de ganar, ahorrar y enviar mucho dinero. A pesar del éxito de su aventura, o quizás por ello mismo, el mito del regreso a su país ha resultado ser más factible para estos trabajadores que han hecho dinero y que están deseando de acabar con el aislamiento al que se ven sometidos por su pretensión económica.

Esta experiencia que en términos generales resulta muy positiva para los trabajadores, que debe ser entendida desde su propia experiencia y vivencia, acaba siendo fundamental para la empresa. Ellos saben que vienen a trabajar, que su sueldo varía en función de la cantidad y la calidad del trabajo realizado y su éxito personal depende directamente del éxito de la empresa. Son trabajadores que *están acostumbrados a trabajar más (horas) por menos (dinero)*⁹², que llevan un tipo de vida que les permite ahorrar el dinero que ganan y tienen una medida de valoración del dinero diferente a los de aquí a través de la cual se multiplica el valor de éste. Como resultado de todo ello, nos encontramos con unos trabajadores comprometidos con la empresa, con sus valores de calidad, rapidez, atención al cliente y que están dispuestos a realizarlo por un precio muy inferior al que lo estaría cualquier trabajador/a autóctono/a. Vemos, en definitiva, cómo se confirman en este caso las aportaciones de la teoría del enclave étnico en el que se sostiene que *los recursos étnicos o los elementos socioculturales de los grupos étnicos ayudan o benefician al éxito de los negocios*⁹³. Sin ellos, el éxito de esta empresa sería impensable

Los empresarios, sus políticas y estrategias empresariales

El producto que la empresa puede ofrecer a sus clientes y la buena marcha de la empresa en general, sólo en parte depende de sus trabajadores. Los empresarios y las políticas y estrategias que llevan a cabo son otra parte fundamental de este juego. En realidad todos estos actores y sus acciones están interrelacionadas de tal manera que resulta imposible discernir el papel que cada uno de estos grupos juega, sin tener en cuenta la influencia que el otro tiene sobre él. No obstante, y teniendo esta apreciación como base, seguiremos separándolos al menos analíticamente para ahondar en su comprensión.

Los empresarios son en definitiva los padres de la criatura, quienes han desarrollado la idea y han hecho realidad la existencia de una empresa trasladada desde Polonia, con su forma de trabajar, sus costumbres, sus trabajadores, sus materiales y quienes han sabido adaptarla al mercado local en el que han aterrizado. Son quienes dirigen la empresa y el conjunto de esta experiencia colectiva a través de sus políticas y estrategias más generales.

Su política de contratación se caracteriza por la inexistencia de un contrato escrito, sino verbal, y por ser discriminante en tanto en cuanto sólo contactan y contratan a trabajadores de su mismo país. Se trata de una empresa pequeña, que no tiene establecidos ningún tipo de procedimiento para la selección y contratación de trabajadores y que se basa en las redes sociales para ello. Todos los trabajadores que se han ido incorporando eran conocidos o familiares bien de los empresarios, de los trabajadores o de amigos de éstos. Nunca han hecho públicas sus ofertas de trabajo y se han valido de las redes sociales para la búsqueda o encuentro de trabajadores.

⁹² Palabras del empresario

⁹³ (Light & Bonacich, 1988)

—¿Cómo buscáis a los trabajadores?

Bueno, pues, amigos de chicos u conocidos que quieren venir y que estos saben cómo trabajan y cómo nos gusta a nosotros que trabajen.

(Empresario)

Por otra parte, hemos hablado de ese primer contacto entre empleadores y posibles trabajadores en los que se les advierte de las exigencias del trabajo (horarios, disposición, actitud abierta al aprendizaje etc.) y extra-laborales (tener que vivir cerca de los lugares de trabajo y por tanto la movilidad frecuente de domicilio, tener que convivir con los propios compañeros etc.), y de sus derechos (sistema retributivo, apoyo y ayuda incondicional de los empleadores para cualquier cuestión tanto laboral como de otra índole, etc.). Son el comienzo de relaciones informales, pero muy intensas, personales, básicas para el funcionamiento de la experiencia empresarial en la que están envueltos.

No existen pruebas de selección, la palabra de un conocido que de fe de la capacidad de trabajo de la persona es suficiente para tener las puertas abiertas a la empresa (siempre que la empresa necesite incorporar a alguno más en su plantilla). Una vez dentro, la continuidad en la misma depende de su calidad como trabajador y de su interés en proseguir en la empresa, puesto que en principio a los empresarios les interesa la estabilidad de su plantilla. Son trabajadores en cierto sentido especiales, que van adquiriendo conocimiento y destreza en la propia empresa y que los resultados que como trabajadores van dando mejoran con el paso del tiempo. En ese sentido, la empresa lleva a cabo una política de mantenimiento de sus trabajadores, y busca una fidelidad de estos. No es fácil encontrar a personas que además de válidas en el trabajo, encajen en el grupo, cuestión fundamental teniendo en cuenta la exigencias de convivencia con el resto. Que tengan que compartir techo y trabajo, exige una buena armonía entre ellos, y condiciona así mismo la estrategia empresarial. Esta forma de organización laboral y social supone en sí misma un freno a la ampliación del negocio, influye en su tamaño.

Nosotros estamos siempre dispuestos a pagar más, porque nos viene mejor. Preferimos tener dos chicos muy buenos que puedan ganar 3000€, da igual, que tener 10 chicos.

(...)Y todos saben que porque para nosotros es mejor tener 5 trabajadores que saben mucho y bien y pagar para ellos igual que para 10. Porque para nosotros es más económico y porque tener a más gente es más lio y todo. Y para vivir entre ellos porque ellos tienen su vida privada y a mí no me interesa que hacen los fines de semana cuando tienen libre. Pero para ellos tienen un poco lio para limpiar cocina de casa y no se qué. Si hay menos es mejor para ellos y para nosotros también.

(Empresario)

En cuanto a la retribución, en ningún momento se establece la cantidad a cobrar por hora o día trabajado, sino que se presenta como una cantidad variable en función de 1) las horas trabajadas, 2) la calidad de su trabajo y 3) el nivel de responsabilidad de la persona. Una fórmula que busca recompensar a cada trabajador en función de su aportación a la obra y en cuya determinación juega un papel importante la subjetividad del empresario. Es decir, que en última instancia es el empresario quien determina el valor de la hora trabajada por cada uno de los trabajadores, gracias a que los niveles de calidad y responsabilidad se prestan a criterios subjetivos. Como resultado, cada uno de los trabajadores tiene un sueldo diferente a pesar de que trabajen un mismo número de horas. Es un sistema que pretende ser justo teniendo en cuenta la aportación de cada uno al trabajo y servir de incentivo para lograr mejorar el trabajo que aportan. A este res-

pecto, los sueldos cobrados por los trabajadores han sufrido una evolución ascendente acorde con la subida de precios de los empresarios a sus clientes. Si en un comienzo empezaron a cobrar aproximadamente 2 millones de pesetas por las pequeñas casas de madera de unos 50m², a los tres años han llegado a cuadriplicar esa cantidad. Ese incremento en los ingresos de la empresa, lo han compartido con los trabajadores.

—¿Pagáis ahora más de lo que pagabais antes? Quiero decir... ¿ahora por hacer el mismo trabajo le pagáis más que antes?

Mucho más, mucho-mucho más. Por ejemplo, antes que trabajábamos para Vicente, cobrábamos casa por precio que ahora cobramos porche. Es mucha diferencia, ¿Sabes? Si estamos más aquí, sabemos a cuánto está la madera aquí, conocemos materiales aquí, cómo cobran españoles...

—Pero lo que digo yo es como a vuestros trabajadores hace 3 años, por una hora les pagabais x dinero y ahora por hacer el mismo trabajo en una hora ¿les pagáis más?

Sí, mucho más. Sí, antes pagábamos por casa, si montamos cada casa pues tanto cada uno. Para nosotros nos venía mejor porque si no cobras mucho... Las primeras casas que hacíamos aquí, cobrábamos por una caseta y cobrábamos todos al acabar la caseta. Luego empezamos a pagar por hora y ahora también pagamos por hora pero hay mucha diferencia, mucha desde antes hasta ahora. Al cobrar nosotros más a cliente, también pagar más a ellos (a trabajadores).

(Empresario)

A nivel general, las relaciones entre empresarios y trabajadores son buenas, son de amistad y que van más allá de las relaciones laborales formales. El trato que proporcionan es bueno, tratan de tomar en cuenta sus opiniones y en momentos concretos les llegan a consultar sobre decisiones empresariales como puede ser la realización de una obra concreta.

Nosotros hablamos con ellos, nosotros les preguntamos a trabajadores si hay que trabajar menos o algo. A ellos por ejemplo si trabajan más ganan más y han venido aquí para trabajar y no para coger fiesta que no vale para nada.

(...) Bueno, fue dos veces cuando para levantar las casetas y cogimos una terminación y cogimos a un trabajador para opinar, y preguntar sobre qué es lo que se piensa de eso. Alguna vez sí, pero no siempre.

(Empresario)

No es que sea algo normal en empresas polacas, pero los empresarios entienden que en varios aspectos se trata de una empresa particular y que su papel entre otras cuestiones, consiste en el cuidado de sus chicos. Conocen perfectamente las circunstancias de cada uno de los trabajadores y tratan en lo posible de ayudarles siempre que se lo soliciten, tanto en cuestiones anímicas como económicas por ejemplo. En general se puede decir que tienen una gran flexibilidad hacia sus trabajadores con respecto a lo tocante a los temas personales. Entienden la difícil situación en la que viven y ejemplo de ellos es que les dan licencias para viajar en los momentos en los que lo necesitan

Lo que necesitan, si necesitan enviar dinero o cualquier otra cosas, o ir allá o comprar allá algo, ayudamos siempre. Le voy a preguntar a Daniel (trabajador).

Él dice que sí. Dice que si nos piden algo que sí que les damos.

(...) Cuando vienen trabajan un mes, después de un mes pagamos y si no tienen dñe-

ro y nos dicen que quieren 500€ no hay problema para adelantarles dinero, porque claro, dejan su familia, sus mujeres y hay situaciones así.

(Empresario y trabajador)

Los empresarios están en la obra casi tanto como los trabajadores, la comunicación es fluida y es la vía que utilizan para solucionar cualquier problema que pueda surgir en la empresa:

Dice que por ejemplo su padre donde trabaja su padre, la relación con su jefe dice que es muy diferente, porque **él habla con nosotros como amigos, no como jefes**. Bueno hay días, ese es mi punto de vista (de la empresaria), pero es verdad que va algunos días y que Koldo⁹⁴ mete caña a todos, pero más... nosotros creemos que es mucho más mejor ser como amigos y no ser como ser jefe, jefe, jefe.

¡Dice que no somos como su jefe anterior!

(Trabajador)

Hay que hablar con trabajadores, qué pasa, tienes algún problema, quieres cobrar más o qué es lo que pasa. (...) **Nosotros hablamos con trabajadores como amigos**, pero ellos saben que tenemos unas cosas que son privadas.

(Empresario)

Podemos seguir poniendo ejemplos que nos muestren la sensibilidad y preocupación que tienen hacia sus trabajadores y cómo la relación va mucho más allá de lo laboral y entra en terrenos personales. Es parte de la solidaridad étnica interna que suele darse en este tipo de empresas étnicas. Tanto como a los propios trabajadores, les interesa a los empresarios que estos ganen dinero, que estén contentos con lo que hacen, porque saben mejor que nadie que el éxito de la empresa, depende del éxito migratorio de sus trabajadores. Se da una dependencia mutua y a su vez una solidaridad interna encarnada en la predisposición a colaborar intensamente en el proyecto empresarial por parte de los trabajadores; y por parte de los empresarios, en la preocupación por sus trabajadores, en el trato que tienen hacia ellos y en la consideración en la que los tienen. Es una relación de complicidad en la que descansan las actitudes y prácticas no sólo de los empresarios sino también de los trabajadores, que resulta ser beneficiosa para ambas partes. De esa generosidad mutua resulta la oferta tan atractiva que hacen a sus clientes y en ella reside, en definitiva, la clave del éxito de la empresa.

Cómo el contexto de recepción ha ayudado en la configuración propia de la empresa

El desarrollo de la actividad laboral de la empresa, desde un comienzo se vio influido por las condiciones de mercado y por la política migratoria española. Su actividad se ha centrado en la construcción de casas de pequeñas dimensiones, reformas de interiores y porches de madera, trabajos alrededor de los cuales o existe un vacío legal (el caso de las chavolas en terrenos no urbanizables, en algunas poblaciones navarras) o con los que es fácil saltarse la legalidad. Gran parte de las casetas que han realizado, están ubicadas en terrenos no urbanizables y el seguimiento de estas obras por parte de instituciones de control apenas se realiza. Ni que decir de las obras de rehabilitaciones de interiores, en las que tampoco el control es excesivo.

⁹⁴ (Nombre ficticio del empresario)

Pero además, llegaron en un momento en el que el sector de la construcción se hallaba y continúa todavía en un momento álgido, de gran esplendor, en el que los precios se han ido elevando de forma exponencial, los empresarios están obteniendo beneficios insospechados, y a pesar de ello, la demanda de viviendas sigue aumentando.

Se dieron, por tanto, unas condiciones de mercado muy favorables para su desarrollo como empresa y a pesar de las barreras sociales existentes para contratar una *empresa de inmigrantes* les ha sido posible introducirse en ese mercado y hacerse poco a poco un hueco en él.

En cualquier caso, no debemos menospreciar la importancia que la política migratoria ha tenido en la conformación de la empresa. Desde un comienzo la intención y el objetivo de los empresarios así como el de los trabajadores ha sido el de regularizar su situación. La peculiaridad propia de la empresa, que desde su llegada estaba ya consolidada, resultaba ser una barrera insuperable para su regularización. Además, las posibilidades de regularización para todos los inmigrantes han sido escasas desde el último proceso extraordinario de regularización del año 2001, no existían vías legales que permitieran la regularización de la empresa en sí, sus empresarios y trabajadores. A nivel individual, tenían la posibilidad de solicitar la regularización siempre que consiguieran una oferta de trabajo, cumplieran los requisitos y la administración se la quisiera dar. Sin embargo, a nivel de empresa, a pesar de que ellos tenían varias ofertas de trabajo, no tenían ninguna posibilidad de solicitar tal regularización. La única vía era individualmente, a través de cada uno de los componentes (vía bastante cerrada, por cierto), y por tanto exigía la descomposición de la propia empresa, exigía romper un proyecto conjunto ya consolidado para pasar a una situación, presumiblemente peor. Lo intentaron, a pesar de todo. Sus intentos, no obstante, fueron fallidos en todo momento.

La imposibilidad de regularizar su situación como trabajadores y como empresa, les *obligó* a trabajar en la clandestinidad, a no poder regularizar su situación de trabajadores de hecho, a no poder cotizar a la seguridad social; pero, a su vez les *ha permitido* trabajar en condiciones a las que ellos estaban acostumbrados en su país, pero que son completamente ilegales aquí, puesto que en ningún lugar oficial consta el número de horas trabajadas por cada uno de los trabajadores, ni el precio hora que cobran, ni seguro laboral nada. Son invisibles, absolutamente invisibles ante los ojos de la administración pública.

De haber pasado por un proceso de regularización, además de tener sus obligaciones fiscales como empresa y tuvieran que aportar un porcentaje de las ganancias que la empresa está adquiriendo, tendrían unas obligaciones también con respecto a las condiciones laborales de sus trabajadores. Los 6€ que les cuesta el mejor de sus trabajadores, bien tendría que verse incrementado por los costes de cotización, de vacaciones etc. o bien tendría que disminuir la cantidad de dinero que podrían pagarles a sus trabajadores si pretendieran seguir cubriendo el coste total que les supone el trabajador con los 6€. Por tanto o el precio pagado a los trabajadores disminuiría o el negocio no sería tan rentable o tendrían que incrementar los precios a los clientes. Por otra parte, tendrían limitaciones con respecto a las jornadas laborales, obligaciones con respecto a los riesgos laborales etc. que indudablemente influirían todas ellas de lleno en el ejercicio empresarial, en sus estrategias y en la oferta que como empresa pueden ofrecer.

Siguiendo esa misma lógica, podemos concluir por tanto, que la política migratoria restrictiva, les facilita su actuación clandestina y libre, fuera de cualquier inspección laboral y de cualquier obligación institucional y que tiene una influencia directa sobre la empresa, sus componentes, sus estrategias y sobre los productos y servicios que ofrecen. Una política más abierta, por tanto, permitiría una mayor regulación y un mayor control de su modo de actuación.

2.5. Cultivando la multiculturalidad

El tercero de los casos sobre los que hemos trabajado ha sido el de una gran empresa vitícola que se dedica al cultivo de vid y elaboración de vino. La incorporación de trabajadores inmigrantes en ella poco o nada tiene que ver con la incorporación de estos en las dos empresas anteriormente analizadas. Tampoco tiene nada que ver el impacto que su incorporación ha tenido en la organización a la que pertenecen. En este caso, la introducción de inmigrantes no tiene tanto que ver con la preferencia de los empresarios a contratarlos, sino con una necesidad vital para poder seguir adelante con su negocio empresarial.

En cierta medida es el resultado de cambios producidos a nivel demográfico, económico y social, que tienen su incidencia sobre el nivel de aceptabilidad de los y las trabajadoras de países avanzados económicamente y que acaba repercutiendo directamente en una serie de nichos del mercado laboral. Hay muchos autores que hablan de que la confluencia de varios factores como el incremento del bienestar social, el incremento del nivel educativo, la existencia de sólidas redes familiares que permiten tener un colchón económico, el aumento del poder de negociación etc. en países avanzados, llevan a un aumento de las expectativas sociales y a rechazar trabajos que nos les aporte un mínimo de estatus social, a rechazar trabajos con un menor prestigio social o de peores condiciones laborales⁹⁵. Es el caso de esta empresa y de muchas de sectores como el agro-alimentario, el de la construcción y los servicios, donde en cuestión de pocos años se han encontrando con que cada vez son menos los/as trabajadores/as autóctonos/as que están dispuestos a trabajar en ellos⁹⁶.

En realidad, como investigadores nos surge la duda de si realmente son esos cambios en las preferencias de los y las trabajadoras autóctonas las que llevan a una necesaria contratación de inmigrantes en estos sectores, o si bien, como afirman algunos autores, y hemos visto reflejado en uno de los casos analizados en esta pequeña investigación, es el resultado de la preferencia por contratar a inmigrantes para poder sacar un mayor beneficio por el empeoramiento de las condiciones laborales que se puede ejercer sobre trabajadores/as inmigrantes. En este caso en concreto y según la información obtenida, parece evidente el problema real de falta de personas autóctonas dispuestas a trabajar en la empresa que se llega a dar en un momento dado. Nos hubiera gustado llegar a analizar el proceso de transición que se dio en la empresa, poder llegar a contestar las preguntas sobre la percepción y el modo en el que vivieron los trabajadores autóctonos, el momento de la incorporación de nuevos trabajadores, y la posible incidencia en su falta de disposición para continuar en la empresa. Sin embargo, no nos ha sido posible entrevistarnos con ningún trabajador autóctono que trabajara en aquella época, lo que nos impide dar respuesta a esas preguntas y analizar ese momento crucial en la vida de la organización.

No obstante, el desarrollo posterior de la empresa, la transformación brutal que la organización vive en años ulteriores, hacen que a pesar de esa laguna, el análisis de la transformación organizacional en sí misma nos resulte tan interesante o más que el momento mismo de la transición. En cualquier caso, las preguntas a las que trataremos de dar respuesta será si a esta organización que dice necesitar de los inmigrantes para poder seguir adelante, le ha afectado la incorporación de estas nuevas personas; y si lo ha hecho, en qué modo o de qué manera, la incorporación de inmigrantes ha afectado a la propia organización. Es decir, lo que queremos saber es si estos cambios a nivel social de la organización

⁹⁵ (Cachón Rodríguez, 1997; Piore, 1979)

⁹⁶ Así nos lo han hecho saber también informantes de asociaciones de empresarios del sector de la construcción, de la hostelería, y de la agricultura; y diferentes empresarios de estos sectores.

- ¿Han traído consigo otra serie de transformaciones en la propia organización?
- ¿Ha supuesto esta incorporación un empeoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores en la finca? ¿ha afectado a la propia gestión de personas?
- ¿Ha incidido sobre cuestiones como la productividad o la calidad del trabajo y el producto final?
- ¿Afecta de alguna manera al desarrollo del propio sector?

El sector agroalimentario en Navarra engloba una amplia variedad de situaciones bien diversas, en parte por el tipo de cultivos que se trabajan, pero también por el modo de trabajarlos y el entramado empresarial que rodea al sector. Nos encontramos por una parte con un gran número de micro-pymes formadas por un trabajador autónomo y por tanto empresario que es la base sólida y continua de la empresa y que la complementa con contrataciones de una o varias personas en momentos puntuales de la producción agraria, como pueden ser la plantación o la recolección. Con este tipo de empresas conviven un número pequeño en cantidad pero grande en cuanto peso e importancia dentro del sector, de grandes empresas cuyo complejo empresarial poco o nada tienen que ver con las anteriores. Se trata de realidades francamente diferentes y que en el tema que ahora nos atañe poco o nada tiene que ver. Por eso es importante anotar que en este estudio nos hemos centrado en el análisis del impacto de la inmigración en una empresa de gran tamaño del sector agroalimentario y que por lo tanto las conclusiones que del mismo se desprendan, no deberán extrapolarse al conjunto de este sector en Navarra.

La introspección realizada ha tenido como informante principal a un trabajador autóctono que lleva 18 años trabajando en esas tierras, que ha sido testigo del cambio que la finca ha sufrido de campo a convertirse en viña y de los cambios posteriores en la composición social de la empresa. Es el primero de los trabajadores que comenzó a trabajar en la finca, y en la actualidad además de ser el encargado general de todo *el campo*⁹⁷, es el presidente del comité de empresa. Su testimonio junto con el de dos trabajadores de la finca: un inmigrante y un autóctono, han sido la fuente básica de la que hemos bebido y sobre estos testimonios hemos construido el análisis que presentamos.

Presentación de la empresa

El caso que presentamos es el de una organización del sector agrícola que se dedica al cultivo de uva. En realidad ésta que va a ser nuestro objeto de estudio, no es una empresa en sí misma, sino que junto con la bodega donde se elabora el vino derivado de esta plantación, forman una unidad (de negocio?) dentro de una gran empresa vinícola navarra. La empresa en cuestión consta de miles de robadas de viña distribuidas por diversas áreas geográficas de Navarra. No obstante, nuestro análisis se ha centrado en uno de sus campos de cultivo que por sus características de aislamiento con el resto de las fincas, y su autonomía organizativa podemos tomarla, al menos analíticamente, como una organización en sí misma⁹⁸.

⁹⁷ Es el responsable máximo a nivel de producción de la uva, y bajo su responsabilidad están los maquinistas (trac-toristas), los encargados del tajo y los peones agrarios.

⁹⁸ A partir de ahora siempre que se hable de "la organización" o de "la empresa", nos estaremos refiriendo a la finca objeto de estudio, y no a la gran empresa de la que forma parte.

Se trata de una finca compuesta por dos plantaciones jóvenes (plantadas ambas a partir de mediados de los años noventa) de alrededor de 700 hectáreas, de las cuales aproximadamente la mitad están plantadas. Por el tamaño de la explotación y por el número de trabajadores que cultivan la tierra, entre 20 y 60 personas en función del momento del ciclo vegetativo, podemos considerarla en sí misma como una empresa agrícola de gran tamaño⁹⁹.

A pesar de su autonomía organizativa, no podemos obviar su relación primero con la bodega con la que forma una unidad y segundo con la gran empresa. El objetivo de nuestra empresa es la consecución de uvas con unas características más semejantes posible a la exigida por el enólogo que se dedica a la elaboración del vino en la bodega. En la finca se comienza con la elaboración de un proceso productivo que continúa en la bodega y que nos obliga a tener presente el vínculo existente entre ambas organizaciones. Por otra parte, las grandes y más importantes directrices a nivel estratégico proceden de más allá de las fronteras de esta unidad de negocio, sin las cuales no podríamos llegar a entender las dinámicas propias de la organización. Nos estamos refiriendo concretamente al establecimiento de objetivos más generales como es el de *la elaboración de vinos de gran calidad*. Éste es el rumbo que reciben desde instancias superiores tanto la finca como la bodega, que deben convertirlo en objetivo propio y hacia el que tienen que empeñar todos sus esfuerzos.

Esa búsqueda de la producción de calidad, tiene implicaciones de base sobre prácticamente la totalidad del trabajo que se realiza en la finca. De manera que por ejemplo a la hora de plantar, ha sido necesario llevar a cabo *un proceso de plantación siguiendo únicamente criterios enológicos, seleccionando en cada parcela de la finca el pie más apto y la variedad más adecuada a las condiciones de maduración de la uva en la finca*¹⁰⁰. Igualmente, la calidad del producto final exige además un exquisito cuidado de la viña, de su cultivo, de la recolección de la uva y de su selección antes de ser enviadas a la bodega. Por extraño que nos pueda parecer a los no entendidos en el tema, la atención cuidadosa, el tratamiento delicado que se le da a la planta y a la uva, la sombra que pueda recibir de sus propias hojas, etc. determinarán la calidad de la uva y del propio vino. Por eso, para la variedad de vino que se produce a partir de las uvas cultivadas en esta finca, resulta imprescindible un sistema manual de cultivo. Un sistema en el cual las personas que lo trabajan, los peones agrarios son una pieza clave.

La composición social de la empresa

Los peones agrarios, son los que tienen el mayor contacto directo con las cepas, quienes realizan el trabajo más sutil. Un trabajo fundamental, pero no por ello complicado. Se trata de trabajos manuales, de fácil aprendizaje y que su buen desempeño tiene más que ver con la atención y el cuidado que con el grado de conocimiento del trabajo a realizar. La habilidad, la proporciona la propia experiencia en el trabajo. Los trabajadores que se dedican a estas tareas, los peones agrarios, suponen el grueso de la organización, pero su número varía considerablemente en función del momento del proceso vegetativo, que tiene unas variaciones en la necesidad de atención que precisa. Es el mismo proceso, en parte, el que lleva a que algunos de los trabajadores tengan

⁹⁹ Entra dentro de la última categoría (que va de <= 100 a 2500 Has, es decir, la categoría de las explotaciones más grandes,) que establece el INE en el censo agrario para comparación del tamaño de las explotaciones según Superficie Total (Navarra, 2002)

¹⁰⁰ Información tomada de documentos comerciales de la empresa. No se cita la fuente por mantener el anonimato de la organización.

necesariamente su presencia limitada en la empresa, que trabajen sólo temporalmente en ella. El número total de peones agrarios que trabajan en la empresa puede variar de 35 en momentos de menor necesidad a aproximadamente 80 en momentos punta.

Junto con los peones agrarios, comparten el medio de trabajo los maquinistas y los encargados. Los maquinistas básicamente trabajan encima de un tractor, realizando trabajos muy diversos, pero no todos ellos están tan estrechamente unidos a las cepas como lo están los de los peones agrarios. Se encargan de cultivar la tierra, de abonar la tierra, de sulfatarla, de los tratamientos químicos en general; pero además del mantenimiento de la finca, del sistema de cableado de las viñas, de arreglar los caminos, de cercar la finca etc. Estos puestos de trabajo exigen unos requisitos mínimos, como son la posesión del carné de conducir de alguno de los países comunitarios y unas habilidades mínimas para el manejo de tractores. El número de trabajadores es considerablemente menor, ronda a los diez, y la estabilidad de estos puestos de trabajo es mayor que la de los peones agrarios. Nos referimos concretamente a que el número de tractoristas necesario a lo largo de todo el año es prácticamente el mismo y por tanto la posibilidad de mantenimiento del trabajo es también mayor.

Los encargados por su parte tienen la función de enseñar el trabajo a los nuevos trabajadores, distribuir el trabajo entre los peones agrarios, seguir un control del trabajo de éstos y de su asistencia, y todo aquello que tenga que ver con la intermediación entre trabajadores y la empresa. Cada uno de los encargados tiene a un grupo de personas a su cargo, salvo el encargado general de la finca que tiene a todos los trabajadores, bien sean peones agrarios, maquinistas como al resto de encargados. El número de encargados en la actualidad ronda los seis. Hace algunos años, sólo había uno. Este es uno de los cambios que ha sufrido la organización en los últimos cinco años.

Transformación organizacional improvisada

Uno de los temas más de moda en los libros de gestión de empresa es el del cambio organizacional. Hay mares de tinta escritos sobre los diferentes procesos que las empresas pueden llevar a cabo si quieren introducir un cambio importante en sus organizaciones. Junto a estos, otros tantos esfuerzos se han dedicado a cómo superar las resistencias sociales con las que habitualmente se enfrentan los propulsores del cambio. Sin embargo no todos los cambios organizacionales son propulsados por la empresa y son por tanto el resultado de un esfuerzo encaminado en esa dirección. A veces, como es el caso que estamos analizando, los cambios tienen más que ver con cambios sociales y con otros factores externos a la propia empresa, que se convierten en motores de cambio de la propia empresa. Con eso no se pretende decir que la empresa, sus gestores, sus propietarios, no tengan nada que ver en el cambio. Ellos son los que tienen la última palabra sobre las transformaciones en marcha y siempre se hallan en una posición en la que pueden retener los cambios e incluso impedirlos. Sin embargo, como veremos a continuación, la presión que recibe la empresa es tal que se encuentra en la disyuntiva de *renovarse o morir*.

Una de las cuestiones más interesantes que nos ofrece el caso que presentamos, es que este cambio organizacional que se produce en la empresa en cuestión, está íntimamente relacionada con la incorporación de los inmigrantes a la organización. Las características diferenciadas que este colectivo tiene con respecto a otros grupos de trabajadores han obligado a la empresa a adaptarse a ellos y a introducir cambios de diferente orden (referidos a la organización del trabajo, la estructura social de la empresa, las condiciones de trabajo, etc.). No son ellos el único motor de

cambio, hay otros importantes que los analizaremos también. Veremos cómo todos estos factores de cambio están interconectados entre sí, y cómo, desde este punto de vista, la introducción de los inmigrantes acaba siendo el principal motor de cambio.

a) cambio en la composición social de la empresa

En el momento en el que los propietarios actuales de la finca la compraron y empezaron a trabajar en su conversión en viña, a mediados de los noventa, contaron con trabajadores autóctonos. Se trataba de agricultores mayores, con gran experiencia en el sector y en la actividad, que procedían de poblaciones cercanas. Eran jubilados o personas mayores que tenían otra actividad principal, y para quienes el trabajo en esta finca resultaba ser un complemento a sus ingresos. Su participación en la empresa estaba reservada a momentos puntuales del proceso productivo en los que se precisaba un número importante de trabajadores, como podía ser la plantación, la poda o la misma vendimia.

Estas personas formaban parte de un tajo muy cualificado, que conocía muy bien las tareas a realizar, que tenía mucha experiencia en cualquiera de las tareas que se les requerían, pero era un tajo poco constante. Y no es que ellos lo fueran, sino que su presencia en la finca era poco constante, en parte porque se centraba únicamente en unos meses concretos según la necesidad del proceso vegetativo, pero además porque su actividad durante esos meses era muy irregular e intermitente. No era extraño que la empresa necesitara a personas para dos días, y no se les volviera a llamar hasta una semana después, en la que trabajarían durante tres o cuatro días de manera discontinua.

Antes no era como ahora que se trabaja desde enero hasta diciembre. Antes era: hoy te necesito, ven, mañana no. Mañana ven, la semana que viene no...la gente estaba a la disposición del trabajo.

(Encargado)

A esta forma de trabajar irregular, se le unía unas relaciones laborales también irregulares (desde el punto de vista legal) en la mayoría de los casos. Es decir, era un trabajo que no se hacía sobre la base de ningún contrato escrito, y menos aún legal. Eso sí, en general se trataba de relaciones laborales estables en el tiempo, que se mantenían año tras año. La remuneración recibida correspondía a las horas de trabajo efectivas realizadas, cantidades desiguales a la semana, que lo cobraban en efectivo, y de la mano del encargado.

Fue a finales de los años noventa cuando junto con el comienzo de la llegada masiva de inmigrantes al territorio navarro, empezaron a presentarse numerosos inmigrantes a la puerta de la finca ofreciendo su fuerza de trabajo. Prácticamente la totalidad de ellos carecía de permiso de trabajo, pero no era un obstáculo para trabajar en la empresa, puesto que la contratación se seguía haciendo tal y como se venía haciendo con los trabajadores autóctonos, de forma verbal. En general se trataba de chicos jóvenes, que no hacía mucho tiempo que habían salido de su país y que buscaban en la agricultura una vía de entrada al mercado laboral, que les proporcionara unos ingresos que les permitieran sobrevivir. Lo que para los trabajadores anteriores suponía un dinero extra que se sumaba a otros ingresos principales, pasaba a ser la base del dinero del que disponían estos nuevos trabajadores. Ésta era una diferencia significativa.

Unido a ello, la gran disposición de estas personas a realizar cualquier tipo de trabajo es otra de las diferencias. Según nos anotaba el encargado, no es que los trabajadores autóctonos no estuvieran dispuestos a realizar una serie de trabajos, simplemente era que eran personas a las que se llamaba en los momentos clave de intervención en el proceso vegetativo. En el caso de los inmi-

grantes, la necesidad del trabajo, les llevaba a ofrecerse para realizar cualquier tipo de trabajo en la viña, bien fuera más cualificado (como la poda o el desforracino) o menos cualificado (quitar hojas, piedras etc.). Trabajos a los que hasta entonces apenas se les prestaba atención.

Trabajo es lo que quieren. Trabajo sí. Tienen un 100% de disponibilidad para trabajar. Lo que quieren es trabajar en cualquier cosa. Y además todos te piden si se pueden meter horas extras.

(Encargado)

Otra de las diferencias importantes es que la mayoría de éstos no tenían conocimiento alguno de los trabajos de la viña. Mientras que a los trabajadores autóctonos sólo había que proporcionarles herramientas para el desempeño de las tareas, a los nuevos trabajadores además había que enseñarles el trabajo que debían hacer y el modo de realizarlo.

¡Ya ves! estos son trabajos que hasta el más tonto puede hacerlos, pero alguna idea hay que tener. El 95% aprenden en un día el trabajo, o sino para el segundo ya está. Por eso nos vienen tantos, porque no se exige que hayan trabajau antes ni nada.

(Encargado)

Su incorporación al trabajo exigía un periodo de formación, una cierta inversión en cada uno de los nuevos trabajadores, un coste adicional para la empresa que no tenía con los trabajadores anteriores. Por otra parte y teniendo en cuenta que la destreza se consigue a base de horas de trabajo, se puede pensar que cada remesa de nuevos trabajadores, suponía una disminución en el ritmo de trabajo y por tanto en la productividad, que en unos pocos días se recuperaba.

Según el encargado, es notable la diferencia que en términos generales existe entre los trabajadores inmigrantes y los autóctonos en relación a la seriedad ó la responsabilidad ante el trabajo. Concretamente él ha percibido que con estos nuevos trabajadores es imprescindible tener un mayor control del trabajo que realizan, puesto que tienden a no cumplir con el trabajo exigido. No podemos llegar a confirmar si se da o no tal diferencia, en cualquier caso lo que sí es real es la percepción de la diferencia y las medidas que se han tomado a raíz de ellas.

Yo, no sé si lo debería decir, pero.... vamos, y no es que me considere racista, pero... yo personalmente siempre digo que prefiero a 1 malo de aquí que a 8 recomendados de fuera. Y eso no es ser racista, pero el de aquí que se compromete, cumple, se involucra más en el trabajo. Estos, como no estés detrás te la juegan. Ya les digo, ¡pero poner un poco de vuestra parte! ¡implicaros un poco más! ¡Es que a mí me daría vergüenza que alguien tuviera que ir detrás para ver si estoy haciendo bien mi trabajo!

(Encargado)

Y por último, el idioma es otra de las disimilitudes entre trabajadores, que ha tenido su efecto directo en el desarrollo de la organización. No lo es en el caso de los latinoamericanos, pero sí en el caso de los magrebíes, los búlgaros, rumanos, argelinos, y de otras tantas procedencias que han estado trabajando en la finca.

El idioma ya no es un problema. Al principio sí que era un poco, pero al final nos arreglábamos. Si sabía uno, les explicaba al resto. El lenguaje lo aprenden pronto, pero al final tuvimos que hacer algo.

(Encargado)

Como hemos venido sugiriendo en líneas anteriores, que los nuevos trabajadores tuvieran ciertas características diferentes ha tenido su repercusión en la propia organización. Que este trabajo sea la fuente de ingresos principal de los trabajadores y en muchas ocasiones además de sus familias¹⁰¹, supone que no pueden estar *a la disposición del trabajo* como lo estaban los autóctonos. Sólo en los casos y en los momentos en los que verdaderamente no tenían opción de encontrar otro trabajo se mantenían en éste, por la discontinuidad e inestabilidad de la aportación económica que les suponía. En esas condiciones de intermitencia del trabajo, este trabajo se convertía en una ocupación de paso hacia trabajos más estables. Una gran rotación de trabajadores fue el resultado inmediato de la incorporación de inmigrantes a la organización, mientras se mantuvieron las condiciones en las que se venía trabajando hasta entonces. En cuestión de meses, habían pasado más trabajadores que en todos los años que se llevaba trabajando la uva en aquella finca.

Es verdad que la búsqueda de nuevos trabajadores no suponía ningún esfuerzo, puesto que la transmisión boca a boca era más que suficiente para encontrar el número de trabajadores que fuera necesario. Sin embargo, si tenemos en cuenta el desconocimiento que estos tenían sobre el trabajo a realizar, y se necesitaba un mínimo tiempo de aprendizaje y que alguna persona que les enseñara. Todo ello suponía un coste y un trastorno importante para la organización.

Se veía que así no podíamos seguir, que había que hacer algo. Algo para mantener a los trabajadores, para que la gente no se fuera. Si queremos a gente buena, formada y trabajadora, ¡habrá que hacer algo para mantenerla!

(Encargado)

La política de *contratación* intermitente que se ajustaba a la disposición de los trabajadores autóctonos no funcionaba con los nuevos trabajadores, producía un grado de rotación muy por encima de lo deseable y en ese sentido se estaba creando una necesidad de prolongar la duración del trabajo ofrecido y de estabilizar los puestos de trabajo.

Por otra parte, la desconfianza que a los encargados les merecía la seriedad en el trabajo de estas personas junto con el hecho de que continuamente había que estar enseñando a los trabajadores el modo de trabajar (no porque no aprendieran, sino porque estaban continuamente recibiendo trabajadores nuevos, inexpertos), demandaba la ampliación del cuerpo de mandos intermedios. Si con los trabajadores autóctonos sólo había un encargado que se dedicaba a la organización del trabajo, a partir de esta incorporación la empresa veía la necesidad de que parte de la dedicación de los encargados se destinara a la formación de los trabajadores y al control y vigilancia de su trabajo. En definitiva, desde la empresa se percibía la necesidad de aumentar las funciones de los encargados y consecuentemente también el número de encargados.

De alguna manera había que hacerle frente al problema que el desconocimiento del idioma suponía para la comunicación con los trabajadores, con esas personas que tenían que entender muy bien la importancia de la calidad para la empresa y por tanto la importancia del trabajo bien hecho. No sólo para hacerles saber la importancia del mismo, sino el modo en el que tenían que realizar las tareas, para que éstas estuvieran bien hechas.

Esta necesidad de introducir cambios organizativos, fue impulsada por otros factores externos.

¹⁰¹ A este respecto hay que tener en cuenta que en gran medida las decisiones de emigrar suelen ser parte de una estrategia y una inversión familiar a la que la persona emigrante debe responder enviando remesas de dinero a su familia al país de origen.

b) Factores externos que impulsaron el cambio

El aumento de las inspecciones de trabajo y de la presencia de los sindicatos en la organización intensificaron esa necesidad de cambio. Parece existir una relación directa entre la llegada de inmigrantes, su incorporación al mercado laboral de forma irregular y el aumento de estas presiones externas. Esa es al menos la hipótesis de la empresa argumentada con el hecho de que desde la plantación de la finca hasta el año 2000, no habían tenido ninguna inspección de trabajo:

Ha habido revisiones en la empresa y de hecho bueno, te puedo decir que ahora cuando quiera hay revisiones. Yo creo que hasta el año 2000 no habíamos tenido inspecciones, pero ahora, lo que te comentaba, cuando quiera hay.

—¿Crees tú que estas inspecciones están unidas a la llegada de inmigrantes?

Yo creo que sí. No lo podría asegurar, pero, como te decía antes, coincide con esa época. Vienen y te piden que saques a todos trabajadores al camino y que enseñes sus papeles.

(Encargado)

Como es de suponer, con las primeras inspecciones cayeron las primeras sanciones a la empresa por la contratación irregular de sus trabajadores. A raíz de esos percances la empresa se vio obligada a tener a todos sus trabajadores en regla, con contratos de trabajo y bajo las condiciones que establece la ley. Ese fue un punto de inflexión a partir del cual se generalizó la regularidad de las relaciones laborales. Suponía un coste adicional a la empresa, pero también una complicación del proceso de contratación. Ya no era suficiente con coger a trabajadores que vinieran a la puerta de la finca, hacía falta que estos tuvieran papeles, suponía un trabajo administrativo extra, etc. El problema que suponía la gran rotación de trabajadores, se veía multiplicado cuando detrás de las contrataciones había un trabajo administrativo adicional que hacer.

Esta es la situación con la que se encontró el primer sindicato que llegó a la finca en el año 2002. Se había comenzado a caminar hacia la mejora de las condiciones de los trabajadores a través de la regularización de las relaciones laborales, pero todavía quedaba un largo trecho por recorrer. Su tarea se dirigió inicialmente a concienciar y posteriormente a trabajar sobre la higiene y la prevención de riesgos relacionada con el uso habitual de productos tóxicos, sobre la creación de un comité de empresa y un convenio de empresa. Esas fueron las grandes líneas de actuación de los sindicatos que impulsaron los cambios organizacionales que habían comenzado a darse a raíz de la incorporación de inmigrantes.

En cuestión de un par de años, la empresa estaba recibiendo presiones ajenas muy importantes que le obligaban a introducir necesariamente cambios en su organización. Cambios que no formaban parte de su plan estratégico, ni siquiera estaban en mente de sus gestores, sin embargo, eran cambios a los que debía hacer frente para poder seguir adelante en su propósito empresarial. ¿Cómo reaccionó la empresa ante estas presiones? ¿cómo afectó a la organización de su trabajo? ¿cómo a la estructura empresarial? ¿cómo a las relaciones laborales? ¿cómo a la calidad de su producto final?

Adaptarse o desaparecer. La actuación de la empresa frente a los cambios

La incorporación de inmigrantes demandaba una serie de cambios en la organización. Sin embargo, la mayor presión llegó de la mano de las sanciones. La continuidad de las inspecciones

obligaban a la empresa a cambiar su política de contratación si no quería arruinar su negocio. Optó por lo primero y la empresa comenzó a regularizar la situación de todos aquellos trabajadores que se incorporaban al tajo.

Anteriormente hemos señalado cómo la misma regulación de los contratos acentuaba todavía más el problema que la rotación de trabajadores para la empresa, y la necesidad de estabilizar los puestos de trabajo.

Si quieres cuidar a tu gente, lo tienes que hacer dándoles trabajo. Eso es.

(Encargado)

Es cierto que la propia naturaleza del trabajo lleva implícita una variación en el número de trabajadores que se precisan a lo largo del proceso vegetativo. Sin embargo, la temporalidad de algunos de los trabajadores, sólo en parte está determinado por este proceso. El modo en el que se organice el trabajo incide también de forma importante en la duración del mismo. Un ejemplo nos ayudará a entenderlo fácilmente. El periodo de vendimia, contempla unos días en los que la uva está es un momento óptimo de maduración (por su peso y por el grado que tenga) y en cualquiera de ellos puede recogerse sin apenas sufrir variación en su calidad. Se puede organizar el trabajo de manera que se traiga tal número de trabajadores que acaben con la vendimia en un solo día, o bien se puede contratar a un número menor de personas y repartir el trabajo en varios días. En ambos casos la vendimia se realizaría en el periodo natural exigido, pero sin embargo la diferente política de contratación cambiaría considerablemente las condiciones de los trabajadores en ese proceso.

Efectivamente, la introducción de modificaciones en el modo de organizar el trabajo, posibilitaba ofrecer una continuidad en el empleo que ofrecían y una estabilidad de los puestos de esos trabajo. De manera que dio comienzo una nueva era en la empresa, donde el trabajo empezó a organizarse en función de los trabajadores que se disponía y no al revés como se venía haciendo anteriormente. Si hasta el momento los trabajadores no suponían más que un número necesario para llevar a cabo la tarea, a partir de entonces, se partía de los trabajadores que se tenía y se organizaba el trabajo en función de ellos, de manera que el máximo número de trabajadores posibles tuviera una jornada laboral completa a lo largo del máximo número de meses continuados posible. El número total de personas que pasaban a trabajar en la finca disminuía considerablemente, pero la estabilidad de los puestos de trabajo se incrementó de forma espectacular si lo comparamos con la temporalidad y discontinuidad con la que acostumbraban a trabajar. Fruto de esta estabilidad surgió una plantilla bastante más estable¹⁰² a la que se le seguían uniendo miembros en momentos de puntas de trabajo.

Este cambio supuso, en parte, un incremento de sus costes por personal, una mayor complejidad a nivel administrativo, pero además, supuso un avance desde el punto de vista social hacia una profesionalización de la figura del peón agrario. Desde el momento en el que se da una continuidad del trabajo que realizan, la regularización de las relaciones laborales, la implantación de la prevención de riesgos de salud laboral, etc. Todo ello gracias en parte a la presión ejercida por las inspecciones de trabajo y los sindicatos, pero en gran medida gracias a la llegada de los nuevos trabajadores a la empresa. Las características diferenciales de estos trabajadores con respecto a los trabajadores anteriores u otros posibles trabajadores como los temporeros, han ayudado en gran medida a la profesionalización de este trabajo y a las mejoras de sus condiciones.

¹⁰² La rotación de trabajadores nunca se ha eliminado en la medida en la que le hubiera gustado a la empresa. Es una cuestión que la tienen relativamente asumida desde el momento en el que se hallan en un sector que, en cuestión de condiciones laborales, partiendo del propio convenio, está por debajo de otros sectores y del que muchos tratan de salir tan pronto como encuentran otro trabajo en mejores condiciones.

En el caso de los trabajadores autóctonos que venían cultivando las viñas anteriormente, es decir, personas con otras actividades principales o jubiladas que estaban dispuestas a trabajar a tiempo parcial y temporalmente en la finca, nunca podrían llegar a trabajar del modo en el que en la actualidad se hace: a jornada completa y con contratos laborales en regla. La condición de jubilados sería el impedimento de algunos, y el tener que ocuparse de sus trabajos principales, sería el obstáculo del resto.

Es verdad por tanto, que la regularización de esos puestos de trabajo y la profesionalización de la figura de los peones agrarios en esta organización ha venido, en parte, provocada por la incorporación de los inmigrantes, pero en parte muy importante también por factores externos como son las inspecciones de trabajo y la presión de los sindicatos. Sin embargo, la importancia de la presencia de estas nuevas personas en la organización va más allá, puesto que ha sido gracias a ellas que han podido hacer frente a estas exigencias externas. Hubiera sido prácticamente imposible continuar con la actividad cumpliendo con los requerimientos legales, sin contar con estas personas.

Por otra parte todos estos cambios, lejos de suponer obstáculos para la consecución del objetivo final que persigue la organización, a saber, la obtención de uvas de muy buena calidad, han supuesto un avance, un aporte excepcional hacia el mismo. La necesidad de reorganizar el trabajo y dar una continuidad a sus trabajadores llevó en su día a completar las jornadas de trabajo con tareas que hasta el momento nunca se habían realizado y permitieron una mayor atención y cuidado de las cepas.

En los primeros años (mediados de los noventa) no se hacía lo que se hace ahora. Antes había mucha menos gente, era gente mayor, y no se hacían los trabajos que se pueden hacer ahora. La inmigración ha ayudado a sacar adelante a la empresa, mira lo que te digo, que no es que sean necesarios, sino que ¡son imprescindibles! No podríamos trabajar como trabajamos, cuidando la uva como la cuidamos sin gente...¡y gente de aquí no hay!!

(Encargado)

Por otra parte, estos nuevos trabajadores traían otra serie de características que suponían un reto a la gestión de las personas. El que estos no tuvieran conocimiento del trabajo y la percepción que desde la empresa se tenía de que estos trabajadores no eran tan responsables o serios en el trabajo como los autóctonos, llevó a la empresa a organizar a los trabajadores en tajos y a poner a un encargado en cada uno de ellos. Surge por tanto, la figura del encargado intermedio, que se encuentra entre los peones agrarios y el encargado general de la finca. Entre sus funciones se hallarían las de enseñar a los trabajadores a realizar cada una de las tareas, y velar por el cumplimiento del trabajo encomendado. La estructura social sufriría, por tanto, un cambio importante.

Trabajadores somos así. Si no hay encargado vigilando, siempre problemas.

¿Qué tipo de problemas?

Problemas como trabajo mal hecho, o también sin hacer y eso no se puede. Por eso siempre encargado tiene que estar detrás de trabajadores.

(Encargado Inmigrante)

Sabemos por muchos estudios que se han realizado, la dificultad de personas inmigrantes para acceder a puestos de responsabilidad, como podría ser el de encargados. Sin embargo, el hecho de que prácticamente el 100% de los peones agrarios sean inmigrantes en esta finca, que muchos

de ellos tengan problemas para comunicarse en las lenguas propias de nuestra tierra, ha llevado a la empresa nuevamente a adaptarse a los trabajadores con los que cuenta e introducir un cambio de importante calado social: la gran mayoría de los encargados son inmigrantes. Concretamente han tratado de organizar a los trabajadores según su procedencia y conocimiento de idioma y al frente de cada uno de los grupos han puesto a alguien que domine su idioma. Así han dado lugar a una empresa multicultural, dividida en tajos monoculturales, en los que los encargados, a poder ser, son de ese mismo grupo étnico. Esta es una de las estrategias adaptativas que la empresa ha desarrollado para hacer frente a este reto con el que inesperadamente se han encontrado.

2.6. Conclusiones

Impacto sobre la organización industrial

La primera conclusión a la que llegamos tras analizar este caso de organización industrial en la que en los últimos años se han incorporado un gran número de inmigrantes, es que el impacto o cambios que se hayan podido dar a nivel organizacional tras esta incorporación, no deben ser atribuidos exclusivamente a la presencia de inmigrantes. Es decir, que los cambios que en esta organización se han producido no han sido resultado de la simple incorporación, sino que son producto de las dinámicas surgidas a raíz de la interacción entre los diferentes actores dentro de la organización, sus prácticas y acciones emprendidas. Sin embargo creemos que es interesante hablar en términos de impacto de la incorporación de inmigrantes en la organización, puesto que entendemos que sería muy difícil introducir esos cambios a nivel organizacional sin la presencia de este colectivo.

El perfil que la empresa busca en las personas inmigrantes está unido a sus características extra-laborales diferentes¹⁰³. Su mayor disposición y disponibilidad para trabajar fuera del horario de su jornada laboral, su mayor flexibilidad, mayor asunción del estándar de trabajo exigido por la empresa, y menor enfrentamiento con la empresa (o mayor sumisión), son un producto de las políticas y prácticas empresariales. Concretamente la política de inestabilidad a la que están sometidas estas personas, junto con la política de presión e intimidación que se lleva a cabo en la empresa, influye directamente en esa disponibilidad, en esa sumisión e indirectamente también sobre la propia asunción del estándar. De hecho, esas características que conforman el perfil que parece buscar y provocar la empresa, se convierte en una condición *sine qua non* para poder mantener el trabajo, ya que el dejar de cumplir con alguna de estas particularidades, como dejar de ser tan sumiso, supone la pérdida del mismo puesto de trabajo. Por lo tanto, podemos llegar a la conclusión de que la organización no sólo busca la diferencia de los inmigrantes sino que la potencia por medio de sus actuaciones, y además, dificulta y castiga con despido (o no renovación de contrato) cualquier intento por parte de los inmigrantes de asemejarse a los hábitos y actitudes de sus compañeras autóctonas. Políticas por tanto que trabajan en dirección contraria a la igualdad y la no discriminación en el lugar de trabajo.

Lograr que un gran número de personas trabaje de forma sumisa, disciplinada, dispuesta a trabajar durante largas jornadas de trabajo, evidentemente supone una mejora importante de la productividad. Por una parte, por la reducción de costes que supone la menor contratación de personal, puesto que la gran cantidad de trabajo realizado fuera del horario laboral establecido por los y las trabajadoras hace que no sea necesario la contratación de más personal. Pero además hemos podido comprobar que la incorporación de personas que vienen a lo que vienen, y vienen a por todas¹⁰⁴ y que trabajan bajo un clima de gran presión y con el miedo a flor de piel, consiguen ir mejorando poco a poco los tiempos de producción y por tanto la misma productividad de la empresa. La búsqueda de la mejora continua de la productividad, lleva al establecimiento

¹⁰³ Características sobre las que ya han trabajado otros autores y que hacen referencia en primer lugar a su diferente condición legal (López, 2001; Tornos Cubillo, 2003; Unzurrunzaga, 2003), como condicionantes importantes de su actividad laboral, pero también influyen en su actitud y disposiciones laborales sus condicionantes sociales (Andueza Imirizaldu, 2004)

¹⁰⁴ palabras del director de RRHH de la empresa.

de unas reglas del juego de tal manera que cada uno de los participantes del máximo de su capacidad durante el tiempo que le sea posible y una vez que la persona no pueda seguir el ritmo en las condiciones preestablecidas, se le aparta del sistema de producción dejando su puesto a otra persona dispuesta nuevamente a darlo todo.

La mejora de la productividad en la organización es un hecho, pero a costa del empeoramiento más que considerable de las personas que trabajan en producción, quienes trabajan un sistema más próximo a la esclavitud que al estándar de trabajo que se pretende buscar en las sociedades occidentales en Estados de Bienestar social. El gran número de problemas de salud laboral que se originan trabajando en estas condiciones tratan de hacerlos invisibles hacia las instituciones oficiales, por medio de una gestión de la enfermedad mucho más dudoso desde el punto de vista no sólo ético sino además legal. Sugieren a sus trabajadores y trabajadoras lesionadas, la posibilidad de formarse en nuevos puestos de trabajo en horario de trabajo y de forma remunerada, en vez de coger la baja. Junto con el aprovechamiento y la provocación de hacer aguantar al/a trabajador/a inmigrante en el puesto de trabajo en momentos de dolencia o enfermedad, son los métodos más oscuros utilizados por la empresa para salir del "Plan Diana" de salud laboral en el que se hallaban. Métodos que, sin embargo, no son ni siquiera insinuados a sus trabajadoras autóctonas, por lo que queda en evidencia el trato discriminatorio dispensado al colectivo inmigrante.

Otro de los efectos más importantes que hemos podido descubrir y sobre el que sin duda tiene gran influencia el resto de cambios producidos en la organización (a nivel de aumento de productividad, de provocación y aumento de diferencia entre trabajadoras inmigrantes y autóctonas, trato diferente y discriminatorio, empeoramiento de condiciones socio-laborales generales etc.) es la escisión entre trabajadoras. Desde el punto de vista de las autóctonas, la llegada de inmigrantes y los cambios producidos consecuentemente, son percibidos como fuente principal del empeoramiento de sus condiciones laborales. Supone esto la potenciación de sentimientos de rechazo hacia estas compañeras, que más bien son percibidas como competidoras. Por su parte, las personas inmigrantes son conscientes de las diferencias de trato de las que son objeto y este mismo hecho sirve para acrecentar la diferencia de identidad y para minar la identificación con sus compañeras autóctonas. Las políticas de diferenciación desarrolladas en la empresa (empezando por la contratación exclusiva de inmigrantes) parecen tener efectos sobre la propia percepción de diferencia entre las propias trabajadoras autóctonas e inmigrantes.

Esta escisión tiene así mismo su reflejo en el comité de empresa, formado básicamente por representantes autóctonas, que experimentan en su piel la contradicción de tener que defender a aquellas personas que, según perciben ellas mismas, están echando por tierra los logros obtenidos anteriormente. Los inmigrantes no parecen verse identificados con este órgano social, por lo que no colaboran con él. De manera que, en la práctica, el poder de negociación de este órgano ha ido perdiendo fuerza, lo que se refleja sobre todo en aquellos momentos clave en los que han tenido que desconvocar huelgas por falta de apoyo de la plantilla. Un gran problema al que tendrán que hacer frente no sólo el comité de empresa de la organización sino además el conjunto del sindicalismo en general.

Pero esta escisión que puede preocupar especialmente al conjunto del sindicalismo y de la clase trabajadora en general, va de la mano de un problema, si cabe de mayor magnitud, como es el de la potenciación de las actitudes racistas entre las trabajadoras autóctonas hacia sus compañeras inmigrantes. Las prácticas discriminatorias ejercidas por la empresa desde su posición superior de poder, provocan un clima de tensión entre trabajadores que desemboca en las acti-

tudes de rechazo hacia inmigrantes, que a su vez, son una vía de resistencia al empeoramiento de las condiciones socio-laborales en la empresa. Estas prácticas excluyentes, diferenciadoras, aparecen como elementos tractores en la construcción social del racismo. En parte porque ayudan a acentuar unas diferencias entre trabajadores (como son las diferencias de procedencia, de cultura, fenotípicas, etc.) por encima de otras (como la diferencia de clase), provocando una escisión entre ellos. Pero en parte por provocar una situación de enfrentamiento entre ellos, a través de la cual *el otro*, aquel que no forma parte de mi comunidad, aparece como *mi enemigo*, en el sentido de que no sólo no lucha por los mismos objetivos que yo sino que además él mismo supone un *obstáculo en mi camino*.

Esta tendencia a que la diferencia social se vea incrementada en los lugares de trabajo debido a estas actuaciones, en parte legitimadas por su logro competitivo, debe hacernos reflexionar sobre su impacto social. Si lo que parece vislumbrarse de este estudio llega a confirmarse por medio de estudios posteriores, nos hallaremos ante un punto negro en la lucha por la integración y cohesión social. Si el lugar de trabajo en vez de ser una vía para la integración, supone una fuente de actitudes de rechazo, de diferenciación y enfrentamiento, será un lugar sobre el que las instituciones públicas deberán, sin duda, prestar mayor atención.

Problemáticas a nivel organizacional que tienen su repercusión a nivel social y sobre el que será necesario trabajar conjuntamente, al menos, instituciones públicas, sindicatos, empresarios y por supuesto entidades o asociaciones de inmigrantes, principales malparados de esta situación.

Para finalizar debemos englobar el impacto del que venimos hablando en un contexto de competencia global, en el que la búsqueda de oportunidades y ventajas competitivas a nivel mundial, lleva a las empresas a exprimir al máximo los recursos de los que dispone a nivel local. Es lo que se denomina como *glocalización*¹⁰⁵, el proceso por el cual en las empresas se producen una serie de cambios a nivel de estrategias y de gestión empresarial, a fin de conseguir una mejora de su posición competitiva a nivel global. El caso que hemos mostrado nos muestra cómo estos cambios a nivel local, tienen unos efectos perversos sobre el bienestar social general, y de forma más pronunciada sobre el colectivo inmigrante en este caso en concreto.

Impacto del caso de los polacos en la construcción

Cómo consigue una empresa de inmigrantes hacerse un hueco en el mercado autóctono

Al inicio de la presentación del caso hablábamos de la peculiaridad de esta empresa en tanto en cuanto está formada exclusivamente por inmigrantes y sus clientes son personas autóctonas. Una de las cuestiones que nos planteábamos por medio del análisis era dilucidar cómo esta empresa había conseguido hacerse un hueco en el mercado autóctono.

A este respecto tenemos que concluir que en el éxito empresarial que acompaña a la empresa hay varios elementos que juegan un papel fundamental: los trabajadores, la política migratoria, las condiciones favorables del mercado de trabajo, las estrategias empresariales llevadas a cabo y la solidaridad étnica que se da entre empleadores y empleados.

¹⁰⁵ (Brunet & Alarcón, 2001)

Los trabajadores por su parte, tienen dos diferencias básicas con respecto a los trabajadores autóctonos: los valores¹⁰⁶ y percepciones sobre las condiciones de trabajo, y la valoración (en €) del trabajo que realizan. Son valores y percepciones que arrastran de la experiencia laboral en su país de origen, que hace que estén dispuestos a trabajar en unas condiciones laborales que no superan el umbral de aceptabilidad de los/as autóctonos/as; y a precios muy por debajo de lo que pedirían los autóctonos si realizaran ese trabajo. Como resultado, están dispuestos a trabajar durante largas jornadas laborales (más de doce horas diarias), a lo largo de un apretado calendario laboral (al menos durante seis días a la semana), a un ritmo intenso, bajo una cultura empresarial en la que destaca su disciplina, y a un precio muy inferior a lo que cobran trabajadores autóctonos de su nivel (máximo de 6€ la hora).

Si a todo ello le unimos que se trata de trabajadores de preparación muy completa, que están cualificados para el desempeño de cualquier tarea tocante a la construcción de viviendas (albañilería, electricidad, fontanería, pintura, montaje de muebles etc.) y la calidad del trabajo que realizan (esta forma parte de una exigencia empresarial), vemos que nos hallamos ante una de las claves del éxito de la empresa, sus trabajadores.

La política migratoria española, ha ayudado asimismo a la culminación de este proyecto. La rigidez y las restricciones impuestas para la legalización de la empresa y de los trabajadores, han obligado a estos a trabajar en la clandestinidad, pero a su vez han permitido que su actividad y las condiciones socio-laborales en las que se llevaba a cabo se convirtieran en invisibles a los ojos de cualquier institución de control. Esa invisibilidad a la que han estado sometidos, les ha permitido actuar más libremente, y pudiendo ofrecer unas condiciones a sus clientes, que de otra manera no podrían hacerlo. Por otra parte, la empresa ha sabido aprovechar las condiciones de mercado favorables para el desarrollo empresarial. Han sido estos unos años de gran expansión del sector de la construcción en general, y han sabido introducirse en un nicho en el que resulta relativamente fácil caminar a la sombra de la legalidad.

Los empresarios por su parte son los que han sabido aprovechar todas estas coyunturas, y dar forma a lo que hemos considerado como una empresa irregular, pero exitosa. Han sabido encontrar un hueco en el que poder desarrollar su actividad (siquiera de forma irregular), a través de un modelo empresarial complejo, con tintes de modelos de organización avanzada y con un grado muy elevado de solidaridad étnica interna. Se da un sistema de formación continua, de aprendizaje a través de la práctica; un sistema de retribución variable que trata de recompensar a los trabajadores en función de su aportación a la empresa (medido en cantidad y calidad del trabajo realizado) y el nivel de responsabilidad mostrada por el trabajador; se da un nivel importante de información y comunicación directa entre todos los miembros de la organización; y se tener en cuenta la opinión de los trabajadores en la toma de decisiones. Es un modelo de organización que impulsa la autogestión de los trabajadores como grupo, a nivel de ejecución del trabajo.

El trato que proporcionan a sus trabajadores es excepcional: Se les tiene muy en consideración, se tienen en cuenta sus circunstancias particulares y existe un grado de flexibilidad con respecto a temas personales, que trata de recompensar las duras condiciones personales que exige el trabajo. Las relaciones entre trabajadores y empresarios va más allá del ámbito laboral, lo mismo que las competencias de la empresa. Se da una invasión de lo laboral en la vida particular de los trabajadores. Lo laboral acaba abarcándolo todo.

¹⁰⁶ entendidos como principios básicos sobre lo que está bien o está mal

La responsabilidad que el empresario adquiere con respecto a sus trabajadores, sobrepasa también el ámbito laboral. Existe un grado de cuidado y atención personal del empresario hacia sus trabajadores, de ayuda económica y personal cuando lo requieren, una generosidad no habitual entre empresarios hacia sus trabajadores. Es la recompensa a la generosidad mostrada por sus trabajadores, que son la otra parte de este complejo juego. Son dos caras de la misma moneda, y ambas saben que el éxito de cada una dependen en gran medida de la otra, que su éxito va de la mano del éxito de sus compañeros. Ésta es la base de la solidaridad étnica.

Estamos frente a un modelo organizacional improvisado que parte de esquemas polacos, que son reformados para ajustarse bien al nuevo mercado en el que actua, como a las nuevas condiciones en las que se hallan sus trabajadores.

Impacto en el sector, la economía y la sociedad

La introducción de este tipo de empresas en nuestra economía trae consigo una serie de aspectos positivos que conviene tener muy en cuenta. Por una parte, ayudan a sostener los altos precios que se están dando actualmente en el sector. De esa manera, la restauración de viviendas y la construcción de pequeñas casas de madera (las actividades en las que están trabajando), se hace más accesible a personas que no pueden demandar estos trabajos a otras empresas autóctonas, que exigen una mayor cantidad de dinero.

Por otra parte, la necesidad de sobrevivir como empresa en un contexto en el que le es ajeno y en el que no les es fácil ganarse la confianza de los clientes (por el mero hecho de ser inmigrantes), les obliga a realizar su trabajo con una escrupulosa calidad, seriedad y cuidando muchísimo la satisfacción del cliente. Sin duda, esto nos aporta una inyección de profesionalidad y buen hacer al nicho de las pequeñas obras de construcción.

Por otra parte, nos resulta curioso cómo en una sociedad en la que se está dando una tendencia general hacia la especialización de los procesos de producción, de los gremios que lo realizan, logran un modelo que camina en la dirección contraria y de la que saca una ventaja competitiva. Se trata de una forma de trabajar que hoy en día no se estila, pero que aporta agilidad, rapidez, genera un mayor grado de confianza en el cliente y en definitiva, es una aportación que hace al sector.

Otra de las cuestiones positivas a señalar, es que los beneficiarios últimos de la dura experiencia que supone la inmigración, son ellos mismos en gran medida y los clientes directos para los que trabajan. En este caso, los trabajadores se benefician de la diferencia del valor del dinero para hacer de su proyecto migratorio un auténtica fortuna. Los clientes asimismo, aprovechan la diferencia en la percepción del valor del dinero para conseguir un producto a un precio inferior al que lo conseguirían de otras empresas autóctonas. Esto no es lo que suele ocurrir. Tomando el caso de la construcción, existen miles de ejemplos en los que empresarios contratan a trabajadores inmigrantes a un menor precio o en peores condiciones que a trabajadores autóctonos, pero sin embargo, ese menor coste en la mano de obra, no se ve reflejado en el precio final que paga el cliente. Es decir, la posible bajada de precios o condiciones que la introducción de inmigrantes ha podido proporcionar a empresas, no siempre han redundado en el precio de los productos finales.

Para finalizar con este repaso a las aportaciones positivas que hace al sector y a la economía, quisieramos anotar que este tipo de incorporación laboral, en el que los inmigrantes tienen la

posibilidad de trabajar en aquello en lo que ellos están formados, y por tanto de desarrollar todo su potencial profesional en nuestra sociedad, tiene un valor incalculable. Aportan un dinamismo al sector, unas nuevas formas de trabajar, nuevos materiales de construcción, que de trabajar para empresarios autóctonos e incorporarse a los modelos de trabajo autóctonos, no se lograrían. Es una fuente directa de riqueza que queda anulada en otras formas de incorporación laboral.

En lo concerniente a los aspectos positivos desde el punto de vista social, pensamos que se concentran especialmente en la figura del trabajador inmigrante. El proyecto migratorio de estas personas resulta ser más exitoso que el de la mayoría de inmigrantes, desde el momento en el que las posibilidades reales de convertir sus objetivos en hechos (ganar mucho dinero, y volver a su país de origen) son mucho mayores. Resulta ser una experiencia muy positiva desde el punto de vista económico, donde el grado de incertidumbre es bastante inferior al que se da en otros casos. Otra de las diferencias importantes es que las posibilidades que tienen para tener un puesto de trabajo estable son infinitamente mayores que las de otros compatriotas que se embarcan en otro tipo de proyectos.

Lógicamente la incomunicación con el mundo en el que se insertan, la imposibilidad de regularizar su situación como trabajadores, los riesgos que en consecuencia asumen y la separación con la sociedad de acogida, son aspectos negativos que hay que situar como contrapartida.

A estos aspectos negativos de los trabajadores, se les unen otros a nivel económico y social. Por una parte, es evidente la competencia desleal que suponen para las empresas autóctonas que desarrollan su actividad cumpliendo con las restricciones legales existentes. Además de ello, la no aportación económica a las arcas del estado en el que actúan es otra de las cuestiones muy importantes a tener en cuenta. La invisibilidad que les facilita su irregularidad, lleva a que trabajen en situaciones que rozan la autoexploración, a que trabajen en unas condiciones socio-laborales que no son aceptadas en nuestra sociedad. Esta irregularidad de la actividad tiene su máximo reflejo en la total desprotección social de los trabajadores.

La reflexión a la que nos lleva el conocimiento de este caso es que estas formas de incorporación laboral en las que los inmigrantes vienen con todo su arsenal profesional, en la que tiene la posibilidad de demostrar sus habilidades, sus capacidades y sus virtudes como trabajadores y como empresarios, deberían hacernos pensar sobre la regularización de empresas de inmigrantes. En parte por las aportaciones a la economía, a la sociedad y a los propios inmigrantes, pero también por el riesgo de desprotección socio-laboral que se puede dar en esos trabajadores, por la competencia desleal que pueden suponer para otras empresas y por su no aportación a las arcas del Estado.

Impacto sobre la organización agrícola

La empresa agrícola que hemos presentado, se caracteriza básicamente por su búsqueda de un buen producto, unas buenas uvas y un buen vino. Una cuestión fundamental, que lleva a la empresa a la utilización de un sistema de cultivo manual, en el que las personas que trabajan las cepas, los peones agrarios son una pieza clave. Desde ese punto de vista la llegada de personas que independientemente de su procedencia estaban dispuestas a trabajar en la finca fue recibida como una bombona de oxígeno ante el problema eminente del relevo generacional con el que se estaban enfrentando. A partir de ahí, el impacto que la incorporación de estas personas ha tenido

do en la organización hay que entenderlo conjuntamente con otra serie de elementos que han situado a la empresa en una disyuntiva de adaptación o muerte.

Por sus circunstancias sociales, culturales, políticas y económicas diferentes, los inmigrantes llegados a la empresa tenían una serie de características que diferían con respecto a las de otros trabajadores que previamente trabajaban en la organización. Nos estamos refiriendo a que el trabajo de los inmigrantes en esta organización supone su actividad principal, su fuente principal de ingresos; que como trabajadores tienen una mayor disponibilidad en lo que a horarios y tipo de tareas a realizar se refiere; que a su llegada a la empresa no tienen conocimientos previos del trabajo a desempeñar; que algunos de ellos tienen dificultades de comunicación debido al desconocimiento de todos los idiomas propios de la tierra, y que su seriedad en el trabajo les merece a los encargados una menor confianza que la de los autóctonos.

Estas diferencias provocan un desajuste entre las estructuras organizativas y las características de los propios trabajadores, dando como resultado una gran rotación de trabajadores, una cierta ralentización del ritmo de trabajo, la necesidad de dedicar tiempo y personas a la formación de los recién incorporados, problemas de comunicación, y la necesidad de tener que supervisar el trabajo de estos. A todo ello se le suman las presiones recibidas desde el exterior en forma de sanciones que crean la necesidad de un cambio hacia la regularización de las relaciones laborales y de los sindicatos para la mejora de las condiciones laborales en materia de salud e higiene y preventión de riesgos laborales.

Frente a todos estos elementos que ejercen una fuerza importante hacia el cambio, la empresa opta por actuar estratégicamente adaptándose al nuevo contexto, a las nuevas personas que la conforman, y aprovechando las ventajas que la nueva coyuntura le ofrece para mejorar su competitividad como empresa.

De manera que se da una transformación sustancial a diversos niveles de la organización. Por una parte, se cambia la política de contratación desde una política de apertura total hacia cualquier persona que ofrece su trabajo, hacia una política más restrictiva en la que la posesión de un permiso de trabajo para trabajar en la actividad pasa a ser un requisito imprescindible. A ello le acompaña la regularización de las relaciones laborales de los trabajadores en la finca, que pasan a trabajar bajo un contrato laboral regulado legalmente. Se produce, así mismo, un cambio en la organización del trabajo, a través del cual, se pretende dar una continuidad al trabajo, creando un número importante de puestos de trabajo estables, que es apoyado en momentos puntuales por otros puestos de trabajo temporales. Es una medida que se toma con la firme intención de retener el alto grado de rotación que hasta el momento se estaba dando entre los nuevos trabajadores. Los problemas de comunicación y de percepción de la falta de seriedad y responsabilidad en el trabajo, son atacados introduciendo cambios en la estructura organizacional. Se crea la figura de los mandos intermedios que se sitúan a caballo entre el encargado general de la finca y los peones agrarios. Tienen las funciones de enseñar a los nuevos trabajadores los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de la actividad, controlar la asistencia y supervisar el trabajo que realizan los miembros de su grupo. Grupos que son diferenciados en función de la procedencia-idioma de los trabajadores, y cuyos encargados son miembros de esas mismas comunidades étnicas, idiomáticas o culturales.

Todos estos cambios enumerados redundan en unos cambios de mayor calado a nivel social y económico de la organización. Primeramente le han permitido a la empresa sobrevivir a las presiones sindicales e institucionales recibidas. Sin la presencia de trabajadores inmigrantes, la regu-

larización de los puestos de trabajo hubiera sido muchísimo más complicada. Por otra parte todos estos cambios han supuesto un gran impulso hacia la profesionalización de la figura del peón agrario, mejorando considerablemente sus condiciones laborales y sociales. Finalmente, como fruto de la disponibilidad de los trabajadores y toda la reorganización empresarial, se ha logrado mejorar el cuidado y la atención de las viñas, consiguiendo una mejora de la calidad de su producción, y podemos entender que también de su competitividad como empresa.

De manera que la incorporación de los inmigrantes a la organización ha supuesto motor de cambio fundamental, a la que la empresa se ha adaptado, consiguiendo no sólo sobrevivir a los cambios impuestos por los otros agentes exteriores, sino además mejorar las condiciones sociales de sus trabajadores y mejorar la calidad de sus productos y la competitividad de la empresa.

Bibliografía

- Andueza Imirizaldu, I. (2004). La Generosidad Constreñida. Exploración de la Incorporación Laboral de los Inmigrantes en el Sector Industrial Navarro. Universidad Pública de Navarra-Nafarroako Unibertsitate Publikoa, Iruñea - Pamplona.
- Becker, G. S. (1971). The Economics of Discrimination. Chicago: University of Chicago Pres (1^a ed. 1957).
- Blanco, M. C. (2000). Las Migraciones Contemporáneas. Madrid: Alianza Editorial, S.A.
- Brunet, I., & Alarcón, A. (2001). Globalización y Migraciones. Sistema. Revista de Ciencias Sociales, 165, 23-40.
- Brunet, I., & Alarcón, A. (2002). Racismo e Integración Social por Medio del Trabajo. Sociología del Trabajo, 44, 75-96.
- Cachón Rodríguez, L. (1997). Segregación Sectorial de los Inmigrantes en el Mercado de Trabajo en España. Cuadernos de Relaciones Laborales, 10, 49-73.
- Castillo, J. J., & López Calle, P. (2003). Los Obreros del Polo. Iruñea - Pamplona: Universidad Pública de Navarra.
- CRE. (1978). Equal Opportunity in Employment: A Guide for Employers. London: Commission for Racial Equality.
- Duréndez Sáez, I. (2002). La Ley de Extranjería en el Marco Jurídico-Laboral Español. Anales de Historia Contemporánea, 18, 85-118.
- Gobierno de Navarra. Departamento de Bienestar Social, D. y. J. (2003). Plan para la Integración Social de la Población Inmigrante. Iruñea-Pamplona: Gobierno de Navarra. Fondo de Publicaciones.
- Gordon, I. (1995). Migration in Segmented Labour Market. Transactions of the Institute of British Geographers, 20, 139-155.
- Herranz Gómez, Y. (1997). Formas de Incorporación Laboral de la Inmigración Latinoamericana en Madrid : La Importancia del Contexto de Recepción. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. Servicio de Publicaciones.
- IOE, C. (1998). Inmigración y Trabajo: Hacia un Modelo de Análisis. Aplicación al Sector de la Construcción. Migraciones, 4, 35-70.
- Ioe, C. (2000). Discriminación de los Inmigrantes en el Trabajo. Sociedad y Utopía. Revisa de Ciencias Sociales, 16, 91-102.
- Laparra, M., & Martínez de Lizarrondo, A. (2003). Integración y Políticas de Integración. In M. Laparra (Ed.), Extranjeros en el Purgatorio. Integración Social de los Inmigrantes en el Espacio Local (pp. 21-60). Barcelona: Edicions Bellaterra S.L.

Light, I., & Bonacich, E. (1988). *Immigrant Entrepreneurs*. Berkeley: University California Press.

López, P. (2001). Las Dimensiones de la Inmigración y el Modelo de Sociedad. *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*, 185-196.

Mendoza Pérez, C. (2003). *Labour Immigration in Southern Europe. African Employment in Iberian Markets*. Hants: Ashgate Publishing Limited.

Navarra, G. d. (2002). *La Agricultura Navarra en Cifras. Año 2002*. www.cnavarra.es/agricultura/informacion_agraria/triptico2002.pdf.

OIT. (2003). *La Hora de la Igualdad en el Trabajo. Informe Global con Arreglo al Seguimiento de la Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*. Paper presented at the Conferencia Internacional del Trabajo. 91^a Reunión, Ginebra.

Piore, M. J. (1979). *Birds of Passage: Migrant Labour in Industrial Societies*. Cambridge: CUP.

Piore, M. J. (1983a). El Dualismo como Respuesta al Cambio y a la Incertidumbre. In L. c. Toharia (Ed.), *El Mercado de Trabajo: Teorías y Aplicaciones* (pp. 223-254). Madrid: Alianza Universidad.

Piore, M. J. (1983b). Los Fundamentos Teconológicos del Dualismo y de la Discontinuidad. In L. c. Toharia (Ed.), *El Mercado de Trabajo: Teorías y Aplicaciones* (pp. 255-281). Madrid: Alianza Universidad.

Piore, M. J. (1983c). Notas para una Teoría de la Estratificación del Mercado de Trabajo. In L. c. Toharia (Ed.), *El Mercado de Trabajo: Teorías y Aplicaciones* (pp. 193-221). Madrid: Alianza Universidad.

Portes, A. (1981). Modes of Structural Incorporation and Present Theories of Labor Immigration. In M. M. Kritz & C. B. Keely & S. M. Tomasi (Eds.), *Global Trends in Migration: Theory and Research on International Population Movements* (pp. 279-397). New York: Center for Migration Studies.

Portes, A., & Manning, R. D. (1986). The Immigrant Enclave: Theory and Empirical Examples. In J. Nagel & S. Olzak (Eds.), *Comparative Ethnic Relations* (pp. 47-68). New York: Academic Press.

Portes, A. e., & Böröcz, J. (1989). Contemporary Immigration: Theoretical Perspectives on its Determinants of Economic Action. *International Migration Review*, 23, 606-630.

Redondo Toronjo, D. (2001). Inserción Social Versus Inserción Económica. *Portularia. Revista de Trabajo Social*, 1, 33-47.

SOS, R. (2003). Explotación Laboral: El Extranjero como Trabajador Precario Ideal. In S. Racismo (Ed.), *Informe Anual 2003 sobre el Racismo en el Estado Español* (pp. 105-144). Barcelona: Icaria.

Tornos Cubillo, A. (Ed.). (2003). Los Inmigrantes y el Mundo del Trabajo (Vol. 5). Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

Unzurrunzaga, A. G. S. A. (2003). La ley de Extranjería como Instrumento de Precarización de la Situación Laboral de las Personas Inmigrantes. In S. Racismo (Ed.), Informe Anual 2003 sobre el Racismo en el Estado Español. (pp. 133-138). Barcelona: Incaria.

Wrench, J. (1996). Prevención del Racismo en el Lugar de Trabajo (Vol. Folleto nº26). Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. /

