

Hacia un «trabajo decente»

Inserción sociolaboral
de la población extranjera en Andalucía

Estrella Gualda Caballero (Dir.)
Eva Sánchez Bermejo



HACIA UN «TRABAJO DECENTE»

Inserción sociolaboral de la población
extranjera en Andalucía



Edita

JUNTA DE ANDALUCÍA

DIRECCIÓN GENERAL DE

COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

www.juntadeandalucia.es/gobernacion/inmigracion

© de la presente edición: JUNTA DE ANDALUCÍA

La Consejería de Gobernación, consciente del valor añadido que para una sociedad libre y moderna tienen los trabajos de investigación y divulgación de materias como las que esta obra trata, promueve un conjunto de ayudas para posibilitar la publicación de cualquier texto que se considere de interés para la comunidad, pero no comparte necesariamente las opiniones o juicios de valor que los autores plasmen en sus obras.



Diseño y maquetación

VIQUI GALLARDO DISEÑO GRÁFICO S. L.

Impresión y encuadernación

CORIA GRÁFICA S. L.

ISBN: 978-84-690-5687-5

Dep legal: SE-2568-07

Publicación gratuita. Prohibida su venta.

Las migraciones internacionales han dejado de ser un fenómeno social reciente en Andalucía y en España. La inmigración tiene un carácter de hecho regular y aparece ya imbricada en la estructura social. Esta consideración de fenómeno social normalizado, implica la exigencia de dotarse de mecanismos más estables y sistemáticos para el estudio de su evolución. Y precisamente ante esa necesidad se originan respuestas como la obra que aquí se presenta, Hacia un trabajo decente. Inserción sociolaboral de la población extranjera en Andalucía.

El amplio y completo trabajo que constituye este libro profundiza en una trayectoria previa ya iniciada por la Junta de Andalucía con la publicación del libro Indicadores de inserción sociolaboral de migrantes en Valonia, Lombardía y Andalucía. Esta orientación se encuentra en vías de consolidación gracias a la constitución del Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones (OPAM) y la implementación de nuevos proyectos europeos.

El área de investigación del II Plan Integral para la Inmigración en Andalucía 2006-2009 contempla que el estudio de la realidad migratoria permitirá que las políticas públicas cuenten con elementos objetivos y científicos a la hora de tomar decisiones. En esta línea, la elaboración de un sistema de indicadores a propósito de la inserción laboral de personas extranjeras, se erige como una adecuada herramienta que proporcione esos elementos objetivos. En este caso, el trabajo cuenta con un aval científico contrastado de forma teórica, metodológica y empírica, por la directora de la obra, la profesora de la Universidad de Huelva, Estrella Gualda Caballero y la investigadora Eva Sánchez Bermejo.

Este estudio reúne, en consecuencia, todos los elementos necesarios para convertirse en una obra de referencia en la configuración definitiva de un sistema de indicadores en el ámbito laboral de la población inmigrante extranjera.

Teresa Bravo Dueñas
DIRECTORA GENERAL DE COORDINACIÓN
DE POLÍTICAS MIGRATORIAS



Sumario

AGRADECIMIENTOS	11
CAPÍTULO 1. PRESENTACIÓN, por Estrella Gualda	15
CAPÍTULO 2. LA COMPLEJA DEFINICIÓN DE LA INTEGRACIÓN SOCIAL: UN ASUNTO POLIFACÉTICO, por Estrella Gualda	21
CAPÍTULO 3. CONTEXTOS DE LA INTEGRACIÓN SOCIAL EN ANDALUCÍA, por Estrella Gualda	73
CAPÍTULO 4. SISTEMA DE INDICADORES PARA LA MEDICIÓN DEL TRABAJO DECENTE DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA EN ANDALUCÍA, por Estrella Gualda, Eva Sánchez, Iván Rodríguez y Auxiliadora Montes	103
CAPÍTULO 5. INTEGRACIÓN LABORAL: UNA PERSPECTIVA DESDE LOS CONTRATOS EFECTUADOS, por Estrella Gualda y Eva Sánchez	137
CAPÍTULO 6. INTEGRACIÓN LABORAL: LA MIRADA DESDE LAS AFILIACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL, por Estrella Gualda y Eva Sánchez	267
CAPÍTULO 7. GÉNERO E INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS EXTRANJEROS EN ANDALUCÍA, por Estrella Gualda	313
CAPÍTULO 8. CONCLUSIONES, por Estrella Gualda	345
CAPÍTULO 9. BIBLIOGRAFÍA	351
ANEXOS	383

Agradecimientos

Después de tantas horas trabajando en este proyecto, no quedaría éste completo si no empezáramos recordando a algunas personas e instituciones que han contribuido a su gestación, desarrollo y conclusión. En sus primeras etapas contó con el impulso de la Consejería de Gobernación, a través de la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, y con el apoyo de personas como Pedro Moya, Director General en esta fase, o Alberto Morillas Fernández, Jefe de Servicio de la Dirección General citada, por su confianza para que realizáramos este trabajo en el marco del proyecto Equal Arena y con él pudiera continuarse, enriquecerse y ampliarse el llevado a cabo en el proyecto Equal Alameda, de ámbito transnacional. En la última fase hemos podido contar el apoyo de Teresa Bravo, Directora General de Coordinación de Políticas Migratorias y de Luis González Tamarit, Jefe de Servicio de Estudios y Planificación, que han renovado la confianza depositada previamente. En este tiempo hemos tenido la oportunidad, con nuestra participación en el amplio equipo que llevó adelante el proyecto Equal Alameda, especialmente en sus acciones relacionadas con el diseño de un sistema de indicadores, de discutir con diversos especialistas sobre las dificultades implícitas en la elaboración de un sistema de indicadores relativo a la inserción laboral de la población extranjera, que permitiera comparaciones transnacionales. Por lo que han contribuido a este texto esas discusiones, y por nuestro trabajo «codo con codo», no podemos olvidar mencionar a Josefina Pereira Lorenzo, actualmente en el Instituto Andaluz de la Mujer, y a Juan Carlos Andreo Tudela, de la Dirección General, y tampoco al grupo de trabajo *Alameda* relativo a los indicadores, con el que tuvieron lugar intensas y productivas discusiones, a veces cara a cara, y otras a través de correo electrónico. Especial atención merecen por parte del socio

belga Michel Villan, de la Direction Générale de l'Action Sociale et de la Santé (DGASS) del Ministère de la Région wallonne (MRW), responsable del grupo de indicadores, y de su equipo Marc Debuissou (IWEPS), Patricia Targosz y Vincent Fretto (CIW); y por parte del socio italiano, de la región lombarda, el equipo de Synergia, especialmente a Emilio Gregori, nuestro interlocutor más directo en este trabajo, pero también a Luigi Mauri, responsable de Synergia, Daniele Cologna y Chiara Lainati. Aunque las aportaciones que presentamos en este libro se refieren a Andalucía y a algunos indicadores que no han sido discutidos en las reuniones transnacionales, suponen, desde su concepción, un intento de continuidad del trabajo anterior¹, pero con aplicación específica a nuestra región, e introduciendo otros datos e indicadores que resultaron inviables en su momento para la comparación transnacional.

El apoyo recibido, tras una petición a la Subdirección General de Servicios Técnicos, de Antonio Hernando Sánchez, Jefe del Área de Estadística del Instituto Nacional de Empleo, ha sido pieza clave en el resultado final de este libro, por cuanto nos introdujo y acompañó, cada vez que fue necesario, en el análisis de las estadísticas de contratos a extranjeros, que han ocupado una parte importante de nuestra labor. No podemos dejar de agradecerle su eficacia e interés por nuestro trabajo. Igualmente, ha sido importante en el proceso documental que descansa bajo el libro la información proporcionada por la Seguridad Social tras una petición que realizamos al Gabinete Técnico de la Tesorería General de la Seguridad Social, Subdirección General de Presupuestos, Estudios Económicos y Estadísticas, a través de su responsable, Dionisio Cornejo.

Otras claves para ampliar nuestras fuentes documentales y la introducción de líneas de análisis fueron aportadas por diversas personas e instituciones con las que tuvimos ocasión de contactar a lo largo del camino: Antonio Jordán García, en calidad de Jefe del Observatorio Permanente de la Inmigración; Juan José Cinca, de la Subdirección de Estadística del Ministerio de Trabajo; Elena Banda, del Ministerio de Educación; el personal de la Biblioteca del IMSERSO y del Centro Estatal de Documentación e Información de Servicios Sociales (CEDISS); y el Instituto Universitario de Estudios de Migraciones de

1. Groupe de travail Alameda relatif aux indicateurs (2004): *Produit Transnational du Réseau Alameda. Indicateurs d'insertion socioprofessionnelle des migrants en Wallonie, Lombardie et Andalousie. Rapport de synthèse*. Ed. Direction générale de l'action sociale et de la santé (DGASS) du Ministère de la Région wallonne (MRW), Bélgica. Este documento puede obtenerse en www.equal-alameda.org; www.equal-arena.org. Véase también en: *Alameda Work Group in relation to Indicators (2006)* o Grupo de Trabajo *Alameda* relativo a los Indicadores (2006).

Comillas, que nos dejó acceder a sus fondos a través de su directora, Rosa Aparicio; así como, el Instituto Estadístico de Andalucía y el Instituto Nacional de Estadística, que a través de sus Bibliotecas pusieron a nuestro alcance algunas de las fuentes y documentos empleados. Habría que añadir a esto algunas dudas que nos fueron resueltas por su personal especializado respecto a la *Encuesta de Población Activa*, su uso para la elaboración de la *Encuesta de Fuerza de Trabajo* y las limitaciones actuales para el estudio de la inserción laboral de los extranjeros si quiere usarse para desagregaciones regionales y provinciales.

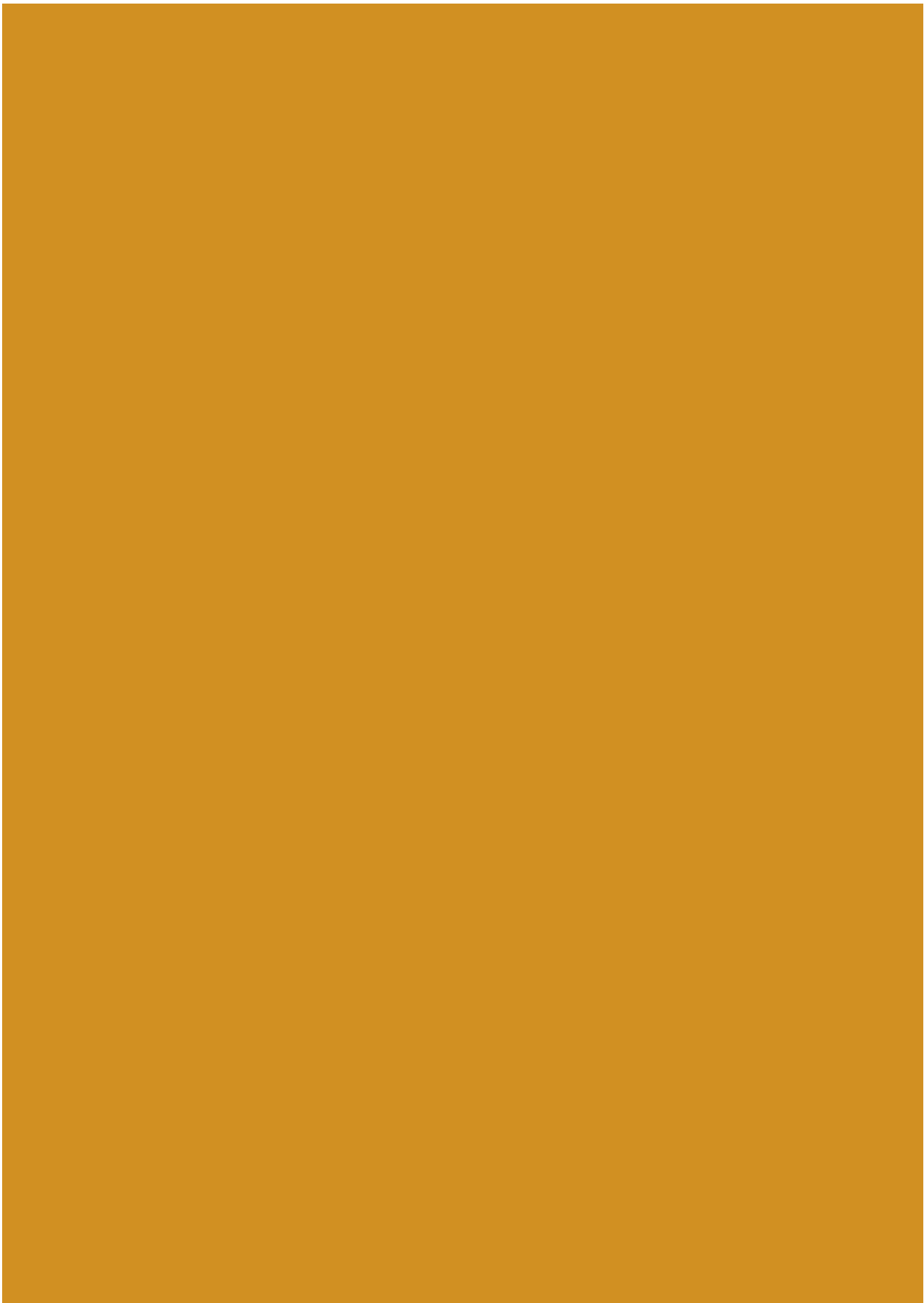
La presentación de los avances del sistema de indicadores en diferentes foros y reuniones científicas produjeron también algunas reflexiones que sirvieron para el enriquecimiento y profundización del trabajo. Pueden citarse, por ejemplo, las que hicimos en 2004 en el *V Congreso Nacional de Escuelas de Trabajo Social*, Huelva, 21-23 de abril; el *16th Annual Meeting on Socio-Economics*, en la George Washington University, Washington DC, USA, del 8 a 11 de julio; en el *17th Annual Meeting on Socio-Economics*, celebrado en la Central European University and Corvinus University of Budapest, Budapest (entre el 30 de junio y el 2 de julio de 2005); el *Grupo de Trabajo de Migraciones* de la Fundación Centro de Estudios Andaluces o el *Foro de trabajo sobre la lucha contra el racismo y la xenofobia en el ámbito laboral*, organizado por el proyecto Equal Arena, todas ellas citadas en la bibliografía. Comentarios, preguntas o sugerencias que nacieron en el transcurso de estas reuniones aportaron su grano de arena al resultado final. Lo mismo se puede decir respecto a nuestro trabajo, iniciado antes a éste, en el proyecto de I+D que fue financiado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología y los Fondos Feder, respecto a los «Itinerarios de inserción sociolaboral de la población inmigrante, procesos de integración y exclusión social y necesidades sociales: estudio comparativo del entorno urbano y rural» (SEC2002-04975; 2003-2006). Indudablemente, el abordaje de temáticas coincidentes y el trabajo simultáneo en los dos proyectos ha beneficiado a ambos. No puedo tampoco pasar de largo la excelente labor desempeñada por Eva Sánchez Bermejo, que estuvo durante un tiempo becada por la Universidad de Huelva para trabajar en este proyecto, y a Auxiliadora Montes Calvo, e Iván Rodríguez Pascual, que a través de una línea que abrimos en el proyecto de I+D citado, también contribuyeron al desarrollo de este trabajo. E igualmente a Luisa López Galán, que colaboró puntualmente en una fase del mismo.

Sobra decir que la responsabilidad final de los errores recae sobre las personas que firman estas páginas, y especialmente sobre mí. En lo que tenga de positivo el trabajo, seguro que ha sido beneficiado por los arriba citados, a los que de nuevo expreso mi gratitud por acompañarnos en una tarea ardua, laboriosa,

pero de interés social y humano. Con todo nuestro esfuerzo hemos intentado contribuir, siquiera mínimamente, por una parte, al conocimiento de los procesos de inserción sociolaboral que tienen lugar en Andalucía y, por otra, a la difícil tarea de medir rigurosamente la inserción laboral de los extranjeros, arriesgándonos a proponer un sistema de indicadores que, a la vez que fuera práctico, actualizable y que se pudiera implementar desde la administración pública, permitiera tomar el pulso a la desigualdad que recae sobre la población extranjera en los mercados de trabajo, hombres y mujeres, para con ello, contar con criterios para avanzar en las políticas públicas competentes en la promoción de la igualdad, independientemente de cuál sea el lugar de procedencia de las personas. El que ensayamos aquí, como cualquier sistema de indicadores, no es perfecto. Dejamos la puerta abierta a otros investigadores para continuar con algunas de las preguntas y discusiones que aquí se introducen, y animamos a las instituciones oficiales responsables y competentes en la generación de estadísticas públicas andaluzas y nacionales a que lo enriquezcan con sus aportaciones.

Para finalizar, sin duda esta propuesta no hubiera podido llegar a tus manos sin el apoyo de Teresa Bravo Dueñas, actual Directora General de Coordinación de Políticas Migratorias, la cual, conociendo muy de cerca el trabajo realizado con motivo de los proyectos Equal Arena e Equal Alameda, ha decidido apoyar su difusión en esta nueva etapa.

Estrella Gualda Caballero.
Universidad de Huelva.



capítulo Presentación 1

El libro que tiene en sus manos nace en el contexto de la Iniciativa Comunitaria Equal¹ (apoyada por el Fondo Social Europeo) y con motivo de la ejecución del *Proyecto Equal Arena* (ES-ES333), la creación de la Agrupación de Desarrollo «Mosaico» y la puesta en marcha del proyecto transnacional *Equal Alameda*. El proyecto transnacional Equal Alameda tuvo como objetivo principal *la realización de actividades y productos transnacionales para la mejora de las condiciones laborales de los ciudadanos y ciudadanas inmigrantes en las tres regiones siguientes: Andalucía, Valonia y Lombardía*. Se trató de un proyecto dirigido a profesionales y a la población inmigrante y tuvo lugar en la región andaluza (España), a partir del *Proyecto Arena*; en la región valona (Bélgica), a partir del *Proyecto Vitar*, y en la región lombarda (Italia) con la puesta en marcha del *Proyecto Diversity*².

En lo que respecta al Proyecto Nacional Equal Arena (concretamente a su Acción 2) cabe subrayar que se plantea como objetivo general el fomento de la *PARTICIPACIÓN EN IGUALDAD de la población inmigrante residente en Andalucía, especialmente en el ámbito laboral*, encontrándose su ámbito de actuación en un conjunto de municipios pertenecientes a las provincias de Almería, Cádiz y Huelva. Se trató de un proyecto coordinado por la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias de la Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía.

1. Una presentación sobre sus objetivos, principios de funcionamiento, etc. puede consultarse en Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico (2000): *Empleo e Iniciativas Comunitarias*. Junta de Andalucía, Sevilla.

2. Véase para más detalles en <http://www.equal-arena.org> y <http://www.equal-alameda.org>. También en los textos que recopilan los aspectos básicos de ambos proyectos en: Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias (2003 y 2004).

Sin entrar en el detalle de los diversos objetivos específicos, medidas y resultados generados por este proyecto, que pueden consultarse en la página Web citada a pie de página, se sitúa este trabajo en lo que concierne al objetivo específico 3, esto es, «Detectar situaciones de discriminación» y encuadrado en la medida 3.1. «Observatorio del Racismo y la Xenofobia en el ámbito laboral», y concretamente en cuanto a la «Elaboración de un Sistema de Indicadores de Discriminación Laboral».

La participación de varios investigadores pertenecientes al grupo de *Estudios Sociales E Intervención Social* para la realización del presente informe arranca en el mes de julio de 2003, con dos tareas principales asignadas en una primera fase:

1. Efectuar un análisis sobre diversos indicadores de inserción profesional referidos a España y Andalucía y procedentes de la *Enquête sur les forces de travail* que lleva a cabo Eurostat para propiciar el contraste con la situación de las regiones valona y lombarda de referencia. El principal resultado del análisis se puede encontrar en Groupe de travail Alameda relatif aux indicateurs (2004, 2006).

2. Elaborar un sistema de indicadores de inserción socioprofesional de la población extranjera en Andalucía a partir de una inicial relación de indicadores y directrices acordados en reuniones transnacionales previas a la participación de nuestro grupo en este trabajo.

En una segunda fase, y a partir de un contrato suscrito con la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, recibimos el encargo de analizar la situación laboral de la población extranjera en Andalucía de forma que se permitiera una profundización provincial, y a su vez una ampliación de los conocimientos obtenidos en la parte transnacional del proyecto.

Ése ha sido el principal objetivo del trabajo que ha conducido a este libro. En él juegan un papel principal las temáticas relacionadas con el binomio *integración social e inserción laboral*, por cuanto tratamos de analizar diferentes indicadores relacionados con esta última, sobre la base de que los procesos de inserción laboral de la población extranjera se unen ineludiblemente a sus itinerarios vitales de integración social. Así mismo, hemos considerado necesario tener en cuenta que tanto integración cuanto inserción laboral son fenómenos que pueden ser observados y medidos desde perspectivas tanto micro como macro-sociológicas conllevando ello la incorporación en el análisis de indicadores de índole diversa. Pero al mismo tiempo, resultando de utilidad situar, siquiera mínimamente, los procesos de inserción laboral en el contexto de las estructuras sociales, económicas, culturales e in-

cluso jurídicas que rodean la vida de los extranjeros. Recuperando la terminología de Portes y Rumbaut (1996), nos hemos referido a los «contextos de recepción» de los extranjeros, como se verá más adelante.

Estructuramos el libro ubicando al inicio las discusiones de mayor calado teórico y abstracción, para ir avanzando progresivamente hacia cuestiones más concretas y directamente ligadas a la inserción laboral. Los primeros capítulos son teóricos, a fin de fundamentar el sentido que tiene la elaboración posterior de una serie de indicadores de inserción laboral. Tras la presentación que se ubica en el capítulo 1, empezamos en el capítulo 2 con una discusión sobre «La compleja definición de la integración social», que aborda algunos hitos del debate sobre la integración social, desde una amplia perspectiva, aplicable no sólo al análisis de las migraciones, y en la que nos aproximamos a términos como integración social, exclusión social, aculturación o ciudadanía social, por ejemplo. Nuestro interés está aquí en explicitar cuál es la concepción de integración social que manejamos y en observar el paralelismo de ésta a las nociones que últimamente se vienen utilizando sobre ciudadanía. También está en nuestros objetivos irnos aproximándonos a las conexiones existentes entre integración social, inserción laboral y trabajo decente. Nos interesa aquí poner de manifiesto los nexos que existen entre integración social, como algo más genérico, e integración o inserción laboral, que entendemos en este trabajo como una parcela específica, muy importante, del proceso más amplio de integración social. Así como es importante observar estos procesos desde perspectivas micro y macro, también es preciso considerar miradas que proceden de la sociedad receptora y de los propios extranjeros. A partir de aquí es fácil entender la importancia de comparar la situación de ciudadanos españoles con la de ciudadanos extranjeros, para la medición y la evaluación de la situación de unos y otros. Otros aspectos centrales del capítulo serán los de destacar la importancia de la comparación de las situaciones laborales de nacionales y extranjeros para poder valorar en qué medida hablamos de integración o de exclusión. E igualmente respecto a la consideración de trabajo decente.

En el capítulo 3, avanzamos en el estudio de la inserción laboral presentando algunas claves del contexto laboral en que se sitúan los extranjeros en Andalucía. Es el momento de situarnos primero en una somera descripción de en qué consisten y qué influencia tienen en el mercado los procesos de globalización económica y segmentación de los mercados. Posteriormente, tendremos ocasión de medirlos para el caso de los extranjeros en Andalucía. En este mismo capítulo presentamos algunos de los vínculos que existen entre discursos, actitudes, prejuicios y estereotipos sobre los extranjeros y argumentamos sobre las conexiones que

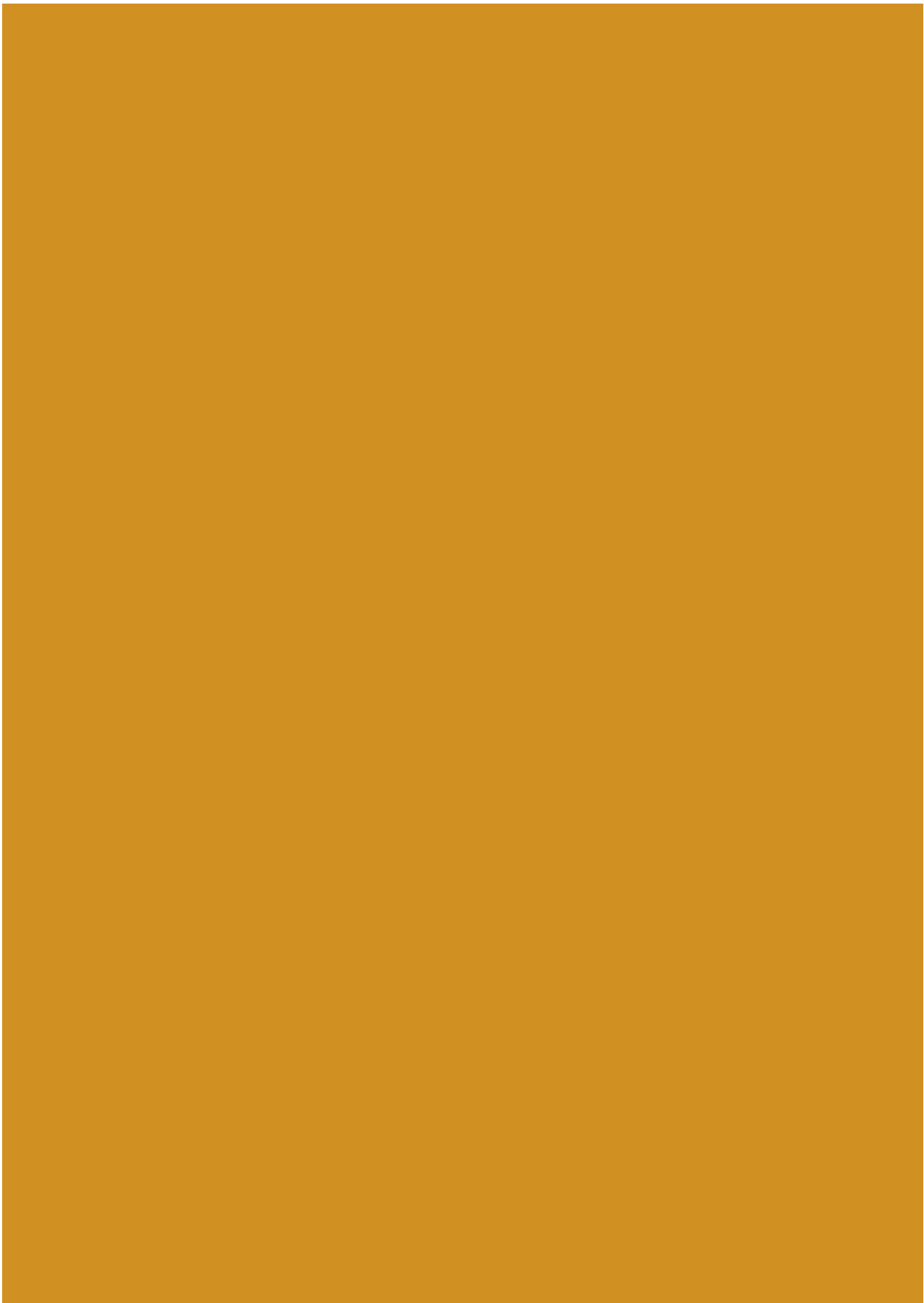
éstos tienen en la segmentación de los mercados de trabajo local. Entendemos que una de las causas que producen la exclusión laboral y las dificultades de promoción de algunos extranjeros tienen que ver directamente con procesos de discriminación que, en este caso, se vinculan fuertemente a los discursos sociales que existen en las sociedades receptoras sobre la población extranjera. Estos discursos están a su vez muy ligados a la formación de prejuicios y estereotipos sobre la población extranjera y constituyen una base importante del racismo que opera sobre ésta. Como es lógico, procesos sociales que conducen a la discriminación, el racismo o la construcción de estereotipos, aportan consecuencias claves para entender las especiales dificultades que algunos grupos e individuos tienen para lograr la inserción y promoción laboral. Especialmente por cuanto han de superar procesos de selección de la mano de obra antes de iniciar la actividad laboral. Aunque no es nuestro objeto en este trabajo aportar datos al respecto, sugerimos algunas líneas de trabajo en las que se podría abundar en la construcción de un sistema más complejo de indicadores que se aproximara a estas cuestiones. Por último, terminamos el capítulo situándonos en el contexto jurídico-político de lucha contra la discriminación (laboral, entre otras), en el que se encuadran algunas políticas vigentes de inmigración. Entendemos que un sistema de indicadores mantenido en el tiempo sería un buen instrumento para ir evaluando los resultados de la implementación de este tipo de políticas, permitiendo la continua toma de decisiones.

El capítulo 4 presenta el sistema de indicadores para la medición del trabajo decente de la población extranjera en Andalucía que hemos propuesto. Se argumentan en cada caso las posibilidades y limitaciones del mismo. En este capítulo queremos dejar sentadas algunas bases que han contribuido a nuestra selección particular de datos para los capítulos posteriores. A partir de aquí, entrando en algunos detalles empíricos que se introducen y avanzan en la construcción del sistema de indicadores, en los capítulos 5 y 6 medimos la inserción laboral desde la óptica de dos fuentes que hemos estimado claves: las altas en la Seguridad Social y las estadísticas de contratos. En el capítulo 7 profundizamos algo más en las estadísticas de contratos ampliando el análisis en cuanto a la diferenciación por sexo, desde una perspectiva de género que permitirá hacer visibles las diferencias de inserción laboral de los extranjeros y las extranjeras en Andalucía. Terminamos con un capítulo de conclusiones, la recopilación de referencias bibliográficas empleadas y un anexo metodológico. Por razones de espacio, nos dejamos varios temas en el tintero. Algunas ausencias temáticas se deben a que, si bien un abanico amplio de estadísticas fueron recopiladas en sus fases iniciales de ejecución, su inclusión en el libro nos pareció que descentraría las líneas argumentativas basadas en la inserción laboral.

Por este motivo, hemos dejado finalmente fuera el análisis de estadísticas de corte demográfico, educativo... Una introducción descriptiva a la evolución reciente de las principales estadísticas sobre extranjeros en Andalucía se encuentra en Andreo y Bellido (2004). No obstante, estamos trabajando en otro texto que las recuperará. Por otra parte, por deficiencias de algunas estadísticas existentes para la medición de la inserción laboral, particularmente la *Encuesta de Población Activa* (dificultades ya citadas en el texto elaborado con motivo del proyecto Equal Alameda-Groupe de travail Alameda relatif aux indicateurs, 2004), se emplaza al aprovechamiento de esta fuente a partir de las modificaciones técnicas que ha experimentado en 2005, con muestras más ajustadas al país de origen. Otras explotaciones estadísticas, como las de las demandas de trabajo y prórrogas (sus indicadores están incluidos en el sistema), y algunas explotaciones de mayor profundidad de los contratos, concernientes al estudio de la movilidad laboral (especialmente trayectorias o itinerarios laborales), por la extensión que ocuparían, se reservan para posteriores publicaciones académicas, centradas monográficamente en el tema.

Las conclusiones se orientan a subrayar los principales hallazgos, a evaluar en qué medida se puede hablar de «trabajo decente» para los extranjeros y a sugerir nuevas líneas de análisis o aspectos en los que continúa siendo necesario profundizar para un mejor conocimiento de la situación y dinámicas laborales por las que transitan los extranjeros en Andalucía. Por último, junto a la bibliografía, aportamos un anexo metodológico producto de la ejecución del proyecto Equal, que recopila y sistematiza la disponibilidad de fuentes existentes sobre la inmigración que, durante el calendario establecido en el proyecto Equal, se encontraba fácilmente accesible a los investigadores. Esperamos que pueda ser de la misma utilidad que nos ha resultado a nosotras.

Un matiz adicional, que tiene que ver con la cronología de las explotaciones realizadas, es que una parte sustancial de los datos presentados se focalizan en los años 1996-2001, sobre los que se trabajó en el proyecto, aunque en nuestro caso pudimos ampliar algunas explotaciones hasta el primer trimestre de 2004, permitiendo observar hasta fecha reciente algunos de los cambios observados en el mercado de trabajo. Las páginas que siguen se dedican a ello.



La compleja definición de la integración social¹: un asunto polifacético

ESTRELLA GUALDA CABALLERO

2.1. Integración social, inserción sociolaboral y trabajo decente

Este trabajo surge con las miras puestas a conocer la integración sociolaboral de los extranjeros en Andalucía. En este capítulo nos situamos en la senda de la integración social, con la idea de enmarcar un aspecto específico de la misma como es la integración laboral y, de esta manera, ayudar a su mejor comprensión. La inserción laboral de los extranjeros no se sitúa en el vacío, sino encuadrada socialmente y ello supone tener en cuenta dimensiones varias que pasan por conocer desde cómo se comportan los mercados de trabajo locales a los que llegan extranjeros, hasta cuáles son las políticas anti-discriminación que se aplican en los mismos. Aunque nuestro trabajo no llegue a indagar con profundidad este tipo de cuestiones, en la medida en que sí nos aproximamos a las mediciones existentes referidas a la inserción laboral, nos parece oportuno situarnos en la complejidad que implica cualquier proceso de integración social, abordando desde una perspectiva más teórica e integrada, algunas de las facetas de su múltiple dimensionalidad. Estas primeras páginas permitirán entender en una más justa medida lo que en ocasiones «está detrás» de las dificultades de integración que se aprecian en el mercado de trabajo para los extranjeros, dificultades que lo son más para unos que para otros, lo cual pensamos que no es fortuito sino que obedece a circunstancias en cuya explicación queremos avanzar.

1. Algunas partes de este amplio capítulo se fundamentan en algunas ideas básicas ya expuestas en Gualda (2001), ampliándolas.

Una segunda cuestión importante, en la que abundaremos más adelante, tiene que ver con la misma comprensión de la integración social y laboral. Defendemos aquí que la medición de la integración debe establecer unos parámetros, marcas o «listones» de referencia en torno a los que evaluar si las sociedades o personas están más o menos «integradas». Quizás sea esta tarea una de las más complejas por cuanto implica definir qué entendemos por integración y, a su vez, situarnos, con más o menos ambición, en esta definición. En un momento determinado de la investigación, nos pareció de interés para la medición de la inserción laboral de los extranjeros, intentar el ensayo de medir el «trabajo decente» de los extranjeros, por cuanto este «listón», si aludimos a una metáfora deportiva, se había empezado ya a usar para los nacionales en los trabajos de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y otros. Detrás de esta opción para la medición está la idea de que no vale cualquier integración laboral para sentirnos satisfechos, sino que ha de tomarse como referencia una idea de integración que sea equiparable con la que se desea para las propias poblaciones nacionales, y aquí es donde planteamos como referencia no cualquier trabajo o inserción laboral, sino una aproximación a lo que algunos han empezado a conceptualizar y medir como «trabajo decente». En este sentido, pensamos en la integración laboral de los extranjeros con estos mínimos del trabajo decente (véase en el Capítulo 4 para una definición conceptual y operativa del término). A su vez, la integración laboral es una de las vías existentes para alcanzar la integración social en las sociedades receptoras y, según tendremos ocasión de ir explorando en este capítulo, nos aproximamos a ésta con otra marca de referencia, la de una integración que nos remita a la ciudadanía. Sobre estas nociones empezamos nuestra exploración en las páginas que siguen.

2.2. Notas sobre la polisemia del término «integración social» y el establecimiento de «marcos teóricos de partida»

Resulta bien difícil definir un concepto como el de «integración social». El esfuerzo ha sido hecho desde diferentes disciplinas, especialmente pertenecientes a las ciencias sociales y humanas. La sociología se ha ocupado de ello en múltiples ocasiones y desde diferentes ópticas (Merton, 1968; Pratt, 1987; Scioveletto, 1986; Schoeck, 1985; Durkheim, 1987; Luhmann, 1991; Habermas, 1989; Archer, 1996; Perkmann, 1998; Parsons, 1966; Abercrombie, Hill y Turner, 1988; Jary y Jary, 1991; Domingues, 2000; Giménez, 1998; Gómez, 2000; Calhoun, Light, Keller y Harper, 1994; Collins, 1988; Eitzen y Zinn, 1993; Macionis, 1995; Macionis y Plummer, 1999; Simpson y Weiner, 1989; Turner, 1991, etc.).

Los intentos de acotación del concepto se encuentran también en el ámbito de la sociología de las migraciones (Solé y otros, 2002; Blanco, 1993 y 2002; Martín, 1999). Sin pretender entrar ahora en un debate teórico que se escapa de los objetivos más inmediatos del libro, sí queremos perfilar algunas ideas que permitan al menos explicar la noción que se encuentra bajo estas páginas cuando se alude a la integración social y laboral, así como a su viabilidad operativa, con vistas a diseñar un sistema de indicadores sociales para la medición de la inserción sociolaboral, y específicamente desde la óptica del trabajo decente. Como señalábamos antes, nuestro propósito es, en primer término, explicar cuál es nuestra aproximación a la integración laboral desde la idea de que la inserción en la parcela laboral es una parte de lo que de manera más amplia podríamos denominar como «integración social». Uno de los problemas fundamentales es justamente precisar donde empieza y termina cada una y hasta qué punto se puede hacer esta acotación satisfactoriamente. El continuo devenir de los fenómenos sociales y el hecho de que se encuentran entremezclados dificultan la tarea. Weber (1984: 148 y 156) expresó muy bien esta dificultad de conocimiento de la realidad social en 1904: *...quedaríamos perplejos ante la pregunta de cómo es posible una explicación causal de un hecho individual, ya que ni tan sólo puede pensarse de manera exhaustiva la mera descripción del más mínimo fragmento de la realidad. Porque el número y la naturaleza de las causas que han determinado algún acontecimiento individual, siempre son infinitos, y no existe en las cosas mismas ningún rasgo que permita elegir entre ellas aquellas que interesen... El flujo del devenir inmensurable fluye incesantemente al encuentro de la eternidad.*

Si bien es útil a efectos analíticos esta acotación, debe tenerse en cuenta que estos fenómenos, integración social e inserción laboral, operan simultáneamente en la realidad social. A partir de aquí intentaremos aproximarnos a la idea de la inserción laboral pensando en la especificidad de esta inserción cuando nos referimos a la población extranjera, lo que nos obligará a retomar algunos elementos de lo que supone adoptar una perspectiva global e integrada sobre la misma, de nuevo porque la esfera laboral se encuentra conectada a otras parcelas de la vida social.

Comencemos diciendo que en el panorama de las Ciencias Sociales el concepto de «integración social» ha levantado desde hace tiempo multiplicidad de controversias. En la definición de «integración social» encontramos entremezclados diversos matices sociales, antropológicos, éticos, políticos, psicológicos, etc., lo que obliga, si se quiere emplear el término con fines de investigación, a explicitar mínimamente qué entendemos por el mismo. Este concepto es escurridizo no sólo por su diferente abordaje desde las ciencias sociales y humanas, y los múltiples enfoques que en ellas se encuentran, sino también, por ser un término muy usado en la vida cotidiana.

Desde otra óptica, «integración social» es un término muy denostado y desprestigiado en el campo de las políticas sociales destinadas a la inmigración pues, como señalan diversos autores, en multitud de ocasiones las políticas de integración social, de inserción, de adaptación o como se las denomine, no son más que intentos de una asimilación encubierta (Malgesini y Giménez, 2000; Herrera, 1994; Abad, 1993). De esta ambigüedad y multiplicidad de significados nace que tengamos interés en manifestar qué idea manejamos en el trabajo de investigación que presentamos. Entre otros motivos para situar de manera diferenciada lo que entendemos por un tipo de integración, la social, por un lado, y otra, más específica, la laboral.

Pensar en los procesos de «integración social», en términos genéricos y no exclusivamente desde la óptica de la población inmigrante, es tener en cuenta la *multidimensionalidad* de tales fenómenos, que se ven afectados por la concurrencia de múltiples factores: sociales, jurídicos, políticos, económicos, antropológicos, educativos, políticos, filosóficos, religiosos, éticos, históricos, lingüísticos, psicológicos, geográficos, mediáticos..., citando algunos bien representativos. Estas dimensiones participan en diferentes grados según las circunstancias espaciotemporales en que se produzca la integración social. Este carácter polifacético de las migraciones es propio en sí mismo de la complejidad de la realidad social. Sobre su multidimensionalidad y los intentos de aprehenderla y clasificarla, está plagada la teoría sociológica. Véanse, por ejemplo, algunos elementos contemporáneos de la discusión sobre este tema en Ritzer, 1993; Ritzer, 1990; Ritzer, 1992; Fiske y Shweder, 1986; Bourdieu, 1981; Alexander, Giesen, Münch y Smelser, 1987; Knorr-Cetina y Cicourel, 1981; Giddens, Turner y otros, 1990; Giddens, 1984, o, por ejemplo, los aportes que hizo Gurtvich en 1964 al distinguir la intersección de elementos «micro-macro» (formas de sociabilidad, grupos, clase social, estructura social y estructuras globales) y «profundos» de la realidad social (ecológicos, organizaciones, pautas sociales, conducta colectiva no organizada, roles sociales, actitudes colectivas, símbolos sociales, conducta colectiva creativa, ideas y valores colectivos, mente colectiva).

En el caso concreto de los estudios sobre migraciones, muchos son los elementos que tienen importancia para la integración social, aunque la manera en que se combinan suele ser única en cada caso analizado, si bien puedan encontrarse tipos o situaciones muy semejantes entre sí. La parcela referida a la integración laboral suele ser considerada una de las esenciales en la promoción de la integración social general, aunque no la única, como suele ponerse de relieve en estudios y planteamientos recientes relacionados con las políticas de integración de los extranjeros (García, Martínez y Santolaya, 2002; Unión Europea, 1997; Council of the European Union, 2004; Eurocities, 2004; Arango y Sandell, 2004; Entzinger y Biezeveld, 2003; Consejo Económico y Social, 2004; Jones et. al., 2005).

Por otro lado, en lo que respecta a las migraciones que se producen por motivos económicos, si bien el primer paso para conseguir la adaptación socio-cultural pudiera ser conseguir un empleo, no es la condición suficiente, existiendo otros factores importantes que influyen en la extensión y alcance de la adaptación (Stahl, 1988). Entre estos factores, como detalla Richmond (1988:110 y ss.), se encuentran algunos como los que siguen: las condiciones de la pre-emigración (que van desde los motivos de la emigración, a las intenciones de retorno, la temporalidad o permanencia de la migración, entre otras); el conocimiento de la lengua; las experiencias habidas en el tránsito de un país a otro; las características de los mismos inmigrantes; las condiciones del país receptor (las políticas del gobierno, los factores económicos...); la edad con que llega el emigrante al país de destino; la educación y la cualificación; su grado de exposición a los medios de comunicación, entre ellos, para conocer noticias de carácter étnico; los tipos de lazos sociales formados en el país receptor; la duración y la extensión de la estancia...

Desde nuestra perspectiva, dado lo específico de cada proceso migratorio, es complejo *de partida* dilucidar qué aspectos, de los múltiples factores que intervienen, juegan mayor peso en el proceso de integración social y laboral, todo lo más basarnos en algunas convergencias o regularidades que han sido observadas previamente en situaciones parecidas, además de en nuestra intuición o experiencia sobre el tema. No creemos, sin embargo, igual que ya fue señalado por otros autores (Portes, 2004; Merton, 1968), en la posibilidad de encontrar una teoría omnicompreensiva para éste ni para otros asuntos de la vida social (apostamos más por las llamadas «teorías de rango medio», más humildes en sus pretensiones), si bien consideramos factible desarrollar intentos para mejorar nuestros instrumentos de investigación destinados a un conocimiento de lo social, lo que intentamos hacer aquí.

Uno de los temas de preocupación intelectual en el ámbito de las investigaciones sobre las migraciones es, ha sido y con toda probabilidad será, a corto y medio plazo, estudiar los procesos de integración social de los inmigrantes en las sociedades a las que llegan. La bibliografía desarrollada al respecto durante el siglo pasado es bastante copiosa, especialmente en lo que respecta a la producción empírica. De hecho, ante la inferior producción teórica, algunos investigadores han sugerido que hace falta más desarrollo teórico en este campo del conocimiento (Portes, 2000; Criado, 2000; Blanco, 2000). Por otra parte, respecto a los elementos teóricos desplegados, se destaca su parcialidad, queriéndose decir con ello que, más que teorías omnicomprensivas que todo lo abordan, lo que encontramos en el panorama actual es una amalgama de explicaciones que se centran en aspectos diferentes del fenómeno migratorio, sean éstos las causas de las migraciones, los

mercados de trabajo, el sistema mundial, las redes migratorias, las funciones de las migraciones, el tipo de integración, o cualquiera otro. Según señala Blanco (2000:59), nos encontraríamos en estos momentos ante una constelación de *teorías de grado intermedio* aún no imbricadas en una (o varias) teoría(s) general(es). Por otra parte, tampoco existe una teoría interdisciplinar común respecto a las migraciones (Márquez, 2000). Y no es infrecuente tampoco que se niegue la posibilidad de encontrar este marco teórico general² o, en todo caso, que se vea de difícil o imposible consecución, lo que hace apostar por estas *teorías citadas de alcance medio* (Portes, 2000; Criado, 2000).

Otro aspecto que nos parece de especial utilidad en el análisis de los procesos de integración social de los inmigrantes es tener en cuenta que *no existe una integración que lo sea en sentido pleno*, del mismo modo que tampoco existe un concepto universal de integración, en lo que suelen coincidir los teóricos. Aunque sí puedan existir consensos parciales por parte de algunos autores sobre qué es esa cosa llamada «integración». En la práctica lo que encontramos es que se produce una mayor integración en unas parcelas que en otras, de acuerdo siempre al máximo de integración que se haya definido como posible (por nosotros como investigadores, por las políticas existentes al respecto, etc.), en un *continuum* que va desde la *ausencia de integración* a la *integración* (o viceversa). A este respecto podríamos adoptar, entre otros, dos planteamientos diferentes de cara a la elaboración del concepto de integración.

Uno de ellos podría ser considerar la integración como una cuestión de grados donde *integración*, según algunos análisis que entroncan con los relativos a la *ciudadanía*, vendría a representar la otra cara de la *exclusión social*, con términos que nos remiten en este caso a un estar dentro o fuera de la condición de ciudadano. Integración como «cuestión de grados» y como proceso podría incorporar en este contexto zonas intermedias de «asistencia» y «vulnerabilidad» (citando algunos ejemplos de la exposición de Castel –1997– y Tezanos –1998–). En este contexto de análisis, si pensamos tanto en la población autóctona como en la población extranjera, podríamos encontrar a cualquiera de éstas más o menos próxima a la situación de integración o de exclusión social, aunque se pudieran dar algunas circunstancias en las que la situación de integración (inmigrante jubilado procedente de un país desarrollado) o de exclusión (inmigrante indocumentado) sea más previsible, pero no serían oportunas valoraciones en términos de causa-efecto.

2. Joppke (1999:149) señala a este respecto que una teoría general sobre la inmigración y la ciudadanía es imposible, pues no se puede decir más de lo que se encuentra en específicos contextos y constelaciones.

La idiosincrasia de la realidad social no lo permite. Desde una óptica centrada en la evaluación, se podría valorar aquí si una persona o un grupo de integrantes de un colectivo determinado llegan a alcanzar el listón o la barrera de ciudadanía definida como óptima, igual que planteábamos al principio respecto al trabajo decente.

Otra vía de aproximarnos al tema partiría de la idea de que cualquier persona que viva en un país se encuentra integrado en él, en el sentido etimológico que recoge el Diccionario de la Real Academia Española de «formar parte» del mismo. En este sentido, «integración» no se asociaría a algo positivo necesariamente, mientras que sí lo sería más en la noción anterior, en su confrontación a exclusión. De esta forma, podría decirse que todo extranjero se integra o forma parte de la sociedad en que reside —aunque sea coyunturalmente—, puede tener más o menos influencia en ésta, y ésta puede afectarle en su vida cotidiana en mayor o menor medida. Así mismo, cualquier extranjero puede encontrarse situado en una mejor o peor posición social en la sociedad receptora, viviendo en una situación de igualdad respecto a la población autóctona o en condiciones de precariedad social. Llegados a este punto, sería compatible evaluar la situación en los términos citados de integración, vulnerabilidad, asistencia o exclusión social. Lo importante es que en esta segunda consideración la «integración» no sugiere algo positivo necesariamente, o bien, caben análisis con valores positivos y/o negativos según cada óptica (por ejemplo: un inmigrante indocumentado vive una situación de discriminación laboral, discriminación que le perjudica al tiempo que beneficia a quien la ejerce).

Integración social, por tanto, como fenómeno multidimensional, dinámico y en constante situación de construcción y cambio, y de extrema complejidad, precisamente por tratarse de un fenómeno multifactorial donde se entrecruzan dinámicas externas e internas en el transcurrir del tiempo: historia, vidas personales y estructuras sociales. Teniendo en cuenta estas consideraciones previas, en lo que compete a perfilar el concepto de «integración social» cabe decir que al formular nuestra propuesta integramos dos marcos teóricos de la sociología que nos parecen oportunos para este análisis de las migraciones (así como para abordar otras temáticas, aunque no sea el caso). Concretamente buscamos complementar el *paradigma integrado* de Ritzer (1990, 1993) con la *teoría del devenir* social de Sztompka (1995). Estos marcos teóricos nos interesan especialmente porque comparten como fondo el que pretenden incorporar en el análisis de los fenómenos sociales dos rasgos propios de los fenómenos migratorios: su multidimensionalidad y la influencia que en ellos ejerce el paso del tiempo.

En el caso de Ritzer, nos parece oportuno el enfoque para el motivo que nos trae por varias razones: se propone un esquema sintético y fácil de aprehender y ma-

nejar, que recoge adecuadamente la complejidad y multidimensionalidad de lo social (no exhaustivamente pero sí de forma amplia, comprendiendo algunos de los polos a los que se da importancia en el análisis sociológico) y, frente a otros intentos teóricos integradores recientes de la sociología, no apuesta de partida por dar más peso a uno de los polos de la realidad social, subrayando que todos ellos pueden participar en la misma. De acuerdo al Cuadro 3, y basados en Ritzer, en nuestra aproximación al análisis de la integración social de los extranjeros tendríamos que contar por tanto con la potencial influencia de elementos macro-objetivos, micro-objetivos, macro-subjetivos y micro-subjetivos. Factores de esta índole pueden concurrir en el fenómeno migratorio que analicemos. Y, aunque abordemos un aspecto más restringido como es el de la integración laboral, podremos comprobar a lo largo de estas páginas que ésta se ve afectada por otros elementos que constituyen la sociedad.

Por otra parte, aunque Ritzer explica en su paradigma integrado que existe una continua relación y reciprocidad a lo largo del tiempo entre los diferentes polos señalados en la realidad, dada la importancia que a nuestro modo de ver tiene el paso del tiempo para el análisis de las migraciones³ —desde aproximaciones que pueden enfatizar tanto aspectos micro como macro— (Dassetto, 1990; Cachón, 2002; De Lucas, 2003; Aparicio, Tornos y Labrador, 2000), vemos muy oportuno reunir algunas notas de la *teoría del devenir social* de Sztompka junto al esquema planteado por el anterior (esta teoría estaría representada en la parte central del Cuadro 3 a través de flechas continuas y discontinuas). Se trata ésta de una teoría del cambio social que se declara elaborada a partir de ideas de las teorías de la agencia y de la sociología histórica. Y, en este sentido, también se incorporarían implícitamente en nuestro marco teórico de partida, así como aquéllas que fundamentan el desarrollo propuesto por Ritzer, citado arriba.

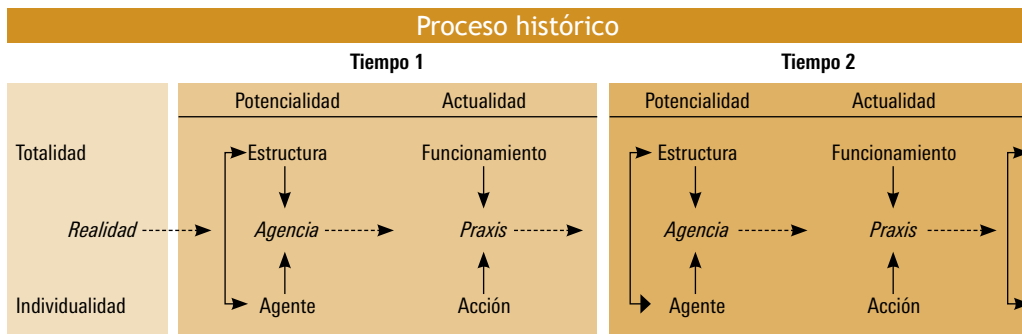
La influencia de la teoría de la agencia se traduce básicamente en considerar que los procesos sociales son construidos y creados por los seres humanos a través de sus acciones. En cuanto a la influencia de la sociología histórica, en algunos aspectos compartiendo elemento con la anterior, incorpora específicamente la tem-

3. La importancia del cambio en las migraciones, y la constatación de que éste no es unidireccional ha sido señalado por diferentes autores. Desde un análisis más micro, la situación de *proceso* se ilustra muy bien en el análisis que hacen Aparicio, Tornos y Labrador (2000) donde se aprecia con claridad que en la integración social de los inmigrantes intervienen de manera activa elementos que forman parte de la cultura, historia, costumbre, actitudes... existentes en la sociedad de origen y destino, así como en el entorno internacional; que el proceso de vida, itinerario o la aventura migratoria hacia la integración pasa por diferentes fases que pueden ser muy variables en cada caso según los factores que intervengan en ellas, etc. Como ejemplos de procesos migratorios observados desde aproximaciones más macro pueden citarse los de Cachón (2002) o De Lucas (2003), entre otros.

poralidad en el esquema explicativo. Esto es, se entiende la realidad con «coeficiente histórico», como algo no fijo, sino dinámica, en la que los fenómenos acontecen más que existen; se valora que se produce una continua confluencia de procesos en la realidad, procesos que se ven constreñidos de alguna forma por los acontecimientos del pasado de los que parte y que, a su vez, sentarán las bases del futuro.

Partiendo de estos elementos, propone Sztompka un esquema explicativo en el que hace dos distinciones. Por una parte, juega con la idea de que existen diferentes niveles en la realidad (de forma sintética lo que llama el ámbito de las *individualidades* y las *totalidades*)⁴. Al mismo tiempo, plantea que las anteriores existen de dos formas en la realidad social: como *potencialidades* (tendencias inherentes, gérmenes de futuro, capacidades, habilidades, poderes, etc.) y como *actualidades* (procesos, transformaciones, desarrollos, conductas, actividades, etc.). Hemos reflejado estas dos últimas dimensiones en el Cuadro 3 a través de líneas discontinuas (las potencialidades) y continuas (las actualidades). En este sentido, con claras influencias de la teoría de la *dualidad de las estructuras* de Giddens (1984) y del *dualismo analítico* de Archer (1988; 2000) planteará que las *estructuras* serían potencialidades que se actualizan o despliegan al funcionar, mientras que los *agentes* serían potencialidades que se movilizan en la acción. En un paso posterior, como algo específico de su desarrollo teórico, propone Sztompka un tercer nivel intermedio, que para él «representa la única sustancia verdadera de la realidad social, un tejido social específico» (1995:242). Este tejido se concretaría en la *praxis* (que como actualidad sería lo que de verdad existe en la realidad, surgido a partir del funcionamiento y de la acción). La *praxis* sería a su vez resultado de la potencialidad que supone la *agencia* (que a su vez surge de la relación de estructuras y agentes). El esquema propuesto por Sztompka resume estas explicaciones (Cuadro 1).

Cuadro 1



Fuente: Adaptado a partir de Sztompka (1995: 252)

4. No se distingue aquí específicamente entre los polos objetivo-subjetivo, que son importantes, entre otros, con fines metodológicos.

Un ejemplo de cómo podría ser aplicado este *marco teórico de partida* en el análisis de los procesos migratorios podemos observarlo en el caso de la sustitución de la mano de obra agrícola en la provincia de Huelva. Sería éste un ejemplo

Cuadro 2

Proceso histórico: La sustitución de la mano de obra agrícola en la provincia de Huelva			
	Tiempo 1	Tiempo 2	Tiempo 3
TOTALIDAD	<p>Importancia económica de la agricultura intensiva</p> <p>Elevados niveles de estudio y cambio en las aspiraciones laborales de los jóvenes locales: abandono de tareas agrícolas</p> <p>Necesidad estructural de mano de obra agraria</p>	<p>Importancia económica de la agricultura intensiva</p> <p>Abandono de tareas agrícolas (población local)</p> <p>Producción de estereotipos negativos sobre el norteafricano en los medios de comunicación</p>	<p>Importancia económica de la agricultura intensiva</p> <p>Despliegue de una política de Acuerdos Bilaterales</p> <p>Estereotipos negativos sobre el norteafricano en los medios de comunicación</p> <p>Estereotipos y discursos sobre diferentes inmigrantes (marroquíes, polacas...)</p> <p>Encierros y movimientos sociales contra la ley de extranjería</p> <p>Ley Extranjería más restrictiva</p> <p>Relaciones internacionales difíciles con Marruecos</p>
REALIDAD Cambio social operado	<p>Años 80':</p> <p>Mano de obra predominante en la agricultura intensiva: temporeros principalmente nacionales (procedentes de Huelva, Sevilla, Cádiz y Portugal)</p>	<p>Años 90' (inicios):</p> <p>Mano de obra predominante en la agricultura intensiva: temporeros nacionales y población magrebí, principalmente marroquí</p>	<p>Finales de los 90' y siglo XX: la mayor parte de los trabajadores agrícolas que vienen por vez primera a la provincia proceden de países del este y son mujeres (Polonia, Rumania, Bulgaria)</p>
INDIVIDUALIDAD	<p>Percepción de necesidad de mano de obra por parte de empresarios</p>	<p>Evaluación y difusión de experiencias personales de trabajo con población magrebí</p>	<p>Liderazgo encaminado a la sustitución de la mano de obra en el sector</p> <p>Evaluación y difusión de experiencias personales de trabajo con población magrebí y europea del este</p> <p>Experiencias de más fácil control de mano de obra femenina («dócil») que masculina</p> <p>Recuerdos personales del proceso de encierros y manifestaciones</p> <p>Conocimiento de experiencias próximas de contratación de mujeres y su orientación al retorno...</p>

Fuente: Elaboración propia

de cambio social de «onda corta», aunque el esquema teórico propuesto podría ser aplicado igualmente al estudio de procesos de «onda larga». Este cambio, y algunos de los efectos y factores que lo provocan, está explicado de forma más detallada en Gordo (2000, 2001, 2002, 2003), Gualda (2003, 2004) y Gualda y Ruiz (2004). Nos aproximamos brevemente al mismo a fin de aclarar de forma más concreta cómo se aplicaría la conjunción propuesta en el cuadro 3 de las teorías de Ritzer y Sztompka. En el cuadro 2 reunimos sólo algunos factores significativos del cambio, sin pretender la exhaustividad, sino más bien la explicación de los elementos que toman parte y su actuación conjunta.

La concurrencia de factores como los esquematizados arriba contribuyen decisivamente a cambiar el perfil de la inmigración en Huelva, así como los efectos de índole variado que ésta provoca en la vida cotidiana de la provincia en municipios agrícolas y en la época del año en que viene el conjunto más amplio de trabajadores. Entre los conflictos y consecuencias que provoca el cambio laboral, encontramos importantes cambios en el ámbito familiar: separaciones, divorcios, matrimonios mixtos, infidelidades; imprevisibles hace un lustro en la provincia. Importantes cambios en las estadísticas relativas la movimiento natural de la población, especialmente en ámbitos agrarios y sucedidos en el último lustro (Instituto Estadístico de Andalucía, 2006).

Más que un único marco teórico, nos resulta especialmente productivo para encuadrar los fenómenos sociales el empleo de *marcos de partida* más amplios, como el que acabamos de presentar, que a la vez que es flexible, por cuanto cada fenómeno se entiende como único y puede ser afectado a veces por unos factores, y otras veces por otros, permite ser conjugado con teorías de alcance intermedio (teorías de la segmentación laboral, por ejemplo), siendo por tanto una herramienta útil para pensar en el acontecer e interrelación de fenómenos sociales complejos. De alguna forma, el empleo de este tipo de marcos puede ser considerado como una vía pragmática de dar salida a la dificultad de formulación de teorías universales con sustento empírico. Una vía que permite elucubrar de forma flexible sobre los elementos que forman parte de los fenómenos objeto de explicación, valorar su influencia, sus interacciones, etc. Al mismo tiempo, es posible conjugar dimensiones micro y macro de los mismos, aspectos objetivos y subjetivos, permitiendo desarrollar un enfoque pluralista acorde con la misma diversidad de la realidad social.

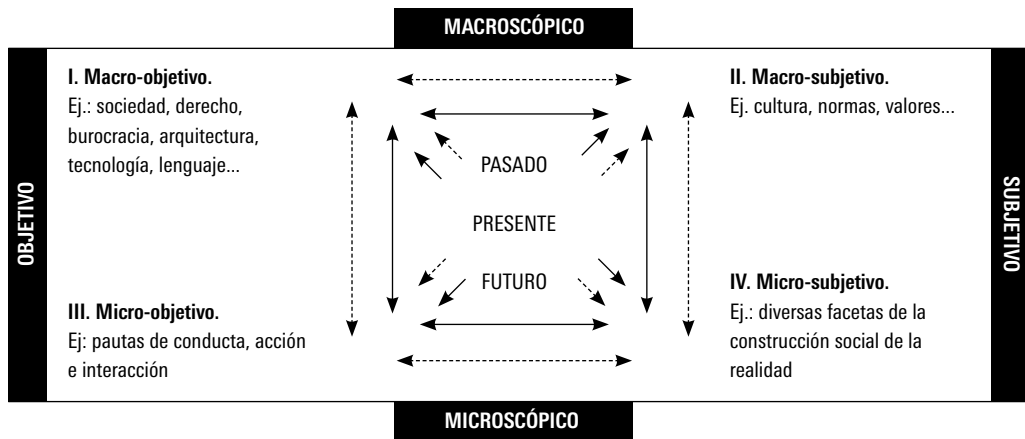
Para el caso que nos ocupa, una primera mirada más teórica y abstracta, enfocada al conocimiento de los procesos recientes de inserción sociolaboral de la población extranjera en España, se concreta en el análisis a través del empleo

de indicadores (tema central del libro), pero también (aunque no nos dedicamos a ello en primer plano), en la valoración de cómo pueden estar afectando y han afectado esos otros fenómenos que intervienen en la integración, y operan en planos diversos, como puedan ser los contextos de recepción, por ejemplo nacionales (Ley de Extranjería) o locales (decisiones empresariales).

Cuadro 3

Análisis de la integración social de los inmigrantes

Esquema de partida a partir de elementos del «paradigma sociológico integrado» de Ritzer (1992) y la «teoría del devenir social» de Sztompka (1995).



Fuente: Elaboración propia. Tomado de Gualda (2001). Los diferentes niveles de realidad han sido descritos en Ritzer. La parte central del cuadro recupera las ideas de Sztompka respecto a los niveles existentes en la realidad de potencialidad (flecha discontinua) y actualidad (flecha continua). Así mismo, al introducir los términos de pasado, presente y futuro se alude a la idea de proceso contenida en la integración social. El presente y el futuro condicionados por el pasado. El presente y el futuro afectados por las relaciones que se han producido entre los diferentes niveles de análisis de la realidad así como por su estos factores posibilita o limitan la realidad social (en sus dimensiones del pasado, presente y futuro)

2.3. Aproximaciones conceptuales a la multidimensionalidad de la integración

Las páginas previas han querido acentuar la existencia de múltiples dimensiones de lo social. Asignando mayor o menor peso a diferentes parcelas, se encuentran muchas contribuciones sobre la integración social. En este apartado, aunque no forme parte del título del mismo, nos referiremos siempre a la integración de los extranjeros, si bien existen otras líneas de trabajo que enfocan su atención hacia otros colectivos pertenecientes a las poblaciones autóctonas. Podría decirse que los autores que abordan la cuestión de la integración de los extranjeros suelen

coincidir en la idea de que sería muy difícil abordarla «toda junta», y por este motivo, aludiendo a su complejidad, suelen delimitar diferentes partes o parcelas en que ésta se produce. En este sentido no es infrecuente que se «apellide» la integración como laboral, política, cultural, etc. según las parcelas que se consideren. Aunque suele haber una coincidencia bastante grande respecto a las dimensiones que se consideran, la manera de clasificar estas partes componentes de la integración varía según cada caso. Por ejemplo, en Solé (1981) y Solé y otros (2002:20 y ss.) se alude a la «integración sociocultural» como aquella en la que se encuentran presentes una serie de subprocesos, al menos, una integración ocupacional, urbana, política y sociocultural. Como recuerdan estos mismos autores, hay quien añade otras dimensiones: por ejemplo, la identidad colectiva (en Blanco, 1993); o en el caso de Herrera (1994) se descompone la integración sociocultural en sus dimensiones estructural, jurídico-política, redes sociales, cultural e identidad. De forma parecida puede verse la diferenciación de Heckmann (1999).

Si nos detenemos en otros textos, podemos encontrar otras o similares subdivisiones. En Arango y Sandell (2004), al hacer referencia a la inmigración e integración, se diferencia entre la llegada y la acogida, el empleo, la vivienda, la educación, la reunificación familiar, la inclusión legal y la opinión pública. El documento de Eurocities (2004), como contribución para el buen gobierno en relación a la integración de los inmigrantes y la recepción de los solicitantes de asilo propone una amplia lista de recomendaciones que abarca, entre otras, las facetas de la participación, la recepción de los recién llegados, educación, mercado de trabajo, salud, alojamiento, servicios sociales, identidad cultural y diversidad cultural. Parece evidente la multidimensionalidad de la integración, la adaptación de estas clasificaciones a los propósitos que guían su realización, así como los esfuerzos que se llevan a cabo para un análisis o formulación de políticas de inmigración más ordenada y sistemática⁵.

Una aplicación más práctica de esta subdivisión en parcelas de la idea de integración suele encontrarse en los procesos de operativización que se realizan para dar lugar a la formulación de indicadores concretos. Se hace esto en el texto de Entzinger y Biezeveld (2003), llegándose a formular cuatro campos de integración (socioeconómica, cultural, legal y política y actitudes de la sociedad receptora), proponiéndose un conjunto de indicadores para cada campo citado (véase en el Cuadro 4). Proceso similar, aunque centrándonos más en el estudio de la inserción laboral desde la óptica del trabajo decente, es el caso que nos ocupa en este libro.

5. Véanse, a tales efectos, algunos textos de los planes de integración de la población extranjera actualmente vigentes en diferentes comunidades autónomas españolas.

Cuadro 4

Tipos de integración e indicadores asociados			
Socioeconómica	Cultural	Legal y política	Actitudes de las sociedades receptoras
<ul style="list-style-type: none"> • Empleo • Nivel de ingresos • Seguridad Social • Nivel educativo • Alojamiento y segregación 	<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes hacia las reglas y normas elementales de la sociedad receptora • Frecuencia de contactos con la sociedad receptora y el país de origen • Elección de esposa • Habilidades lingüísticas • Delincuencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de inmigrantes nacionalizados anualmente o que obtienen un permiso de residencia estable • Número de inmigrantes con ciudadanía dual • Participación en política • Participación en la sociedad civil 	<ul style="list-style-type: none"> • Casos de discriminación registrados • Percepciones de los inmigrantes por parte de la sociedad de acogida • Incidencia y efectos de las políticas de diversidad • Papel de los medios de comunicación

Elaboración propia a partir de Entzinger y Biezeveld (2003).

Estos ejemplos permiten avanzar algunas de las dimensiones que son consideradas más sobresalientes para alcanzar esa idea más abstracta de la «integración social». Cabe decir que diferentes enfoques de investigación, ligados en gran medida a orientaciones disciplinares, tienden a acentuar en sus análisis más unas facetas u otras de la integración, aunque a nuestro parecer, según hemos defendido al hablar de «marcos teóricos de partida», no parece práctico cerrarse sistemáticamente a los mismos factores causales, sino más bien abrir el abanico de posibilidades, estudiando en cada caso cuáles son los que más peso parecen tener, al menos si nos aproximamos a la integración social desde una perspectiva amplia. No obstante, la propia disciplina, especialidad e interés investigador hace que los investigadores tendamos a centrarnos más en unas dimensiones que en otras de la integración, quizás por nuestras limitaciones para abarcarlo todo. En este sentido pueden ser productivos los trabajos realizados en equipos multidisciplinares.

Desde una óptica sociológica, pero intentando recoger de alguna manera esta multidimensionalidad de la inmigración, nos aproximamos a diversos tipos de contribuciones que nos parecen de utilidad para una comprensión más global de la integración social, marco en el que situamos los procesos de inserción laboral más concretos. Por este motivo recogemos en este apartado varias vías conceptuales a través de las que los teóricos se han acercado a la idea abstracta y compleja de «integración social». Aunque se trate en las páginas que siguen de términos diferentes: «aculturación», «asimilación», «pluralismo», «ciudadanía»..., todos ellos

se refieren a cuestiones relacionadas y abordan diferentes dimensiones de lo que etimológicamente puede entenderse por «integración social»⁶. Integración en este caso como *acción y efecto de integrar o integrarse*. E integrar como *Constituir las partes de un todo. Incorporarse, unirse a un grupo para formar parte de él*. Respecto a lo «social», sería lo *perteneciente o relativo a la sociedad. Reunión mayor o menor de personas, familias, pueblos o naciones...* Desde este posicionamiento sociológico nos parece de interés referirnos a facetas de integración laboral, social, cultural, política... pues en el panorama de las migraciones estas dimensiones se encuentran entrelazadas en la realidad y pueden afectar a la obtención de un «trabajo decente» o no. Sin que ello implique que lo social lo impregne todo necesariamente, u oscurezca otras dimensiones de la vida.

Por otra parte, ya dijimos al principio que referirse a «integración social» no estaba exento de problemas de conceptualización. Asumiendo que se puede pecar de simplificación, nos ha parecido de interés mantener este término en el escenario, por deformación sociológica quizás, aunque también porque no confío en encontrar uno que esté exento de trifulcas y disquisiciones teóricas, que sea lo suficientemente aséptico y consensuado interdisciplinariamente. De ahí que dediquemos espacio a explicitar el sentido en el que lo hemos adoptado.

El Cuadro 5 esquematiza los contenidos que se exponen en las páginas que siguen. Hemos seleccionado algunas de las perspectivas que nos parecen muy productivas actualmente para una comprensión global de la integración social. Tal como vías conceptuales en las que se aborda de alguna manera la definición de la «integración social», a veces sin pretenderlo. Por ejemplo, en la lectura que hemos hecho, percibimos que, incluso cuando se definen política o jurídicamente las condiciones de la ciudadanía de la población extranjera, se está hablando de unas oportunidades concretas y no otras para esta población. Y en este sentido nos podemos remitir a la idea etimológica reseñada por el término «integración social».

Nos hemos centrado principalmente en cuatro vías de teorización importantes sobre cuestiones que conforman la integración social y que tienen incidencia en nuestra comprensión de las migraciones. Se trata de vías prolíficas

6. Si bien algunos términos son más empleados en unas disciplinas que en otras, por razones que tienen que ver con las propias especialidades e intereses científicos, así como por las tradiciones disciplinares y proceso de gestación y construcción del debate conceptual al respecto. No se pretende una especie de «apropiación sociológica» de términos comúnmente empleados en otros campos del saber, sino más bien, superar de alguna forma la especie de «corsé» disciplinar que nos ponemos para pensar desde el hilo de la integración en ideas y aportaciones que pueden ser de gran interés en esa comprensión de procesos complejos.

actualmente y en torno a la que giran muchos de los debates suscritos por los especialistas en este tema. Las distinguimos aquí por las parcelas de la integración a las que parecen referirse primordialmente, aunque se advierte de que es una clasificación muy «de andar por casa» por cuanto los vínculos entre unos y otros enfoques, conceptos y realidades representados por estos términos, suelen ser muy evidentes en la práctica, y con ello, a veces difíciles de deslindar.

Cuadro 5

Dimensiones de la integración y vías teóricas de aproximación	
Dimensión	Términos empleados
Psicosociológica	Aculturación. Adaptación. Integración. Asimilación. Segregación. Marginación.
Política -Jurídica-Filosófico-Ética	Ciudadanía. Enfoques liberalista, comunitarista y republicano.
Socioeconómica	Integración. Exclusión. Ciudadanía social
Sociocultural	Asimilación. Melting pot. Pluralismo cultural. Multiculturalismo. Interculturalismo. Asimilación segmentada. Transnacionalismo.

Nota: Se destacan algunas vías o dimensiones en el análisis de la integración, así como algunos conceptos para la exposición que nos parecen de especial interés. No debe entenderse el cuadro como algo exhaustivo. Tampoco de manera cerrada, pues entre unas líneas y otras existen vínculos importantes, como se desprenderá de la exposición siguiente.

2.3.1. Estrategias de aculturación y la aproximación psicosociológica de Berry

Entre los indicadores citados anteriormente (Cuadro 4) y en los planteamientos de algunas políticas de inmigración destinadas a la integración, el factor psicosociológico ocupa poco lugar en ocasiones. Algunos trabajos sobre la integración de los inmigrantes ponen de relieve la importancia que tiene la «nostalgia» o la «saudade», el «echar de menos» o el «no me hallo aquí» en la vida de los inmigrantes, orientando su vida personal al retorno y afectando a la realización de pocos esfuerzos para la integración personal en la sociedad de destino (Lomsky-Feder y Rapoport, 2000; Warner, 1994; Gualda, 2001). En este sentido, es importante considerar cuáles son las *estrategias personales de aculturación* (o de integración) que los extranjeros despliegan en su vivir cotidiano en las sociedades a las que han emigrado, por cuanto nos puede dar las claves de hasta dónde ha llegado su proceso de integración. Estas estrategias, especialmente en el caso de la orientación al retorno, pueden haber afectado a factores tan importantes en la integración como: haber aprendido o no el idioma del país de destino, haberse intentado comprarse o no una casa, haber facilitado o no hacerse amigos autóctonos, etc. A veces parece olvidár-

senos que tanto afectan al proceso de integración las políticas que se desarrollan (parece más complejo implementar políticas que afecten directamente al «sentirse a gusto» en otro lugar, que políticas destinadas a generalizar el acceso a la salud entre los extranjeros), como sus propias acciones y actitudes en el país de destino.

Berry y Kalin (1979); Berry y otros (1989); Berry, Kalin y Taylor (1977); Berry (1980 y 1992); Berry, Phinney, Sam y Vedder (2006); Berry y Sam (2003); Ataca y Berry (2002), Berry (2001), Donà y Berry (1994) en diversos escritos plantean que los individuos pueden adoptar diferentes vías actitudinales al tener relaciones culturales en sociedades constituidas pluralmente. Al mismo tiempo podría pensarse en estrategias de grupos definidos culturalmente. Se puede delimitar entre distintas estrategias de lo que denominan «aculturación» desde la perspectiva del grupo inmigrante. Se considera la intersección entre el contacto (*contact*) y mantenimiento de la cultura (*cultural maintenance*) y a partir de aquí se obtienen cuatro dimensiones de actuación en función de si los inmigrantes consideran su identidad cultural y sus costumbres lo suficientemente valiosas como para mantenerlas en la sociedad de acogida y de si las relaciones con otras personas o grupos de la sociedad de acogida son valiosas como para buscarlas y fomentarlas. En función de cómo se combinen estos dos factores podríamos hablar de diferentes *estrategias de aculturación* de los inmigrantes, a las que se asigna las denominaciones que aparecen en el Cuadro 6:

Cuadro 6

Modelo de Berry de relaciones culturales

Sociedad de acogida	SI	(1) Asimilación ⁷	(2) Integración ⁸
	NO	(3) Marginación ⁹	(4) Separación ¹⁰
		NO	SI
		Sociedad de origen	

7. La *asimilación* representaría el deseo de abandonar la identidad cultural de origen y de orientarse a la sociedad de acogida.

8. La *integración* implicaría la orientación hacia el mantenimiento de la identidad cultural, pero también teniendo en cuenta lo que aporta la sociedad receptora.

9. La *marginación* implicaría un distanciamiento respecto a la sociedad de acogida y también respecto a la de origen.

10. La *separación* implicaría una ausencia de relación con la sociedad de acogida y la disposición al mantenimiento de las tradiciones propias.

Algunos estudios recientes en Andalucía (Navas, Pumares, Rojas, Fernández, Sánchez y García, 2002; Navas y otros, 2004) han partido de esta base para avanzar en el conocimiento de cómo son percibidas por la sociedad de llegada las estrategias que despliegan los extranjeros (concretamente magrebíes y subsaharianos en Almería), a fin de observar la diferencia que se manifiesta entre el plano real de estrategias percibidas que se adoptan para la aculturación y el ideal, o las actitudes que se prefieren en los extranjeros.

Se propone una adaptación del modelo de Berry, concretamente el «Modelo Ampliado de Aculturación Relativa – MAAR» que aborda la integración en diferentes ámbitos: tecnológico, económico, sistema político y de gobierno, familiar, social, creencias y costumbres religiosas y formas de pensar. Se trataría una sugerente vía a través de la que se aporta una nueva línea de análisis en el ámbito de estudios sobre la integración social. Podríamos hablar entonces de enfoques que buscan conocer cuáles son las estrategias personales de los inmigrantes, cuáles son las estrategias que prefieren los autóctonos en los inmigrantes (vía prolífica a partir de encuestas de actitudes dirigidas a población autóctona), cuáles son las estrategias que los nacionales perciben en los inmigrantes. A las anteriores, a partir del modelo de Berry, habría que añadir otros enfoques que se desarrollarán en apartados siguientes, por ejemplo, cuáles son las estrategias de los estados, a través de sus políticas de inmigración, para promocionar la integración de los inmigrantes (ligada a nociones de ciudadanía), etc.

Si bien el modelo es verdaderamente útil en aplicaciones como las señaladas u otras como la medición de la ideología multicultural, en un contexto de análisis de la psicología de la inmigración, y del estudio de la adaptación sociocultural y psicológica (como se plantea en Berry, 2001), estamos con Blanco (1993:180) cuando expone que existen otras dimensiones que no se plantean en este modelo. Éste es el sentido aludido al indicar que *Como modelo de análisis cultural de la inmigración, el de Berry puede ser adecuado, pero incompleto si lo que se pretende es analizar los modos de inserción del inmigrante en su multidimensionalidad*. Hay que advertir, no obstante, que si bien consideramos que en todo proceso de integración social se encuentra siempre presente esta dimensión psicosociológica y cultural que nos remite a las estrategias y orientaciones de aculturación del individuo, el trabajo de medición de la inserción laboral de los extranjeros, a través de los indicadores que hemos propuesto, no aporta nada sobre estas orientaciones, por la ausencia de datos sistemáticos en la estadística pública que se destinen a proporcionar esta información, y la ofrezcan con la desagregación deseada. En cambio, aporta datos relevantes para un enfoque centrado en la integración socioeconómica y laboral.

2.3.2. Modelos de ciudadanía o dimensiones jurídico-administrativas y políticas de la integración

Junto a vertientes de análisis psicosociológicas, otros enfoques permiten la reflexión sobre cuáles son las estrategias de los estados para promocionar la integración de los inmigrantes. Se pueden enlazar aquí ciudadanía e integración. Y estos vínculos se aprecian en la práctica observando los desarrollos de políticas de inmigración (cuando las hay). Podría hablarse también de las políticas que emanan de regiones concretas promoviendo la integración o dificultándola, así como de los despliegues jurídico-administrativos que acompañan a una determinada praxis política. De hecho, en la trayectoria personal de un extranjero, su situación de integración puede verse afectada por diversos tipos de políticas (locales, regionales, nacionales, internacionales) y su traducción jurídico-administrativa. En cualquier caso, yéndonos quizás a la situación más extrema, pero no por ello menos infrecuente, la de los extranjeros «indocumentados», habría que situar a éstos en el polo de la privación de derechos, o de exclusión de la ciudadanía. En expresión de De Lucas (2002), la privación de no tener *el derecho a tener derechos*, lo que decisivamente ha de pensarse como una traba fundamental en diferentes esferas (trabajo, vivienda, política...) para la consecución de la integración. Nos remite directamente a pensar en la gestación y/o consolidación, desde las mismas instancias jurídico-políticas, de una suerte de fragmentación social que hace hablar de ciudadanos de primera o de segunda, o más bien, ciudadanos y no-ciudadanos, los que cuentan con status jurídico y los que padecen un no-status, un status por defecto (desde una óptica «dentro-fuera»), o los que se sitúan en una posición de mayor o menor privilegio (recordando las categorías «arriba-abajo» a las que alude Tezanos, 1998). En palabras de De Lucas (2003), sería la distinción entre los «necesarios» y los «rechazables», los que representan a la «verdadera» y «falsa» inmigración.

No se puede perder de vista, en nuestro contexto próximo, que diversos textos que parecen recoger las tendencias de políticas oficiales de integración en Europa tienden a situarse en esta esfera de reproducción de la fragmentación, cuando plantean unos principios básicos comunes en Europa para el desarrollo de las políticas de integración y se comienza diciendo que éstas sólo van destinadas a los «legales» (Council of the European Union, 2004), como fue criticado recientemente por un equipo vinculado a la European Policy Centre y la King Baudouin Foundation (Jones et. al., 2005). En la práctica el asunto es mucho más complejo que la formulación de intenciones respecto a la integración, del mismo modo que no existe en muchos países una total desprotección social de los indocumentados,

aunque sí una nítida exclusión legal, que se rompe a veces (para los puntualmente beneficiarios) con políticas de regularización más o menos masivas (un repaso de las aplicaciones de estas políticas en Europa puede consultarse en Consejo Económico y Social, 2004). Pero sí nos situamos, con el tratamiento del caso específico de los «indocumentados» en uno de los extremos o polos, en la medida en que se puede pensar en la ciudadanía desde esta óptica del «estar fuera» o exclusión del conjunto de derechos y oportunidades que implicaría el «estar dentro», lo que indudablemente afecta a la integración. Un «estar fuera» o «dentro» que puede definirse tanto por la situación administrativa del extranjero, especialmente en materia de permisos de residencia y de trabajo, como por su situación legal, en términos de la obtención de la nacionalidad del país de destino —o una situación que represente al menos una situación de residencia permanente— ciudadanía vía nacionalidad, o de derechos políticos equivalentes a los nacionales.

Por otra parte, si pensamos en la óptica del «estar dentro», esto es, disfrutar de algunos derechos de ciudadanía, cabría pensar en diferentes enfoques de la misma. De hecho, en diversos escritos se nos remite a diferentes modelos de ciudadanía (Anthropos, 2001; Badillo, 2003; Cesarini y Fulbrook, 1996; García y Lukes, 1999; Kymlicka y Norman, 2000; Peña, 2000; Zapata-Barrero, 2001; Hammar, 1990), entendiendo por tales los que se refieren a los derechos y deberes que se circunscriben a determinado Estado-Nación. El debate en estas esferas es bastante complejo. Como es habitual en estas lides conceptuales, ni todos los autores coinciden en las «denominaciones», ni en las orientaciones. De cada modelo pueden encontrarse a su vez versiones más radicales y/o más moderadas. Y, como cualquier modelo, no es más que una representación simplificada de un debate más rico y/o confuso, en el que no pocos autores se sitúan en zonas «fronterizas» de difícil o dudosa clasificación.

Siguiendo la propuesta de Peña (2000), que se refiere de forma sintética a los modelos «liberal», «comunitarista» y «republicano», podemos anticipar a partir de estas formulaciones teóricas algunas vinculaciones entre integración social y laboral y modelos de ciudadanía, desde la óptica de lo que la puesta en práctica de diferentes políticas podría afectar a la inserción. Los polos extremos del debate podrían situarse quizás entre la vertiente liberal y la comunitarista. La primera, acentuando la importancia de la igualdad de derechos y la libertad, así como de la proporción de garantías para ejercerlas. Y, en este sentido, marcando la prioridad de los derechos individuales, que se entienden aquí como más importantes que los colectivos o grupales (tradicción, identidad étnica, cultura...). Se trata de un planteamiento que remite igualmente a la importancia de la neutralidad del espacio público en la

medida en que sitúa en el individuo la cuestión de la elección. En la práctica, tanto del debate teórico como de la puesta en escena de políticas liberales de integración, encontramos desde liberalismos más radicales, hasta otros que lo son menos y se aproximan a enfoques más sociales. Esto implica pasar desde presupuestos y prácticas de una mínima intervención del Estado hasta un mayor intervencionismo estatal, en una suerte de «liberalismo social» en el que el estado interviene para intentar garantizar que todos los individuos puedan ejercer sus derechos.

Es precisamente en las vertientes más radicales donde pueden encontrarse algunas de las críticas más fuertes que desde visiones comunitaristas se hacen al liberalismo, pues en la medida en que la preponderancia de la decisión individual es tan intensa y se oscurece la promoción de metas comunes, se puede desembocar en una especie de individualismo radical, que puede rayar en lo patológico, anómico y desestructurante. Diversos autores han tendido a señalar algunas de las caras oscuras y contradictorias derivadas de la debilidad comunitaria en clave de «sociedad de extraños» (Simmel, 1986), de «muchedumbre solitaria» (Riesman, 1969), «sociedad de individuos» (Elias, 1990) o, más recientemente, de una «sociedad individualista de masas» que representa la crisis del vínculo social, ligada a la modernización tecnológica y al auge consumista (Wolton, 1999 y 2000).

Desde otra óptica, el modelo comunitarista, que se construye en confrontación con el modelo liberal, resalta la importancia de la vida en comunidad, y la solidaridad y cohesión social que emanan de ella. Juega con la idea de un individuo inserto en la comunidad y considera relevantes tanto las tradiciones como la identidad étnica, cultural o religiosa. La comunidad viene a llenar el hueco que deja vacío ese individualismo llevado a lo extremo. Una idea de «comunidad» que contrasta con la de «sociedad», siguiendo la denominación dualista de Tönnies (1970), y que marca la diferencia entre lo moderno y no moderno. Aunque en la práctica, en sociedades modernas marcadas por el tránsito de la «comunidad» a la «sociedad» uno de los rasgos predominantes parece ser la decisiva influencia de las entidades organizativas, que de alguna manera «absorben» a los individuos (Perrow, 1992). Sin llegar a extremos tan radicales, si se quiere, puede hablarse de la composición plural de las mismas, donde «grupos primarios» y «secundarios» (siguiendo a Cooley, 1929 y 1993), espacios tanto comunitarios como societarios, comparten espacio.

De hecho, aunque se reproduzcan los rasgos de vida comunitaria en origen en lugares de importante concentración de población extranjera, y a pesar de que exista un alto grado de autosuficiencia de estas comunidades o barrios etnificados (pensando en la eclosión de un importante negocio étnico), dicha emulación

difícilmente es perfecta, por cuanto se inserta en ámbitos donde la modernización produce configuraciones socioespaciales que superan el espacio comunitario, aunque a su vez, se produzca una recreación en él y se trasladen o se reproduzcan pautas importantes.

Desde la óptica de la promoción de los derechos de ciudadanía la versión comunitarista se decantaría por reforzar la comunidad antes que el ejercicio libre de derechos por parte del individuo. Y en lo que a nosotros nos interesa aquí, ello puede tener efectos importantes en el mercado de trabajo. En algunos casos con evidentes dimensiones de «género» por cuanto las prácticas culturales que tienden a limitar la inserción laboral de las mujeres o a autorizarlas sólo en algunos ámbitos laborales más «feminizados», muy habituales, pueden estar reñidas con el libre ejercicio del derecho al trabajo de las mujeres, que enconsertadas en fuertes contextos comunitarios pueden verse privadas de tal libertad. Se plantean entonces disyuntivas del estilo a: ¿hasta dónde intervenir el estado para lograr estas garantías? En este mismo sentido, en algunas comunidades, culturas de trabajo selectivas o fuertemente excluyentes de algunos segmentos sociales, no exclusivamente mujeres, pueden producir disyuntivas similares desde el momento en que los deseos de los individuos choquen con las expectativas de la comunidad.

En este sentido, la idea de «ciudadanía multicultural» (Kymlicka, 1995), al acentuar el reconocimiento de las minorías étnicas, y promover la existencia de derechos colectivos que facilitan el mantenimiento de las culturas propias de comunidades de inmigrantes, puede jugar su papel en la integración de éstos en la sociedad de acogida.

Por otra parte, a pesar de las evidentes virtudes de la vida en comunidad, que entre otras cosas facilita la inserción y promoción laboral, especialmente cuando las redes sociales se convierten en recurso o capital social (Portes, 1995; Martínez, García y Maya, 2001; Aguilera, 2000; Gualda, 2001; Huntoon, 2001; Baker, 2000; Lauglo, 2000; Zhou y Bankston, 1998; Portes y MacLeod, 1999; Chow, 2000; Loizos, 2000; Gualda, 2004); no pueden desdeñarse tampoco los efectos de control social, que redes muy cerradas puedan tener, dificultando con ello la integración en algunos escenarios y el acceso a algunos recursos. Rodearse de redes pertenecientes sólo a la comunidad de origen pueda producir un «encapsulamiento» tal que limite los vínculos que los inmigrantes establecen y con ello sus oportunidades sociales (Miguel, Pascual y Solana, 2004).

La difusión de políticas neoliberales en el ámbito migratorio que reavivan y mantienen la concepción instrumentalista del trabajador, dificulta tremendamente la libre decisión y el ejercicio del derecho al trabajo por parte del extranjero, por

cuanto sus posibilidades de elección son limitadas por cuestiones que superan su voluntad, tales a los controles de entrada, salida o circulación por un país, políticas de contingentes protectoras del empleo nacional, por citar algunas. Pero al mismo tiempo ni siquiera los empresarios, que pueden elegir libremente su plantilla, lo hacen exentos de algunos corsés importantes marcados por las políticas de inmigración (puede pensarse como ejemplo el caso de los acuerdos bilaterales que priorizan los países «preferidos» para las contrataciones en origen). Y en los sentidos apuntados, ni la vertiente liberalista ni comunitarista, al menos en el caso español, aunque se argumenten sólida y radicalmente en el plano de la teoría política, nos parecen fáciles de traducir a la práctica social y laboral con esa radicalidad.

Ni por mucho que se promoció un tipo de ciudadanía liberal, encontramos que los extranjeros tienen dicha capacidad en los mercados de trabajo en el ejercicio de sus libertades y derechos, ni la práctica comunitarista garantiza necesariamente esa protección y cohesión social. En cualquier caso, orientaciones políticas liberales y comunitaristas sí producen efectos sobre la integración, en la medida en que pueden traducirse en la apertura de diferentes vías para la integración social.

Si pensamos en lo que algunos llaman una «tercera vía», o «modelo republicano», aunque para otros no es más que una vertiente del modelo comunitarista (Peña, 2000), puede encontrarse aquí una perspectiva que se construye, igual que la anterior, contra el modelo liberal, aportando como valor una nueva forma de entender la comunidad, en la que «comunidad» más que tradición representaría compromiso ciudadano, participación social y política. Implicaría una noción en la que el ciudadano construye y participa en y de la vida social (polis, ciudad), pero también, aproximándose al modelo liberal, igualdad de derechos y autonomía, y capacidad de decisión, aunque ligada al vínculo con la comunidad. En el plano de lo laboral, tal política que da valor a la participación puede ser un acicate importante para incorporar en las discusiones respecto al trabajo y al empleo de la población extranjera, de especial interés si van destinadas a promover políticas que tiendan hacia unos mínimos de «trabajo decente».

Decidir sobre qué modelo es mejor (aunque sólo se esbozaron algunos y de forma muy elemental) y promocionarlos, es, en cualquier caso, tomar postura por una u otra línea de impulso de la ciudadanía. Como señalamos al inicio del capítulo, es establecer nuestra vara de referencia con la que medir la integración (en este caso, desde la óptica de que podría proporcionar un tipo u otro de ciudadanía). En lo que a mí respecta, siempre intento situarme de la misma manera, o con el mismo horizonte en este tema, se trate de facetas de la integración relacionadas con el empleo, la política, la educación, etc., a saber, pensando que integración

de la población extranjera, desde una perspectiva ética, moral o humana, debe ser equivalente, como mínimo, a lo que entendemos por integración de los nacionales, especialmente si hemos sido ambiciosos al respecto y hemos promocionado en nosotros la igualdad, libertad, el respeto a la diversidad social y cultural o la participación. El problema es que es más fácil decirlo que hacerlo. Debates intensos se encienden tratando de llevar a la práctica sus orientaciones. El caso estadounidense es un buen ejemplo de ello. Como explica Martínez-Brawley, refiriéndose en este caso a los «temporary workers», existe una plétora de propuestas que van desde las más próximas a la ciudadanía hasta las más restrictivas, pasando por un amplio espectro intermedio según consideren la cuestión de la regularización, los permisos de trabajo y residencia, o condiciones de entrada (Martínez-Brawley, 2002; Martínez-Brawley y Gualda, 2006).

De forma sintética, el Cuadro 7 viene a resumir algunos de los puntos destacados en este apartado. Se trata de un esquema simplificado que puede servir de punto de partida para pensar en las relaciones que se establecen entre la puesta en práctica de políticas que buscan o no la ciudadanía y sus potenciales efectos en los procesos de integración laboral, aspecto éste que puede ser estudiado específicamente, más que quedarse en formulaciones abstractas.

Cuadro 7

Vías de (no) integración social, desde una óptica de ciudadanía política			
NO CIUDADANO	CIUDADANO		
	Liberal	Comunitarista	Republicana
	Prioriza los derechos individuales, la libertad	Tradicición, identidad étnica, religión	Incorpora elementos de las anteriores y valoriza la participación

2.3.3. Integración, exclusión y «ciudadanía social»

Otra vertiente conceptual acentuaría las dimensiones sociales del término ciudadanía y tendría que ver con la tercera dimensión que sugería Marshall al respecto cuando planteaba la existencia de tres tipos de ciudadanía, entre las cuales, la última en demandarse y aparecer, era la social (1998). El acento en ésta, como sugiere la palabra «social» se ponía en la consecución de derechos, pero también de oportunidades, relacionados con los servicios sociales, educación, sanidad, etc.

Uniendo las ideas de integración y ciudadanía, éstas podrían representar la otra cara de la exclusión social, pero no tanto desde una óptica en la que sólo

existen dos polos donde situarse, sino como una «cuestión de grados» y procesual en la que pueden localizarse situaciones de «asistencia» y «vulnerabilidad» (citando algunos ejemplos de la exposición de Castel –1997– y Tezanos –1998–). Llevado a la práctica, en el estudio NEPIA realizado en Andalucía (Rinken, 2004; Pérez y Rinken, 2005), cuando se preguntó de forma abierta a los inmigrantes extracomunitarios por sus principales problemas o necesidades, se encontró a un conjunto de ellos que declararon no tener ninguno, mientras que otros destacaron como obstáculos la «seguridad jurídica de residencia y/o trabajo» (30,2%), «mejorar la situación profesional» y «encontrar un trabajo» (27,4% y 23,4%, respectivamente).

No abundamos más en estos temas, que se abordan más adelante, en el siguiente apartado, aunque desde otras conceptualizaciones. Sólo destacar, como señala Rinken (2004) que *en su uso más corriente, el concepto de ciudadanía social se suele referir a la incorporación en las políticas de bienestar (educación, salud, etc.), muchas veces dándole una connotación digamos pasiva, en cuanto que implica la recepción de transferencias por parte del Estado. Sin embargo, cabe afirmar que existe una dimensión activa de la ciudadanía social, dimensión que se refiere a la posibilidad de desarrollar las propias capacidades –en el ámbito profesional, por ejemplo– sin barreras o discriminaciones estructurales. Aplicando dicho enfoque de «ciudadanía social» al fenómeno migratorio, el reto prioritario a medio-largo plazo consistiría en conseguir la desvinculación entre la procedencia o pertenencia (cultural, religiosa, geográfica, racial o étnica) de las personas, por un lado, y su posición –material y simbólica– en el sistema de estratificación social, por otro.*

Este reto es especialmente acorde a los datos que más adelante analizaremos respecto al caso andaluz, precisamente por la nítida relación que hemos encontrado entre la posición laboral de los inmigrantes y su identificación según las variables sexo-país de origen.

2.3.4. Aproximaciones ligadas a aspectos socioculturales: de la asimilación lineal y segmentada al transnacionalismo

En este apartado nos referimos a la vía, quizás más habitual, mediante la cual se ha abordado en los estudios de sociología de las migraciones la cuestión de la integración social. El énfasis se pone en cuestiones socioculturales, en la medida en que abordaremos una serie de conceptos que vienen a plantear cómo se produce la relación sociedad receptora e inmigrantes, si bien, no son ajenos a este enfoque las consideraciones socioeconómicas, cuando se enfatiza la importancia de la integración vía empleo, o político-jurídicas, al resaltar la relevancia que en el

proceso ocupa la situación legal de los extranjeros. Se trata para nosotros de una cuestión central, pues las políticas de inmigración suelen ser orientadas hacia algunos de los enfoques que aquí se exponen (por ejemplo, hacia la asimilación o el pluralismo) y por este motivo dedicaremos algo más de espacio a su tratamiento.

Entre las teorías que abordan el fenómeno migratorio, se encuentran las que describen diferentes «modelos de integración social» de los inmigrantes. De hecho, una parte importante de las discusiones teóricas sobre las migraciones en el ámbito de la sociología, la antropología, la ciencia política y otras ciencias sociales y humanas, se han centrado en la discusión de los modelos teóricos de la «asimilación», el «melting pot» y el «pluralismo cultural» (o algunas variantes que se desprenden de los anteriores, y también otros conceptos que guardan un gran paralelismo, que amplían los anteriores, los matizan, suponen un desarrollo específico de otras disciplinas, etc.)¹¹.

Uno de los aspectos característicos de los tres modelos citados es que, al pensar en la integración social, ponen el énfasis en las relaciones y/o influencias recíprocas que se producen entre los inmigrantes y la sociedad receptora. En el Cuadro 8, que se incluye al final de este capítulo, sintetizamos algunos de los aspectos básicos de los tres modelos citados, centrándonos en esquematizar en qué consistirían las relaciones entre sociedad de acogida e inmigrantes y en apuntar algunas de las críticas que se han realizado con frecuencia a estos modelos. Las explicaciones que siguen intentan presentar de forma algo más amplia y matizada, aunque nunca de manera exhaustiva, los puntos ahí resumidos.

11. Los términos que forman parte de estas variantes o que se constituyen como alternativos, complementarios, ampliaciones, matices... son múltiples. Desde los que se nutren de alguno de los citados y especifican algún matiz o idea nueva o complementaria. Es el caso, por ejemplo, de los conocidos conceptos de: «asimilación segmentada», «asimilación étnica», «aculturación disonante», «aculturación consonante» y «aculturación selectiva» (véase, por ejemplo, en Portes, 2000). En otro orden de asuntos, Horowitz (1975) plantea que la identidad grupal puede perderse por asimilación y distingue dentro de ella entre *amalgama*, que consiste en la unión de dos o más culturas para formar un nuevo grupo que es mayor y diferente al anterior e *incorporación*, que implica que un grupo puede perder su identidad a través de agregarse a otro. Se refiere también a la *diferenciación* (e incluye en ésta la *división* —a raíz de que un grupo se separe de otro— y la *proliferación* —cuando aparecen nuevos grupos a partir de otros—). En este sentido, muchos autores vienen a referirse a procesos parecidos para cuya explicación introducen conceptos específicos, iguales o diferentes a los de los tres modelos citados: Berry (1992), como ya vimos, establece una tipología cuádruple en la que se refiere a *integración*, *asimilación*, *separación* y *marginación*, donde relaciona la adquisición de una nueva cultura y la conservación de la identidad de origen. Los ejemplos podrían seguir, por cuanto podemos encontrar en esta materia multiplicidad de definiciones, cuyo uso y significado varían incluso según el país (Herrera, 1994). Se introducen en el escenario al pensar en la integración términos como los anteriores u otros como «inserción», «adaptación»...

Hay que advertir, no obstante, que no se trata de modelos que sean tan nítidos conceptualmente como quizás pueden parecerlo si nos fijamos sólo en la explicación de rasgos que aparece en el Cuadro 8. Cuando se acude a la bibliografía, es fácil encontrar entremezcladas consideraciones de orden deontológico con nociones políticas, jurídicas y filosóficas, así como con aspectos sociológicos, antropológicos, u otras apreciaciones que remiten a veces más a las descripciones de situaciones de hecho.

La construcción teórica de estos modelos de integración ha ido unida, en gran medida, a la experiencia histórica vivida por los países receptores de población. Queremos decir con ello que no se trata de explicaciones construidas en el vacío, sino que suelen ir asociadas a la existencia de migraciones. Así defiende Portes (2000) cuando plantea que estas teorías emergen para explicar la experiencia de la inmigración americana. Esto se asocia también con el hecho de que sea frecuente encontrar referencias sobre diferentes modelos de integración social en sociedades ya diversificadas por la cultura, la raza, la lengua y/o las religiones. Inclusive la propia experiencia migratoria y la manera en que se haya abordado la misma, política y jurídicamente, van nutriendo las reflexiones que se formulan respecto a estos modelos.

Entendemos, siguiendo a Blanco (1990, 2000), que centrados más en una óptica sociológica, pueden resumirse los modelos de integración social básicamente en los tres citados (*asimilación, melting pot, pluralismo cultural*), en la medida en que la inserción del inmigrante en la sociedad como miembro de pleno derecho puede ser resultado de cualquiera de los tres procesos apuntados. Hay que anotar, no obstante, que esta triple distinción fue empleada ya por Gordon¹² en su *Assimilation in American Life* de 1964, si bien éste concebía a los dos últimos modelos como vertientes incluidas dentro de su teoría de la asimilación. Éste, considerando la asimilación como proceso multidimensional, apreciaba en ésta siete dimensiones o variables de la misma que se venían a producir en el orden que siguen¹³: asimilación cultural o aculturación, asimilación estructural, asimilación matrimonial, asimilación identificacional, asimilación actitudinal, asimilación de comportamientos y asimilación cívica.

Exponemos a continuación los rasgos básicos de los tres modelos citados, así como algunas de las críticas que más frecuentemente han recibido.

12. Que escribe en un momento en que se estaba proponiendo el modelo pluralista y se sometía a grandes críticas el asimilacionista.

13. Aunque no siempre tenían que producirse todas, pudiéndose quedar el proceso anclado en la etapa de la aculturación.

2.3.4.1. Asimilación

Respecto a este primer modelo de la *asimilación*, surge el concepto en Estados Unidos y en los inicios del siglo XX, unido a la descripción de lo que había ocurrido en la sociedad norteamericana¹⁴. De acuerdo al canon, la asimilación consistiría en un proceso unidireccional de simplificación mediante el cual las minorías inmigrantes se despojan de aquello que les es distintivo para copiar en sus formas de vida social y cultural a las mayorías de la sociedad receptora (Alba, 1999). Se trataría de un modelo de filosofía social y organización etnocultural destinado a la uniformización de grupos étnicos e incluso, como señala Provansal (1999:19), si recurrimos a su influencia directriz en la política migratoria, puede ser entendido más que como una teoría, como una «plataforma programática para orientar la acción pública».

Contextualizado en la sociedad estadounidense de inicios del XX el surgimiento de este modelo de integración, y dada la procedencia anglosajona original de la mayoría de la población, así como las directrices políticas y jurídicas que se marcaron para el acceso e integración de los inmigrantes en aquellos momentos, no es extraño que se hayan hecho equivalentes a «asimilación» los conceptos de «waspiration»¹⁵, «angloconformidad»¹⁶ o «americanización», si aludimos a diferentes términos que se han difundido con frecuencia para referirse a la misma idea de unidireccionalidad en el proceso que describe las relaciones entre inmigrantes y población norteamericana. Dirección marcada en este caso por el modelo anglosajón predominante bajo el supuesto de una homogeneidad cultural (y superioridad) del mismo. Por otra parte, ya desde inicios del siglo XX, en un contexto de restricción de los flujos migratorios se plantea explícitamente que Estados Unidos no era capaz de absorber a todo tipo de inmigrantes, dando lugar a que políticamente se propiciara la entrada de unos más que de otros, sobre la base de la potencial mayor capacidad de asimilación de algunos grupos de nacionalidad (Blanco, 2000; Kymlicka, 1996).

14. Cabe decir, no obstante, que las prácticas asimilacionistas son más antiguas que esta experiencia norteamericana, pudiéndose señalar como tales, entre otros ejemplos, las políticas de homogeneización lingüística, cultural o religiosa de países europeos en la formación de los Estados-Nación (Malgesini y Giménez, 2000:51).

15. Se alude a *White-Anglo-Saxon-Protestant* (WASP, aludiendo a los primeros colonizadores de USA), camino hacia el que se dirige el proceso, concordando con la mayoría existente. La misma idea de una dirección dominante se traslada a la descripción del proceso de asimilación que se produce en otros países.

16. *Anglo-conformity*.

Entre los supuestos que contenía esta versión más ortodoxa de la asimilación, se encontraban las ideas, rebatidas desde vertientes críticas al modelo¹⁷, de que era factible conseguir la asimilación de los grupos de inmigrantes y que con ella se propiciaría la homogeneidad cultural y la desaparición de la discriminación de las minorías. Respecto a las posibilidades de conseguir la asimilación, las investigaciones existentes apuntan hacia el escaso éxito global de la misma si se tiene en cuenta la configuración de sociedades plurales que se constata hoy en sociedades como la norteamericana u otras, lo que no es contradictorio con que se haya observado la asimilación de algunos grupos en alguna de las dimensiones expuestas por Gordon. De hecho, algunas investigaciones apuntan a que en Estados Unidos se produce una coexistencia del multiculturalismo con la asimilación (Alba, 1999), según observaremos después. Y, en cualquier caso, una total asimilación en los términos ortodoxos de la teoría no parece hoy factible ni real, analizada la experiencia histórica al respecto. No obstante, algunos textos recientes de autores consagrados no descartan seguir propugnando en sus descripciones de la sociedad americana la existencia de pautas de asimilación hacia la *mainstream* americana (aunque no sean las únicas vía de integración, sigue teniendo la asimilación un papel muy importante en la descripción de Alba y Nee, 2005). Y es expresivo igualmente el caso de Portes y Rumbaut (1990, 2001, 2005 y 2006); Portes y Zhou (1993) o Portes, Fernández-Kelly y Haller (2005), cuando matizan, como veremos después, la idea clásica de asimilación lineal, pero a través de la propuesta de un modelo, el de la *asimilación segmentada*, que si critica fuertemente la idea previa de asimilación unilineal, sigue construyéndose empleando la palabra «asimilación», tan denostada en nuestro escenario cultural.

Las críticas que se han hecho al modelo de asimilación se hacen sobre la base de que el modelo asimilacionista se basa en supuestos de escaso fundamento. Uno de ellos es la hipotética homogeneidad cultural interna de la sociedad norteamericana, que no es cierta. Como señala acertadamente Richmond (1988), son notorias las diferencias internas existentes en sociedades receptoras de inmigrantes pues se encuentran estratificadas étnicamente; su población cuenta con diferentes estilos de vida; conviven pluralidad de culturas y religiones, etc. En este sentido, las fuentes de variación cultural en las sociedades modernas no son sólo la inmigración y el origen étnico, sino que abarcan también a diferencias en cuanto al género, la edad, la orientación sexual, la religión, el ocio, la educación, la ocupa-

17. Para una consulta de algunas de las críticas más habituales a este modelo puede verse en Blanco (1990, 2000); Malgesini y Giménez (2000); Pumares (1998); Torres (1998); Fernández-Kelly (1998), Richmond (1988); Garreta (1999); entre otros.

ción o el mismo hábitat de residencia (rural / urbano). Téngase en cuenta que los inmigrantes que llegan a un país acusan diferencias entre ellos mismos por estos factores. Caracterizándose también Estados Unidos por esta heterogeneidad interna, la línea uniforme, el modelo o *mainstream* de referencia hacia el que se suponía iba a producirse la asimilación o adaptación, no era tan nítido como se pensaba. A lo que se añade que esta misma sociedad de referencia para la asimilación no queda estancada sino que va variando con el paso del tiempo, difuminándose si cabe aún más el patrón establecido.

Si el principio de la posible homogeneización cultural era rebatido con argumentos como los citados, también ocurría con el que aludía a que era posible a través de la asimilación conseguir la homogeneidad cultural (algo que, en una mirada a la sociedad americana, es palpable que no ha ocurrido¹⁸). En esta línea, algunos pensaban que la asimilación conseguiría que desaparecieran las diferencias entre la mayoría y las minorías. La base para esta afirmación se encontraba en la idea de que era preciso primero igualar para asimilar y conseguir después la no discriminación (al haber hecho desaparecer las diferencias). Se suponía de forma simplista que la asimilación cultural del individuo o de los grupos étnicos les iba a conducir directamente a ser incluidos como ciudadanos de pleno derecho.

Desde el punto de vista de la sociedad receptora, la experiencia histórica ha demostrado sobradamente la persistencia de prejuicios, discriminaciones e incluso racismo al día de hoy, lo cual es argumento suficiente para echar por tierra estos supuestos previos, a pesar de las intenciones que pudiera haber en el postulado asimilacionista. Pues, de hecho, aunque algunas minorías se hayan asimilado y adoptado patrones propios de las mayorías, ello no ha evitado que una parte de la población deje de tratar de forma distinta a los que por su fenotipo o etnicidad percibe como diferentes, del mismo modo que no se ha evitado que siga habiendo ideologías y grupos conservadores que consideren inasimilables a una parte de la población.

Una óptica centrada en las minorías pone de relieve también que, a pesar de haberse aplicado políticas migratorias asimilacionistas, no desaparecen todas las diferencias étnicas, así como tampoco se detiene la creación de nuevos grupos étnicos (en gran medida porque siguen llegando nuevos inmigrantes). Es preciso tener en cuenta con Torres (1998) que no se corta con el pasado cultural ni con las conexiones familiares... por el hecho de haber cruzado las fronteras. Y que, siguiendo a Fernández-Kelly (1998), de acuerdo con diversas investigaciones, se constata que la progresión de la etnicidad es gradual. En Estados Unidos, junto a

18. Se refuerza esta idea en el pluralismo cultural.

la evaluación de que no se ha conseguido la asimilación prevista, se ha puesto de relieve que mientras que algunos grupos exitosos se despojan de autodefiniciones basadas en la etnicidad, en grupos poco prósperos emergen identidades étnicas.

Como señala Abad (1993a y 1993b), una de las respuestas típicas que se producen en los grupos étnicos minoritarios a raíz de los intentos de asimilación, es el vuelco melancólico hacia los orígenes, una «clausura nostálgica» que ensalza el mito del origen, exaltando diferentes aspectos de la sociedad de procedencia: lengua, cultura, hábitos..., como resistencia a querer ser asimilados¹⁹. Esto es fácil de documentar si pensamos en otros casos como el estadounidense²⁰. Esta sobre-dimensión del origen cultural es fácilmente observable en el caso de los españoles que emigraron al extranjero (Gualda, 2001 y 2004).

Abad se refiere también a otra crítica habitual al modelo asimilacionista señalando que éste responde a los intentos de ejercicio de poder de mayorías frente a minorías. Trasladada a la esfera de lo político, la asimilación no es más que un intento de uniformización que encubre un acto de violencia sobre la minoría, al imponerle la cultura dominante. De hecho *Durante mucho tiempo, los programas de integración han servido en realidad para encubrir políticas de asimilación cultural* (Abad, 1993b: 55), más que intentar la integración a través de la comunicación, intercambio y relación entre culturas. E incluso, siguiendo con Abad, toda vez que la exigencia de una asimilación perfecta es imposible de llevar a cabo, se emplea por parte de los grupos mayoritarios el argumento de que los inmigrantes no se han asimilado como excusa para culpabilizar al inmigrante de su marginación, sobre la base de que son ellos los que se han negado a la integración. O también, iniciado el camino de la asimilación por parte de las minorías, uno de los comportamientos típicos de las mayorías es que, ante el miedo a perder la hegemonía, reivindiquen de forma defensiva el derecho a seguir siendo diferentes²¹, una vez que la integración de los inmigrantes se percibe como algo factible y las mayorías llevan a cabo una lectura de la potencial competencia y/o amenaza que esta población les puede suponer.

Por otra parte, desde consideraciones deontológicas, se señala que la práctica asimilacionista, destinada a anular la identidad cultural y étnica de las minorías,

19. Esta resistencia a ser asimilados se produce en ocasiones junto a una asimilación de hecho en algunas parcelas concretas (véase al respecto en Alba, 1999).

20. Son muy conocidos los diferentes refuerzos a la identidad étnica que se producen en este país en grupos como el de los «hispanos». Véase, por ejemplo, en Bonilla, Meléndez, Morales y Torres (1998) y en Moncada, Flys y Gurpegui (1994).

21. Reivindicación que ha sido instrumentada a veces con intenciones y fundamentos racistas.

no se sostiene al no ser ético postular que todos debamos ser idénticos. A su vez, al considerar mejor la homogeneidad sociocultural, se desaprovecha el potencial de enriquecimiento humano que va unido a la diferencia, ignorándose el bagaje cultural de diferentes grupos.

Hacia los años cuarenta del siglo XX se acusa un declive del modelo asimilacionista, sin llegar a desaparecer. Paralelamente van adquiriendo importancia los modelos del *melting pot* y del *pluralismo cultural*. Al parecer de Alba (1999:7 y ss.; Alba y Nee, 2005), respecto a la constatación de que se mantiene en Estados Unidos el modelo asimilacionista, recogiendo gran parte de las críticas esbozadas arriba, estos autores ha planteado recientemente que es posible manejar una versión de la asimilación más «generosa intelectualmente» que la canónica, en la que la asimilación no precisaría ser necesariamente un proceso unilateral. Al mismo tiempo, contemplan la posibilidad de que existan otras vías de integración diferentes a la asimilación. Señala también que ésta puede ocurrir en el proceso de mejora de las situaciones sociales (cuando se disfruta de más oportunidades fuera de los enclaves culturales étnicos), aunque los inmigrantes se resistan a ello. Al mismo tiempo considera que el proceso de asimilación podría verse de manera más positiva si se asocia al abandono por parte de las minorías de las culturas de origen, como forma ésta de emancipación de los estreñimientos de la lealtad grupal. Las líneas apuntadas señalan claramente la vigencia del modelo asimilacionista, tanto en su versión de lo políticamente deseable, como en cuanto a la constatación de que sociológicamente se produce en las poblaciones de inmigrantes. Como de hecho subraya el autor anterior, si bien compartiendo espacio en Estados Unidos la asimilación y el multiculturalismo.

Los modelos que siguen lo son en gran medida como respuesta al que acabamos de tratar, tanto en lo que respecta a consideraciones de orden moral, político, etc. como en lo que atañe a la descripción de lo que de hecho ocurre en las sociedades, según vemos a continuación.

2.3.4.2. *Melting pot* o fusión cultural

DAVID Not understand! You, the Spirit of the Settlement ! [He rises and crosses to her and leans over the table, facing her.] Not understand that America is God's Crucible, the great Melting-Pot where all the races of Europe are melting and re-forming! Here you stand, good folk, think I, when I see them at Ellis Island, here you stand [Graphically illustrating it on the table] in your fifty groups, with your fifty languages and histories, and your fifty blood hatreds and rivalries. But you won't be long like that, brothers, for these are the fires of God you've

come to—these are the fires of God. A fig for your feuds and vendettas! Germans and Frenchmen, Irishmen and Englishmen, Jews and Russians—into the Crucible with you all! God is making the American (Zangwill, 1908).

Según se recuerda con frecuencia, la expresión que populariza este modelo aparece en la obra de teatro escrita en 1908 por Israel Zangwill: *The Melting Pot. Drama in four acts*, en la cual uno de sus protagonistas, emigrante judío, se refiere a América como «crisol de Dios», fusión de razas y culturas, haciéndose partícipe de lo que otros pensadores en los siglos XVIII y XIX habían expresado previamente respecto a la grandeza de los Estados Unidos de América cuando se discutía sobre la superioridad o inferioridad del Nuevo Mundo (Blanco, 2000; Malgesini y Jiménez, 2000).

La propuesta del *melting pot* defiende básicamente que, del contacto de poblaciones culturalmente diferenciadas, se generará una nueva identidad cultural en la que la fusión se produce a partir de lo que vayan aportando los diferentes sectores de la población, tanto autóctona como inmigrante. La llegada sucesiva de migraciones irá produciendo a su vez una amalgama, dando lugar a una sociedad nueva, que se habrá ido enriqueciendo a través de esta fusión de culturas. En este contexto tanto el emigrante como su cultura son percibidos desde una óptica positiva, como portadores de civilización que contribuyen a enriquecer la sociedad. Entre las virtudes que se destacan del modelo está el que se hace responsable de la integración social a todos los sectores poblacionales, sean mayoría o minoría cultural.

Son múltiples también las críticas que se han vertido al presente modelo. Por una parte, siguiendo a Kymlicka (1996:30), se subraya lo equívoco del término, que remite más a una propuesta de corte racial que cultural, que hace referencia especialmente a una fusión de diversos grupos étnicos a través del matrimonio. Como señala Pujadas (1998), el mestizaje recuerda en este sentido, quizás excesivamente, a una idea biológica asociada a la mezcla o cruce de razas.

Se ha rebatido el modelo también por su ingenuidad al pensar que podía conseguirse tal fusión (Joppke, 1999), así como por su asociación a la asimilación²², que le hace tener poca identidad propia. De hecho, algunos autores han visto el *melting pot*, más que como un modelo con consistencia propia, como una variante de la asimilación (Gordon, 1964). De acuerdo con lo que exponen Malgesini y Giménez (2000), los argumentos que se aportan para defender esta última postura se anclan básicamente en varias ideas. Primero, que tanto asimilación como fu-

22. También en cuanto a los orígenes biológicos de ambos términos.

sión implican un proceso que lleva a perder la cultura de origen (a través de una sustracción cultural en ambos casos), buscando como resultado final una sociedad homogénea. Esto es, tanto asimilación como fusión siguen un camino que va de lo heterogéneo a lo homogéneo. No obstante, el origen es diferente: la asimilación se produce a partir de la existencia de una previa uniformidad y la fusión produce la homogeneidad como resultado, partiendo de la heterogeneidad. En cualquier caso, este postulado de la homogeneidad final es un claro punto que diferencia la asimilación y el *melting pot* del modelo pluralista que abordaremos posteriormente. Por otra parte, dada esta similitud, no es extraño que haya autores que vean la fusión como una fase previa a la postulada asimilación. O, en otras palabras, que conciban que lograr la asimilación implica conseguir la amalgama o la fusión interétnica.

Otras apreciaciones se han encaminado a señalar el fracaso del *melting pot*, tanto como filosofía, ideología o política, cuanto como realidad o hecho social. Se destaca que la fusión cultural responde más al mito nacional estadounidense del crisol de razas y culturas que a un modelo claramente expuesto y sistematizado (Malgesini y Giménez, 2000). Con motivo de las restricciones migratorias en Estados Unidos entre los años veinte y los sesenta, la vigencia de este mito nacional cae, en gran medida porque sociológicamente se ve poco factible (además de no deseable, desde otras posturas). Cabe reseñar, no obstante, que algunos desarrollos recientes del llamado «Spanglish» (Llombart, 2003; Cohen, 2005; Stavans, 2003), así como la mezcla de estilos musicales, artísticos, etc., e incluso las mayores facilidades para la integración de personas de algunos orígenes de nacionalidad, parecen mostrar en algunos contextos las posibilidades de esta fusión, si bien parece más fácil de lograr en el terreno de lo cultural (idioma, música, folkore, etc.), que en el ámbito social, al menos por lo que sugiere la persistencia de determinadas desigualdades sociales, especialmente acusadas para personas de algunos orígenes étnicos determinados.

El fracaso del *melting pot* como hecho social nos remite a la constatación de que este modelo teórico ideal no se consigue tal y como ha sido definido de manera ortodoxa, entre otras cosas porque la fusión implica en la práctica que lo que acaba produciéndose es más la dominación de una cultura (mayoritaria) sobre otra u otras (minoritarias). Es ingenuo pensar en aportes e intercambio cultural en términos de igualdad real. No es, como recuerda Juliano (1993), un modelo real en la práctica, ni siquiera en la nación que lo había propiciado al erigirse el crisol de razas y culturas en mito nacional.

Esta escasa viabilidad sociocultural del modelo puede leerse en relación a la descripción que hacen algunos autores respecto a lo que ha ocurrido en la sociedad americana. Como señala Alba (1999), mientras Herberg a mediados de

los cincuenta se refiere a un triple *melting pot*, que da lugar a una América judía, católica y protestante, Hollinger en 1995 alude al «pentágono etno-racial» en referencia a las cinco poblaciones étnico-raciales mayoritarias en Estados Unidos, a saber, asiáticos, negros, latinos, americanos nativos y blancos. Independientemente de las diferencias entre ambos autores, en ambos casos se hacen patentes las dificultades reales que existen para que una fusión total se produzca, en el sentido ideal del modelo que tratamos, especialmente al entrar en contacto diferentes lenguas, religiones, culturas, etnias... De hecho, paralelamente a señalar los límites del mestizaje, se va poniendo de relieve la idea de la «etnicidad» y su importancia en los procesos de integración social. Recuérdese, por ejemplo, para el caso americano, la influencia de las comunidades étnicas para conseguir una asimilación exitosa, en una de las vertientes de la *asimilación segmentada* descrita por Portes y Rumbaut (2006). Nos referimos concretamente a la constatación de lo que han llamado una «*selective acculturation*», en la que la preservación de la cultura y lengua de origen, en algunos grupos determinados, se unen al aprendizaje del inglés y de la cultura americana y, junto a otros factores, facilitan una mejor integración.

Al mismo tiempo que las objeciones anteriores, Malgesini y Giménez (2000) aludiendo al análisis de Catani, se refieren a que en «países cerrados» como los europeos, que cuentan con una cultura nacional más consolidada y una mayoría nacional, la fusión se presentaría más difícil que en países «abiertos», más nuevos y formados a través de las colonizaciones y las emigraciones, como serían Estados Unidos, Canadá, Australia o Nueva Zelanda²³. A pesar de ello, los límites señalados más arriba a las posibilidades del *melting pot*, así como la propia experiencia histórica de países tanto abiertos como cerrados, hace cuestionar el sentido de la fusión cultural, quedando más como modelo típico ideal de hacia dónde podrían caminar las relaciones entre sociedad receptora e inmigrantes, que como modelo real, pareciendo más viable el que se propone en páginas siguientes. Por último, como se señala repetidamente, el *melting pot*, como modelo de integración, tiene un importante límite ético (que comparte con la asimilación) en el hecho de suponer un abandono y un sacrificio de la cultura e identidad propia para generar una nueva sociedad, además de añadirse la inviabilidad sociológica de conseguir dicha fusión en breve lapso de tiempo, por cuanto la memoria biográfica e histórica no desaparece tan fácilmente.

23. En otro contexto, discutiendo sobre el pluralismo, se planteaba que el modelo del «*melting pot*», aunque funcionara durante un tiempo en Estados Unidos, es inviable en Europa, pues mientras Estados Unidos es constitutivamente una «nación de nacionalidades», el Viejo Mundo son naciones ya constituidas (Sartori, 2001: 51).

2.3.4.3. Pluralismo cultural

Este modelo, cuyo origen ha de situarse especialmente tras la Segunda Guerra Mundial, aunque se desarrolla sobre todo en los setenta, adquiere importancia para el análisis de las migraciones²⁴, como señala Calvo Buezas (1995:48) *Al comprobar que la «licuadora social» no ha funcionado correctamente y que las minorías étnicas eran resistentes a la fusión, sugiriendo conflictos sociales y movimientos de revitalización étnica.*

Diversos autores coinciden en que en el pluralismo, al igual que en los anteriores modelos, se entremezclan dimensiones políticas, éticas, filosóficas, sociológicas... Surge éste en un momento histórico en el que ya se habían producido algunas elaboraciones sobre la existencia de «sociedades plurales»²⁵ que desde perspectivas optimistas y pesimistas, iban apuntando ya hacia las virtudes y defectos de las mismas.

Esta idea que sustenta el pluralismo cultural de que estamos ante sociedades plurales o multiétnicas no es por tanto nueva y se mantiene vigente en la actualidad²⁶. Por otra parte, aunque parezca contradictorio, este tipo de sociedades comparte espacio y tiempo con procesos de modernización y uniformización que se están produciendo a escala mundial (Garreta, 1999). Ha de tenerse en cuenta también que, si bien algunos autores comienzan a referirse a sociedades étnicamente plurales a partir de la llegada de inmigrantes de nacionalidades diferentes al país receptor²⁷, para otros la existencia de la diversidad y de la sociedad plural sería patente internacionalmente, aunque no haya migraciones (Cohn-Bendit, 1998).

Asentado pues en la constatación de que existen sociedades plurales, consiste el *pluralismo cultural* en defender que es posible convivir en armonía en sociedades que cuentan con diferencias étnicas, culturales, religiosas, lingüísticas, etc.

24. En un contexto de análisis político Sartori (2001) vincula el origen del pluralismo al surgimiento de los partidos políticos, por cuanto su nacimiento se une a la idea de que «es mejor un mundo variado y múltiple que un mundo monocromático» (p. 25). No obstante, la idea de pluralismo la encuentra implícita ya en el desarrollo del concepto de tolerancia en el siglo XVII.

25. Véase, por ejemplo, en Bell (1975).

26. Parsons, al referirse a América (1975). Pueden encontrarse hoy múltiples descripciones de países modernos como sociedades étnicamente plurales, multiétnicas (véase, por ejemplo, en Solé, 1995; Abad, 1993; Garreta, 1999). Nos referimos en este caso a descripciones que muestran una situación de hecho más que una concepción ideológica, moral, etc.

27. Solé se refiere, por ejemplo, a este hecho para la conformación de la sociedad española como sociedad plural (1995). Otra postura, como la de Pujades (1998), subraya para Cataluña que ya en los años 60 «abrazaba más de una cultura» con motivo de las migraciones interiores, si bien no se llegó a la percepción de sociedad multicultural hasta la entrada de inmigrantes magrebíes y de otras nacionalidades que se produce a partir de los años ochenta.

Y, al mismo tiempo, se valora positivamente esta diversidad cultural, desiderátum que se opone al ideal de homogeneidad final de la asimilación y del *melting pot*. Al mismo tiempo se señala que la asimilación puede ser evitada. Se trata, pues, de un modelo que dice ser respetuoso con la diversidad cultural, con la igualdad de oportunidades y con las minorías étnicas. Su puesta en práctica se asocia a conseguir efectos democratizadores en la sociedad, y en este sentido, es valorado como éticamente deseable.

Sin embargo, como ocurría con los anteriores modelos teóricos, no estamos ante una presentación unívoca del mismo, pues podemos encontrar diferentes versiones de pluralismo, así como diversas versiones destacadas en la bibliografía. Una de las más importantes y recientes distinciones (entre multiculturalismo e interculturalismo, como variedades de pluralismo), ocupará páginas posteriores.

Aunque ya lo sugeríamos antes, cabe empezar recordando que el pluralismo cultural, junto al *melting pot*, se ha definido como una de las ideologías inscritas en la teoría de la asimilación. De esta forma, Gordon, en su obra de 1964, llegaba a la conclusión de que había existido en la sociedad norteamericana una importante aculturación hacia modelos y normas anglosajonas, aunque persistían diferencias estructurales importantes entre grupos religiosos, raciales e incluso, entre grupos de diferente origen nacional. Se afirmaba así la existencia de un tipo de *pluralismo estructural* que hacía que pudieran cuestionarse como inevitables la asimilación o el *melting pot* (Gordon, 1975). Si bien este autor intenta reconstruir su teoría de la asimilación en 1975 incorporando nuevas variables de conflicto y poder (receptivo a los acontecimientos étnicos habidos entre los sesenta y setenta), cabe constatar que maneja las ideas de asimilación y de pluralismo como pertenecientes al mismo continuum, de forma que se refería a diferentes tipos de asimilación (cultural y estructural y, en cada una de ellas, podía darse desde una completa asimilación hasta un completo pluralismo²⁸). Vemos pues que se subordina en la lectura de Gordon el pluralismo a la asimilación, más que tratarse de un modelo diferenciado por sí mismo.

Blanco (2000) se refiere a las diferencias que establecen algunos autores (Glazer, especialmente), respecto a un pluralismo cultural fuerte o débil en Estados Unidos. Este último, el *pluralismo cultural débil*, se articularía en torno a los años cuarenta como una fase transitoria de respeto cultural, que evitaría la con-

28. Mientras que el *pluralismo cultural* era concebido como una situación en la que la minoría, reteniendo los rasgos de su cultura, se va pareciendo a la mayoría, en una situación en la que se aceptan y valoran positivamente las diferencias culturales, étnicas, religiosas, lingüísticas o raciales, el *pluralismo estructural*, remite a la continuidad de la interacción entre los miembros de las minorías, relaciones en asociaciones, etc.

flictividad social, destinada finalmente a la desaparición de las diferencias a través de la asimilación²⁹, mientras que el *pluralismo cultural fuerte*, surgido en un clima de *ethnic revival* en torno a los años sesenta, buscaría el mantenimiento de la identidad y de la diversidad de los grupos étnicos con el paso del tiempo, así como su organización y su defensa. En su conocido artículo sobre si *Assimilation is Dead?*, Glazer (1993) planteaba que aunque la palabra «asimilación» pudiera estar muerta, no podía decirse lo mismo respecto a la realidad social de Estados Unidos, siendo una de las tendencias predominantes de diversos grupos étnicos. No obstante, reconocía también que la exclusión de algunos grupos, especialmente en referencia a los de origen negro, y su historia de discriminación y prejuicio, representaba una fuerza importante que facilitaba la argumentación pro-multiculturalismo, mientras que en otros grupos como el de hispanos y asiáticos, las opciones sociales eran mayores, aunque se constataba en ellos una lucha por tener una identidad diferenciada.

Centrados más en la idea de pluralismo fuerte, para algunos autores³⁰ entre los años sesenta y ochenta del pasado siglo, los términos de *pluralismo cultural* y *multiculturalismo* se usan de manera intercambiable. Después de esta fecha y hasta hoy es característica la intensificación del debate en lo que algunos han denominado dos versiones del pluralismo³¹ que tienen un fuerte empuje: el *multiculturalismo* versus el *interculturalismo* (con mucho éxito en Europa este último y ligado a temas educativos).

Antes de entrar en este debate, nos interesa rescatar algunas de las críticas generales que se han formulado en torno al *pluralismo cultural* como modelo teórico, si bien otras –para evitar la redundancia– se expondrán al hilo de la discusión entre los modelos del multiculturalismo e interculturalismo. Quizás habría que empezar recordando a Álvarez (1994:47) cuando plantea que hay que *prevenirse de una visión idílica del pluralismo cultural, que va unido a conflictos de no fácil solución entre valores incompatibles*.

Esta referencia pone de relieve que la adopción de un modelo pluralista va unida a la potencial aparición de nuevos conflictos culturales una vez están conviviendo en el mismo espacio culturas diferentes, con lo que el modelo respondería más a una situación real de equilibrio inestable en los países receptores de migraciones que a un panorama armonioso, según es fácilmente constatable en las sociedades de inmigración hoy en día.

29. Ha sido muy criticado el pluralismo como fase previa no conflictiva a la asimilación.

30. Véase la exposición de Malgesini y Giménez (2000).

31. Hay autores como Sartori (2001) que aprecian como antitéticos pluralismo y multiculturalismo, por motivos que explicamos después.

Pueden señalarse dos aspectos por los que se valora pertinente la apuesta por este modelo como vía de descripción de lo social. Por un lado, el que es más acertado para describir el tipo de sociedades en que estamos hoy: sociedades plurales, multiétnicas, multiculturales. Por otro, el que desde una perspectiva deontológica, es preferible el respeto a la diferencia que la eliminación forzada de la misma. Respecto al primer punto e invirtiendo el planteamiento que hacía Gordon (1964, 1975), incluso nos parecería más preciso el intento de construir una teoría sociológica del pluralismo (incluyendo aquí que dentro de la pluralidad social se aprecian igualmente situaciones de asimilación en los diferentes grados señalados por Gordon, u otros autores), que quedarnos en una teoría de la asimilación (subsumiendo el pluralismo en ella).

Respecto al segundo punto, defender el pluralismo por sus virtudes éticas, obliga a asumir las deficiencias y problemas que puede conllevar en la práctica y, en este sentido, sería preciso buscar soluciones a las mismas, como se viene planteando recientemente. Un ejemplo de ello son, por ejemplo, las propuestas de «educación intercultural» en torno al diálogo, sensibilización de la diferencia, etc.

Pero, en cualquier caso, y del mismo modo que señalamos con los modelos anteriores, si bien puede existir «sociedad plural», el pluralismo existente en la sociedad no es siempre en el sentido ideal y moral que indica de manera más ortodoxa el modelo pluralista (cuando se refiere a respeto de las diferencias, tolerancia, etc.). Hay que observar también, siguiendo a Sartori (2001: 29 y ss.), que «pluralismo no es ser plurales», ni tampoco es oportuno «derivar pluralismo de plural». Y, en ese sentido, habría que aplicar diferentes niveles de análisis para tratar del pluralismo. Lo que sugiere Sartori sería distinguir entre *pluralismo como creencia*, *pluralismo social* y *pluralismo político*. El *pluralismo como creencia* sería el propio de una cultura pluralista (en el sentido de secularizada, diversa) donde habría respeto, reconocimiento y reciprocidad entre culturas. Respecto al *pluralismo social* consistiría en la existencia de una sociedad con asociaciones múltiples voluntarias, abiertas y no exclusivas. Pluralismo en lo social no sería equivalente a cualquier diferenciación social ni tampoco a complejidad estructural en términos globales, sino a ese tipo de diferenciación que es voluntaria, propia de la existencia de afiliaciones múltiples y *cleavages* o líneas de división transversales y cruzadas. El *pluralismo político* radicaría en la diversificación del poder a través de los partidos políticos. En este sentido, para la reconstrucción del concepto «pluralismo», propone el autor asociarlo, como así ocurría en sus orígenes, a la tolerancia, reciprocidad, fomento de la paz intercultural y creencia de valor de que «la diversidad y el disenso son valores que enriquecen al individuo y también a su ciudad política» (p. 19). El problema de Sartori es que

acaba sugiriendo un multiculturalismo con barreras, basado en la «no integrabilidad» de algunas culturas y emite una serie de afirmaciones que contribuyen a un discurso del miedo al Islam y a la pérdida de nuestra identidad arraigado en ideas esencialistas sobre el mismo. Es la misma línea de análisis de Huntington (1993, 1996, 2004) cuando en 1993 plantea como hipótesis la idea de que la nueva fuente de conflicto en este mundo será de carácter cultural³², sugiriendo como hipótesis de futuro el enfrentamiento entre la cultura occidental y el Islam, a través de un «choque de civilizaciones», o respecto al crecimiento de la población hispana de Estados Unidos y su potencial amenaza cultural o identitaria (2004).

Este tipo de distinciones responde a la mezcla de dimensiones que se superponen también cuando se trata de este modelo y que llevan a que no sean infrecuentes tampoco los argumentos en contra de la ambigüedad e imprecisión práctica del pluralismo cultural, incluso cuando se intenta aplicar internacionalmente en la política. Retomamos ésta y otras observaciones críticas en la discusión que sigue, centrada en dos vertientes que han sido con frecuencia asociadas al pluralismo.

2.3.4.3.a). Anotaciones sobre el multiculturalismo y la interculturalidad. Puede decirse con Lamo (1995:28-29) que «toda sociedad es potencialmente multicultural³³ y más aún las sociedades complejas como las contemporáneas», de forma que no es ésta una situación que se haya presentado de forma nueva en nuestro mundo ni siquiera a raíz de las migraciones recientes. No obstante, una cosa es pensar, como diferencia este autor, entre el *multiculturalismo, como hecho*³⁴

32. «It is my hypothesis that the fundamental source of conflict in this new world will not be primarily ideological or primarily economic. The great divisions among humankind and the dominating source of conflict will be cultural. Nation states will remain the most powerful actors in world affairs, but the principal conflicts of global politics will occur between nations and groups of different civilizations. The clash of civilizations will dominate global politics. The fault lines between civilizations will be the battle lines of the future» (Huntington, 1993).

33. Más arriba aludíamos a que se sustentaba el pluralismo en la constatación de la existencia de sociedades de este carácter, multiétnicas, plurales o multiculturales, según cada caso.

34. Al autor le parece más oportuno el empleo del término «espacios sociales multiculturales», espacios de convivencia donde se produce un tránsito de personas, un tráfico de mercancías, espacios de trabajo, de aprendizaje, de espectáculo y esparcimiento, de lugares de residencia, en los que conviven personas de diferentes orígenes (p. 55). Para Alba (1999) la constatación de que Estados Unidos es una sociedad multicultural (en la lengua, religión, etnias,...) es uno de los factores que hacen poco válida la defensa de la asimilación como único modelo, habiendo defendido el autor la coexistencia de hecho de asimilación-multiculturalismo en Estados Unidos, actualmente y de previsible mantenimiento en próximos años.

y otra bien distinta en el *multiculturalismo, como proyecto político normativo*³⁵. En el primer caso, lo que encontramos es la «convivencia en un mismo espacio social de personas identificadas con culturas variadas» (Lamo, 1995:18), mientras que en el segundo lo característico sería el respeto a la identidad cultural y la tendencia hacia la fertilización cruzada y el mestizaje.

En este segundo sentido, y concebido desde el tronco pluralista, cabe señalar que surge el multiculturalismo como modelo de política pública y filosofía o pensamiento que responde a los intentos uniformizadores de la asimilación hacia culturas mayoritarias y que se plantea el respeto a la diversidad cultural. Según señala Goldberg (1998), en su introducción a *Multiculturalism. A critical reader*, aunque pueden observarse diferentes líneas en el multiculturalismo, ejemplo de ello es el libro que presenta, en su arranque histórico, el multiculturalismo contesta a la ideología intelectual del *monoculturalismo* (propio de la América blanca y sus ideologías y prácticas institucionales hegemónicas) que propugnaba una asimilación hacia la *mainstream*³⁶.

Estas iniciales observaciones pueden servirnos de avance a la crítica que Kymlicka (1996) realiza al concepto, señalando su confusión y ambigüedad. Por su parte además, este autor prefiere distinguir entre *estados poliétnicos*, integrados por *grupos étnicos* formados a raíz de procesos migratorios (como sería el caso de Alemania en que se produce el asentamiento de poblaciones inmigrantes como la turca; Estados Unidos o Canadá responderían a este patrón igualmente) y *estados multinacionales*, en los que se encuentra una gran diversidad cultural originada por la existencia de *minorías nacionales* (resultante de procesos colonizadores, de conquista...).

Todas estas anotaciones remiten a la dificultad y no univocidad de este término, donde se entremezclan situaciones de hecho unidas a la descripción de lo social con cuestiones normativas, ideológicas, políticas... que dificultan el análisis y producen diferentes visiones sobre el multiculturalismo (Alba, 1999; Rex, 1995; Barragán, 2000, Goldberg, 1998). Esta superposición de dimensiones, unida a la falta de acuerdo entre diferentes posturas al respecto, explica que podamos encontrar en la práctica una concreción internacional diferente del multiculturalismo³⁷, incluso en

35. Para Sartori (2001:73), «el multiculturalismo como existencia en el mundo de una enorme multiplicidad de lenguas, culturas y etnias... es un hecho en sí tan obvio y tan sabido que no necesita un término *ad hoc* para identificarlo. Por tanto, «multiculturalismo» es hoy una palabra portadora de una ideología».

36. No obstante, la entrada en escena del multiculturalismo no hace desaparecer el modelo de la asimilación (Brah, 1996; Alba, 1999).

37. Con diferencias acusadas en los discursos asociados y la puesta en práctica de políticas multiculturales entre países como Canadá, Estados Unidos o Inglaterra, que enfatizan aspectos diferentes del mismo en respuesta a sus propias peculiaridades nacionales (Malgesini y Giménez, 2000; Brah, 1996).

ocasiones con grandes contradicciones en su plasmación política³⁸. Algunas de éstas, en el terreno educativo, donde se han implementado multiplicidad de experiencias que apuestan por la multiculturalidad –y más recientemente por la interculturalidad–, se han aparejado a las diferentes concepciones de cultura que pueden encontrarse bajo el concepto de «multicultural» (García, Pulido y Montes, 1999).

A pesar de las diferentes visiones existentes, algunas de las ideas que han tenido más empuje en el desarrollo del multiculturalismo, más allá de la situación de hecho descrita por Lamo, vienen a sintetizarse a través del planteamiento que hizo el Ministro de Trabajo británico Roy Jenkins sobre la integración³⁹. Según recoge Rex del discurso del anterior (1995:200), la integración no debía ser concebida como un «proceso de uniformación aplanadora, sino de diversidad cultural, capaz de ofrecer igualdad de oportunidades en una atmósfera de mutua tolerancia». La evaluación de Rex (1995), no obstante, es que si calificamos el «multiculturalismo» como de «igualitarismo multicultural» (siguiendo las líneas de arriba) y miramos al panorama internacional, podríamos apreciar que tal multiculturalismo no ha sido puesto en práctica aún en sentido pleno, a pesar de ser factible.

Mucha fuerza ha tenido también el desarrollo de Taylor (1993: passim), respecto a la *política del reconocimiento*, para fundamentar una política multiculturalista. Resumiendo algunos de sus argumentos, planteaba éste que, dado el vínculo existente entre *reconocimiento e identidad*, se presentaba como exigencia «apremiante» a las sociedades actuales el reconocimiento por parte de las mayorías del valor cultural de las minorías. Esto es, debido a que el reconocimiento de los otros tiene la capacidad de moldear nuestra identidad, si falta tal reconocimiento o si existe un «falso reconocimiento» de los otros (por ejemplo, mostrando una mala imagen de los mismos), ello puede «causar daño, puede ser una forma de opresión». De tal forma, consideraba Taylor, «el reconocimiento debido no sólo es cortesía a los demás, es una necesidad humana vital». Además de otras consideraciones, si existe tal vínculo entre la identidad y el reconocimiento, ello se debe a que la vida humana es fundamentalmente *dialógica*, de forma que, entiende Taylor, definimos nuestra identidad a través del diálogo o lucha que tenemos con otros significantes:

38. Recordando el caso canadiense a través de Raya (2001), puede observarse que en éste, aunque las políticas públicas potencian el multiculturalismo, se produce en Québec una doble gestión de la pluralidad étnica y cultural, la que respeta y potencia la diferencia y la que apunta hacia el asimilacionismo, forzando la integración al proyecto soberanista francés.

39. Brah (1996) señala que el discurso de 1966 es el que inaugura políticamente las políticas del multiculturalismo, si bien hasta entrados los 70 no se asume la credibilidad de tales políticas.

40. En el sentido de Brah, se hace étnica la etnicidad, 1996.

«*Mi propia identidad depende, en forma crucial, de mis relaciones dialógicas con los demás*». Estos argumentos los enlaza también a otros respecto a la idea moral de la *autenticidad*, que le permite subrayar la importancia de una política de la diferencia, una política del reconocimiento igualitario que ve a cada grupo o persona con identidad propia, siendo diferente por ello a los demás. Tomando como referencia todos estos puntos, subraya como exigencia que debemos reconocer el *igual valor* de las diferentes culturas existentes en las sociedades multiculturales, no sólo se trataría de dejarlas sobrevivir.

Sartori (2001: *passim*) que, como ya se indicó antes, considera el multiculturalismo como proyecto político, lo define como antítesis al pluralismo. Especialmente, ese tipo de multiculturalismo que, según él argumenta, no se basa en la reciprocidad, un multiculturalismo que desconoce al otro, que reivindica la secesión cultural y tribaliza la cultura. Por el contrario, concibe el pluralismo como respeto entre las culturas en ambas direcciones, no sólo de la mayoría a la minoría. Reciprocidad tanto al adquirir como al conceder cultura. Acomete a su vez una crítica a la propuesta de Taylor en la que destaca entre otras cosas que éste exagera cuando hace equivalentes falso reconocimiento y opresión (como falta de libertad) así como que éste produce una suerte de relativismo absoluto al considerar que todas las culturas han de tener igual valor pues, dirá: «si todo vale, nada vale: el valor pierde todo valor». Otros autores discutirán estos planteamientos.

Hemos señalado ya la falta de univocidad del término multiculturalismo, a lo que contribuye, como señala Brah (1996), que el mismo se haya configurado como un discurso muy contestado políticamente, tanto desde la derecha como desde la izquierda. A este respecto, Kymlicka (1996:25 y ss.) plantea, por ejemplo, que políticamente el pluralismo es tan criticado porque, para unos, rompe la unidad nacional y para otros, se considera una medida política insuficiente para recoger las demandas de autogobierno que realizan algunas minorías. Además de este tipo de críticas, se enuncian otras de carácter diverso. Resumimos algunas de ellas en otros ámbitos.

Rex (1995: 203 y ss.) recoge algunas de las críticas vertidas al ideal multicultural. Una de ellas se refiere a la valoración que hacen algunos autores señalando que el multiculturalismo oculta los procesos de reclusión en guetos de la población inmigrante, así como su tratamiento desigual. Se señala también que el mismo reconocimiento de la diferencia étnica tiene como efecto negativo el que marca a algunas personas como desiguales propiciando que se produzca un trato diferencial de las mismas. Otros autores, sigue Rex, alertan de que la práctica del multiculturalismo puede debilitar la lucha política y de clases, así como las institu-

ciones de bienestar conseguidas a través de la misma, si se sustituyen éstas por un despliegue de instituciones multiculturales para la atención al inmigrante.

Así mismo, algunos autores señalan que las culturas de inmigrantes pueden suponer una amenaza a la coexistencia pacífica entre diferentes culturas de estatus social existentes en Europa (tesis de la no integralidad del Islam defendida por Sartori, por ejemplo), y el propio Rex añade que es cierto que el multiculturalismo podría introducir elementos éticamente inaceptables para la mayoría nacional (como de hecho ocurre en casos como el de la ablación femenina), e incluso pueden introducirse peligrosas cuestiones políticas ajenas al país de llegada (Rex, 1995:210). Muy en esta línea planteaba Sartori (2001) que una de las diferencias entre el pluralismo y el multiculturalismo, era que, mientras el primero se presenta como una visión del mundo que ve positiva la diversidad y atenúa las identidades al ser enriquecida por múltiples culturas, con el segundo no hay cabida para la concordia, por cuanto, al basarse en identidades por adscripción —no tan voluntarias ni tan fundamentadas en afiliaciones múltiples y *cleavages*—, reforzaba la identidad y podía producir la balcanización. No obstante, la visión de este autor respecto a lo que es el «multiculturalismo» no coincide con otros planteamientos, según se verá (Lamo, 1995).

Por otra parte, viene a decir Rex que hay que ser consciente de que la adopción de medidas políticas pro-multiculturalismo no se traduce de inmediato en la armonía interétnica y que, más que rechazar un sistema que defiende el respecto a la diversidad, gran parte de los problemas y efectos negativos señalados habrían de intentar solventarse a través de diferentes medidas encaminadas a evitar la discriminación racial, fomentar el respeto y tolerancia cultural a través del diálogo intercultural, etc.

Otra de las críticas que le ha llovido al multiculturalismo es que su defensa de las minorías inmigradas es esencialista o reificante (Rex, 1995: 203). Ésta, según veremos ahora, es una de las apreciaciones que entronca con las propuestas que desde el ámbito educativo especialmente, se han venido haciendo para sustituir el multiculturalismo por el interculturalismo (Juliano, 1993; Malgesini y Giménez, 2000; Barragán, 2000).

Algunos autores subrayan que el multiculturalismo desarrolla una concepción de cultura esencialista que pone el acento en la idea de grupos que se encuentran separados entre sí⁴⁰, sin que se enriquezcan con el contacto de unos con otros, acentuándose una visión estática de la cultura y, paralelamente, una coexis-

40. En el sentido de Brah, se hace étnica la etnicidad, 1996.

tencia cultural (fragmentación cultural, las culturas como ámbitos independientes) más que una convivencia cultural.

Como explica Provansal (1999), este esencialismo puede llevar a resaltar, como efecto no querido, la particularidad cultural o la diferencia cultural de las minorías, aspecto éste que llevado a sus extremos puede conducir a un diferencialismo cultural que puede ser base de un fundamentalismo cultural racista que resalte la inferioridad o superioridad de las culturas más que otro tipo de diferencias como la clase, el status, el género, etc. De acuerdo con Brah (1996), el peso que adquiere en el multiculturalismo el *ethos culturalista* en su discurso es tal, que olvida que existen en la sociedad otros factores que producen la diferencia o la convergencia, no sólo los ligados a la cultura. Según indica Brah, la «etnicidad» no es menos o más real que la clase, o el género, o cualquier otro marcador de la diferenciación, lo que le permite enfatizar la influencia que tiene el poder ligado a la clase, género, «raza» y racismo, etnicidad, nacionalismo, generación y sexualidad. Subraya también que una reconfiguración de lo «multi» habría de tomar en cuenta interseccionalmente aspectos culturales, económicos, políticos, psíquicos y sociales.

También Brah, enlazando con lo que planteaba Provansal sobre el esencialismo, señala que otra de las fuertes críticas que se hacen al multiculturalismo es que, para algunos, éste se dirige a ocultar los efectos del racismo y de la explotación social y, en este sentido, argumenta también que ignora las relaciones de poder en que se inscribe, por ejemplo en el ámbito educativo, de forma que el multiculturalismo no tiene en cuenta adecuadamente el racismo institucional existente. Si bien se ha llegado a asociar desde ópticas diversas multiculturalismo y racismo⁴¹, quizás haya que recuperar con Lamo (1995:18), en defensa del primero, y para disociarlo del segundo, la distinción que éste hacía entre el «multiculturalismo» como proyecto político normativo deseable y una suerte de «multiculturalismo radical» que postula la existencia de culturas separadas e incomunicadas que pueden llevar a un nuevo racismo o nacionalismo excluyente.

Para una mejor comprensión del primer concepto (multiculturalismo, según define Lamo) hay que señalar también ahora que esta perspectiva se sitúa en una concepción dinámica de cultura (las culturas no son, se hacen unas con otras). Esta versión es muy diferente a la del esencialismo hegeliano (Lamo, 1995:17). Cuando esta concepción dinámica inunda el planteamiento multiculturalista, puede borrar algunas de

41. Zizek (1998:172) plantea que «la forma ideal de la ideología de este modelo de capitalismo global es la del multiculturalismo», que puede entenderse como una forma de racismo negada que privilegia veladamente el contenido eurocentrista. En una línea muy diferente de análisis, plantea Sartori (2001:71) que el multiculturalismo es racista «en sus más empedernidos seguidores».

las fronteras que se erigen entre multiculturalismo–interculturalismo. En un sentido parecido argumenta Rex (1995), cuando responde a los críticos del multiculturalismo, señalando que es posible adoptar dentro de esta postura un punto de vista flexible y dinámico, no sólo esencialista, respecto a las culturas minoritarias. Todo ello bajo una propuesta de sociedad anclada en un igualitarismo multicultural no asimilacionista, donde el reconocimiento de la diversidad cultural vaya unido a que desempeñen un importante papel las minorías étnicas y sus culturas cambiantes (Rex, 1995:209).

Algunas de las críticas que se señalaban al multiculturalismo (especialmente las relativas a su concepción esencialista de cultura, su estatismo, o sus efectos en el desarrollo de ideologías racistas...), han propiciado que se produzca dentro del paradigma pluralista un desplazamiento desde el multiculturalismo hasta el interculturalismo. Es curioso observar que incluso Sartori, en la obra citada, se decanta por esta opción de pluralismo al afirmar que «Conviene también precisar –añado– que el pluralismo no se reconoce en unos descendientes multiculturalistas sino en todo caso en el *interculturalismo*» (p. 128). Ha de señalarse, no obstante, que hace no mucho se escribía respecto a este concepto que estaba en proceso de gestación y que aún se encontraba poco sistematizado, aunque estaba siendo muy usado en Europa (Malgesini y Giménez, 2000; Juliano, 1993). Aunque después de esto, en un país como España, se ha llegado a concretar hasta el punto de llegar a elaborarse diferentes planes integrales para la inmigración que contemplan la integración de la población inmigrante guiados por principios rectores que buscan la interculturalidad a través de un enfoque interculturalista (Consejería de Gobernación, 2001 y 2005). Estas propuestas interculturales van unidas, en lo educativo, a propiciar el respeto entre grupos de población minoritaria y mayoritaria para favorecer la convivencia e interacción entre los mismos, aunque no se niega con ello que puedan producirse roces o conflicto, que necesiten de algún tipo de mediación. Téngase en cuenta, como señala Llobera (1995), que uno de los grandes obstáculos que ha encontrado el multiculturalismo como alternativa a la asimilación se ha hallado en la misma resistencia de la población autóctona. De hecho, en la European Social Survey, aplicada en 22 países europeos, la mayor parte de la población se decanta más por un posicionamiento asimilacionista al delimitar las características que debería tener la población inmigrante que viniera a vivir a sus países (Gualda, 2005).

Las páginas anteriores ponen de relieve las dificultades existentes para consensuar en ciencias sociales y humanas el empleo de conceptos como los anteriores, densamente cargados en valores. La presentación que acabamos de hacer sugiere estos problemas, habiéndose planteado que el multiculturalismo puede entenderse (según diferentes autores) tanto dentro de un tronco común pluralista cuanto como antítesis al mismo. Aunque esto último se aplicaría especialmente en

el llamado por Lamo (1995) «multiculturalismo radical». Por otra parte, mientras algunos autores encuentran en el interculturalismo la salida a las deficiencias que se han encontrado en el multiculturalismo, referencias como las que hemos aportado de la mano de Lamo o Rex, que aprecian posible una vertiente dinámica en el multiculturalismo, pueden diluir algunas de las diferencias encontradas entre multi e interculturalismo. No obstante, hay que resaltar que, aunque se planteen posturas pluralistas de respeto a la diversidad desde estos enfoques, la práctica habitual en los estados es que dicho respeto se produzca a partir de los mínimos jurídicos que los estados de derecho posibilitan.

Si, de alguna manera, el paradigma pluralista (en sus versiones multiculturalista⁴² e interculturalista) se articula como respuesta a los intentos homogeneizadores de la asimilación y del *melting pot*, otra de las cuestiones que se plantean tiene que ver en cierto modo con la superación de las fronteras de los Estados-Nación, a través de los estudios sobre las «comunidades transnacionales» ligadas a la inmigración (Portes, en 2000, destacaba éste como un campo de análisis emergente), o con la definición de un modelo de «ciudadanía multicultural» que supere las fronteras nacionales. Jones y otros (2005) se refieren recientemente a una «ciudadanía cívica», tanto desde la perspectiva de que los inmigrantes tienen derechos como deberes.

En este sentido, señala Torres (1998) que hasta ahora las instituciones políticas se han resistido a adaptarse a la caída de las fronteras del Estado-Nación, si bien han asumido la globalización económica, de las comunicaciones y transportes, etc. Se constata también que en el terreno de las identidades se está generando un tipo de identidades «híbridas», transnacionales, especialmente en comunidades basadas en la diáspora; un tercer espacio éste que obligaría a reformular las políticas, así como a reconceptualizar lo que se ha escrito sobre la identidad e integración de los inmigrantes. Para Martiniello (1995), la oposición y contradicciones existentes en los modelos asimilacionista y multiculturalista, hacen pensar en la necesidad de un tercer modelo, de ciudadanía múltiple, en el que la equidad se alcanzaría conciliando «universalismo» y «particularismo», como base de una «ciudadanía multicultural»⁴³.

42. Excluyendo aquí las nociones más radicales.

43. «En dos palabras, la ciudadanía multicultural se basa sobre los cuatro principios siguientes. En primer lugar, el punto de partida es la igualdad de derechos de los ciudadanos. En segundo lugar, se reconoce el hecho de que la igualdad formal de derechos no conduce necesariamente a la igualdad de respeto, de recursos, de oportunidades y de bienestar. En tercer lugar, se establecen unos mecanismos destinados a asegurar la representación y la participación de los diferentes grupos. Finalmente, los individuos que tienen características, necesidades y deseos diferentes se benefician de un trato diferencial que no entra en contradicción con las disposiciones relativas a la ciudadanía en general» (Martiniello, 1995:237).

2.3.4.4. Asimilación segmentada y transnacionalismo

Recordando el empuje que el término «segmentación» ha tenido en otros ámbitos teóricos (particularmente respecto a la existencia de la teoría sobre los mercados segmentados de trabajo) se propone una revisión de la teoría asimilacionista referente a la integración de los inmigrantes que intenta superar la visión unilateral de un asimilacionismo más extremo. Nos referimos a la formulación del concepto de «asimilación segmentada» o «segmented assimilation» (Portes y Rumbaut, 1990, 2001 y 2006; Portes, 2004). Frente a nociones más estáticas que se recogían en la idea clásica de «asimilación lineal» esta noción conceptualiza la idea de asimilación en un sentido procesual, tratando de incorporar al escenario un concepto más complejo que el anterior. La medición de la «asimilación segmentada» se llevaría a cabo entonces estudiando diferentes parcelas sociales sobre la base de que la integración puede producirse en unas parcelas y no en otras. Y especialmente relevante es el descubrimiento de diferentes pautas de segmentación, habiéndose descubierto en algunos estudios que según el origen étnico, parecen diferir las pautas de integración. Por ejemplo, para el caso mexicano, las evidencias apoyan un tipo de asimilación no exitosa, mientras que no es así para otros colectivos de origen nacional diferente, cuya integración socioeconómica y educativa muestra tendencias claras de movilidad social ascendente, lo que sería lo contrario para el segmento mexicano, donde la proximidad a ser arrestado o convicto de un delito, el fracaso escolar, o los embarazos no deseados es mayor, mientras que los ingresos son menores (Portes, 2004). Y en este sentido quedan esbozadas diferentes vías o posibilidades de integración, frente al modelo unilateral sugerido por las nociones más radicales de la «asimilación lineal», posibilidades de una asimilación tanto descendente como ascendente, por ejemplo. Esta línea de análisis se hace especialmente productiva respecto a los estudios centrados en las segundas o sucesivas generaciones (es el caso del «Estudio Longitudinal de Hijos de Inmigrantes» –CILS– dirigido por Portes⁴⁴), por cuanto en ellas es fácilmente observable pautas diferentes a las primeras, quizás más homogéneas y volcadas al origen (Gualda, 2001). En este sentido, el estudio de la «asimilación segmentada» se concentra especialmente en la «segunda generación» (Waldinger y Feliciano, 2004) y, como señalara Zhou (1997), se trata de un marco teórico adecuado para explicar el proceso de incorporación de las segundas generaciones en la estratificación social, así como

44. Véase en The Center for Migration and Development: «The Children of Immigrants Longitudinal Study (CILS)». En <http://cmd.princeton.edu/cils.shtml>.

sus resultados. Otros trabajos recientes, además de los citados, aportan algunas evidencias empíricas de apoyo a esta tesis (Wildsmith, 2001; Nagasawa, Qian y Wong, 2001; Martinez, Lee, Nielsen, 2004; Brandon, 2002), si bien no faltan los que señalan que el modelo de «asimilación segmentada» no es tan productivo en otros casos que son analizados (Landale, Oropesa, Llanes, Gorman, 1999; Rosenfeld, 2002; McKeever, Klineberg, 1999).

Por otra parte, el mismo Portes (2004) sugiere como antítesis a la idea de la «asimilación linear», la del «transnacionalismo», que en un contexto de dobles nacionalidades y dobles ciudadanías, puede operar como una forma nueva de incorporación de la población extranjera, beneficiada en este caso por un «vivir» peculiar en dos comunidades facilitado por el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación. Se caracterizaría este modelo de «comunidades transnacionales» por los vínculos que se establecen entre las comunidades de origen de los inmigrantes y los propios inmigrantes en sus destinos migratorios. La facilitación de estas dobles ciudadanías puede operar de forma positiva en los procesos de adaptación, no sólo en su faceta política, sino también en sus procesos de identificación y en la gestación de oportunidades socioeconómicas. En cierto modo, una práctica de «transnacionalismo» exitoso podría ser ejemplo de un tipo de integración pluralista (en un vocabulario quizás más europeo, o interculturalista), en la que podría hablarse de una integración que respondería en gran medida a pautas similares a las de la asimilación, pero sólo para algunas parcelas de la vida del inmigrante, pues otras quedarían reservadas a su orientación comunitaria transnacional. En este contexto, no faltan quienes ven las prácticas transnacionales como una amenaza a la cultura dominante en la sociedad receptora. Para el caso americano, Huntington expresa la cuestión alarmándose respecto al creciente «poder hispano» en Estados Unidos:

...Ahora bien, en las últimas décadas del siglo xx, la cultura angloprotestante de EE UU y su credo comenzaron a sufrir agresiones por la popularidad, en círculos intelectuales y políticos, del multiculturalismo y la diversidad, el avance de la identidad de grupo basada en la raza, la procedencia étnica y el sexo, por encima de la nacional; la influencia de las diásporas culturales internacionales; el número cada vez mayor de inmigrantes con doble nacionalidad y doble lealtad, y la importancia creciente que atribuyen las autoridades intelectuales, empresariales y políticas del país a las identidades cosmopolitas y transnacionales. Además, la identidad nacional estadounidense, como la de otros Estados-nación, se enfrenta al reto de la globalización, con la necesidad que ésta

crea en la gente de que haya identidades «de sangre y creencias» más reducidas y significativas... (Huntington, 2004).

En cambio, entre los aportes que se hacen en la Unión Europea a la propuesta de los «Principios comunes básicos para una política de integración de los inmigrantes en la Unión Europea» (Council of the European Union, 2004), se recoge la necesidad de apoyar la dimensión transnacional de la integración (Jones et al., 2005). Se sustenta esto en la asunción de las nuevas formas de movilidad y formación de comunidades transnacionales. De hecho, se considera vital que no se pida a los migrantes que sacrifiquen sus lazos y relaciones transnacionales, pues son fundamentales para el desarrollo de sus países de origen. Y de hecho, plantean, *there is no reason to fear that the transnational links of migrants act as a barrier to integration* (Jones et al., 2005:9).

Queda por último la reflexión respecto a la peculiaridad del debate teórico en dos espacios del mundo. Mientras que algunas líneas importantes de análisis en Estados Unidos sobre los procesos de integración de los inmigrantes parecen estar volcadas en el estudio de estas pautas de asimilación segmentada, además de la contraposición entre asimilacionismo-multiculturalismo, algunos de los debates más prolíficos en España, se centran en la cuestión del multiculturalismo e interculturalismo, desde posiciones y orientaciones filosóficas y éticas centradas en el respeto a la diversidad.

2.4. Último apunte




Las páginas anteriores han desarrollado algunos de los rasgos que sirven para caracterizar habitualmente a los modelos de integración resumidos en el Cuadro 8. *Asimilación, fusión cultural y pluralismo cultural* (así como las vertientes multiculturalismo e interculturalismo a que nos hemos referido) creemos que han de entenderse, desde la óptica sociológica en la que nos situamos, como «tipos ideales» que nos permiten sintetizar algunos de los aspectos más relevantes de lo que ofrecen unos modelos que sirven como líneas directrices (con más o menos coherencia) para desplegar políticas migratorias de índole diverso y que son influyentes en la sociedad. También ha de tenerse en cuenta que la misma población, en sus procesos de integración a la llegada a un nuevo país, tiende a desarrollar en sus relaciones con la sociedad receptora actitudes y comportamientos, conscientes o inconscientes, que se aproximan más o menos a líneas más cercanas a postu-

ras asimilacionistas o pluralistas (aunque obviamente se vean mediados en estos procesos por la manera en que les reciba la población receptora).

Por estos motivos y a pesar de las múltiples discusiones que se llevan al efecto sobre estos modelos desde ámbitos disciplinares como el derecho, la ciencia política, la filosofía, la educación, la antropología, etc., cuando se trasladan estos términos al análisis sociológico encaminado a la descripción de los procesos de integración social, tienen total vigencia, aunque algunos de ellos, por razones señaladas más arriba, nos parezcan moralmente mejores que otros. Además de ello, siempre son posibles los análisis encaminados a buscar qué efectos tiene en la integración social de los inmigrantes la aplicación de políticas en uno u otro sentido, en qué valores se sustentan las políticas educativas dirigidas a las minorías, o cuestiones similares.

De hecho, si nos remitimos al caso español, hemos pasado por varias orientaciones políticas en escasos años (se amplía esta cuestión en el capítulo siguiente), e incluso hay momentos en los que las políticas regionales y nacionales no concuerdan. Frente a etapas más orientadas a la derecha en las que el marco legislativo abundaba en la idea de una integración asimilacionista (véase el *Plan Greco* para la integración de los inmigrantes), la política practicada por la izquierda parece haber tendido en mayor medida a fomentar el interculturalismo. En esta línea, y para nuestros efectos, se sitúan en nuestra región el *Primer (y Segundo) Plan Integral para la Inmigración en Andalucía* (2001-2004) y (2006-2009), que emanan de la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias de la Junta de Andalucía. Respecto al Primer Plan, como marco para la integración de los inmigrantes, recuérdese que durante la etapa previa de gobierno nacional del Partido Popular chocaba directamente en sus planteamientos respecto a qué integración promocionar: asimilacionismo, por la vía nacional e interculturalismo, por la regional.

Cuadro 8

Integración social y modelos teóricos basados en las relaciones recíprocas que se producen entre los inmigrantes y la sociedad receptora		
MODELO TEÓRICO	RASGOS	CRÍTICAS
<p>Asimilación</p>  <p>homogeneización</p>	<p>Adaptación unilateral de los I a la SR La SR es homogénea internamente Es factible y produce la homogeneización cultural Produce igualación social, eliminará la discriminación Se producirá sin conflictos</p>	<p>No existe homogeneidad interna en la SR No es factible y no se consigue la asimilación global (sociedades plurales, multiétnicas) Responde a un ejercicio de poder No elimina la discriminación y no respeta la diferencia cultural Genera conflicto, así como el surgimiento de «etnicidad»</p>
<p>Melting pot</p>  <p>homogénea tras la desaparición de los orígenes</p>	<p>La fusión de I y SR da como resultado la aparición de una NS, en las que se funden razas y culturas Esta NS sería más rica culturalmente Todas las culturas tienen iguales posibilidades de contribuir al surgimiento de la NS</p>	<p>No es factible. Las diferencias previas culturales y étnicas no desaparecen. Y, si fuera real, no sería ético que borrara las diferencias culturales previas entre los grupos No contribuyen por igual, pues algún grupo cultural siempre acaba dominando la relación Se asocia excesivamente a la noción más biológica de raza Se ha considerado como fase previa a una asimilación</p>
<p>Pluralismo cultural</p>  <p>heterogénea y enriquecida a través de la reciprocidad</p>	<p>I y SR se adhieren a principios comunes de convivencia, manteniéndose las identidades culturales Postula el enriquecimiento mutuo, a través de relaciones de reciprocidad, tras una convivencia común y tolerante Se desarrolla en sociedades plurales. Produce efectos democratizadores y es éticamente deseable</p>	<p>Se trata de un ideal a alcanzar más que de una realidad social Difícil de trasladar y de conseguir en la práctica No está exento ni evita los conflictos Sobredimensiona las diferencias debidas a la cultura Especialmente el multiculturalismo se asocia en algunas vertientes a: -una fase previa a la asimilación -una noción estática y esencialista de cultura que produce fragmentación -en visiones radicales, a desarrollos racistas</p>

Abreviaturas: SR: Sociedad receptora. I.: Inmigrantes. NS: Nueva sociedad. Fuentes: Elaboración propia a partir de las ideas contenidas en el capítulo. Algunos aspectos del multiculturalismo e interculturalismo se presentan conjuntamente al pluralismo, a fin de simplificar el esquema.

capítulo 3 Contextos de la integración social en Andalucía

ESTRELLA GUALDA CABALLERO

3.1. Introducción

Diversos debates teóricos acompañan los intentos de explicación de los factores que inciden en el origen y permanencia de los flujos migratorios internacionales (Arango, 2000; Massey, Arango, Hugo, Kouaci, Pellegrino y Taylor, 1993; Portes y Bach, 1985; Portes, 1995; Solé y otros, 2002; Blanco, 1999; Gualda, 2001; Pires, 2003). Algunas de las orientaciones que han sido populares se encuadran en las teorías neoclásica y del capital humano, mientras que otras cuentan con un enfoque más preocupado por los factores institucionales y/o de poder, o introducen en su análisis conceptos como los de cadenas migratorias, capital social o redes sociales, resaltando la influencia de estos últimos (Mendoza, 2000a; Gordon, 1994; Portes, 1995; Portes y Rumbaut, 1996; Massey y Espinosa, 1997; Vargas, 2003).

Hacia los sesenta y los setenta, en el ámbito de la sociología de las migraciones se considera insuficiente el bagaje conceptual que teorías como la neoclásica (Todaro, 1976; Borjas, 1990) o la del capital humano (Becker, 1983; Shultz, 1981), así como otras precedentes estaban aportando. Se empiezan a aportar nuevas ideas, como que los flujos migratorios internacionales vienen a reflejar pautas de poder (resaltando por ejemplo los vínculos entre las antiguas colonias y los países receptores), que las decisiones de los emigrantes no se toman en el vacío, sino ligadas a su contexto social¹, y que las redes sociales reducen los riesgos que conllevan las migraciones y una vez empiezan a funcionar son autosuficientes (Massey y

1. Recordamos aquí el concepto de *embeddedness* de Granovetter (1995) para reflejar la idea de que los fenómenos sociales se encuentran «incrustados» unos a otros y entre sí.

Espinosa, 1997). En este sentido defiende Portes que la migración de individuos aislados es un evento excepcional, tratándose de un proceso mediado grupalmente (Portes, 1995). De esta forma ni las decisiones individuales, ni los factores de capital humano bastarían para explicar fenómenos como la movilidad ocupacional o los salarios de los trabajadores. Para entender estos fenómenos resulta de utilidad manejar el concepto de «contextos de recepción» (*contexts of reception*) que maneja este autor en sus escritos. Considerando lo que plantean al respecto Portes y Rumbaut (1996:85), para los inmigrantes los contextos de recepción más importantes son definidos por las políticas de los gobiernos receptores, las condiciones del mercado de trabajo de llegada y las características de sus propias comunidades étnicas. La combinación de estos elementos producirá como resultado diferentes «modos de incorporación» de los inmigrantes (Portes y Rumbaut, 1996).

Sobre la base de estas ideas se configura este capítulo, intentando describir mínimamente en qué situación contextual se sitúa la inserción laboral de los extranjeros en Andalucía. Aludimos, en un primer apartado, a algunas nociones sobre la globalización, los mercados de trabajo y la segmentación, para comenzar situando la inserción laboral en nuestra región en el contexto de mercados laborales segmentados que se ven afectados por la internacionalización económica. En un segundo paso, nos acercamos a cómo se sitúa la población receptora ante la llegada de inmigrantes, por una parte, a través de las encuestas de actitudes que se vienen haciendo sobre la aceptación o no de los extranjeros y, por otra parte, a través de los discursos emitidos por los medios de comunicación ante la inmigración. En tercer lugar se evalúa el contexto de recepción tras un rápido análisis de las políticas de inmigración que han caracterizado la historia reciente de nuestro país, pero también de las políticas supranacionales relativas a la discriminación y la inserción laboral de los extranjeros, especialmente en Europa. Estos aspectos, de una forma u otra, intervienen en los procesos de integración social y laboral de los extranjeros, de ahí que nos parezca de interés tenerlos en cuenta. En la mayor parte de los casos, muchas de las situaciones contextuales que aquí se abordan son imposibles de incorporar operativamente en un sistema de indicadores sociales para la medición del trabajo decente que pretenda mantenerse en el tiempo, preferentemente con medidas anuales (bien porque no existan tales datos de forma suficientemente sistematizada, bien porque los datos provengan de fuentes privadas y sin continuidad, bien porque se refieran a cuestiones que afecten por igual a todas las provincias y no merezca la pena introducirlos en el sistema, etc.). Pero en cualquier caso, han de tenerse presentes cuando se analizan los procesos de integración de la población extranjera en nuestra región.

3.2. Globalización, mercados de trabajo y segmentación

La situación actual de la inmigración no puede ser desgajada de un contexto de globalización de la economía, en el que el ascenso de los niveles de competencia en el mercado es tónica común, lo que afecta de lleno a la orientación de las migraciones internacionales, tanto respecto a los destinos de las migraciones como a los intentos de las empresas por reducir sus costes laborales en aras de la competitividad, en un marco de creciente liberalización económica (Blanco, 1999; Calvo, 2000). La libre circulación del capital económico en el mercado no tiene su correspondencia, en cambio, en una circulación libre de las personas, estando en gran medida los desplazamientos de éstas subordinados a las necesidades de los mercados.

Cachón (1995) describe a España como país de capitalismo avanzado que se configura como polo de atracción de inmigrantes dentro del «sistema migratorio europeo». Y, al mismo tiempo, como lugar donde podemos encontrar un mercado de trabajo segmentado en el cual se pueden diferenciar desde distintas oportunidades de empleo a condiciones de trabajo y poderes sociales de negociación que varían según la situación de cada cual. De acuerdo a las explicaciones de Piore (1983) y Doeringer y Piore (1983), frente a la existencia de «mercados primarios» de trabajo (con trabajadores cualificados, buenos salarios, mayor estabilidad laboral, elevado prestigio y buenas posibilidades de promoción) la presencia de «mercados secundarios» como el de los trabajadores temporeros extranjeros, o los trabajadores indocumentados, cuya situación de inferioridad se describe a veces en términos muy contundentes para reflejar su situación de precariedad, a saber, trabajadores con «condiciones laborales que pueden rozar la esclavitud» (Martínez, 2000): temporalidad, inestabilidad, rotación en el empleo, salarios bajos, escasas posibilidades de promoción... como notas características. Observaciones éstas que hacen productivo incorporar al análisis de los mercados duales algunas notas clásicas del pensamiento marxista respecto a la manera en que se viene tratando a una parte de la fuerza de trabajo temporera en este contexto capitalista: el trabajador cual *mercancía* que forma parte de un *ejército de reserva* que permite dotar al empresario de gran flexibilidad para su contratación y despido, ofreciendo puestos de gran precariedad y malas condiciones de trabajo. Esta vía instrumental de consideración de los trabajadores extranjeros se agudiza con tintes negativos para el caso de los trabajadores indocumentados, situándose éstos en el mercado segmentado en condiciones de inferioridad respecto a otras categorías ocupacionales. Este marco precarizado sería, entendemos, uno de los contextos más desfavorecedores en que puede situarse la población extranjera en la región, aunque como tendremos ocasión de observar

en capítulos posteriores, no afecta de la misma forma a trabajadores ubicados en diferentes coordenadas sexo-país de origen. Adicionalmente debe decirse que en el ámbito andaluz nos encontraríamos con un contexto de «nueva migración» que se sitúa en una región fuertemente emigratoria unos años antes, en la que el destino de una parte importante de la inmigración va hacia la agricultura y en la que a su vez los mercados de trabajo locales cuentan con fuertes índices de población activa desempleada (Martín, 1999; a partir de Mottura y Pugliese).

Sugeríamos que la teoría del mercado segmentado, de los mercados internos (primarios) y externos (secundarios) de trabajo viene a plantear que el mercado de trabajo nacional, heterogéneo internamente, se encuentra segmentado por factores como la clase, la edad, la etnia o el género (Doeringer y Piore, 1983). En los estudios de migraciones la distinción entre ambos mercados de trabajo se hace equivalente a una segmentación de la fuerza de trabajo entre los mejor y peor posicionados, donde los inmigrantes ocupan peores posiciones laborales (Piore, 1979; Portes y Walton, 1981). Pero la segmentación no se produce de forma exclusivamente dual, ni todo inmigrante está situado en un mercado secundario, sino que existen diferentes subniveles y entrecruzamientos, aunque la idea de mercados primarios y secundarios sea productiva analíticamente. De hecho, la segmentación laboral tiene que ver con procesos desigualitarios de incorporación al mercado y produce estructuras diferenciadas y jeraquizadas de trabajadores, según el puesto que ocupen. Pero no se trata de estructuras inmóviles o estáticas, ni de procesos que operen al modo causa-efecto, aunque sí existan regularidades significativas en los mismos. Y en esta diferenciación tres variables que parecen jugar un papel relevante en la incorporación de los extranjeros son su situación documental y sus rasgos de sexo y país de origen.

Por otra parte, no puede perderse de vista que el acceso de los extranjeros a algunos puestos de trabajo va ligado directamente al abandono por parte de la población autóctona de algunos espacios laborales. En este sentido pueden observarse procesos de sustitución de la mano de obra (que tienen que ver con que los extranjeros ocupan puestos que dejan libres los autóctonos; o en algunos mercados locales, en una segunda fase, con la sustitución de extranjeros de algunas nacionalidades por los de otras) (Gualda, 2003; Gualda y Ruiz, 2004). Estos procesos de sustitución nunca son en sentido radical, esto es, en todos y cada uno de los casos. En algunos casos queda una parte de población autóctona en el sector (generalmente en tareas mejores), mientras que otros van desplazándose hacia los segmentos más cualificados y mejor pagados, algo que también suele ocurrir con extranjeros cuyo estancia en el país receptor es más prolongada (Pérez y Rincken, 2005).

En el mercado segmentado la ubicación de algunos trabajadores en «nichos laborales», con procesos de movilidad social ascendente en gran medida bloqueados, puede entenderse como una manera de eliminación de la competitividad entre trabajadores al reservar a los extranjeros estos espacios. En este sentido, la protección del empleo para los nacionales se garantiza con fórmulas como las del establecimiento de contingente, tan habituales en procesos migratorios presentes y pasados. La demanda de trabajo en algunos sectores, en el caso de España, se emplea para justificar una política de contingente que se liga en la práctica a la consolidación de «nichos laborales».

3.3. Discursos, actitudes, prejuicios y estereotipos sobre los extranjeros

Dos ámbitos privilegiados para observar otros aspectos del contexto inmediato de recepción social de los extranjeros tienen que ver con las actitudes de los ciudadanos ante la inmigración y el tratamiento que los medios de comunicación aporta ante la inmigración, generando y contribuyendo al discurso público, las representaciones sociales y el imaginario colectivo que «circula» y se forma sobre la inmigración. Se trata de dos aproximaciones diferentes. En el segundo caso nos aproximamos desde una óptica más institucional, a través del análisis de contenido, y en el primero nos referimos a datos actitudinales y opinión generados individualmente pero agregados para el análisis estadístico. Ambas visiones son complementarias entre sí y, unidas a otros aspectos del contexto de recepción descrito en este capítulo, permiten comprender de forma más completa cómo operan los procesos de integración, sugiriendo las líneas de influencia sobre los mercados locales.

3.3.1. Actitudes ante la inmigración y los inmigrantes

Si bien no existe una teoría unificada sobre cómo se posiciona la opinión pública ante la inmigración, diversas investigaciones señalan que múltiples factores, no sólo relacionados directamente con el fenómeno migratorio, parecen tener influencia sobre la manera en que la gente se siente respecto a la llegada de personas extranjeras. Espenshade y Hempstead (1996) encuentran asociaciones entre el nivel deseado de inmigración en Estados Unidos y un abanico amplio de variables (demográficas y económicas, actitudes sobre la salud de la economía

estadounidense, sentimientos de alienación social y política, una mentalidad aislacionista en cuestiones económicas y políticas y las actitudes hacia la inmigración). Otros autores defienden también un abordaje multifactorial de las actitudes ante la inmigración (Palmer, 1996; Chandler y Tsai, 2001). Un aspecto que parece jugar un papel importante en configurar y determinar las actitudes negativas hacia la inmigración y hacia los inmigrantes es la competencia (material y simbólica) percibida por los recursos. Es el caso que describen para Norteamérica Esses, Dovidio, Jackson y Armstrong (2001). Desde una perspectiva psicológica, como resumen estos autores, la inmigración es percibida como amenaza material o simbólica en términos de identidad social. Desde algunas teorías se subraya que estas amenazas percibidas producen esfuerzos para reducir el acceso de otros grupos a los recursos (por ejemplo, en Sherif). En otros enfoques (el caso de Tajfel respecto a la identidad social), se establece que la categorización social que se produce dentro y fuera de los grupos induce a que unos y otros deseen distinguirse entre sí y limiten las oportunidades del grupo contrario.

Algunas de las hipótesis y predictores más habituales en la bibliografía muestran las asociaciones existentes entre la percepción de que hay una especie «invasión» de inmigrantes (Bonifazi, 1991; Vallés, Cea e Izquierdo, 1999; Cea, 2004) o la creencia de que provocan diversos efectos negativos sobre el país al que llegan (desempleo, delincuencia, inseguridad, droga, mafia, deterioro de los sueldos, amenaza para la cultura, carga para el estado) y las actitudes negativas hacia la inmigración (Espenshade y Hempstead, 1996). A la población extranjera se le achaca la «culpabilidad» de diversos problemas sociales, se la criminaliza, concentrándose el discurso público y opiniones más en algunos grupos étnicos determinados. Así mismo, algunas investigaciones constatan que existen asociaciones entre diversas variables sociodemográficas y económicas y las actitudes ante la inmigración. Algunas de las nombradas son características adscritas (sexo, edad, raza), pero existen otras como los efectos percibidos por la población sobre la seguridad social y económica, la comparación intergrupar y la percepción de amenazas culturales y educativas derivadas de la misma, así como las ideologías (Chandler y Tsai, 2001).

Ciertas asociaciones, entre las encontradas, tienen que ver con que el miedo a la competencia por los recursos, asociado a actitudes negativas, es más habitual por parte de la población con niveles más bajos de salarios y cualificación (Espenshade y Hempstead, 1996; Chandler y Tsai, 2001). Se ha constatado que las actitudes estereotipando a la población extranjera como perteneciente a las clases más bajas pueden incidir sobre el retraso en la integración de los extranje-

ros (Schutte, 1990, para el caso de portugueses en Sudáfrica). Por otra parte, una de las discusiones recientes subrayan las dificultades que conlleva la medición del racismo a través de las encuestas (Navas, 1998). Destaca Cea (2002) que las encuestas no siempre incluyen preguntas destinadas a conocer distintas dimensiones del racismo (biológico, moderno, simbólico, aversivo, prejuicio sutil). Otra cuestión es hasta dónde pueden llegar las encuestas en el intento de conocer la actitud real. Algunos desarrollos recientes plantean, frente a enfoques precedentes, que el prejuicio se ha hecho oculto y se expresa de manera más sutil (véase en Palmers, 1996; Meertens y Pettigrew, 1997; Wieviorka, 1995). Desde el prisma de este enfoque, las personas intolerantes actualmente vendrían a haber encubierto su racismo bajo un recubrimiento más noble.

Estas nuevas formas de racismo ponen de relieve las limitaciones de las encuestas para detectar actitudes contrarias a la inmigración. En algunas investigaciones en España se muestra que son los ítems sobre derechos sociales y ciudadanía los que mejor parecen discriminar las actitudes ante la inmigración. A estos siguen los ítems relativos a la política migratoria y a la distancia social. (Cea, 2002; Cea, 2004; Vallés, Cea e Izquierdo, 1999). Los últimos parecen haber perdido algo de capacidad discriminativa frente a los anteriores. Según los teóricos del racismo moderno, éste se descubre ante preguntas menos directas, más útiles ahora para encontrarlo, como pueden ser las opiniones públicas ante los derechos sociales y los posicionamientos ante la equiparación de autóctonos y extranjeros (Palmer, 1996). Siguiendo una perspectiva por aproximación a través de múltiples factores, este autor señala que el menor apoyo a la inmigración puede deberse a que se incrementa el prejuicio (racismo simbólico), pero igualmente, a un cambio en la situación económica que pueda conllevar el miedo económico (ante el desempleo, por ejemplo). De hecho él mismo detecta un claro nexo entre el desempleo y la oposición ante la inmigración. El miedo económico funcionaría como formador de actitudes aunque, advierte, de que toda oposición a la inmigración no podría entenderse como racismo.

3.3.1.1. Las actitudes andaluzas en su contexto nacional, europeo y mundial

Desde los años noventa se han venido aplicando diversas encuestas en nuestro país que permiten conocer en cierto grado la evolución de las actitudes en España. Algunas de las más importantes a escala nacional son las del CIS (en los años 1990, 1991, 1993, 1995, 1996; los barómetros de 2000, 2001 y 2002) (Centro de Investigaciones Sociológicas, 2003). Han de citarse también los estudios de CIRES

(anualmente en el período de 1991 a 1995) y posteriormente ASEP (anualmente, de 1996 a 2000; ver en Díez, 1998a, 1998b). Recientemente un equipo dirigido por Mariano Torcal ha ejecutado en España la parte correspondiente a la Encuesta Social Europea en la que se incluye un módulo de preguntas sobre actitudes hacia la inmigración algunos de cuyos resultados exponemos al final del apartado.

Contamos con información desagregada sobre las actitudes hacia los inmigrantes en la región andaluza a partir de algunos estudios nacionales con base muestral amplia (Gualda, 2000; a partir de las investigaciones de Cires y Asep). Pero también pueden conocerse aspectos de la situación actitudinal a partir de encuestas que introducen algunas variables específicas sobre la inmigración (por ejemplo, el Barómetro del IESA-CSIC en los años 2000, 2001 y 2002²). Recientemente, entre las macroencuestas que se han llevado a cabo específicamente en la región y que monográficamente aborden las actitudes ante la inmigración deben citarse la encargada por la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias (2004) y la *ESA-Encuesta Social Andaluza*, realizada por la Fundación Centro de Estudios Andaluces (2003). Pueden encontrarse también otras encuestas puntuales dirigidas a estudiantes, jóvenes u otros sectores concretos de la población, levantadas en municipios o provincias diversas, que sería prolijo citar y comentar aquí.

Algunas de las tendencias a las que apuntan las encuestas en nuestro país y en la región andaluza en los años noventa, especialmente en los próximos al siglo XXI, tienen que ver con la percepción sobredimensionada de un mayor volumen de inmigrantes que el realmente existente de acuerdo a las estadísticas (o la exageración de su número), la opinión de una parte de la población de que son «demasiados» (aspecto vinculado al discurso de la «invasión»), una serie de miedos asociados a los efectos que provocan (desempleo, inseguridad...), así como el deseo de una inmigración pasajera, temporal, que venga si existe necesidad mano de obra en el mercado. Se pide también a los extranjeros que se integren y adapten culturalmente a la población española. Sobre estas distorsiones entre la percepción de la inmigración y su realidad no debe despreciarse el papel que han jugado los medios de comunicación españoles desde finales de siglo (Vallés, Cea e Izquierdo, 2000; García y Granados, 2002). Si tenemos en cuenta algunos barómetros recientes aplicados en Andalucía, respecto a este mismo tema se aprecia un cambio sus-

2. Datos facilitados por Manuel Pérez Yruela, lo que le agradecemos. Se trata de los estudios IESA-0005 (2000, con un tamaño muestral de 3.646 entrevistas y ± 1 de error), IESA-0108 (2001, 3.696, ± 1 de error) e IESA-0211 (2002, 3.884 entrevistas y error de ± 1).

tancial en la opinión pública andaluza. Si con datos de Cires-Asep para el período 1991-97 sólo para un 21% de los andaluces los inmigrantes eran «demasiados» (Gualda, 2000), con datos del IESA en el año 2000, el 58,1% de la población es de esta opinión, cifra que alcanza a un 68,6% en el año 2002.

Algunas de estas tendencias parecen comunes en Europa. Así, los datos de la encuesta de 1999-2000 llevada a cabo por la Fundación *European Values Study* (EVS) vienen a constatar una actitud de «autodefensa» de los europeos ante la llegada de población inmigrante: *Sólo un 7% quiere abrir las fronteras a todos los que lleguen, un 38% quiere acogerlos si hay empleos disponibles, un 42% exige una limitación muy estricta y un 10% quiere cerrar radicalmente las fronteras.* Al mismo tiempo, la mayor parte de los europeos desea que los extranjeros se integren adoptando las costumbres y tradiciones del país de acogida (Kerkhofs, 2002). Recientemente Castón y Soriano (2003), en alusión al eurobarómetro, observan que el nivel de tolerancia hacia la inmigración en España refleja menores dosis de racismo y xenofobia que el de otros países europeos. Paralelamente, pedir la asimilación como vía de integración de la población extranjera viene siendo común en España, Andalucía o investigaciones en otras comunidades autónomas (Setién, 2002).

Algunos de los resultados que emanan del estudio de actitudes encargado por la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias (2004) ponen de relieve que la población andaluza se encuentra fragmentada en dos, siendo alrededor algo más del 40% los que señalan que los inmigrantes hacen aumentar el desempleo. Así mismo, cerca de la mitad declaró que su presencia era causa de inseguridad (45%) y un 46,7% declaró que debía renunciar a sus costumbres para facilitar su integración (tesis asimilacionista). Aproximadamente la otra mitad de la población declaró lo contrario. Por otra parte, la mayor parte de la población era partidaria de que los extranjeros vengan con contrato. Ha de decirse también que los andaluces suelen identificar como inmigrante a los marroquíes (53%) o del norte de África (14%). Y las relaciones valoradas más negativamente son las mantenidas con personas del norte de África y Europa del Este. Pero, en cualquier caso, la opinión más negativa la tienen hacia los marroquíes y los argelinos. En cambio son los latinoamericanos los mejor valorados.

La encuesta realizada por la Fundación Centro de Estudios Andaluces (2003) apunta en la misma línea, mostrando de nuevo lo que es una pauta no exclusivamente andaluza, a saber, la tendencia a pedir la asimilación de los inmigrantes. Para alrededor de un tercio Andalucía iría mejor si se pusiera fin a la inmigración (Gualda, 2005).

Cuadro 1

Perfil de los andaluces con actitudes más negativas hacia la población extranjera

Hombres	Tienen muchas dificultades para vivir con los ingresos actuales
Mayor edad, sobre todo de 75 y más	Desconfianza general hacia los demás
Residentes en las afueras de una ciudad, un pueblo y en una granja o casa de campo	Se siente «inseguros» en la calle
Granada y Almería	Más identificados con la derecha política
Educación primaria sin completar y primaria o primer ciclo de educación básica	Más religiosos
Estudios inferiores a primarios (sobre todo)	Consideran que la vida cultural se empobrece con los extranjeros, que suponen una carga para el estado, que la situación global empeora con ellos, que inducen a que los sueldos sean bajos y que hacen que Andalucía sea un peor lugar para vivir
Jubilados y desempleados que no buscan empleo	
Hasta 600 euros (o 100.000 ptas.-) de ingresos	

Fuente: Tomado de Gualda (2005).

3.3.2. Los extranjeros en los medios de comunicación: imágenes y estereotipos

3.3.2.1. Relaciones interétnicas, estereotipos, prejuicios y discursos

Una sociología de lo cotidiano, de énfasis interaccionista, arraigada en obras como las de Mead (1972), Cooley (1993) o Goffman 1971, vendría a plantear que las relaciones sociales, entre ellas las interétnicas, se encuentran en buena medida basadas en la imagen que sobre sí mismos y sobre los otros tienen las personas. Uno es en relación a cómo sea valorado por los demás, aunque también, diríamos, a las relaciones que mantengamos con nuestros entornos micro y macrosociológicos, pudiendo ser éstos desde el grupo de amigos o vecinos, hasta el contexto mediático por el que transitamos. Frente a la identidad personal del individuo, su *identidad social* se iría formando permanentemente a partir de la influencia de circunstancias sociales, modificándose la imagen del yo a través de la interacción o de imágenes y etiquetamientos colectivos que le son influyentes (Aparicio, Tornos y Labrador, 1999). La misma interacción se basa en la percepción que tengamos del otro y de cómo ese otro generalizado nos vea a nosotros mismos. Estas imágenes sobre nosotros, nuestros grupos de referencia, los otros y cómo pensamos que so-

mos vistos influyen sobre los comportamientos que esperamos en los demás, y en lo que pensamos que se espera de nosotros, siendo de influencia en la interacción social. Todo ello contribuye al desarrollo de nuestro *self*.

Estos procesos afectan a la creación de *identidades étnicas* y se encuentran presentes en las relaciones interétnicas. En este sentido, no es infrecuente que las relaciones interétnicas (pacíficas o conflictivas) estén basadas en la construcción que sobre el otro u otros colectivos se haya ido produciendo en la sociedad (incluyendo en ésta a los medios de comunicación), pudiéndose haber representado al otro como rival, enemigo, competidor, amigo, etc. Entendiendo que la interacción social se sitúa en un entorno más amplio, las imágenes y estereotipos colectivos que circulan en diferentes espacios y que aluden a las características de algunos grupos sociales y que lo identifican étnicamente pueden afectar a la discriminación con que de partida se pueden encontrar condicionados los inmigrantes (Gualda, 2003). De hecho, podemos encontrar que algunas «visibilizaciones» de algunos grupos sociales son más negativas que las de otras, lo que puede venir marcado por el país de origen de que se trate, el sexo, u otros factores. A esta visibilidad o invisibilidad pública de la población extranjera contribuye decisivamente la influencia que diferentes medios de comunicación aportan en un territorio determinado, contribuyendo, con la difusión de imágenes y textos, a la producción y reproducción de discursos pro- o anti-inmigración, y con ello, facilitando o dificultando la integración de los extranjeros en diferentes ámbitos.

En este campo de análisis las relaciones nosotros-ellos se producen entrando en juego la formación de *etnicidades* y de *grupos étnicos*. Si bien son múltiples las definiciones que pueden encontrarse respecto a estos términos, podríamos entender que un grupo étnico lo formaría un conjunto de personas que tiene cierto sentimiento de pertenencia e identidad a un grupo determinado (por compartir cultura, formas de vida, lenguaje, costumbre, religión, intereses, etc.) y que al mismo tiempo se considera diferentes a otros grupos. En la delimitación de estas identidades es muy frecuente que se tracen *fronteras* étnicas con respecto a esos otros grupos (Blanco, 2000; Johnson, 2000). Glazer y Moynihan (1975) señalaban que podían definirse los grupos étnicos en términos de interés, como vía de buscar ventajas comparativas en relación a otros grupos, lo que podría conducir a la opresión y explotación de unos grupos sobre otros (Johnson, 2000). Para Barth puede entenderse «grupo étnico» como «categoría de adscripción e identificación» (1976). En la gestación y consolidación de estas categorías, además de las propias identificaciones que puedan estar originadas por los extranjeros (que también pueden verse según los otros los vean), puede citarse las que difunden los

medios de comunicación, marcando fronteras entre unos y otros grupos o visibilizando más a unos que a otros. Véanse como ejemplos: Retis (2004), respecto al caso ecuatoriano y colombiano; o Gualda, Montes y Piedra (2004), en cuanto a la invisibilidad de la población comunitaria.

El problema generalmente radica en que en la difusión de noticias sobre la inmigración se alude a colectivos en general, frecuentemente asociándolos a noticias negativas, lo que perjudica al conjunto. Tampoco es infrecuente la asociación de rasgos culturales o religiosos a orígenes nacionales, práctica que produce una «naturalización» (Anthias, 1998 y 2001) injustificada (¿o es que nacer en un país va unido ineludiblemente a identificarse con sus rasgos culturales?). De esta forma se producen estereotipos y, mientras algunos segmentos son estigmatizados, otros son invisibles, por su no-presencia en los medios, aunque su inserción en la sociedad sea una realidad.

La definición y distinción colectiva entre *nosotros* y *ellos*, unida en cierta medida a la necesidad humana de adscribirse a un grupo concreto para ganar en seguridad, implica la creación de estereotipos y la génesis de, prejuicios y actitudes interétnicas. Los procesos cognitivos de *categorización social* que tienden a agrupar a las personas y colectivos sobre la base de algunos rasgos comunes producen como resultado la creación de estereotipos. Ha de destacarse del proceso de categorización sus efectos de *asimilación* y *contraste* que, al exagerar las semejanzas o diferencias entre los grupos, respectivamente, produce efectos de homogeneización y diferenciación social (Rodríguez, 1998). Algunos de los resultados más comunes de la categorización social son la anticipación de la conducta de los demás, y la acomodación de la nuestra. Entenderíamos por *estereotipo* aquella creencia simplificada y a veces exagerada que se aplica a una categoría social de personas y a cada individuo que forma parte de esa categoría, de forma que se asumiría que cualquier individuo tendría las características de la categoría social estereotipada (ej.: moro, marroquí, polaca, rumano, rusa, etc.) e incluso operaría produciendo una percepción selectiva sobre el otro sobre la base de un sesgo en la interpretación de los datos sensoriales. Al mismo tiempo los estereotipos definen a grupos de individuos diferentes a otros grupos sin considerar diferencias individuales entre los mismos. Los estereotipos forman la base del *prejuicio* y estos vendrían a ser diferentes actitudes positivas o negativas hacia miembros de diferentes grupos o categorías sociales. Cuando nos referimos a *prejuicios raciales* o *étnicos* podemos pensar en las creencias y juicios de valor, en las predisposiciones emocionales hacia el otro (hostilidad, miedo, etc.) que se encuentran basadas en creencias estereotipadas sobre otras razas, si es que existen, o etnias. Los prejuicios, son esenciales para la vida

porque nos vienen a decir qué es lo que puedes esperar de los otros y viceversa, por nuestra confianza en esa definición que hacemos de un *otro generalizado*. En la práctica nos dotan de argumentos para justificar la discriminación, la legitimación y el tratamiento desigual de personas pertenecientes a diferentes grupos o categorías (Johnson, 2000; Rodríguez, 1998; Wieviorka, 1995).

Es indudable que la presencia de estereotipos y prejuicios interfiere notablemente en las relaciones entre diferentes grupos humanos en interacción y tiene mucho que ver con los conflictos cotidianos que se ven afectados por la construcción social que se ha hecho del otro. Como señala Wieviorka (1995) toda sociedad a través de sus conflictos y de su cultura genera prejuicios. El prejuicio racial se expresa y se localiza normalmente en la conversación y en la prensa cotidiana. Algunas situaciones sociales conflictivas pueden llegar a producir una exageración del discurso negativo sobre el otro pudiendo dificultar las relaciones cotidianas. Por otra parte, como señala van Dijk (1998b), la diversidad étnica y cultural se aprecia en el lenguaje, los discursos y la comunicación. A través de las conversaciones y los textos, el discurso ayuda a reproducir el prejuicio étnico, la desigualdad social étnica y el racismo.

En este sentido, además de las propias relaciones cotidianas que se manifiestan entre población nacional y extranjera, no puede perderse de vista el efecto causado por los medios de comunicación en la conformación de la imagen que los autóctonos tienen de la población extranjera. En muchos casos, cuando no se tiene la experiencia directa del contacto con extranjeros gran parte de las opiniones se ven influenciadas por lo que «otros» cuentan al respecto, incluyendo aquí los medios.

3.3.2.2. Extranjeros, según la imagen transmitida por los medios en Andalucía y España

Por lo que respecta al discurso mediático sobre la inmigración transmitido por medios de comunicación andaluces y españoles, algunos investigadores subrayan que éste se localiza en aspectos perjudiciales para la inmigración: la continua recurrencia a la metáfora guerrera de la «invasión» o «avalancha», su asociación con la delincuencia o la conflictividad, u otros aspectos que hacen negativo la presencia de extranjeros en este país (Checa, 2002; Naïr, 2002; Granados, 2002; Abellá, 2002; Igartua y otros, 2004a y 2004b; Lorite y otros, 2004; Gifreu y otros, 2004; Villalobos, 2004; Retis, 2004; Igartúa, Múñiz, Elena y Elena, 2003:147; Igartua, Muñiz, Calvo, Otero y Merchán, 2005; Igartua, Cheng y Muñiz, 2005b; Igartúa y otros, 2005 y 2005b). La insistente repetición de acontecimientos que presentan una cara oscura

de la inmigración gesta una visión problematizada de la misma. Por otra parte, se forman de prejuicios y estereotipos sobre la población inmigrante. El análisis realizado nos conduce a afirmar que en lo elegido como «noticiable» se presenta frecuentemente una imagen problematizada de la inmigración en vez de normalizada, reforzando estereotipos anti-inmigración y focalizando la atención en situaciones conflictivas. Este análisis puede encontrarse igualmente en estudios que toman como referencia medios de comunicación local (por ejemplo, en Andalucía, puede verse en Gualda, Montes y Piedra, 2004a y 2004b; Gordo, 2003; Checa, 2003).

En esta tesitura, no resulta extraño que en los últimos años, al hilo de una mayor visibilización y aumento de noticias sobre la inmigración (véase la evolución al respecto en los estudios de la Fundación Cipie –varios años–), se hayan desarrollado las actitudes negativas hacia la inmigración, especialmente por cuanto el tipo de imagen transmitida en los medios tiende a tener este sesgo. No obstante, los medios no serían el único factor influyente en la conformación de las actitudes.

Nuestra hipótesis en este trabajo, aunque no vamos a desarrollar ningún análisis empírico al respecto en la construcción del sistema de indicadores que tendrá lugar desde el capítulo siguiente, es que los discursos que circulan sobre la población extranjera juegan una gran importancia en la construcción del otro, afectando decisivamente (junto a otros factores, no en solitario) a sus posibilidades de integración laboral. En este sentido, la construcción social existente sobre las «bondades» o «maldades» de las personas por razón de la pertenencia a colectivos de nacionalidad opera también en los procesos de decisión sobre la contratación laboral de personas de una nacionalidad más que de otra. El problema es que participan tantos factores en estos procesos simultáneamente que se hace difícil separar donde empiezan unos y terminan otros. Por otra parte, los efectos de una noticia no necesariamente son inmediatos. En cambio, la reiteración sistemática del mismo tipo de noticias sobre algunos colectivos determinados, así como el vacío sistemático de otras, va calando en la población, produciendo una influencia, si cabe, más sutil, que se concreta en que muchos de nosotros no sabemos realmente de dónde vienen algunas de las creencias o miedos que tenemos y no sabríamos determinar si nuestras actitudes fueron formadas con ayuda de los medios o de nuestra interacción con otros, extranjeros o no.

La machacona insistencia mediática a la que hemos asistido, especialmente en este siglo, respecto al estrecho vínculo que unen delincuencia e inseguridad con Islam o musulmán (y eso en España se concreta en marroquí, principalmente) ha contribuido seguro a que el grupo más perjudicado por los andaluces en las encuestas sea precisamente el citado, o en su defecto argelinos o norteafricanos.

En este sentido, no resulta extraño, por tanto, encontrar a este segmento de nacionalidad en las peores situaciones laborales de la región. Y, aunque no podamos delimitar con total nitidez el proceso multicausal que parece estar operando, sí parece existir una coherencia interna entre opinión, discurso mediático y mercado de trabajo. En los tres casos se concreta en un mayor rechazo a los norteafricanos, especialmente marroquíes, a los que el discurso público no pocas veces concreta como «moros» (en masculino).

La bibliografía española especializada en el campo de las migraciones recoge frecuentemente el sentido negativo, a veces despectivo, con que dicha palabra se emplea para referirse básicamente a la población marroquí. La asociación del «moro» con la delincuencia, la inseguridad, el conflicto,... no escasea. Al mismo tiempo, algunos estudios también recogen que los individuos afectados (marroquíes, básicamente) suelen ser conscientes del rechazo social y estigma que se condensa en el empleo de la palabra «moro» (Ramírez, 1996; Rodríguez, 1998). Quizás la máxima radicalización del discurso contra el moro pueda encontrarse en el producido por algunos grupos violentos neonazis o en el movimiento de cabezas rapadas o *skinheads* (Calvo, 1995; Calvo, 2000), que reflejan un alto grado de prejuicio étnico y en el que el moro viene a ser el chivo expiatorio de algunos problemas nacionales. En el mercado de trabajo la tendencia es a reservarles puestos escasamente relevantes, aunque altamente necesarios para la subsistencia de las economías locales.

3.4. Políticas de inmigración y marcos jurídico-políticos contra la discriminación

Los procesos de integración laboral no se producen de manera autónoma. Se encuentran engarzados con otros fenómenos sociales. Entre éstos, por su importancia, queremos destacar los vínculos existentes entre la inserción laboral y los procesos de discriminación, prejuicios e incluso racismo que opera sobre la población extranjera, especialmente más acusados sobre unos grupos de nacionalidad que sobre otros tal y como acabamos de sugerir. Una vez un grupo ha sido estigmatizado, sus efectos se dejan notar en el mercado de trabajo. Difícilmente los individuos pertenecientes a este grupo pueden sustraerse de ellos, lo cual funciona dificultando la inserción laboral, obstaculizando la promoción u ocasionando procesos de sustitución étnica, etc. según podrá observarse en estas páginas y en capítulos posteriores para el caso andaluz.

En estos procesos juega un papel fundamental lo que las políticas migratorias señalen respecto a cómo y en qué condiciones puede accederse al mercado de trabajo, así como las pautas a seguir para su permanencia en el mismo. Éstas pueden ser más favorables a unos segmentos que a otros. Al mismo tiempo, forman parte del contexto de recepción de los inmigrantes, igualmente desde un plano institucional, las políticas anti-discriminación que se desarrollen, por exceso o por defecto. Bajo estos dos paraguas institucionales se sitúa el extranjero en su camino hacia la integración laboral.

3.4.1. Políticas migratorias en España y mercado de trabajo

La inserción de los inmigrantes en los mercados de trabajo suele estar fuertemente condicionada por las políticas migratorias del momento. Estudios retrospectivos han dado buena cuenta de ello vinculándose, por ejemplo, algunas políticas permisivas de los flujos migratorios de entrada con ciclos de bonanza económica, al tiempo que políticas más restrictivas se han acercado al cierre de fronteras e incluso a la animación del retorno (Garmendia, 1981; Castles, 1985 y 1986; Böhning, 1974; Nuschelar, 1995; Castillo, 1981; Pascual, 1970; Cazorla, 1989; Gualda, 2004).

El establecimiento de las condiciones de entrada y de permanencia, de los requisitos para acceder a permisos de trabajo y de las prestaciones y servicios a los que el extranjero tiene derecho en un territorio determinado, entre otros, han sido fijadas en Europa a través de políticas estatales concretas, que pueden coincidir o no con contextos normativos internacionales. En este caso el proceso que describimos se sitúa en torno a tres coordenadas de política migratoria que son decisivas para entender la inserción de los extranjeros en el mercado de trabajo español en la década de los 90 e inicios del siglo XX. La primera de ellas tiene que ver con la inestabilidad normativa en cuanto a política migratoria se refiere, habiendo proliferado en poco tiempo diferentes normas de rango legal y reglamentos³. El segundo rasgo se resume en la influencia de los avances en política migratoria en la Unión Europea en el contexto de la construcción de la Constitución Europea (European Union, 2004; Freshfields Bruckhaus Deringer, 2004). El tercero viene

3. Concretamente las leyes orgánicas siguientes: L.O. 7/1985, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y las L.O. 4/2000, L.O. 8/2000 y la L.O. 14/2003, incluyendo estas últimas también elementos respecto a la integración social (véase en los Boletines Oficiales del Estado: <http://www.boe.es>).

marcado por la incertidumbre de qué pasará en los mercados de trabajo cuando la población de países de la Europa del Este sea «comunitaria», con plenitud de derechos y pueda acceder libremente a cualquier mercado de trabajo. Exponemos brevemente estos aspectos:

3.4.1.1. Irregularidad de las líneas básicas de la política migratoria desarrolladas en España, con períodos más o menos hostiles o receptores a la inmigración.

Desde la primera Ley de Extranjería de 1985, que fue seguida de varios procesos de regularización importantes, se han sucedido diversas leyes en escaso tiempo y de orientación diferente. Teniendo presente el marco normativo de los últimos años pueden esbozarse algunos de los mecanismos que existen para que los extranjeros puedan acceder por primera vez al mercado de trabajo en España. Habría que distinguir, de partida, entre los segmentos que tienen más facilidad para el acceso al mercado y los que no. La libre circulación es propia de población extranjera comunitaria, así como de personas procedentes del Espacio Económico Europeo (EEE); también para los que ya lograron una tarjeta de residente permanente o para algunos grupos especiales (que varían según la Ley que se contemple). La situación se torna restrictiva para la población que procede de países extracomunitarios.

El procedimiento que viene empleándose generalmente para el acceso de la población extracomunitaria al mercado de trabajo (esto es, para la obtención de un permiso de trabajo) ha venido pasando por la iniciación de los trámites administrativos legalmente establecidos desde el país de origen y la evaluación de la situación nacional de empleo para acceder a un puesto por cuenta ajena (pues tienen preferencia los nacionales), la existencia de demanda de trabajadores, que el resultado de la gestión que hacen los servicios públicos de empleo sea negativo (esto es, no se encuentra a trabajadores), así como el régimen de reciprocidad existente en el país de origen del extranjero (CES, 2004:74).

En la práctica podemos aludir a vías directas (laborales) e indirectas (extralaborales, cuyo objetivo no es la inserción laboral, aunque la favorezcan) de acceso al mercado de trabajo. Vías indirectas para entrar en el mercado lo han sido el arraigo, el asilo o refugio y la reagrupación familiar. Respecto a vías más directas puede hablarse del sistema de los contingentes o permisos de temporada (coordinados hoy con la política internacional vía acuerdos bilaterales con países de origen⁴), de los

4. Por ejemplo, con Marruecos, Colombia, Ecuador, Rumania, República Dominicana, Polonia y Bulgaria (Trinidad, 2002; Moya, 2002).

accesos al trabajo mediados por regularizaciones extraordinarias masivas (las *amnisties* o a veces «procesos de normalización» de 1986, 1991, 1996, 2000/2001 y 2005, que han dotado de autorización administrativa para trabajar a no pocos extranjeros) y el llamado Régimen General, que articula la concesión inicial de distintos tipos de autorizaciones para el trabajo. Respecto al llamado contingente representa el cupo anual de trabajadores extracomunitarios que son autorizados para trabajar en temporada y obtener permisos de trabajo con unas características determinadas respecto al sector y la provincia al que se aplica (CES, 2004). Pueden marcarse dos etapas diferenciadas en la gestión del contingente: la que va desde 1991 a 1999, y la que abarca desde el año 2000 a la actualidad, desde la entrada en vigor de la L.O. 8/2000. En esta segunda fase, como aspecto a remarcar, se introduce la obligación de no estar en España cuando se inicien los trámites para conseguir el contrato de trabajo. Este aspecto es clave pues obliga a personas indocumentadas en España a retornar a sus países para regularizar su situación, sin estar esto garantizado una vez que lleguen a sus países. No se aplicaría a todas aquellas personas que, procedentes de países que no tienen convenio, quisieran regularizar su situación. La combinación de una política de contingente anual junto a la de acuerdos bilaterales se consolida y refuerza en la L.O. 14/2003. Para entender cómo opera el proceso a nivel local es importante tener en cuenta que los empresarios cumplimentan unas «ofertas de trabajo» en las que, junto a la demanda del número de trabajadores extranjeros necesarios, se indica la nacionalidad preferida (de entre los convenios suscritos). Las causas y resultados de esta elección, sobre la que volveremos en otro capítulo del presente, producen efectos en la peculiar segmentación actual de los mercados de trabajo, así como en sus transformaciones más recientes, que afectan al cambio de los perfiles de sexo y nacionalidad en «nichos laborales».

En la etapa actual, con la llegada del PSOE al gobierno español en 2004 se llevan a cabo algunas acciones decisivas, entre las que cabría destacar el proceso de normalización impulsado que, según el Balance del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a 7 de junio arrojó una cifra de solicitudes de 690.679 en el período que se estableció al efecto -7/2/05 a 7/05/05- (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005), que se concretarán en una cifra no despreciable de concesiones. Este proceso se encuadra en el contexto de un nuevo reglamento de la ley de extranjería (el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social), cuyos efectos se han evaluado desde diferentes perspectivas, siendo la intensa la polémica. Frente a los que destacan que ha sido un instrumento para la disminución de la población

extranjera en situación irregular y del empleo sumergido, se encuentran los que consideran esta práctica como un «efecto llamada», perjudicial a largo plazo (sobre estos aspectos, véase la evaluación de Kostova, 2006).

3.4.1.2. Avances en la política migratoria de la Unión Europea.

Un segundo aspecto de importancia como contexto de recepción es el representado por la política migratoria desarrollada por la Unión Europea, que hasta recientemente no se había empezado a plantear elementos concretos destinados a una política común en esta materia. Tras la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam en 1999 pueden observarse diversas iniciativas y actos normativos destinados a facilitar la libertad de movimiento de los trabajadores, así como a gestar un marco jurídico para la regulación de los flujos, la lucha contra la ilegalidad, el establecimiento de políticas de cooperación exterior, etc. No obstante, dado que es competencia de los estados la regulación del acceso al mercado y a los sistemas de protección social, lo que se ha conseguido hasta ahora en el nivel comunitario es «articular un método abierto de coordinación de las políticas nacionales» (CES, 2004:54), radicando el principal problema en las dificultades para la obtención de unanimidad en el marco europeo, principal freno del avance en una política comunitaria de inmigración.

4.3.3.3. Ampliación de la Unión Europea.

Según regula el Tratado de Adhesión, aunque se haya producido ya la entrada de algunos países de la Europa del Este, es posible mantener restricciones a la entrada de personas durante un período transitorio. De esta manera, si bien ya se observan en algunos mercados locales trayectorias laborales de movilidad ascendente entre la población procedente de estos países (movilidad que está entre las aspiraciones personales de estas personas), en el plazo de unos años, con la plenitud de derechos laborales, así como de entrada y salida, no es descabellado pensar que lo que hoy son sectores que facilitan la entrada en España, mañana puedan ser espacios al cual no se quiere acudir.

3.4.2. Marcos jurídico-políticos contra la discriminación

Reseñamos en este apartado, sin ánimo de exhaustividad, algunos aspectos relativos a la manera en que se están empezando a abordar cuestiones que atañen a la discriminación, racismo y xenofobia en nuestro contexto más próximo, europeo,

así como desde una perspectiva internacional. Dado que existen recopilaciones de textos jurídicos y políticos más amplios (que incluyen desde leyes a declaraciones, programas, tratados, etc.) nos referimos a continuación sólo a algunos de los más relevantes, que han sido seleccionados desde una triple óptica:

- La de los derechos humanos
- Respecto al racismo y xenofobia, o a formas de discriminación en general
- Concernientes a la inserción social y laboral, la no-exclusión social por motivos étnicos

Mencionamos en el Cuadro 2 algunos de los textos fundamentales, aunque por razones obvias de espacio, así como por ser éste un apartado secundario (sólo quiere contextualizar la situación andaluza en un escenario más amplio), sólo comentamos algunas líneas de ellos. Puede acudirse a los textos citados o la bibliografía especializada para ampliar esta información que no pretendemos sea exhaustiva (Fernández, 2006; European Commission, 2006).

Cuadro 2

Instrumentos jurídicos y otros textos básicos que contienen elementos contra el racismo y la xenofobia

Internacional

- Carta de las Naciones Unidas consagración internacional de los derechos humanos y de las libertades fundamentales (1945)
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de la ONU, del 10 de diciembre de 1948
- C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Organización Internacional de Trabajo)
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (Asamblea General de las ONU de 21 de diciembre de 1965)
- Resolución de la Unesco de 1964
- Pacto internacional sobre los derechos civiles y políticos (ONU, 1966)
- Pacto internacional sobre los derechos económicos, sociales y culturales (ONU, 1966)
- Declaración de los derechos culturales como derechos humanos (UNESCO, 1970).
- R151 Recomendación sobre los trabajadores migrantes (Organización Internacional del Trabajo, 1975)

Europeo

- Convención europea de salvaguarda de los derechos humanos y de las libertades fundamentales (1950)
- Tratado de Roma-CEE (25-3-1957)
- Carta Social Europea, 1961 (CE)
- Acta de Helsinki (1975)
- Declaración común del Parlamento Europeo, del Consejo y de la Comisión sobre los derechos fundamentales, (5 de abril de 1977)
- Convención Europea sobre el estatuto jurídico del trabajador inmigrante (1977)
- Acta Única Europea (28-2-1986)
- Declaración Común del Parlamento Europeo, del Consejo, de los representantes de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo y de la Comisión contra el Racismo y la Xenofobia (11-6-1986)
- Acta única Europea (1987)
- Carta de París para una nueva Europa (1990)
- Tratado de Maastricht-UE (7-2-1992)
- Comunicación sobre el racismo, la xenofobia y el antisemitismo (CE, 13-12-1995)

- C143 Convenio sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) (OIT, 1975)
- Declaración de la ONU sobre los prejuicios raciales (ONU, 29-11-78)
- Declaración sobre la raza y prejuicios raciales – Conferencia General de la Unesco, París 27-11-81
- Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones (Asamblea General, Naciones Unidas, 25-11-1981).
- Convención Internacional sobre protección de los trabajadores migrantes y sus familias (ONU, 1990)
- Declaración y programa de acción de Viena, aprobada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (14-25 de junio de 1993, Viena).
- Declaración de principios sobre la tolerancia (28ª reunión de la Conferencia General, 25 de octubre al 16 de noviembre de 1995, UNESCO).
- Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas (Naciones Unidas, resolución 47/135, de 18 de diciembre de 1992)
- Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (31 de agosto al 7 de septiembre de 2001, Sudáfrica, Durban).
- Resoluciones 2002/68, de 25 de abril de 2002, y 2003/30, de 23 de abril de 2003. de las Naciones Unidas.
- Resolución de la Comisión de Derechos Humanos 2004/53.
- 2004/88. Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, y aplicación general y seguimiento de la Declaración y el Programa de Acción de Durban

- Resolución del Consejo de 23 de julio de 1996 relativa al Año europeo contra el racismo:1997 (DOC 237 de 15.08.1996)
- Reglamento (CE) nº 1035/97 del Consejo, de 2 de junio de 1997, por el que se crea un Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia (DO L 151 de 10-06.1997)
- Tratado de Ámsterdam-UE (2-10-1997)
- Informe de la Comisión, de 3 de junio de 1999, sobre la aplicación del Año europeo contra el racismo (1997, COM (99) 268 final).
- Plan de la Comisión con medidas contra el racismo (25-3-1998).
- CE de Tampere, 15-16 de octubre de 1999
- CE Helsinki, 10-11 diciembre de 1999
- Directiva 2000/43/CE del Consejo, 29-6-2000 (cuaderno 1º). Cumplimiento a más tardar 19-7-2003. «Aplicación del Principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico» (en vigor 19-7-2000).
- Directiva 2000/78/CE.
- Conferencia Europea contra el Racismo, Estrasburgo, 11 a 13 de octubre de 2000
- Comunicación de la Comisión. Contribución a la conferencia Mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y formas conexas de intolerancia (Cumbre de la ONU. Durban. Sudáfrica. 31 de agosto a 7 de septiembre de 2001).
- Comité Económico y Social Europeo: Dictamen sobre «La Convención internacional para los trabajadores migratorios» (SOC/173), 30 de junio de 2004, Bruselas.
- Conferencia de la OSCE sobre Antisemitismo (Berlín, 28 y 29 de abril de 2004).
- Encuentro de la OSCE sobre la Relación entre la Propaganda Racista, Xenófoba y Antisemita en Internet y los Crímenes motivados por el Odio (París, 16-17 de junio de 2004)
- Conferencia de la OSCE sobre Tolerancia y Lucha contra el Racismo, la Xenofobia y la Discriminación (Bruselas, 13 y 14 de septiembre de 2004)
- Declaración de Faro contra el Racismo y la Intolerancia (2005)
- Declaración de Chefchauen sobre la alianza de civilizaciones y culturas (noviembre 2005)

Consúltense fuentes adicionales a ésta como la recopilación de textos de acuerdos, tratados, declaraciones que en materia de derechos humanos puede encontrarse en Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos: «Instrumentos internacionales de derechos humanos». En <http://www.ohchr.org/spanish/>. Igualmente puede consultarse en las páginas de la UNESCO (www.unesco.org) relativas a instrumentos jurídicos, convenios o acuerdos de índole normativa; así como, para temas específicamente laborales, en las de la OIT, Organización Internacional del Trabajo (<http://www.ilo.org/public/spanish/>; <http://ilolex.ilo.ch:1567/spanish/docs/declEU.htm>). Para referencias de textos de la Unión Europea: http://europa.eu.int/comm/index_es.htm; <http://europa.eu.int/documents>; http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/fsj_immigration_intro_en.htm.

Atendiendo a Hidalgo (1993:10): «Si juzgamos la historia desde una perspectiva institucional de las grandes Declaraciones Universales, habrá que juzgar el siglo XX como el siglo en el que por primera vez todos los pueblos de la Tierra se reconocen miembros de una misma especie, admiten un origen común y proclaman la igualdad de derechos y dignidad de todos los miembros integrantes de la gran familia humana en un mundo interdependiente».

Pero también describe el autor este siglo como uno en el que la sucesión de declaraciones⁵ de principios recordando aspectos en torno a la igualdad de trato, la no discriminación, el combate al racismo y la xenofobia, etc. son desafortunadamente reflejo de que el problema del racismo y la xenofobia es endémico en nuestras sociedades, por elevado que sea el grado de desarrollo alcanzado⁶. Una rápida lectura a los *Informes Raxen* (2001, 2002...) del Movimiento Contra la Tolerancia en España o a los textos que se incluyen en los *Cuadernos de Análisis* del mismo movimiento (varios años), son testigos claros de la gravedad y de que la discriminación y la exclusión en nuestro entorno son endémicas, en sus múltiples facetas.

En vez de un permanente recordatorio desde instituciones tanto internacionales, europeas, nacionales u otras, quizás debería haber sido suficiente la misma *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, del 10 de diciembre de 1948, que hace referencia explícita a la igualdad de todos los derechos humanos, por ejemplo, en artículos como los que siguen, que atañen a aspectos generales y relativos al empleo:

Art.1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros...

Art.2.1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión,

5. Como señala Abad (1993:56): «Los instrumentos jurídicos internacionales, que apoyan políticas concretas en este sentido, son incontables».

6. En el Preámbulo de la «Declaración de principios sobre la tolerancia» de la Unesco (1995) se dice a este respecto «Alarmada por la intensificación actual de los actos de intolerancia, violencia, terrorismo, xenofobia, nacionalismo agresivo, racismo, antisemitismo, exclusión, marginación y discriminación perpetrados contra minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas, refugiados, trabajadores emigrantes, inmigrantes y grupos vulnerables de la sociedad, así como por los actos de violencia e intimidación contra personas que ejercen su derecho de libre opinión y expresión —todos los cuales constituyen amenazas para la consolidación de la paz y de la democracia en el plano nacional e internacional y obstáculos para el desarrollo».

opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición..

Art.4. Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas...

Art. 13. 1. Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado...

Art.23. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo...

Obviamente tal declaración tiene más un valor moral que un valor de ley, pero ello no debería ser impedimento para que se cumpliera, aunque después de más de cincuenta años desde que se emitió, las graves circunstancias que la hicieron nacer no se han atenuado y las referencias del Cuadro 2 son patente ejemplo de que los organismos nacionales e internacionales siguen teniendo que combatir contra formas de exclusión social basadas en la discriminación y vulneración de los derechos humanos y las libertades. Esto se aprecia en multitud de textos jurídicos, haciéndose ya notar en algunos de los recientes la aparición de «nuevas formas de racismo» que presentan caras novedosas en contextos democratizados. Un ejemplo de esto lo encontramos a continuación:

19. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos considera que la eliminación del racismo y la discriminación racial, en particular en sus formas institucionalizadas como el apartheid o las resultantes de doctrinas de superioridad o exclusividad racial o las formas y manifestaciones contemporáneas de racismo, es un objetivo primordial de la comunidad internacional y un programa mundial de promoción de los derechos humanos,...

33. La Conferencia mundial de derechos humanos insta a todos los estados a que garanticen la protección de los derechos humanos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares» (Declaración y programa de acción de Viena, aprobada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, el 25 de junio de 1993, Viena).

Este tipo de afirmaciones aún se mantienen recientemente.

La promoción y protección de los derechos humanos y las libertades, sin distinciones de raza, etnia, religión o sexo, la igualdad de todos los seres humanos, y la lucha contra la no discriminación sería pues, desde nuestra perspectiva, uno

de los puntos de convergencia principales de los textos citados, amén de diferencias y matices que tienen que ver tanto con ámbitos de aplicación, prescripciones o incluso grado de desarrollo de algunos aspectos que implican la igualdad de trato (laborales, religiosos, etc.). En el ámbito de lo laboral, cabría recordar el «Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)» (C111, 1958, de la OIT), cuando señala en el Art.1.a) que se entenderá por «discriminación», *cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*. E igualmente, cuando en su artículo 2 se señala que *Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto*.

Recordemos que dicho convenio, según informa la misma OIT, se encuentra ratificado por España desde el 6 de noviembre de 1967. Por otra parte, aludiendo a nuestro contexto europeo resaltar que, según ha sido señalado, una política de inmigración comunitaria es «una cuestión de interés común desde el Tratado de Maastricht que depende de la cooperación intergubernamental en el ámbito de los asuntos de interior y que no existe todavía verdaderamente en tanto que política europea. No se ha elaborado ninguna norma sobre la entrada y la estancia en el territorio de ciudadanos de terceros países. Sin embargo, el plan de acción del 3 de diciembre de 1998 prevé la adopción de medidas específicas en este ámbito» (véase en <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/lvb/e22109.htm>).

Es desde mediados de los años noventa cuanto en el ámbito de acción de la Unión Europea se intensifican las discusiones y actuaciones en esta materia y, a partir del Tratado de Ámsterdam cuando se empieza a vislumbrar de manera más clara hacia dónde camina la política migratoria europea, con directivas que afectan tanto a la lucha contra la discriminación en el trabajo, cuando contra el racismo y la xenofobia, pero también encaminadas hacia el fortalecimiento del control de fronteras, animación al retorno⁷ o combatir contra el fraude económico que supone la inmigración clandestina.

En la medida en que en estos momentos están teniendo lugar diversos mecanismos transitorios para adaptación de normativas nacionales, son previsibles

7. Véase en el «Libro Verde relativo a una política comunitaria de retorno de los residentes ilegales» (Comisión de las Comunidades Europeas (COM2002; 10-4-2002).

grandes cambios en esta materia en corto espacio de tiempo, algunos de ellos pre- visiblemente en vigor hacia el segundo lustro del XXI.

Las líneas políticas que se están siguiendo al respecto, del cual son reflejo algunos de los textos citados en el Cuadro 2, se destinan en líneas generales a la protección de los derechos de las minorías, y a la consecución de una sociedad participativa, en la que la desigualdad no tenga lugar, para lo cual se articulan elementos que pretenden luchar contra la exclusión, entre otras cosas, evitando la discriminación étnica, el racismo y la xenofobia, tanto en general como en el seno de los mercados de trabajo.

Entre los elementos de mayor interés para la contextualización de la situa- ción andaluza se encuentran los desarrollos de algunas Directivas Europeas que introducen cambios en la consideración conceptual del término «discriminación», así como en la manera en que la lucha contra ésta debe ser abordada (nos referi- mos a las Directivas 2000/43 del Consejo Europeo, 29-6-2000, de «Aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico» (a que ha de darse cumplimiento a más tardar en julio de 2003) y a la Directiva 2000/78 del Consejo Europeo «Relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación» (en vigor en 2-12-2000 y cumplimiento a más tardar el 2 de diciembre de 2003).

Respecto al concepto de DISCRIMINACIÓN que se baraja, se distingue en éste entre:

Art. 2a) «discriminación directa»... cuando por motivos de origen racial o étnico una persona sea tratada de forma menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser otra en situación comparable».

Art. 2b) «discriminación indirecta»... cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúe a personas de un origen racial o étnico con- creto en una desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecua- dos y necesarios.

La igualdad de trato se entenderá como la ausencia de ambos tipos de dis- criminación basadas en el origen racial o étnico. Hay que subrayar también, entre los elementos que introduce esta Directiva, se encuentran dos que propician, por una parte, el que la parte demandante no tenga que ser necesariamente la persona afectada por la discriminación y que sea la parte demandada por motivo de discri-

minación la que haya de probar su inocencia, modificando la responsabilidad de la carga de la prueba:

Art.72. ...las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas... pueden iniciar, en nombre del demandante o en su apoyo... cualquier procedimiento judicial o administrativo previsto para exigir el cumplimiento de las obligaciones de la presente Directiva».

Art.8.1. «Los Estados miembros adoptarán, con arreglo a su ordenamiento jurídico nacional, las medidas necesarias para garantizar que corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato...»

Téngase en cuenta además que, según señala el artículo 16 de la directiva 2000/43/CE los Estados miembros de la UE tendrá que adoptar *las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 19 de julio de 2003...*

Si consideramos los documentos citados en el Cuadro 2 como botón de muestra de nuestro posicionamiento ante principios relacionados con la igualdad de trato y con la lucha ante la discriminación y la exclusión social, en el caso de los europeos, ha de tenerse en cuenta que el mismo Tratado de constitución de la Comunidad Europea señala entre sus principios rectores la libertad, igualdad, democracia o respecto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales. Además de ello ha de recordarse que los Estados miembros de la misma son signatarios entre otros, de la misma Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como de otras declaraciones y acuerdos internacionales en esta materia (véase en Directiva 2000/43 de 29-6-2000 del Consejo Europeo).

Así mismo, en los últimos años en diversas y recientes reuniones del Consejo Europeo se ha puesto de relieve la necesidad de impulsar las condiciones necesarias para que en el mercado de trabajo se logre la integración social, así como para toma medidas para luchar contra el racismo y la xenofobia, aspectos todos estos que pueden alejarnos de la consecución de una Europa con un alto nivel de empleo, de vida, seguridad, libertad, etc. (Directiva 2000/43 de 29-6-2000 del Consejo Europeo, CE Tampere, 1999; Helsinki, 1999...). También pueden destacarse algunos dictámenes destacados del Comité Económico y Social Europeo en esta materia como el relativo a *Inmigración, integración y empleo* (Bruselas, SOC/138, 10 de diciembre de 2003), el relativo a la *La inmigración, la integración y el papel de la sociedad civil organizada* (Bruselas, SOC/075, 21 de marzo de 2002) o

el concerniente a la *Convención internacional para los trabajadores migratorios* (Bruselas, SOC/173, 30 de junio de 2004).

En este contexto, sintéticamente esbozado, es en el que hemos de situar algunas de las iniciativas europeas que se relacionan más directamente con la integración social de los inmigrantes, especialmente en materia de mercado de trabajo, si bien, como el propio Consejo Europeo reconoce en la Directiva ya citada, es difícil deslindar dónde empiezan y acaban la integración social y la laboral⁸.

Por otra parte, para el período 1994-99, ha de tenerse en cuenta que la Comisión Europea contó con diferentes instrumentos de intervención en diferentes ámbitos afectados, a saber, el Fondo Social Europeo y, concretamente, las iniciativas comunitarias Empleo-Horizon y Empleo-Integra, Urban y Adapt, así como una serie de programas para educación, formación y educación. En cuanto a la materia central de este informe ha de señalarse que a través de la Iniciativa Empleo-Integra la Comisión vincula directamente las políticas de integración y la lucha contra el racismo y la xenofobia (CE, Comunicación sobre el racismo, la xenofobia y el antisemitismo –CE, 13-12-1995–).

Como se resume en los libros de Dirección General de Empleo e Inserción de la Junta de Andalucía (2000a y 2000b), son Adapt y Empleo las iniciativas comunitarias de Recursos Humanos que se desarrollan en nuestra comunidad entre 1994-1999 que están más directamente vinculadas con la cuestión que estamos tratando. Es en la de Empleo en la que se trataba de «mejorar el acceso al mercado de trabajo y las posibilidades de empleo de los grupos vulnerables excluidos de él o en peligro de estarlo»⁹. Desde la valoración que realiza la Dirección General (2000:127) Empleo-Integra «ha contribuido a la lucha contra el racismo y a la promoción de la inclusión, abordando las necesidades particulares de los grupos de inmigrantes y de minorías étnicas». Por otra parte, se indica también que la «iniciativa comunitaria Urban ha contribuido a este objetivo gracias a sus intervenciones en barrios marginales de grandes ciudades».

Según esta misma fuente, las acciones desarrolladas a través de las iniciativas Empleo-Integra, han abordado en Andalucía la implantación de servicios de orien-

8. «12. Para garantizar el desarrollo de sociedades democráticas y tolerantes en las que toda persona pueda participar, con independencia de su origen racial o étnico, la actuación específica en el ámbito de la discriminación por estos motivos debe ir más allá del acceso a la actividad por cuenta propia o ajena y abarcar ámbitos como la educación, la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria, las ventajas sociales, la oferta de bienes y servicios y el acceso a los mismos» (Directiva 2000/43/CE, de 29-6-2000).

9. En 1998-99 se añadió este capítulo a la convocatoria (Dirección General de Empleo e Inserción, 2000:23).

tación, asesoramiento y empleo, dirigidos a estos colectivos desfavorecidos, ofertas de planes de formación adaptados, diseño de planes integrales de inserción, ayudas al autoempleo o a la contratación de estos colectivos, creación de empresas de inserción, trato individualizado y elaboración de sistemas de simulación artificial.

Sobre la base de la experiencia de iniciativas como las citadas, se asienta la Comunicación de 28 de abril de 2000 de la Comisión a los estados miembros por la que se establecen las orientaciones relativas a la iniciativa comunitaria Equal, al respecto de la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo¹⁰.

Financiado por el Fondo Social Europeo (FSE), EQUAL experimenta nuevas formas de lucha contra la discriminación y la desigualdad experimentadas tanto por los que disponen de un empleo como por aquéllos que lo buscan. La cooperación transnacional, la innovación, la capacitación, el planteamiento temático y de asociación, la difusión y la integración en políticas y prácticas son los principios clave del EQUAL. Las actividades están estructuradas sobre cuatro pilares: Capacidad de Inserción Profesional, Espíritu de Empresa, Adaptabilidad e Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. También se tiene en cuenta la problemática de los solicitantes de asilo.

La contribución de la Unión Europea a la iniciativa asciende a alrededor de tres mil millones de Euros, para el conjunto del período 2000–2006, y será completada por una contribución nacional. EQUAL sigue en la línea de las precedentes Iniciativas comunitaria ADAPT y EMPLEO - Now, Horizon, Integra, Youthstart (1994–1999) y se aprovecha de la experiencia adquirida en las mismas.

EQUAL se inscribe en la estrategia de la Unión Europea para la creación de más y mejores empleos, y para asegurar que no se niegue a nadie el acceso a dichos empleos.

Referencia tomada de http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index_es.htm¹¹

10. Aprobadas el 14-4-2000 por la Comisión de las Comunidades Europeas y publicadas en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas (5.5.2000, 2000/C 127 /02-10).

11. Véase también en Comunicación de la Comisión a los Estados Miembros por la que se establecen las orientaciones relativas a la iniciativa comunitaria Equal, al respecto de la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo, en *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 5 de mayo de 2000, 2000/C 127/02 a 10.

En este contexto, ha de destacarse el interés de la UE por abordar la cuestión de la exclusión social desde un enfoque integrado y global, y al mismo tiempo, de orientar las políticas de empleo hacia la incorporación de políticas activas en el mercado laboral en la oferta (medidas de formación, orientación profesional...) y en la demanda de trabajo (ayudas al empleo), en ocasiones dirigidas a «mejorar las condiciones de empleabilidad de colectivos con baja cualificación» (Dirección General de Empleo e Inserción, 2000: 10). En este giro es destacable que se priorizan antes las políticas activas que la «indemnización pasiva del desempleo» (id.)

Entre las orientaciones para mejorar las condiciones de empleo una de ellas sería la de «modernizar el modelo social europeo, fomentando la solidaridad económica y social, construyendo un estado de bienestar activo, en el que haya una sociedad sin exclusiones, abierta a todos» (id., 2000:16). Aquí hemos de situar algunas de las acciones encaminadas a la población más vulnerable del mercado de trabajo, entre las que está la población inmigrante.

Podría resumirse que en materia de «empleo e igualdad de oportunidades» es de destacar la intervención puesta en marcha respecto a las minorías étnicas. La línea mantenida en la política comunitaria se traduce en un interés por combatir el racismo, tarea ésta necesaria en un contexto donde se promueve la integración y participación de todos sus grupos, de acuerdo al Tratado en vigor. Todo ello atendiendo al hecho de que las minorías étnicas y los inmigrantes acusan en mayor medida que otros grupos el desempleo, con menores oportunidades de trabajo, de ahí que Equal haya querido favorecer la intervención en este sentido.

Cabe resaltar en este libro que parte de una noción de la inserción sociolaboral en la que se conjugan el aspecto laboral y el social de forma que se pretende una intervención integral que supere la noción de «mano de obra» y la sustituya por «persona», incorporando con ello a los aspectos específicos del mercado de trabajo o de la inserción laboral, otros aspectos relativos a la integración social, a la inserción como calidad de vida, entendido esto como: *acceso a una vivienda digna, la utilización legítima de los recursos, la existencia de unas relaciones sociales satisfactorias, el mantenimiento de su identidad cultural*, la búsqueda a través de la inserción laboral de *otros beneficios... intervenciones integrales con cada una de las personas* (Centros de Inserción Sociolaboral. Federación Andalucía Acoge, 2001:14). Con el énfasis puesto también en la inserción laboral y el empleo, pero no exclusivamente, pueden citarse algunas de las acciones de los proyectos ejecutados en Andalucía bajo el Equal Arena y Equal Alameda, insertos a su vez en la línea de trabajo que bajo los presupuestos de igualdad y no-discriminación se encuentran en el Plan Integral (Consejería de Gobernación, 2001).

Respecto a las orientaciones más recientes en materia de políticas europea para la integración, inmigración y empleo, quizás los temas estrella son los de la lucha contra el trabajo ilegal, así como el establecimiento de condiciones claras para la admisión y estancia de trabajadores de terceros países (European Commission, 2006).

3.5. Para terminar

Retomando lo que decíamos al principio del capítulo, esto es, que los procesos de inserción laboral se encuadran y se ven afectados por los «contextos de recepción» en el que se producen, no podemos pasar de largo, sin hacer al menos una reflexión sobre cómo se están viendo influenciados por los marcos institucionales en que se encuentran (con momentos fuertemente restrictivos en España derivados de algunas de las leyes de extranjería en vigor en el período considerado, y al mismo tiempo, por el despliegue de normativas y acuerdos relativos a la lucha contra la discriminación, aún no demasiado efectivas, pero que presentan un escenario que puede ser propicio para menguar algunas de las discriminaciones que operan, toda vez que se intensifique la lucha contra la contratación ilegal o la discriminación directa e indirecta, por ejemplo). Por otra parte, recuérdese el efecto conjunto que nuestro conocimiento del discurso emitido por los medios de comunicación y las opiniones sobre los inmigrantes puede llegar a tener sobre la inserción de los mismos. Todo ello en un contexto que a su vez pone fuertes restricciones competitivas a los empresarios y facilita procesos de segmentación laboral en los mercados, subdividiendo a la clase trabajadora al ubicarla en mejores y peores posiciones.

Sistema de indicadores para la medición del trabajo decente de la población extranjera en Andalucía

ESTRELLA GUALDA CABALLERO, IVÁN RODRÍGUEZ PASCUAL,
AUXILIADORA MONTES CALVO Y EVA SÁNCHEZ BERMEJO

4.1. Introducción

Junto a todo lo relativo al control de fronteras y flujos de entradas y salidas, la inserción social y profesional de la población extranjera y el combate contra el racismo y la xenofobia son de las cuestiones que más preocupan en nuestros días en la Unión Europea en materia de inmigración. Producto de ello es la elaboración de políticas concretas que se destinan a esto a través de algunas iniciativas comunitarias (García, Martínez y Santolaya, 2002; Unión Europea, 1997; Dirección General de Empleo e Inserción, 2000a y 200b; European Commission, 2006). La cuestión de la inserción social y profesional de la población extranjera (así como de otros colectivos) es, independientemente de las políticas en vigor, importante por sí sola por el estrecho nexo que se puede encontrar entre *inserción social*, *integración social* y *ciudadanía*, o por el contrario, entre la no inserción social y la aparición de procesos y situaciones de exclusión social y desigualdad. Pensar en la inserción implica hacerlo en términos de *proceso*, pero también de *fenómeno estructurado socialmente*, que puede llevar a la *movilidad social* (Pérez Agote y otros, 2001).

Podemos entender que la *inserción laboral* representa una de las parcelas de la integración social, aquella más ligada a la integración económica, que vendría a estar afectada por la situación y condiciones de trabajo que afecten a la persona. En el caso de la población extranjera, esta situación se ve condicionada por los logros de ciudadanía, hasta dónde lleguen los derechos alcanzados: aspectos como su situación jurídica (si se cuenta o no con permiso de residencia y trabajo, duración del permiso, etc.), si se sitúa en igualdad con la población nacional para el acceso libre al mercado de trabajo o para su promoción. Las políticas de inmigración son decisivas en el camino hacia

la inserción al regular las condiciones de ciudadanía e integración social. Por otra parte, la inserción laboral no sólo depende de las condiciones del mercado de trabajo o el contexto jurídico de referencia para los extranjeros. Son importantes también aspectos como las redes sociales en que los mismos se ubican (esenciales a veces para el mismo acceso al empleo) o las mismas características personales (formación, etc.) y familiares en que éstos se encuentren. La inserción laboral se imbrica en el conjunto de procesos sociales que abarcan los procesos de integración social de las personas extranjeras, tiene que ver con su estatus, la autoestima, procesos de identificación, discursos y estereotipos, etc. En este sentido es útil tener en cuenta la consideración de Granovetter (1995) respecto a la «incrustación social» (*embeddedness*) entre unos y otros fenómenos sociales. Sobre la base de los vínculos entre la inserción laboral y la integración social, algunos programas de intervención prefieren que ésta sea considerada de forma integral (Federación Andalucía Acoge, 2001). Los «modos de incorporación» o integración de la población extranjera se ven afectados por cómo sean los «contextos de recepción» (*contexts of reception*). En el sentido propuesto por Portes y Rumbaut (1996:85), para los inmigrantes los contextos de recepción más importantes son definidos por las políticas de los gobiernos receptores, las condiciones del mercado de trabajo de llegada y las características de sus propias comunidades étnicas (Portes y Rumbaut, 1996).

En este trabajo desarrollamos una propuesta de un sistema de indicadores para medir la inserción laboral de la población extranjera¹. Iniciamos la discusión subrayando algunas de las dificultades existentes para la construcción de los sistemas de indicadores sociales. Seleccionamos después un conjunto de ellos que nos parecen de interés para ser aplicados en el ámbito andaluz, regional y provincial enfocado hacia la medición de la inserción sociolaboral y del «trabajo decente». Posteriormente se realizará una descripción sintética sobre la evolución de la inserción laboral de los extranjeros en Andalucía y sus provincias considerando diferentes aspectos descriptivos de interés sobre la misma (población, trabajo, etc.), a fin de que pueda apreciarse la utilidad descriptiva y explicativa de la elaboración del sistema. A lo largo del libro podrán encontrarse otras descripciones más elaboradas y amplias basadas en gran parte de los indicadores seleccionados para el sistema. Terminamos subrayando algunas dificultades derivadas de la ejecución de este tipo de mediciones y aportando una serie de notas y líneas de trabajo posterior.

1. Hemos presentado algunas versiones precedentes en Gualda, E.; Montes, A.; Sánchez, E. y Rodríguez, I. (2004a); Gualda, E.; Montes, A.; Sánchez, E. y Rodríguez, I. (2004b); Gualda, E.; Rodríguez, I.; Montes, A. y Sánchez, E. (2004c); Gualda, E. (2004) y Rodríguez, I.; Montes, A. y Sánchez, E. (2004).

4.2. La construcción de sistemas de indicadores sociales: dificultades y limitaciones

Producto indiscutible de la década de los sesenta y de su preocupación por la dimensión social del desarrollo económico, y asentados sobre la base de importantes precedentes relacionados con los problemas de medición de conceptos multidimensionales en el contexto de las ciencias sociales, la construcción de sistemas de indicadores sociales arranca con fuerza a raíz de la aparición en 1966 de *On Social Indicators*, originalmente una compilación a cargo de Raymond Bauer de diferentes textos en torno a las posibilidades de medición del bienestar mimetizando los supuestos con los que operaba la contabilidad nacional y los indicadores de naturaleza económica. Con la obra entra en escena la primera definición de los sistemas de indicadores, en la que se observa la voluntad de dotar al mismo de un carácter fuertemente normativo, destinado a producir diagnósticos sobre el progreso y las tendencias sociales de la sociedad norteamericana. Bauer (1966b:1) dirá que los indicadores consisten en estadísticas, series estadísticas y otras evidencias, que nos permiten determinar dónde estamos y hacia dónde nos dirigimos con respecto a nuestros valores y metas, así como evaluar y determinar el impacto de programas específicos. Será el detonante de lo que se ha dado en llamar el «movimiento de indicadores sociales», que popularizaría el instrumento como vía precisa de aproximación a conceptos tan esquivos como «progreso», «bienestar» o «calidad de vida». Pronto aparecen otros hitos bibliográficos que asientan otras perspectivas sobre los indicadores. No podemos dejar de mencionar, por ejemplo, los textos de Sheldon y Moore (1968) y Campbell y Converse (1972). El primero constituye una apuesta por una visión objetivista y pormenorizada de las tendencias sociales; el segundo, una alerta sobre la importancia de incluir en la investigación con indicadores sociales la dimensión subjetiva del cambio social y el problema de la medición de la percepción individual del bienestar². Tras estas aportaciones fundamentales, durante la década de los setenta la construcción de sistemas de indicadores sociales se acelera y se populariza su uso en la mayor parte de las sociedades industrializadas, así como en organismos transnacionales como Naciones Unidas.

2. Hacer un recorrido pormenorizado por la historia de los indicadores sociales no es el objetivo de este texto, por razones más que evidentes de economía de espacio. No obstante, es siempre recomendable visitar la descripción exhaustiva de los orígenes del instrumento que proporciona Setién (1993) en su propuesta de indicadores sociales aplicados al País Vasco.

Sin embargo, muchas de las expectativas sobre la utilidad de los indicadores sociales comenzarían a verse en cuestión a partir de finales de los años setenta y comienzos de los ochenta. Describir en qué lugar estamos resulta tarea más complicada de lo esperado y con frecuencia los diagnósticos que emanan de la aplicación de sistemas de indicadores sociales resultan ignorados o malinterpretados en el contexto de la práctica política (Carley, 1981). Los indicadores dejan de ser una vía privilegiada de acceso a la realidad social pero, paradójicamente, esto tiene también consecuencias positivas de total trascendencia para la propuesta de sistema de indicadores de inserción laboral que nos ocupa en este trabajo. Por ejemplo, el instrumento se flexibiliza y deja de identificarse rígidamente con el estudio del bienestar desde una perspectiva macroscópica. Aparecen sistemas de indicadores aplicados a colectivos concretos (mujeres, tercera edad, población escolarizada) y referidos a fenómenos no tan amplios como la medición de condiciones de vida, el rendimiento educativo o la integración social. Simultáneamente se propone una definición más precisa de esta herramienta de observación, no tan centrada en su función normativa, donde el indicador es un dato o conjunto de datos empíricamente observables (y usualmente cuantificables) cuya presencia o ausencia permite deducir la presencia o ausencia de algún fenómeno conceptualmente relevante y usualmente medir la evolución de dicha presencia en el tiempo (Lamo de Espinosa, 1998: 373).

En relación a esta descripción del indicador social como una medida indirecta de fenómenos complejos que requieren una operacionalización previa, normalmente integrado en forma de baterías o sistemas de indicadores sociales, resultan evidentes sus ventajas desde una perspectiva metodológica: por un lado, a) proporcionan información concisa y comparable sobre fenómenos complejos, b) información que destaca por ser más expresiva o significativa de dichos fenómenos, c) que generada longitudinalmente permite el seguimiento de las tendencias sociales en el tiempo, permitiendo d) el cálculo de medidas sintéticas más complejas, así como e) la elaboración de diagnósticos relativamente precisos que pueden ayudar en el diseño de estrategias de intervención social sobre determinados colectivos (en este caso, la población extranjera).

Sus limitaciones radican en estas mismas características (Moore, 2003), en la medida en que la información generada es de naturaleza exclusivamente cuantitativa y puede ofrecer una imagen excesivamente simplificada o resumida de la complejidad inherente a la realidad social. Por otra parte, los datos provienen en muchos casos de procesos administrativos, por lo que no han sido diseñados por el propio investigador, existiendo una tensión inevitable entre indicadores ideales y operativos,

que es necesario resolver adecuadamente. Por último, con frecuencia se hace un uso perverso de los sistemas de indicadores, al atribuírsele funciones que, en puridad, no poseen. Es el caso de los diagnósticos difusos o centrados en un número muy pobre de indicadores o en indicadores no pertinentes o significativos, así como del uso de estos sistemas donde debería haber otro tipo de diseño de investigación, por ejemplo de corte experimental u orientado al estudio de la causalidad de los fenómenos. En la aplicación de los indicadores sociales al estudio de la inserción sociolaboral de la población extranjera intentaremos, en la medida de nuestras posibilidades, evitar estas limitaciones y usos erróneos, maximizando sus ventajas.

4.3. Indicadores de inserción sociolaboral: hacia el «trabajo decente»

El objetivo final es conocer la inserción sociolaboral de la población extranjera de forma que se permita la comparación con datos nacionales, regionales y provinciales, distinguiendo entre población nacional y extranjera, así como la identificación de aspectos básicos de la inserción laboral, posibilitando localizar diferentes grados de la misma. Algunas de las dificultades más sobresalientes para la construcción del sistema tienen que ver con la misma realidad del fenómeno migratorio y la elección de la vía cuantitativa³:

- la imposibilidad del acceso a cifras comparables sobre la inserción laboral de la población indocumentada o irregular.
- las dificultades para incorporar en el sistema aspectos más cualitativos de la inserción laboral.

Entendemos que este sistema de indicadores, en caso de querer ser implementado de manera no puntual, debería ser lo suficientemente ambicioso no sólo para conocer y describir si la población extranjera se encuentra integrada laboralmente sino también para conocer las condiciones de dicha inserción, y en este punto, se hace pertinente la incorporación de algunas nociones relacionadas con el «trabajo decente» que se vienen desarrollando hoy a través de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) bajo la meta de conseguir «*Un trabajo decente para*

3. Vía que, por otra parte, no es suficiente para ofrecer una imagen completa del fenómeno estudiado.

los ciudadanos de todos los países». Según este organismo, actualmente la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Tal es la finalidad principal de la Organización hoy en día. El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social. Esto debe orientar las decisiones de la Organización y definir su cometido internacional en los próximos años» (el subrayado es nuestro) (Conferencia Internacional del Trabajo, 1999). Así mismo, en el texto de la Constitución Europea (www.constitucion-europea.es) se encuentran recogidos principios laborales acordes a estos (véase, particularmente, los arts. II.75 y III.209, buenos ejemplos de ello).

Se trata de un camino, no obstante, no exento de dificultades: discrepancia entre fuentes, falta de datos, etc. Como todo sistema de indicadores aplicado a la evaluación de situaciones sociales, debería permitir un diagnóstico que facilite la detección de logros y tareas por hacer, así como mantenerse en el tiempo para poder ir conociendo la evolución de los aspectos bajo medición. Las insuficiencias y lagunas que las estadísticas oficiales tienen respecto a las migraciones cabe esperar que vayan subsanándose con lo que nuestra propuesta será más un punto de partida que de llegada.

A pesar de las dificultades inherentes a emprender este tipo de trabajos esta tarea ya ha sido iniciada en diferentes frentes. Véase para Latinoamérica el compendio de indicadores en desarrollo por la Organización Internacional del Trabajo (2004), donde se han recopilado una serie de indicadores sobre «trabajo decente» entendiéndolo que éste supone una ocupación⁴:

- Productiva (4 indicadores)
- Justamente Remunerada (2 indicadores)
- Se ejerce en condiciones de Libertad (6 indicadores)
- Se ejerce en condiciones de Equidad (6 indicadores)
- Se ejerce en condiciones de Seguridad (13 indicadores)
- Respeto a la Dignidad Humana (5 indicadores)

En el número monográfico de la *Revista Internacional de Trabajo* vol. 122, n°

4. Se incorporan también 14 indicadores de género y 6 de trabajo infantil, como temas transversales.

2 de 2003 se discute sobre los aspectos metodológicos de la medición del trabajo decente. Se encuentran en este número algunas propuestas teóricas y aplicadas respecto a indicadores a implementar (ver por ejemplo los trabajos de Ghai y de Anker y otros). En el trabajo de estos últimos se incorpora un sistema que, junto a otras propuestas y al análisis de la viabilidad y la pertinencia de su aplicación en Andalucía respecto a la población extranjera, son tenidos en cuenta para el primer paso que desarrollamos en el diseño de un sistema de indicadores aplicado a la realidad regional andaluza y a la población extranjera.

Ha de tenerse en cuenta también, como subraya la OIT (2003) al referirse al trabajo decente en la agricultura, que «el tipo de inmigración puede ser un factor determinante en el nivel de protección de los asalariados agrícolas. Los trabajadores inmigrantes de diferentes categorías guardan relaciones diferentes con las autoridades laborales y de inmigración, así como con los empleadores o los intermediarios laborales. Todo ello depende en gran medida de las «rutas» que hayan seguido, es decir, de si han entrado en el país de forma legal o clandestina. El nivel de protección (o nivel de explotación) depende también del número de contratistas y subcontratistas implicados en la contratación de los trabajadores. Lo que parece evidente es que existe una demanda creciente de estas relaciones de trabajo flexibles y que el sistema de contratación laboral está respondiendo en general a esta tendencia de diversas formas, muchas de ellas preocupantes». Esta preocupación, si cabe, puede ser el impulso de implementar no sólo sistemas de medición de la realidad laboral concreta, sino también de programas destinados a la inclusión de diferentes categorías de trabajadores. De hecho, entre las metas de este trabajo están las de contribuir a la orientación de las políticas de inserción laboral, y la de mejorar los instrumentos de medición estadística de la inserción de la población extranjera.

Otros trabajos, no necesariamente enfocados al ámbito de las migraciones contemplan la necesidad de mejorar el panorama laboral, hacia un trabajo más digno, un «trabajo decente», sea definido desde la aproximación de la OIT, u otras aproximaciones que buscan igualmente poner de relieve la existencia de trabajos precarios, de escasa calidad (Tipple, 2006; Sachs, 2004; Lindsay y McQuaid, 2004; Castillo, 2005). Además de éstos pueden contemplarse otras aproximaciones de carácter metodológico y técnico sobre el tema, que abordan la cuestión de los indicadores para la medición del mismo (Bescond, Chataignier y Mehran, 2003; Bonnet, Figueiredo y Standing, 2003).

4.4. Sistemas de indicadores para la medición del trabajo decente: notas para la aplicación a la inserción laboral de los extranjeros en Andalucía

Algunos de los sistemas de indicadores que se han elaborado se han desarrollado a partir de las formulaciones de la OIT centrando la idea de «trabajo decente» en algunos pilares que ya hemos presentado (la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social, el diálogo social) y que reflejan los esfuerzos de medición que se están haciendo (Anker y otros, 2003; Ghai, 2003; véase en el anejo del capítulo los cuadros 1 y 2). Desafortunadamente, gran parte de los indicadores que se proponen en estos sistemas no son aplicables a la realidad que estudiamos: Andalucía y su población extranjera, de forma que nos planteamos como meta avanzar en un sistema en el que pudieran combinarse varias cosas:

- El intento de medición de la «inserción laboral», desde la perspectiva de la influencia que los «contextos de recepción» pueden tener en ésta, en el sentido aportado de Portes y Rumbaut (1996)

- El acercamiento a la medición empírica del constructo teórico de lo que podría entenderse como «trabajo decente», pues no sólo nos parece de interés la inserción laboral (en términos de empleo, estar trabajando o no, etc.) sino también la calidad del empleo, marcándonos como meta o parámetro de medición lo que podría entenderse por trabajo decente, en la línea de la OIT.

- La identificación de aspectos básicos de la inserción laboral (y de su evolución), posibilitando localizar diferentes grados de la misma, en los niveles de desagregación señalados.

- La consideración más pragmática de la disponibilidad de datos con la desagregación requerida. Como mínimo Andalucía, distinguiendo entre población extranjera y autóctona. Y fue deseable también una desagregación provincial y municipal. Así como algún tipo de desagregación por nacionalidad, por ejemplo, grandes grupos: comunitarios y extracomunitarios; aunque también, respecto a las principales nacionalidades localizadas en el territorio. Y llegados a este nivel de aspiraciones, la incorporación de la variable sexo, tratada de forma transversal.

- Permitir un diagnóstico sostenido en el tiempo que facilitara la detección de logros y tareas por hacer, permitiendo la orientación de políticas públicas al respecto.

Planteamos que el sistema de indicadores propuestos a continuación, conocidas las insuficiencias y vacíos estadísticos existentes en la estadística pública

regional y nacional española, pueda ser viable al menos desde el año 2002⁵. Seleccionamos este año como punto de partida por encontrarse ya en España un mayor volumen de estadísticas de interés laboral publicadas con un importante grado de desagregación. Confiamos en el mantenimiento y ampliación de éstas en el futuro a fin de poder dar algo de estabilidad al sistema, que sería lo deseable para que tenga sentido la elaboración de un sistema de indicadores. No es descabellado que la consolidación de la inmigración en nuestro país vaya haciendo que se mejore la producción estadística sobre migraciones, como de hecho ya se ha iniciado en algunos institutos regionales.

Por otro lado, el sistema debe ser viable al menos desde la perspectiva de la estadística pública. Esto es, que los indicadores se mantengan en el tiempo y sean accesibles para su permanente actualización. Ello no es óbice para que se propongan otros indicadores que puedan ser recogidos «ad hoc» a través de encuestas u otros instrumentos diseñados a tal fin y que completen los datos oficiales publicados.

La propuesta que sigue es un primer esbozo, destinada a alimentar la discusión sobre los indicadores de inserción laboral y de trabajo decente aplicados a la población extranjera. Es por tanto mejorable, ampliable, etc, como de hecho es deseable en cualquier sistema. Es básico, para tener puntos de referencia con los que comparar, que gran parte de los indicadores puedan ser contrastables con los obtenidos puestos a indagar la situación laboral de la población autóctona.

4.5. Medición de la inserción sociolaboral de la población extranjera: esbozo teórico y metodológico

4.5.1. Hacia la aplicación de un esbozo teórico

Jugando con algunos de los conceptos y teorías relativas a las migraciones nos parece elemental, para delimitar la influencia que tienen en la inserción laboral, saber cómo se combinan los factores que siguen, especialmente si en esta distinción pueden aportarse diferencias según grupos de nacionalidad y sexo, aludiendo de esta manera a nociones teóricas de discriminación étnica y de género. El esquema que sigue recoge algunos de los factores de integración que consideramos de mayor relevancia, así como los efectos provocados por su aplicación o funcionamiento en Andalucía:

5. Esta fecha se estableció, de acuerdo con la calendarización del proyecto Equal-Arena (<http://www.equal-arena.org>), por la disponibilidad de datos oficiales existentes en ese momento. Posteriormente, una vez cerrado este trabajo, han sido publicadas algunas actualizaciones.

Cuadro 1

Factores de integración laboral y efectos	
Factores	Efectos
Política migratoria	Línea de división entre: <ul style="list-style-type: none"> - comunitarios (contexto receptivo) y permisos de residencia permanente - extracomunitarios, con acuerdo bilateral suscrito (contexto receptivo, para trabajos de temporada, y especialmente favorable en algunas prácticas particulares en el caso de las mujeres⁶) - extracomunitarios sin acuerdo bilateral (contexto hostil) - indocumentados (contexto hostil)⁷
Condiciones del mercado de trabajo <ul style="list-style-type: none"> a) condiciones de acceso: contingente o permisos de temporada b) influencia de los empresarios y organizaciones empresariales en la definición de la oferta de trabajo y la selección c) actitudes de la población autóctona respecto a diferentes colectivos d) característica de la oferta del primer empleo: «nichos laborales» 	<ul style="list-style-type: none"> a) desde 2000 se requiere la residencia fuera de España, y se fomenta la existencia de acuerdos bilaterales, aspecto que se convierte en factor de inclusión y de exclusión, según el caso b) delimitan el perfil de nacionalidad en la elaboración de la oferta y en ocasiones del sexo en los procesos de selección que se producen en países externos a España (contexto hostil o receptor según el caso) c) se sitúan de forma diferente ante colectivos de nacionalidad distintos (hostiles y receptores según el caso) d) ante el abandono de los andaluces y el desprestigio de algunos trabajos, la oferta queda limitada para algunos colectivos a sectores y provincias específicos
Redes sociales y comunidades étnicas, como gestores de oportunidades de trabajo	Facilitación del primer empleo, la promoción laboral o el autoempleo

La consideración de los aspectos incluidos en el Cuadro 1 (que presenta una idea polifacética de la integración y sus condicionantes) obliga a plantear un sistema de indicadores complejo en el que participan diferentes factores. Algunos de ellos directamente medibles y otros a tener en cuenta en la comprensión global de la inserción que se produzca en un colectivo concreto. Éste sería el caso referente a las políticas migratorias. Respecto a las condiciones de acceso podrían contemplarse

6. Nos referimos especialmente al caso onubense y el sector agrícola en el comentario referente a las mujeres, quedando pendiente una ulterior indagación con más profundidad en otras provincias.

7. En el sistema de indicadores no podrán incorporarse más que estimaciones obtenidas por estudios *ad hoc* o en todo caso, si se localizan registros de indocumentados en sistemas específicos como el de salud.

la oferta de empleo que supone el contingente, si bien no suelen ser accesibles más que los grandes números (número de trabajadores extranjeros por sector y provincia –contingente–)⁸. Las oportunidades que a través de los empresarios se proporcionan a diferentes colectivos de nacionalidad vía contrato en origen es de difícil medición directa (esto es, no se publican las ofertas de empleo desagregadas por nacionalidad). No obstante, hemos podido tener acceso a estadísticas muy desagregadas de los contratos que son una vía válida para conocer la distribución y evolución de los mismos por nacionalidad, sexo, etc. Estas estadísticas podrían permitir la reflexión sobre si el contexto es hostil o receptivo según qué nacionalidades. Respecto a las actitudes de los extranjeros la mejor vía de análisis es la encuesta, a población general y a empleadores, siempre y cuando existan datos que se refieran a nacionalidades concretas que permitan observar fenómenos como los de la opinión sobre los extranjeros, para valorar si ello de alguna forma puede incidir en sus oportunidades de inserción laboral. A este respecto señalar la ausencia de este tipo de datos detallados, desagregados y sistemáticamente recogidos para Andalucía, año a año, aunque existen diferentes encuestas que se han venido haciendo que permiten arrojar algunas luces al respecto⁹.

La influencia de redes o comunidades étnicas en la inserción laboral es una cuestión aún más específica, pero no por ello poco importante. Su efecto en el empleo habrá que ser indagado a través de estudios *ad hoc* como el recientemente realizado por el IESA-CSIC (Estudio NEPIA) (Pérez y Rincken, 2005). Al mismo tiempo algunos estudios parciales sobre el empresariado y los negocios étnicos pueden arrojar¹⁰ (Arjona, 2005) algunas luces sobre los mecanismos de inserción en ámbitos locales. La cantidad de datos que serían necesarios para realizar un estudio más completo, el coste que supondría generarlos periódicamente y la ausencia de algunos de ellos en estos momentos dificultan diseñar una propuesta más completa y viable del sistema de indicadores, que en las páginas que siguen

8. Con la dificultad añadida de la rapidez con que cambian las políticas migratorias en nuestro país.

9. Entre las más relevantes, entre las encuestas dirigidas a la población andaluza para conocer sus opiniones sobre la inmigración cabe citar la de la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, 2004; la Fundación Centro de Estudios Andaluces, 2003; los Barómetros del IESA-CSIC, o el estudio OPIA (Iesa-Csic, 2006), que han incorporado una batería de preguntas sobre inmigración en los últimos años.

10. Véanse los estudios que Arjona, Checa y otros están realizando al respecto, desde el Laboratorio de Antropología Social y Cultural de la Universidad de Almería (http://www.lasc.es/dirinvest_a.htm), o particularmente el trabajo dirigido por Arjona (2005).

hemos limitado necesariamente a lo que la estadística pública ofrece con alguna continuidad. Habrá de observarse también que algunas estadísticas deficientes hasta el momento por sus escasas muestras basadas en la *Encuesta de Población Activa* podrán ser una herramienta de interés en el futuro (Groupe de travail Alameda relatif aux indicateurs, 2004).

Respecto a datos correspondientes a contratos o demandas de trabajo, procedentes del INEM, advertimos que hemos llevado a cabo una explotación propia a partir de una serie de ficheros que este organismo nos ha preparado, de forma que al menos pueden indagarse con desagregaciones por nacionalidad y sexo algunos elementos que configuran la integración laboral, condicionados fuertemente por la situación del mercado de trabajo andaluz.

4.5.2. Nota metodológica

El proceso seguido para llegar a la construcción de indicadores abarca varias fases. Principalmente una revisión bibliográfica teórica sobre indicadores relativos a la inserción laboral y su medición; el análisis sistemático de las fuentes de información disponibles para los niveles de desagregación deseables (provincial al menos); varias peticiones de datos a medida (las que emplearemos son del INEM y de la Seguridad Social especialmente); el diseño de un sistema de indicadores viable desde la óptica del *trabajo decente para extranjeros* y la aplicación del sistema para elaborar una descripción básica de cómo es la inserción de los extranjeros en Andalucía, finalizando con algunas sugerencias de mejora de los indicadores existentes, sobre la recogida de la información y su sistematización.

4.6. Viabilidad de un sistema de indicadores para medir el «trabajo decente»

Al hablar de viabilidad para la construcción del sistema podría diferenciarse claramente entre el tipo de fuentes que pretendemos emplear. Si el objetivo que está detrás es más modesto, quizás sería válido conformarnos con un sistema basado sólo en datos de fuentes oficiales publicadas y accesibles fácilmente a cualquier investigador, quizás la vía más rápida e inmediata para elaborar el sistema. Éste permite la aproximación al conocimiento de la inserción laboral, en la línea apuntada, pero sin entrar en demasiadas desagregaciones o detalles. El sistema que

proponemos da un paso más allá e intenta recoger algunos datos de estadísticas que no siempre están publicadas pero existen y se puede disponer de ellas (Apéndice 1 a este capítulo).

Antes de explicar el sistema parece de interés analizar, desde la óptica del trabajo decente, y teniendo en cuenta algunos elementos teóricos, cuál es la viabilidad de construirlo con la información disponible (Cuadro 2). El primer bloque de aspectos para la comprensión global de la inserción laboral es el integrado por el conocimiento de los rasgos básicos de los contextos de recepción y se llegaría a éstos empleando metodologías de corte cualitativo o informaciones o datos elaborados «ad hoc» disponibles en diferentes fuentes: aspectos tan diversos como la política migratoria o la influencia de los mass media, entre otros, como elementos contextuales condicionantes de la integración laboral. Por otra parte, pueden describirse las características básicas de la población extranjera a partir de los datos estadísticos disponibles, algunos de ellos publicados y otros obtenidos a partir de peticiones estadísticas a medida (distribución por sexo, edad, nacionalidad, provincia, municipio...).

La información es más escasa o insuficiente respecto a lo que compete a indicadores que pueden elaborarse considerando aspectos del trabajo decente. De esta forma, respecto a nociones que tienen que ver con la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, sólo son disponibles por ahora datos que permiten hablar de la equidad y dignidad en el trabajo (segregación). También, aunque con escasa fiabilidad para Andalucía, pero serán mejorables en breve por los cambios previstos en las estadísticas, datos relativos a las oportunidades empleo hasta 2004 (tasas de actividad, empleo y desempleo) con mínima desagregación (no permiten un análisis provincial), pero en cambio hay un vacío respecto a los salarios de los extranjeros en las estadísticas oficiales, aunque sabemos, por estudios realizados «ad hoc», que éstos son inferiores a la población nacional, generalmente, se encuentran por debajo los de la población extranjera extracomunitaria que los de la población comunitaria (Pérez y Rincken, 2005; Troyano, 2005). Tampoco tenemos fácilmente disponibles estadísticas aplicadas a los extranjeros respecto al diálogo social (afiliación sindical, huelgas, cobertura de la negociación colectiva...). Por último, en cuanto a dimensiones de protección social y seguridad, es quizás la obtención de datos respecto a la estabilidad del empleo la única dimensión a la que ahora podemos acercarnos con facilidad mientras que existe un vacío respecto a cuestiones de seguridad en el trabajo o protección social que, si bien son conocidas para la población autóctona, aún no se ofrecen para la población extranjera. A partir de las estadísticas de contratos es factible también encontrar información respecto

a si éstos tienen o no asociados un convenio colectivo; si se trata de contratos con indicador de discapacidad –minusválido– o no; si los contratos cuentan o no con «copia básica»¹¹; si existe indicador de exclusión social (trabajadores con riesgo de ella, a los que se pueda vincular un tipo particular de contrato indefinido con bonificación) o si existe información de que la empresa que contrata es una ETT. Los escasos contratos a los que se aplican estos indicadores ha hecho que, de momento, no sean considerados tan oportunos en estos momentos para ser incluidos en el sistema.

Cuadro 2

Viabilidad de un sistema de indicadores para medir el «trabajo decente»

Contextos de recepción. Política migratoria. Condiciones de acceso al mercado (contingente, permisos de temporada). Influencia de los empresarios y organizaciones empresariales al definir la oferta. Discursos sobre el otro. Actitudes de la población. Redes sociales y comunidades étnicas.

Rasgos sociodemográficos de la población extranjera.

Promoción de los derechos fundamentales en el trabajo. Libertad (trabajo infantil). Equidad y dignidad en el trabajo (segregación). Diferencias en los salarios. Conciliación con la vida familiar.

Empleo. Oportunidades de empleo (tasas de actividad, empleo y desempleo). Remuneración suficiente (salarios, ingresos, gastos).

Diálogo social. Afiliación sindical. Cobertura de la negociación colectiva salarial. Huelgas y cierres patronales.

Protección social y seguridad. Trabajo seguro (accidentes, inspección, coberturas, jornada laboral excesiva). Protección social (gasto público, pensiones, seguro de accidentes...). Estabilidad y seguridad en el empleo (trabajo temporal e trabajo indefinido).

*Se marcan en cursiva aquellos aspectos de los que es posible la obtención de datos estadísticos para la elaboración del sistema, al menos provincialmente, aplicados a inserción de la población extranjera.

A partir de aquí y de acuerdo con la información estadística disponible en Andalucía (obviando ahora la descripción del apartado sobre «contexto de recepción», que sería demasiado prolijo para abordar ahora), se enuncian de forma más concreta algunos aspectos e indicadores que pueden incluirse en el sistema, a fin de conocer las principales pautas de inserción laboral de los extranjeros,

11. Según se delimita en el artículo 8, 3ª) del Estatuto de los Trabajadores el empresario deberá entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito. Esta copia contiene todos los datos básicos del contrato, a excepción de aquéllos que pudieran afectar a la intimidad personal. La copia básica deberá ser entregada por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato y a los representantes legales de los trabajadores. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo, lo que habrá de hacerse también cuando no exista representación legal de los trabajadores. El indicador de existencia de copia básica se refiere a este particular (véase en Estatuto de los Trabajadores, RD 1/1995, de 24 de marzo –B.O.E. 29-03-1995–).

con desagregación por provincial, sexo y nacionalidad, al menos. Algunos de los indicadores son localizados a través de estadísticas publicadas, otros a partir de peticiones a medida a los organismos competentes.

Cuadro 3

Aspectos para la medición del trabajo decente en Andalucía

- a) Rasgos sociodemográficos de la población extranjera. Distribución de la población extranjera por sexo, edad, país de origen, nivel de estudios, ocupación.
- b) Inserción laboral¹².
Evolución de contratos a extranjeros, 1996-2004.
Evolución de contratos a extranjeros, 1996-2004 por ocupación, por actividad o sector económico.
Evolución de afiliados extranjeros, 1998-2004
- c) Promoción de los derechos fundamentales en el trabajo: equidad y dignidad en el trabajo (segregación)
Evolución de contratos a extranjeros, 1996-2004: segregación por sexo y edad, segregación por país de origen, segregación por sexo, país de origen, ocupación y actividad.
Evolución de afiliados extranjeros por régimen, 1998-2004: por sexo y edad, por régimen y ámbito (comunitario/ no comunitario), por país de origen.
- d) Ajuste empleo-nivel de estudios
Evolución de contratos a extranjeros por nivel de estudios alcanzado, 1996-2004 por sexo, edad, por país de origen, por ocupación, actividad económica.
- e) Protección social y seguridad: Estabilidad y seguridad en el empleo
Evolución de contratos a extranjeros por su duración, 1996-2004 (por sexo, edad, país de origen, ocupación, actividad): antigüedad inferior a un año, trabajo temporal, trabajo indefinido

Puede verse en el Apéndice 1 una desagregación mayor por indicadores.

4.7. Aplicación del sistema de indicadores: la inserción laboral de la población extranjera en Andalucía

A partir de los aspectos anteriores, que se operativizan en los indicadores incluidos en el apéndice, describimos a lo largo de este apartado algunos aspectos básicos de la inserción laboral de la población extranjera en Andalucía. Para evitar redundancias innecesarias, remitimos al lector a algunas tablas y gráficos que se encuentran emplazadas en capítulos posteriores donde se describe con más detalle cada una de las parcelas de inserción laboral consideradas. La idea principal es mostrar el tipo de descripción que deriva de la aplicación del sistema y su fortaleza para aprehender la noción de inserción laboral desde la óptica del trabajo decente.

12. Los datos de contratos pueden ser desagregados por meses o incluso municipios. Los de afiliados se nos han facilitado sólo provincialmente.

Para esta descripción nos centramos en los aspectos más laborales, a partir de los indicadores cuantitativos más específicos del sistema, y dejamos al margen ahora las cuestiones relativas a los contextos de recepción y los rasgos sociodemográficos básicos de la población extranjera, que se describen en otros lugares del libro.

Elaborados a partir de los datos obtenidos en una petición a medida efectuada al Inem, las estadísticas de contratos a extranjeros muestran de forma palpable el continuo crecimiento en el número de contratos efectuados a extranjeros en el período 1996–2004 (véanse los Gráficos 3 y 4 del capítulo 6). De hecho en el año 2003 hubo 8,5 veces más contratos que en 1996 (8,9 veces más para el caso de España). Y entre los meses de enero y marzo de 2004, únicos recogidos en el gráfico para 2004, se acumuló ya cerca de la mitad de contratos que hubo en 2003.

Por otra parte, una mirada mensual de los contratos celebrados en España y Andalucía entre 1996 y 2004 permite apreciar perfiles similares en las pautas de contratación (Gráficos 3 y 4 y 6 a 13, capítulo 6), si bien un análisis más detenido y desagregado provincialmente (Gráfico 5, capítulo 6), detenido en datos anuales nos aproxima mejor a la relación existente entre las diferentes especializaciones económicas provinciales y sus curvas de contratos. Nada tiene que ver la concentración de contratos que opera en la primera parte del año en Huelva, o a partir de septiembre en Almería, con una mayor estabilidad en las contrataciones de Málaga y Cádiz; descansan aquí pautas relacionadas con un trabajo agrícola, más estacional, frente a una especialización en el sector servicios.

El análisis de las estadísticas de contratos ha de hacerse teniendo en cuenta que una misma persona puede tener más de un contrato y, por tanto, aparece computada tantas veces como contratos tenga. Otra perspectiva de medición de la inserción laboral sería a través de las afiliaciones a la Seguridad Social. Una mirada al Gráfico 1 (capítulo 7), en el que aparecen representadas estas estadísticas pone de relieve que los principales tipos de afiliaciones de los extranjeros son en el «Régimen General» y el «Agrario», seguidos de las de los autónomos en Andalucía. También se muestra aquí la evolución ascendente de las afiliaciones en el periodo 1998–2004¹³. Por nacionalidades, se observan algunas pautas que se mantienen durante todo el período, así como transformaciones significativas. Por un lado, el mantenimiento de los contratos en primer lugar a marroquíes, aunque habiendo descendido su proporción relativa entre 1996 y 2003. Se aprecia también el mantenimiento de contratos a personas procedentes de algunos países

13. Nos referimos a datos facilitados por la Tesorería de la Seguridad Social. Los de 2004 incluyen hasta el mes de abril.

de la Unión Europea, si bien, este tipo de contratos son ahora proporcionalmente menos relevantes, ante la importancia alcanzada por los contratos suscritos a personas de otros países del mundo, particularmente de Latinoamérica o Europa del Este (Ecuador, Rumania, Colombia). Así mismo, se observa la diversificación en cuanto a los lugares de procedencia de los extranjeros que suscriben contratos. De hecho, si en 1996 el 70% de todos los contratos se concentraba en personas de seis países, en 2003 esta cifra es sólo del 53%. Por otra parte, se incrementa sustancialmente el número de países de procedencia de los extranjeros.

Por otra parte, puede elaborarse una tipología respecto a la evolución seguida en las contrataciones a extranjeros, de acuerdo a sus principales nacionalidades. Para ello tomamos de referencia tres parámetros: el número de contratos por cada nacionalidad en el año 1996, el número de contratos en el año 2003 y la pauta de crecimiento en los contratos operada entre 1996 y 2003. En función de cómo se combinen estos parámetros podemos clasificar los contratos por nacionalidades (Tabla 13 del capítulo 6). Para no tomar en cuenta todas las nacionalidades que aparecen en los contratos, pues en muchas de ellas el número de contratos es anecdótico, nos referimos a las 31 nacionalidades que contaban con 500 contratos o más en alguno de los años considerados (de 1996-2003). A raíz de esta tipología puede destacarse cómo, entre los principales grupos de nacionalidad que operan en los contratos, se destacan evoluciones diferentes. Tomando como referencia los dos «tipos» en que el número de contratos es de 1000 y más en el año 2003 encontrándose en ellos las nacionalidades más numerosas en las estadísticas de contratos en esta fecha, se destacan dos tipos de evoluciones bien diferenciadas. Por una parte la de los contratos a originarios de países que ya eran importantes en Andalucía en el año 1996, esto es, una inmigración laboral «tradicional» en la región, basada en personas de la Unión Europea (Francia, Alemania, Italia, Portugal y, Reino Unido) y de Marruecos, que en los últimos años sigue siendo importante pero manteniéndose a través de una pauta de desarrollo progresivo. El segundo grupo de contratos en relevancia en la región lo formarían personas originarias de países de Latinoamérica y Europa del Este que a partir del año 2000-2001 aproximadamente muestran unas tasas intensivas de crecimiento de los contratos (Bulgaria, Colombia, Polonia, Ecuador, Rumania, Rusia, Ucrania). Gran parte de esta intensificación en los ritmos de contratación deben entenderse a partir de cómo han variado en España los «contextos de recepción» de extranjeros, particularmente las políticas migratorias, y especialmente todo lo que compete al desarrollo de contrataciones en origen en virtud de acuerdos bilaterales suscritos entre España y gran parte de los países citados.

Otros rasgos relevantes para la descripción de la inserción laboral de los extranjeros tienen que ver con su distribución por sexo y edad. Por una parte, respecto a los contratos por sexo (Gráfico 14 del capítulo 6), se constata el predominio de los contratos efectuados a varones (alrededor de dos tercios). Ha de observarse, no obstante, que se aprecia un ligero incremento relativo en las contrataciones realizadas a mujeres en el transcurso de los últimos años (por efecto de las nuevas migraciones, especialmente de Europa del Este). Junto a esto, y como se describe con más detalle en otros apartados del libro, la existencia de fuertes diferencias interprovinciales. La provincia menos masculinizada sería Málaga, que cuenta con entre el 51%-63% de contratos a varones en el periodo considerado. Como se tendrá ocasión de observar en el capítulo siguiente, se aprecia también que el predominio de los varones se mantiene independientemente de la edad que éstos tengan.

Otra cuestión de interés, con el objetivo de observar la desigualdad o discriminación laboral en las contrataciones de extranjeros, es la distinción entre la inserción laboral de personas originarias de la Unión Europea o de fuera de la Unión Europea. Así, observadas estas diferencias a partir de las afiliaciones a la Seguridad Social (capítulo 7), lo que nos vamos a encontrar es que durante todo el período destaca el predominio de afiliaciones de comunitarios en el Régimen General y en el Autónomos, mientras que los no comunitarios sobresalen en el Régimen Agrario y del Hogar, observándose por tanto una inserción diferente y desigualitaria.

Respecto a las estadísticas de contratos, si observamos los sectores predominantes en cada provincia entre 1996 y 2003 (a partir de la proporción de contratos respecto al total de contratos), aparecen provincias claramente agrícolas en cuanto a las contrataciones que se efectúan a extranjeros (Almería, Huelva y Jaén), mientras que otras se especializan en la contratación de extranjeros para los servicios (Cádiz, Granada, Málaga o Sevilla). En la última, Córdoba, se aprecia el cambio de predominio en los contratos a extranjeros de los servicios a la agricultura. Hay que decir, no obstante, que en todas las provincias se observan contrataciones para todos los sectores, aunque sean mínimas en algunos casos. También que, aunque no se trate del sector predominante, la mayor contratación relativa de extranjeros en el ámbito de la construcción, es una de las pautas que comparte en casi toda Andalucía. Los contratos celebrados en la industria a extranjeros rara vez alcanzan el 10% en todo el periodo y en todas las provincias, situándose generalmente por debajo del 5% de los contratos. Sólo en Córdoba, de hecho, encontramos contratos en la industria que lleguen al 10%.

Cuadro 4

Evolución de los sectores económicos en que se concentran los contratos				
	Sector predominante en las contrataciones		Sectores que incrementan su peso relativo en las contrataciones entre 1996-2003	Sectores que disminuyen su peso relativo en las contrataciones entre 1996-2003
	1996	2003		
Almería	Agricultura		Construcción- Servicios	Agricultura
Cádiz	Servicios		Construcción- Servicios	Agricultura
Córdoba	Servicios	Agricultura	Agricultura	Servicios
Granada	Servicios		Agricultura - Construcción	Servicios
Huelva	Agricultura		-	-
Jaén	Agricultura		Construcción	Agricultura
Málaga	Servicios		Construcción	Servicios
Sevilla	Servicios		Agricultura - Construcción	Servicios

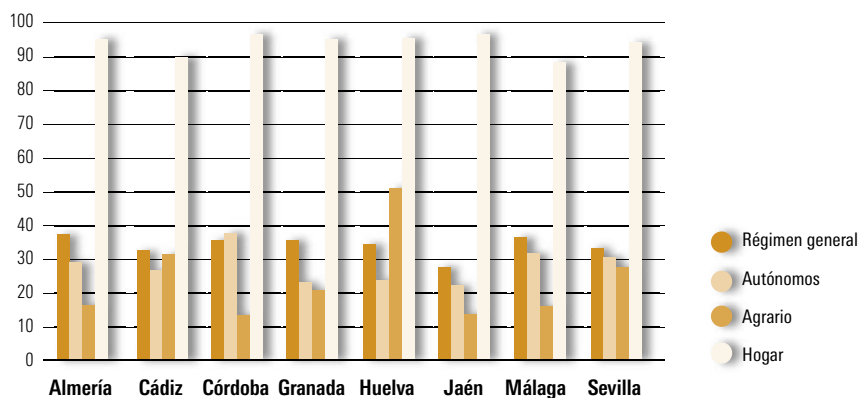
Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

La desigualdad de género es una de las pautas observadas en la inserción laboral femenina. Esto se constata con claridad en el caso de las afiliaciones de mujeres no comunitarias. Respecto a los varones (que serían el porcentaje restante en la representación gráfica de cada columna en el Gráfico 1), las extranjeras no comunitarias concentran su inserción laboral, sus afiliaciones, en el Régimen Especial del Hogar. En cambio, los varones son predominantes en el Régimen General, de Autónomos y Agrarios, con la excepción de Huelva en los últimos años en los que en este régimen agrario se aprecia también un importante volumen de mujeres.

En cuanto a si las contrataciones que se realizan permiten hablar de trabajo decente respecto a la estabilidad laboral, ha de afirmarse que no, lo cual se manifiesta en el predominio de las contrataciones temporales, de hasta 3 meses o de duración indeterminada (que son las que más han crecido), pero no se trata en este caso de contratos «indefinidos». Por nacionalidades podrá observarse la tendencia a la discriminación por este factor, por cuanto se aprecia una mayor predominio de contratos de hasta 3 meses (más breves), especialmente si se trata de población de países africanos, en los que este tipo de contratos supera el 80% de todos los contratos donde se indica la duración (Gráfico 28, en el capítulo 6).

Gráfico 1

% de afiliaciones de mujeres no comunitarias frente a los varones en 2003



Por otro lado, si pensamos en el nivel educativo de los extranjeros contratados, hay algunos elementos a destacar. Por una parte que la mayor parte de los extranjeros contratados en el período cuentan con estudios primarios y, por otra, que aunque no existe un ajuste perfecto entre formación-empleo (medido en este caso a través de la ocupación que se manifiesta en el contrato), sí se observa cierta correlación entre nivel de estudios de los contratados y el tipo de ocupación en la que se produce el contrato. Así, por ejemplo, para el caso marroquí (Tabla 1), cabe observar cómo las contrataciones de profesores se concentran básicamente en el sector terciario (D, E), aparecen empleados de carácter técnico y administrativo desde el secundario (F, G), y en cambio, es mayor el peso relativo de los estudios primarios en las ocupaciones agrarias (L, P), citando algunos ejemplos extraídos de la tabla citada. Pero también se aprecia el «derroche» de personas con elevada formación en el mercado de trabajo. Así, los marroquíes con estudios universitarios, en el período completo de contratos considerado, tienen contratos principalmente de peones agrícolas (T, un 19%, varones) o de trabajadores en los servicios de restauración o personales (H, un 17%).

Por último, la explotación propia de las estadísticas de contratos también tiene sentido para apreciar diferencias en la inserción laboral de los extranjeros, según nacionalidades. La Tabla 2, en la que hemos seleccionado algunas de las nacionalidades más numerosas en Andalucía, es buen ejemplo de la discriminación laboral por razón de nacionalidad, observable a través de los contratos. Así por ejemplo, de las cuatro nacionalidades seleccionadas (Reino Unido, Marruecos, Ecuador y Rumania) sólo los del Reino Unido cuentan con contratos en el grupo

superior A, para puestos de dirección o gerenciales. También se concentran en ellos contrataciones en el sector de profesorado universitario (D)¹⁴. Más de la mitad de los contratados del Reino Unido se concentran en ocupaciones más propias de «cuello blanco» que de «cuello azul» (D, E, F, G, H suman el 75% de los contratos), técnicas, administrativas..., mientras que en otras nacionalidades lo contrario, trabajo manual, es lo característico en ecuatorianos, rumanos y marroquíes que están como peones de la agricultura o trabajadores especializados en la agricultura principalmente. En este sentido se trata de una inserción laboral que aparece marcada por el origen de procedencia de los extranjeros, que parece condicionar fuertemente sus posibilidades de inserción, respecto a sectores y ocupaciones laborales, al menos en cuanto al grupo mayoritario se refiere. Algunos detalles complementarios a éstos sobre la inserción laboral de personas de diferentes nacionalidades en Andalucía podrán ser ampliados en los capítulos siguientes.

14. Aclaración: Aunque en el cruce *ocupación * estudios* hemos encontrado algunos profesores marroquíes en el grupo D, cuando se calculan los porcentajes sin distinguir por nivel de estudios este grupo es tan insignificante en el conjunto de contrataciones que, redondeados los porcentajes, no alcanza el 1%.

Tabla 1

Marroquíes contratados por ocupación y estudios (período 1996-2004)

Marruecos	Primarios	Secundarios	Terciarios	Total
A. Dirección de las administraciones públicas y de empresas	0	0	0	0
D. Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	0	2	17	0
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines	0	1	4	0
F. Técnicos y profesionales de apoyo	0	3	8	0
G. Empleados de tipo administrativo	1	7	11	1
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales	4	16	17	4
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	0	0	0	0
K. Dependientes de comercio y asimilados	1	4	4	1
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	33	18	8	33
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria	5	6	3	5
N. Trabajadores cualificados de la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados	1	1	1	1
P. Trabajadores cualificados en las artes gráficas, textil y confección, alimentación, ebanistas, artes	0	1	0	0
Q. Operadores de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores	0	1	0	0
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil	0	1	0	0
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes	4	10	6	4
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	49	28	19	48

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 2

Extranjeros contratados por ocupación (varias nacionalidades, 1996-2004)

	Marruecos	Reino Unido	Ecuador	Rumanía
A. Dirección de las administraciones públicas y de empresas	0	1	0	0
D. Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	0	15	0	0
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines	0	4	0	0
F. Técnicos y profesionales de apoyo	0	9	1	0
G. Empleados de tipo administrativo	1	22	1	1
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales	4	25	7	4
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	0	0	0	0
K. Dependientes de comercio y asimilados	1	6	2	1
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	33	1	23	43
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria	5	2	8	7
N. Trabajadores cualificados de la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados	1	1	2	1
P. Trabajadores cualificados en las artes gráficas, textil y confección, alimentación, ebanistas, artes	0	0	1	0
Q. Operadores de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores	0	0	1	0
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil	0	2	3	4
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes	4	4	12	4
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	48	5	40	34

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

4.8. A modo de conclusión

Aunque son sólo algunos indicadores del sistema los que se han tomado de referencia para la última descripción llevada a cabo, con éstos hemos podido aproximarnos al constructo de interés, la inserción laboral desde la óptica del trabajo decente, y comprobar que existen aún diferentes parcelas mejorables en el ámbito laboral, al constatar pautas de discriminación laboral por género y nacionalidad. En este sentido los indicadores empleados han resultado útiles para situar a los extranjeros dentro del sistema de estratificación social, empleando parámetros para los cuales se podrían realizar comparaciones con la población autóctona. Se ha podido detectar la desigualdad en la inserción laboral y, en ella, la gran temporalidad existente en la población extranjera, máxima en el grupo africano. Así mismo se constata una nítida estratificación laboral por sectores y ocupaciones relacionada con el país de origen y el sexo que, en el ámbito social, parece argumentarse en los discursos sociales a través de razonamientos que llevan a hablar de *etnoestratificación* o estratificación por motivos o justificación étnica. Grosso modo puede sintetizarse este proceso en dos líneas, a riesgo de simplificación: primero, se destacaría la situación en inferioridad en el mercado de trabajo de la población extracomunitaria; segundo, resaltaría la confinación de las mujeres en algunos nichos laborales concretos, especialmente relacionados con sus clásicos roles «femeninos» o las ocupaciones de ayuda en el hogar o equivalentes (ciudadanas, etc). Esta infraposición de los extranjeros, y especialmente de algunas nacionalidades, se traduce en contratos breves, segregación de puestos de dirección y administración o situaciones de subempleo (en relación a la formación), como han puesto de manifiesto algunos indicadores empleados. Se tendrá ocasión de profundizar aún más en estos aspectos en los capítulos siguientes.

Por otra parte, la aplicación de esta batería de indicadores sugiere preguntas que a veces sólo pueden ser contestadas desde marcos teóricos más amplios y con el conocimiento de los contextos de recepción. Éste sería el caso, por ejemplo, de la búsqueda de explicaciones de la reciente evolución de los contratos por nacionalidad, que debe pasar por el conocimiento de las políticas migratorias del momento. Éstas, junto a las particulares decisiones de los empresarios, en un contexto social proclive a la aceptación más de personas originarias de unas áreas del mundo que de otro, contribuyen a la formación de la actual segmentación de los mercados de trabajo locales (véase un ejemplo detallado de cómo funciona el proceso para el caso onubense en Gualda y Ruiz, 2004).

La aportación de información concisa y comparable sobre un fenómeno complejo como es la inserción laboral a través de la medición llevada a cabo con

estos indicadores permite avanzar en el conocimiento de los nexos existentes entre *inserción social, integración social y ciudadanía* vs. exclusión social y desigualdad. Así mismo, estos indicadores son útiles para el seguimiento de tendencias respecto al tipo de inserción de los extranjeros y para la elaboración de diagnósticos que puedan ayudar en el diseño de estrategias de intervención social. También pueden aportar algunas pistas para la mejora de los instrumentos de medición para poder evaluar de forma continuada cuál es la situación en Andalucía.

No obstante, no puede perderse de vista que la construcción del sistema de indicadores ofrece una imagen siempre parcial, generalmente cuantitativa, construida con datos originados en procesos administrativos que no han sido diseñados por el propio investigador. Y en este sentido, son limitaciones claras la falta de algunos datos de interés en la investigación (por ejemplo, relativos a retribuciones o diálogo social), su escasa desagregación cuando están disponibles (como nos hemos encontrado con los datos facilitados de afiliaciones a la seguridad social) o incluso el vacío existente –difícilmente resoluble– respecto a la inserción laboral de la población indocumentada o irregular. La misma necesidad de llevar a cabo peticiones estadísticas a medida, por la dilación en los plazos que puede suponer, es otro obstáculo a sortear.

Por todo lo anterior puede afirmarse que el sistema construido es perfeccionable y, en este sentido, sería deseable que se incorporaran otros indicadores relativos a la calidad del trabajo y el trabajo decente (especialmente algunos de los subrayados más arriba: salarios, sindicación,...). Paralelamente pueden aprovecharse otros datos que se recogen en diferentes organismos públicos pero no se publican (por ejemplo, desagregaciones municipales¹⁵) y es mejorable la disponibilidad y accesibilidad de datos oficiales, así como la reducción de los plazos para su recepción. Junto a lo anterior, será a veces necesario, para una mejor comprensión de los fenómenos que influyen en la inserción laboral, la complementación con datos cualitativos u otros datos tipo «barómetro de actitudes» u otros datos recogidos «ad hoc».

15. Bien sea a través de las estadísticas que generan los Ayuntamientos u otros organismos públicos y privados. Un ejemplo de ello sería, respecto a estadísticas generadas desde la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, el trabajo que se viene haciendo desde el Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones que, en su apartado sobre: «Situación de la Integración Social», difunde encuestas a inmigrantes que tienen lugar en los municipios. Véase para más detalles en: http://www.lasc.es/dirinvest_a.htm. Puede mencionarse también la información estadística de usuarios/as del Proyecto Arena que se obtienen, automáticamente, de los registros de usuarios/as de los Servicios de Orientación y de Mediación en Servicios de Orientación para el Empleo implantados en entidades sociales del Proyecto Equal Arena: (<http://www.equal-arena.org>).

Anexo I

Algunos ejemplos de sistemas de indicadores para la medición del trabajo decente

Cuadro 1

Dimensiones e indicadores de trabajo decente (a partir de Anker y otros, 2003)		
Facetas del trabajo decente	Categorías de medición	Indicadores concretos
Oportunidades de trabajo	Oportunidades de empleo	Tasa de actividad Tasa de empleo (relación empleo-población)
Trabajo en condiciones de libertad	Trabajo inadmisibles	Tasa de actividad infantil en el trabajo asalariado y por cuenta propia
Trabajo productivo	Remuneración suficiente y trabajo productivo	Remuneración insuficiente Ingresos medios de determinadas profesiones Jornada laboral excesiva Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo Trabajadores asalariados que han recibido recientemente formación profesional
Equidad y dignidad en el trabajo	Trato justo en el trabajo	Segregación profesional por sexo Porcentaje de mujeres en puestos superiores de dirección y administración Porcentaje femenino del empleo asalariado no agrícola Relación entre los ingresos de hombres y mujeres de determinadas profesiones Porcentajes o diferencias entre hombres y mujeres en los demás indicadores propuestos
	Conciliación del trabajo con la vida familiar	Jornada laboral excesiva Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo Tasa de empleo de las mujeres con hijos de edad inferior a la de la escolarización obligatoria Alcance y duración reales de la protección del empleo de madres y padres, sea por imperativo legal o concedida por la empresa Difusión, duración y cuantía media de las prestaciones monetarias por maternidad y paternidad, sean por imperativo legal o concedidas por la empresa Flexibilidad en el trabajo y atención de las necesidades familiares Calidad, disponibilidad y precios asequibles de las disposiciones oficiales de apoyo a las guarderías y al cuidado de los niños, incluidas las subvenciones públicas y las normas tributarias Actitud en el mundo del trabajo frente al envejecimiento de la población
Equidad y dignidad en el trabajo	Diálogo social y relaciones laborales	Índice de afiliación sindical Índice de cobertura de la negociación colectiva salarial Huelgas y cierres patronales

Facetas del trabajo decente	Categorías de medición	Indicadores concretos
Seguridad laboral	Seguridad en el trabajo (trabajo seguro)	Tasa de accidentes de trabajo mortales Inspección del trabajo Cobertura del seguro de accidentes de trabajo Jornada laboral excesiva
	Protección social	Gasto público en seguridad social Gasto público en ayudas monetarias a las personas necesitadas Beneficiarios de ayudas monetarias Porcentaje de la población mayor de 65 años que percibe una pensión Porcentaje de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones Pensión mensual media Cobertura del seguro de accidentes de trabajo
	Estabilidad y seguridad en el empleo	Antigüedad inferior a un año Trabajo temporal
Contextuales	Entorno socioeconómico del trabajo decente	Producción por persona ocupada Aumento de la producción por persona ocupada Inflación Instrucción de la población adulta Composición del empleo por sector económico Desigualdad de ingresos Pobreza Trabajo en la economía informal

Cuadro 2

Dimensiones e indicadores de trabajo decente
(Organización Internacional del Trabajo, 2004)

Facetas del trabajo decente	Indicadores concretos
Productiva	Tasa de empleo en el sector informal Distribución porcentual de niveles educativos Tasa de aprobación de un curso de capacitación técnica Índice de productividad laboral
Justamente remunerada	Porcentaje de ocupados ganando menos del salario mínimo legal Índices de ingresos reales, del salario mínimo legal real y de la productividad laboral
Libertad	Tasa de subempleo por insuficiencia de horas trabajadas Tasa de desempleo Tasa de trabajo a tiempo parcial Tasa de sindicalización Porcentaje de ocupados amparados por un contrato colectivo Promedio anual de días no trabajados por huelgas y cierres por ocupado
Equidad	Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de participación Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de empleo Brecha entre mujeres y hombres en los ingresos promedios Brecha entre grupos vulnerables y el resto de la población en la tasa de participación Brecha entre grupos vulnerables y el resto de la población en la tasa de empleo Brecha entre grupos vulnerables y el resto de la población en la tasa de desempleo
Seguridad	Condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional Promedio anual de casos de lesiones profesionales por 1.000 Ocupados Promedio anual de días no trabajados por lesiones profesionales por ocupado Promedio de inspecciones realizadas por 100.000 Ocupados Distribución porcentual de las horas de trabajo Sistemas de seguridad social Porcentaje de gastos públicos en salud del pib Tasa de cobertura por seguridad social Porcentaje cotizantes al seguro social Promedio de dependientes por cotizante activo Porcentaje de la población adulta mayor que esta pensionado Seguridad en un contexto socioeconómico Porcentaje de gastos públicos en educación del pib Índices de pensiones promedios y del salario mínimo legal Tasa de desempleo de larga duración Porcentaje de desocupados de larga duración al respecto del total de desocupados
Dignidad humana	Porcentaje de ocupados que ganan menos de la canasta básica de alimentos Índices de ingresos reales, de pensiones reales y del valor real de la canasta básica de alimentos Tasa de trabajo de niños Empleo por rama de actividad de niños Tasa de asistencia escolar de niños ocupados

Nota: Base de indicadores sobre trabajo decente implementada en Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y República Dominicana.

Cuadro 2

Dimensiones e indicadores de trabajo decente (Organización Internacional del Trabajo, 2004)

Facetas del trabajo decente	Indicadores concretos
Productiva	Tasa de empleo en el sector informal Distribución porcentual de niveles educativos Tasa de aprobación de un curso de capacitación técnica Índice de productividad laboral
Justamente remunerada	Porcentaje de ocupados ganando menos del salario mínimo legal Índices de ingresos reales, del salario mínimo legal real y de la productividad laboral
Libertad	Tasa de subempleo por insuficiencia de horas trabajadas Tasa de desempleo Tasa de trabajo a tiempo parcial Tasa de sindicalización Porcentaje de ocupados amparados por un contrato colectivo Promedio anual de días no trabajados por huelgas y cierres por ocupado
Equidad	Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de participación Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de empleo Brecha entre mujeres y hombres en los ingresos promedios Brecha entre grupos vulnerables y el resto de la población en la tasa de participación Brecha entre grupos vulnerables y el resto de la población en la tasa de empleo Brecha entre grupos vulnerables y el resto de la población en la tasa de desempleo
Seguridad	Condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional Promedio anual de casos de lesiones profesionales por 1.000 Ocupados Promedio anual de días no trabajados por lesiones profesionales por ocupado Promedio de inspecciones realizadas por 100.000 Ocupados Distribución porcentual de las horas de trabajo Sistemas de seguridad social Porcentaje de gastos públicos en salud del pib Tasa de cobertura por seguridad social Porcentaje cotizantes al seguro social Promedio de dependientes por cotizante activo Porcentaje de la población adulta mayor que esta pensionado Seguridad en un contexto socioeconómico Porcentaje de gastos públicos en educación del pib Índices de pensiones promedios y del salario mínimo legal Tasa de desempleo de larga duración Porcentaje de desocupados de larga duración al respecto del total de desocupados
Dignidad humana	Porcentaje de ocupados que ganan menos de la canasta básica de alimentos Índices de ingresos reales, de pensiones reales y del valor real de la canasta básica de alimentos Tasa de trabajo de niños Empleo por rama de actividad de niños Tasa de asistencia escolar de niños ocupados

Nota: Base de indicadores sobre trabajo decente implementada en Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y República Dominicana.

Apéndice 1

Sistema de indicadores para la medición del trabajo decente de la población extranjera en Andalucía.

Algunos de los indicadores laborales que se muestran comienzan a ser publicados en la estadística pública española en el año 2002, otros son disponibles también para años previos a través de peticiones a medida que hemos efectuado. Se aportan indicadores referidos a Andalucía aunque serían extensivos a España. Junto al bloque temático de indicadores, entre cursivas, se delimitan otras desagregaciones que son factibles y de interés en la construcción del sistema, que por razones de espacio no hemos detallado, pero sí tenido en cuenta en los análisis efectuados. Salvo los datos que específicamente se toman para extranjeros (por ejemplo, nacionalidad), el resto son recogidos también para la población nacional. Aunque los indicadores aparecen clasificados en dimensiones de interés para la evaluación del trabajo decente, algunos de ellos son válidos para representar aspectos recogidos en varias parcelas de las consideradas.

Datos sociodemográficos Desagregación por país de origen, sexo, edad, provincia y municipio (diferentes fuentes: padrón, policía)
Número de extranjeros
Número de extranjeros por sexo, edad, país de origen, provincia, municipio
% de mujeres extranjeras
% de extranjeros por grupos de edad
% de comunitarios
% de extracomunitarios
% que representan las nacionalidades más numerosas (una a una)
% que representa el resto de nacionalidades

Empleo. Oportunidades de empleo. Epa-Eurostat ¹⁶ Desagregación regional
Activos extranjeros, ocupados y desempleados
Tasas de actividad, ocupación y desempleo de extranjeros

16. Estos indicadores, en el momento de ejecución del proyecto Equal-Arena, eran poco válidos, por cuanto no alcanzaban la desagregación provincial necesaria y existían dudas respecto a la fiabilidad de los regionales, por cuestiones de muestreo. Se incluyen, aunque estarían en dichas fechas vacíos de contenido. No obstante desde 2005 el INE inicia una mejora en la recogida de este tipo de datos que mejora nuestra disponibilidad de datos sobre este tema.

Promoción de los derechos fundamentales en el trabajo: equidad y dignidad en el trabajo (segregación)

A) INSERCIÓN LABORAL: CONTRATOS (INEM)¹⁷

Desagregación por nacionalidad, sexo, edad, sector de actividad¹⁸, ocupación¹⁹, nivel de estudios²⁰, provincia y municipio, 1996-2004.

Evolución de contratos a extranjeros (número de contratos)

% de contratos registrados a trabajadores extranjeros sobre el total de contratos

Evolución de contratos a extranjeros por sexo, edad y nacionalidad (número de contratos)

% de contratos a mujeres (y por nacionalidad)

% de contratos por grupos de edad (y por nacionalidad)

Edad media de los contratos (y por nacionalidad)

Evolución de contratos a extranjeros por sector de actividad (sexo y nacionalidad)

% de contratos por sector de actividad (sexo y nacionalidad)

Evolución de contratos a extranjeros por ocupación (sexo y nacionalidad)

% de contratos por ocupación (sexo y nacionalidad)

Evolución de contratos a extranjeros por sector de actividad y ocupación (sexo y nacionalidad)

% de contratos por sector de actividad y ocupación (sexo y nacionalidad)

Evolución de contratos a extranjeros por nivel de estudios (sexo y nacionalidad)

% de contratos por nivel de estudios (sexo y nacionalidad)

Evolución de contratos a extranjeros por sector de actividad y ocupación (sexo y nacionalidad)

% de contratos por sector de actividad y ocupación (sexo y nacionalidad)

Evolución de contratos por nacionalidad

% de contratos por nacionalidad

17. Los indicadores se expresarían anualmente pero son disponibles en este caso mensualmente, con la posibilidad de hacer algunas explotaciones específicas. En todos los casos, al disponer de una base de datos que recoge estas variables, pueden extraerse datos provinciales y municipales.

18. Desagregación en cuatro grupos (agricultura y pesca, industria, construcción, servicios).

19. Desagregación disponible por setenta y seis grupos de ocupación, o en versión más concisa, por diecinueve grupos (A. Dirección de las Administraciones Públicas y de Empresas. B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados. C. Gerencia de empresas sin asalariados. D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines. E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines. F. Técnicos y profesionales de apoyo. G. Empleados de tipo administrativo. H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales. J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad. K. Dependientes de comercio y asimilados. L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca. M. Trabajadores cualificados en la construcción excepto operadores de maquinaria. N. Trabajadores cualificados de la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados. P. Trabajadores cualificados de las artes gráficas, textil y confección, alimentación, ebanistas, artes. Q. Operadores de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores. R. Conductores y operadores de maquinaria móvil. S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes. T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes. U. Fuerzas Armadas.).

20. Desagregado en diez grupos (sin estudios...).

Evolución de contratos por ámbito (comunitario / no comunitario)
% de contratos por ámbito (comunitario / no comunitario)
Evolución de contratos de las nacionalidades más numerosas (una a una)
% de contratos de las nacionalidades más numerosas (una a una)
Evolución de contratos del resto de nacionalidades
% de contratos del resto de nacionalidades

B) INSERCIÓN LABORAL: AFILIACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

Desagregación por régimen, sexo, edad, nacionalidad y provincia, 1998-2004

Evolución de afiliados extranjeros (número de afiliados)
% de afiliaciones a extranjeros sobre el total de afiliaciones
Evolución de afiliaciones por sexo, edad y nacionalidad (número de afiliaciones)
% de afiliaciones a mujeres
% de afiliaciones por grandes grupos de edad
Afiliaciones por edad media
% de afiliaciones por principales nacionalidades
Evolución de afiliaciones por régimen
% de afiliaciones por régimen
Evolución de afiliaciones por ámbito (comunitario y no comunitario)
% de afiliaciones por ámbito
Evolución de afiliaciones por régimen y ámbito (comunitario y no comunitario)
% de afiliaciones por régimen y ámbito
Evolución de afiliaciones por régimen , ámbito (comunitario y no comunitario) y sexo
% de afiliaciones por régimen, ámbito y sexo

C) INSERCIÓN LABORAL: DEMANDAS DE EMPLEO (INEM)

Desagregación según nacionalidad, sexo, edad, nivel de estudios, primera ocupación, provincia y municipio, 1996-2004

Evolución de las demandas de empleo de los extranjeros
% de las demandas de empleo de los extranjeros respecto al total de demandas
Evolución de las demandas por sexo, edad y nacionalidad (número de demandas)
% de demandas de mujeres (y por nacionalidad)
% de demandas por grupos de edad (y por nacionalidad)
Edad media de las demandas (y por nacionalidad)
Evolución de demandas de extranjeros por sector de actividad (sexo y nacionalidad)
% de demandas por sector de actividad (sexo y nacionalidad)
Evolución de demandas de extranjeros por ocupación (sexo y nacionalidad)
% de demandas por ocupación (sexo y nacionalidad)
Evolución de demandas de extranjeros por nivel de estudios (sexo y nacionalidad)
% de demandas por nivel de estudios (sexo y nacionalidad)
Evolución de demandas de extranjeros por sector de actividad y ocupación (sexo y nacionalidad)
% de demandas por sector de actividad y ocupación (sexo y nacionalidad)
Evolución de demandas de extranjeros por sector de actividad y nivel de estudios (sexo y nacionalidad)

% de demandas por sector de actividad y nivel de estudios (sexo y nacionalidad)
 Evolución de demandas de extranjeros por sector de actividad y ocupación (sexo y nacionalidad)
 % de demandas por sector de actividad y ocupación (sexo y nacionalidad)
 Evolución de demandas a extranjeros por ocupación y nivel de estudios (sexo y nacionalidad)
 % de demandas por ocupación y nivel de estudios (sexo y nacionalidad)
 Evolución de demandas de extranjeros por sector de actividad, nivel de estudios y ocupación (sexo y nacionalidad)
 % de demandas por sector de actividad, nivel de estudios y ocupación (sexo y nacionalidad)
 Evolución de demandas por nacionalidad
 % de demandas por nacionalidad
 Evolución de demandas por ámbito (comunitario / no comunitario)
 % de demandas por ámbito (comunitario / no comunitario)
 Evolución de demandas de las nacionalidades más numerosas (una a una)
 % de demandas de las nacionalidades más numerosas (una a una)
 Evolución de demandas del resto de nacionalidades
 % de demandas del resto de nacionalidades
 Tiempo medio de duración de la demanda (% menos de tres meses, etc.)
 % de demandantes extranjeros que reciben alguna prestación sobre el total de demandantes extranjeros

PROTECCIÓN SOCIAL Y SEGURIDAD: ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL EMPLEO

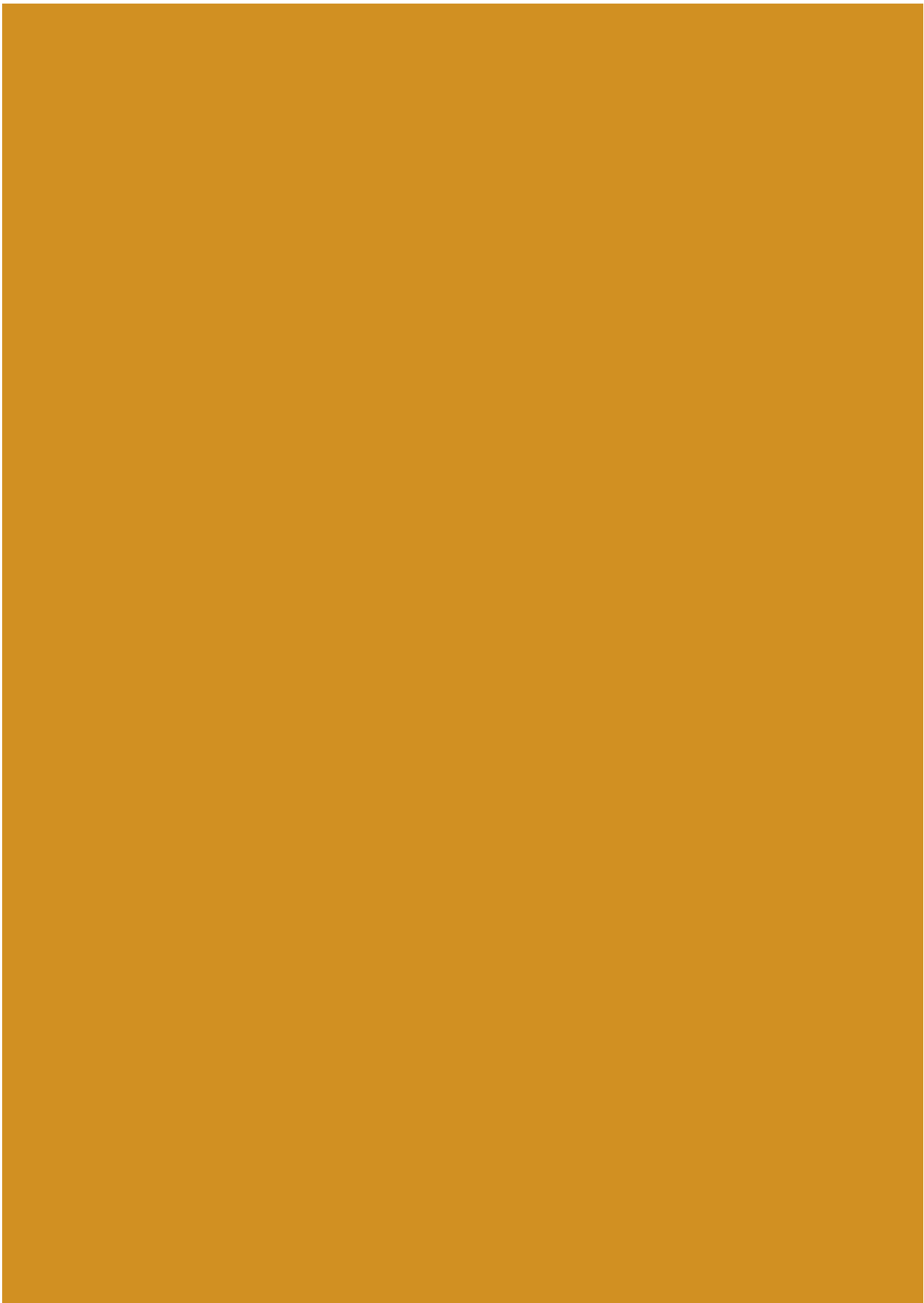
Desagregación por nacionalidad, sexo, edad, provincia, municipio, sector de actividad, nivel educativo, ocupación e intervalos de duración, 1996-2004

Evolución de contratos a extranjeros por intervalos de duración, 1996-2004
 % de contratos por intervalos de duración
 Evolución de los contratos indefinidos, temporales y de duración indeterminada a extranjeros
 % contratos indefinidos sobre total contratos trabajadores extranjeros
 % contratos temporales sobre total contratos de trabajadores extranjeros
 % contratos de duración indeterminada sobre total contratos de trabajadores extranjeros
 Duración media de los contratos a extranjeros por sexo, edad, nacionalidad, ocupación, sector de actividad, nivel de estudios y tipo de contratos por duración

CALIDAD DEL EMPLEO. CONTRATOS (INEM). AJUSTE EMPLEO-NIVEL DE ESTUDIOS (SUBEMPLEO)

Desagregación por nacionalidad, sexo, edad, sector de actividad, ocupación, nivel de estudios, provincia y municipio, 1996-2004

Evolución de contratos a extranjeros por sector de actividad y nivel de estudios (sexo y nacionalidad)
 % de contratos por sector de actividad y nivel de estudios (sexo y nacionalidad)
 Evolución de contratos a extranjeros por ocupación y nivel de estudios (sexo y nacionalidad)
 % de contratos por ocupación y nivel de estudios (sexo y nacionalidad)
 Evolución de contratos a extranjeros por sector de actividad, nivel de estudios y ocupación (sexo y nacionalidad)
 % de contratos por sector de actividad, nivel de estudios y ocupación (sexo y nacionalidad)



I

ntegración laboral: una perspectiva desde los contratos efectuados

ESTRELLA GUALDA CABALLERO Y
EVA SÁNCHEZ BERMEJO

5.1. Introducción

Según se observó al principio, la idea de «integración laboral» puede ser perseguida a través de diferentes enfoques, que impliquen variadas aproximaciones a lo que llamamos «integración». En este capítulo, y de manera complementaria a lo que se explica en el correspondiente a las afiliaciones a la seguridad social, hacemos una observación del escenario de integración laboral de los extranjeros sobre la base de los contratos que con ellos se celebran. Al margen de algunas limitaciones o dificultades a tener en cuenta en la observación de estas estadísticas, debe reconocerse el interés de las mismas, pues aportan información real, siempre relativa a extranjeros documentados, respecto a los espacios laborales en los que se produce dicha integración, así como sobre los rasgos de los contratos celebrados, permitiendo conocer algo sobre las condiciones de trabajo que se ofrecen en los mismos, lo que implica un avance de utilidad en el conocimiento que ofrecen las estadísticas de afiliaciones, permitiendo matizar cómo es la integración laboral y si existen pautas de interés en la contratación de personas procedentes de diferentes grupos sociales (sexo, edad, nacionalidad...).

Igual que ocurre con las afiliaciones, que se refieren a registros reales efectuados, las estadísticas de contratos, aunque no posibilitan conocer esa parte del empleo que queda sumergido, y que tanto afecta a la población indocumentada, tienen como interés el que aluden a datos reales sobre las pautas de contratación, no intenciones ni proyecciones, facilitando una aproximación a las mismas que permite evaluar cuál es la posición de los trabajadores extranjeros en el mercado y si éstos se encuentran en similar rango a los trabajadores nacionales. Por los

conocimientos derivados de otros estudios, generalmente cualitativos (aunque no exclusivamente), cabe suponer que la población indocumentada, desprovista de las oportunidades que tienen los extranjeros regularizados, contará con una situación laboral más precaria aún que la que podamos documentar en estas páginas a partir de los contratos (Rinken, 2004; Rinken, 2005; Gualda y Vázquez, 2003; Troyano, 2004; Arango, 2002; Ortiz, 2002; Fundación para el desarrollo de los pueblos de Andalucía, 2004; Martínez-Brawley y Gualda, 2005; Borjas y Tienda, 1993; Anderson, 1997; Kwong, 1997; Chang, 1993; Pfeffer, 1980; Baca y Bryan, 1983). No obstante, no faltan algunos estudios en la bibliografía internacional que sugieren que las diferencias de salarios se deben más a las características de los trabajos de bajo nivel que al hecho en sí de ser indocumentado (véase en Gill y Long –1989–, en un estudio realizado en Los Angeles, California). De esta manera, la información proporcionada por los contratos es para nosotras, una buena vía para la estimación de la situación laboral de los extranjeros en Andalucía que, no obstante, produce con toda probabilidad una sobreestimación de su situación global, si considerásemos lo que previsiblemente aportaría el conocimiento de las circunstancias laborales de la población indocumentada, especialmente respecto a aquéllos de nacionalidades que aparecen más perjudicadas en las estadísticas de contratos, como tendremos ocasión de analizar, generalmente extracomunitarios y, entre ellos, africanos.

En este capítulo partimos de la explicación de algunos conceptos básicos y fuentes empleadas para el estudio de las estadísticas de contratos; nos detenemos después, igual que hicimos con respecto a las afiliaciones, en una somera comparación de datos sobre contratos referidos a población extranjera y nacional, para posteriormente entrar en la parte más importante del capítulo, una descripción sobre las pautas de contratación de extranjeros en Andalucía, con desagregación por provincias, para la que hacemos una explotación de una base de datos a medida facilitada por el Inem. Con estos datos, que se refieren al período 1996-2004, llevamos a cabo una explotación que aborda las principales pautas de contratación de extranjeros indagando sobre sus características según sexo, edad, nacionalidad, actividad económica, ocupaciones, estudios o duración de los contratos. Es quizás esta parte del trabajo una de las de más interés en el libro porque permite, a través del análisis de datos no publicados normalmente, constatar algunas de las hipótesis existentes respecto a la inserción laboral desigual de la población extranjera en los mercados de trabajo, especialmente al haber constatado algunos orígenes de nacionalidad determinados más proclives a ocupar posiciones inferiores en el mercado.

5.2. Conceptos y fuentes básicas para el estudio de los contratos

5.2.1. Conceptos básicos

Basándonos en las explicaciones del Inem, a través de sus estadísticas de contratos, su página web (<http://www.inem.es>), *Anuario de estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales* y *Boletín de Estadísticas Laborales*, se introducen en este apartado algunos de los conceptos a tener en cuenta en el estudio de las pautas de contratación en nuestro país. Se debe partir de las diferentes vías de contratación que recogen las estadísticas, de acuerdo a lo que se contempla en el desarrollo normativo vigente¹, a saber, la distinción entre contratos:

- iniciales, o aquéllos que se celebran por primera vez
- convertidos en indefinidos, que parten de otros contratos cuya duración era temporal, y que pasa a no tener límites fijados de tiempo. Debe decirse que en las estadísticas publicadas no se suman contratos iniciales e indefinidos, pues supondría una duplicidad de los contratos. El Inem los muestra en tablas diferentes para evitar esta circunstancia. Decir como información que en el año 2002, según el *Anuario Estadístico de Extranjería*, se contempla un 9,15% de contratos convertidos en indefinidos en España; mientras que para Andalucía sólo son un 4,03%, de los cuales la mayor parte de concentran en las provincias más de servicios y con mayor peso de europeos: Cádiz, Málaga y Sevilla (Ministerio del Interior, 2002).
- prórrogas de contratos, que se efectúan cuando finaliza su duración inicial. Las prórrogas permitidas en los contratos dependen de la tipología de los mismos.

A partir de esta distinción inicial existen diferentes tipos de contratos, que se resumen en el cuadro siguiente. Esta tipología presenta algunas variaciones a lo largo de los años derivada de los cambios en la normativa laboral. A modo orientativo, en el cuadro se concreta la tipología referida a 2003².

1. Véase, para cada año, en la web citada arriba.

2. Para más detalle sobre las características de estos contratos y las diferencias interanuales derivadas de los cambios legislativos, véase en la web citada arriba.

Cuadro 1

Tipos de contratos		
Contratos iniciales	Contratos convertidos en indefinidos	Prórrogas
Indefinido ordinario	Obra o servicio	Obra o servicio
Indefinido de fomento de empleo	Eventual por circunstancias de la producción	Eventual por circunstancias de la producción
Indefinido Minusválidos	Interinidad	Interinidad
Obra o servicio	Temporal	Temporal
Eventual por circunstancias de la producción	Temporal de minusválidos	Temporal de minusválidos
Interinidad	De minusválidos en CEE	De minusválidos en CEE
Temporal para minusválidos	Temporal de inserción	Temporal de inserción
Temporal de inserción	Relevo	Relevo
Relevo	Contrato de sustitución por jubilación a los 64 años	Contrato de sustitución por jubilación a los 64 años
Contrato de sustitución por jubilación a los 64 años	Contrato en prácticas	De jubilación parcial
De jubilación parcial	Contrato para la formación	Contrato en prácticas
Contrato en prácticas	Otros contratos	Contrato para la formación
Contrato para la formación	A tiempo parcial	Trabajadores con riesgo de exclusión social
Otros contratos		A tiempo parcial
		Otros contratos

Fuente: Elaboración propia.

5.2.2. Fuentes

Los datos referidos a los «Contratos registrados» son producidos en las Oficinas de Empleo, a partir de las indicaciones legales existentes al respecto (art.16 del Estatuto de Trabajadores), que obligan a comunicar a la Oficina Pública de Empleo los contenidos de los contratos (o prórrogas) celebrados, verbales o escritos, en los días siguientes a su concertación. De esta forma, bajo la Estadística de Contratos Registrados³, se contienen los datos recogidos en la base de datos del Inem que se nutre de la información que le facilitan las Oficinas de Empleo donde se registran los contratos. Según se explica en las «notas explicativas» que acompañan a estas estadísticas de contratos «El último día de cada mes se realiza una extracción de la que se obtienen los datos para la confección de la Estadística. En cada mes se contabilizan los contratos introducidos en la base de datos durante

3. Donde se presentan los contratos acumulados a final de año.

ese período de tiempo, con independencia de cuándo fue presentado el contrato, por lo que, en un mes determinado, pueden incluirse contratos registrados con anterioridad y que, por causas técnicas o de otra índole, no pudieron ser incluidos en su día en la base de datos» (véase, para varios años, en <http://www.inem.es>).

5.3. Contratos registrados de extranjeros y autóctonos en España, Andalucía y provincias, año 2002

Uno de los objetivos de la construcción del sistema de indicadores que ha tenido lugar a través de la ejecución del proyecto Equal Arena era valorar en qué medida los indicadores tomados de referencia podían ser útiles para poner de manifiesto la situación de los extranjeros en relación a los españoles. En este sentido debe entenderse este apartado en el capítulo referido a contratos. Nos basamos en la última estadística oficial publicada al cierre del proyecto que da lugar a este trabajo (www.equal-arena.org) sobre contratos a extranjeros (año 2002) y comparamos algunos de sus datos con otros referidos a la población nacional. Por el interés que tiene para nosotras, en esta selección es mayor el detalle referido a la población extranjera, lo cual se debe, en gran medida, a que se introducen algunos indicadores como la distribución de los contratos por nacionalidad, pero también a los intereses derivados del proyecto Equal Arena. Se trata además de una primera aproximación a la situación de los contratos a extranjeros en Andalucía que anticipa algunas de las temáticas que ocuparán el apartado 4 de este capítulo. Para la obtención de estas tablas nos basamos en los datos del Inem (2002), así como en los del Ministerio del Interior (2002): *Anuario Estadístico de Extranjería*.

A través de la tabla 1 apreciamos las diferencias interprovinciales respecto al número de contratos que generan (incluyendo en estos a nacionales y extranjeros) y al volumen de contratos suscritos con extranjeros. Según estos datos Sevilla en primer lugar (26%) y Málaga (15%) en segundo serían las provincias que mayor número de contratos producen. No obstante, si pasamos a los contratos de extranjeros, el orden se altera sustancialmente, pasando a la cabecera Almería (31%), que cuenta con un tercio de los contratos que se realizan a extranjeros en Andalucía en 2002, seguida de Málaga (23%) y Huelva (18%), lo cual es reflejo, por una parte, de la influencia que la temporalidad de los contratos tiene en los escenarios agrícolas y, por otra, de la vitalidad malagueña, que según veremos más adelante, acumula sus contratos en el sector servicios. El cuadro 2 muestra las diferencias en la jerarquización del número de contratos, según se trate del total de contratos o de los contratos a extranjeros.

Respecto al total de contratos que se producen en cada provincia, debe destacarse el peso que suponen los contratos a extranjeros en Almería (22%), Huelva (10%) y Málaga (7%). En algunas provincias en el año 2002 la presencia de extranjeros es en cambio mucho más reducida en relación al conjunto de contratos (Cádiz y Córdoba, con un 1% cada una).

Cuadro 2
Provincias andaluzas, ordenadas según el número de contratos en 2002

Total de contratos	Total de contratos a extranjeros
Sevilla	Almería
Málaga	Málaga
Cádiz	Huelva
Córdoba	Jaén
Jaén	Granada
Granada	Sevilla
Huelva	Cádiz
Almería	Córdoba

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 1
Contratos de trabajo iniciales a autóctonos y extranjeros (2002)

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía	España
Total de contratos	212.570	433.395	414.500	276.924	275.820	315.939	492.213	854.054	3.275.415	13.639.494
Contratos a extranjeros	47.266	5.356	5.329	10.704	26.641	11.264	35.101	10.498	152.159	1.326.567
A) % de contratos a extranjeros respecto al total de contratos (vertical)	22	1	1	4	10	4	7	1	5	10
B) % de contratos provincial o regional respecto al total de contratos andaluz o nacional (horizontal)	6	13	13	8	8	10	15	26	24	-
C) % de contratos a extranjeros respecto al total de contratos a extranjeros	31	4	4	7	18	7	23	7	11	-

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la tabla 2. Debe hacerse la observación de que las estadísticas sobre el total de contratos incluyen a nacionales y extranjeros. Por otra parte, el hecho de que existan más contratos puede estar directamente relacionado con la mayor brevedad de los contratos. Esto podría ser más común en el caso de extranjeros y escenarios agrícolas.

Entrando en otro tipo de detalles, pasamos a comentar algunas de las diferencias que se aprecian entre el total de contratos iniciales efectuados y los contratos a extranjeros.

5.3.1. Contratos a trabajadores autóctonos

Para los contratos a trabajadores autóctonos nos fijamos especialmente en dos indicadores con desagregación provincial: el tipo de contratos y el tipo de jornada (tablas 2 y 3). Destáquese que en todas las provincias resalta la importancia de los «contratos por obra y servicio» así como los «eventuales por circunstancias de la producción». Sumados ambos tipos de contratos alcanzan siempre más del 80% del total, y salvo en Jaén y Sevilla (que suman algo más del 10% en «Otros contratos»), en el resto de provincias su peso es superior al 90%. La distribución en estos tipos de contratos, no obstante, varía interprovincialmente. De esta forma, mientras que en Almería y en Huelva predominan los «contratos por obra y servicio», en el resto de provincias son más importantes los «contratos eventuales».

El peso de los contratos «indefinidos ordinarios» respecto al total es poco relevante, con una media del 1,2% en Andalucía, sólo superada por Almería, Cádiz, Granada y Málaga, aunque nunca llegan a alcanzar un 2% del total. Similar tendencia se aprecia respecto a los contratos «indefinidos para fomento del empleo», que en Andalucía se quedan a punto de alcanzar un 1%.

Los contratos por «interinidad» son algo más frecuentes situándose en la región entre el 2,5% y el 4,9%. Igual que ocurre con los anteriores, puede observarse un peso superior en España que en Andalucía respecto tanto «contratos indefinidos» como de «interinidad». Otras modalidades contractuales: «temporal minusválido», «de inserción», «relevo», «jubilación parcial», «sustitución por jubilación especial a los 64 años», son anecdóticas entre los trabajadores autóctonos, igual que ocurre, con contratos en prácticas, para formación u otros contratos, con la salvedad de Jaén y Sevilla ya indicada.

En cuanto al tipo de jornada, predomina entre los autóctonos la jornada a tiempo completa, con una media del 85% de los casos en Andalucía en este año. Por encima de esta media se situarían Almería, Córdoba, Huelva y Jaén; y, por debajo, el resto, siendo el valor más bajo el de Málaga, con un 78,7% de contratos a tiempo completo. Por otra parte, frente al peso simbólico que ocupan los contratos de «fijos discontinuos» (0,2% en Andalucía), los contratos a tiempo parcial alcanzan por término medio un 14,8% en Andalucía, cifra inferior al 20% de España.

Es en Cádiz, Granada, Málaga y Sevilla donde esta modalidad de contratos alcanza pesos superiores (del 16% al 21%).

Tabla 2

España, Andalucía y provincias. Total de contratos a trabajadores autóctonos, 2002. Cifras absolutas										
Tipos de contrato	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía	España
Indefinido ordinario	3.528	5.471	3.000	3.602	1.726	2.740	9.528	10.166	39.761	434.341
Indefinido fomento del empleo	2.166	3.435	2.739	3.227	1.363	1.515	6.761	8.137	29.343	300.513
Minusválidos	64	142	110	103	59	80	186	167	911	8.352
Obra o servicio	119.013	182.959	112.804	85.810	175.991	98.389	176.648	319.919	1.271.533	5.058.733
Eventual circunstancias de la producción	73.996	214.419	271.098	164.486	82.652	164.878	262.470	380.421	1.614.420	6.233.171
Interinidad	7.825	18.960	10.859	11.456	7.033	8.499	24.277	34.832	123.741	1.003.414
Temporal minusválidos	100	167	96	150	51	81	277	313	1.235	9.181
Temporal de inserción	144	742	155	151	185	106	169	353	2.005	52.724
Relevo	17	42	36	37	6	17	64	88	307	7.312
Jubilación parcial	14	30	30	25	4	10	55	78	246	6.806
Sustitución por jubilación especial a los 64 años	4	26	26	14	10	3	3	12	98	1.497
Prácticas	652	1.526	827	1.428	363	459	1.810	3.475	10.540	78.195
Formación	2.286	3.904	3.977	4.636	1.532	2.407	5.501	6.742	30.985	126.568
Otros contratos	2.761	1.572	8.743	1.799	4.845	36.755	4.464	89.351	150.290	318.687
Total	212.570	433.395	414.500	276.924	275.820	315.939	492.213	854.054	3.275.415	13.639.494
Tipo de jornada										
Parcial	27.283	76.491	41.650	44.961	24.840	24.176	103.580	141.943	484.927	2.789.125
Completa	184.361	356.121	372.683	231.249	250.743	291.419	387.318	710.898	2.784.792	10.776.777
Fijos discontinuos	926	783	167	714	237	341	1.315	1.213	5.696	73.592
Total	212.570	433.395	414.500	276.924	275.820	315.939	492.213	854.054	3.275.415	13.639.494

Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de Empleo: «Contratos iniciales». En <http://www.inem.es>.

Tabla 3

España, Andalucía y provincias. Contratos a trabajadores autóctonos, 2002.
Porcentajes verticales

Tipos de contrato	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía	España
Indefinido ordinario	1,7	1,3	0,7	1,3	0,6	0,9	1,9	1,2	1,2	3,2
Indefinido fomento del empleo	1,0	0,8	0,7	1,2	0,5	0,5	1,4	1,0	0,9	2,2
Minusválidos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Obra o servicio	56,0	42,2	27,2	31,0	63,8	31,1	35,9	37,5	38,8	37,1
Eventual circunstancias de la producción	34,8	49,5	65,4	59,4	30,0	52,2	53,3	44,5	49,3	45,7
Interinidad	3,7	4,4	2,6	4,1	2,5	2,7	4,9	4,1	3,8	7,4
Temporal minusválidos	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1
Temporal de inserción	0,1	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,4
Relevo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Jubilación parcial	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sustitución por jubilación especial a los 64 años	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Prácticas	0,3	0,4	0,2	0,5	0,1	0,1	0,4	0,4	0,3	0,6
Formación	1,1	0,9	1,0	1,7	0,6	0,8	1,1	0,8	0,9	0,9
Otros contratos	1,3	0,4	2,1	0,6	1,8	11,6	0,9	10,5	4,6	2,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Tipo de jornada										
Parcial	12,8	17,6	10,0	16,2	9,0	7,7	21,0	16,6	14,8	20,4
Completa	86,7	82,2	89,9	83,5	90,9	92,2	78,7	83,2	85,0	79,0
Fijos discontinuos	0,4	0,2	0,0	0,3	0,1	0,1	0,3	0,1	0,2	0,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de Empleo: «Contratos iniciales». En <http://www.inem.es>.

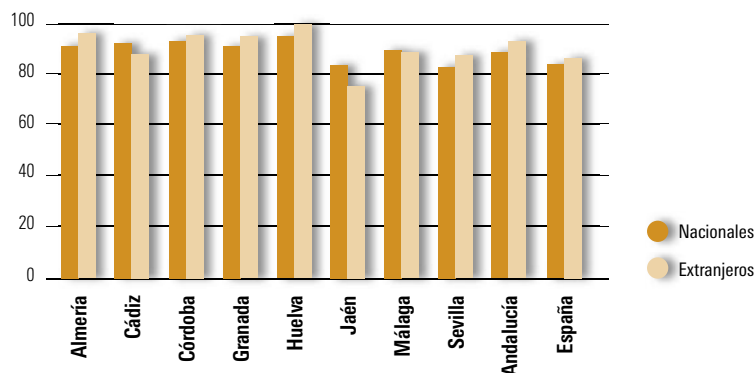
5.3.2. Contratos a extranjeros

En lo que concierne a los contratos a extranjeros en 2002, algunos datos básicos de los mismos se encuentran en las tablas 4 a 9. Iniciamos los comentarios referidos a las mismas variables que se acaban de introducir para los contratos

nacionales y posteriormente abordamos otros aspectos. Las tablas 6 y 7 contienen este tipo de datos. *Grosso modo* apreciamos la misma tendencia que seguía la población autóctona, esto es, a la concentración de «contratos por obra y servicio» y «eventuales». De hecho, la suma de estos dos tipos de contratos arroja resultados similares en todas las provincias andaluzas, como atestigua el gráfico 1, con un 88% para nacionales y un 92% para extranjeros. Por encima del 92% en el grupo de contratos a extranjeros se situarían las provincias de Almería, Córdoba, Granada y Huelva, esta última con un 99% de los contratos en estas dos modalidades. El resto tiene valores que oscilan entre el 75% de Jaén y el 88% de Málaga. De nuevo pautas similares a las localizadas con los autóctonos, que parecen sugerir tendencias del mercado de trabajo.

Gráfico 1

Contratos por «obra y servicio» más «eventuales» en 2002



Fuente: Elaboración propia.

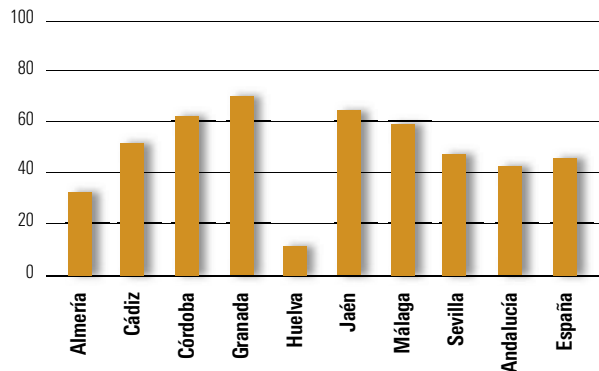
Por otra parte, respecto al tipo de jornada de los contratos, se aprecia igualmente una gran similitud, siendo la «jornada completa» la predominante (85% en Andalucía), destacándose ésta en Almería, Huelva y Jaén, con valores superiores al 90%. El peso de los contratos a tiempo parcial es proporcionalmente muy superior a los nacionales en las provincias de Cádiz, Córdoba, Málaga y Sevilla, alcanzando alrededor de un 30% del total en las mismas. Una distribución donde por un lado encontramos unas provincias más agrícolas y, por otro, provincias más volcadas en los servicios.

Si el hecho de que la mayor parte de los contratos realizados sean por «obra y servicio» o «eventuales» es síntoma de precariedad laboral, cuando se desagrega esta información según el tiempo o duración de los contratos aún se puede apreciar esta circunstancia de manera más clara. Vemos entonces que, aunque una parte impor-

tante de los contratos son de «duración indeterminada», un grupo de alrededor del 40% de los contratos a extranjeros en Andalucía en 2002 son de duración inferior a tres meses siendo los contratos que indican su duración básicamente de este rasgo, lo cual abunda en la inestabilidad laboral que sugeríamos. Por provincias hay algunas diferencias importantes, según apreciamos en el gráfico 2, que se explican fundamentalmente porque en ellas se observan básicamente dos tipos de pautas de contratación: o contratos inferiores a tres meses o contratos de duración indeterminada (que para Huelva alcanzan el 89% de los casos, seguida de Almería, con un 67%).

Gráfico 2

% de contratos de tres meses o menos
respecto al total de contratos a extranjeros, 2002



Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, los contratos «indefinidos» a extranjeros, se supone que los mejores contratos, se podría decir que son un bien escaso, aunque tienen cierta importancia relativa en provincias andaluzas de especialización no agrícola: Cádiz, Málaga y Sevilla, con valores del 7%-10% y Granada y Córdoba –alrededor del 3%–. Las provincias más agrícolas no superan el 1,5%.

Por último, habría que destacar la concentración estacional de los contratos que se acusa especialmente en 2002 en las aludidas provincias agrícolas. Así, la importancia de los contratos a extranjeros sobresale, en Almería en los meses de septiembre a noviembre, en Córdoba en enero y febrero, en Huelva de febrero a mayo, en Jaén de diciembre a febrero. Aunque con diferencias intermensuales no tan grandes como en las anteriores también en las épocas más calurosas del año se constata en Granada y Málaga una mayor tendencia a contratación de extranjeros, que habría que atribuir a la influencia del sector servicios y, en éste, a los relacionados con el turismo.

Pueden caracterizarse los contratos a extranjeros a través de otras variables como las contenidas en las tablas 4 y 5 (sexo, edad, continente de origen y sector de actividad), o en las tablas 8 y 9 (ranking de nacionalidades). Los rasgos que observamos para 2002, en los que se profundizará a partir del apartado 4 del presente, son:

- un predominio de la población extranjera contratada masculina (71% en Andalucía), con diferencias interprovinciales que sitúan a Málaga y Huelva (38%, 39%), Sevilla y Cádiz (30%) con las de mayor peso de mujeres en 2002. El caso de Huelva se debe a la influencia de las contrataciones en origen a mujeres de Europa del Este para la agricultura, el resto a la dedicación de la mujer en los servicios.

- un 78% de los contratos a extranjeros en Andalucía a personas con edad de 25-54 años, con escasas diferencias interprovinciales. Frente a casi inexistentes contratos a los de 55 y más años, y alrededor del 20% a los de 16-24 años.

- por sector de actividad, como ya se ha venido sugiriendo, las contrataciones en la agricultura son sobre todo importantes en Almería, Huelva y Jaén, aunque también cuentan con alrededor de la mitad de las contrataciones en Granada y Córdoba; la contratación en la construcción destaca en Cádiz, Málaga y Sevilla (alrededor del 20%); el peso de contrataciones en la industria es poco importante en el conjunto andaluz, y sólo en Córdoba se alcanza al menos un 10%; las contrataciones de extranjeros en los servicios son más habituales en Cádiz, Málaga y Sevilla.

- por continentes un predominio del africano (44% en Andalucía) y valores similares de contratos a personas de la EEE, resto de Europa e Latinoamérica (17%, 16%, 19% respectivamente). Esta distribución ha sufrido cambios importantes en el período 1996-2004, como se verá. Por provincias, destaca la población africana en Jaén y Almería. La latinoamericana en Sevilla, Málaga, Córdoba y Granada. Y la de resto de Europa en Huelva que ya cuenta con un 31% de los contratos en 2002. Junto a esto habría que destacar la relevancia de la población del Espacio Económico Europeo en Cádiz, Málaga y Sevilla.

- algunas peculiaridades que se observan en la distribución por continente y sexo son:

- similitud relativa de los contratos a hombres y mujeres del Espacio Económico Europeo y en América del norte, con las excepciones de

Huelva y Jaén (de claro predominio masculino) y de Córdoba (donde sobresalen las mujeres)

- masculinización de los contratos del resto de Europa salvo para el caso de Huelva, con un 77% de los contratos a mujeres

- el predominio de contratos a varones si el continente es África, Asia u Oceanía. También predominan los contratos a hombres en el caso de Latinoamérica pero no tanto como en los continentes anteriores, constatándose segmentos de mujeres de Latinoamérica de alrededor del 33%-43% en las diferentes provincias andaluzas.

- respecto a nacionalidades concretas (ya refiriéndonos a las tablas 8 y 9), para simplificar el análisis (que será más detallado a partir del apartado siguiente), hemos seleccionado las 10 nacionalidades más importantes de cada provincia. Visto así, habría que resaltar en todas la importancia de los contratos a la población marroquí, el grupo más importante en 2002, seguido de ecuatorianos, rumanos, colombianos e ingleses. Estarían ya aquí las principales nacionalidades que hoy predominan en España. Destáquese para Almería y Granada, junto a la importancia de contratos a marroquíes, la de contratos a ecuatorianos y rumanos. En Córdoba y Sevilla a marroquíes y ecuatorianos se añadirían colombianos. En Huelva la población portuguesa y polaca. En Jaén de Ecuador y Argelia. En Cádiz y Málaga, junto a los de marroquíes, sobresalen los contratos a personas de la Unión Europea (Reino Unido, Alemania, Italia...).

Algunos de los rasgos principales de las contrataciones a extranjeros en el año 2002 han ocupado este apartado. En el siguiente se amplía y profundiza en esta información, contemplándose variables adicionales y un período más amplio, de 1996 a 2004.

Tabla 4

España, Andalucía y provincias. Contratos a trabajadores extranjeros por sexo, edad, continente, sector de actividad, tipo de contrato, tiempo de duración, tipo de jornada y ranking de las 10 nacionalidades más numerosas, 2002. Cifras absolutas

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía	España
Sexo										
Hombres	35.990	3.739	4.175	7.901	16.255	10.223	21.703	7.309	107.295	921.717
Mujeres	11.276	1.617	1.154	2.803	10.386	1.041	13.398	3.189	44.864	404.850
Total	47.266	5.356	5.329	10.704	26.641	11.264	35.101	10.498	152.159	1.326.567
Edad										
16-24	9.743	933	1.024	2.289	6.245	2.161	6.456	1.916	30.767	254.318
25-54	37.102	4.298	4.241	8.301	20.074	8.991	27.728	8.456	119.191	1.054.725
55+	421	125	64	114	322	112	917	126	2.201	17.524
No consta	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	47.266	5.356	5.329	10.704	26.641	11.264	35.101	10.498	152.159	1.326.567
Continente										
EEE	2.222	1.742	495	1.475	3.233	678	13.742	2.211	25.798	189.779
Resto Europa	8.708	365	473	1.757	8.239	686	2.659	895	23.782	156.482
África	25.728	1.827	2.580	4.469	11.831	7.682	9.297	2.815	66.229	420.422
Latinoamérica	8.987	977	1.425	2.528	2.994	1.647	6.520	3.482	28.560	475.152
América del Norte	24	124	8	37	18	8	151	143	513	3.211
Asia	1.511	268	304	396	246	391	2.599	807	6.522	74.061
Oceania	53	13	15	13	61	112	46	31	344	2.637
No consta	33	40	29	29	19	60	87	114	411	4.823
Total	47.266	5.356	5.329	10.704	26.641	11.264	35.101	10.498	152.159	1.326.567
Continente y sexo										
EEE										
Hombres	1.374	1.013	307	829	1.711	559	7.044	1.124	13.961	110.142
Mujeres	848	729	188	646	1.522	119	6.698	1.087	11.837	79.637
Total	2.222	1.742	495	1.475	3.233	678	13.742	2.211	25.798	189.779
Resto Europa										
Hombres	5.324	277	339	1.142	1.894	514	1.354	616	11.460	103.036
Mujeres	3.384	88	134	615	6.345	172	1.305	279	12.322	53.446
Total	8.708	365	473	1.757	8.239	686	2.659	895	23.782	156.482
África										
Hombres	22.488	1.537	2.365	3.888	10.652	7.437	7.459	2.459	58.285	372.245
Mujeres	3.240	290	215	581	1.179	245	1.838	356	7.944	48.177
Total	25.728	1.827	2.580	4.469	11.831	7.682	9.297	2.815	66.229	420.422
Latinoamérica										
Hombres	5.313	591	904	1.680	1.715	1.182	3.752	2.339	17.476	269.564
Mujeres	3.674	386	521	848	1.279	465	2.768	1.143	11.084	205.558
Total	8.987	977	1.425	2.528	2.994	1.647	6.520	3.482	28.560	475.152
América del Norte										
Hombres	11	69	1	21	14	7	75	85	283	1.776
Mujeres	13	55	7	16	4	1	76	58	230	1.435
Total	24	124	8	37	18	8	151	143	513	3.211
Asia										
Hombres	1.414	208	224	313	209	370	1.933	573	5.244	59.501
Mujeres	97	60	80	83	37	21	666	234	1.278	14.560
Total	1.511	268	304	396	246	391	2.599	807	6.522	74.061

Tabla 4

España, Andalucía y provincias. Contratos a trabajadores extranjeros por sexo, edad, continente, sector de actividad, tipo de contrato, tiempo de duración, tipo de jornada y ranking de las 10 nacionalidades más numerosas, 2002. Cifras absolutas (cont.)

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía	España
Oceanía										
Hombres	44	9	12	10	43	103	29	30	280	1.962
Mujeres	9	4	3	3	18	9	17	1	64	675
Total	53	13	15	13	61	112	46	31	344	2.637
No consta										
Hombres	22	35	23	18	17	51	57	83	306	3.461
Mujeres	11	5	6	11	2	9	30	31	105	1.362
Total	33	40	29	29	19	60	87	114	411	4.823
Total										
Hombres	35.990	3.739	4.175	7.901	16.255	10.223	21.703	7.309	107.295	921.717
Mujeres	11.276	1.617	1.154	2.803	10.386	1.041	13.398	3.189	44.864	404.850
Total	47.266	5.356	5.329	10.704	26.641	11.264	35.101	10.498	152.159	1.326.567
Sector de actividad										
Agricultura	29.534	564	2.906	4.835	24.152	8.797	2.063	1.273	74.124	224.303
Construcción	4.880	1.079	417	1.361	581	833	6.244	2.098	17.493	266.273
Industria	1.162	308	557	383	176	375	1.182	759	4.902	100.008
Servicios	11.690	3.405	1.449	4.125	1.732	1.259	25.612	6.368	55.640	735.983
Total	47.266	5.356	5.329	10.704	26.641	11.264	35.101	10.498	152.159	1.326.567

Fuente: Elaboración propia a partir de *Anuario Estadístico de Extranjería* (2002): «Contratos registrados correspondientes a trabajadores extranjeros». Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración. Ministerio del Interior, Madrid.

Tabla 5

España, Andalucía y provincias. Contratos a trabajadores extranjeros por sexo, edad, continente, sector de actividad, tipo de contrato, tiempo de duración, tipo de jornada y ranking de las 10 nacionalidades más numerosas, 2002. Porcentajes verticales

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía	España
Sexo										
Hombres	76	70	78	74	61	91	62	70	71	69
Mujeres	24	30	22	26	39	9	38	30	29	31
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Edad										
16-24	20,6	17,4	19,2	21,4	23,4	19,2	18,4	18,3	20,2	19,2
25-54	78,5	80,2	79,6	77,6	75,4	79,8	79,0	80,5	78,3	79,5
55+	0,9	2,3	1,2	1,1	1,2	1,0	2,6	1,2	1,4	1,3
No consta	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Continente										
EEE										
Resto Europa	4,7	32,5	9,3	13,8	12,1	6,0	39,1	21,1	17,0	14,3
África	18,4	6,8	8,9	16,4	30,9	6,1	7,6	8,5	15,6	11,8
Latinoamérica	54,4	34,1	48,4	41,8	44,4	68,2	26,5	26,8	43,5	31,7
América del Norte	19,0	18,2	26,7	23,6	11,2	14,6	18,6	33,2	18,8	35,8
Asia	0,1	2,3	0,2	0,3	0,1	0,1	0,4	1,4	0,3	0,2
Oceanía	3,2	5,0	5,7	3,7	0,9	3,5	7,4	7,7	4,3	5,6
No consta	0,1	0,2	0,3	0,1	0,2	1,0	0,1	0,3	0,2	0,2
Total	0,1	0,7	0,5	0,3	0,1	0,5	0,2	1,1	0,3	0,4
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabla 5

España, Andalucía y provincias. Contratos a trabajadores extranjeros por sexo, edad, continente, sector de actividad, tipo de contrato, tiempo de duración, tipo de jornada y ranking de las 10 nacionalidades más numerosas, 2002. Porcentajes verticales (cont.)

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía	España
Continente y sexo										
EEE	61,8	58,2	62,0	56,2	52,9	82,4	51,3	50,8	54,1	58,0
Hombres	38,2	41,8	38,0	43,8	47,1	17,6	48,7	49,2	45,9	42,0
Mujeres	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total										
Resto Europa	61,1	75,9	71,7	65,0	23,0	74,9	50,9	68,8	48,2	65,8
Hombres	38,9	24,1	28,3	35,0	77,0	25,1	49,1	31,2	51,8	34,2
Mujeres	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total										
África	87,4	84,1	91,7	87,0	90,0	96,8	80,2	87,4	88,0	88,5
Hombres	12,6	15,9	8,3	13,0	10,0	3,2	19,8	12,6	12,0	11,5
Mujeres	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total										
Latinoamérica	59,1	60,5	63,4	66,5	57,3	71,8	57,5	67,2	61,2	56,7
Hombres	40,9	39,5	36,6	33,5	42,7	28,2	42,5	32,8	38,8	43,3
Mujeres	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total										
América del Norte	45,8	55,6	12,5	56,8	77,8	87,5	49,7	59,4	55,2	55,3
Hombres	54,2	44,4	87,5	43,2	22,2	12,5	50,3	40,6	44,8	44,7
Mujeres	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total										
Asia	93,6	77,6	73,7	79,0	85,0	94,6	74,4	71,0	80,4	80,3
Hombres	6,4	22,4	26,3	21,0	15,0	5,4	25,6	29,0	19,6	19,7
Mujeres	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total										
Oceanía	83,0	69,2	80,0	76,9	70,5	92,0	63,0	96,8	81,4	74,4
Hombres	17,0	30,8	20,0	23,1	29,5	8,0	37,0	3,2	18,6	25,6
Mujeres	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total										
No consta	66,7	87,5	79,3	62,1	89,5	85,0	65,5	72,8	74,5	71,8
Hombres	33,3	12,5	20,7	37,9	10,5	15,0	34,5	27,2	25,5	28,2
Mujeres	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total										
Total	76,1	69,8	78,3	73,8	61,0	90,8	61,8	69,6	70,5	69,5
Hombres	23,9	30,2	21,7	26,2	39,0	9,2	38,2	30,4	29,5	30,5
Mujeres	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total										
Sector de actividad	62,5	10,5	54,5	45,2	90,7	78,1	5,9	12,1	48,7	16,9
Agricultura	10,3	20,1	7,8	12,7	2,2	7,4	17,8	20,0	11,5	20,1
Construcción	2,5	5,8	10,5	3,6	0,7	3,3	3,4	7,2	3,2	7,5
Industria	24,7	63,6	27,2	38,5	6,5	11,2	73,0	60,7	36,6	55,5
Servicios	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total										

Fuente: Elaboración propia a partir de *Anuario Estadístico de Extranjería* (2002): «Contratos registrados correspondientes a trabajadores extranjeros». Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración. Ministerio del Interior, Madrid.

Tabla 6

España, Andalucía y provincias. Contratos a trabajadores extranjeros por sexo, edad, continente, sector de actividad, tipo de contrato, tiempo de duración, tipo de jornada y ranking de las 10 nacionalidades más numerosas, 2002. Cifras absolutas

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía	España
Tipo de contrato										
Indefinido ordinario	321	230	72	149	83	85	1.409	425	2.774	56.943
Indefinido fomento del empleo	120	86	28	80	42	15	511	112	994	21.841
Minusválidos	1	3	2	2	-	-	2	1	11	93
Obra o servicio	31.666	2.239	1.879	2.898	23.925	1.704	10.528	4.891	79.730	578.679
Eventual circunstancias de la producción	13.709	2.460	3.161	7.200	2.459	6.769	20.369	4.228	60.355	559.718
Interinidad	76	83	23	114	36	14	375	170	891	42.179
Temporal minusválidos	-	-	1	2	-	-	-	-	3	109
Temporal de inserción	8	9	1	5	4	-	4	1	32	1.511
Relevo	1	1	-	1	-	-	-	-	3	128
Jubilación parcial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
Sustitución por jubilación especial a los 64 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prácticas	2	5	2	3	1	1	6	10	30	436
Formación	90	13	25	53	17	14	115	66	393	5.063
Otros contratos	1.021	37	83	99	41	2.625	277	401	4.584	17.305
Convertidos en indefinidos	251	190	52	98	33	37	1.0505	193	2.359	42.498
Total	47.266	5.356	5.329	10.704	26.641	11.264	35.101	10.498	152.159	1.326.567
Tiempo de duración										
Menor o igual a 7 días	407	475	181	1.208	300	485	1.879	1.322	6.257	82.639
7-15 días	422	148	322	882	254	689	570	325	3.612	26.140
15 días-1 mes	5.003	545	1.911	3.029	1.503	5.095	3.566	830	21.482	92.927
1 mes-3 meses	6.612	906	437	1.178	285	355	8.681	1.400	19.854	231.758
3 meses-6 meses	2.029	614	384	1.036	343	441	5.406	953	11.206	156.875
6 meses-12 meses	297	181	86	300	50	88	1.754	309	3.065	40.972
12 meses-18 meses	9	6	10	5	2	1	68	7	108	1.355
18 meses-24 meses	6	3	5	8	-	-	16	-	38	337
Más de 24 meses	1	3	-	3	1	-	13	5	26	417
Indeterminada	31.787	1.966	1.839	2.726	23.745	3.973	9.721	4.616	80.373	571.772
Indefinida	693	509	154	329	158	137	3.427	731	6.138	121.375
Total	47.266	5.356	5.329	10.704	26.641	11.264	35.101	10.498	152.159	1.326.567
Tipo de jornada*										
Parcial	2.918	1.433	925	1.790	685	589	10.654	3.091	22.085	247.053
Completa	43.972	3.684	4.345	8.792	25.916	10.635	22.846	7.203	127.403	1.026.363
Fijos discontinuos	125	39	7	24	7	3	96	11	312	10.653
Total	47.015	5.166	5.277	10.606	26.608	11.227	33.596	10.305	149.800	1.284.069
Mes de registro										
Enero	3.913	360	767	589	1.115	4.242	2.026	873	13.885	92.565
Febrero	3.319	403	586	694	2.655	1.758	2.462	826	12.703	96.478
Marzo	3.200	365	526	680	4.697	519	2.627	729	13.343	89.114
Abril	3.910	491	503	751	7.538	487	3.334	920	17.934	120.465
Mayo	3.491	511	387	943	3.173	435	3.259	1.011	13.210	126.105
Junio	2.627	407	276	1.053	792	274	2.918	808	9.155	104.341
Julio	2.820	539	293	1.162	878	272	3.517	752	10.233	116.238
Agosto	2.755	415	274	1.181	604	189	2.904	550	8.872	102.029
Septiembre	4.861	453	306	1.085	846	352	3.218	852	11.973	115.423
Octubre	8.131	605	478	1.166	2.076	395	3.899	1.473	18.223	155.996
Noviembre	5.523	491	417	717	1.611	512	2.845	991	13.107	120.475
Diciembre	2.716	316	516	683	656	1.829	2.092	713	9.521	87.338
Total	47.266	5.356	5.329	10.704	26.641	11.264	35.101	10.498	152.159	1.326.567

Fuente: Elaboración propia a partir de *Anuario Estadístico de Extranjería* (2002): «Contratos registrados correspondientes a trabajadores extranjeros». Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración. Ministerio del Interior, Madrid.

Tabla 7

España, Andalucía y provincias. Contratos a trabajadores extranjeros por sexo, edad, continente, sector de actividad, tipo de contrato, tiempo de duración, tipo de jornada y ranking de las 10 nacionalidades más numerosas, 2002. Porcentajes verticales

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía	España
Tipo de contrato										
Indefinido ordinario	0,7	4,3	1,4	1,4	0,3	0,8	4,0	4,0	1,8	4,3
Indefinido fomento del empleo	0,3	1,6	0,5	0,7	0,2	0,1	1,5	1,1	0,7	1,6
Minusválidos	0,0	0,1	0,0	0,0	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0
Obra o servicio	67,0	41,8	35,3	27,1	89,8	15,1	30,0	46,6	52,4	43,6
Eventual circunstancias de la producción	29,0	45,9	59,3	67,3	9,2	60,1	58,0	40,3	39,7	42,2
Interinidad	0,2	1,5	0,4	1,1	0,1	0,1	1,1	1,6	0,6	3,2
Temporal minusválidos	-	-	0,0	0,0	-	-	-	-	0,0	0,0
Temporal de inserción	0,2	1,7	0,2	0,5	0,2	-	0,1	0,1	0,2	1,1
Relevo	0,0	0,0	-	0,0	-	-	-	-	0,0	0,0
Jubilación parcial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0
Sustitución por jubilación especial a los 64 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prácticas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Formación	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
Otros contratos	0,2	0,2	0,5	0,5	0,1	0,1	0,3	0,6	0,3	0,4
Convertidos en indefinidos	2,2	0,7	1,6	0,9	0,2	23,3	0,8	3,8	3,0	1,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Tiempo de duración										
Menor o igual a 7 días	0,9	8,9	3,4	11,3	1,1	4,3	5,4	12,6	4,1	6,2
7-15 días	0,9	2,8	6,0	8,2	1,0	6,1	1,6	3,1	2,4	2,0
15 días-1 mes	10,6	10,2	35,9	28,3	5,6	45,2	10,2	7,9	14,1	7,0
1 mes-3 meses	14,0	16,9	8,2	11,0	1,1	3,2	24,7	13,3	13,0	17,5
3 meses-6 meses	4,3	11,5	7,2	9,7	1,3	3,9	15,4	9,1	7,4	11,8
6 meses-12 meses	0,6	3,4	1,6	2,8	0,2	0,8	5,0	2,9	2,0	3,1
12 meses-18 meses	0,0	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1	0,1
18 meses-24 meses	0,0	0,1	0,1	0,1	-	-	0,0	-	0,0	0,0
Más de 24 meses	0,0	0,1	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0
Indeterminada	67,3	36,7	34,5	25,5	89,1	35,3	27,7	44,0	52,8	43,1
Indefinida	1,5	9,5	2,9	3,1	0,6	1,2	9,8	7,0	4,0	9,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Tipo de jornada*										
Parcial	6,2	27,7	17,5	16,9	2,6	5,2	31,7	30,0	14,7	19,2
Completa	93,5	71,5	82,3	82,9	97,4	94,7	68,0	69,9	85,0	79,9
Fijos discontinuos	0,3	0,8	0,1	0,2	0,0	0,0	0,3	0,1	0,2	0,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mes de registro										
Enero	8,3	6,7	14,4	5,5	4,2	37,7	5,8	8,3	9,1	7,0
Febrero	7,0	7,5	11,0	6,5	10,0	15,6	7,0	7,9	8,3	7,3
Marzo	6,8	6,8	9,9	6,4	17,6	4,6	7,5	6,9	8,8	6,7
Abril	8,3	9,2	9,4	7,0	28,3	4,3	9,5	8,8	11,8	9,1
Mayo	7,4	9,5	7,3	8,8	11,9	3,9	9,3	9,6	8,7	9,5
Junio	5,6	7,6	5,2	9,8	3,0	2,4	8,3	7,7	6,0	7,9
Julio	6,0	10,1	5,5	10,9	3,3	2,4	10,0	7,2	6,7	8,8
Agosto	5,8	7,7	5,1	11,0	2,3	1,7	8,3	5,2	5,8	7,7
Septiembre	10,3	8,5	5,7	10,1	3,2	3,1	9,2	8,1	7,9	8,7
Octubre	17,2	11,3	9,0	10,9	7,8	3,5	11,1	14,0	12,0	11,8
Noviembre	11,7	9,2	7,8	6,7	6,0	4,5	8,1	9,4	8,6	9,1
Diciembre	5,7	5,9	9,7	6,4	2,5	16,2	6,0	6,8	6,3	6,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de *Anuario Estadístico de Extranjería* (2002): «Contratos registrados correspondientes a trabajadores extranjeros». Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración. Ministerio del Interior, Madrid.

Tabla 8

España, Andalucía y provincias. Contratos a trabajadores extranjeros por sexo, edad, continente, sector de actividad, tipo de contrato, tiempo de duración, tipo de jornada y ranking de las 10 nacionalidades más numerosas, 2002. Cifras absolutas

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía	España
Ranking de nacionalidades										
Marruecos	19.853	1.429	2.235	3.986	8.690	6.223	6.481	1.846	50.743	286.565
Ecuador	5.965	158	733	1.162	1.811	996	1.618	1.070	13.513	218.751
Colombia	1.588	279	368	393	789	387	1.966	974	6.744	102.516
G. Bretaña		396	105	262			4.909	377	6.532	33.829
Rumania	4.689		127	1.019	1.668	284			8.432	64.309
Alemania		419					1.409			
Italia		250		389			2.613	533	4.488	42.501
Francia		256	112	316		303	1.276	368		
Portugal		193	102		2.758	142		340	4.268	35.725
Argentina		162		372			1.318			
China		217	118				1.231	417		28.590
Pakistán	1.182					206				
Lituania	1.486									
Colombia										
EE.UU.										
Argelia			115		1.833	826			3.865	30.507
Guinea Bissau	845									
Senegal	1.326				226					
Ucrania	812		155	254	1.209	232			3.953	
Polonia					4.915				5.418	
Países Bajos										
Perú								337		38.081
Rusia	815									
Cuba				246				332		
Mauritania					421	219				
Nigeria							1.082			
Resto de nacionalidades	8.705	1.597	1.159	2.305	2.321	1.446	11.198	3.904	44.203	445.193
Total contratos extranjeros	47.266	5.356	5.329	10.704	26.641	11.264	35.101	10.498	152.159	1.326.567

Fuente: Elaboración propia a partir de *Anuario Estadístico de Extranjería* (2002): «Contratos registrados correspondientes a trabajadores extranjeros». Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración. Ministerio del Interior, Madrid. A fin de que las principales diferencias sean más claramente observables se muestran en la tabla sólo las 10 nacionalidades más numerosas de cada ámbito.

Tabla 9

España, Andalucía y provincias. Contratos a trabajadores extranjeros por sexo, edad, continente, sector de actividad, tipo de contrato, tiempo de duración, tipo de jornada y ranking de las 10 nacionalidades más numerosas, 2002. Porcentajes verticales

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía	España
Ranking de nacionalidades										
Marruecos	42,0	26,7	41,9	37,2	32,6	55,2	18,5	17,6	33,3	21,6
Ecuador	12,6	2,9	13,8	10,9	6,8	8,8	4,6	10,2	8,9	16,5
Colombia	3,4	5,2	6,9	3,7	3,0	3,4	5,6	9,3	4,4	7,7
G. Bretaña		7,4	2,0	2,4			14,0	3,6	4,3	2,6
Rumania	9,9		2,4	9,5	6,3	2,5			5,5	4,8
Alemania		7,8					4,0			
Italia		4,7		3,6			7,4	5,1	2,9	3,2
Francia		4,8	2,1	3,0		2,7	3,6	3,5		
Portugal		3,6	1,9		10,4	1,3		3,2	2,8	2,7
Argentina		3,0		3,5			3,8			
China		4,1	2,2				3,5	4,0		2,2
Pakistán	2,5					1,8				
Lituania	3,1									
Colombia										
EE.UU.										
Argelia			2,2		6,9	7,3			2,5	2,3
Guinea Bissau	1,8									
Senegal	2,8				0,8					
Ucrania	1,7		2,9	2,4	4,5	2,1			2,6	
Polonia					18,4				3,6	
Países Bajos										
Perú								3,2		2,9
Rusia	1,7									
Cuba				2,3				3,2		
Mauritania					1,6	1,9				
Nigeria							3,1			
Resto de nacionalidades	18,5	29,8	21,7	21,5	8,7	13,0	31,9	37,0	29,2	33,5
Total contratos extranjeros	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de *Anuario Estadístico de Extranjería* (2002): «Contratos registrados correspondientes a trabajadores extranjeros». Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración. Ministerio del Interior, Madrid. A fin de que las principales diferencias sean más claramente observables se muestran en la tabla sólo las 10 nacionalidades más numerosas de cada ámbito.

5.4. Contratos registrados de extranjeros en Andalucía y sus provincias, 1996 a 2004.

Consideramos este apartado uno de los bloques centrales de esta investigación, por cuanto, por un lado, ha podido accederse a un conjunto de datos representativo de un periodo que abarca casi una década y, por otro, someterlos a diferentes explotaciones que generalmente no aparecen en las estadísticas oficiales (ni algunos de los cruces de variables que hemos llevado a cabo, ni el haber considerado en estas estadísticas un período de años que se inicia en 1996). Esto permite, por tanto, describir la situación actual en las pautas de contratación en Andalucía y también observar los principales cambios operados en los últimos años, de gran intensidad migratoria en España. Contemplar un período más amplio posibilitará asimismo observar algunas peculiaridades en los años previos y posteriores al considerado en el apartado anterior (2002).

5.4.1. Metodología y fuentes

Frente al uso convencional de datos oficiales publicados respecto a contratos, en esta parte del trabajo hemos podido llevar a cabo una explotación propia a partir de una base de datos de contratos facilitada por el Instituto Nacional de Empleo. Después de una reunión y varias comunicaciones posteriores con Antonio Hernando Sánchez⁴, responsable de la Subdirección General de Informática y Estadística del INEM, pudimos formular una petición de datos a la Subdirección General de Servicios Técnicos del INEM. La ventaja de contar con una base de datos que contenía más de medio millón de contratos a extranjeros en Andalucía, en la que aparecen grabadas también algunas características de los contratados, es fundamentalmente la versatilidad y autonomía para la explotación de los datos, pudiéndose de esta forma llegar a un nivel de análisis más profundo y detenido, así como más acorde a los propios intereses de la investigación.

Entre los principales aspectos a tener en cuenta, antes de iniciar el análisis y comentario de las explotaciones realizadas, habría que destacar el marco temporal considerado (de 1996 a 2003). La consideración de estos años tiene que ver con

4. A quien agradecemos sobremanera su excelente disposición para atendernos y sus labores de asesoramiento respecto a cómo abordar la explotación y análisis de los datos que se nos facilitaron.

que la fecha ideal de arranque que se estableció en el proyecto Equal Arena era 1996. Aunque el objeto del proyecto era intentar disponer de datos al menos hasta 2003, se pudieron obtener algunos datos de 2004, que se incorporaron a la base de datos y a nuestros análisis.

5.4.1.1. Variables que conforman la base de datos: observaciones iniciales

Recogemos aquí algunas anotaciones sobre las variables que conformaban nuestra base de datos y la transformación que se hizo de algunas de ellas para su explotación. Este conjunto de variables representan un número inferior a las que se encuentran en la base de datos del Inem. La reducción en el número de variables se hizo atendiendo a los intereses de la investigación, por una parte, y a cómo había sido el proceso de grabación pues en el caso de algunas variables de gran interés, nos encontramos con que algunas de ellas no eran de obligatoria cumplimentación por lo que el número de casos perdidos era demasiado elevado para su inclusión en este estudio.

Cuadro 3

Variables relacionadas con los contratos consideradas en los análisis. Observaciones iniciales

Variable	Contenido
Año y mes del proceso estadístico (V1) (N)	Es la variable que se toma de referencia en las estadísticas sobre «contratos registrados». Aunque la hemos tenido presente en el análisis finalmente se ha optado por la variable fecha de inicio, más completa. En esta variable aparece un 0,8% de contratos sin fecha en Andalucía: 3.994 casos.
Identificador de la persona física (IPF) (A)	Se trata de un código anonimizado para poder hacer un seguimiento de los contratos según las personas. Siempre hay menos «personas físicas» que contratos, pues una persona puede tener varios contratos en un año o mes.
Nacionalidad (V3) (N)	En los registros aparece un volumen de 100.960 de nacionalidad «indeterminada» en España. Se debe a que rellenar el campo de la nacionalidad no es obligatorio. No obstante, esto ocurre sólo en un 1,8% (9.200) de los contratos en Andalucía de 1996-2004. Hay que tener en cuenta que la población ya nacionalizada como española no se contaría aquí como extranjera.
Sexo (V4) (A)	Hombre o mujer.
Edad (V5) (N)	Pueden aparecer edades inferiores a 16 años (por ejemplo, para contratos en publicidad). En este caso sólo encontramos en Andalucía un contrato a una persona de 15 años.
Titulación académica (V6) (N)	Se trata de un campo que no es obligatorio y el elevado número de los que no contestan hacen inválida esta variable, a pesar de su interés para el análisis. No se cuenta con información de 521.363 contratos, prácticamente el 100% de los contratos.

Variable	Contenido
Nivel formativo (V) (N)	Recoge el nivel de estudios máximo alcanzado desde «sin estudios» hasta «universitarios».
Municipio de residencia del trabajador (V8) (N)	Se recodifica y transforma en la variable provincia, que empleamos para las distinciones provinciales. No obstante, se trata de una variable que no es obligatoria y no se valida. No obstante, aparece rellena en el 100% de los contratos de Andalucía. Ha de tenerse en cuenta que la clasificación provincial de los contratos se hace agregándolos según su centro de trabajo. Este criterio mejora la información sobre la ubicación real de los puestos cubiertos en cada localidad y provincia, facilitando su estudio comparativo con otros datos (paro registrado por municipios) y permitiendo un mayor conocimiento del mercado laboral. No obstante, se podrían localizar en esta variable contrataciones de las que se desconociera la localidad del puesto de trabajo por situarse éste fuera del territorio nacional.
Código postal del empleado (V9) (N)	Se trata de un campo que no es obligatorio y no se valida, de ahí que podamos encontrar algunos contratos que carecen de esta información. En Andalucía localizamos 59.051 (11,3% del total). Para evitar el vacío de datos, por una parte, hemos empleado la variable anterior para la explotación de datos municipales, provinciales y regionales. Nos parecía también más adecuado tomar como referencia la perspectiva de dónde reside el trabajador, más que la de dónde trabaja. No obstante, la asociación entre ambas variables nominales se puede decir que es prácticamente perfecta, asociadas a .000 según la prueba del chi cuadrado, y con un coeficiente de contingencia del .999.
Código postal del empleador (V16) (N)	Se trata de un campo que no es obligatorio y no se valida, de ahí que podamos encontrar algunos contratos que carecen de esta información. En Andalucía localizamos 794 (0,2%). La correspondencia con la provincia de residencia del trabajador es muy elevada. Las variables se asocian significativamente a .000 según las pruebas del chi cuadrado, con un coeficiente de contingencia del .898.
Municipio de la cuenta de cotización (empleador) (V17) (N)	Se trata de un campo que no es obligatorio y no se valida, de ahí que podamos encontrar algunos contratos que carecen de esta información. En Andalucía un total de 3.217 (0,6%).
Municipio del centro de trabajo (V20) (N)	Se trata de un campo que no es obligatorio y no se valida, de ahí que podamos encontrar algunos contratos que carecen de esta información. En Andalucía un total de 61 casos en el período considerado (redondeando, un 0%). La correspondencia con la provincia de residencia del trabajador es muy elevada. Las variables se asocian significativamente a .000 según las pruebas del chi cuadrado, con un coeficiente de contingencia del .903.
Ocupación del contrato (V10) (A)	Describe la ocupación para la cual se efectúa el contrato. Hemos trabajado con un conjunto desagregado de 66 ocupaciones, clasificadas a dos dígitos, que agrupadas corresponderían a 19 grupos ocupacionales, base principal de nuestro análisis.
Fecha de inicio del contrato (año, mes, día) (A)	Se toma como referencia para los análisis. Es obligatoria su cumplimentación. Cada día de contrato registrado como variable alfanumérica se transforma a variable numérica con la opción de Autorecode del Spss, y posteriormente se recodifica para agrupar en meses y años. Se refiere al número de días (o meses o años) para los que se realiza el contrato.
Duración del contrato (N) Actividad económica (A)	Describe la actividad económica en que se encuadra el contrato. Hemos trabajado con la clasificación a dos dígitos, con 17 actividades que se reagrupan en cuatro sectores para gran parte de los análisis: agricultura, construcción, industria y servicios.

(N) Variable numérica. (A) Variable alfanumérica. En el análisis nos hemos referido a la totalidad de la base de datos de Andalucía, con 521.580 casos. Algunas variables que se incluyen en los registros del Inem no se explotan en este trabajo. Una parte de la información que detalla diversos aspectos técnicos contenidos en la tabla es extraída de las comunicaciones y entrevistas con Antonio Hernando (Inem), otra parte se extrae de las publicaciones del Inem y otros detalles son propios de la explotación efectuada.

Coméntese, por último, que el análisis de las estadísticas de contratos ha de hacerse teniendo en cuenta que una misma persona puede tener más de un contrato y, por tanto, aparece computada en las estadísticas de contratos tantas veces como contratos tenga.

5.4.2. Evolución de los contratos a extranjeros, 1996-2004

De acuerdo a lo que se acaba de explicar, en las páginas que siguen hemos tenido en cuenta para el análisis la base de datos proporcionada por el Inem, que contemplaba un total de 6.152.714 registros de contratos para España, de los cuales 521.580 eran contratos suscritos en Andalucía. Hay que observar que el año 2004 aparece incompleto en cuanto a meses, pues la petición a medida se efectuó a finales de abril del mismo año, sin estar todos los meses registrados. En la base de datos original había dos variables que se podían emplear para determinar la fecha de los contratos. Por una parte, la fecha de mecanización o de registro de los contratos (datos que se publican generalmente) y, por otra, la fecha de inicio de los contratos. Las diferencias en cuanto al número de contratos por años según cada una de estas variables se muestran en la tabla 10.

En los gráficos 3 y 4 puede observarse que la tendencia al crecimiento de los contratos a lo largo del tiempo, salvo para el año 2004 que no está completo, es común independientemente de la variable que se emplee para la medición. Finalmente, cuando desagregamos los datos según los años, en este trabajo hemos optado por emplear la variable fecha de inicio, por una parte, porque permite que usemos la base de datos completa (sin perder datos); por otra, porque se estima más adecuada, más real, para realizar un análisis retrospectivo y conocer la cronología de los contratos, pues la fecha de grabación de los contratos no coincide con la fecha de inicio de los mismos, con el ligero desfase temporal que ello puede suponer. Al considerar la fecha de mecanización, en la estadística de cada mes viene a estar contabilizado sólo el 60% de los contratos que se inician ese mes, el resto están, algunos en meses anteriores, o aparecen en los 6 meses siguientes. En este sentido es también más adecuado el empleo de la fecha de inicio de los contratos.

Aunque trabajamos con un número elevado de contratos, hay que observar que no todos los que se celebran en España están registrados en el Inem. Según la información facilitada por Antonio Hernando (responsable de la Subdirección General de Información y Estadística del Inem), cuando aparece «en blanco» en

Tabla 10

Comparación de contratos en Andalucía según su fecha de registro estadístico y su fecha de inicio, 1996-2004.

	Fecha de registro estadístico		Fecha de inicio del contrato		Diferencias (fecha de registro-fecha de inicio)	
	España	Andalucía	España	Andalucía	España	Andalucía
1987	0	0	1	0	-1	0
1994	0	0	5	0	-5	0
1996	173911	16817	178469	17331	-4558	-514
1997	220191	21647	222317	21936	-2126	-289
1998	285088	28170	293255	28951	-8167	-781
1999	405715	36251	413097	36111	-7382	140
2000	633057	43086	649561	43641	-16504	-555
2001	967320	67528	1000611	69498	-33291	-1970
2002	1340725	101864	1408020	106870	-67295	-5006
2003	1549668	142922	1588635	147243	-38967	-4321
2004	493491	59301	398742	49999	94749	9302
2006	0	0	1	0	-1	0
No disponible	83548	3994	0	0	83548	3994
Total	6152714	521580	6152714	521580	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

la base de datos suministrada la variable «año y mes del proceso estadístico»⁵, ello corresponde con el mes que se cuenta en la estadística que, a su vez, coincide con el mes de mecanización del contrato, salvo excepciones de contratos que tienen errores y se cuentan en la estadística en el mes en el que se subsanan los errores. La causa de que un contrato no cuente en la estadística ha ido cambiando a lo largo del tiempo, y ahora no se cuentan los que se registran con más de seis meses de retraso o corresponden al año anterior. Esto es así por que con frecuencia un empresario no registra el contrato a tiempo (en los diez días siguientes al inicio del mismo) y luego quiere registrar la prórroga o su conversión, con lo que se hace la conversión en indefinido y el contrato inicial a la vez, contando en la estadística el segundo y no el primero. Otras veces no se sabe porqué los envían con retraso, pero se les admite el registro, pues no hay normativa que diga que no se debe registrar. De esta forma, los 83.548 contratos en España que aparecen sin fecha de mecanización o proceso estadístico no se han contado en la estadística (son unos

5. Lo que ocurre en 3.994 en Andalucía en ese período (0,8%).

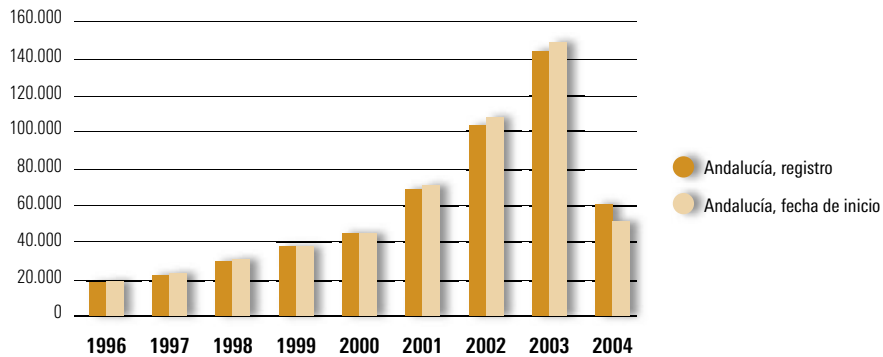
pocos miles los meses que más), pero son contratos que han existido, al igual que otros muchos que ni siquiera se registran.

Junto al continuo crecimiento de contratos celebrados con la población extranjera desde 1996, ha de observarse que las pautas de evolución son paralelas en Andalucía y España, año a año (gráficos 3 y 4). Este continuo incremento de los contratos en todo el período se traduce en que la cifra de contratos en 2003 es 8,9 veces mayor en España que en 1996 y 8,5 veces en Andalucía.

Por otra parte, esta pauta de crecimiento caracteriza a todas las provincias andaluzas sin excepción, como de hecho se observa en la tabla 11 y gráfico 5 que

Gráfico 3

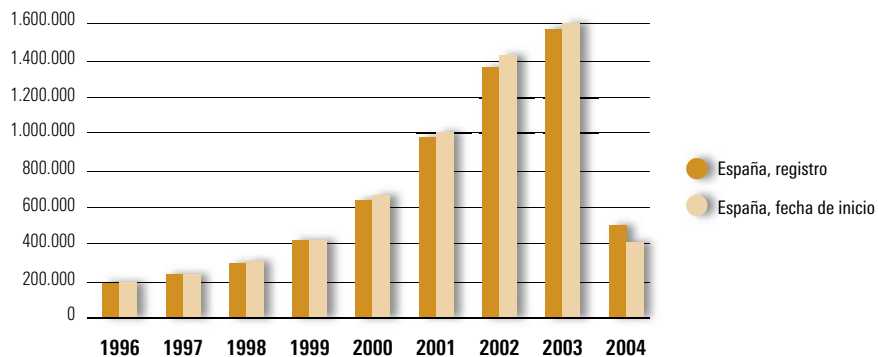
Evolución de contratos a extranjeros en Andalucía



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4

Evolución de contratos a extranjeros en España



Fuente: Elaboración propia.

siguen. Se aprecia también, no obstante, que en algunas provincias la tendencia al crecimiento de contratos es más intensa que en otras, de forma que si en los años 1996, 1997 e incluso 1998, la cifra de contratos era relativamente similar, las diferencias se amplían conforme pasa el tiempo. Almería se sitúa a la cabeza en número de contratos en 2003, seguida de Málaga y situándose en tercer lugar Huelva, provincias que, aunque por motivos diferentes (especialización agrícola o de servicios) muestran unos volúmenes de contratación bien distintos al resto.

Las curvas de contratación mensual abundan, si cabe aún más, en las diferencias interprovinciales, ligada a las especializaciones económicas de cada provincia. Las tablas 12 y 13 dan buena cuenta de ello. De esta forma, como vemos en algunos ejemplos referidos al año 2003 (gráficos 6 a 13), nada tiene que ver la concentración de contratos a extranjeros que opera en la primera parte del año en Huelva (sobre todo entre febrero y abril, pero también en octubre), o entre septiembre y noviembre en Almería; y en septiembre, diciembre y enero en Jaén (sobre todo el segundo mes citado), todas ellas con escenarios laborales afectadas por ciclos agrarios; con una mayor estabilidad anual en las contrataciones apreciable en Málaga (a destacar los contratos celebrados entre abril y octubre); Cádiz (con importancia sostenida en el tiempo de los contratos en julio y octubre; marzo

Tabla 11

**Evolución de contratos a extranjeros por fecha de inicio en Andalucía,
por provincias, 1996-2004**

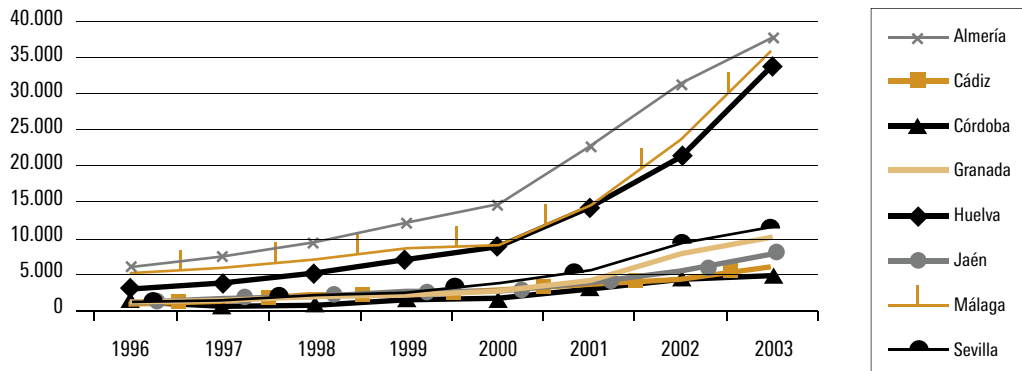
	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
1996	5.757	1.128	524	845	2.590	758	4.602	1.127	17.331
1997	7.351	1.288	644	987	3.481	1.110	5.532	1.543	21.936
1998	9.465	1.779	996	1.347	4.853	1.826	6.702	1.983	28.951
1999	11.946	2.009	1.379	1.745	7.007	2.066	7.572	2.387	36.111
2000	14.433	2.044	1.605	2.054	8.631	2.368	9.000	3.506	43.641
2001	22.695	3.054	2.875	3.708	14.017	3.793	14.085	5.271	69.498
2002	31.439	4.454	4.126	7.831	21.615	5.209	23.632	8.564	106.870
2003	37.787	5.825	5.124	9.973	33.712	7.784	35.932	11.106	147.243
2004	9.970	1.584	1.527	2.763	18.062	2.559	10.602	2.932	49.999
Total	15.0843	23.165	18.800	31.253	113.968	27.473	117.659	38.419	521.580

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitada por el Inem.

y abril); Córdoba (sobre todo en septiembre y octubre, pero con escasas diferencias intermensuales como las dos anteriores y las dos siguientes); Granada (cuyas puntas de contratación se sitúan en junio/julio y de septiembre a noviembre) o Sevilla (donde destacan los contratos en septiembre y octubre, y algo menos sistemáticamente hacia marzo). Descansan aquí pautas relacionadas con un trabajo agrícola, más estacional, frente a la especialización en el sector servicios. Se pone de relieve que los tiempos de trabajo para los cuales se requiere más contratación de extranjeros son variables estacionalmente.

Gráfico 5

Evolución de contratos en Andalucía, por provincias, 1996-2003



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6

Almería
Evolución mensual de contratos en 2003

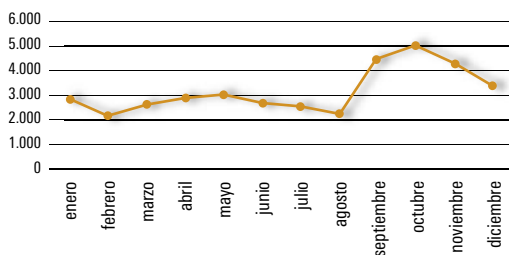


Gráfico 7

Cádiz
Evolución mensual de contratos en 2003

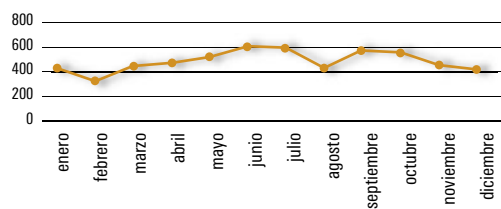


Gráfico 8

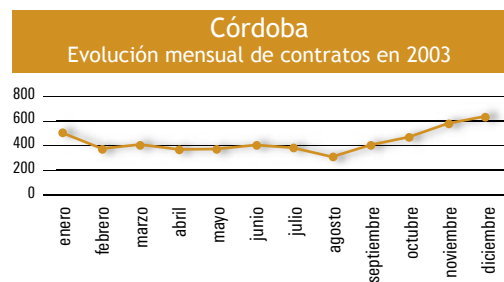


Gráfico 9

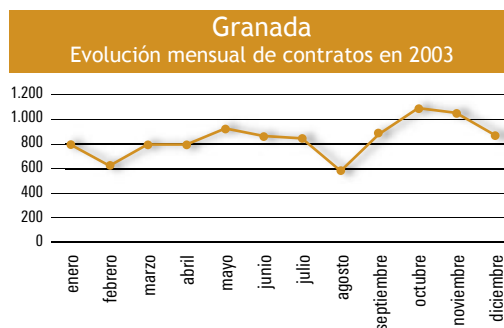


Gráfico 10

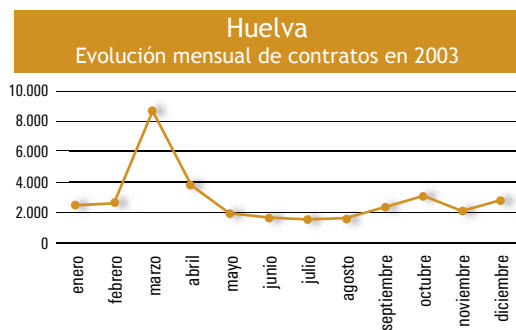


Gráfico 11

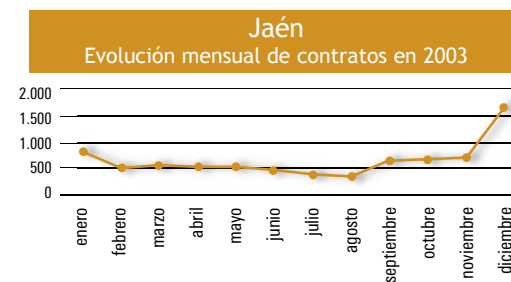


Gráfico 12

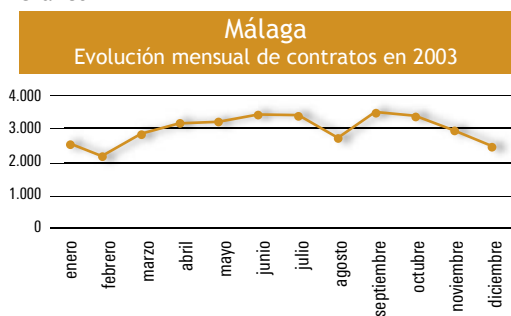
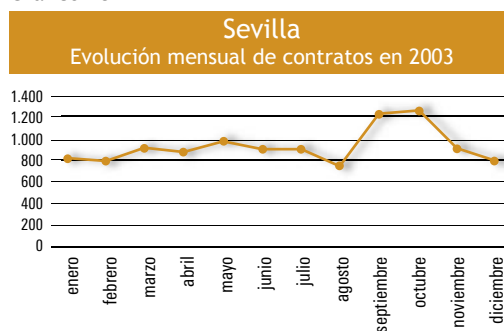


Gráfico 13



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12

Evolución de contratos en Andalucía, por provincia de residencia del trabajador, año y mes de inicio, 1996-2004. Datos absolutos.

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
Enero de 1996	440	106	36	59	125	39	287	83	1175
Febrero de 1996	390	63	44	57	215	43	315	82	1209
Marzo de 1996	398	82	62	49	384	41	363	79	1458
Abril de 1996	451	100	50	72	385	56	472	76	1662
Mayo de 1996	415	99	39	73	192	66	431	86	1401
Junio de 1996	327	71	39	74	109	31	441	73	1165
Julio de 1996	282	148	39	88	136	37	456	103	1289
Agosto de 1996	262	64	37	41	151	49	316	58	978
Septiembre de 1996	663	76	50	72	210	59	397	120	1647
Octubre de 1996	887	174	54	103	249	73	451	196	2187
Noviembre de 1996	779	92	33	83	181	62	384	94	1708
Diciembre de 1996	463	53	41	74	253	202	289	77	1452
Enero de 1997	603	122	57	59	277	117	330	151	1716
Febrero de 1997	559	98	69	68	348	104	362	86	1694
Marzo de 1997	519	133	56	64	483	87	480	118	1940
Abril de 1997	523	103	45	83	463	55	561	106	1939
Mayo de 1997	544	114	52	79	259	47	494	123	1712
Junio de 1997	449	98	41	100	139	37	528	107	1499
Julio de 1997	374	112	52	91	180	50	557	145	1561
Agosto de 1997	303	57	34	53	210	38	381	97	1173
Septiembre de 1997	795	103	63	93	226	95	481	149	2005
Octubre de 1997	1174	159	62	109	336	95	533	210	2678
Noviembre de 1997	916	115	51	110	269	60	450	130	2101
Diciembre de 1997	592	74	62	78	291	325	375	121	1918
Enero de 1998	658	135	103	95	297	187	429	160	2064
Febrero de 1998	588	132	88	82	488	142	489	117	2126
Marzo de 1998	731	148	72	108	751	106	588	165	2669
Abril de 1998	570	134	68	121	451	74	759	175	2352
Mayo de 1998	625	160	83	106	358	89	632	146	2199
Junio de 1998	560	136	84	116	222	87	594	155	1954
Julio de 1998	497	187	60	135	224	70	656	164	1993
Agosto de 1998	505	112	49	57	318	86	445	114	1686
Septiembre de 1998	1087	164	95	140	381	132	622	186	2807
Octubre de 1998	1396	214	104	168	566	195	586	284	3513
Noviembre de 1998	1326	151	76	114	344	172	487	156	2826
Diciembre de 1998	922	106	114	105	453	486	415	161	2762
Enero de 1999	880	167	124	134	407	289	489	165	2655
Febrero de 1999	904	120	114	105	650	137	526	152	2708
Marzo de 1999	919	161	103	165	916	145	673	194	3276
Abril de 1999	877	164	106	137	723	120	697	191	3015
Mayo de 1999	981	162	107	150	533	122	772	213	3040
Junio de 1999	831	163	103	149	331	91	712	170	2550
Julio de 1999	624	207	85	150	345	92	729	163	2395
Agosto de 1999	629	118	82	92	569	83	512	172	2257

Tabla 12

Evolución de contratos en Andalucía, por provincia de residencia del trabajador, año y mes de inicio, 1996-2004. Datos absolutos. (cont.)

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
Septiembre de 1999	1385	217	129	190	658	220	727	269	3795
Octubre de 1999	1543	261	127	177	730	163	649	301	3951
Noviembre de 1999	1423	145	129	155	621	182	631	220	3506
Diciembre de 1999	950	124	170	141	524	422	455	177	2963
Enero de 2000	948	141	161	123	476	260	556	205	2870
Febrero de 2000	1073	147	142	117	1000	153	604	251	3487
Marzo de 2000	914	146	137	157	1444	136	762	368	4064
Abril de 2000	950	174	108	150	928	127	774	282	3493
Mayo de 2000	1263	188	121	176	752	171	899	252	3822
Junio de 2000	1033	185	114	182	578	128	865	267	3352
Julio de 2000	871	225	101	194	451	120	813	291	3066
Agosto de 2000	828	121	84	120	509	142	612	215	2631
Septiembre de 2000	1741	196	129	223	670	253	857	363	4432
Octubre de 2000	1962	215	179	224	845	215	813	429	4882
Noviembre de 2000	1679	177	153	225	516	191	796	314	4051
Diciembre de 2000	1171	129	176	163	462	472	649	269	3491
Enero de 2001	1725	186	244	260	693	335	981	389	4813
Febrero de 2001	1664	206	245	267	1141	319	981	374	5197
Marzo de 2001	1662	252	231	275	2166	280	1168	468	6502
Abril de 2001	1842	321	218	298	1429	306	1376	431	6221
Mayo de 2001	2054	267	255	333	1035	283	1330	417	5974
Junio de 2001	1472	266	185	315	725	204	1268	374	4809
Julio de 2001	1235	296	164	316	732	168	1360	432	4703
Agosto de 2001	1319	227	153	212	862	171	1044	339	4327
Septiembre de 2001	2546	265	249	335	1233	343	1305	503	6779
Octubre de 2001	3281	317	274	386	1546	345	1290	590	8029
Noviembre de 2001	2359	245	328	349	1029	286	1114	501	6211
Diciembre de 2001	1536	206	329	362	1426	753	868	453	5933
Enero de 2002	2309	324	389	456	1580	566	1323	633	7580
Febrero de 2002	1898	286	329	416	1959	381	1302	519	7090
Marzo de 2002	1975	298	310	485	3718	278	1421	552	9037
Abril de 2002	2324	331	327	528	2526	374	1741	798	8949
Mayo de 2002	2400	402	305	696	1553	387	1943	661	8347
Junio de 2002	2277	364	290	683	1102	313	2360	707	8096
Julio de 2002	2198	524	293	775	1110	243	2504	724	8371
Agosto de 2002	2058	362	246	600	1135	234	2167	589	7391
Septiembre de 2002	3871	429	320	823	1807	441	2480	852	11023
Octubre de 2002	4445	463	445	953	2376	475	2615	1002	12774
Noviembre de 2002	3522	375	442	771	1280	428	2132	775	9725
Diciembre de 2002	2162	296	430	645	1469	1089	1644	752	8487
Enero de 2003	2822	430	506	771	2399	828	2652	823	11231
Febrero de 2003	2164	336	371	610	2526	500	2250	795	9552
Marzo de 2003	2602	446	392	786	8660	560	2849	911	17206
Abril de 2003	2830	471	367	786	3690	519	3118	881	12662

Tabla 12

Evolución de contratos en Andalucía, por provincia de residencia del trabajador, año y mes de inicio, 1996-2004. Datos absolutos. (cont.)

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
Mayo de 2003	2964	522	368	910	1864	519	3183	973	11303
Junio de 2003	2659	606	395	855	1574	469	3434	901	10893
Julio de 2003	2530	594	375	832	1458	388	3369	900	10446
Agosto de 2003	2180	428	303	570	1532	338	2730	747	8828
Septiembre de 2003	4464	574	396	869	2346	639	3491	1223	14002
Octubre de 2003	5032	551	464	1075	2974	660	3372	1244	15372
Noviembre de 2003	4230	455	568	1042	2001	721	3006	918	12941
Diciembre de 2003	3310	412	619	867	2688	1643	2478	790	12807
Enero de 2004	3882	548	609	1069	2895	1222	3904	1125	15254
Febrero de 2004	3132	571	482	893	7877	718	3467	956	18096
Marzo de 2004	2933	457	434	775	7271	616	3175	839	16500
Abril de 2004	21	8	2	26	16	3	52	12	140
Mayo de 2004	2	0	0	0	3	0	3	0	8
Noviembre de 2004	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Total	150843	23165	18800	31253	113968	27473	117659	38419	521580

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación de la base de datos de contratos facilitada por el Inem.

Tabla 13

Evolución de contratos en Andalucía, por provincia de residencia del trabajador, año y mes de inicio, 1996-2004. Datos relativos (%)

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
Enero de 1996	8	9	7	7	5	5	6	7
Febrero de 1996	7	6	8	7	8	6	7	7
Marzo de 1996	7	7	12	6	15	5	8	7
Abril de 1996	8	9	10	9	15	7	10	7
Mayo de 1996	7	9	7	9	7	9	9	8
Junio de 1996	6	6	7	9	4	4	10	6
Julio de 1996	5	13	7	10	5	5	10	9
Agosto de 1996	5	6	7	5	6	6	7	5
Septiembre de 1996	12	7	10	9	8	8	9	11
Octubre de 1996	15	15	10	12	10	10	10	17
Noviembre de 1996	14	8	6	10	7	8	8	8
Diciembre de 1996	8	5	8	9	10	27	6	7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Enero de 1997	8	9	9	6	8	11	6	10
Febrero de 1997	8	8	11	7	10	9	7	6
Marzo de 1997	7	10	9	6	14	8	9	8
Abril de 1997	7	8	7	8	13	5	10	7
Mayo de 1997	7	9	8	8	7	4	9	8
Junio de 1997	6	8	6	10	4	3	10	7
Julio de 1997	5	9	8	9	5	5	10	9
Agosto de 1997	4	4	5	5	6	3	7	6
Septiembre de 1997	11	8	10	9	6	9	9	10
Octubre de 1997	16	12	10	11	10	9	10	14
Noviembre de 1997	12	9	8	11	8	5	8	8
Diciembre de 1997	8	6	10	8	8	29	7	8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Enero de 1998	7	8	10	7	6	10	6	8
Febrero de 1998	6	7	9	6	10	8	7	6
Marzo de 1998	8	8	7	8	15	6	9	8
Abril de 1998	6	8	7	9	9	4	11	9
Mayo de 1998	7	9	8	8	7	5	9	7
Junio de 1998	6	8	8	9	5	5	9	8
Julio de 1998	5	11	6	10	5	4	10	8
Agosto de 1998	5	6	5	4	7	5	7	6
Septiembre de 1998	11	9	10	10	8	7	9	9
Octubre de 1998	15	12	10	12	12	11	9	14
Noviembre de 1998	14	8	8	8	7	9	7	8
Diciembre de 1998	10	6	11	8	9	27	6	8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Enero de 1999	7	8	9	8	6	14	6	7
Febrero de 1999	8	6	8	6	9	7	7	6
Marzo de 1999	8	8	7	9	13	7	9	8
Abril de 1999	7	8	8	8	10	6	9	8
Mayo de 1999	8	8	8	9	8	6	10	9

Tabla 13

Evolución de contratos en Andalucía, por provincia de residencia del trabajador, año y mes de inicio, 1996-2004. Datos relativos (%) (cont.)

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
Junio de 1999	7	8	7	9	5	4	9	7
Julio de 1999	5	10	6	9	5	4	10	7
Agosto de 1999	5	6	6	5	8	4	7	7
Septiembre de 1999	12	11	9	11	9	11	10	11
Octubre de 1999	13	13	9	10	10	8	9	13
Noviembre de 1999	12	7	9	9	9	9	8	9
Diciembre de 1999	8	6	12	8	7	20	6	7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Enero de 2000	7	7	10	6	6	11	6	6
Febrero de 2000	7	7	9	6	12	6	7	7
Marzo de 2000	6	7	9	8	17	6	8	10
Abril de 2000	7	9	7	7	11	5	9	8
Mayo de 2000	9	9	8	9	9	7	10	7
Junio de 2000	7	9	7	9	7	5	10	8
Julio de 2000	6	11	6	9	5	5	9	8
Agosto de 2000	6	6	5	6	6	6	7	6
Septiembre de 2000	12	10	8	11	8	11	10	10
Octubre de 2000	14	11	11	11	10	9	9	12
Noviembre de 2000	12	9	10	11	6	8	9	9
Diciembre de 2000	8	6	11	8	5	20	7	8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Enero de 2001	8	6	8	7	5	9	7	7
Febrero de 2001	7	7	9	7	8	8	7	7
Marzo de 2001	7	8	8	7	15	7	8	9
Abril de 2001	8	11	8	8	10	8	10	8
Mayo de 2001	9	9	9	9	7	7	9	8
Junio de 2001	6	9	6	8	5	5	9	7
Julio de 2001	5	10	6	9	5	4	10	8
Agosto de 2001	6	7	5	6	6	5	7	6
Septiembre de 2001	11	9	9	9	9	9	9	10
Octubre de 2001	14	10	10	10	11	9	9	11
Noviembre de 2001	10	8	11	9	7	8	8	10
Diciembre de 2001	7	7	11	10	10	20	6	9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Enero de 2002	7	7	9	6	7	11	6	7
Febrero de 2002	6	6	8	5	9	7	6	6
Marzo de 2002	6	7	8	6	17	5	6	6
Abril de 2002	7	7	8	7	12	7	7	9
Mayo de 2002	8	9	7	9	7	7	8	8
Junio de 2002	7	8	7	9	5	6	10	8
Julio de 2002	7	12	7	10	5	5	11	8
Agosto de 2002	7	8	6	8	5	4	9	7
Septiembre de 2002	12	10	8	11	8	8	10	10
Octubre de 2002	14	10	11	12	11	9	11	12

Tabla 13

Evolución de contratos en Andalucía, por provincia de residencia del trabajador, año y mes de inicio, 1996-2004. Datos relativos (%) (cont.)

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
Noviembre de 2002	11	8	11	10	6	8	9	9
Diciembre de 2002	7	7	10	8	7	21	7	9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Enero de 2003	7	7	10	8	7	11	7	7
Febrero de 2003	6	6	7	6	7	6	6	7
Marzo de 2003	7	8	8	8	26	7	8	8
Abril de 2003	7	8	7	8	11	7	9	8
Mayo de 2003	8	9	7	9	6	7	9	9
Junio de 2003	7	10	8	9	5	6	10	8
Julio de 2003	7	10	7	8	4	5	9	8
Agosto de 2003	6	7	6	6	5	4	8	7
Septiembre de 2003	12	10	8	9	7	8	10	11
Octubre de 2003	13	9	9	11	9	8	9	11
Noviembre de 2003	11	8	11	10	6	9	8	8
Diciembre de 2003	9	7	12	9	8	21	7	7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Enero de 2004	39	35	40	39	16	48	37	38
Febrero de 2004	31	36	32	32	44	28	33	33
Marzo de 2004	29	29	28	28	40	24	30	29
Abril de 2004	0	1	0	1	0	0	0	0
Mayo de 2004	0	0	0	0	0	0	0	0
Noviembre de 2004	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de contratos facilitada por el Inem. Para facilitar la lectura se somborean aquellos meses en los que se cuenta con un 10% o más de contratos. No se ha sombreado el año 2004, al no disponerse de datos anuales.

5.4.3. Evolución de contratos por nacionalidad en Andalucía

Otra cuestión de interés, con el objetivo de observar la desigualdad o discriminación laboral en las contrataciones de extranjeros, es la distinción entre la inserción laboral de personas originarias de la Unión Europea o de fuera de la Unión Europea y, particularmente, conocer las pautas de contratación que se aplican a personas nacidas en los principales países que se encuentran en la región andaluza.

Uno de los rasgos característicos de los contratos a extranjeros es que se realizan a personas de multiplicidad de países de origen diferentes. Por una parte, entre 1996 y marzo de 2004, se registran contratos de personas de 193 países diferentes⁶.

6. Se calculan las nacionalidades tomando como referencia el listado de «nacionalidades» proporcionado por el Inem para referirse a las procedencias de origen de los extranjeros. Ha

Junto al crecimiento de extranjeros residentes en Andalucía, se produce desde 1996 un aumento en la diversidad de sus orígenes. Así, si en 1996 los contratos se celebraron a extranjeros de 124 nacionalidades diferentes, en el año 2003 se contemplaron 193 áreas de procedencia distintas entre los contratados en nuestra región.

No obstante esta diversidad, existe un importante desequilibrio por nacionalidades, de forma que, si elaboramos una clasificación con las más numerosas, a través de la misma podrían extraerse algunas de las principales características del cambio operado en los últimos años. Se hace esto en la tabla 14 donde podemos apreciar algunas pautas que se mantienen con el tiempo así como transformaciones significativas. Por un lado, la permanencia de los contratos efectuados en primer lugar a marroquíes, aunque haya descendido su proporción relativa entre 1996 y 2003. Se observa también el mantenimiento de contratos a personas procedentes de algunos países de la Unión Europea, si bien, este tipo de contratos son ahora proporcionalmente menos relevantes que antes, ante la importancia alcanzada por los contratos suscritos a personas de otros países del mundo, particularmente de Latinoamérica o Europa del Este (Ecuador, Rumania, Colombia). Así mismo, se constata la diversificación en cuanto a los lugares de procedencia de los extranjeros que suscriben contratos. De hecho, si en 1996 el 70% de todos los contratos se concentraba en personas de seis países, en 2003 esta cifra es sólo del 53%. Si sumamos las nacionalidades diferentes que aparecen en las cifras de contratos en dos períodos extremos, el cambio es importante. Como decíamos, 124 países distintos en 1996 frente a 193 en 2003. No se cuentan en esta cifra a los clasificados como «apátridas» o de origen «indeterminado» en cuanto a la variable nacionalidad suministrada por el Inem.

de advertirse, no obstante, que en este listado se incluyen como países algunos territorios que no tienen una independencia política absoluta, como es el caso colonias o antiguas colonias, territorios de ultramar, territorios en disputa, territorios ocupados, no incorporados o similares. Hemos mantenido esta clasificación del Inem en el cómputo por referirse a orígenes territoriales diferentes, aunque políticamente algunos de éstos sean áreas dependientes de otros países. A veces se trata de territorios dependientes de países que se encuentran en idéntico o diferente continente (Guyana francesa; Islas Feroe –Dinamarca–; Svalbard e Isla Juan Mayen, Islas Cocos –Australia–, Tierras Australes Francesas; Guam –Estados Unidos–; Tokelau –Nueva Zelanda–; Islas Falkland o Malvinas –Reino Unido–; Georgia del Sur e Islas Sandwich –Reino Unido–; Bermudas, Islas Vírgenes, Islas Caimán –Reino Unido–, etc.). En uno de los casos, Antártida, su dependencia es de varios países. A los efectos de nuestro análisis, si se realizara el cómputo englobando a los extranjeros procedentes de países no independientes en el país del cual dependen se reduciría el número final de países, pero no la evolución creciente respecto a la pauta de contratar a personas de más países en 2003 que respecto a 1996.

Tabla 14

Evolución de las principales nacionalidades de los contratos suscritos a extranjeros en Andalucía, por fecha de inicio (1996-2003)

	1996	%	2003	%
1º	Marruecos	40	Marruecos	32
2º	Reino Unido	11	Ecuador	7
3º	Portugal	6	Rumania	6
4º	Francia	5	Colombia	5
5º	Alemania	4	Reino Unido	4
6º	Italia	4	Italia	4
% que representan respecto al total anual		70		53

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación de la base de datos de contratos a extranjeros facilitada por el Inem. Se toman como referencia las nacionalidades que contaban con 500 contratos o más en alguno de los años considerados. Los datos se refieren a la fecha de inicio del contrato.

Por otra parte, puede elaborarse una tipología respecto a la evolución seguida en las contrataciones a extranjeros, de acuerdo a sus principales nacionalidades. Para ello tomamos de referencia tres parámetros: el número de contratos por cada nacionalidad en el año 1996, el número de contratos en el año 2003 y la pauta de crecimiento en los contratos operada entre 1996 y 2003. En función de cómo se combinen estos parámetros podemos clasificar los contratos por nacionalidades (tabla 15). Para no tomar en cuenta todas las nacionalidades que aparecen en los contratos, pues en muchas de ellas el número de contratos es anecdótico, nos referimos a las 33 nacionalidades que contaban con 500 contratos o más en alguno de los años considerados (desde 1996 a 2003). A raíz de esta tipología puede destacarse cómo, entre los principales grupos de nacionalidad que operan en los contratos, se destacan evoluciones diferentes. Tomando como referencia los dos «tipos» en que el número de contratos es de «1.000 y más» en el año 2003 se encuentran en ellos las nacionalidades más numerosas en las estadísticas de contratos en esta fecha y se destacan dos tipos de evoluciones bien diferenciadas. Por una parte, la de los contratos a originarios de países que ya eran importantes en Andalucía en el año 1996, esto es, una inmigración laboral «tradicional» en la región, basada en personas de la Unión Europea y de Marruecos, que en los últimos años sigue siendo importante pero manteniéndose a través de una pauta de desarrollo progresivo. El segundo grupo de

contratos en relevancia en la región lo formarían personas originarias de países de Latinoamérica y Europa del Este, que a partir del año 2000-2001 aproximadamente muestran unas tasas intensivas de crecimiento de los contratos. Gran parte de esta intensificación en los ritmos de contratación deben entenderse a partir de cómo han variado en España los «contextos de recepción» de extranjeros (Portes, 1981 y 1995; Portes, 2004; Portes y Rumbaut, 2001), particularmente las políticas migratorias, y especialmente todo lo que compete al desarrollo de contrataciones en origen en virtud de acuerdos bilaterales suscritos entre España y gran parte de los países citados (Martínez-Brawley y Gualda, 2006; Gualda y Ruiz, 2004).

Tabla 15

Tipología de la evolución seguida en las contrataciones a extranjeros, principales nacionalidades, según fecha de inicio (1996-2004)			
Contratos en 1996	Crecimiento alrededor de 2000-01 (siempre positivo)	Contratos en 2003	Países
< 100	Progresivo	< 1000	Brasil, República Dominicana, Guinea,
	Intensivo		Lituania, Sierra Leona
	Progresivo	1000 y más	Pakistán, Ghana, Mauritania, Mali, Nigeria, Perú
	Intensivo		Bulgaria, Colombia, Polonia, Ecuador, Rumania, Rusia, Ucrania
100 a 499	Progresivo	< 1000	Suecia, Guinea Bissau, Países Bajos
		1000 y más	Argelia, Argentina, Bélgica, China, Cuba, Senegal,
500 y más	Progresivo	1000 y más	Francia, Alemania, Italia, Portugal, Reino Unido, Marruecos

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación de la base de datos de contratos a extranjeros facilitada por el Inem. Se toman como referencia las nacionalidades que contaban con 500 contratos o más en alguno de los años considerados. Los datos se refieren a la fecha de inicio del contrato.

Esta pauta de contrataciones se liga igualmente, como cabe esperar, a los cambios habidos en los últimos años en el perfil sociodemográfico de los extranjeros residentes en España, donde segmentos sociales procedentes de Europa del Este y Latinoamérica se han introducido y en pocos años en el país, como se ha venido constatando en las estadísticas oficiales recientes, nacionales y regionales (Junta de Andalucía, 2002; Ine, 2002, 2003 y 2004; y 2005; Ministerio del Interior, varios años; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, varios años; Bellido y Andreo (2004); Izquierdo y López, 2003 y 2003).

Si en vez de poner como punto de corte haber tenido al menos 500 contratos en alguno de los años considerados, hubiéramos delimitado esta cifra en 100 contratos, habría que añadir a las nacionalidades anteriores, incluidas en la tabla, a las siguientes: Austria, Armenia, Bolivia, Camerún, Chile, República Checa, Dinamarca, Benin,

Tabla 16

Evolución de contratos por nacionalidades en Andalucía,
por fecha de inicio (1996-2004)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Total
Argelia	393	460	684	897	1366	2359	3837	4624	1410	16030
Argentina	226	311	361	357	485	945	2123	3904	1243	9955
Bélgica	295	375	401	435	475	602	855	1082	245	4765
Brasil	48	60	75	121	195	409	491	713	165	2277
Bulgaria	18	24	25	33	99	307	776	1111	610	3003
China	408	443	448	471	538	739	1173	1632	532	6384
Colombia	25	66	78	143	346	1579	4881	6713	1860	15691
Cuba	117	246	387	402	647	1058	1379	1566	390	6192
Dominicana, República	51	84	106	148	223	326	392	575	162	2067
Ecuador	19	21	42	87	420	3677	8248	10811	3198	26523
Francia	867	1082	1296	1442	1639	2015	2317	3313	827	14798
Alemania, República	721	837	1122	1271	1322	1649	2104	2995	795	12816
Federal										
Ghana	37	48	77	139	220	519	1044	1890	567	4541
Guinea	76	63	89	105	148	303	441	667	227	2119
Italia	659	795	859	1014	1177	1861	3529	5651	1440	16985
Lituania	3	0	1	20	14	259	761	929	286	2273
Malí	68	98	172	197	361	334	447	1081	370	3128
Mauritania	79	139	204	192	424	1135	1604	1770	413	5960
Marruecos	6857	9110	12666	16682	19348	29226	37384	46519	13098	190890
Países bajos	367	439	515	602	629	721	776	977	261	5287
Nigeria	20	30	105	272	522	756	1888	2403	691	6687
Pakistán	40	52	87	136	284	712	1045	1124	280	3760
Perú	47	68	122	155	183	337	659	1191	395	3157
Polonia	36	56	84	117	98	203	865	4280	4166	9905
Portugal	978	1212	1526	1986	2241	3172	3247	5044	1303	20709
Guinea bissau	328	344	376	420	562	747	841	927	258	4803
Rumania	41	53	93	124	352	1692	4452	8744	8002	23553
Rusia, Federación de	53	54	72	90	227	623	1251	1381	370	4121
Senegal	299	391	506	618	772	1169	1955	2421	651	8782
Sierra Leona	9	21	35	39	50	96	114	803	225	1392
Suecia	172	206	277	277	283	347	583	710	153	3008
Ucrania	2	9	5	20	109	555	2523	2913	900	7036
Reino Unido	1872	2055	2374	2606	2612	2872	4029	6363	1638	26421

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación de la base de datos de contratos a extranjeros facilitada por el Inem. Se toman como referencia las nacionalidades que contaban con 500 contratos o más en alguno de los años considerados. Los datos se refieren a la fecha de inicio del contrato.

Guinea Ecuatorial, Finlandia, Gambia, Grecia, India, Irlanda, Costa de Marfil, Liberia, México, Moldavia, Nepal, Nueva Caledonia, Noruega, Filipinas, Suiza, Estados Unidos, Burkina, Uruguay, Venezuela. El resto de nacionalidades sería de peso siempre inferior a 100 contratos en cada uno de los años contemplados (se sigue manejando la desagregación de años de acuerdo a la variables «fecha de inicio del contrato»).

5.4.4. Evolución de las contrataciones según sexo y edad

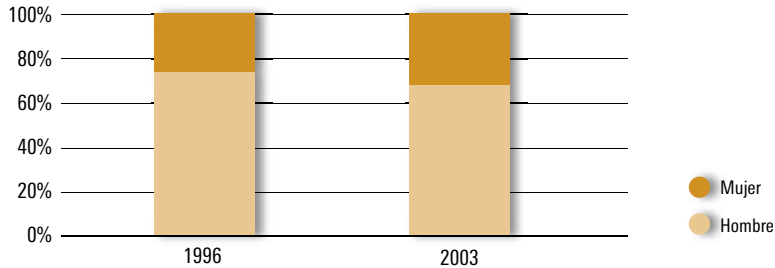
5.4.4.1. Contrataciones según sexo

Otro rasgo relevante para la descripción de la inserción laboral de los extranjeros tiene que ver con su distribución por sexo y edad. Por una parte, respecto a los contratos por sexo (gráfico 14) se aprecia el predominio de los contratos efectuados a varones (alrededor de dos tercios respecto al total). Ha de observarse, no obstante, que se observa un ligero incremento relativo en los contratos realizados a mujeres en el transcurso de los últimos años (por efecto de las nuevas migraciones, especialmente de Europa del Este). Junto a esto, y como se describe con más detalle en otros apartados del libro, la existencia de fuertes diferencias interprovinciales y diversos ritmos de evolución localizándose algunos de los cambios importantes a partir del año 2000.

Por provincias (tablas 16 y 17) algunas de ellas han estado fuertemente masculinizadas durante todo el período. Destacaría Jaén, con entre el 85%-94% de contratos a varones extranjeros desde 1996. Le seguirían Almería y Huelva, aunque con evoluciones diferentes. Mientras que Almería se sitúa con entre un 74%-87% de contratos a varones, en Huelva, que igual que la anterior, comienza el periodo con mayor número de contratos a hombres, se aprecia cómo en los últimos años se incrementan de forma muy intensa los contratos a mujeres. De esta forma, si entre 1996 y 2001 entre el 81%-84% de las contrataciones eran a varones, va descendiendo progresivamente su peso hasta que en 2004 sólo el 37% de los contratos es a hombres, habiéndose feminizado casi de un año a otro (como efecto principalmente de las políticas migratorias aplicadas y las pautas empresariales imperantes para la selección de personal, Gualda y Ruiz –2004–) los contratos a extranjeros. De todas las provincias Huelva es la que muestra mayores cambios en el tiempo, si bien, hay otras en las que también se ha constatado la tendencia hacia una mayor feminización en los últimos años (Almería, Cádiz y Jaén). En otras áreas, con menor peso de los varones, las cifras se mantienen más estables. Es el caso de Granada o Sevilla que cuentan con alrededor de un tercio de mujeres y donde los

Gráfico 14

Distribución de los contratos a extranjeros por sexo, 1996 y 2003, Andalucía



Fuente: Elaboración propia.

contratos a población masculina se sitúan alrededor del 63%-70% en todo el periodo. En Córdoba es muy parecido el peso de los contratos a varones (65%-73%), aunque en este caso tendieron a incrementarse ligeramente desde el año 1998.

Cádiz destacaría por situarse en una posición intermedia entre los que tienen mayor peso de contratos a varones en el periodo considerado (alcanzando cifras superiores al 80%, Jaén, Almería y Huelva, las más agrarias) y los que no alcanzan el 75% de contratos a varones (Córdoba, Málaga, Granada y Sevilla). Se caracteriza Cádiz de 1996-1999 por sus contratos a varones, que representan entre el 75%-80%, pero a partir del año 2000 este peso de contratos disminuye a favor de los de mujeres. Por último, la provincia menos masculinizada sería Málaga, que cuenta con entre el 51%-64% de contratos a varones en el periodo considerado, aunque frente a lo ocurrido en otras provincias, éstos han crecido desde el año 2001.

Tabla 17

Evolución de los contratos a extranjeros por sexo, 1996-2004

	Sexo			% de fila	
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
1996	12.781	4.550	17.331	74	26
1997	16.193	5.743	21.936	74	26
1998	21.763	7.188	28.951	75	25
1999	27.331	8.780	36.111	76	24
2000	32.713	10.928	43.641	75	25
2001	51.163	18.335	69.498	74	26
2002	76.594	30.276	106.870	72	28
2003	100.299	46.944	147.243	68	32
2004	29.068	20.931	49.999	58	42
Total	367.905	153.675	521.580	71	29

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 18

Evolución de los contratos por sexo, fecha de inicio y provincia (% de columna)

		Provincia de residencia del trabajador								
		Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Total
1996	Hombre	87	80	67	67	82	94	51	67	74
	Mujer	13	20	33	33	18	6	49	33	26
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1997	Hombre	87	77	65	65	83	91	51	64	74
	Mujer	13	23	35	35	17	9	49	36	26
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1998	Hombre	87	78	71	67	82	92	52	69	75
	Mujer	13	22	29	33	18	8	48	31	25
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1999	Hombre	86	75	71	66	84	91	53	70	76
	Mujer	14	25	29	34	16	9	47	30	24
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2000	Hombre	85	66	72	63	83	87	55	70	75
	Mujer	15	34	28	37	17	13	45	30	25
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2001	Hombre	79	68	71	67	81	88	59	69	74
	Mujer	21	32	29	33	19	12	41	31	26
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2002	Hombre	77	65	73	69	79	85	59	69	72
	Mujer	23	35	27	31	21	15	41	31	28
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2003	Hombre	74	66	72	64	67	86	60	68	68
	Mujer	26	34	28	36	33	14	40	32	32
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2004	Hombre	74	62	72	69	37	87	64	70	58
	Mujer	26	38	28	31	63	13	36	30	42
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

5.4.4.2. Contrataciones según edad

Por otra parte, la distribución de edades que se aprecia en las contrataciones a extranjeros es la que típicamente se encuentra cuando se trata de extranjeros activos económicamente, esto es, una distribución donde los grupos más numerosos son menores de los 50 años, como así se observa a través de los contratos tanto de varones como de mujeres, pues un 92% y un 93% de éstos se acumulan entre los 20

y 49 años respectivamente. Por otra parte, puede apreciarse que el predominio de contratos a varones se mantiene independientemente de la edad que éstos tengan.

Tabla 19

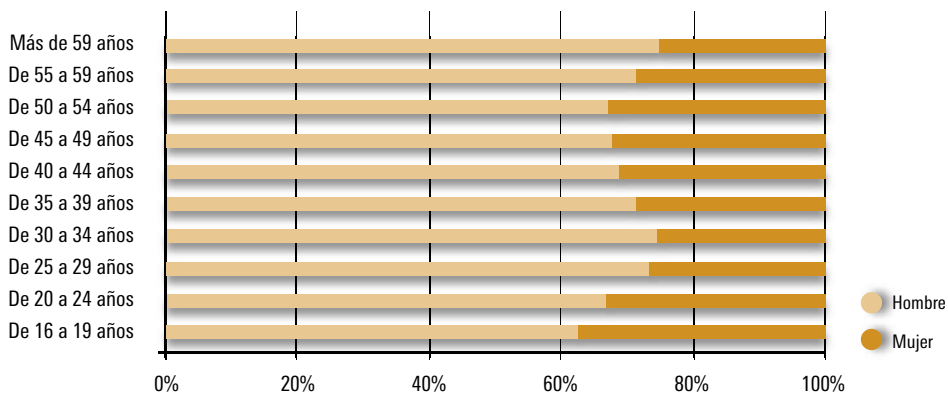
Contratos según sexo y edad, 1996-2004

	Sexo			% Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Hasta 15	0	1	1		0	0
16-19	8.506	5.213	13.719	2	3	3
De 20 a 24 años	48.105	24.584	72.689	13	16	14
De 25 a 29 años	88.180	33.159	121.339	24	22	23
De 30 a 34 años	87.924	30.699	118.623	24	20	23
De 35 a 39 años	60.378	24.872	85.250	16	16	16
De 40 a 44 años	37.113	17.389	54.502	10	11	10
De 45 a 49 años	20.569	9.965	30.534	6	6	6
De 50 a 54 años	10.258	5.120	15.378	3	3	3
De 55 a 59 años	4.622	1.895	6.517	1	1	1
Más de 59 años	2.250	778	3.028	1	1	1
Total	367.905	153.675	521.580	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Gráfico 15

Contratos a extranjeros por sexo y edad en Andalucía, 1996-2004



Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, en todo el período considerado se constata que la edad media de los contratos es de 33 años, con escasas variaciones interanuales (tabla 20).

Tabla 20

Media de edad en los contratos										
	Fecha de contrato									
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	1996-2004
Media de edad	33,0	32,9	32,8	33,0	32,9	32,8	32,7	32,9	33,1	33,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Puede destacarse también, si observamos la distribución de edades por nacionalidad que aparece en los contratos, que gran parte de los contratos se efectúan a personas que se sitúan en torno a la edad media de los contratos, en el grupo de 30 a 36 años (cuadros 4 y 5). Gran parte de los países de origen registrados en los contratos se encuentran aquí. De hecho, con edades menores a 30 años no aparecen países de la Unión Europea, y sólo dos ubicados en el este de Europa (Hungría y Eslovaquia). La mayor parte de los países con las edades medias más bajas tienden a ser africanos o asiáticos. Inversa lectura podría hacerse respecto a los contratos con edad mayor a 36 años, con la particularidad de que aquí la presencia latinoamericana es mayor (pero no de las principales nacionalidades afincadas en el país), y también aparecen algunos países de la Unión Europea (Luxemburgo) o áreas más ricas del mundo.

Cuadro 4

Edad media de los contratos por países, 1996-2004. Valores extremos

Edad menor a 30 años		Edad mayor a 36 años	
Afganistan	Sierra Leona	Antartida	Popular
Samoa Americana	Eslovaquia	Bahrein	Lesotho
Antigua Y Barbuda	Ruanda	Barbados	Libia, Jamahiriya
Myanmar	San Pedro Y Miquelon	Bermudas	Arabe
Burundi	Zambia	Butan	Luxemburgo
Salomon, Islas	Tanzania, Republica	Bouvet, Isla	Madagascar
Camboya	Unida de	Virgenes (Britanicas),	Malta
Camerun	Uzbekistan	Islas	Niue
Caiman, Islas	Wallis y Futuna	Sri Lanka	Panama
Chad	Santo Tomas y	Tierras Australes	Qatar
Christmas, Isla	Príncipe	Francesas	San Vicente y Granadinas
Fidji	Montserrat	Gibraltar	Arabia Saudi
Guayana Francesa	Oman	Kiribati	Seychelles
Groenlandia	Namibia	Haiti	Surinam
Kazakstan	Nauru	Hong Kong	Trinidad y Tobago
Kuwait	Malawi	Indonesia	Ucrania
Hungría	Monaco	Corea, Republica de	Virgenes (Usa), Islas
Papua, Nueva Guinea	Vanuatu	Laos, Republica Dem.	

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem. Recuérdese, como explicábamos en una nota previa, que se calculan las nacionalidades tomando como referencia el listado de «nacionalidades» proporcionado por el Inem para referirse a las procedencias de origen de los extranjeros en el que se incluyen como países algunos territorios que no tienen una independencia política absoluta, como es el caso colonias o antiguas colonias, territorios de ultramar, territorios en disputa, territorios ocupados, no incorporados o similares.

Por otra parte, introduciendo ahora la variable sexo en el análisis y tomando como referencia sólo las nacionalidades donde al menos hubiera un mínimo 500 contratos en alguno de los años considerados, se aprecia que la mayor parte de los estos contratos se suscriben con hombres y mujeres situados en la media de edad (cuadro 6). En esta distinción por sexo se aprecia que las edades medias inferiores se concentran más en mujeres y en países no europeos, aunque realmente lo que destaca es que las nacionalidades donde hay mayor volumen de contratos en Andalucía cuentan con edades medias de entre 30-36 años, independientemente

Cuadro 5

Edad media de los contratos por países, 1996-2004
Valores medios: de 30-36 años (cont.)

Africa del Sur	Costa Rica	Irlanda	Palestina, Territorios
Albania	Croacia	Islandia	Ocupados de
Alemania, Republica Federal	Cuba	Israel	Paraguay
Andorra	Dinamarca	Italia	Peru
Angola	Djibuti	Jamaica	Pitcairn
Antillas Neerlandesas	Dominica	Japon	Polonia
Apatrida	Dominicana, Republica	Jordania	Portugal
Argelia	Ecuador	Kenia	Reino Unido
Argentina	Egipto	Kirghizistan	Reunion
Armenia	El Salvador	Letonia	Rumania
Aruba	Eritrea	Libano	Rusia, Federacion de
Australia	Eslovenia	Liberia	Sahara Occidental
Austria	España	Liechtenstein	Santa Helena
Azerbaijan	Estados Unidos	Lituania	Senegal
Bangladesh	Estonia	Macao	Singapur
Belgica	Etiopia	Macedonia, Republica	Siria, Republica Arabe
Belice	Falkland, Islas (Malvinas)	Yugoeslaba de	Somalia
Benin	Filipinas	Malasia	Sudan
Bielorrusia	Finlandia	Mali	Suecia
Bolivia	Francia	Marruecos	Suiza
Brasil	Gabon	Marshall, Islas	Swazilandia
Brunei Darussalam	Gambia	Martinica	Tailandia
Bulgaria	Georgia	Mauricio	Taiwan, Provincia de China
Burkina Faso	Georgia del Sur	Mauritania	Timor Oriental
Cabo Verde	e Islas Sandw.	Mejico	Togo
Canada	Ghana	Moldavia, Republica de	Tunez
Centroafricana, Republica	Granada	Mozambique	Turks y Caicos, Islas
Checa, Republica	Grecia	Nepal	Turquia
Chile	Guatemala	Nicaragua	Uganda
China	Guayana	Niger	Uruguay
Chipre	Guinea	Nigeria	Venezuela
Colombia	Guinea Bissau	Noruega	Vietnam
Congo	Guinea Ecuatorial	Nueva Caledonia	Yemen
Corea, Republica Popular Dem.	Honduras	Nueva Zelanda	Yugoslavia
Costa de Marfil	India	Paises Bajos	Zaire
	Iran (Republica Islamica de)	Pakistan	Zimbabwe
	Iraq	Palau	

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Cuadro 6

Edad media de los contratos por países y sexo, 1996-2004

Menor a 30 años	En torno a la media, de 30-33 años		De 37 o más años
China, mujer	Argelia	Mali, varón	Cuba, varón
Dominicana, Republica, hombre	Argentina	Mauritania	Ucrania, mujer
Mali, mujer	Belgica	Marruecos	
Nigeria, mujer	Brasil	Paises Bajos	
Pakistán, mujer	Bulgaria	Nigeria, varón	
Sierra Leona	China, varón	Pakistán, varón	
	Colombia	Peru	
	Cuba, mujer	Polonia	
	Dominicana, Republica, mujer	Portugal	
	Ecuador	Guinea Bissau	
	Francia	Rumania	
	Alemania, Republica Federal	Rusia, Federacion de	
	Ghana	Senegal	
	Guinea	Suecia	
	Italia	Reino Unido	
	Lituania	Ucrania, varón	

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem. Nacionalidades con un mínimo de 500 contratos en alguno de los años considerados.

5.4.5. Evolución de los contratos por actividad económica y provincia

Respecto a las estadísticas de contratos, si observamos los sectores predominantes en cada provincia entre 1996 y 2003 (a partir de la proporción de contratos respecto al total de contratos), aparecen provincias claramente agrícolas en cuanto a las contrataciones que se efectúan a extranjeros (Almería, Huelva y Jaén), mientras que otras se especializan en la contratación de extranjeros para los servicios (Cádiz, Granada, Málaga o Sevilla). En Córdoba, respecto a su evolución reciente, por otra parte, se aprecia el cambio de predominio en los contratos de los servicios a la agricultura. Hay que decir, no obstante, que en todas las provincias se observan contrataciones para todos los sectores, aunque sean mínimas en algunos casos. También que, aunque no se trate del sector predominante, el crecimiento de la contratación relativa de extranjeros en el ámbito de la construcción es una de las pautas que comparte en casi toda Andalucía. Los contratos celebrados en la industria a extranjeros rara vez alcanzan el 10% en todo el periodo y en todas las provincias, situándose generalmente por debajo del 5% de los contratos. Sólo en Córdoba, de hecho, encontramos contratos en la industria que lleguen a representar un 10% (tablas 21 y 22).

Tabla 21

	Sector predominante en las contrataciones		Sectores principales que incrementan su peso relativo en las contrataciones entre 1996-2003	Sectores que disminuyen su peso relativo en las contrataciones entre 1996-2003
	1996	2003		
Almería	Agricultura		Construcción- Servicios	Agricultura
Cádiz	Servicios		Construcción- Servicios	Agricultura
Córdoba	Servicios	Agricultura	Agricultura	Servicios
Granada	Servicios		Agricultura - Construcción	Servicios
Huelva	Agricultura		-	-
Jaén	Agricultura		Construcción	Agricultura
Málaga	Servicios		Construcción	Servicios
Sevilla	Servicios		Agricultura - Construcción	Servicios

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem. (-) Se mantiene el sector.

Entre las causas de las fuertes diferencias interprovinciales en las contrataciones pueden citarse tanto la especialización económica provincial, como las pautas empresariales de contratación existentes en diferentes sectores y las limitaciones derivadas del marco legislativo que regula el acceso de los extranjeros al mercado de trabajo y a la obtención de permisos de residencia estables, limitando las posibilidades de promoción laboral.

Tabla 22

Evolución provincial de los contratos por actividad, por fecha de inicio, 1996-2004 (%)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Total
Almería										
Agricultura y pesca	80	81	79	71	56	55	52	45	39	56
Industria	1	1	2	3	4	4	4	4	3	3
Construcción	2	2	4	7	15	13	14	16	23	13
Servicios	18	16	16	19	25	28	31	35	34	28
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Cádiz										
Agricultura y pesca	39	33	28	23	13	17	16	13	13	18
Industria	5	5	4	4	5	6	5	6	5	5
Construcción	4	7	9	9	11	13	16	18	21	14
Servicios	52	55	59	63	71	65	64	63	61	63
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Córdoba										
Agricultura y pesca	21	37	41	39	34	47	48	48	54	45
Industria	9	7	6	7	11	9	10	10	8	9
Construcción	10	7	7	7	8	7	8	10	11	8
Servicios	60	49	46	47	47	36	35	32	27	37
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Granada										
Agricultura y pesca	12	18	18	20	16	29	39	30	34	30
Industria	7	5	5	5	4	4	4	4	4	4
Construcción	8	7	9	10	11	11	11	14	18	12
Servicios	73	70	68	65	68	55	46	52	44	54
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Huelva										
Agricultura y pesca	81	82	83	83	76	77	81	84	92	83
Industria	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2
Construcción	4	3	3	4	6	6	5	5	3	5
Servicios	13	14	13	11	15	15	12	10	4	11
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Jaén										
Agricultura y pesca	73	75	78	73	63	66	64	67	72	68
Industria	3	4	3	5	6	5	6	5	5	5
Construcción	3	2	3	5	8	7	8	8	9	7
Servicios	21	19	16	16	23	22	22	19	14	20
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Málaga										
Agricultura y pesca	3	3	3	3	3	5	5	5	6	5
Industria	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
Construcción	4	5	7	8	11	14	17	18	26	15
Servicios	90	89	87	87	82	78	74	73	65	77
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Sevilla										
Agricultura y pesca	12	13	17	19	24	26	22	20	18	21
Industria	4	5	5	5	5	6	6	6	7	6
Construcción	9	9	14	12	12	13	14	16	19	14
Servicios	75	73	65	63	60	55	58	58	56	59
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 23

Evolución provincial de los contratos por actividad, 1996 y 2003

	1996	2003		1996	2003
Almería			Huelva		
Agricultura y pesca	80	45	Agricultura y pesca	81	84
Industria	1	4	Industria	2	1
Construcción	2	16	Construcción	4	5
Servicios	18	35	Servicios	13	10
Total	100	100	Total	100	100
Cádiz			Jaén		
Agricultura y pesca	39	13	Agricultura y pesca	73	67
Industria	5	6	Industria	3	5
Construcción	4	18	Construcción	3	8
Servicios	52	63	Servicios	21	19
Total	100	100	Total	100	100
Córdoba			Málaga		
Agricultura y pesca	21	48	Agricultura y pesca	3	5
Industria	9	10	Industria	3	3
Construcción	10	10	Construcción	4	18
Servicios	60	32	Servicios	90	73
Total	100	100	Total	100	100
Granada			Sevilla		
Agricultura y pesca	12	30	Agricultura y pesca	12	20
Industria	7	4	Industria	4	6
Construcción	8	14	Construcción	9	16
Servicios	73	52	Servicios	75	59
Total	100	100	Total	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 24

Evolución provincial de los contratos por actividad, provincia y sexo, 1996-2004 (%)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Total
Almería										
Hombre	87	87	87	86	85	79	77	74	74	79
Mujer	13	13	13	14	15	21	23	26	26	21
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Cádiz										
Hombre	80	77	78	75	66	68	65	66	62	69
Mujer	20	23	22	25	34	32	35	34	38	31
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Córdoba										
Hombre	67	65	71	71	72	71	73	72	72	72
Mujer	33	35	29	29	28	29	27	28	28	28
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Granada										
Hombre	67	65	67	66	63	67	69	64	69	66
Mujer	33	35	33	34	37	33	31	36	31	34
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Huelva										
Hombre	82	83	82	84	83	81	79	67	37	70
Mujer	18	17	18	16	17	19	21	33	63	30
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Jaén										
Hombre	94	91	92	91	87	88	85	86	87	88
Mujer	6	9	8	9	13	12	15	14	13	12
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Málaga										
Hombre	51	51	52	53	55	59	59	60	64	58
Mujer	49	49	48	47	45	41	41	40	36	42
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Sevilla										
Hombre	67	64	69	70	70	69	69	68	70	69
Mujer	33	36	31	30	30	31	31	32	30	31
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

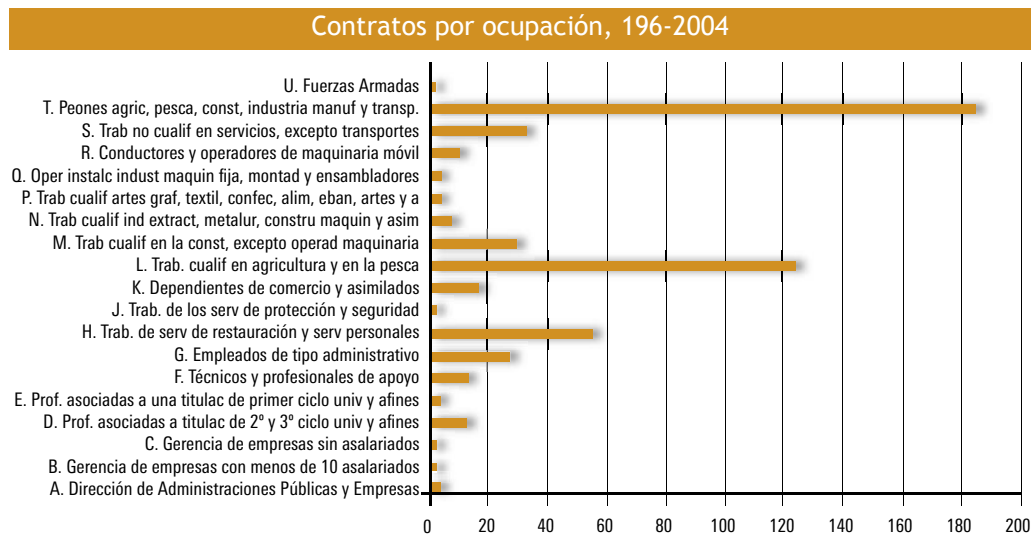
Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

5.4.6. Evolución de contratos a extranjeros por provincias y grandes grupos de ocupaciones, 1996-2004

5.4.6.1. Contratos por ocupaciones y sectores de actividad en Andalucía

La base de datos del Inem registra, además de la actividad económica en que se encuadra cada contrato, la ocupación a que hace referencia. Para los fines de esta investigación, hemos trabajado principalmente con una desagregación a dos dígitos, según se explica en el apartado 4.1.1. Globalmente, considerados los registros de todos los contratos que se nos proporcionó, esto es, la acumulación de 521.580, el gráfico 16 permite apreciar en qué principales ocupaciones se ha venido contratando a la población extranjera en la región andaluza. Dos grupos de ocupación (L. y T.) destacan en primer lugar, correspondientes al trabajo en la agricultura y pesca, en posición de trabajadores cualificados, uno de cada cuatro contratos, y en ocupaciones de «peón» en ámbitos como la agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transporte, como el grupo que en este periodo suma mayor volumen de contratos, un 35% del total. Estos dos grupos de ocupaciones, junto a la de trabajadores de servicios de restauración y servicios personales (11%) acumulan el 70% de los contratos efectuados en Andalucía en el periodo considerado, una gama contractual no demasiado amplia. Por otra parte, han de añadirse a estas contrataciones un conjunto de ellas vinculadas general-

Gráfico 16



Fuente: Elaboración propia.

mente al sector terciario, u otras relacionadas con la construcción o la industria, en este último caso son más anecdóticas. Por otra parte, no llegan a alcanzar el 1%, los sectores ocupacionales en los que previsiblemente se podría aventurar una mejor posición laboral, a saber, puestos de dirección o gerencia (A, B, C).

Conectando con el apartado previo incluido en este mismo capítulo (4.5.), la tabla 25 ilustra claramente sobre qué tipo de categorías ocupacionales corresponden a los sectores de actividad económica. De esta manera conocemos que los trabajadores cualificados en la agricultura y pesca (grupo L de ocupación) básicamente se encuadran en el primer sector (97%) mientras que respecto al grupo de peones en agricultura, pesca, construcción, industria y transportes (grupo T), los contratos se reparten más, aunque básicamente están en la agricultura y pesca (60%), y servicios (20%).

Frente a lo que ocurre con los grupos ocupacionales citados, los contratos en otros grupos se concentran básicamente en el sector servicios (por encima del 70% respecto a Dirección y Gerencia –A, B, C–, profesiones asociadas a titulaciones universitarias –D, E–, técnicos, empleados administrativos, trabajadores de servicios diversos, dependientes –F, G, H, J, K–; conductores y operarios de maquinaria móvil (R) y trabajadores no cualificados en servicios, excepto transporte (S). El grupo M, por razones obvias, es mayoritario en la construcción, aunque también cuenta con un grupo significativo de efectivos en la industria y los servicios. En cambio el grupo ocupacional N, de trabajadores cualificados en la industria extractiva, metalúrgica, construcción, maquinaria y asimilados se reparte entre industria, construcción y servicios, con mayor peso en las dos últimas actividades. Frente a esto destaca el predominio de la industria, con un 63% de los efectivos en el grupo P, relativo al trabajo cualificado en artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería y otras artes. Los servicios representarían un segundo sector en importancia aportando un 30% de contratos en este grupo. Respecto a los contratos a operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores –Q–, se encuentran éstos fundamentalmente en la industria y los servicios. Los escasos contratos a extranjeros catalogados en el grupo de fuerzas armadas se concentran en el sector de la construcción (U).

Desde otra óptica, a través de un análisis más centrado ahora en los sectores que en las ocupaciones (% de columna), se aprecia cómo los contratos en el sector agricultura y pesca se reparten entre sólo dos categorías ocupacionales (L y T, trabajadores cualificados y peones), y algo similar ocurre en la construcción, donde el grupo de trabajadores cualificados (M) y de peones (T) suman el 86% de los contratos.

Tabla 25

**Contratos en Andalucía según ocupación y actividad económica,
1996-2004 (% de fila)**

	Agricultura y pesca	Industria	Construcción	Servicios	Total
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	1,2	6,4	3,8	88,5	100
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	1,2	4,6	3,3	90,9	100
C. Gerencia de empresas sin asalariados.		14,3	14,3	71,4	100
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y terceros ciclos universitarios y afines.	0,2	1,8	1,2	96,9	100
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0,6	3,0	4,1	92,3	100
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	1,1	5,1	3,2	90,6	100
G. Empleados de tipo administrativo.	0,6	3,3	4,4	91,6	100
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	0,1	0,3	0,5	99,1	100
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	5,5	0,6	5,5	88,4	100
K. Dependientes de comercio y asimilados.	0,1	3,4	0,9	95,7	100
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	97,1	0,1	0,4	2,4	100
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	0,2	9,8	79,9	10,1	100
N. Trabajadores cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	0,8	17,9	38,7	42,6	100
P. Trabajadores cualificados en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados.	2,8	63,0	3,8	30,4	100
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	12,2	44,3	6,6	36,9	100
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	2,7	4,5	7,4	85,4	100
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	1,0	1,2	3,7	94,1	100
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	60,4	4,1	15,0	20,6	100
U. Fuerzas Armadas.			100		100
Total	45	4	11	41	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

La industria puede caracterizarse por su importante presencia de contratos a peones inmigrantes en estos años (40%), seguida de trabajadores cualificados (26%, sumando M y P), así como de operarios y puestos técnicos o administrativos si atendemos a los grupos principales. Por último, un 71% de las contrataciones en los servicios se reparten entre puestos ocupacionales de grado medio –servicios de restauración y personales; y trabajo administrativo–, y puestos inferiores: peones y/o no cualificados de todos los sectores (S, T).

Globalmente se destaca cómo gran parte de la población extranjera trabaja en categorías ocupacionales de peón, y por el contrario, existe un vacío significa-

tivo en cuanto a la ocupación de puestos de dirección o gerenciales. De esta forma, aunque destaquen los contratos en servicios de restauración y personales (26%), podrían contarse con importancia similar los de peones y trabajadores no cualificados (S y T, 33%), así como los de empleados de tipo administrativo (G, 12%). Estos cuatro grupos ocupacionales representan un 71% de los contratos en el sector.

Tabla 26

Contratos en Andalucía según ocupación y actividad económica,
1996-2004 (% de columna)

	Agricultura y pesca	Industria	Construcción	Servicios	Total
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0	0	0	1	0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0	0	0	0	0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.	0	0	0	0	0
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y terceros ciclos universitarios y afines.	0	0	0	0	0
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0	1	0	6	2
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	0	0	0	1	1
G. Empleados de tipo administrativo.	0	4	1	6	3
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	0	5	2	12	5
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	1	0	26	11
K. Dependientes de comercio y asimilados.	0	0	0	0	0
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	52	3	0	7	3
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	0	1	1	1	24
N. Trabajadores cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	0	15	39	1	6
P. Trabajadores cualificados en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados.	0	7	5	1	1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	0	11	0	0	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	0	7	0	1	1
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	0	2	1	4	2
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	48	2	2	15	6
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

5.4.6.2. Evolución de contratos a extranjeros por provincias y grandes grupos de ocupaciones

Según se describió arriba, la integración de los extranjeros en el mercado de trabajo se ajusta a algunas pautas estructuralmente diferentes al conjunto de la población autóctona. En esta integración, variables relacionadas con la especialización provincial tienen mucho que decir, como se mostrará en este apartado, diferenciando algunas categorías ocupacionales según las provincias andaluzas. Las tablas 27 y 28 se refieren a este particular.

Respecto a las mejores categorías ocupacionales, de dirección y gerencia, desde 1996 a abril de 2004 no se cuenta como pauta la de llevar a cabo contratos con este perfil. Representarían menos del 1% en Cádiz y Granada, provincias en las que se encuentran algunos, o un 1% en Málaga, siendo ésta una de las pautas que marcan claramente la diferencia con la población autóctona, esto es, su menor presencia relativa de contrataciones en los mejores perfiles ocupacionales. No por casualidad, nos parece, que sea en los ámbitos de más servicios y mayor presencia de población comunitaria, es más probable encontrar a extranjeros con este tipo de contratos, aunque, igual que ocurre en la población española, es mínima su presencia (véase en las estadísticas de contratos del Inem referidas a españoles, por ejemplo, en Inebase, <http://www.ine.es> o en <http://www.inem.es>).

Respecto a las ocupaciones de profesiones asociadas a los títulos universitarios (D y E), se sitúan los contratos alrededor del 5%-10%, e incluso algo más en algún caso aislado. No obstante, su peso es irrelevante en las provincias agrícolas y su presencia mayor en Cádiz, Córdoba, Granada, Málaga y Sevilla. Con el tiempo tiende a decrecer su importancia relativa ante el aumento de otros sectores.

El grupo F, de técnicos y profesionales de apoyo, se caracteriza por su escaso peso relativo en Almería, Huelva, Jaén (1%-2% en todo el período considerado). Su valor es más importante en el resto de las provincias aunque no especialmente elevado (oscilando entre el 2%-8%). Por otra parte, respecto a los empleados de tipo administrativo (G), las contrataciones a extranjeros son menos relevantes en las tres provincias más agrícolas y en Córdoba, siendo así que éstas no superan nunca al 5%. Puede atribuirse más importancia de estas contrataciones en Cádiz, Granada, Sevilla y Málaga (4-14%). En Málaga este grupo llega a alcanzar en los primeros años del período hasta el 21%.

En cuanto a los contratos a trabajadores de los servicios de restauración y servicios personales (H), es mínimo el peso proporcional de contratos en Huelva y Almería. En Jaén como máximo sólo se alcanza hasta el 7%. En el resto de provincias, aunque su peso relativo es mayor, la tendencia en el período es que se viene

reduciendo el peso proporcional representado por estos contratos, del 6% al 34% (en este último caso más importante de Málaga).

Otro de los grupos ocupacionales en los que el conjunto de contratos es anecdótico es el J, de trabajadores de los servicios de protección y seguridad. Sólo en Sevilla se alcanza un 1%. El grupo ocupacional K, correspondiente a dependientes de comercio y asimilados, tampoco es especialmente relevante, aunque frente al escaso peso que representan estos contratos en Almería, Huelva y Jaén (0-2%), en el resto se alcanza hasta el 10%, aunque tiende a decrecer con el tiempo su peso proporcional a favor de otros sectores.

Los contratos realizados a trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca (L), junto a los correspondientes a peones de la agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes (T) representan dos de los grupos más relevantes en las contrataciones a extranjeros. Observando su evolución podría decirse que existe una asociación entre este tipo de contratos entre sí, en la medida en que las reducciones relativas que se producen desde los años 1996 a 2003 en el grupo de cualificados –L– se ven acompañadas del incremento del peso de las ocupaciones como «peones» –T–, segmento que refleja una peor situación laboral. Málaga tiene un peso anecdótico de contratos de trabajadores cualificados de agricultura y pesca, del 3% en todo el período. Sevilla ocupa un valor intermedio, del 7%-12% e incluso en Granada, los valores no son tan elevados como en el resto (12-22%). En algunas provincias la oscilación es muy importante entre los años donde el grupo representa más o menos peso, pero la pauta que se observa es que el decremento en el grupo de contratos cualificados va unido al aumento de contratos en el grupo no cualificado T. Esto ocurre con la oscilación en Almería de 12%-79% de contratos, del mismo modo que en Huelva y Jaén, donde también se alcanzan valores del 72%-79% para después reducirse en 2003 (47%-64%). En Cádiz y Córdoba, se varía del 10%-38%, o del 19%-29%.

Respecto a las contrataciones de peones (T), se trata del segundo segmento ocupacional importante por la elevada inserción de extranjeros en el mismo. Como pauta, se comparte el incremento de su peso relativo entre 1996-2003. Si en 1996 el grupo de peones oscilaba entre el 4% de Cádiz y el 12% de Granada, ya en 2003 alcanza como mínimo un 16% y 18% en Cádiz y Málaga para representar alrededor de un tercio de los contratos en el resto, salvo en Almería, que ve reducirse el peso relativo del grupo del 79% al 60% (tabla 27). Nuestra pregunta, a la luz de la tabla 27, es a qué se debe este trasvase relativo de contratos a extranjeros del grupo L al T, esto es, de un grupo de trabajadores cualificados a un grupo de peones:

- ¿Es exclusivamente la salida de la población autóctona de las tareas de peones agrícolas la que contribuye a una mayor contratación de extranjeros en el grupo?
- ¿Tiene que ver el cambio con la existencia de nuevas tierras de cultivo agrícola o de nuevos escenarios laborales?
- ¿Se debe la transformación al incremento en el número bruto de extranjeros contratados, que al unirse a la salida de españoles, hace necesitar más peones que trabajadores cualificados?
- ¿Es el incremento de las pautas de contratación a peones una manera de reducir los costes laborales del empresario?...

Tabla 27

**Evolución de contratos por ocupaciones (categorías L. y T.)
por fecha de inicio, 1996 y 2003 (datos absolutos y %)**

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
1996									
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	4.554	424	101	104	2.055	543	142	131	8.054
T. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	314	47	47	98	139	47	304	128	1.124
2003									
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	4.503	569	1.470	1.243	21.652	3.629	998	820	34.884
T. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	22.513	922	1.557	3.659	8.727	2.449	6.547	3.458	49.832
1996									
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	79	38	19	12	79	72	3	12	47
T. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	5	4	9	12	5	6	7	11	6
Total L. y T.	85	42	28	24	85	78	10	23	53
2003									
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	12	10	29	12	64	47	3	7	24
T. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	60	16	30	37	26	31	18	31	34
Total L. y T.	71	26	59	49	90	78	21	39	58

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Independientemente de las causas, en las que los factores citados pueden jugar su papel, la realidad es que el incremento relativo de los puestos de «peón» frente a los de «trabajador cualificado» globalmente supone una tendencia a la precarización laboral de la población extranjera. Habría que indagar si esta tendencia se aplica a las mismas personas, que al pasar el tiempo ven empeorar su situación laboral, o si sólo afecta a las nuevas contrataciones que se efectúan en el mercado.

Respecto al grupo de contratos de trabajadores no cualificados en servicios, excepto en lo que respecta a transportes (S), Almería, Huelva y Jaén se mantienen con proporciones respecto al total que no superan el 5%. Si añadimos a Córdoba y Granada, no se alcanza el 10%. En Cádiz, Málaga y Sevilla se alcanza esta cifra en 2003, con el tope de Málaga, que en este año, llega a contar con un 15% de contratos (tabla 28).

Los grupos de los que aún no se ha descrito su distribución provincial de contratos tienen como punto de conexión que son poco relevantes en el conjunto de la región con no demasiadas diferencias interprovinciales. Es el caso de los trabajadores cualificados en la construcción, excepto los operadores de maquinaria (M), con la menor importancia en Huelva o Jaén, donde no se sobrepasa nunca el 5%, mientras que en el resto de provincias en algunos años se alcanzan valores más elevados aunque no se llega a más del 10%. Menor importancia comparativa, si cabe, tienen los sectores de trabajadores cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción de maquinaria y asimilados (N), trabajadores cualificados de las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados (P), operadores de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores (Q), conductores y operadores de maquinaria móvil (R), donde la barrera del 10% no se toca, y generalmente, representan pesos inferiores al 5% en todas las provincias (tabla 28).

Tabla 28

Evolución provincial de contratos en Andalucía por ocupaciones y fecha de inicio, 1996 y 2003 (%)

	Almería		Cádiz		Córdoba		Granada		Huelva	
	1996	2003	1996	2003	1996	2003	1996	2003	1996	2003
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0	0	1	0	0		1	0	0	0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0	0	0	0		0	0	0	0	0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.	0						0		0	
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	1	0	7	4	16	3	11	3	2	0
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0	0	4	1	4	0	6	0	0	0
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	1	1	3	4	5	2	2	3	0	0
G. Empleados de tipo administrativo.	3	2	9	7	4	2	10	4	2	0
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	5	6	17	21	19	8	24	14	4	2
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	0	0	0		0	0	0	0	0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	1	2	6	6	4	3	4	4	1	0
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	79	12	38	10	19	29	12	12	79	64
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	1	7	2	8	5	8	5	7	2	2
N. Trabajadores cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	1	1	3	6	5	2	2	1	1	0
P. Trabajadores cualificados en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados.	0	0	1	1	1	1	2	1	0	0
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	0	1	1	1	2	1	1	1	1	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	1	4	3	3	1	3	2	3	1	1
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	1	5	2	10	5	8	6	9	2	2
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	5	60	4	16	9	30	12	37	5	26
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 28

Evolución provincial de contratos en Andalucía por ocupaciones y fecha de inicio, 1996 y 2003 (%). Continuación

	Jaen		Málaga		Sevilla		Andalucía	
	1996	2003	1996	2003	1996	2003	1996	2003
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0	≤	1	1	0	0	0	0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0	0	0	0	0	0	0	0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.								0
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	3	1	5	2	16	5	5	2
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	3	0	6	1	5	1	3	0
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	1	1	6	5	5	4	3	2
G. Empleados de tipo administrativo.	1	1	19	11	10	6	8	4
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	6	5	32	22	15	11	15	10
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	0	0	0	0	0	0	0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	2	1	10	7	6	4	4	3
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	72	47	3	3	12	7	47	24
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	2	4	2	10	6	7	2	7
N. Trabajadores cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	0	1	1	1	3	4	1	1
P. Trabajadores cualificados en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados.	1	1	1	1	1	1	1	1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1	1	0	1	0	1	0	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	0	1	1	2	2	4	1	3
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	2	4	6	15	7	12	3	8
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	6	31	7	18	11	31	6	34
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

5.4.6.3. Contratos a extranjeros en Andalucía según grandes grupos de ocupaciones, sexo y nacionalidad, 1996-2004

Más arriba se describen algunas de las pautas principales de contratación en Andalucía incorporando la distinción provincial. Quedan marcadas ahí las principales tendencias. En este apartado el objeto es observar algunas de las principales pautas de desigualdad que se aprecian en las contrataciones, a partir de la distinción por nacionalidades, al menos de las principales, con el criterio que habíamos establecido antes de seleccionar aquéllas que cuentan con un mínimo de 500 contratos en alguno de los años considerados. Un análisis más desagregado, aunque es posible hacerlo, no tendría mucho sentido en esta presentación y desbordaría en número de páginas el espacio disponible. Nos interesa también concretar las desigualdades a la hora de contratar a través del sexo. Se refieren los comentarios al conjunto andaluz. Por provincias, aunque no se muestran las tablas, las pautas que hemos observado son equivalentes.

5.4.6.3.1. Contratos a extranjeros de África. Elaboradas con el criterio de representar a las principales nacionalidades de las que se registran contratos, las tablas 29 y 30, así como los gráficos 17 y 18, recogen esta particularidad. Así, por ejemplo, los contratos realizados a personas de África muestran pautas muy claras y similares entre los diferentes países.

Respecto a los varones, en cuanto a sus contratos entre las categorías A a G, asociadas al sector servicios generalmente y a mejores posiciones ocupacionales, hay un vacío absoluto, salvo en el grupo de técnicos y profesionales de apoyo en el que podemos localizar que se inscribe un 1% de los contratos a personas de Mauritania y Senegal. También encontramos la misma cifra relativa de contratos a marroquíes y senegaleses en contratos a empleados de tipo administrativo. En estos sectores ocupacionales se aprecia nítidamente la exclusión laboral de la población africana en Andalucía. También ocurre esto en los trabajos de los servicios de protección y seguridad (J), donde la tónica común es de tener un 0% de los contratos. Muy parecido es el caso, aunque aparecen algunos contratos, en los dependientes de comercio y asimilados (K, con un 1% de contratos de Argelia, Marruecos, Nigeria y Senegal, que probablemente se corresponda con lo que en la bibliografía andaluza, y nacional, se consigna ya como negocios étnicos —Arjona, 2004—; encontramos poco peso también en los operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores, que representan un 1% de los contratos de Ghana, Nigeria, Senegal y Sierra Leona; o en el grupo R de conductores y operadores de maquinaria móvil, sólo un 1% de Mali, Marruecos,

Guinea Bissau y Senegal, e igualmente en los trabajadores cualificados de artes gráficas, textil, confección..., mínimamente representados en Ghana, Nigeria, Senegal y Sierra Leona.

En trabajos relacionados con la restauración y servicios personales (H) encontramos a casi todas las nacionalidades, salvo Malí y Guinea Bissau, con valores que oscilan entre el 1% y el 3% de cada una de ellas y ya en los trabajos cualificados de la construcción, se han registrado contratos a todas las nacionalidades, con valores que oscilan desde el 3% de Nigeria al 17% de Guinea Bissau, o el 10% de Nigeria y el 14% de Guinea, que representan las tres nacionalidades en las que el número de contratos es igual o superior al menos al 10% de los contratos de varones en su nacionalidad.

Pero donde realmente se concentran la mayor parte de los contratos efectuados a africanos es en dos grupos ocupacionales concretos, el de trabajadores cualificados en la agricultura y pesca, cuyo mínimo peso está en Nigeria (que tiene un 12% de contratos de este tipo) y el máximo en Argelia, con un 47%. Entre medio el resto de países africanos, donde esta modalidad de contratación se sitúa en segundo lugar en los varones (salvo para Argelia que es la primera). La principal modalidad sería entonces en el grupo de contratos para peones de la agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes. En este grupo casi todas las nacionalidades alcanzan el 50% de sus contratos y la mayor parte de ellas se sitúan entre el 60% y el 64%. Un valor más bajo en el mismo suele acompañarse de un valor más alto en el grupo de contratos a trabajadores cualificados de agricultura y pesca (véase tabla resumen 29).

Atendiendo a la última tabla resumen citada, se aprecian claramente las principales especialidades laborales por nacionalidad, así como importantes diferencias por sexo. Una gran concentración y especialización laboral que se traduce en que casi todos los contratos (más del 75% por cada nacionalidad) se encuentran entre dos y cuatro ocupaciones. Para los hombres las consignadas como T y L y para las mujeres como T, L y S. De hecho, en las mujeres africanas los contratos de peones en agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes, así como los cualificados en agricultura y pesca tienden a tener menos peso por la importancia relativa que también tienen los trabajos no cualificados en los servicios (salvo transporte), encontrándose los contratos más homogéneamente repartidos que en los varones que tienden a predominar en el grupo de peones agrícolas, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.

Adicionales matices sobre las ocupaciones en que se ubican las mujeres tienden que ver con su escaso peso, igual que los varones, en puestos de dirección

y gerencia, o de seguridad y protección; una representación no demasiado elevada pero existente en casi todos los países africanos en profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario (1%–2%, salvo para Ghana, Guinea y Sierra Leona), pero ausente con profesiones de primer ciclo; una mínima representación también en técnicos y profesionales de apoyo (1%–4%), salvo para Mali y Sierra Leona. Sin ser especialmente elevada se aprecian en cambio porcentajes

Tabla 29

Principales contratos a africanos según los 3 primeros grupos de ocupaciones contratadas para cada nacionalidad

	Argelia	Ghana	Guinea	Mali	Mauritania	Marrocos	Nigeria	Guinea Bissau	Senegal	Sierra Leona
HOMBRES										
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	42	64	59	64	59	50	63	62	57	60
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	47	15	19	26	26	35	12	18	25	27
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	3		14	6	5	6	10	17	6	5
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes		9								
% 3 primeras ocupaciones	92	88	92	96	90	91	85	97	88	92
MUJERES										
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	35	57	64	57	30	40	49	78	70	54
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	28	20	10	31	10	19	14	16	12	23
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.										
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	13	11	10	6	38	19	24		8	12
% 3 primeras ocupaciones	76	88	84	94	78	78	87	94	90	89

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem. Sólo se muestran los % correspondientes a las tres principales ocupaciones por cada nacionalidad y sexo.

más amplios en el grupo de dependientes de comercio y asimilados, sobre todo en las de Mauritania, Marruecos, Nigeria y Sierra Leona (3%-6%), pero donde realmente se acumulan los contratos en todos los países es en los grupos señalados previamente, asociados a trabajos de peón en todos los sectores (S y T) o en trabajos cualificados de agricultura y pesca (L), así como en restauración y servicios personales (H), sobre todo estos últimos en argelinas, guineanas y marroquíes sin llegar a superar nunca un 12% de los contratos en cada grupo de nacionalidad.

Gráfico 17

Principales ocupaciones de contratos a varones africanos

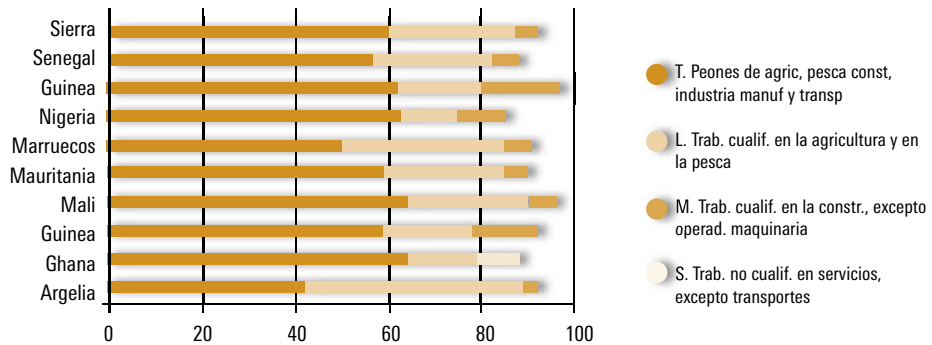


Gráfico 18

Principales ocupaciones de contratos a mujeres africanas

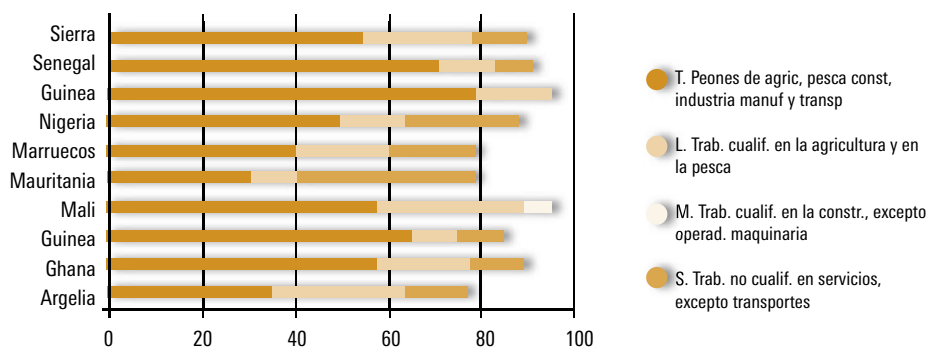


Tabla 30

Contratos en Andalucía según ocupaciones, sexo y nacionalidad, 1996-2004 (%)
Países de África

	Argelia	Ghana	Guinea	Mali	Mauritania	Marruecos	Nigeria	Guinea Bissau	Senegal	Sierra Leona
HOMBRE										
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0	0				0	0		0	
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0					0			0	
C. Gerencia de empresas sin asalariados.										
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0				0	0	0		0	
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
G. Empleados de tipo administrativo.	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	2	3	2	0	2	3	2	0	1	1
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	0	0		0	0	0	0	0	
K. Dependientes de comercio y asimilados.	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	47	15	19	26	26	35	12	18	25	27
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	3	5	14	6	5	6	10	17	6	5
N. Trabajadores cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	1	1	0	2	1	1	1	1	3	2
P. Trabajadores cualificados en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados.	0	1	0	0	0	0	2	0	1	1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	2	9	3	1	4	2	7	1	4	3
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	42	64	59	64	59	50	63	62	57	60
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 30

Contratos en Andalucía según ocupaciones, sexo y nacionalidad, 1996-2004 (%)
Países de África

	Argelia	Ghana	Guinea	Mali	Mauritania	Marruecos	Nigeria	Guinea Bissau	Senegal	Sierra Leona
MUJER										
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).						0	0			
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.						0				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	2			2	1	1	1	1	1	
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.			0			0		0		
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	2	0	1		1	1	1	0	1	
G. Empleados de tipo administrativo.	4	2	3		3	3	1		2	4
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	10	3	8	6	6	12	4	2	3	
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.							0	0		
K. Dependientes de comercio y asimilados.	2		1		6	3	4	1	2	4
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	28	20	10	31	10	19	14	16	12	23
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	0		2		4	0	1	0	0	
N. Trabajadores cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	0				1	0	0			
P. Trabajadores cualificados en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados.	2	4	1			1	1			
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1	2	1	2		1	1	0	1	4
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	0					0				
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	13	11	10	2	38	19	24	1	8	12
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	35	57	64	57	30	40	49	78	70	54
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

5.4.6.3.2. Contratos a extranjeros de Latinoamérica. Respecto a los contratos a extranjeros efectuados a población latinoamericana (tablas 31 y 32, así como gráficos 19 y 20), cabe decir que éstos no se encuentran tampoco en ocupaciones de dirección y gerencia. Centrándonos en los varones, así mismo, es mínima su representación en las profesiones relacionadas con las correspondientes a un primer ciclo universitario (un 1% en los argentinos, dominicanos, cubanos y peruanos), así como en los trabajos de seguridad y protección, con un 1% (salvo dominicanos y ecuatorianos). En los trabajos cualificados de las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería y otras artes y asimilados, así como en los operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores también la presencia latinoamericana es mínima (entre el 1-2%). Un peso aún mayor, pero todavía escaso se constata en dependientes de comercio y asimilados, así como en empleados de tipo administrativo, donde ya se vienen a alcanzar entre un 1%-5% de los contratos en diferentes nacionalidades.

Por otra parte, en el grupo de trabajadores cualificados de la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados se alcanzan cifras algo mayores, del 1% al 8% resaltando aquí el 8% al que llegan los peruanos. E igual presencia que la de los peruanos es la de los argentinos en el grupo de conductores y operadores de maquinaria móvil, donde los valores oscilan entre el 2% y el 8% citado.

Así mismo, destacarían en el grupo de profesores de 2º y 3º ciclo los cubanos con un 12% de sus contratos y los brasileños con un 7%. El resto de nacionalidades se encuentra aquí con valores que van del 0% al 3%. Un grupo de ocupación con un peso intermedio pero algo más homogéneo es el de los no cualificados en los servicios, con un 5% al 8%. Y algo similar a lo que vimos antes respecto a los contratos a cubanos habría que destacar en los contratos de técnicos y profesionales de apoyo donde los cubanos representan un 14%, un 9% los argentinos y un 5% los brasileños. El resto se situaría en torno al 0%-2% con la constante ecuatoriana de no tener contratos en esta modalidad igual que tampoco los tenía como profesionales con título universitario, grupo D.

Frente a los anteriores, que representan menor peso de las contrataciones, habría que subrayar que el principal grupo de contratos en los que se sitúan los varones latinoamericanos es el de los peones de la agricultura, pesca, industria, etc., que es el principal tipo de contrato en todas las nacionalidades, desde el valor mínimo en Argentina, 25%, al máximo de Ecuador, con un 43%. Vemos aquí que este sector de ocupación es menos importante en los varones latinoamericanos que en los africanos.

El segundo y tercer lugar según la nacionalidad irían para los trabajadores cualificados en la construcción, y los trabajadores de los servicios de restauración y personales, con la salvedad de ecuatorianos y cubanos. Ello se debe a que los cubanos tienen como segundo grupo de ocupación en las contrataciones al de técnicos y profesionales de apoyo. Los ecuatorianos puntuarían en este lugar más en las ocupaciones de trabajadores cualificados en la agricultura y la pesca (L). Como señalamos, este grupo de ocupación, L, es menos numeroso en los latinoamericanos que en los africanos. Como contrapartida, se cuenta con un mayor peso en trabajos cualificados en la construcción, así como en la restauración y servicios personales.

Globalmente, se aprecia que la nacionalidad más repartida entre diferentes ocupaciones sería la de los cubanos, mientras que lo contrario habría que decir con los ecuatorianos, que suman un 66% entre los grupos T y L de ocupación, siendo la nacionalidad más similar a la de países africanos, lo que se debe a una mayor inserción en el sector agrícola.

Hay que decir también que en este grupo de contratos a varones latinos se aprecia una mayor diversidad de contratos y más repartidos que en el caso africano (éstos acumulaban casi todos sus contratos entre 2-4 ocupaciones en las que se alcanzaban generalmente cifras de alrededor del 90% de los contratos por nacionalidad). Esta mayor diversidad se nota claramente en el grupo latinoamericano en que salvo para los ecuatorianos (80%), al sumar las tres ocupaciones más importantes, sólo se alcanza entre el 52%-57% del total de contratos. A modo comparativo recuérdese que entre un 88%-97% de varones africanos se concentraban en las tres principales ocupaciones.

Respecto a los contratos efectuados a mujeres de Latinoamérica, cabe decir que también se encuentran algo más repartidos que los de mujeres africanas, en la medida en que si sumamos los pesos que representan los tres contratos más habituales, no se alcanza el nivel de concentración de los contratos que tenían las mujeres africanas. Tampoco encontramos contratos en las ocupaciones de gerencia y dirección en las mujeres latinas, ni en ocupaciones de seguridad y protección o en los grupos de cualificados de la industria, metalurgia,... ni como conductoras y operadoras de maquinaria, que se reservan más a población masculina sin que tampoco sean los grupos de contratos predominantes en ellos. Con algo de presencia y valores entre el 0%-1%, si contemplamos todas las nacionalidades, tendríamos a algunas mujeres ocupadas en trabajos cualificados en la construcción, trabajos cualificados en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados; como operadoras de instalaciones industriales, maquinaria fija, mon-

tadoras y ensambladoras o en el grupo de profesionales asociados a una titulación de primer ciclo universitario y afines.

Con un peso algo mayor, que puede situarse entre el 0% y el 10%, estarían los contratos en las profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario, así como los de técnicos y profesionales de apoyo. En este último caso habría que citar, igual que ocurría con los varones, la existencia de un 9% de contratos de profesionales de segundo y tercer ciclo universitario, así como de técnicas de apoyo cubanas. También resaltarían aquí los contratos a mujeres de Argentina y de Brasil. En cambio ecuatorianas, colombianas, peruanas y dominicanas se encuadrarían más en otros sectores, con posiciones ocupacionales inferiores a las anteriores.

Las ocupaciones en las que se suscriben más contratos con las mujeres de Latinoamérica son, con pesos relativos no demasiado dispares, las relativas a trabajos de servicios de restauración y servicios personales, trabajos no cualificados en servicios, excepto transportes; peones de la agricultura, pesca, construcción,

Tabla 31

Principales contratos a latinoamericanos según los 3 primeros grupos de ocupaciones contratadas para cada nacionalidad

	Argentina	Brasil	Colombia	Cuba	República Dominicana	Ecuador	Perú
HOMBRES							
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	25	30	34	26	33	43	31
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	13	17	16	9	12	14	10
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales	16	12		12	22		11
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.			12			23	
F. Técnicos y profesionales de apoyo				14			
% ocupaciones más importantes	54	59	62	61	67	80	52
MUJERES							
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	22	24	21	19	15	24	18
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	15	27	29	19	29	35	25
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	15	12	18	15	31		18
K. Dependientes de comercio y asimilados						22	
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.							
G. Empleados de tipo administrativo	15						
% ocupaciones más importantes	82	63	68	53	75	81	61

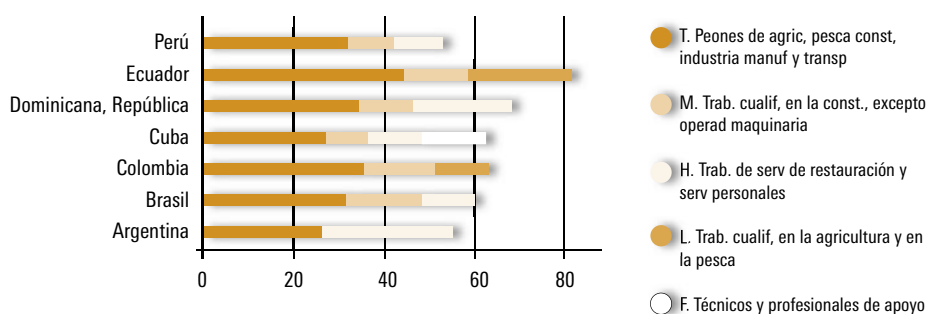
Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem. Se introduce una cuarta o quinta ocupación en caso de valores relativos coincidentes (por ejemplo, Argentina).

industria manufacturera y transportes. En las mujeres latinas, frente a las africanas, habría que destacar la importancia de la inserción laboral en el tercer sector. A esto abunda su presencia también, aunque menos importante, como dependientes de comercio y asimilados, trabajos cualificados en la agricultura y en la pesca y como empleadas de tipo administrativo.

Globalmente, como parece indicarse en otros trabajos en España referidos a la población latinoamericana (Izquierdo, López y Martínez, 2002), cubanos y argentinos, varones y mujeres, se insertan en espacios más cualificados, mientras que ocurre lo contrario con colombianos, ecuatorianos o peruanos. Ello se vincula al hecho de que algunos grupos latinos que han obtenido el Régimen Comunitario tienen un trato preferente.

Gráfico 19

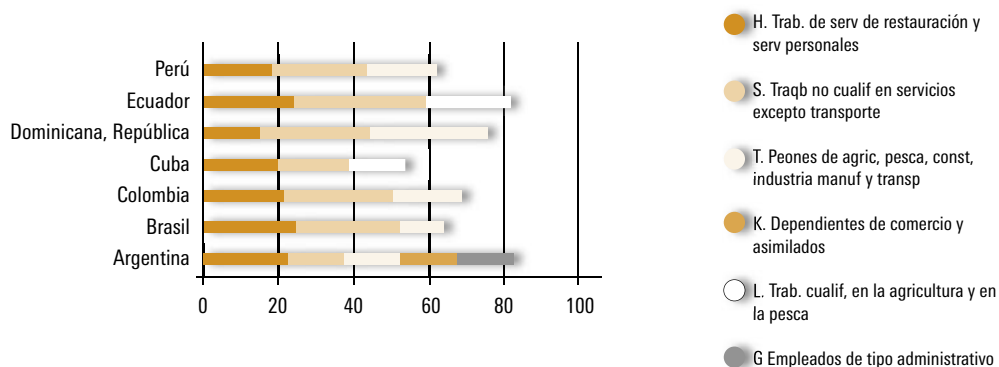
Principales ocupaciones de contratos a varones latinoamericanos



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 20

Principales ocupaciones de contratos a mujeres latinoamericanas



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 32

Contratos en Andalucía según ocupaciones, sexo y nacionalidad,
1996-2004 (%). Países de Latinoamérica

	Argentina	Brasil	Colombia	Cuba	República Dominicana	Ecuador	Perú
HOMBRES							
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0	0	0	0	0	0	0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0			0		0	0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.	0					0	
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	2	7	2	12	1	0	3
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	1	0	0	1	1	0	1
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	9	5	2	14	2	0	3
G. Empleados de tipo administrativo.	4	5	2	4	2	1	4
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	16	12	11	12	22	4	11
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	1	1	1	1	0	0	1
K. Dependientes de comercio y asimilados.	5	3	3	4	3	1	4
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	3	5	12	3	9	23	9
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	13	17	16	9	12	14	10
N. Trabajadores cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	4	2	4	3	1	2	8
P. Trabajadores cualificados en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados.	1	1	1	1	1	1	2
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1	1	1	1	2	1	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	8	3	5	4	2	4	5
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	6	8	7	5	8	4	8
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	25	30	34	26	33	43	31
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100

Tabla 32

**Contratos en Andalucía según ocupaciones, sexo y nacionalidad,
1996-2004 (%). Países de Latinoamérica (cont.)**

	Argentina	Brasil	Colombia	Cuba	República Dominicana	Ecuador	Perú
MUJERES							
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0	0	0	0		0	0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0	0	0				
C. Gerencia de empresas sin asalariados.	5	5	1	9	1	0	3
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	1	1	0	1	0	0	1
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	8	4	2	10	1	1	5
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	15	11	7	8	4	2	13
G. Empleados de tipo administrativo.	22	24	21	19	15	10	18
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	0		0	0		0	
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	15	9	7	9	3	3	7
K. Dependientes de comercio y asimilados.	3	5	12	8	14	22	8
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	0	0	0	1	0	1	1
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	0	0	0	0	0	0	0
N. Trabajadores cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	1	1	1	1	1	1	1
P. Trabajadores cualificados en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados.	0	1	1	1	1	1	1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	0	0	0	0		0	0
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	15	27	29	19	29	24	25
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	15	12	18	15	31	35	18
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

5.4.6.3.3. Contratos a extranjeros de la Unión Europea. Existen enormes diferencias en la inserción laboral de los anteriores (africanos y latinos en Andalucía) y los contratos celebrados con personas de la Unión Europea. Lo primero que se nota es que, aunque con escaso peso (1%-2%), como suele ocurrir también con los españoles, sí nos encontramos a extranjeros de la UE en puestos de dirección, tanto en el caso de varones como de mujeres. La excepción sería Portugal.

Si tomamos las tablas 34 y 35 de arriba abajo, los mejores grupos ocupacionales estarían ubicados en la parte superior y los peores abajo, correspondiendo este último caso con peones o similares. Aquí se ve, tanto en el caso de varones como de mujeres, que existen ocupaciones prácticamente vacías en los grupos de africanos y latinoamericanos mientras que se tienden a llenar con contratos a ciudadanos de la UE: desde contratos a los profesionales con estudios universitarios, hasta técnicos, trabajadores de los servicios, empleados administrativos o de restauración, todos ellos algunos de los grupos más importantes de ocupaciones contratadas en varones o mujeres de la Unión Europea.

Son anecdóticos entre los contratos de hombres, por otra parte, los trabajadores de servicios de protección y seguridad (0-1%), e inexistentes en el caso de las mujeres. En general son poco importantes los profesionales de primer grado universitario, y algo más cuando se trata del segundo y tercer grado universitario. Porcentajes que van del 1%-3% (con el 3% en contratos a varones oriundos del Reino Unido); o en las mujeres del 1%-5% (con valores superiores en los de Alemania, Francia y Reino Unido), pueden ser atribuidos en gran medida a ocupaciones relacionada con la enseñanza del inglés, francés y alemán, quizás los idiomas más populares en España. Mucho más importante, si cabe, es el peso de los contratos en ocupaciones a profesionales que alcanzan un segundo o tercer grado universitario, destacando de nuevo los contratos a personas del Reino Unido (14% y 17%, hombres y mujeres), con una mayor inserción femenina en este tipo de ocupación tanto en el caso de los del Reino Unido como de contratos a personas de Francia y Alemania.

Ocupaciones como las de trabajadores cualificados en la construcción, trabajos cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción de maquinaria y asimilados, trabajadores cualificados en artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados; operadores de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores así como conductores y operadores de maquinaria móvil tienen una representación mínima o inexistente en algunas nacionalidades tanto de varones como de mujeres de la UE (0%-1%).

Habría que referirse también a cierta diversidad en las ocupaciones para las que se contrata a ciudadanos de la UE varones (sumando las tres ocupaciones más importantes varias nacionalidades no alcanzan el 60%). Serían muy importantes los contratos efectuados en los grupos de restauración y servicios personales así como trabajos de tipo administrativo. Al contar con más ocupaciones diferentes, el peso representado en las más habituales sólo alcanza entre el 10%-30%, nada que ver con los contratos a población africana, por ejemplo, en los que en los grupos T y L se solía superar con creces estas cifras.

Mención especial merece Portugal, por su escasa importancia en las ocupaciones anteriores, frente al peso representado por los peones de agricultura

Tabla 33

	Bélgica	Francia	Alemania	Italia	Países Bajos	Portugal	Reino Unido
Principales contratos a ciudadanos de la Unión Europea según los primeros grupos de ocupaciones contratadas para cada nacionalidad							
HOMBRES							
H. Trab.de servicios de restauración y servicios personales	26	20	16	30	29		26
G. Empleados de tipo administrativo	14		14		20		13
T. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	13	19	16	16	10	30	
L. Trabajos cualificados en la agricultura y en la pesca		9				33	
M. Trabajos cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria		9		10		13	
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil		9	14				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3º ciclo universitario y afines							14
% ocupaciones más importantes	53	66	60	56	59	76	53
MUJERES							
G. Empleados de tipo administrativo	32	26	33	20	32		30
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales	22	19	20	28	29		24
K. Dependientes de comercio y asimilados	12	11	10	15			
D. Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3º ciclo universitario y afines							17
F. Técnicos y profesionales de apoyo					13		
L. Trabajos cualificados en la agricultura y en la pesca						39	
S. Trabajos no cualificados en servicios, excepto transportes						9	
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes						34	
% ocupaciones más importantes	66	56	63	63	74	82	71

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

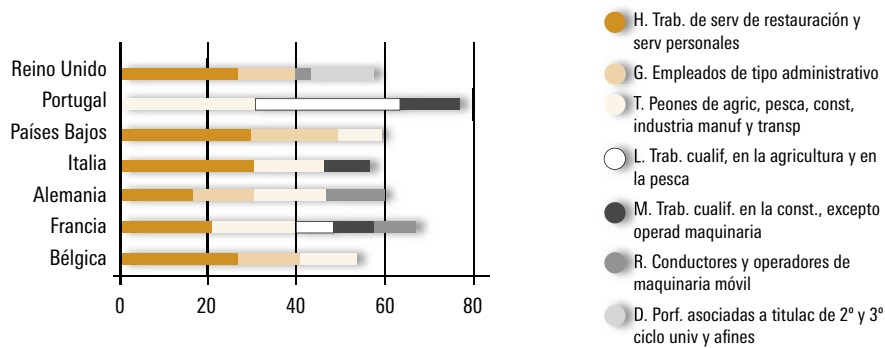
y pesca o trabajadores cualificados en agricultura y otros. En este sentido, es similar su inserción a los ecuatorianos, así como a africanos, más ligada a la agricultura. En cambio, la presencia de otros europeos de la Unión en este sector es escasamente significativa.

En cuanto a técnicos y profesionales de apoyo, que representan del 1%-13% destacan Bélgica y Reino Unido, que alcanzan el 10%. Mucho menos importancia tendrían los dependientes de comercio y asimilados (entre el 1%-6%, el valor más bajo también aquí Portugal) o los trabajadores no cualificados en servicios (2%-7%) y los trabajadores cualificados de la industria (1%-4%).

En el ámbito de la construcción, con algo de importancia, se ocupa un 13% de los portugueses, un 10% de los italianos y el resto de nacionalidades europeas

Gráfico 21

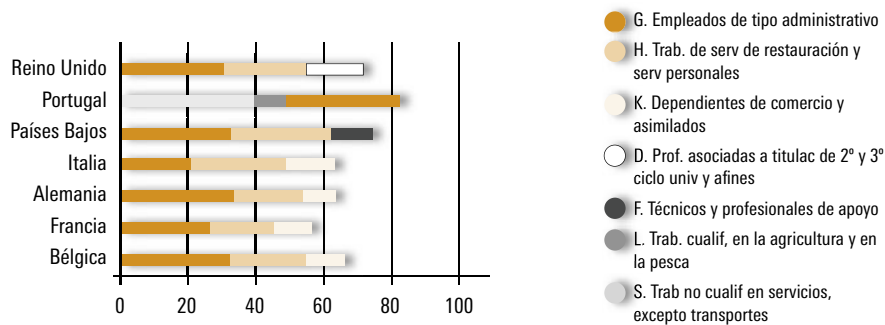
Principales ocupaciones de contratos a varones de la Unión Europea



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 22

Principales ocupaciones de contratos a mujeres de la Unión Europea



Fuente: Elaboración propia.

contratadas, se sitúa sólo del 4%-9%. Como conductores y operarios de maquinaria los que más priman son franceses, belgas y alemanes (9%, 10% y 14% respecto al total de los de su nacionalidad), mientras que el resto de países europeos se mueven entre el 4% y el 6%.

Los contratos a mujeres portuguesas muestran que éstas ocupan las peores posiciones ocupacionales comparadas con otras europeas, estando representadas las primeras sobre todo en los grupos de trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca, trabajadores no cualificados en los servicios, excepto transportes, peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes, así como técnicos y profesionales de apoyo. En otras ocupaciones tienen proporcionalmente menos peso. En cambio, otras mujeres europeas cuentan como principales grupos de ocupación los de empleados de tipo administrativo, trabajos de servicios de restauración y servicios personales, y con menos importancia, dependientes de comercio y asimilados. Se concentran pues las mujeres europeas de la UE en el sector servicios, con la excepción de las portuguesas, más presentes en la agricultura.

Junto a estas particularidades de los portugueses, habría que recordar la de los del Reino Unido en profesiones ligadas a los segundos y tercer ciclo universitario. Por lo demás se constata una gran similitud en los contratos celebrados a originarios de países europeos más ricos, frente a la tónica constatada en contratos de portugueses, latinos y africanos.

Tabla 34

Contratos en Andalucía según ocupaciones, sexo y nacionalidad, 1996-2004 (%)
Países de la Unión Europea

	Bélgica	Francia	Alemania	Italia	Países Bajos	Portugal	Reino Unido
HOMBRES							
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	2	1	1	1	2	0	2
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0	0	0	0	0	0	0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.	0				0		
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	2	4	5	3	3	1	14
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	1	1	1	1	1	0	3
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	12	6	7	7	9	2	10
G. Empleados de tipo administrativo.	14	8	14	6	20	1	13
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	26	20	16	30	29	5	26
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	1	1	0	1	0	0	0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	4	4	4	5	6	1	5
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	2	9	5	3	4	33	2
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	5	9	8	10	4	13	5
N. Trabajadores cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	2	3	3	4	1	4	3
P. Trabajadores cualificados en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados.	1	1	1	1	1	1	1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	0	1	1	1	1	0	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	10	9	14	6	5	6	4
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	4	5	3	7	4	2	4
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	13	19	16	16	10	30	8
U. Fuerzas Armadas							
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 34

Contratos en Andalucía según ocupaciones, sexo y nacionalidad, 1996-2004 (%)
Países de la Unión Europea (cont.)

	Bélgica	Francia	Alemania	Italia	Países Bajos	Portugal	Reino Unido
MUJERES							
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	1	0	1	1	1	0	1
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0	0	0	0	0		0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.	0	0	0	0	0		0
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	5	9	7	4	3	1	17
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	1	3	3	1	1	0	5
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	7	6	9	8	13	1	8
G. Empleados de tipo administrativo.	32	26	33	20	32	3	30
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	22	19	20	28	29	8	24
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	0	0	0	0	0	0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	12	11	10	15	10	3	8
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	5	5	4	2	4	39	1
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	0	0	0	1	0	0	0
N. Trabajadores cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	0	0	0	0	0	0	0
P. Trabajadores cualificados en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados.	1	0	0	1	0	1	0
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	0	0	0	0	0	1	0
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	1	0	1	0	0	0	0
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	7	8	5	12	5	9	4
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	5	10	6	6	2	34	2
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

5.4.6.3.4. Contratos a extranjeros de la Europa del Este. En europeos del este se constata la constante observada para latinos y africanos de que no haya contratos en los puestos directivos y de gerencia, ni para hombres ni para mujeres (tabla 35). También como en latinos y africanos, contrastando con otros europeos de países más ricos, puede apreciarse que son las ocupaciones de peones de la agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transporte, así como trabajadores cualificados en la agricultura y la pesca de las más habituales. A los grupos de ocupación anteriores se añadiría la importancia que en éstos tiene el sector de la construcción, mientras que no era tan relevante para africanos, por ejemplo, aunque sí se contaba con mayor presencia en los varones latinos. En cambio la presencia de mujeres del este en este grupo apenas existe (0%-1% en algunas nacionalidades).

Salvo en alguna ocasión y no en todos los países, tiende a ser mínima (0%-1%) la presencia de europeos del este en profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario, trabajos de los servicios de protección y seguridad, dependientes de comercio y asimilados y trabajos cualificados en artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados.

Un poco más de peso, pero sin llegar en ninguna nacionalidad al 5% (0%-5%), encontrarían los contratos a europeos del este en las ocupaciones de técnicos y profesionales de apoyo, empleados de tipo administrativo, operadores de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores, trabajadores cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados, con la excepción del 37% que representan los contratos a polacos, cuya primera ocupación es ésta. Igualmente poco relevante es la presencia en profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario (con la excepción de un 9% de contratos a rusos); y en los servicios de restauración y personales (con las excepciones del 7% representado en el caso de los de Bulgaria y Rusia); también en los no cualificados en los servicios (con la excepción del 7% de Rusia). Igualmente habría que resaltar el escaso peso que para algunas nacionalidades representan los contratos a conductores, con la salvedad de Bulgaria (donde uno de cada cuatro contratos es en esta modalidad), Polonia (8%) y Rumania (%).

Respecto a la inserción de las mujeres, como viene siendo la tónica, se tiende a contratar a éstas para algunas ocupaciones que parecen ser reservadas a ellas. En este sentido no es de extrañar que no tengan apenas contratos (0%-2%) en servicios de protección y seguridad, en trabajos cualificados de la industria extractiva, metalurgia, construcción de maquinaria, como conductoras u operadores de maquinaria móvil, en profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario, en

trabajos cualificados en artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados o en operadores de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.

También es mínima (0%-5%, según el caso) la presencia en profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario (donde sólo puntúan Bulgaria y Rusia), en el grupo de técnicos y profesionales de apoyo (sin representación en Polonia y Rumanía, quizás porque se concentran más que el resto de europeos del este en el grupo de trabajadores cualificados de la agricultura y la pesca); y en el de dependientes de comercio y asimilados, grupo que está representado en todas las nacionalidades.

La mayor parte de los contratos de mujeres de Europa del este, se situarían básicamente en cuatro grupos. Principalmente como los varones, en los de peones de agricultura, pesca, construcción, industria y transporte y en los de trabajadores cualificados en la agricultura y pesca, pero también –y aquí estaría el factor diferencial–, en los grupos de trabajadores no cualificados en servicios y en servicios

Tabla 35

Principales contratos a europeos del Este según los 3 primeros grupos de ocupaciones contratadas para cada nacionalidad

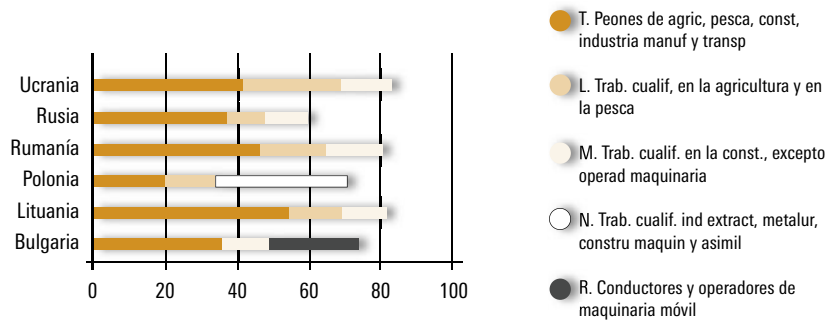
	Bulgaria	Lituania	Polonia	Rumanía	Rusia	Ucrania
HOMBRES						
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	35	54	19	46	37	41
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca		14	14	18	10	27
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria	13	13		16	12	14
N. Trabajadores cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados			37			
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil	25					
% ocupaciones más importantes	48	81	70	80	59	82
MUJERES						
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	25	56	8	25	22	
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	28	15	87	63	14	24
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes	18		1	5	33	29
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales		12	1			20
G. Empleados de tipo administrativo			1			
% ocupaciones más importantes	71	83	98	93	69	73

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem. En caso de coincidir el peso representado de algunas ocupaciones, éstas se tienen en cuenta en el cálculo de las ocupaciones más importantes.

de restauración y personales. También en este caso destaca el peso importante de las mujeres de Polonia y Rumanía que son contratadas como trabajadoras cualificadas en la agricultura y la pesca. E igualmente relevante, para terminar, es el hecho de que existe, si comparamos con las africanas, una mayor diversidad de ocupaciones en las que son contratadas.

Gráfico 23

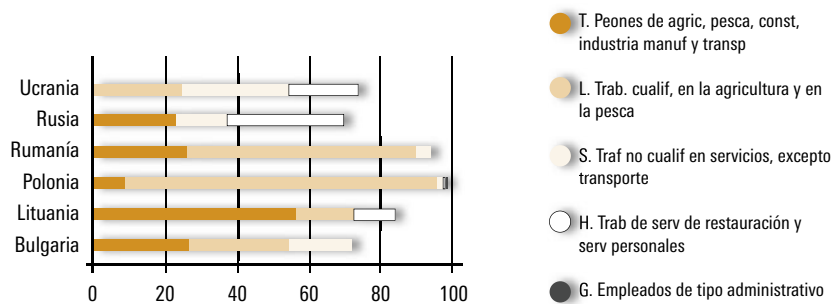
Principales ocupaciones de contratos a varones de la Europa del Este



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 24

Principales ocupaciones de contratos a mujeres de la Europa del Este



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 36

**Contratos en Andalucía según ocupaciones, sexo y nacionalidad, 1996-2004 (%)
Países de la Unión Europea**

	Bulgaria	Lituania	Polonia	Rumanía	Rusia	Ucrania
HOMBRES						
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).				0	0	0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0		0	0		
C. Gerencia de empresas sin asalariados.						0
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	1	0	3	0	9	0
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0		0	0	0	0
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	1	1	2	0	3	1
G. Empleados de tipo administrativo.	1	0	2	0	4	1
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	7	3	3	3	7	3
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	1	0	0	0	0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	1	0	1	1	1	1
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	6	14	14	18	10	27
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	13	13	8	16	12	14
N. Trabajadores cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	2	2	37	2	2	3
P. Trabajadores cualificados en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados.	1	0	0	1	0	1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1	3	1	1	1	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	25	4	8	8	4	3
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	4	5	2	2	7	5
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	35	54	19	46	37	41
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 36

Contratos en Andalucía según ocupaciones, sexo y nacionalidad, 1996-2004 (%)
Países de la Unión Europea (cont.)

	Bulgaria	Lituania	Polonia	Rumanía	Rusia	Ucrania
MUJERES						
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0		0	0	0	
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.			0		0	0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.						
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	3		0	0	5	0
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0		0	0	0	0
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	2	1	0	0	3	1
G. Empleados de tipo administrativo.	4	2	1	1	9	3
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	15	12	1	4	33	20
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	0		0	0	0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	2	2	1	1	5	3
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	28	15	87	63	5	24
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	1	1	0	0	0	0
N. Trabajadores cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.		0		0		0
P. Trabajadores cualificados en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados.	1	2	0	0	1	1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1	1	0	0	1	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	0	0	0	0	0	0
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	18	10	1	5	14	29
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	25	56	8	25	22	18
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

5.4.6.3.5. Contratos a extranjeros de Asia. De todas las nacionalidades asiáticas contenidas en la base de datos, sólo los originarios de China y Pakistán cuentan con un mínimo de 500 contratos en alguno de los años considerados. En este caso se trata de dos grupos de nacionalidad con pautas diferentes a los anteriores (sobre todo los chinos), pero también entre sí, reflejando particulares vías de inserción laboral. Coinciden, no obstante, en que en ninguno de los dos sexos se observan contratos de gerencia o de dirección. Tampoco en profesiones de segundo o tercer ciclo universitario, a excepción de las mujeres pakistaníes que cuentan con un 5% de sus contratos en este grupo. Los chinos se concentran básicamente en el grupo de servicios de restauración y personales, tanto varones como mujeres (77% y 73%) como quizás cabría prever ante nuestra experiencia cotidiana (en tiendas tipo «Todo a...» o restaurantes). Y los varones chinos también puntúan algo (4%-5%) como dependientes de comercio, trabajadores cualificados en la construcción, trabajos no cualificados en los servicios y peones de la agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes, pero son porcentajes escasos que nada tienen que ver con lo que representan otras nacionalidades. Las mujeres destacan por una mayor presencia relativa que los varones en comercios y en otros trabajos en los servicios.

En los pakistaníes uno de los sectores importantes es también el de trabajos en servicios de restauración y personales, aunque con valores mucho más bajos (11% y 5% según el sexo). Donde están más representados es en los trabajos cualificados en la agricultura y pesca sobre todo (más los varones que las mujeres, 43% y 29%). Los varones son también importantes como peones de la agricultura, mientras que las mujeres se concentran principalmente en tres grupos de ocupación: como dependientes de comercio, trabajadores cualificados en agricultura y pesca y no cualificados en servicios (21%-29%), aunque también han de tenerse en cuenta como peones de la agricultura y los servicios.

Globalmente puede decirse que mientras que los chinos están más en los servicios y el comercio, los pakistaníes lo hacen en la agricultura. Al mismo tiempo, dada la escasa variedad ocupacional, podemos referirnos a la elevada especialización laboral de ambos sexos y nacionalidades.

Tabla 37

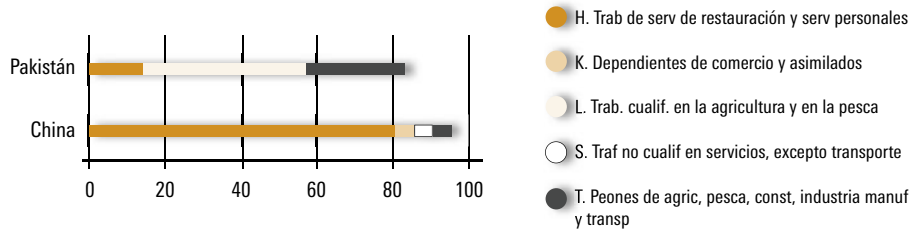
Principales contratos a asiáticos según los primeros grupos de ocupaciones contratadas para cada nacionalidad

	China	Pakistán
HOMBRES		
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales	77	11
K. Dependientes de comercio y asimilados	5	
L. Trabajos cualificados en la agricultura y en la pesca		43
S. Trabajos no cualificados en servicios, excepto transportes	5	
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	5	26
% ocupaciones más importantes	92	80
MUJERES		
H. Trabajos de servicios de restauración y servicios personales	73	5
K. Dependientes de comercio y asimilados	11	21
L. Trabajos cualificados en la agricultura y en la pesca	1	29
S. Trabajos no cualificados en servicios, excepto transportes	5	21
% ocupaciones más importantes	90	76

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem. En caso de coincidir el peso representado de algunas ocupaciones, éstas se tienen en cuenta en el cálculo de las ocupaciones más importantes.

Gráfico 25

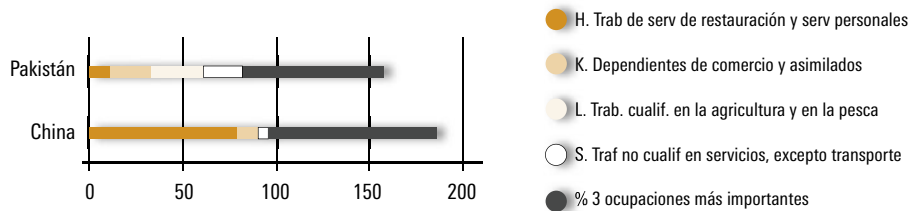
Principales ocupaciones de contratos a varones asiáticos



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 26

Principales ocupaciones de contratos a mujeres asiáticas



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 38

Contratos en Andalucía según ocupaciones, sexo y nacionalidad, 1996-2004 (%)
Países de la Unión Europea (cont.)

	HOMBRES		MUJERES	
	China	Pakistán	China	Pakistán
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0	0	0	0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0	0	0	0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.	0	0	0	0
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	0	0	0	5
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0	0	0	0
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	1	0	1	0
G. Empleados de tipo administrativo.	0	1	1	0
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	77	11	73	5
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.			0	0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	5	3	11	21
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	0	43	1	29
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	4	4	0	5
N. Trabajadores cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	0	1	0	0
P. Trabajadores cualificados en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados.	1	0	2	3
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1	1	2	0
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	1	0	0	0
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	5	8	5	21
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	5	26	3	11
TOTAL	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

5.4.6.4. Evolución de los contratos por ocupaciones y sexo.

Aunque quizás pueda deducirse de los comentarios que hasta ahora venimos haciendo, un último aspecto relacionado con las ocupaciones principales en que se encuentran los contratos a extranjeros puede ser el delimitar, no tanto en qué ocupaciones se encuentran las mujeres y los varones extranjeros, de lo que ya hemos hablado, sino más bien saber si ha habido algún cambio temporal de relevancia respecto a la inserción de éstas en el mercado de trabajo andaluz, medido esto siempre a través de sus contratos. Cabe decir, a partir de la tabla 39, que algunas ocupaciones son más importantes que otras, y eso es así también si diferenciamos por sexos pues las pautas de contratación reflejan bien esta circunstancia.

Entre las más importantes para los varones en todo el período cabe citar a las de: trabajos cualificados en la agricultura y en la pesca, trabajos de servicios de restauración y servicios personales, peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes. La primera y tercera citadas son las más relevantes pero alteran su importancia según la fecha. En los primeros años destaca más el segmento de ocupaciones cualificadas y en los últimos se tiende a contratar proporcionalmente a más peones. Aunque menos importantes que las anteriores, en los primeros años también estaba entre las más habituales la de empleados de tipo administrativo, mientras que en los últimos se dejan notar los trabajos cualificados en la construcción.

En las mujeres encontramos algunas variaciones, la primera es su menor concentración laboral, o la existencia de más grupos de ocupaciones en las que se las contrata, aunque puntuando con valores más bajos, por encima del 10%. Los grupos que alcanzan esta cifra en todo el período, aunque con variaciones importantes a lo largo del tiempo, son los de gerencia de empresas sin asalariados, profesiones asociadas a titulaciones de segundo a tercer ciclo universitario y afines (sólo dignos de mención en 1996 y 1997, en los que eran más escasos los contratos), empleados de tipo administrativo (que tiende a disminuir con el tiempo), trabajadores de servicios de restauración y servicios personales (con una evolución parecida); trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca (ocupación en la que se redujo el peso relativo de mujeres primero, para tender al crecimiento de nuevo desde 2001) y trabajos no cualificados en servicios y peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes (que tendieron a incrementar su peso relativo con los años).

Fijándonos con más detenimiento en si las ocupaciones tienen más importancia proporcional año a año en los contratos de hombres o de mujeres puede observarse, a la luz de la tabla 39, que cada una de las ocupaciones es más relevante

Cuadro 7

Ocupaciones según sean su importancia en los contratos de varones y mujeres

1996-2004	Femenizadas	Masculinizadas
D. Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines		
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines		
F. Técnicos y profesionales de apoyo		
G. Empleados de tipo administrativo		
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales		
K. Dependientes de comercio y asimilados		
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	últimos años	primeros años
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria		
N. Trabajadores cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados		
P. Trabajadores cualificados en artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados	se equiparan	
Q. Operadores de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores	se equiparan	
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil		
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes		
T. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes		

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

proporcionalmente para mujeres o varones, y en este sentido podríamos hablar de ocupaciones más feminizadas o masculinizadas (véase en el cuadro siguiente, en el que se muestran los casos con presencia significativa de contratos).

Un último aspecto a comentar concierne a la evolución temporal seguida por los distintos grupos de ocupaciones entre 1996 y 2004. Nos referimos a datos relativos pues, aunque se haya incrementado la presencia de inmigrantes en los últimos años, la importancia relativa de diferentes ocupaciones ha ido variando con el tiempo:

Cuadro 8

Ocupaciones según la evolución de su importancia relativa			
1996-2004	Importancia relativa creciente	Se mantiene	Importancia relativa decreciente
A. Dirección Administraciones Públicas y de Empresas			
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados			
C. Gerencia de empresas sin asalariados			
D. Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines			
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines			primeros años
F. Técnicos y profesionales de apoyo			
G. Empleados de tipo administrativo			
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales			
K. Dependientes de comercio y asimilados			
L. Trabajos cualificados en la agricultura y en la pesca	últimos años		
M. Trabajos cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria			
N. Trabajos cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción de maquinaria y asimilados			
P. Trabajos cualificados en artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados			
Q. Operadores de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores			
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil			
S. Trabajos no cualificados en servicios, excepto transportes			
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	más las mujeres en los últimos años		los varones en los últimos años

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 39

Evolución de contratos según ocupación y sexo, 1996-2004 (%)

	1996		1997		1998		1999		2000	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.	3	10	3	10	3	9				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	3	10	3	10	3	9	3	7	2	7
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	2	6	1	3	0	3	0	2	0	1
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	2	5	3	6	3	6	2	6	2	5
G. Empleados de tipo administrativo.	4	20	4	20	3	19	3	19	3	17
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	13	21	12	21	10	18	8	18	8	18
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	3	8	2	8	2	8	2	7	2	7
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	58	16	35	10	22	8	20	9	18	8
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	3	0	3	0	4	0	4	0	7	0
N. Trabajadores cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0
P. Trabajadores cualificados en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados.	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	1	0	2	0	2	0	2	0	2	0
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	2	7	2	8	2	10	2	10	3	13
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	7	5	31	13	46	17	50	21	50	22
TOTAL										

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 39

Evolución de contratos según ocupación y sexo, 1996-2004 (%) (cont.)

	2001		2002		2003		2004	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0	0	0	0	0	0	0	0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0	0	0	0	0	0	0	0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.								
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	2	4	1	3	1	3	1	2
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0	1	0	1	0	1	0	0
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	2	4	2	3	2	3	2	2
G. Empleados de tipo administrativo.	2	14	2	11	2	9	2	6
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	8	17	8	18	8	17	6	10
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	0	0	0	0	0	0	0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	2	6	2	6	2	6	2	4
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	21	11	26	17	24	23	30	47
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	7	0	8	0	10	0	12	0
N. Trabajadores cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	2	0	2	0	2	0	2	0
P. Trabajadores cualificados en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados.	1	1	1	1	1	1	1	1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1	1	0	1	1	1	1	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	2	0	3	0	4	0	3	0
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	3	14	4	16	4	15	4	9
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	48	28	41	23	40	20	35	17
TOTAL								

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

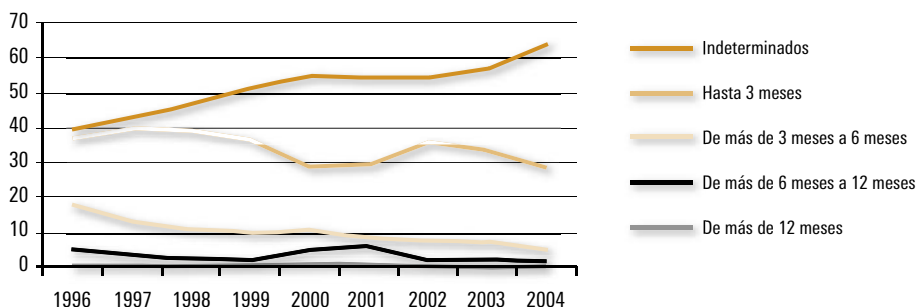
5.4.7. Evolución de contratos a extranjeros según provincia y duración del contrato

Respecto a si las contrataciones que se realizan permiten hablar de estabilidad laboral de los extranjeros, ha de afirmarse que no, por el claro predominio de las contrataciones temporales, de hasta 3 meses o de duración indeterminada (estas últimas son las que más han crecido con el tiempo), pero no es el caso de las de

duración «indefinida» (Gráfico 27). Nos referimos a los contratos «indefinidos» (muy escasos para lo que sería deseable en el apartado de conclusiones de este capítulo).

Gráfico 27

Evolución de los contratos a extranjeros en Andalucía según su duración, 1996-2004



Fuente: Elaboración propia.

Observado por nacionalidades puede constatar la tendencia a la discriminación por este factor, por cuanto se aprecia una mayor predominio de contratos de hasta 3 meses (más breves), especialmente si se trata de población de países africanos, en los que este tipo de contratos supera el 80% de todos los contratos donde se indica la duración (Gráfico 28).

Con algo más de detalle, y a raíz de la tabla 40, puede observarse que los africanos tienden a superar el 80% de los casos en contratos menores a 3 meses y se encuentran prácticamente ausentes en contratos de más de un año y apenas representados en los de seis a doce meses. En cambio, en los contratos suscritos con los de la Unión Europea se incrementa el número de los que se hacen a los de 3 a 6 meses. Su peso representa alrededor de un tercio, salvo para el caso de Portugal y próximo al 10% en los contratos de 6 a 12 meses, de mayor duración (sobre todo en el caso de Reino Unido).

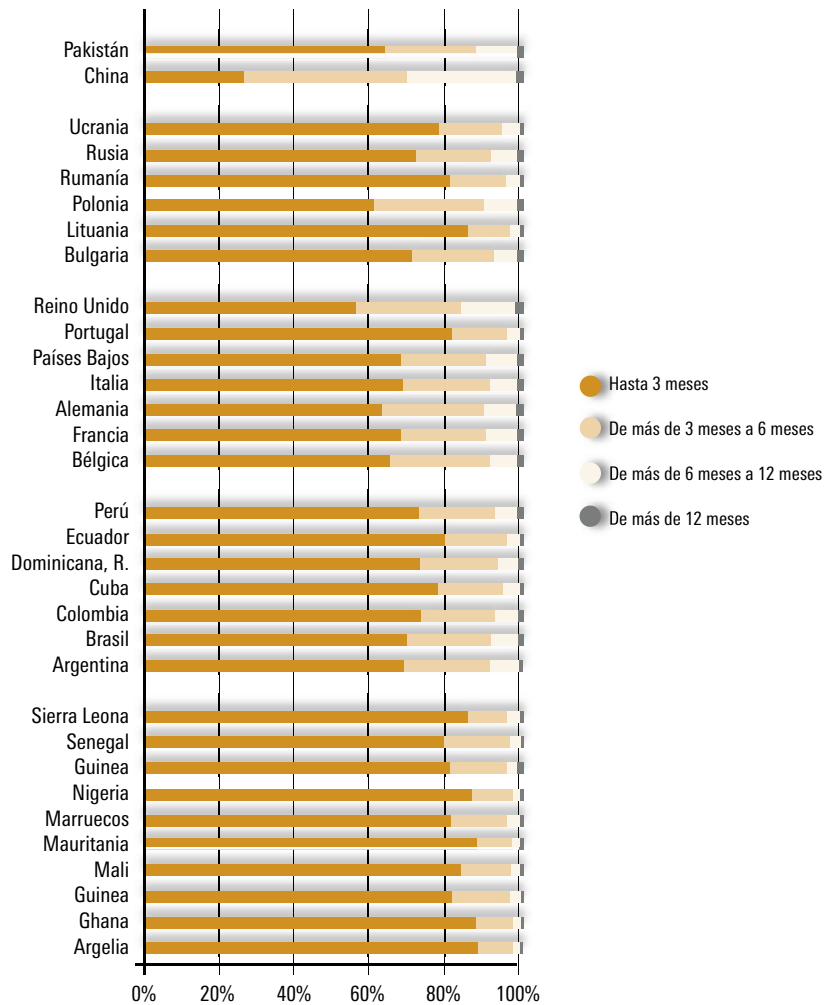
Muy parecido es el caso de los latinos, aunque siempre se sitúan mejor que los africanos: con menos contratos inferiores a tres meses y más contratos superiores a tres meses (en los tres grupos contemplados). El caso de los de Rumania y Lituania es más parecido a África con un porcentaje por encima del 80% en el grupo de contratos menores a 3 meses. En otros europeos del este la pauta es similar a los latinos. En cuanto a los asiáticos, destaca China como la que tiene más contratos entre 3 a 6 meses (un 42% de los mismos) y también un elevado porcentaje entre los de 6 a 12 meses (29%), conformándose como la nacionalidad hacia la que se

practican pautas de contratación más estables de las no pertenecientes a la Unión Europea. Para los pakistaníes la pauta de contratación según la duración de los contratos es similar a la de los europeos.

Respecto a las diferencias provinciales, se aprecia que es muy importante en todos los años y provincias el peso de los contratos indeterminados en cuanto a su duración y que éstos tienden a crecer con el tiempo. Estos contratos que no indican fecha de finalización se encuentran especialmente representados en

Gráfico 28

Duración de los contratos a extranjeros por país de origen, 1996-2004



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 40

Contratos a extranjeros en Andalucía por duración y nacionalidad

	Hasta 3 meses	De más de 3 meses a 6 meses	De más de 6 meses a 12 meses	De más de 12 meses
ÁFRICA				
Argelia	88	9	2	0
Ghana	88	10	2	0
Guinea	82	15	3	0
Mali	84	13	3	0
Mauritania	87	10	2	0
Marruecos	81	14	4	0
Nigeria	86	11	2	0
Guinea Bissau	81	15	3	1
Senegal	79	17	3	0
Sierra Leona	86	10	4	0
LATINOAMÉRICA				
Argentina	69	23	7	1
Brasil	70	22	7	1
Colombia	74	19	6	1
Cuba	78	17	5	0
Dominicana, República	73	21	5	1
Ecuador	79	16	4	0
Perú	73	20	6	1
UNIÓN EUROPEA				
Bélgica	65	27	7	1
Francia	68	23	8	1
Alemania, República Federal	63	27	9	1
Italia	69	24	7	1
Países Bajos	68	23	8	1
Portugal	82	14	4	0
Reino Unido	56	28	14	2
EUROPA DEL ESTE				
Bulgaria	71	22	6	1
Lituania	86	11	3	0
Polonia	61	29	9	1
Rumania	81	15	4	0
Rusia, Federación de	72	20	7	1
Ucrania	78	17	5	0
ASIA				
China	26	42	29	1
Pakistán	64	24	11	1

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Huelva, con un 75% de sus contratos, y en Almería. En otros ámbitos vienen a representar la mitad de los contratos ya en 2003 y 2004 (Jaén, Cádiz y Sevilla, con algo más de peso de los indeterminados que de los marcados como temporales) y en algunos casos su presencia es algo menor que la de los contratos que especifican algún tipo de fecha (éstos vienen a representar en 2003 y 2004 alrededor del 50%-60% del total en Córdoba, Granada y Málaga).

Tabla 41

Evolución de los contratos a extranjeros según provincia y duración, 1996-2004

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Total
Almería										
Indeterminada	50	51	57	57	62	62	62	64	63	61
Temporales	50	49	43	43	38	38	38	36	37	39
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Cádiz										
Indeterminada	29	36	41	45	45	44	43	45	53	43
Temporales	71	64	59	55	55	56	57	55	47	57
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Córdoba										
Indeterminada	34	35	35	37	41	39	39	46	47	41
Temporales	66	65	65	63	59	61	61	54	53	59
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Granada										
Indeterminada	35	38	37	37	34	37	31	40	41	37
Temporales	65	63	63	63	66	63	69	60	59	63
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Huelva										
Indeterminada	66	65	65	73	76	74	77	79	86	78
Temporales	34	35	35	27	24	26	23	21	14	22
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Jaén										
Indeterminada	35	33	35	43	48	46	46	50	51	46
Temporales	65	67	65	57	52	54	54	50	49	54
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Málaga										
Indeterminada	17	23	29	32	36	37	38	41	47	37
Temporales	83	77	71	68	64	63	62	59	53	63
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Sevilla										
Indeterminada	42	41	45	49	50	51	52	52	52	51
Temporales	58	59	55	51	50	49	48	48	48	49
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Pero lo que llama la atención es en cualquier caso la temporalidad de los contratos de los extranjeros que nos remite siempre a su precariedad, por la inestabilidad que ello supone, especialmente, cuando se indica, en los de más corta duración, lo que imposibilita una proyección a medio plazo de la vida personal. En el caso de los contratos temporales de duración determinada al menos un tercio de ellos son de menos de 3 meses. Los contratos con más de 12 meses de duración son anecdóticos respecto al conjunto (tabla 42).

Tabla 42

Contratos en Andalucía por duración

	Contratos	%	% sin indeterminados
Indeterminados	284.857	55	-
Hasta 3 meses	175.245	34	74
De más de 3 meses a 6 meses	44.481	9	19
De más de 6 meses a 12 meses	15.509	3	7
De más de 12 meses	14.88	0	1
Total	521.580	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Respecto a la duración de los contratos por provincias se aprecia que las de especialización agrícola cuentan con contratos con mayor grado de temporalidad, oscilando los temporales entre el 70%-90% según el año (Almería, Huelva, Jaén), con contratos de hasta 3 meses. También en el resto de las provincias el tipo de contrato más elevado es el de duración de hasta 3 meses, pero los valores son algo menos altos que en las anteriores en un 10-20%. No obstante, no puede olvidarse que si el 55% de todos los contratos en el período considerado eran menores a 3 meses, esta cifra sube al 74% si extraemos del cálculo los indeterminados (tabla 42). Del alrededor de un 20% que suponen los contratos de 3 a 6 meses, extrayendo los indeterminados, provincias como Málaga, Sevilla o Córdoba, superan algunos años el 30% de los mismos. Con estos datos parece confirmarse que la temporalidad, unida a la agricultura, va ligada a mayor inestabilidad laboral de los contratos. Málaga, con diferencia, pero también Sevilla, Cádiz, Córdoba y Granada, aunque cuentan con escasos contratos de seis a doce meses, como es la tónica general en Andalucía, superan a las otras tres en esta modalidad contractual. Los contratos de

6 a 12 meses representan un 7% del total, mientras que los de más de 12 meses sólo el 1% (en ambos casos extrayendo del cómputo a los indeterminados).

Tabla 43

Evolución de contratos según duración y provincia, 1996 y 2003

	Almería		Cádiz		Córdoba		Granada	
	1996	2003	1996	2003	1996	2003	1996	2003
Indeterminado	50	64	29	45	34	46	35	40
Menor o igual a 7 días	1	3	4	10	8	6	7	10
De más de 7 días a 15 días	1	2	2	3	4	5	4	7
De más de 15 días a 1 mes	11	11	11	12	15	24	11	17
De más de 1 mes a 3 meses	25	14	32	17	10	10	16	14
De más de 3 meses a 6 meses	11	5	16	11	21	7	20	10
De más de 6 meses a 12 meses	1	1	7	3	7	2	7	2
De más de 12 meses a 18 meses	0	0	0	0	1	0	0	0
De más de 18 meses a 24 meses	0	0	0	0	0	0	0	0
De más de 24 meses	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

	Huelva		Jaén		Málaga		Sevilla	
	1996	2003	1996	2003	1996	2003	1996	2003
Indeterminado	66	79	35	50	17	41	42	52
Menor o igual a 7 días	2	2	3	4	2	6	6	10
De más de 7 días a 15 días	2	3	5	5	2	2	3	3
De más de 15 días a 1 mes	18	10	30	27	12	10	10	10
De más de 1 mes a 3 meses	5	3	10	7	23	24	13	14
De más de 3 meses a 6 meses	5	2	12	5	33	13	18	8
De más de 6 meses a 12 meses	1	0	4	1	10	4	8	2
De más de 12 meses a 18 meses	0	0	0	0	1	0	0	0
De más de 18 meses a 24 meses	0	0	0	0	0	0	0	0
De más de 24 meses	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 44

Evolución de contratos según duración y provincia, 1996 a 2004

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Almería									
Indeterminado	50	51	57	57	62	62	62	64	63
Menor o igual a 7 días	1	1	1	4	4	3	4	3	5
De más de 7 días a 15 días	1	2	2	2	2	2	2	2	1
De más de 15 días a 1 mes	11	14	13	11	7	7	12	11	12
De más de 1 mes a 3 meses	25	23	19	19	13	14	15	14	12
De más de 3 a 6 meses	11	9	7	7	9	8	5	5	5
De más de 6 a 12 meses	1	1	1	1	3	3	1	1	1
De más de 12 a 18 meses	0	0	0		0	0	0	0	0
De más de 18 a 24 meses	0			0	0	0	0	0	
De más de 24 meses	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Cádiz									
Indeterminado	29	36	41	45	45	44	43	45	53
Menor o igual a 7 días	4	4	6	7	12	10	10	10	7
De más de 7 días a 15 días	2	3	3	2	3	3	3	3	2
De más de 15 días a 1 mes	11	13	12	11	9	10	12	12	10
De más de 1 mes a 3 meses	32	23	21	22	12	12	18	17	14
De más de 3 a 6 meses	16	17	13	11	11	11	11	11	10
De más de 6 a 12 meses	7	4	3	3	7	9	3	3	3
De más de 12 a 18 meses	0	0	0	0	0	1	0	0	0
De más de 18 a 24 meses	0			0	0	0	0	0	
De más de 24 meses	0		0	0	0	0	0	0	
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Córdoba									
Indeterminado	34	35	35	37	41	39	39	46	47
Menor o igual a 7 días	8	9	9	11	10	8	5	6	4
De más de 7 días a 15 días	4	4	6	6	6	7	5	5	5
De más de 15 días a 1 mes	15	26	27	24	20	25	29	24	30
De más de 1 mes a 3 meses	10	9	9	8	8	6	10	10	9
De más de 3 a 6 meses	21	14	12	11	8	6	9	7	5
De más de 6 a 12 meses	7	3	2	3	6	8	2	2	1
De más de 12 a 18 meses	1	0		0	1	1	0	0	
De más de 18 a 24 meses	0					0	0		
De más de 24 meses	0				0	0	0	0	
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 44

Evolución de contratos según duración y provincia, 1996 a 2004 (cont.)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Granada									
Indeterminado	35	38	37	37	34	37	31	40	41
Menor o igual a 7 días	7	7	12	12	13	10	11	10	9
De más de 7 días a 15 días	4	5	7	8	8	7	8	7	8
De más de 15 días a 1 mes	11	12	12	11	8	13	23	17	19
De más de 1 mes a 3 meses	16	16	16	14	14	11	14	14	11
De más de 3 a 6 meses	20	17	12	14	13	10	11	10	10
De más de 6 a 12 meses	7	5	4	4	9	10	2	2	2
De más de 12 a 18 meses	0	0		0	1	2	0	0	0
De más de 18 a 24 meses	0			0		0	0		
De más de 24 meses	0	0	0	0		0	0	0	
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Huelva									
Indeterminado	66	65	65	73	76	74	77	79	86
Menor o igual a 7 días	2	3	4	3	3	3	3	2	1
De más de 7 días a 15 días	2	3	3	3	3	3	3	3	1
De más de 15 días a 1 mes	18	17	16	13	10	12	12	10	10
De más de 1 mes a 3 meses	5	6	5	4	3	3	3	3	2
De más de 3 a 6 meses	5	5	4	3	3	3	2	2	1
De más de 6 a 12 meses	1	2	2	2	2	2	0	0	0
De más de 12 a 18 meses	0	0	0	0	0	0	0	0	0
De más de 18 a 24 meses	0	0		0					
De más de 24 meses	0				0	0		0	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Jaén									
Indeterminado	35	33	35	43	48	46	46	50	51
Menor o igual a 7 días	3	3	4	5	5	5	5	4	2
De más de 7 días a 15 días	5	7	6	7	7	6	6	5	5
De más de 15 días a 1 mes	30	41	44	34	25	28	29	27	32
De más de 1 mes a 3 meses	10	7	5	4	5	5	6	7	5
De más de 3 a 6 meses	12	7	4	5	5	4	7	5	3
De más de 6 a 12 meses	4	2	2	2	4	5	1	1	1
De más de 12 a 18 meses	0	0	0	0	0	0	0	0	
De más de 18 a 24 meses	0						0		
De más de 24 meses							0	0	
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 44

Evolución de contratos según duración y provincia, 1996 a 2004 (cont.)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Málaga									
Indeterminado	17	23	29	32	36	37	38	41	47
Menor o igual a 7 días	2	4	4	5	5	7	5	6	6
De más de 7 días a 15 días	2	3	2	2	2	2	2	2	2
De más de 15 días a 1 mes	12	15	15	11	7	6	11	10	9
De más de 1 mes a 3 meses	23	23	23	25	17	16	24	24	21
De más de 3 a 6 meses	33	26	22	21	20	17	15	13	12
De más de 6 a 12 meses	10	7	5	4	11	14	4	4	4
De más de 12 a 18 meses	1	0	0	0	2	2	0	0	0
De más de 18 a 24 meses	0	0	0	0	0	0	0	0	0
De más de 24 meses	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Huelva									
Indeterminado	42	41	45	49	50	51	52	52	52
Menor o igual a 7 días	6	12	13	10	10	9	9	10	7
De más de 7 días a 15 días	3	4	4	4	5	4	4	3	4
De más de 15 días a 1 mes	10	13	13	12	8	8	9	10	12
De más de 1 mes a 3 meses	13	11	11	12	10	9	14	14	13
De más de 3 a 6 meses	18	14	10	9	11	9	9	8	9
De más de 6 a 12 meses	8	5	4	4	6	8	3	2	3
De más de 12 a 18 meses	0	0	0	1	1	0	0	0	0
De más de 18 a 24 meses	0	0	0	0	0	0	0	0	0
De más de 24 meses	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

5.4.8. Contratos en Andalucía, según los estudios de los extranjeros: ajustes y desajustes en el mercado de trabajo

Como indicábamos en el apartado 4.1.1., la titulación de los extranjeros es una de las variables que generalmente no se cumplimenta en todos los registros, lo que la hace inválida para el análisis. En este apartado partimos entonces de una variable básica que se encuentra en la base de datos del Inem, el nivel de estudios alcanzado, información que se registra en los contratos. A partir de aquí podemos apreciar que la mayor parte de los contratos celebrados entre 1996 y 2004 se concentran en personas con estudios primarios (89%), siendo mínimos los de estudios terciarios (3%).

Gráfico 29

Contratos a extranjeros según nivel de estudios alcanzado en Andalucía, 1996-2004



Fuente: Elaboración propia.

De manera algo más desagregada puede observarse que es muy importante el grupo de contratos efectuados a personas de estudios primarios o sin estudios (21% y 4% del total), muy superior a lo que este grupo representaría en la población autóctona española que en los últimos cuarenta años ha visto acrecentarse sustancialmente el nivel educativo medio (De Miguel, 1998). Cabe añadir que gran parte de los contratos a extranjeros se concentran, dentro del sector primario, en uno de los grupos inferiores, esto es, el 45% de los mismos se corresponderían con la primera etapa de ESO sin haberse obtenido aún el graduado escolar o equivalente. El peso de la población contratada con estudios medios y superiores es mínimo y corresponde en mayor medida a la población de la Unión Europea, especialmente del Reino Unido y latinoamericanos, sobre todo en el caso de los cubanos (véase en la tabla 46 para más detalles).

Otro asunto, de gran interés, es ver en qué medida existe algún tipo de asociación entre las ocupaciones para las que se contrata a personas de diferentes nacionalidades y su nivel de estudios alcanzado. Esta operación permitirá constatar

Tabla 45

Contratos según su nivel de estudios, 1996-2004

Sin estudios	4
Estudios primarios incompletos	21
1ª etapa eso sin tit. graduado o equival.	45
1ª etapa eso con tit. graduado o equivalente	19
Enseñanzas de bachillerato	7
Grado medio FP Artes plasticas, diseño, depor	1
Ens. Sup. FP equi. Artes plasticas y diseño	1
Diplomados o 3 cursos universitarios	1
Licenciados o equivalentes (2º ciclo)	2

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 46

Contratos a extranjeros por estudios y nacionalidad de origen

	Primarios	Secundarios	Terciarios
ÁFRICA			
Argelia	95	3	1
Ghana	98	2	0
Guinea	98	2	0
Mali	98	2	0
Mauritania	97	2	0
Marruecos	96	3	1
Nigeria	96	4	0
Guinea Bissau	99	1	0
Senegal	97	2	0
Sierra Leona	98	1	0
LATINOAMÉRICA			
Argentina	75	20	5
Brasil	80	15	5
Colombia	87	11	2
Cuba	62	28	10
Dominicana, República	88	9	2
Ecuador	93	6	1
Perú	76	19	6
UNIÓN EUROPEA			
Bélgica	71	22	7
Francia	72	19	9
Alemania, República Federal	71	20	9
Italia	77	19	5
Países Bajos	64	28	8
Portugal	95	4	1
Reino Unido	74	14	12
EUROPA DEL ESTE			
Bulgaria	93	5	3
Lituania	98	2	0
Polonia	97	2	1
Rumania	98	2	0
Rusia, Federación de	86	10	5
Ucrania	92	7	2
ASIA			
China	97	2	0
Pakistán	97	3	0

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

en qué grado puede hablarse de subempleo en la región andaluza referido a la población extranjera. Vemos esto a través de las tablas 47 a 78, que detallan el caso para las nacionalidades en las que hubo al menos un mínimo de 500 ó más contratos. Sintetizando los resultados del análisis, cabe apreciar que se mantienen como pautas generales las que se intuían en páginas previas, a saber, que los contratos en Andalucía realizados a los de la Unión Europea muestran un mejor grado de ajuste formación-empleo, mientras que en el polo opuesto, los de africanos son los que mayor desajuste presentan. No obstante, no se podría decir que, ni siquiera en los europeos, el ajuste sea perfecto, como veremos páginas después.

5.4.8.1. Ocupación y estudios: africanos.

Iniciando un comentario más detallado, puede observarse respecto a los contratos de África, el importante subempleo existente debido al peso importante de personas con estudios terciarios que se encuentran con contratos en ocupaciones no acordes a dicho nivel de formación. En este sentido, puede afirmarse que una elevada formación no necesariamente se une a conseguir una ocupación de características adecuadas a la misma. Esto de todas formas es algo que ocurre igualmente con la población autóctona, aunque probablemente en menor grado, como ha sido señalado por muchos estudios. El desfase tiende a notarse en que titulados con estudios terciarios ocupan puestos de peones en los diferentes sectores económicos, o de conductores. E igual cosa ocurre respecto a los que cuentan con estudios secundarios. El caso contrario, disponer de menos formación que lo requerido para el puesto, no parece apreciarse en la misma medida, al menos hasta donde el nivel de desagregación de los datos existentes nos permite observar.

Trabajos cualificados en la agricultura y pesca (L) y de peones en los tres sectores económicos (S, T, especialmente este último) serían algunas de las ocupaciones en las que se encuentran concentrados los contratos de personas con estudios terciarios y secundarios de África. Es el caso de Argelia, Ghana, Nigeria, o de Sierra Leona, donde el predominio del grupo de peones, T, es mucho más acusado en los que tienen estudios secundarios y terciarios. Esta tendencia al subempleo se observa en otros contratos a africanos con algunos matices según el peso que representen diferentes ocupaciones. Por ejemplo, en Guinea habría que resaltar la importante contratación de personas de estudios terciarios para puestos de técnicos y profesionales de apoyo, y empleados de tipo administrativo. Y en Guinea Bissau, junto a los peones de la agricultura, pesca... (L, T), destacan los trabajos en la restauración y servicios personales (con estudios terciarios), y cualificados de la construcción (con secundarios). En Senegal se añaden los

que trabajan como dependientes, pero también como conductores, que son importantes con estudios terciarios o secundarios. De Mali no se cuenta con trabajadores contratados con estudios terciarios y los del secundario se concentran como peones, conductores o trabajadores de la construcción. Por otra parte, en los contratados de Marruecos se aprecia una mejor inserción de los que cuentan con estudios terciarios, si puede entenderse por ello el que se encuentran repartidos entre más ocupaciones, y ello supone que se trabaja también en ocupaciones de rango superior (por ejemplo, como técnicos y profesionales de apoyo). No obstante, un importante grupo de personas están subempleadas, y ello ocurre también con los de estudios secundarios. El subempleo se constata tanto en la contratación para tareas del primer sector, como para otras de sectores terciarios: tipo administrativo o restauración y servicios personales.

Respecto a los mauritanos, también estos se insertan en una gama más amplia de ocupaciones si cuentan con estudios terciarios y en ese sentido con una mejor integración al estar globalmente en mejores posiciones, pero no se puede perder de vista que un 32% de los que tienen estudios terciarios están como peones, igual que ocurre con un 42% de los que cuentan con estudios secundarios (T).

Estos datos, en los que se aprecia el importante peso que tienen los trabajos de peón a pesar de contar con estudios terciarios, lo que se aplica en diferentes nacionalidades africanas, revelan el gran subempleo existente, derivado de las prácticas proteccionistas existentes del empleo nacional, de la gestación de «nichos laborales» y de su consolidación a través de prácticas de contratación que asignan algunas ocupaciones más a unos que a otros en razón de su nacionalidad. No podemos saber, pues no aparece desagregado en las estadísticas que ofrece el Inem, qué peso de estos trabajadores cuentan o no con títulos homologados, lo que se aplica a todas las nacionalidades.

Tabla 47

Contratos por ocupación y nivel formativo. Argelia (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0	0	0	0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0			0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	0	1	16	0
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.			0	0
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	0	3	4	0
G. Empleados de tipo administrativo.	0	2	5	1
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	2	6	5	2
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	0		0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	1	1	2	1
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	47	34	22	46
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	3	8	4	3
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	1	2		1
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	1	1	1	1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	0	1	1	0
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	0	4	0	0
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	3	3	8	3
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	43	35	32	42
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 48

Contratos por ocupación y nivel formativo. Ghana (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).		2		0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.				
C. Gerencia de empresas sin asalariados.				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	0			0
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.				
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	0	2		0
G. Empleados de tipo administrativo.	0	1		0
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	3	5		3
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	2		0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	0	1		0
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	15	11		15
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	5	10		5
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	1			1
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	1			1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1			1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	0			0
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	9	1		9
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	64	65	100	64
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 49

Contratos por ocupación y nivel formativo. Guinea (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).				
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.				
C. Gerencia de empresas sin asalariados.				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	0			0
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0			0
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	0	2	50	0
G. Empleados de tipo administrativo.	0	2	25	1
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	2	21		2
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0			0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	1			1
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	18	23		18
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	13	15		13
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	0			0
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	0			0
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	0			0
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	0			0
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	4	2		4
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	60	34	25	59
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 50

Contratos por ocupación y nivel formativo. Marruecos (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0	0	0	0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0		0	0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	0	2	17	0
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0	1	4	0
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	0	3	8	0
G. Empleados de tipo administrativo.	1	7	11	1
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	4	16	17	4
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	0	0	0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	1	4	4	1
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	33	18	8	33
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	5	6	3	5
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	1	1	1	1
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	0	1	0	0
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	0	1	0	0
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	0	1	0	0
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	4	10	6	4
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	49	28	19	48
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 51

Contratos por ocupación y nivel formativo. Guinea Bissau (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).				
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.				
C. Gerencia de empresas sin asalariados.				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	0			0
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.		2		0
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	0	2		0
G. Empleados de tipo administrativo.	0			0
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	0		50	0
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0			0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	0			0
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	18	20		18
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	15	28		16
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	1			1
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	0			0
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	0			0
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	1	5		1
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	1			1
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	63	43	50	63
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 52

Contratos por ocupación y nivel formativo. Senegal (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0			0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0			0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	0	1	7	0
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0			0
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	1	3		1
G. Empleados de tipo administrativo.	1	1		1
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	1	2	3	1
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	0		0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	1	1	43	1
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	24	17	3	24
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	5	10	3	5
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	3	1		3
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	1	2		1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1	2		1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	1		13	1
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	4	9	7	4
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	58	50	20	58
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 53

Contratos por ocupación y nivel formativo. Mali (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).				
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.				
C. Gerencia de empresas sin asalariados.				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	0			0
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.				
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	0			0
G. Empleados de tipo administrativo.	0			0
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	0	2		0
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.				
K. Dependientes de comercio y asimilados.	0			0
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	26	8		26
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	5	23		6
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	2	8		2
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	0			0
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	0			0
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	0	30		1
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	1	6		1
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	65	25		64
Total	100	100		100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 54

Contratos por ocupación y nivel formativo. Mauritania (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).				
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.				
C. Gerencia de empresas sin asalariados.				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	0	1	23	0
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0	1		0
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	0	3	14	1
G. Empleados de tipo administrativo.	0	3	5	0
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	2	6	5	2
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0			0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	0	5		1
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	26	6		26
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	5	15	5	5
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	0	6	9	1
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	0	2		0
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	0			0
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	0			0
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	5	11	9	5
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	59	41	32	59
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 55

Contratos por ocupación y nivel formativo. Nigeria (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0			0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.				
C. Gerencia de empresas sin asalariados.				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	0	0		0
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0			0
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	0	0		0
G. Empleados de tipo administrativo.	0	0		0
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	2	1		2
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	0		0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	2	0		2
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	13	3	29	13
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	8	24		8
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	1	0		1
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	1	1		1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1	2	14	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	0	0		0
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	10	4		9
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	61	61	57	61
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 56

Contratos por ocupación y nivel formativo. Sierra Leona (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).				
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.				
C. Gerencia de empresas sin asalariados.				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.				
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.				
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	0			0
G. Empleados de tipo administrativo.	0			0
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	1			1
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.				
K. Dependientes de comercio y asimilados.	1			1
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	27	10		27
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	5			4
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	2			2
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	1			1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1			1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	0			0
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	3	5		3
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	60	85	100	60
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

5.4.8.2. Ocupación y estudios: latinoamericanos.

Respecto a las ocupaciones en las que se encuadra la población con estudios secundarios y terciarios latinoamericana, cabe destacar un perfil ocupacional más diversificado. Se cuenta con contratos tanto en ocupaciones de inferior categoría, como en otras de profesionales asociados a diferentes titulaciones universitarias, técnicos y profesionales de apoyo, empleados de tipo administrativo o trabajos en los servicios de restauración y personales.

Esta situación describe básicamente a todos los países latinoamericanos citados: Argentina, Brasil, Colombia, Cuba, República Dominicana Perú y Ecuador. Quizás los peruanos destacan algo más por su presencia en el sector servicios. Incluso, aunque sean minoritarios, resalta la incorporación de algunos contratos en puestos de gerencia contando con estudios secundarios o terciarios, mientras que esto no ocurría con los contratos a africanos. Es característico también que los que tienen estudios primarios no sólo se concentran en la agricultura, sino también en ocupaciones de los otros sectores de actividad (secundario y terciario). No obstante, siguen existiendo desfases entre el nivel de estudios alcanzado y las ocupaciones en las que se trabaja.

Tabla 57

Contratos por ocupación y nivel formativo. Argentina (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0	1	1	0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0	0	0	0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.	0			0
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	1	6	19	3
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0	0	6	1
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	7	13	18	8
G. Empleados de tipo administrativo.	7	11	14	8
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	20	14	9	19
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	0	1	0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	9	9	8	9
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	3	2	2	3
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	10	5	3	8
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	3	4	0	3
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	1	0	1	1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1	1	1	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	6	3	3	5
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	9	12	4	9
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	22	19	9	21
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 58

Contratos por ocupación y nivel formativo. Brasil (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0	0	2	0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0			0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	3	10	42	6
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0	1	7	1
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	3	8	16	4
G. Empleados de tipo administrativo.	7	16	5	8
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	22	14	7	20
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	1		0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	6	9	8	7
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	6	1	3	5
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	6	10	2	7
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	1	0	2	1
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	1	1		1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1	0		1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	1	2		1
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	23	10	3	20
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	20	19	3	19
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 59

Contratos por ocupación y nivel formativo. Colombia (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0	0	2	0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0		0	0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	1	1	26	1
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0	0	12	0
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	1	5	8	2
G. Empleados de tipo administrativo.	4	8	11	5
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	15	24	15	16
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	1		0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	5	7	5	5
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	13	7	6	12
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	8	4	2	8
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	2	2	1	2
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	1	0	0	1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1	1	0	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	3	2	1	3
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	19	18	4	19
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	27	19	7	25
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 60

Contratos por ocupación y nivel formativo. Cuba (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0	0	1	0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0			0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.	8	12	28	11
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	8	12	28	11
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	1	1	5	1
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	10	16	19	12
G. Empleados de tipo administrativo.	5	4	8	5
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	17	13	8	15
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	1	0	0	0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	7	5	2	6
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	5	5	4	5
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	6	4	1	5
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	1	2	3	2
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	1	0		1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1	1	1	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	2	2	2	2
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	13	10	6	11
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	22	22	12	21
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 61

Contratos por ocupación y nivel formativo. República Dominicana (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).		1		
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.				
C. Gerencia de empresas sin asalariados.				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	1	2	24	1
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0	1	4	0
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	1	3	6	1
G. Empleados de tipo administrativo.	2	14	10	3
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	16	24	10	17
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0			0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	3	9		3
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	13	9	10	12
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	4	4	2	4
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	1			1
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	1	1		1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1	1		1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	1	1	8	1
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	22	20	6	22
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	34	11	20	31
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 62

Contratos por ocupación y nivel formativo. Ecuador (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0	0		0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0			0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.	0			0
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	0	0	16	0
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0		1	0
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	0	1	4	1
G. Empleados de tipo administrativo.	1	4	4	1
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	6	12	6	7
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	0		0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	2	3	9	2
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	23	13	10	23
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	9	8	9	8
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	1	2	1	2
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	1	1	1	1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1	2	3	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	3	2	1	3
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	12	19	14	12
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	40	33	21	40
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 63

Contratos por ocupación y nivel formativo. Perú (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0	1	1	0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0			0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	1	1	38	3
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0	1	9	1
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	3	5	12	4
G. Empleados de tipo administrativo.	6	14	9	7
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	12	21	7	13
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	1	1		1
K. Dependientes de comercio y asimilados.	4	7	3	5
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	10	6	3	9
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	7	5	1	7
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	6	2		5
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	2	1	1	2
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1	0	1	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	3	3	2	3
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	15	13	4	14
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	29	21	9	27
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

5.4.8.3. Ocupación y estudios: Unión Europea.

Respecto a los contratados originarios de la Unión Europea, destacar que, en los tres niveles educativos, las ocupaciones se encuentran distribuidas en un grupo amplio de ellas. Se cuenta desde contratos de gerencia y dirección, los mejor posicionados, hasta contratos en los grupos de peones (S, T), aunque en este último caso con valores mucho menores que los encontrados en africanos y latinoamericanos. Frente a los contratos suscritos con personas de nacionalidades de estas dos últimas áreas, son importantes para los europeos de la Unión los que se efectúan a personas con estudios secundarios y terciarios en ocupaciones con las de profesionales de titulaciones universitarias, técnicos, administrativos o servicios de restauración. En cambio, aunque existen, su peso relativo es menor en otras relacionadas con trabajos cualificados de la agricultura y pesca, conductores o trabajos en categoría de peón en diversos sectores (S, T). Se observa también un mayor peso de las ocupaciones de restauración y servicios personales (H), así como administrativas (G) en el grupo con estudios secundarios que en los de estudios terciarios; pero también estos dos últimos grupos de ocupaciones son relevantes en los europeos con estudios primarios. Estas tendencias son observables en los oriundos de los países que alcanzaron un mínimo de 500 contratos en Andalucía en alguno de los años que van de 1996 a 2004 (Bélgica, Francia, Alemania, Italia, Países Bajos y Portugal). Se constata también la especificidad de los contratos a portugueses, que se aproximan (aunque con menor incidencia) a los de africanos respecto a la importancia que tienen para los de estudios secundarios las ocupaciones encuadradas en los grupos L y T. Aunque globalmente se aprecia que los originarios de la Unión Europea destacan por su mejor posición ocupacional, no evita esto situaciones de subempleo, aunque son de menor incidencia que en otras nacionalidades.

Tabla 64

Contratos por ocupación y nivel formativo. Bélgica (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	1	2	3	1
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0	0	0	0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	1	5	23	4
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	1	1	7	1
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	9	11	12	10
G. Empleados de tipo administrativo.	19	35	29	23
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	27	17	13	24
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	1	1	1	1
K. Dependientes de comercio y asimilados.	9	8	3	8
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	4	3	0	4
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	3	1	1	3
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	1	2	1	1
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	1	0	0	1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	0	0		0
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	7	2	1	5
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	6	4	2	5
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	11	7	2	9
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 65

Contratos por ocupación y nivel formativo. Francia (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	1	2	2	1
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0	0	0	0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.	0			0
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	2	6	37	6
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	1	2	12	2
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	5	9	10	6
G. Empleados de tipo administrativo.	13	24	24	16
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	22	18	5	19
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	0	0	0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	7	9	3	7
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	8	5	0	7
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	6	3	1	5
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	2	2	1	2
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	1	1	0	1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1	0	0	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	6	4	1	5
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	7	4	2	6
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	17	11	3	15
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 66

Contratos por ocupación y nivel formativo. R. F. de Alemania (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	1	1	2	1
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0	0	0	0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	2	7	33	6
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	1	2	13	2
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	7	9	12	8
G. Empleados de tipo administrativo.	21	34	21	24
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	21	14	8	18
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0			0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	8	6	2	7
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	5	5	2	5
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	5	3	1	4
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	2	2	1	2
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	1	1	0	1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	0	0	0	0
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	9	5	1	8
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	4	4	1	4
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	13	8	3	11
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 67

Contratos por ocupación y nivel formativo. Italia (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	1	1	2	1
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0	0	0	0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	1	3	27	3
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0	1	8	1
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	6	9	13	7
G. Empleados de tipo administrativo.	10	17	18	11
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	32	23	12	29
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	1	1	0	1
K. Dependientes de comercio y asimilados.	9	9	7	9
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	3	2	1	3
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	7	7	1	7
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	3	2	0	3
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	1	1	1	1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1	1	0	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	4	3	1	4
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	9	7	4	8
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	13	11	4	12
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 68

Contratos por ocupación y nivel formativo. Países Bajos (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	1	1	2	1
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0	0	1	0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.	2	3	17	3
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	2	3	17	3
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0	1	6	1
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	11	12	13	11
G. Empleados de tipo administrativo.	24	33	20	26
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	30	31	10	29
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	0	0	0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	9	6	6	8
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	3	4	13	4
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	2	1	3	2
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	1	1	1	1
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	1	0	0	0
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	0	0	0	0
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	3	1	1	3
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	5	3	1	4
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	7	3	7	6
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 69

Contratos por ocupación y nivel formativo. Portugal (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0	1	3	0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0	0	0	0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.	0	0	0	0
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	0	2	47	1
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0	0	6	0
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	1	6	11	1
G. Empleados de tipo administrativo.	1	14	19	2
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	6	20	3	6
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	0	0	0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	2	5	3	2
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	37	13	1	35
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	8	8	8	8
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	2	4	0	2
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	1	0	1	1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1	1	1	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	4	7	4	4
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	5	8	3	5
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	33	12	4	32
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 70

Contratos por ocupación y nivel formativo. Reino Unido (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	1	1	1	1
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0	0	0	0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	7	21	60	15
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	2	5	16	4
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	9	11	6	9
G. Empleados de tipo administrativo.	23	27	9	22
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	30	16	2	25
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	0		0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	8	5	1	6
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	2	1	1	1
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	3	1	0	2
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	2	1	0	1
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	0	0	0	0
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	0	0	0	0
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	2	1	0	2
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	5	4	1	4
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	5	5	1	5
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

5.4.8.4. Ocupación y estudios: europeos del este.

Los contratos efectuados a población original de Europa del Este se ubican en diferentes categorías ocupacionales independientemente del grado de estudios alcanzados. Algunas diferencias en las pautas de contratación por países han de ser comentadas. Si bien en Bulgaria se puede hablar de este reparto de los que cuentan con estudios terciarios entre diversas ocupaciones, junto a los dos grupos más importantes (profesionales asociados a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y trabajadores de los servicios de restauración y servicios personales), también se constata que un grupo de los ocupados se encuentra en las categorías ocupacionales inferiores: trabajo de peón y conductores. Esto, si cabe, es más frecuente, en el caso de los que tienen estudios secundarios.

Y si los contratos en los servicios de restauración y personales eran importantes para los búlgaros con estudios terciarios, aún más en el caso de los lituanos, que tienen con este nivel de estudios un 67% de sus contratos en esta ocupación y el 33% como peones del grupo T. Es en este caso en el que se constata la menor diversidad contractual. En el caso de los polacos, se encuentran sus contratos más repartidos. Hay que observar que la mayor parte de los que trabajan

en ocupaciones relacionadas con la agricultura y la pesca tienen estudios primarios (79%, en el grupo L), mientras que cuando se dispone de estudios secundarios y terciarios encontramos una gran diversidad ocupacional. En cuanto a los que han alcanzado los estudios terciarios, destacar los del grupo D (45%). El resto de contratos se encuentra repartido entre casi todas las ocupaciones restantes, de diferente posición y sector económico. En cuanto a los de estudios secundarios, cabe destacar la importancia de los ocupados como empleados de tipo administrativo, trabajadores de los servicios de restauración y servicios personales, cualificados de la industria extractiva, metalúrgica, construcción de maquinaria; así como trabajos cualificados en artes gráficas, textiles, de la confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados.

Los contratos a rumanos de estudios primarios se concentran casi todos en los grupos L y T, asociados principalmente a la agricultura. En cambio se puede apreciar que los contratos a personas con estudios secundarios y terciarios, se reparten en una gama mayor de ocupaciones. Especialmente en trabajos de restauración y personales, construcción, conductores y peones, para los de estudios secundarios; y en empleados de tipo administrativo u otros de la agricultura, como especialistas y peones, o servicios de restauración y personales, para los que cuentan con estudios terciarios.

Los contratos a rusos se encuentran más repartidos entre diferentes ocupaciones, pero también, menos concentrados que en otras nacionalidades en sectores como el primario. En cambio habría que destacar la importancia que tienen las contrataciones asociadas a titulaciones universitarias, así como los que realizan trabajo administrativo o de servicios de restauración y personales. Se aprecia igualmente, como suele ser tónica general, una menor incidencia en trabajos de peón o equivalentes conforme se incrementa el nivel de estudios.

Por último, los contratos a ucranianos siguen como pauta las de una mayor concentración, en los tres niveles educativos, en tareas de agricultura y pesca, como trabajadores cualificados, y como peones de todos los sectores. Añadir también su trabajo en la agricultura y en los servicios de restauración y personales, constándose que ocupan algunos de los principales nichos laborales que existen en el país.

Tabla 71

Contratos por ocupación y nivel formativo. Bulgaria (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0			0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0			0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	1	4	27	2
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0		1	0
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	2	4	1	2
G. Empleados de tipo administrativo.	2	6	2	2
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	9	14	30	10
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0			0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	1	6	5	2
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	15	9	4	14
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	9	8		9
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	2	1		2
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	1	1		1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1	3		1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	16	19	7	16
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	9	11	15	9
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	33	15	7	32
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 72

Contratos por ocupación y nivel formativo. Lituania (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).				
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.				
C. Gerencia de empresas sin asalariados.				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	0			0
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.				
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	1			1
G. Empleados de tipo administrativo.	1	4		1
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	7	9	67	7
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0			0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	1			1
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	14	20		14
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	7	4		7
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	1			1
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	1			1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	2			2
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	2			2
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	7	9		7
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	55	53	33	55
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 73

Contratos por ocupación y nivel formativo. Polonia (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0		1	0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0	1		0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	0	7	45	1
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0	1	3	0
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	0	7	11	0
G. Empleados de tipo administrativo.	1	15	9	1
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	1	18	1	2
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0		3	0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	0	4	7	1
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	79	2		77
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	1	5	1	1
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	5	16	8	5
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	0			0
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	0	0		0
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	1	5		1
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	1	4	8	1
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	10	14	3	10
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 74

Contratos por ocupación y nivel formativo. Rumanía (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0	0		0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.		0		0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	0		15	0
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0	0	4	0
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	0	3	5	0
G. Empleados de tipo administrativo.	0	5	24	1
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	4	13	9	4
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0			0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	1	4	2	1
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	44	8	11	43
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	7	11	1	7
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	1	3	1	1
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	0	3		0
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	0	0	1	0
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	4	13	2	4
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	4	13	3	4
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	35	22	20	34
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 75

Contratos por ocupación y nivel formativo. Federación de Rusia (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0		1	0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0			0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	4	24	26	7
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0	1	2	0
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	3	7	9	3
G. Empleados de tipo administrativo.	6	16	16	7
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	26	10	16	24
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	0	1	0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	4	4	3	4
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	7	3	8	7
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	5	4	1	4
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	1	1	2	1
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	0	1		0
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1		1	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	1	5	1	2
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	12	10	6	12
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	30	15	9	27
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 76

Contratos por ocupación y nivel formativo. Ucrania (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0		1	0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0			0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.	0			0
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	0	1	1	0
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0		1	0
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	1	3	5	1
G. Empleados de tipo administrativo.	1	4	3	2
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	10	9	9	10
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	0		0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	2	1	1	2
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	26	23	28	26
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	8	6	8	8
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	2	2	1	2
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	1	0		1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1	1	1	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	2	2	1	2
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	15	16	24	15
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	31	32	18	31
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

5.4.8.5. Ocupación y estudios: asiáticos

Por último, respecto a los contratos a asiáticos, nada tienen que ver las pautas constatadas para China que para Pakistán. Así, mientras que para China los contratos se tienden a concentrar en trabajos de restauración y servicios personales, especialmente cuando el nivel educativo es bajo; para Pakistán es mucho más importante la ocupación en grupos asociados a la agricultura y pesca (L y T), para diferentes niveles formativos. Hay que destacar también, respecto a los chinos, el peso que representan cuando tienen estudios terciarios los contratos en profesiones asociadas a la titulación universitaria, técnicos y profesionales de apoyo o, en el grupo de las artes gráficas. Empleados de tipo administrativo, trabajadores de la restauración y los servicios personales, dependientes de colegio se encuentran también entre las ocupaciones a destacar en relación a los pakistaníes de estudios secundarios y terciarios. Empleados de tipo administrativo, trabajadores de la restauración y los servicios personales, dependientes de comercio, se encuentran también entre las ocupaciones a destacar en relación a los pakistaníes de estudios secundarios y terciarios.

Tabla 77

Contratos por ocupación y nivel formativo. China (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0			0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0			0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	0	2	20	0
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0			0
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	1	9	33	1
G. Empleados de tipo administrativo.	0		7	0
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	76	56	27	76
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.				
K. Dependientes de comercio y asimilados.	7	9		7
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	0			0
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	3	7		3
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	0			0
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	1	2	13	1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1	1		1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	0	5		0
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	5	4		5
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	4	5		4
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Tabla 78

Contratos por ocupación y nivel formativo. Pakistán (% de columna)

	ESTUDIOS			Total
	Primarios	Secundarios	Terciarios	
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).		1		0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0		6	0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.				
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	0	2	13	0
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.			6	0
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	0			0
G. Empleados de tipo administrativo.	0	10	6	1
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	11	10	31	11
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.				
K. Dependientes de comercio y asimilados.	3	7	13	4
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	44	14		43
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	4	3		4
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	1			1
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	0	3		1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1			1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	0	1		0
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	8	6		8
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	25	43	25	26
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

5.4.9. Actividad económica en Andalucía y estudios

Globalmente considerados, sin distinciones por nacionalidad, los contratos realizados en Andalucía entre 1996 y 2004 (tabla 79), permiten observar la correlación existente entre el trabajo en algunos sectores económicos y el grado de formación. Concretamente se aprecia la tendencia a puntuar más en la agricultura en los inferiores grados educativos. Así, el 88% de los contratos cuya actividad económica es la agricultura y la pesca, cuentan sólo con estudios primarios incompletos o estudios hasta la primera etapa de la ESO sin título de graduado escolar o equivalente, mientras que los que están en los servicios con este mismo nivel de estudios son sólo el 53% de los casos. Y, por el contrario, los que están en los servicios que al menos tienen graduado escolar o equivalente o más nivel de estudios, son el 47%, mientras que si la actividad económica es la agricultura sólo se tiene el graduado escolar o más en un 11% de los casos.

Respecto a los que trabajan en la industria y en la construcción, con gran similitud entre sí respecto a su grado de estudios, se observa que alrededor de dos tercios de los mismos no llegan a alcanzar el graduado escolar o equivalente,

confirmándose que la población extranjera con mejor grado de formación tiende a ser contratada en mayor medida en Andalucía en el sector servicios.

Tabla 79

	ACTIVIDAD ECONÓMICA				Total
	Agricultura y pesca	Industria	Construcción	Servicios	
Estudios Primarios incompletos	29	19	21	14	21
1ª etapa ESO sin Tit.Graduado o equival.	55	43	44	36	45
1ª etapa ESO con Tit.Graduado o equival.	9	22	21	28	19
Enseñanzas de bachillerato	2	7	5	12	7
Gr medio FP Artes plasticas,diseño,depo	0	1	1	1	1
Ens. Sup. FP equi. Artes plasticas y diseño	0	1	1	1	1
Diplomados o 3 cursos universitarios	0	2	1	2	1
Licenciados o equivalentes (2º ciclo)	0	2	1	4	2
Sin estudios	4	3	6	3	4
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

Por último, la tabla 80, con algo más de desagregación respecto a los estudios, es expresiva de cierto ajuste existente entre el nivel de estudios y la ocupación en que se encuentran ubicados los extranjeros. Vemos así que los de menor nivel de estudios llenan las ocupaciones más asociadas, pero no sólo, a la agricultura (L y T), y concentran los trabajos de peones, de inferior categoría ocupacional. Esto ocurre de forma similar en los que aparecen sin estudios o no han completado el graduado escolar o equivalente. A partir de los que tienen al menos el graduado escolar disminuye la inserción en el último grupo de peones (T), para incrementarse en otras como trabajos no demasiado cualificados en servicios de restauración y hostelería o empleados administrativos. El acceso al Bachillerato hace irrumpir más a algunos técnicos y profesionales de apoyo, pero también se mantienen las ocupaciones anteriores entre las importantes. Similar perfil se aprecia con los de grado medio o en enseñanzas superiores a FP.

Respecto a los diplomados universitarios y licenciados, por razones lógicas, tienen un peso destacado en las profesiones asociadas a tener una titulación universitaria, y mucho menor peso en trabajos de peón, aunque tampoco están exentos de los mismos.

Tabla 80

Contratos por nivel de estudios y ocupación, Andalucía 1996-2004

	Estudios Primarios incompletos	1ª etapa ESO sin tit. Graduado o equival	1ª etapa ESO con tit. Graduado o equival	Enseñanzas de Bachillerato	Gr Medio FP Artes diseñ,dep	Ens.sup. FP Equi. Artes Plásticas y Diseño	Diplomados o 3 Cursos Universitarios	Licenciados o equivalentes (2º ciclo)	Sin estudios	Total
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.	0	0	0							0
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	0	1	2	7	2	6	25	43	0	2
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0	0	1	1	1	1	14	7	0	1
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	1	1	4	8	5	10	11	9	1	3
G. Empleados de tipo administrativo.	2	3	9	17	10	15	15	14	3	5
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	6	9	18	18	16	13	8	7	7	11
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	1	2	6	6	6	4	4	3	2	3
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	30	29	14	7	11	6	5	3	24	24
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	5	5	7	4	8	7	2	1	9	6
N. Trabajadores cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	1	1	2	1	3	6	1	1	2	1
P. Trabajadores cualificados en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados.	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1

Tabla 80

Contratos por nivel de estudios y ocupación, Andalucía 1996-2004 (cont.)

	Estudios Primarios incompletos	1ª etapa ESO sin tit. Graduado o equival	1ª etapa ESO con tit. Graduado o equival	Enseñanzas de Bachillerato	Gr Medio FP Artes diseñ,dep	Ens.sup. FP Equi. Artes Plásticas y Diseño	Diplomados o 3 Cursos Universitarios	Licenciados o equivalentes (2º ciclo)	Sin estudios	Total
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	0	1	1	1	1	2	1	0	1	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	5	5	9	9	6	5	4	3	8	6
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	45	40	23	16	26	19	8	7	42	35
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1000

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

5.5. Conclusiones

A lo largo de este extenso capítulo, y tomando como referencia diversas perspectivas de análisis, se pudieron observar las principales pautas de contratación de la población extranjera en Andalucía en el período de 1996–2004. Se ha constatado la importancia de las variables sexo y nacionalidad en la comprensión de estas pautas, pudiéndose colegir del análisis como hipótesis de trabajo que el conocimiento de estos dos factores puede ayudar a explicar cuestiones como las ocupaciones concretas para las que se contrata a unos y a otros, o si los contratos son de menor o mayor duración. Más adelante, en uno de los últimos capítulos, se tendrá ocasión de testar estas hipótesis a raíz de otra explotación de la base de datos que se ha manejado.

Si el trabajo dignifica, entendemos que lo hace especialmente cuando éste aporta alguna dosis de calidad y satisfacción con el mismo. En este sentido, algunos aspectos descritos en el capítulo, muestran que no nos encontraríamos ante un «trabajo decente»⁷ para muchos extranjeros por cuanto estas condiciones, hasta lo

7. Sobre este particular, más adelante.

que permite afirmar el análisis de los contratos, parecen no cumplirse. Un análisis más afinado se podría hacer en caso de disponerse de datos relativos a los salarios de los trabajadores o sus condiciones de seguridad, por ejemplo; pero el simple hecho de constatar que la mayor parte de los contratos se caracterizan por la inestabilidad, se ubican en las inferiores categorías ocupacionales (siendo previsibles salarios poco elevados) y, acusan situaciones de subempleo, es suficiente para afirmar que no nos hayamos ante las más deseables condiciones para la inserción laboral de los extranjeros.

Globalmente, lo que sí se puede recordar en estos momentos es que los contratados originarios de países de la Unión Europea cuentan con mejor posición ocupacional que el resto, siendo los de África los peor posicionados. Mientras que unos llegan a puntuar en ocupaciones de gerencia o dirección, los otros se concentran en mayor medida en trabajos de peón. Así mismo, se apreció una incidencia diferente de los contratos de las mujeres, con respecto a los de los hombres. Y pautas de subempleo más acusadas en los grupos de nacionalidad peor posicionados. Así mismo, si manejamos, a modo de ejemplo, algunos datos que se ofrecen respecto a los contratos «indefinidos», obviamente la mejor fórmula contractual para los extranjeros, podemos observar cuatro cosas básicamente: la primera es que el peso de este tipo de contratos es mínimo para lo deseable, aunque existen; lo segundo, que son contratos que se practican en menor medida a extranjeros no comunitarios y de ellos a los africanos, siempre el grupo más castigado en lo que a pautas de contratación respecta; por último, los contratos «indefinidos» a extranjeros, cuando superan la media española, se concentran en

Tabla 81

Contratos indefinidos respecto al total de contratos (%), año 2002

	% contratos indefinidos a extranjeros (a)	% total de contratos indefinidos (extranjeros y autóctonos) (b)
Almería	1,47	4,52
Cádiz	9,50	3,71
Córdoba	2,89	2,36
Granada	3,07	4,03
Huelva	0,59	1,71
Jaén	1,22	2,30
Málaga	9,76	6,38
Sevilla	6,96	3,48
Andalucía	4,03	3,67
España	9,15	8,55

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem.

el sector servicios en Andalucía, focos donde son más importantes los extranjeros comunitarios: Cádiz, Málaga y Sevilla (tabla 81).

Si tomamos como referencia los datos ofrecidos por el Ministerio del Interior (2002) respecto a los contratos indefinidos a extranjeros por grandes grupos de nacionalidad, puede constatarse que el mayor volumen de los mismos en España se concentran en los de Asia (con un 19,21% en este tipo de contratos), América del Norte (16,16%) y el Espacio Económico Europeo (13,47%), seguido de los del resto de Europa (9,53%). Por debajo de estos datos los de iberoamérica (9,36%), Oceanía (8,65%) y, a la cola, los de África (4,96%).

Por otra parte, pensando en las ocupaciones predominantes en cada grupo de nacionalidades, se podría hablar, siguiendo a un clásico en la materia, de que mientras los europeos de la Unión se concentran en ocupaciones más propias de «cuello blanco» (D, E, F, G, H; a saber, profesionales, técnicos, administrativos...), los que no pertenecen a la Unión Europea lo hacen más en otro tipo de trabajos «de cuello azul». Se emplea aquí la terminología introducida por Wright Mills (1973), en su clásico *White-Collar*, recientemente recordada y actualizada en textos como el de Rifkin (1997), cuando se refiere a la progresiva desaparición del trabajo de cuello azul a consecuencia del avance tecnológico. Trabajos de «cuello azul» en el sentido de «manuales», y no tan cualificados como los de cuello blanco, de «cuello rosa» o «de cuello de silicio». Trabajos que se desempeñan principalmente en el sector primario y terciario, pues de hecho, los trabajadores extranjeros escasean en el sector industrial en España. Por el contrario, se condensan en ocupaciones de peones de la agricultura o trabajadores especializados en la agricultura principalmente, aunque también —especialmente nacionalidades diferentes a las africanas— en otros como pueda ser la restauración y servicios personales. En este sentido se trata de una inserción laboral que aparece marcada por el origen de procedencia de los extranjeros y que parece condicionar fuertemente sus posibilidades de incorporación, respecto a sectores y ocupaciones laborales, al menos en cuanto al grupo mayoritario se refiere.

Habría que pensar en las construcciones socioculturales que están detrás de estas pautas de contratación. Éstas pueden rastrearse a través de diferentes estudios que nos remiten a los discursos, estereotipos, representaciones sociales o imaginario colectivo de los mismos y se refieren, entre otras cosas, a las hipotéticas capacidades o idoneidad para trabajar más en unos escenarios que en otros. Algunas investigaciones andaluzas y no andaluzas, más explícita o implícitamente, sugieren una línea de análisis que vincula pautas de contratación y climas de opinión local sobre los extranjeros. Parece a todas luces viable la hipótesis de que las pautas de

entrada de la población extranjera al mercado de trabajo andaluz, en su distinción por nacionalidades, son mejor explicadas teniendo en cuenta tanto las decisiones empresariales como las actitudes hacia los extranjeros, en conjunción con otros elementos del contexto de recepción, entre los que las políticas migratorias pueden ocupar un lugar destacado, como ya se ha señalado.

Integración laboral: la mirada desde las afiliaciones a la Seguridad Social

ESTRELLA GUALDA CABALLERO Y
EVA SÁNCHEZ BERMEJO

La integración de la población extranjera en el mercado de trabajo puede ser observada a partir de las estadísticas de afiliaciones a la Seguridad Social, vía ésta complementaria de otras anteriormente citadas (*Encuestas de Población Activa*, estudios «ad hoc», estadísticas referidas a los contratos), para aproximarnos a las pautas de integración laboral regular que se localizan en la región andaluza.

6.1. Metodología y fuentes

Las estadísticas de «Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en alta laboral» se originan a partir de la explotación del fichero de afiliación de los trabajadores a los distintos regímenes de la Seguridad Social, cuya gestión corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social y al Instituto Social de la Marina. Esta explotación la realiza la Subdirección General de Informática de la Tesorería General de la Seguridad Social siguiendo las instrucciones y especificaciones dadas por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales, y remitida a esta última Unidad¹.

Según las explicaciones proporcionadas por el Ministerio (nota 1), «los extranjeros mayores de dieciséis años para ejercer en España cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, por cuenta propia o ajena, deberán obtener, además del permiso de residencia o autorización de estancia, una autorización administrativa para trabajar o estar exceptuados de la misma, con arreglo a lo dispuesto en la

1. <http://www.mtas.es/estadisticas/BEL/AEX/aexfn.htm>.

Ley Orgánica 4/2000, reformada por Ley Orgánica 8/2000. La autorización para trabajar se acreditará con el correspondiente permiso de trabajo, autorización administrativa o mediante los documentos que específicamente se determinan. A los trabajadores extranjeros que precisen proveerse de permiso de trabajo para ejercer en España su actividad, se les permite, a partir de la notificación de la resolución laboral favorable, la iniciación de la actividad y la afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social».

Para la elaboración de estas estadísticas se toma como referencia la solicitud del permiso de trabajo cumplimentado por el trabajador o la empresa. Una vez resuelto o denegado cada caso, que puede ser tramitado por diferentes organismos², se codifica dicha información y se trasmite a la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a partir de lo que se elabora la estadística.

Se contemplan en este capítulo datos referidos a trabajadores con nacionalidad distinta de la española que están afiliados a los distintos regímenes del Sistema de la Seguridad Social en situación de alta laboral o asimiladas, pero también, algunos datos, a fin de comparación, de la población nacional. Téngase en cuenta que se produce la afiliación cuando el trabajador comienza su vida laboral y es dado de alta en alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social. En el caso del trabajo por cuenta ajena la empresa es responsable de dar de baja a los trabajadores y si se trata de un trabajo por cuenta propia esta responsabilidad corresponde al trabajador.

Un dato importante a considerar es que las cifras sobre trabajadores afiliados a los distintos regímenes de la Seguridad Social que ofrece el Ministerio «no se corresponden necesariamente con el número de trabajadores, sino con el de situaciones que generan obligación de cotizar; es decir, una misma persona se contabiliza tantas veces como situaciones de cotización tenga, ya sea porque tiene varias actividades laborales en un mismo régimen de Seguridad Social o en varios de ellos, aunque en el caso de trabajadores extranjeros estas situaciones de pluriactividad no se suelen presentar» (el subrayado es nuestro). Las afiliaciones pueden ser en el mismo o distinto Régimen. No obstante esta aclaración, hemos de decir que los datos de afiliaciones ofrecen una buena vía para aproximarnos a las diferencias existentes entre población nacional y extranjera respecto a cómo es su inserción laboral.

2. Las Áreas o Dependencias Provinciales de Trabajo y Asuntos Sociales en las Delegaciones y Subdelegaciones de Gobierno, respectivamente, las Oficinas de Extranjeros o la Dirección General de Ordenación de las Migraciones.

Quizás el problema fundamental con el que nos hemos encontrado en el proceso de recogida de información es que, dado que no todos los datos que nos hubiera gustado encontrar están disponibles en las publicaciones habituales, especialmente respecto a finales de la década de los noventa y a algunas de las desagregaciones de interés. Por este motivo solicitamos al Gabinete Técnico de la Tesorería General de la Seguridad Social una petición de información adicional a la publicada normalmente³, algunos de cuyos datos recibidos serán analizados en este capítulo. Hay que decir, no obstante, que para los fines de nuestra investigación hubiera sido igualmente de tremenda utilidad la obtención de un fichero de datos anonimizados que se prestara a otras posibles explotaciones, algunas de las cuales, a nivel municipal, podrían ser de gran interés desde una perspectiva territorial de la inserción laboral. Los datos objeto de análisis referidos a la población extranjera, siempre que procedan de la petición a medida solicitada, se refieren al período 1998-2003, aunque realmente, por el objeto de este trabajo enmarcado en el proyecto Equal Arena, nuestro interés se centraba en los comprendidos entre 1996-2003.

Por otra parte, como es conocido en la bibliografía especializada, ha de indicarse que no todos los trabajadores se encuentran afiliados por sus patronos a la Seguridad Social, siendo así que las prácticas laborales de ocultación del empleo no parecen infrecuentes (Izquierdo, López y Martínez, 2002; Troyano, 2004).

6.2. Extranjeros y nacionales afiliados a la Seguridad Social, 2002.

Si bien es prioritario para nosotras el análisis de la situación laboral de los extranjeros, un mínimo de contextualización y comparación respecto a la población nacional puede ser de utilidad. Tomamos para ello como referencia la distribución de la población nacional y extranjera por sexo, edad y regímenes de actividad en el año 2002 (España y Andalucía). Posteriormente, focalizamos nuestro interés en la inserción de la población extranjera en el período 1998-2003 (España, Andalucía y provincias). Para el primer caso nos basamos en los datos del

3. Respecto a la población extranjera, nos referimos básicamente a los datos que se han venido publicando en el *Anuario Estadístico de Extranjería*, en sus ediciones de 2000, 2001, 2002 (pues en las previas no existía este tipo de información). En cuanto a la población nacional, habría que atender por ejemplo a las publicaciones *Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales*, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, aunque en este caso existe siempre mayor volumen y diversidad de información que para la población extranjera.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2002): *Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales*, así como en los del Ministerio del Interior (2002): *Anuario Estadístico de Extranjería*; para el segundo empleamos los datos proporcionados por la Tesorería de la Seguridad Social.

Una inicial presentación puede hacerse a partir de la Tabla 1, que para el año 2002 presenta algunos elementos que permiten conocer de manera comparativa la situación de las afiliaciones de nacionales y extranjeros en España y Andalucía. Los trabajadores autóctonos andaluces suponen el 16% de los españoles, dato parecido al peso que representan los andaluces respecto al conjunto nacional⁴. No obstante, las afiliaciones de extranjeros en Andalucía en 2002 (91.791) respecto a las nacionales apenas llegan al 11%, dando muestra con ello de su menor afiliación comparativa en este territorio, frente a la de otras áreas españolas.

Un primer análisis de la distribución de sexos pone de relieve dos cuestiones. Por una parte, la mayor inserción de los varones que de las mujeres, en término de afiliaciones, pues el porcentaje de afiliaciones de los varones siempre viene a ser próximo al doble que el de las mujeres, situándose en valores que oscilan del 61% al 67%. Por otra parte, se destaca la gran similitud de los datos relativos referidos a autóctonos en España y Andalucía (con un 39% de varones y de mujeres), y también a extranjeros, que en este caso muestran un peso algo más reducido en el grupo de afiliaciones de mujeres (33% en Andalucía y 36% en España), dándose con ello muestras de una tendencia a estar más equiparadas las afiliaciones de autóctonos que de extranjeros. No obstante, las diferencias no son especialmente llamativas.

También ha de destacarse la menor media de edad que se constata en los extranjeros que en los autóctonos, reflejo de una pirámide laboral menos envejecida. Si consideramos a nacionales y extranjeros, la edad media, no obstante, se sitúa entre los 35 y los 39 años. Este menor envejecimiento de los afiliados extranjeros se traduce en que algo más del 82% en 2002 contaban con entre 25-54 años, mientras que esta cifra no superaba el 77% entre los autóctonos españoles. Por el contrario, los afiliados nacionales de 55 y más años eran de algo más del 10%, mientras que en los extranjeros la cifra era del 5% o inferior.

Vemos, por tanto, que una de las peculiaridades de la inserción laboral de los extranjeros en España y Andalucía es su tendencia a ser más jóvenes que los

4. Nos referimos a una población andaluza de 7.478.432 habitantes empadronados, respecto a un total de 41.837.894 habitantes, un 17,8% del total de la población española según datos referidos al padrón de 1 de enero de 2002 (véase en Inebase, en la página web del Instituto Nacional de Estadística: <http://www.ine.es>).

autóctonos, lo cual se encuentra directamente ligado a la diferente pirámide de población de autóctonos y extranjeros, de mayor juventud la segunda, lo cual suele ser rasgo típico en los procesos migratorios originados por motivos económicos. Al mismo tiempo, se constata la mayor afiliación de las mujeres autóctonas que de las extranjeras.

Tabla 1

España y Andalucía, trabajadores autóctonos y extranjeros afiliados a la seguridad social en 2002, según sexo y edad

Datos absolutos	Extranjeros		Autóctonos	
	Andalucía	España	Andalucía	España
Sexo				
Hombres	61.498	558.882	1.572.200	9.873.000
Mujeres	30.293	309.401	1.005.300	6.225.100
Total	91.791	868.288	2.579.000	16.126.300
Edad				
16-24	11.512	110.064	327.500	1.915.000
25-54	75.585	726.804	1.978.900	12.449.300
55+	4.662	31.171	271.200	1.747.500
No consta	32	249	1.300	14.400
Total	91.791	868.288	2.579.000	16.126.300
Sexo y media de edad				
Hombres	35,0	35,0	38,0	39,0
Mujeres	36,0	35,0	38,0	37,0
Porcentaje de columna				
Sexo				
Hombres	67,0	64,4	61,0	61,2
Mujeres	33,0	35,6	39,0	38,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Edad				
16-24	12,5	12,7	12,70	11,88
25-54	82,3	83,7	76,73	77,20
55+	5,1	3,6	10,52	10,84
No consta	0,0	0,0	0,05	0,09
Total	100,0	100,0	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia a partir de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2002): «Trabajadores afiliados en alta laboral», *Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales*, Madrid. Para los datos de extranjeros, Ministerio del Interior (2002): «Trabajadores extranjeros afiliados en alta laboral», *Anuario Estadístico de Extranjería*. Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración, Madrid.

Ampliando algo más esta información para la población extranjera afiliada en Andalucía y sus provincias en el año 2002, la Tabla 2 permite apreciar la distribución de afiliaciones por sexo, edades y provincias poniéndose de relieve las diferencias existentes entre estas últimas. Éstas se deben, según observaremos al contrastarlas con la Tabla 3, básicamente a la especialización laboral de cada provincia. Observamos por una parte que provincias como Almería, Huelva y Jaén cuentan con un mayor número de varones (por encima del 73%), cifra superior al resto de provincias y al conjunto español, que se sitúa en un 64%. Lo contrario ocurre con el resto de provincias, en las que, si bien sigue siendo mayor la proporción de varones, ésta se sitúa entre el 58% de Sevilla y el 66% de Cádiz.

Un análisis posterior, desagregado por años, permitirá observar si esta pauta se mantiene en el período considerado, de 1998-2003. Por otra parte, hay que sub-

Tabla 2

España, Andalucía y provincias. Trabajadores extranjeros afiliados a la seguridad social en 2002, según sexo y edad

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía	España
Sexo										
Hombres	22.102	2.896	1.577	4.335	4.406	2.911	18.993	4.278	61.498	558.882
Mujeres	6.489	1.491	921	2.317	1.624	781	13.530	3.140	30.293	309.401
Total	28.591	4.387	2.498	6.652	6.030	3.692	32.523	7.418	91.791	868.288
Edad										
16-24	4.615	377	336	842	1.036	553	2.994	759	11.512	110.064
25-54	23.419	3.689	2.093	5.577	4.804	3.062	26.577	60364	75.585	726.804
55+	552	320	67	231	178	73	2.946	295	4.662	31.171
No consta	5	1	2	2	12	4	6	-	32	249
Total	28.591	4.387	2.498	6.652	6.030	3.692	32.523	7.418	91.791	868.288
Sexo y media de edad										
Hombres	33	38	34	35	33	33	39	36	35	35
Mujeres	33	37	35	35	34	34	38	36	36	35
Datos relativos										
Sexo										
Hombres	77,3	66,0	63,1	65,2	73,1	78,8	58,4	57,7	67,0	64,4
Mujeres	22,7	34,0	36,9	34,8	26,9	21,2	41,6	42,3	33,0	35,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Edad										
16-24	16,1	8,6	13,5	12,7	17,2	15,0	9,2	10,2	12,5	12,7
25-54	81,9	84,1	83,8	83,8	79,7	82,9	81,7	81,8	82,3	83,7
55+	1,9	7,3	2,7	3,5	3,0	2,0	9,1	4,0	5,1	3,6
No consta	0,0	0,0	0,1	0,0	0,2	0,1	0,0	-	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de Ministerio del Interior (2002): «Trabajadores extranjeros afiliados en alta laboral». *Anuario Estadístico de Extranjería*. Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración, Madrid.

rayar las diferencias existentes entre Cádiz, Málaga y Sevilla con el resto, en cuanto a su mayor tendencia a tener afiliaciones con mayor edad media en la población extranjera. Mientras que todas las provincias se sitúan con alrededor de un 80% de afiliaciones entre 25-54 años la diferencia se marca en la proporción que representan los segmentos de edad extremos.

Uno de los aspectos que se distinguen entre españoles y extranjeros en el mercado de trabajo es probablemente el que los segundos viven restricciones para el acceso en libre concurrencia si se compara con los españoles, dando como resultado que su distribución ocupacional difiere de los primeros. De hecho, en los últimos años se acusa cómo los extranjeros tienden a concentrarse en una gama reducida de ocupaciones, como se puede observar en el capítulo referido a los contratos en este mismo libro. Los datos que siguen, Tabla 3, acusan esta tendencia para el año 2002 y muestran la especialización económica provincial existente en término de afiliaciones, que explica en gran medida las diferencias de género encontradas en la Tabla 2. Derivada esta última de la mayor tendencia existente a contratar a mujeres o a varones en cada Régimen de actividad.

Las afiliaciones a la Seguridad Social pueden realizarse en diversos regímenes. Concretamente en el Régimen General, Régimen Especial Agrario, Régimen Especial de Empleados del Hogar, Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, Régimen Especial de la Minería del Carbón o el Régimen Especial de Trabajadores del Mar⁵. Describimos ahora las afiliaciones atendiendo al régimen en que se efectúan.

Observamos mayor presencia de autóctonos en el Régimen General en las provincias de Cádiz, Málaga y Sevilla, lo cual se debe a su especialización en el sector servicios. Mientras que en las provincias citadas entre el 63% y el 71% de los autóctonos se encontraban en este régimen (algo menos que por término medio en España) para las cinco provincias restantes los valores oscilan entre el 52% y el 58%). Se destaca el peso que representan los trabajadores autóctonos en el Régimen Agrario en las provincias de Almería (27%), Córdoba (30%), Granada (27%), Huelva (30%) y Jaén (33%). En el resto de provincias la presencia de autóctonos en el sector, si bien existe, es proporcionalmente inferior a la que representan en otros sectores. Llama la atención la anecdótica tasa de afiliación provincial en el régimen de empleados del hogar, pudiéndose interpretar esto haciendo referencia a la pauta extendida de economía sumergida en el mismo, si bien, no disponemos de datos para contrastar esta circunstancia. No obstante, lo que aquí se acusa, si comparamos con los datos de extranjeros en la misma tabla (más abajo) es la tendencia a la

5. Véase en la web del Ministerio para más detalle sobre los mismos (www.seg-social.es).

contratación de mujeres extranjeras para el régimen de empleadas de hogar, que en provincias como Cádiz, Granada, Jaén o Málaga se sitúa entre el 6% y el 7%. En otras como Córdoba y Sevilla se alcanzan cifras del 13% y 16%. Es en Almería y en Huelva, de gran especialización agrícola donde las afiliaciones en el régimen de empleadas de hogar son inferiores (1% y 3%) respectivamente.

Junto a esta diferencia respecto a la población autóctona, se aprecia la mayor especialización agraria de los extranjeros que de los autóctonos españoles, básicamente

Tabla 3

España, Andalucía y provincias. Trabajadores autóctonos y extranjeros afiliados a la seguridad social en 2002, según régimen de actividad

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía	España
AUTÓCTONOS										
Régimen										
General	127.400	236.400	141.200	158.500	93.300	112.100	350.900	404.100	1.624.000	12.079.300
Autónomos	32.200	44.100	41.400	44.500	20.200	32.900	75.800	79.600	370.600	2.656.200
Agrario	60.000	44.300	78.700	76.000	51.200	70.400	49.500	127.400	557.500	1.123.500
Empleados hogar	800	1.400	1.300	1.800	400	700	4.400	4.600	15.300	176.000
Trabajadores del mar	1.300	5.000	-	300	3.100	-	1.200	300	11.100	76.400
Minería del carbón	-	-	400	-	-	-	-	-	400	14.900
Total	221.600	331.100	263.000	281.100	168.300	216.100	481.800	615.900	2.579.000	16.126.300
% de columna										
Régimen										
General	57,5	71,4	53,7	56,4	55,4	51,9	72,8	65,6	63,0	74,9
Autónomos	14,5	13,3	15,7	15,8	12,0	15,2	15,7	12,9	14,4	16,5
Agrario	27,1	13,4	29,9	27,0	30,4	32,6	10,3	20,7	21,6	7,0
Empleados hogar	0,4	0,4	0,5	0,6	0,2	0,3	0,9	0,7	0,6	1,1
Trabajadores del mar	0,6	1,5	-	0,1	1,8	-	0,2	0,0	0,4	0,5
Minería del carbón	-	-	0,2	-	-	-	-	-	0,0	0,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
EXTRANJEROS										
Régimen										
General	8.417	2.584	1.198	2.964	1.129	1.065	19.590	4.423	41.370	582.288
Autónomos	1.268	1.156	282	1.320	297	235	9.524	1.125	15.207	89.957
Agrario	18.660	257	704	1.880	4.393	2.164	1.087	706	29.851	109.403
Empleados hogar	188	315	313	483	152	228	2.220	1.161	5.060	83.203
Trabajadores del mar	58	75	-	5	59	-	102	3	302	2.717
Minería del carbón	-	-	1	-	-	-	-	-	1	719
Total	28.591	4.387	2.498	6.652	6.030	3.692	32.523	7.418	91.791	868.288
% de columna										
Régimen										
General	29,4	58,9	48,0	44,6	18,7	28,8	60,2	59,6	45,1	67,1
Autónomos	4,4	26,4	11,3	19,8	4,9	6,4	29,3	15,2	16,6	10,4
Agrario	65,3	5,9	28,2	28,3	72,9	58,6	3,3	9,5	32,5	12,6
Empleados hogar	0,7	7,2	12,5	7,3	2,5	6,2	6,8	15,7	5,5	9,6
Trabajadores del mar	0,2	1,7	-	0,1	1,0	-	0,3	0,0	0,3	0,3
Minería del carbón	-	-	0,0	-	-	-	-	-	0,0	0,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2002): «Trabajadores afiliados en alta laboral». *Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales*, Madrid.

camente en el triángulo Almería, Huelva y Jaén (que a la vez cuentan con menor presencia en el Régimen General). En este sentido Andalucía destaca por contar con mayor población extranjera proporcionalmente en la agricultura que España, y con menor en el régimen de empleados de hogar. Los dos regímenes restantes (trabajadores del mar y minería del carbón) son anecdóticos en cuanto a su aportación de afiliados extranjeros.

Por otra parte, si para la población autóctona en Andalucía el régimen de autónomos viene a representar sin demasiadas diferencias interprovinciales alrededor del 14% del total, en el caso de la población extranjera se aprecian grandes diferencias. Así, las tres provincias de mayor afiliación agrícola cuentan con menor peso en este régimen mientras que ocurre lo contrario en las provincias de espe-

Tabla 4

España, Andalucía y provincias. Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en 2002, por sexo. Datos absolutos y porcentajes										
ABSOLUTOS	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía	España
Régimen General y sexo										
Hombres	5.109	1.756	784	1.893	706	800	11.076	2.880	25.004	393.981
Mujeres	3.308	828	414	1.071	423	265	8.514	1.543	16.366	188.305
Total	8.417	2.584	1.198	2.964	1.129	1.065	19.590	4.423	41.370	582.289
Autónomos										
Hombres	918	866	197	983	230	185	6.615	827	10.821	63.884
Mujeres	350	290	85	337	67	50	2.909	298	4.386	26.071
Total	1.268	1.156	282	1.320	297	235	9.524	1.125	15.207	89.957
Agrario										
Hombres	16.012	167	572	1.422	3.407	1.920	898	483	24.881	90.319
Mujeres	2.648	90	132	458	986	244	189	223	4.970	19.084
Total	18.660	257	704	1.880	4.393	2.164	1.087	706	29.851	109.403
Empleados hogar										
Hombres	7	36	23	32	8	6	307	87	506	7.465
Mujeres	181	279	290	451	144	222	1.913	1.074	4.554	75.738
Total	188	315	313	483	152	228	2.220	1.161	5.060	83.203
Trabajadores del mar										
Hombres	56	71	-	5	55	-	97	1	285	2.520
Mujeres	2	4	-	-	4	-	5	2	17	197
Total	58	75	-	5	59	-	102	3	302	2.717
Minería del carbón										
Hombres	-	-	1	-	-	-	-	-	1	713
Mujeres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
Total	-	-	1	-	-	-	-	-	1	719
Total										
Hombres	22.102	2.896	1.577	4.335	4.406	2.911	18.993	4.278	61.498	558.882
Mujeres	6.489	1.491	921	2.317	1.624	781	13.530	3.140	30.293	309.401
Total	28.591	4.387	2.498	6.652	6.030	3.692	32.523	7.418	91.791	868.288

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2002): «Trabajadores afiliados en alta laboral». *Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales*, Madrid.

Tabla 4

España, Andalucía y provincias. Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en 2002, por sexo. Datos absolutos y porcentajes (cont.)

PORCENTAJES	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía	España
Régimen General y sexo										
Hombres	60,7	68,0	65,4	63,9	62,5	75,1	56,5	65,1	60,4	67,7
Mujeres	39,3	32,0	34,6	36,1	37,5	24,9	43,5	34,9	39,6	32,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Autónomos										
Hombres	72,4	74,9	69,9	74,5	77,4	78,7	69,5	73,5	71,2	71,0
Mujeres	27,6	25,1	30,1	25,5	22,6	21,3	30,5	26,5	28,8	29,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agrario										
Hombres	85,8	65,0	81,3	75,6	77,6	88,7	82,6	68,4	83,4	82,6
Mujeres	14,2	35,0	18,8	24,4	22,4	11,3	17,4	31,6	16,6	17,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Empleados hogar										
Hombres	3,7	11,4	7,3	6,6	5,3	2,6	13,8	7,5	10,0	9,0
Mujeres	96,3	88,6	92,7	93,4	94,7	97,4	86,2	92,5	90,0	91,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Trabajadores del mar										
Hombres	96,6	94,7	-	100,0	93,2	-	95,1	33,3	94,4	92,7
Mujeres	3,4	5,3	-	-	6,8	-	4,9	66,7	5,6	7,3
Total	100,0	100,0	-	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0
Minería del carbón										
Hombres	-	-	100,0	-	-	-	-	-	100,0	99,2
Mujeres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,8
Total	-	-	100,0	-	-	-	-	-	100,0	100,0
Total										
Hombres	77,3	66,0	63,1	65,2	73,1	78,8	58,4	57,7	67,0	64,4
Mujeres	22,7	34,0	36,9	34,8	26,9	21,2	41,6	42,3	33,0	35,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2002): «Trabajadores afiliados en alta laboral». *Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales*, Madrid.

cialización en el terciario, donde, por otra parte, el volumen de población de la Unión Europea es marcadamente superior.

Algunas diferencias de interés tienen que ver con la distribución por sexo de las afiliaciones de extranjeros (Tabla 4). Son mayoritarias las mujeres en todas las provincias en el régimen de empleados de hogar. En Cádiz y en Málaga, no obstante, los varones en este régimen superan algo el 10%, mientras que en el resto de provincias se sitúan por debajo. En cambio, en la agricultura y en el régimen de autónomos la mayoría de los afiliados son varones. En la primera más del 80% de los afiliados son varones en Almería, Córdoba, Jaén y Málaga, aunque en la provincia donde la cifra de afiliados varones es inferior, Cádiz, alcanza el 65%. Para los autónomos alrededor

del 70% al 80% de las afiliaciones son de varones. En regímenes como el del carbón y el trabajo del mar el peso de los varones supera el 90%.

Respecto a las diferencias de edad en cada grupo de afiliación (Tabla 5), cabe destacar la mayor edad media de los autónomos que en otros casos, edad que está próxima o supera los 40 años, aspecto similar en el régimen de la minería del

Tabla 5

España, Andalucía y provincias. Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en 2002, por régimen de afiliación. Edad media										
	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía	España
Régimen y media de edad										
General	34	36	34	34	35	33	36	35	35	34
Autónomos	43	42	39	40	41	38	44	39	43	42
Agrario	32	34	32	33	32	32	34	36	32	33
Empleados hogar	37	37	37	36	37	36	39	37	38	36
Trabajadores del mar	36	41	-	31	45	-	40	53	40	39
Minería del carbón	-	-	51	-	-	-	-	-	51	42
Total	33	37	34	35	34	33	38	36	35	35

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2002): «Trabajadores afiliados en alta laboral». *Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales*, Madrid.

Tabla 6

España, Andalucía y provincias. Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en 2002, según continente. Datos absolutos y porcentajes										
	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía	España
DATOS ABSOLUTOS										
Continente										
EEE	2.231	1.852	412	1.543	1.277	347	17.717	1.898	27.277	188.749
Resto Europa	4.312	184	301	786	826	259	2.217	516	9.401	97.697
África	16.666	1.146	706	2.267	2.860	1.950	5.569	1.596	32.760	217.048
Iberoamérica	4.482	702	864	1.566	933	840	4.265	2.474	16.126	297.076
América del Norte	45	127	18	69	9	6	238	236	748	5.265
Asia	851	363	193	413	123	288	2.458	685	5.374	61.394
Oceanía	2	10	4	4	-	-	19	9	48	509
No consta	2	3	-	4	2	2	40	4	57	550
Total	28.591	4.387	2.498	6.652	6.030	3.692	32.523	7.418	91.791	868.288
PORCENTAJES										
Continente										
EEE	7,8	42,2	16,5	23,2	21,2	9,4	54,5	25,6	29,7	21,7
Resto Europa	15,1	4,2	12,0	11,8	13,7	7,0	6,8	7,0	10,2	11,3
África	58,3	26,1	28,3	34,1	47,4	52,8	17,1	21,5	35,7	25,0
Iberoamérica	15,7	16,0	34,6	23,5	15,5	22,8	13,1	33,4	17,6	34,2
América del Norte	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Asia	3,0	8,3	7,7	6,2	2,0	7,8	7,6	9,2	5,9	7,1
Oceanía	0,0	0,2	0,2	0,1	-	-	0,1	0,1	0,1	0,1
No consta	0,0	0,1	-	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2002): «Trabajadores afiliados en alta laboral». *Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales*, Madrid.

Tabla 7

España, Andalucía y provincias. Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en 2002, por nacionalidad. Datos absolutos

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía	España
Marruecos	13.360	968	601	1.700	2.206	1.542	4.185	1.217	25.779	159.813
Ecuador	2.835	115	437	630	431	404	934	758	6.544	128.580
Colombia				291	282	258	1.173	591	3.788	61.645
G. Bretaña	620	715	114	349			7.329	405	9.656	40.121
Rumania	2.166		61	482	208	100			3.350	39.373
Alemania	466	346		256	81		2.230	231	3.676	32.594
Italia		202	85	336			1.912	338	3.297	30.648
Francia		214	91	260	78	79	1.379	380	2.847	27.893
Portugal					947	85		245		27.122
Argentina		114		263			1.054		2.131	17.427
China		248	100			88	1.121	486	2.485	
Pakistán	511					248				
Lituania	836									
Colombia	789	189	215							
EE.UU.		120								
Argelia					363	136				
Guinea Bissau	731									
Senegal	728			427	95					
Ucrania			59		409	86				
Polonia			110							
Países Bajos							986			
Perú								406		
Resto de nacionalidades	5.549	1.156	625	1.658	930	666	10.220	5.057	28.238	303.072
Total extranjeros afiliados	28.591	4387	2498	6652	6030	3692	32523	7418	91791	868288

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2002): «Trabajadores afiliados en alta laboral». *Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales*, Madrid.

carbón y los trabajadores del mar. Frente a edades medias de alrededor de 32-35 años en el régimen general y el agrario, en el de los empleados de hogar la cifra oscila entre el 36-39 años y el de los autónomos de 39-44.

Destacamos ahora algunos rasgos adicionales de las afiliaciones a extranjeros, a partir de las principales afiliaciones de los trabajadores por continentes (Tabla 6) y por principales orígenes de nacionalidad (Tabla 7). El 80% de las afiliaciones laborales en Andalucía se concentran básicamente en tres áreas continentales, destacando las africanas (35,7%), y las del Espacio Económico Europeo (29,7%), así como las de Iberoamérica (17,6%). Las procedentes del resto de Europa (10,2%) y Asia (7,1%) son claramente inferiores. Cabe decir que los trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social procedentes de África principalmente destacan en Almería (58,3%, sobre todo de Marruecos), Huelva (47,4%) y Jaén (52,8%).

Cádiz y Málaga cuentan con un 42,2% y un 54,5% de afiliaciones de la

Tabla 7

España, Andalucía y provincias. Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en 2002, por nacionalidad. Porcentajes										
	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía	España
Marruecos	46,7	22,1	24,1	25,6	36,6	41,8	12,9	16,4	28,1	18,4
Ecuador	9,9	2,6	17,5	9,5	7,1	10,9	2,9	10,2	7,1	14,8
Colombia		4,3	8,6	4,4	4,7	7,0	3,6	8,0	4,1	7,1
G. Bretaña	2,2	16,3	4,6	5,2			22,5	5,5	10,5	4,6
Rumania	7,6		2,4	7,2	3,4	2,7			3,6	4,5
Alemania	1,6	7,9		3,8	1,3		6,9	3,1	4,0	3,8
Italia		4,6	3,4	5,1			5,9	4,6	3,6	3,5
Francia		4,9	3,6	3,9	1,3	2,1	4,2	5,1	3,1	3,2
Portugal					15,7	2,3		3,3		3,1
Argentina		2,6		4,0			3,2		2,3	2,0
China		5,7	4,0			2,4	3,4	6,6	2,7	
Pakistán	1,8					6,7				
Lituania	2,9									
Colombia	2,8									
EE.UU.		2,7								
Argelia					6,0	3,7				
Guinea Bissau	2,6									
Senegal	2,5			6,4	1,6					
Ucrania			2,4		6,8	2,3				
Polonia			4,4							
Países Bajos							3,0			
Perú								5,5		
Resto de nacionalidades	19,4	26,3	25,0	24,9	15,5	18,1	35,1	31,7	30,9	35,0
Total extranjeros afiliados	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2002): «Trabajadores afiliados en alta laboral». *Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales*, Madrid.

EEE (Gran Bretaña, Alemania, Francia...), aspecto éste relacionado a su orientación hacia los servicios, turísticos y de restauración entre otros, donde las pautas de contratación difieren en cuanto a las nacionalidades predominantes. Por otra parte, aunque la población de Iberoamérica se encuentra repartida entre todas las provincias, destacan especialmente en Córdoba y Sevilla, representando en ellas un tercio de la población extranjera afiliada.

De esta forma, por provincias, en Almería destaca primero la población de África, y en segundo y tercer lugar, de Iberoamérica (sobre todo Ecuador) y del resto de Europa (especialmente Rumania). En cambio en Cádiz, los del Espacio Económico Europeo representan cerca de la mitad, seguidos de los de África e Iberoamérica. En Córdoba y Granada la población extranjera afiliada a la Seguridad Social se encuentra distribuida más homogéneamente. Respecto al grupo más representado, en Córdoba es el Iberoamericano (un tercio) y en Granada el africano.

En Huelva y en Jaén destaca la población de África, con alrededor de la mitad de las afiliaciones. Entre las diferencias señaladas de estas provincias está el que en Huelva es más importante la población del EEE, por el impacto reciente de las contracciones de origen en Europa del Este, mientras que la población latinoamericana y asiática (sobre todo pakistaní, con una comunidad arraigada en la provincia) es superior en Jaén. En Sevilla la mayor parte de la población es originaria de tres continentes: Iberoamérica (Ecuador, Colombia), EEE y África (Marruecos).

Por otro lado, la población de Asia queda en toda Andalucía por debajo del 10%, siendo Cádiz y Sevilla las provincias con mayor peso proporcional. Hay que decir, por último, que Oceanía está representada anecdóticamente en las afiliaciones de extranjeros de 2002, con 48 en toda Andalucía, apenas el 0,1% del total. Globalmente, las afiliaciones por nacionalidad más frecuentes en el año 2002 son de Marruecos y Gran Bretaña.

Por último, respecto a la distribución de las afiliaciones según el período de alta inicial puede comprobarse que el mayor volumen de las mismas se concentra en los últimos años, especialmente entre 2001 y 2002, lo que es coherente con el

Tabla 8

España, Andalucía y provincias. Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en 2002, por periodo de alta inicial

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía	España
Periodo de alta inicial										
Hasta 1990										
Desde 1991 hasta 1996	414	406	100	315	217	67	2.602	518	4.639	41.284
Desde 1997 hasta 1999	2.488	950	299	945	660	419	5.590	1.248	12.599	126.482
2000	3.399	734	341	886	653	458	5.370	1.126	12.967	127.623
2001	4.066	587	278	760	600	502	3.692	828	11.313	138.308
2002	10.129	782	462	1.344	1.118	902	5.830	1.368	21.935	183.569
Del 1 al 14 de enero de 2003	7.975	918	999	2.382	2.761	1.331	9.322	2.303	27.991	247.440
Total	28.591	4.387	2.498	6.652	6.030	3.692	32.523	7.418	91.791	868.288
Periodo de alta inicial (%)										
Hasta 1990	1,4	9,3	4,0	4,7	3,6	1,8	8,0	7,0	5,1	4,8
Desde 1991 hasta 1996	8,7	21,7	12,0	14,2	10,9	11,3	17,2	16,8	13,7	14,6
Desde 1997 hasta 1999	11,9	16,7	13,7	13,3	10,8	12,4	16,5	15,2	14,1	14,7
2000	14,2	13,4	11,1	11,4	10,0	13,6	11,4	11,2	12,3	15,9
2001	35,4	17,8	18,5	20,2	18,5	24,4	17,9	18,4	23,9	21,1
2002	27,9	20,9	40,0	35,8	45,8	36,1	28,7	31,0	30,5	28,5
Del 1 al 14 de enero de 2003	0,4	0,2	0,8	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2002): «Trabajadores afiliados en alta laboral». *Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales*, Madrid.

incremento en el volumen de la población extranjera que se ha experimentado en cada provincia. No obstante, en las provincias más especializadas en los servicios, Cádiz, Málaga y Sevilla, se aprecia que alrededor del 30% de los afiliados se habían registrado ya desde 1996 o antes, encontrándose por tanto un volumen importante de extranjeros con dilatada experiencia laboral en Andalucía (Tabla 8).

6.3. Evolución de los extranjeros afiliados a la Seguridad Social, 1998-2003

En este apartado, basándonos en los datos solicitados y recibidos de la Tesorería de la Seguridad Social⁶, llevamos a cabo una descripción de la inserción de los extranjeros en Andalucía, de acuerdo a los regímenes en los que se encuentran afiliados. Se efectúan algunas distinciones provinciales, así como por sexo, edad y nacionalidad cuando los datos recibidos lo permiten. Hay que decir que, frente a la flexibilidad en la explotación de los datos que se ha podido aplicar en el capítulo referente a los contratos, pues se nos facilitó un fichero preparado a medida, en esta ocasión, al no existir la posibilidad de que se nos proporcionara tal fichero, hemos contado con diversas tablas elaboradas por la Tesorería de la Seguridad Social a partir de la solicitud que hicimos, con algunas restricciones de cara al análisis. Los datos que se ofrecen, no obstante, ofrecen una buena imagen de los espacios de inserción de los extranjeros, así como de sus pautas evolutivas. Aunque se llevan a cabo algunas anotaciones sobre España, el análisis se centra en Andalucía y sus provincias principalmente.

Una primera observación que puede hacerse (Tabla 9) es la diferente tasa de participación de las afiliaciones de extranjeros en las afiliaciones totales. Baste sólo comentar los datos referentes al período 1999-2001 para confirmar dos tendencias que se extenderán a años venideros: por una parte, la pauta sostenida de crecimiento en el porcentaje de afiliaciones de extranjeros; por otra, la confirmación de Almería (primera) y Málaga (segunda) como las provincias andaluzas en las que el peso de las afiliaciones de extranjeros respecto al total es más sobresaliente. En el resto de las provincias las afiliaciones no alcanzan nunca al 2% y en algunas como Cádiz, Córdoba, Jaén o Sevilla no se supera la barrera del 1%.

6. Agradecemos el envío recibido, por cuanto nos ha permitido una aproximación longitudinal al estudio de la inserción laboral de la población extranjera, con algunas distinciones importantes por nacionalidad para este trabajo.

Tabla 9

Participación de las afiliaciones de extranjeros en las afiliaciones totales

	31-12-1999			31-12-2000			31-12-2001		
	Afiliados extranjeros	Total afiliados	Total sistema (%)	Afiliados extranjeros	Total afiliados	Total sistema (%)	Afiliados extranjeros	Total afiliados	Total sistema (%)
Almería	12.249	192.340	6,37	16.390	203.420	8,06	18.900	210.017	9,00
Cádiz	2.155	295.447	0,73	2.648	307.318	0,86	2.910	318.304	0,91
Córdoba	843	245.734	0,34	1.040	249.527	0,42	1.193	255.424	0,47
Granada	2.426	254.839	0,95	3.212	265.200	1,21	3.609	271.968	1,33
Huelva	1.907	150.261	1,27	2.399	156.529	1,53	2.714	161.815	1,68
Jaén	1.101	199.870	0,55	1.371	204.193	0,67	1.675	208.716	0,80
Málaga	14.806	398.977	3,71	18.866	427.782	4,41	21.327	444.432	4,80
Sevilla	3.104	562.815	0,55	4.074	584.599	0,70	4.550	594.239	0,77
Andalucía	38.591	2.300.283	1,68	50.000	2.398.568	2,08	56.878	2.464.915	2,31
España	332.407	14.578.326	2,28	452.097	15.236.218	2,97	507.419	15.514.507	3,27

Fuente: Datos facilitados por la Tesorería de la Seguridad Social.

6.3.1. Evolución de las afiliaciones de extranjeros por régimen de afiliación y ámbito (comunitario y no comunitario), 1998-2004.

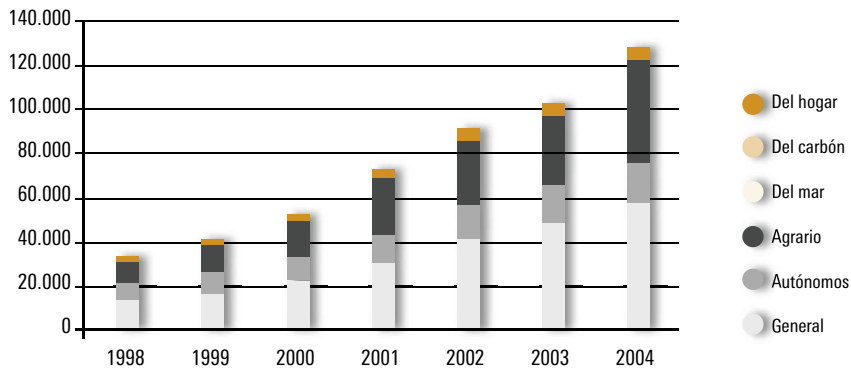
Los Gráficos 1 y 2, así como las Tablas 10 y 11 a partir de las que se construyen, son suficientemente explícitos respecto a la pauta de crecimiento sostenido de las afiliaciones en el período 1998 a 2004, tanto en el caso de Andalucía como en el de España. En los mismos pueden apreciarse las principales diferencias y similitudes de nuestra región respecto a esta última. Por un lado, las afiliaciones relativas al trabajo en el mar o en el carbón se manifiestan verdaderamente anecdóticas, de forma que básicamente son cuatro los grupos que aparecen representados, correspondiéndose éstos con el trabajo en el hogar, la agricultura, los autónomos o el régimen general. En ambos casos las afiliaciones de extranjeros en el hogar representan porcentajes mínimos comparados con el peso de regímenes como el agrario o el general en Andalucía, que serían los predominantes. En el caso español, destaca en cambio con más rotundidad el predominio del régimen general, mientras que son menos importantes proporcionalmente que en Andalucía el régimen agrario (sobre todo) e incluso el régimen general de autónomos, debido esto fundamentalmente a la influencia que en este régimen tiene un elevado peso de trabajadores extranjeros comunitarios, como podremos apreciar. Comparada la evolución de las afiliaciones desde el año 1998, se aprecia también que, frente al progresivo crecimiento

proporcional de la agricultura y el régimen general en Andalucía, encontramos la progresiva reducción del peso proporcional de los autónomos, sector que aunque crece en términos absolutos (por efecto del propio crecimiento del volumen de extranjeros), no lo hace tanto en términos relativos.

Si bien a grandes rasgos éstas son las pautas que han venido marcando las diferencias entre España y Andalucía en los últimos 7 años, si desagregamos las afiliaciones según régimen por el ámbito de nacionalidad, sería preciso hacer algunos matices, en la línea de destacar algunas desigualdades evidentes en las pautas de afiliación en función de si se es comunitario o extracomunitario. En este sen-

Gráfico 1

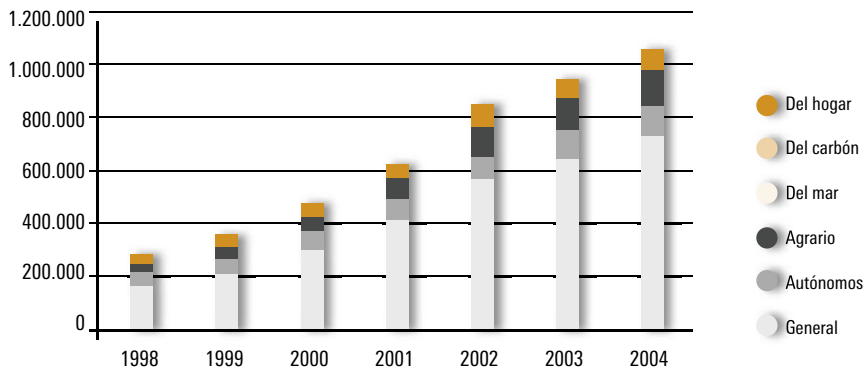
Andalucía. Evolución de afiliados extranjeros total, 1998-2004



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2

España. Evolución de afiliados extranjeros total, 1998-2004



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10

Andalucía. Afiliados extranjeros total, 1998-2004. Datos absolutos y porcentajes

	General	Autónomo	Agrario	Del mar	Del carbón	Del hogar	Total sistema
Datos absolutos							
1998	10.754	8.165	9.699	326	1	1.822	30.767
1999	13.624	9.636	12.662	236	1	2.432	38.591
2000	19.188	11.463	16.471	360	1	2.517	50.000
2001	27.666	13.104	25.279	376	1	3.349	69.775
2002	38.201	15.371	29.620	281	1	5.176	88.650
2003	45.754	17.355	31.399	306		5.151	99.965
2004 (*)	54.437	18.311	46.682	237		5.513	125.180
Porcentajes							
1998	35	27	32	1	0	6	100
1999	35	25	33	1	0	6	100
2000	38	23	33	1	0	5	100
2001	40	19	36	1	0	5	100
2002	43	17	33	0	0	6	100
2003	46	17	31	0	0	5	100
2004 (*)	43	15	37	0	0	4	100

(*) Abril 2004. Fuente: Datos facilitados por la Tesorería de la Seguridad Social.

Tabla 11

España. Afiliados extranjeros total, 1998-2004. Datos absolutos y porcentajes

	General	Autónomo	Agrario	Del mar	Del carbón	Del hogar	Total sistema
Datos absolutos							
1998	138.890	52.504	33.431	1.798	399	35.749	262.771
1999	182.985	60.089	42.961	1.432	396	44.544	332.407
2000	276.029	70.202	55.911	1.770	368	47.817	452.097
2001	386.779	80.665	80.515	2.227	396	54.318	604.900
2002	542.698	90.831	108.911	2.455	404	84.096	829.395
2003	621.660	103.872	121.540	2.450	386	73.310	923.218
2004 (*)	710790	111080	130238	3576	559	73246	1029489
Porcentajes							
1998	53	20	13	1	0	14	100
1999	55	18	13	0	0	13	100
2000	61	16	12	0	0	11	100
2001	64	13	13	0	0	9	100
2002	65	11	13	0	0	10	100
2003	67	11	13	0	0	8	100
2004 (*)	69	11	13	0	0	7	100

(*) Abril 2004. Fuente: Datos facilitados por la Tesorería de la Seguridad Social.

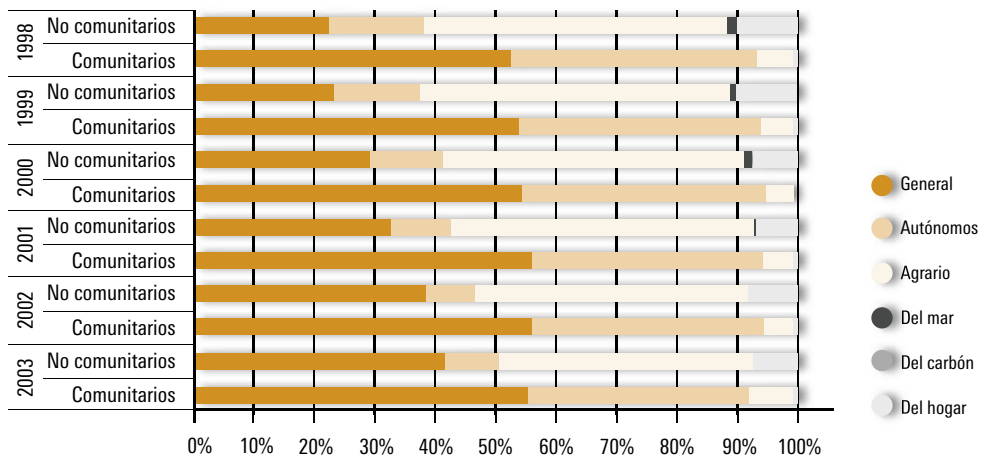
tido y para el caso andaluz (Gráfico 3), pueden constatarse varios rasgos que son comunes en todo el período pudiéndose hablar de pautas estructurales respecto a las afiliaciones de extranjeros comunitarios y extracomunitarios. Se resumen básicamente en que:

- las afiliaciones a extranjeros en el régimen del hogar se concentran en los extracomunitarios (sobre todo en mujeres, como ya veremos después)
- aunque existen afiliaciones de autónomos en ambos casos, éstas son alrededor de 3 veces mayores en el caso de los comunitarios, representando el segundo grupo de afiliaciones por importancia en estos extranjeros
- la menor concentración de afiliaciones de autónomos en el caso de los extracomunitarios se debe al predominio en Andalucía del régimen agrario, cuyo peso, a su vez, es mínimo en las afiliaciones de los extranjeros comunitarios
- mientras que el régimen general viene ocupando un segundo lugar en Andalucía en los extranjeros no comunitarios, a clara distancia del agrario, este régimen representa el grupo de afiliación más importante para los comunitarios, con valores al menos del 50% (o superiores).

Estas apreciaciones serían válidas para el caso español (Gráfico 4), con algunos matices, principalmente, que no existe una especialización agraria como en Andalucía, lo que se traduce en segmentos más reducidos de afiliaciones agrarias

Gráfico 3

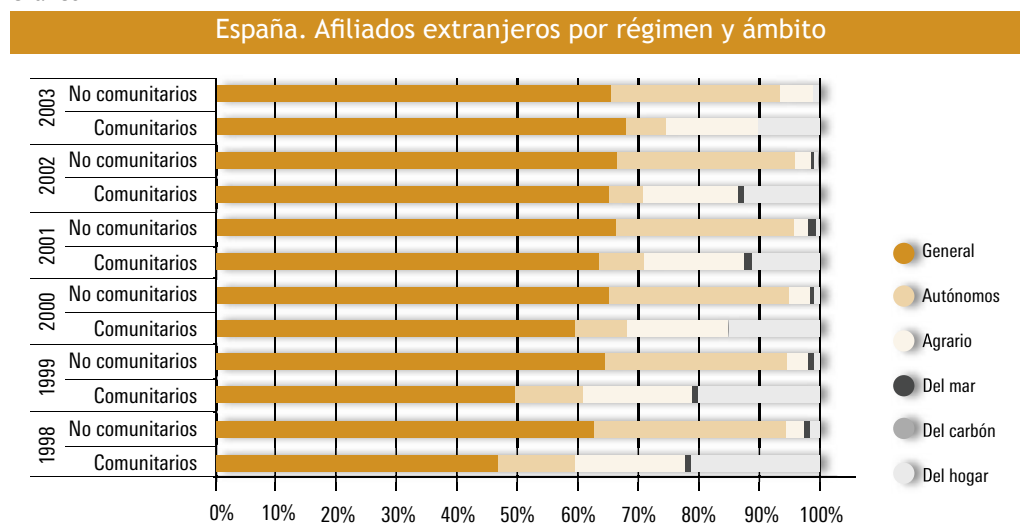
Andalucía. Afiliados extranjeros por régimen y ámbito



Fuente: Elaboración propia.

y un predominio de las afiliaciones en el régimen general, que es el grupo más importante en todo el período. Lo que marca principalmente la diferencia es el mayor peso que tiene el régimen de autónomos en los comunitarios que en los extracomunitarios.

Gráfico 4



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12

Andalucía. Situación de afiliados extranjeros en alta por regímenes y provincias

		General	Autónomo	Agrario	Del mar	Del carbón	Del hogar	Total sistema
1998	No comunitarios	3.879	2.758	8.918	303		1.754	17.612
	Comunitarios	6.875	5.407	781	23	1	68	13.155
1999	No comunitarios	5.144	3.280	11.805	211		2.344	22.784
	Comunitarios	8.480	6.356	857	25	1	88	15.807
2000	No comunitarios	8.994	3.858	15.592	329		2.431	31.204
	Comunitarios	10.194	7.605	879	31	1	86	18.796
2001	No comunitarios	15.547	4.703	24.230	331		3.251	48.062
	Comunitarios	12.119	8.401	1.049	45	1	98	21.713
2002	No comunitarios	23.753	5.273	28.346	220		5.071	62.663
	Comunitarios	14.448	10.098	1.274	61	1	105	25.987
2003	No comunitarios	28.561	6.009	29.025	258		5.046	68.899
	Comunitarios	17.193	11.346	2.374	48		105	31.066

Fuente: Datos facilitados por la Tesorería de la Seguridad Social.

Tabla 13

España. Situación de afiliados extranjeros en alta por regímenes y provincias

		General	Autónomo	Agrario	Del mar	Del carbón	Del hogar	Total sistema
1998	No comunitarios	75.482	20.263	29.793	1.230	158	34.458	161.384
	Comunitarios	63.408	32.241	3.638	568	241	1.291	101.387
1999	No comunitarios	105.531	23.422	38.680	802	198	43.211	211.844
	Comunitarios	77.454	36.667	4.281	630	198	1.333	120.563
2000	No comunitarios	184.835	27.942	51.090	1.116	216	46.507	311.706
	Comunitarios	91.194	42.260	4.821	654	152	1.310	140.391
2001	No comunitarios	282.985	34.127	75.746	1.417	245	52.986	447.506
	Comunitarios	103.794	46.538	4.769	810	151	1.332	157.394
2002	No comunitarios	424.699	39.346	103.407	1.590	275	82.685	652.002
	Comunitarios	117.999	51.485	5.504	865	129	1.411	177.393
2003	No comunitarios	486.986	46.538	110.288	1.631	276	71.922	717.641
	Comunitarios	134.674	57.334	11.252	819	110	1.388	205.577

Fuente: Datos facilitados por la Tesorería de la Seguridad Social.

6.3.2. Evolución de las afiliaciones de extranjeros en Andalucía por régimen de afiliación, ámbito y provincia, 1998-2003.

La diferente especialización económica provincial incide en lo que representan los distintos regímenes de afiliación en Andalucía; de esta manera en 1998 se localizan la mayor parte de los contratos entre el régimen general, autónomos y agricultura, con alrededor de 8.000-11.000 afiliados. Cinco años después, en 2003, el incremento absoluto de afiliaciones se ha traducido también en la consolidación del predominio del régimen general y la agricultura como principales regímenes de afiliación, seguido por el de autónomos, que mantiene su tercera posición. Esta ordenación es diferente según las provincias de que tratemos, como ya se observó en páginas previas, mostrándose ya en 1998 la preponderancia de las afiliaciones en la agricultura en Almería, Huelva y Jaén, frente al predominio del régimen general en Cádiz, Málaga, Córdoba y Sevilla. Sólo Granada cuenta en este año con más afiliaciones del régimen de autónomos. A los cinco años se mantienen, e incluso se agudizan, las líneas básicas señaladas aunque las afiliaciones en el régimen general en Granada han pasado a la cabecera.

En ésta y las páginas siguientes se muestran algunas de las pautas básicas en la evolución de las afiliaciones por provincias entre 1998 y 2003. Para evitar la redundancia que supondría ir haciendo el análisis año a año⁷, mostramos y tomamos

7. Aunque lo tuvimos en cuenta antes de presentar estas tablas más resumidas.

como referencia los años extremos para destacar los cambios más sobresalientes observados en el período. Aunque se dispone de algunos datos referidos a abril 2004, lo hemos obviado en algunos apartados del presente, por cuanto no contemplan el año completo, lo que dificultaría la comparación con 1998.

Centrándonos ahora en las afiliaciones de los extranjeros no comunitarios, algunas diferencias pueden ser observadas. El dato que aparece representado en cada casilla de las Tablas 16 y 17 es el porcentaje representado por los no comunitarios respecto al total de afiliaciones. De esta forma puede observarse la concentración de éstos en algunos regímenes de afiliación más que en otros y, al mismo tiempo, se obtiene indirectamente información sobre la de los comunitarios. Al

Tabla 14

Afiliaciones de extranjeros en alta por regímenes de afiliación y provincia, a diciembre de 1998

	General	Autónomo	Agrario	Del mar	Del carbón	Del hogar	Total sistema
Almería	1.047	670	7.600	53		53	9.423
Cádiz	840	641	81	116		94	1.772
Córdoba	326	156	92		1	48	623
Granada	710	755	222	5		155	1.847
Huelva	323	205	981	101		29	1.639
Jaén	224	102	374			31	731
Málaga	6.034	5.011	198	50		1.025	12.318
Sevilla	1.250	625	151	1		387	2.414
Andalucía	10.754	8.165	9.699	326	1	1.822	30.767
España	138.890	52.504	33.431	1.798	399	35.749	262.771

Fuente: Datos facilitados por la Tesorería de la Seguridad Social.

Tabla 15

Afiliaciones de extranjeros en alta por regímenes de afiliación y provincia, a diciembre de 2003

	General	Autónomo	Agrario	Del mar	Del carbón	Del hogar	Total sistema
Almería	9.567	1.466	14.911	58		151	26.153
Cádiz	2.660	1.372	304	76		334	4.746
Córdoba	1.206	329	1.012			337	2.884
Granada	3.176	1.658	2.024	4		617	7.479
Huelva	1.121	347	8.836	63		149	10.516
Jaén	1.088	296	2.223			270	3.877
Málaga	21.934	10.648	1.169	103		1.945	35.799
Sevilla	5.002	1.239	920	2		1.348	8.511
Andalucía	45.754	17.355	31.399	306		5.151	99.965
España	621.660	103.872	121.540	2.450	386	73.310	923.218

Fuente: Datos facilitados por la Tesorería de la Seguridad Social.

mostrar los años extremos pueden apreciarse también algunas de las principales pautas que han marcado la evolución de las afiliaciones.

Sin lugar a dudas, es en el régimen del hogar donde se concentran las menores diferencias interprovinciales, en la medida en que observamos que prácticamente el 100% de las afiliaciones en este régimen se concentran en la población no comunitaria, sin importantes diferencias interprovinciales (los extremos vendrían representados por el 93% de Huelva y el 100% de Jaén). Esta pauta se mantiene en el año 2003 en Andalucía y España, reflejándose la escasa ocupación que los comunitarios (en este caso habría que decir básicamente «las») tienen en este régimen, una especialización o nicho laboral que parece reservado a mujeres extracomunitarias.

Por término medio en Andalucía también en el régimen del mar y en el agrario encontramos un elevado porcentaje de no comunitarios (93% y 92% en 1998; 84% y 92% en 2003). En el año 1998, no obstante, es superior el peso de los comunitarios en el sector en la provincia de Cádiz, mientras que en el resto al menos el 64% de los trabajadores afiliados son extracomunitarios. En provincias como Huelva se puede explicar esta relevancia de los comunitarios por la importancia de los trabajadores procedentes de Portugal. Cinco años después destaca claramente el vuelco en todas las provincias hacia la contratación de trabajadores extracomunitarios en la agricultura, representando estos al menos un 81% (en el caso de Cádiz, con el peso inferior). Respecto a la evolución de los autónomos la tónica es similar en 1998 y 2003. Habría que comentar, en primer término, que en este caso se invierten, por término medio, las tornas, y tanto en España como en Andalucía, el peso de los autónomos comunitarios es superior al de las afiliaciones de extracomunitarios, de manera que no se alcanza en ninguno de los años ni un 50% de afiliaciones. Las pautas provinciales son claramente diferentes entre sí. Así, se constata especialmente en las provincias de Almería y Málaga un mayor peso de los comunitarios en el régimen de autónomos en ambos años, mientras que en otras provincias el porcentaje de autónomos extracomunitarios es superior al 60% (Córdoba, Granada, Jaén o Sevilla). En cuanto al peso de las afiliaciones en el régimen general en la población extracomunitaria, cabe resaltar la tendencia al crecimiento de su peso proporcional el relación a la población comunitaria en todas las provincias. En provincias de mayor especialización en servicios (como Cádiz o Málaga se aprecia que el peso de la población extracomunitaria en el régimen general no llega a alcanzar el 60%, mientras que en el resto de las provincias, así como en España en general, se supera esta cifra. Se asocia este incremento proporcional de la población extranjera al importante crecimiento que algunas nacionalidades, especialmente, experimentan en nuestro país, como tendremos ocasión de constatar en un apartado posterior.

6.3.3. Evolución de las afiliaciones de extranjeros por régimen, ámbito, provincia y sexo, 2003-2004.

Si bien ya se han ido sugiriendo algunas pautas existentes en la distribución de las afiliaciones respecto al sexo, es en este apartado donde se muestran con más detalle las diferencias respecto a esta variable. Por la restricción de los datos, que se nos facilitaron desagregados sólo a diciembre de 2003 y abril de 2004, nos referimos sólo a la evolución más reciente, sin podernos remontar como en otras ocasiones a 1998.

Las Tablas 18 y 19, y las 20 y 21, más detalladas, exponen la distribución de las afiliaciones por sexo. Resumiendo la información contenida en ellas resalta, tal y como ya hemos sugerido, el predominio femenino en el régimen del hogar, que sigue estando reservado a las mujeres extranjeras. Lo contrario ocurre en el régimen especial de trabajadores del mar, en el que la presencia de mujeres es anecdótica (en toda Andalucía se registran sólo 7 afiliaciones de mujeres frente a 299 de varones).

En los regímenes restantes, agrario, de autónomos y general, se observa en el año 2003 el predominio masculino en todas las provincias, con algunas diferencias interprovinciales que merece la pena destacar. Por ejemplo, frente a la pauta de otros entornos agrarios andaluces donde hay un claro predominio de las afiliaciones de varones extranjeros (Almería y Jaén), en los últimos años se aprecia en Huelva un enorme crecimiento de las afiliaciones a mujeres, que ya representan en 2003 un 49% del total. En abril de 2004 (Tabla 20), las afiliaciones registradas

Tabla 16

Afiliaciones de extranjeros no comunitarios en alta por regímenes de afiliación y provincia, a diciembre de 1998 (%)

	General	Autónomo	Agrario	Del mar	Del carbón	Del hogar	Total sistema
Almería	50	32	98	100	0	98	88
Cádiz	48	49	44	97	0	95	54
Córdoba	59	69	83	0	0	96	68
Granada	48	68	68	100	0	95	63
Huelva	48	46	64	88	0	93	61
Jaén	56	75	92	0	0	100	79
Málaga	25	21	71	86	0	96	30
Sevilla	48	64	66	0	0	98	62
Andalucía	36	34	92	93	0	96	57
España	54	39	89	68	40	96	61

Nota: El porcentaje que aparece calculado en la tabla representa el peso de los no comunitarios respecto al total de afiliados en cada régimen y provincia.
Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Tesorería de la Seguridad Social.

Tabla 17

Afiliaciones de extranjeros no comunitarios en alta por regímenes de afiliación y provincia, a diciembre de 2003 (%)

	General	Autónomo	Agrario	Del mar	Del carbón	Del hogar	Total sistema
Almería	83	35	99	98	0	95	89
Cádiz	58	46	81	96	0	99	59
Córdoba	76	70	94	0	0	100	84
Granada	71	64	92	100	0	98	77
Huelva	61	46	84	44	0	97	81
Jaén	78	80	87	0	0	99	85
Málaga	50	22	88	92	0	97	45
Sevilla	70	66	88	50	0	99	76
Andalucía	62	35	92	84	0	98	69
España	78	45	91	67	72	98	78

Nota: El porcentaje que aparece calculado en la tabla representa el peso de los no comunitarios respecto al total de afiliados en cada régimen y provincia.
Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Tesorería de la Seguridad Social.

en esta provincia en la agricultura son de 5.139 varones, frente a 20.393 mujeres. Esta feminización guarda íntima relación con los procesos de sustitución étnica operada en los mercados locales de esta provincia y facilitada a través de convenios en origen que se suscriben con países como Polonia, Rumania o Bulgaria (Gualda y Ruiz, 2004; Gualda, 2004; Gualda, 2003). Responde ésta a una evolución particular que no se repite en los mismos términos en otras provincias andaluzas ni tampoco en España donde, sin excepción, en los años 2003 y 2004, predominan los varones en las afiliaciones de trabajadores extranjeros para la agricultura.

En el caso de las afiliaciones de mujeres extranjeras en el régimen de autónomos, las diferencias interprovinciales son menores, constatándose que se sitúan en alrededor de un tercio respecto a las de los varones en el año 2003. En cambio en el año 2004, aunque pueden existir diferencias derivadas de que se trata de datos que llegan sólo hasta abril, se aprecia un menor peso de las mujeres en este régimen, que en el caso de Huelva ha bajado a cero, por el tipo de contrataciones que se realizan a mujeres, no precisamente en afiliación como autónomas. Las provincias donde parecen haberse mantenido en mayor medida las mujeres en este régimen se encuentran especializadas en servicios: Málaga, Cádiz, Córdoba, pero incluso alguna como Sevilla muestra un descenso relativo importante.

Respecto a las afiliaciones en el régimen general, vienen a rondar algo más de un tercio en el año 2003 en casi todas las provincias, destacándose en un extremo Jaén (con sólo un 26%), frente a Málaga, que cuenta con un 44% de afiliaciones de mujeres en este régimen, la provincia donde destaca más claramente

la población afiliada de trabajadoras extranjeras. En el año 2004, a las alturas del mes de abril, las afiliaciones muestran un perfil diferente, que permite observar y contrastar de alguna forma el factor estacional de las afiliaciones. La provincia donde se aprecia esto con más claridad es en Huelva, donde el régimen general cuenta sólo con un 2% de afiliaciones femeninas, mientras que el agrario acumula un 96%. Frente a esto las provincias de Almería, Cádiz y Málaga superan el 50%, especialmente Málaga. El paisaje cambiaría seguro si se tomaran como referencia los datos anuales, como parecen sugerir los datos de 2003.

Con ayuda de las Tablas 22 y 23 se puede profundizar algo más en la descripción de la presencia de las mujeres extranjeras en las afiliaciones, en este caso observando dónde se concentran las afiliaciones de mujeres no comunitarias. En relación a los datos de 2003 se aprecia la importancia de la población extracomunitaria en ambos sexos, especialmente en el régimen de afiliación del hogar, con porcentajes de afiliación siempre superiores al 90%, en todas las provincias y sexos. Esta observación puede extenderse al régimen del mar, con la excepción de Huelva donde encontramos una menor presencia relativa de extracomunitarios (43% varones y 67% mujeres). Por otro lado, para el régimen agrario también es característico el predominio de la población extracomunitaria en diferentes provincias y sexo, con pesos iguales o superiores siempre al 75%.

El peso de la población extracomunitaria es más reducido en el régimen de autónomos y general. Respecto al régimen de autónomos, los porcentajes representados por los extracomunitarios son sobre todo importantes en Jaén, Sevilla y Córdoba, con cifras siempre mayores al 65% en ambos sexos. Por el contrario en Málaga y Almería los autónomos son sobre todo comunitarios (alrededor del 80% del total en la primera y del 60% en la segunda). Las provincias restantes se sitúan en una posición intermedia.

En el régimen general el peso representado por la población comunitaria es menos importante que en el de autónomos pero más que en el resto de regímenes, sin diferencias demasiado acusadas entre provincias y sexo. Las provincias que más destacan en este régimen por la importancia de los extranjeros comunitarios (en ambos sexos) son la de Cádiz, Huelva y Málaga (con entre el 40%-60% de sus afiliaciones de no comunitarios). En el resto de provincias las cifras de comunitarios son superiores, pero sin llegar a superar el 85%.

A la altura de abril de 2004 las pautas básicas descritas para 2003 se mantienen, confirmándose la estructura desigualitaria en el reparto de las afiliaciones de extranjeros, que confirma segmentos de trabajadores en el mercado donde se constata la asignación a «nichos laborales» con especial claridad. Nos referimos

al predominio, que sistemáticamente se viene observando, de los extranjeros no comunitarios en los peores regímenes laborales, a saber, agrario, mar y hogar, mientras que los comunitarios sistemáticamente ocupan en mayor medida el régimen laboral y el de autónomos. Los datos descritos parecen sugerir pautas discriminatorias en el mercado que provocan una estratificación marcada por el país de procedencia u origen de los extranjeros. Estas pautas se ajustan a las habitualmente descritas respecto a los mercados segmentados en que trabajan los extranjeros en nuestro país (Arango, 2002; Cachón, 2002 y 2003).

Tabla 18

Afilaciones de extranjeras por régimen y provincia, a diciembre de 2003 (%)

	General	Autónomo	Agrario	Del mar	Del hogar
Almería	37	30	16	0	95
Cádiz	35	27	34	3	88
Córdoba	36	33	15	0	96
Granada	38	27	23	0	94
Huelva	34	26	49	5	95
Jaén	26	23	13	0	96
Málaga	44	31	18	1	87
Sevilla	35	29	29	50	93

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Tesorería de la Seguridad Social.

Tabla 19

Afilaciones de extranjeras por régimen y provincia, a abril de 2004 (%)

	General	Autónomo	Agrario	Del mar	Del hogar
Almería	55	7	35	0	2
Cádiz	56	21	5	0	17
Córdoba	45	11	13	0	30
Granada	43	17	17	0	23
Huelva	2	0	96	0	1
Jaén	36	8	27	0	28
Málaga	67	21	1	0	10
Sevilla	45	9	13	0	33

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Tesorería de la Seguridad Social.

Tabla 20

Afiliaciones de extranjeros no comunitarios en alta por regímenes de afiliación y provincia, a diciembre de 2003 (%)

	General		Autónomo		Agrario		Del mar		Del carbón		Del hogar		Total sistema	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Almería	6007	3560	1023	443	12515	2396	58				8	143	19611	6542
Cádiz	1732	928	1005	367	202	102	74	2			39	295	3052	1694
Córdoba	767	439	219	110	861	151					14	323	1861	1023
Granada	1980	1196	1210	448	1565	459	4				35	582	4794	2685
Huelva	742	379	257	90	4507	4329	60	3			7	142	5573	4943
Jaén	804	284	227	69	1941	282					10	260	2982	895
Málaga	12250	9684	7328	3320	955	214	102	1			255	1690	20890	14909
Sevilla	3251	1751	878	361	649	271	1	1			93	1255	4872	3639
Andalucía	27533	18221	12147	5208	23195	8204	299	7			461	4690	63635	36330
España	410501	211159	72855	31017	96368	25172	2280	170	382	4	6076	67234	588462	334756

Fuente: Datos facilitados por la Tesorería de la Seguridad Social.

Tabla 21

Afiliaciones de extranjeros por régimen de afiliación, provincia y sexo, 2004

	General		Autónomo		Agrario		Del mar		Del carbón		Del hogar		Total sistema	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Almería	7.401	3.757	1.161	507	11.498	2.378	25				10	148	20.095	6.790
Cádiz	2.122	1.100	1.038	420	214	100	51	3			47	336	3.472	1.959
Córdoba	957	519	235	127	741	151					23	344	1.956	1.141
Granada	2.315	1.248	1.237	494	1.381	501	1				45	665	4.979	2.908
Huelva	1.146	514	268	95	5.139	20.393	81	3			7	136	6.641	21.141
Jaén	1.069	351	225	79	1.672	265					8	276	2.974	971
Málaga	14.997	11.033	7.694	3.497	885	212	68	1			244	1.681	23.888	16.424
Sevilla	3.941	1.967	856	378	601	551	1	3			116	1.427	5.515	4.326
Andalucía	33.948	20.489	12.714	5.597	22.131	24.551	227	10			500	5.013	69.520	55.660
España	476.679	234.111	77.648	33.432	89.588	40.650	3.374	202	554	5	5.940	67.306	653.783	#####

Fuente: Datos facilitados por la Tesorería de la Seguridad Social.

Tabla 22

Afiliaciones de extranjeros no comunitarios por régimen de afiliación, provincia y sexo, a diciembre de 2003

	General		Autónomo		Agrario		Del mar		Del carbón		Del hogar		Total sistema	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Almería	83	82	36	33	99	97	98	0	0	0	100	95	91	85
Cádiz	60	54	46	46	83	75	96	100	0	0	92	99	58	61
Córdoba	77	74	65	78	96	84	0	0	0	0	100	100	85	84
Granada	73	67	68	54	94	84	100	0	0	0	94	99	79	75
Huelva	61	61	48	42	82	87	43	67	0	0	100	97	77	84
Jaén	76	83	81	75	86	91	0	0	0	0	100	99	83	90
Málaga	57	41	22	22	90	78	93	0	0	0	93	98	47	44
Sevilla	72	65	65	69	90	81	0	100	0	0	95	99	74	78
Andalucía	67	56	35	33	94	89	85	71	0	0	94	98	71	65
España	81	73	45	45	91	89	69	31	71	75	96	98	78	77

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Tesorería de la Seguridad Social. El porcentaje de afiliados no comunitarios en cada casilla se calcula a partir del total de afiliados.

Tabla 23

Afiliaciones de extranjeros no comunitarios por régimen de afiliación, provincia y sexo, a diciembre de 2004

	General		Autónomo		Agrario		Del mar		Del carbón		Del hogar		Total sistema	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Almería	84	80	35	35	99	97	96	0	0	0	100	95	90	83
Cádiz	63	53	45	44	84	74	88	100	0	0	91	99	60	60
Córdoba	78	73	66	80	96	86	0	0	0	0	100	100	84	84
Granada	76	65	66	54	93	85	100	0	0	0	93	98	78	75
Huelva	60	58	50	41	83	97	57	67	0	0	100	96	78	96
Jaén	80	83	81	76	85	90	0	0	0	0	100	99	83	89
Málaga	60	44	22	23	89	79	88	0	0	0	94	97	49	45
Sevilla	74	67	64	69	90	89	0	100	0	0	97	99	75	80
Andalucía	69	56	35	34	93	96	78	80	0	0	95	98	71	75
España	81	74	45	46	91	94	74	39	80	80	96	98	78	78

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Tesorería de la Seguridad Social. El porcentaje de afiliados no comunitarios en cada casilla se calcula a partir del total de afiliados.

6.4. Evolución de las afiliaciones de extranjeros por provincia y países de origen, 1998-2003

Las observaciones y tablas que siguen avanzan un paso más en esta caracterización que realizamos respecto a las afiliaciones, en este caso a partir de su distribución por nacionalidades, dato que también se nos ha proporcionado por la Tesorería de la Seguridad Social. Para facilitar y simplificar el análisis nos centramos en dos años extremos de la serie obtenida, los años 1998 y 2003. Pretendemos mostrar los principales rasgos y pautas de cambio, en este caso desagregadas por provincia y nacionalidad. Llevamos a cabo una breve caracterización provincial a partir de las tablas que siguen. Una primera anotación es que, dada la tónica general de crecimiento de las afiliaciones que se produce en el intervalo de años considerados, habrá que distinguir siempre que se marque la evolución temporal entre datos absolutos (que suelen reflejar casi siempre un crecimiento de las afiliaciones) y datos relativos (por cuanto este crecimiento puede ser matizado al someterse a una comparación conjunta con la evolución seguida por otras nacionalidades).

En Almería (Tabla 24), sobresale el porcentaje de afiliaciones de extracomunitarios, con peso próximo al 90% los dos años considerados. El grupo más numeroso es el de Marruecos (60%), si bien se aprecia un decrecimiento del peso de este grupo (sólo un 44% en 2003), ante el crecimiento proporcional de las afiliaciones de extranjeros de los segmentos cuyo peso demográfico ha crecido más en España (por ejemplo, Ecuador, Colombia, Rumania, Lituania, Ucrania, Bulgaria). Al mismo tiempo, destaca la reducción en 2003 de afiliaciones que eran importantes en 1998, principalmente de otros países africanos (Senegal, Guinea Bissau, Argelia, Mauritania, Malí, etc.). Entre la población comunitaria, predominan los originarios del Reino Unido, Alemania, Francia, Italia, Países Bajos, Portugal o Bélgica.

En Cádiz se mantiene la importancia de la migración procedente de la Unión Europea (Reino Unido, Alemania, Francia, Bélgica, Italia, Países, Bajos, Portugal...) con algunas variaciones, no muy importantes, en el peso que representan estos grupos entre 1998 y 2003. A pesar de la relevancia que la población de la Unión Europea tiene en la provincia (pues representa el 41% del total de las afiliaciones en el año 2003), el grupo más numeroso es el marroquí, con algo más de uno de cada cinco afiliados en ambos años, superando de esta manera al principal grupo comunitario, de Reino Unido (con un 14% de afiliaciones en 2003). Siguen a éste las afiliaciones de China, que representan ya sólo un 5% del total, situándose a la misma altura que otros países comunitarios. Argentina, Ecuador, Colombia o incluso Estados Unidos (previsiblemente por la influencia de la base americana en la provincia) que cuenta con al menos un 3% de las afiliaciones. El resto se sitúa por debajo de esta cifra.

Tabla 24

Evolución de las afiliaciones según provincia y país de origen (Almería y Cádiz)									
	1998	2003	1998%	2003%		1998	2003	1998%	2003%
ALMERÍA					CÁDIZ				
Alemania	254	495	3	2	Alemania	132	381	7	8
Austria	8	16	0	0	Austria	9	25	1	1
Bélgica	61	134	1	1	Bélgica	37	76	2	2
Dinamarca	7	2	0	0	Dinamarca	13	21	1	0
Finlandia	2	2	0	0	Finlandia	1	1	0	0
Francia	213	431	2	2	Francia	104	238	6	5
Grecia	2	69	0	0	Grecia	2	4	0	0
Irlanda	7	23	0	0	Irlanda	24	45	1	1
Italia	104	405	1	2	Italia	86	263	5	6
Luxemburgo	0	2	0	0	Luxemburgo	0	1	0	0
Países Bajos	78	148	1	1	Países Bajos	37	83	2	2
Portugal	103	177	1	1	Portugal	50	105	3	2
Reino Unido	287	842	3	3	Reino Unido	315	674	18	14
Suecia	5	9	0	0	Suecia	9	16	1	0
Total U.E.	1.131	2755	12	11	Total U.E.	819	1933	46	41
Marruecos	5.630	11436	60	44	Marruecos	410	1065	23	22
Senegal	448	597	5	2	China	109	244	6	5
Guinea Bissau	434	580	5	2	Colombia		191	0	4
Argelia	354		4	0	Argentina	39	152	2	3
Mauritania	204		2	0	Ecuador		124	0	3
Mali	162		2	0	Estados Unidos	75	124	4	3
Gambia	115		1	0	Senegal	41	80	2	2
Ghana	91		1	0	Perú	14	78	1	2
Argentina	90	482	1	2	Cuba	15	66	1	1
Benin	81		1	0	Filipinas	37	61	2	1
Ecuador		2653	0	10	R. Dominicana	13		1	0
Rumania		2040	0	8	Polonia	19		1	0
Colombia		829	0	3	Resto Países	181	628	10	13
Lituania		753	0	3	Total No U.E.	953	2813	54	59
Ucrania		394	0	2	Total Países	1772	4746	100	100
Bulgaria		342	0	1					
Resto Países	683	3292	7	13					
Total No U.E.	8.292	23398	88	89					
Total Países	9.423	26153	100	100					

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la Tesorería de la Seguridad Social.

Frente a la importancia que ocupa la población europea comunitaria en Cádiz, de nuevo en Córdoba, si bien algunas nacionalidades representan o han representado porcentajes significativos (Alemania, Francia, Italia, Reino Unido, Países Bajos, Portugal), uno de los rasgos que marcan el tránsito de 1998 a 2003 es la tendencia a reducirse el peso proporcional que representan todos estos grupos, de forma que si en 1998 la población comunitaria suponía el 32%, en 2003 es ya sólo del 16%. No obstante, igual que ocurre en otras provincias este descenso es en términos relativos, no absolutos. En este último caso habría que referirse al incremento del número de afiliaciones en todas las nacionalidades del grupo comunitario. Respecto a la población extracomunitaria, se aprecia una ligera reducción en el peso relativo representado por el principal grupo, el marroquí, que pasa del 26% al 22% (aunque en términos absolutos sus efectivos se han incrementado). Se detecta igualmente un crecimiento importante de las afiliaciones de originarios de Colombia, Ecuador, Rumania, Polonia, Ucrania y Perú. En este grupo cabría destacar a ecuatorianos y rumanos, que con un peso de sus afiliaciones de 15% y 11%, se colocan en segundo y tercer lugar en el conjunto de afiliaciones de la provincia, por encima incluso del peso que en 1998 representaban los del Reino Unido, segundo grupo en importancia en la provincia.

Respecto a Granada, también se constata la reducción del peso proporcional representado por los comunitarios, que pasan del 37% en 1998 al 23% en 2003, si bien sus efectivos se han incrementado desde 689 afiliaciones a 1688 en los cinco años considerados. Entre los grupos de nacionalidad más relevantes habría que citar a alemanes, franceses, británicos o italianos, que aunque incrementaron el número de afiliaciones brutas, tendieron a su reducción en términos relativos. Se debe esto, como en otras provincias al volumen de afiliaciones que se alcanzan en el conjunto, por el crecimiento que sufren, en términos brutos y relativos, las afiliaciones de originales de países extracomunitarios. Habría que destacar aquí la importancia, que se mantiene, de los marroquíes, que representa una de cada cuatro afiliaciones, pero también de senegaleses, chinos o argentinos, que aunque con peso menor que el de los marroquíes, han visto incrementar sus efectivos en estos años. En el año 2003 resalta también las afiliaciones de personas de nacionalidades que no se contemplaban en 1998, principalmente rumanos, ecuatorianos y colombianos. Igual que ocurre con el resto de las provincias, no son éstos los únicos países de origen pero sí los que aportan mayor número de afiliaciones.

El empuje que la migración extracomunitaria ha tenido en Andalucía entre los años 1998 y 2003 se deja notar también en la reducción del peso proporcional que representan las afiliaciones de personas de la Unión Europea. Si en 1998 su

Tabla 25

Evolución de las afiliaciones según provincia y país de origen
(Córdoba y Granada)

	1998	2003	1998%	2003%		1998	2003	1998%	2003%
CÓRDOBA					GRANADA				
Alemania	26	39	4	1	Alemania	110	279	6	4
Austria	1	5	0	0	Austria	11	24	1	0
Bélgica	8	12	1	0	Bélgica	57	91	3	1
Dinamarca	2	4	0	0	Dinamarca	6	33	0	0
Finlandia	1	4	0	0	Finlandia	1	3	0	0
Francia	30	92	5	3	Francia	125	272	7	4
Grecia	0	1	0	0	Grecia	3	11	0	0
Irlanda	4	6	1	0	Irlanda	10	31	1	0
Italia	39	103	6	4	Italia	106	372	6	5
Luxemburgo	0	0	0	0	Luxemburgo	0	2	0	0
Países Bajos	12	19	2	1	Países Bajos	35	73	2	1
Portugal	13	53	2	2	Portugal	27	95	1	1
Reino Unido	63	106	10	4	Reino Unido	187	383	10	5
Suecia	3	4	0	0	Suecia	11	19	1	0
Total U.E.	202	448	32	16	Total U.E.	689	1688	37	23
Marruecos	161	622	26	22	Marruecos	416	1794	23	24
China	29	98	5	3	Senegal	239	498	13	7
Cuba	23		4	0	China	98	273	5	4
Colombia	21	226	3	8	Argentina	52	328	3	4
R. Dominicana	16		3	0	Estados Unidos	35		2	0
Estados Unidos	16		3	0	Brasil	19		1	0
Argentina	15	57	2	2	R. Dominicana	19		1	0
Pakistán	15	57	2	2	Japón	18		1	0
Rusia	10		2	0	Pakistán	18		1	0
México	9		1	0	Suiza	18		1	0
Ecuador		428	0	15	Rumania		650	0	9
Rumania		329	0	11	Ecuador		649	0	9
Polonia		112	0	4	Cuba		91	0	1
Ucrania		63	0	2	Colombia		394	0	5
Perú		42	0	1	Ucrania		84	0	1
Resto Países	106	402	17	14	Rusia		83	0	1
Total No U.E.	421	2436	68	84	Resto Países	226	947	12	13
Total Países	623	2884	100	100	Total No U.E.	1.158	5791	63	77
					Total Países	1.847	7479	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la Tesorería de la Seguridad Social.

peso en la provincia era del 39%, en 2003 es sólo del 19%. Hay que destacar aquí la especificidad onubense, derivada de su proximidad a Portugal, pues en este caso, cosa que no ocurre en los mismos términos en ninguna de las restantes provincias andaluzas, el 28% de todas las afiliaciones en 1998 era de portugueses (sólo el 15% en 2003, a pesar de que el conjunto de afiliaciones se triplica), lo que se acompaña de un menor peso, en ambos años, de las afiliaciones a alemanes, franceses, italianos o ingleses, si consideramos los países europeos que aportan más efectivos en esta provincia. Ninguno de estos grupos supera el 2% de afiliaciones en ambos años. Junto al predominio de portugueses (importantes en las tareas de recolección agrícola, siendo uno de los grupos temporeros habituales en la provincia), habría que destacar a los marroquíes, que suponen un 42% de las afiliaciones en 1998 y un 23% en 2003. De esta forma, si en 1998 el 70% de las afiliaciones se concentraba en portugueses y en marroquíes, el panorama ha cambiado en 2003, pues se deja notar el efecto de la llegada de nuevos efectivos de europeos del este a la provincia, principalmente de Rumanía, Polonia (17% y 16%) y Ucrania (4%), pero también de latinoamericanos: Ecuador (4%) y Colombia (4%). Con estos importantes cambios se concentran ahora el 71% de las afiliaciones en cuatro grupos, dos tradicionales y dos nuevos (Marruecos, Portugal, Rumania y Polonia).

También en la provincia de Jaén se aprecia la tendencia a incrementarse el peso relativo de la población extracomunitaria. En este caso, los grupos de nacionalidad más numerosos en las afiliaciones son principalmente los mismos que en otras provincias andaluzas: Alemania, Francia, Italia, Portugal, Reino Unido, aunque de éstos haya quizás que destacar el importante incremento del grupo de afiliados franceses, que representa en 2003 un 6% de las afiliaciones, con 243 afiliados (cinco años antes sólo eran 27). Siguen a estos italianos y portugueses, con un 3% cada uno.

Respecto a la población no comunitaria, de nuevo es el grupo de afiliaciones de marroquíes la más importante, disminuyendo su peso relativo (no absoluto) entre 1998 y 2003 (del 52% al 38%). A pesar de esta reducción relativa es el principal país de origen en las afiliaciones de ambos años. Se caracteriza esta provincia andaluza, frente a otras, por contar con un importante grupo de afiliados pakistaníes importante ya en 1998. En 2003 representa este grupo el 4% de las afiliaciones de extranjeros en Jaén. Junto a éstas, hay que destacar las afiliaciones de chinos, argelinos y colombianos. Las dos primeras nacionalidades ya eran importantes en 1998. Las afiliaciones de colombianos se incrementan de forma importante, igual que ocurre con las de otros países de origen que no existían en 1998 y que en 2003 son relevantes: Ecuador, especialmente, pero también Rumania y Ucrania.

Tabla 26

Evolución de las afiliaciones según provincia y país de origen (Huelva y Jaén)									
	1998	2003	1998%	2003%		1998	2003	1998%	2003%
HUELVA					JAÉN				
Alemania	39	89	2	1	Alemania	19	27	3	1
Austria	3	4	0	0	Austria	1	1	0	0
Bélgica	5	18	0	0	Bélgica	1	16	0	0
Dinamarca	1	0	0	0	Dinamarca	0	2	0	0
Finlandia	0	1	0	0	Finlandia	0	1	0	0
Francia	36	117	2	1	Francia	27	243	4	6
Grecia	1	2	0	0	Grecia	3	0	0	0
Irlanda	6	9	0	0	Irlanda	4	4	1	0
Italia	35	77	2	1	Italia	23	116	3	3
Luxemburgo	0	0	0	0	Luxemburgo	0	0	0	0
Países Bajos	9	15	1	0	Países bajos	8	10	1	0
Portugal	465	1628	28	15	Portugal	17	107	2	3
Reino Unido	42	77	3	1	Reino Unido	50	63	7	2
Suecia	3	3	0	0	Suecia	1	4	0	0
Total U.E.	645	2040	39	19	Total U.E.	154	594	21	15
Marruecos	682	2368	42	23	Marruecos	377	1472	52	38
Argelia	56	358	3	3	Pakistán	41	147	6	4
China	42	90	3	1	China	31	98	4	3
Perú	36		2	0	Argelia	21	169	3	4
Senegal	24	127	1	1	Colombia	9	277	1	7
Cuba	16		1	0	Argentina	9	66	1	2
Argentina	14		1	0	Senegal	8	36	1	1
Estados Unidos	12		1	0	Estados Unidos	6		1	0
Uruguay	6		0	0	Perú	6		1	0
Rumania	6	1827	0	17	R. Dominicana	6		1	0
Polonia		1642	0	16	Ecuador		440	0	11
Ecuador		443	0	4	Rumania		122	0	3
Ucrania		395	0	4	Ucrania		101	0	3
Colombia		378	0	4	Resto países	63	355	9	9
Nigeria		67	0	1	Total no U.E.	577	3283	79	85
Resto Países	100	781	6	7	Total países	731	3877	100	100
Total No U.E.	994	8476	61	81					
Total Países	1639	10516	100	100					

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la Tesorería de la Seguridad Social.

Málaga, seguida de Cádiz, es la provincia andaluza que cuenta con mayor peso de afiliaciones de personas de la Unión Europea, por la influencia de su estructura socioeconómica de servicios, especialmente relacionados con el turismo. Si bien acusa la misma tendencia que el resto de las provincias a ver descender el peso relativo de la población comunitaria (que pasa del 70% en 1998 al 55% en 2003), en este caso el principal grupo de nacionalidad en la provincia pertenece a un país comunitario y no a Marruecos, como veníamos observando en otras provincias. Nos referimos concretamente a las afiliaciones de naturales del Reino Unido, que representan un 29% del total en 1998 y un 24% en 2003. A pesar de reducirse su peso proporcional es importante su crecimiento relativo (de 3.625 a 8.478 efectivos). Otros oriundos de países pertenecientes a la Unión Europea son importantes, aunque no tanto como los de Reino Unido, a saber, nativos de Alemania, Francia e Italia, pero también de Bélgica, Países Bajos, Dinamarca, Finlandia o Suecia. Estos últimos, aunque los encontrábamos en otras provincias, cuentan con un grupo significativamente mayor de afiliaciones en Málaga. Se asocian a la inserción laboral en un escenario socioeconómico particular ligado a los servicios que se acumulan en la costa del sol en estos años para turistas y jubilados europeos residentes en la zona, residencia que se documentaba ya en algunos estudios en los años ochenta.

Por otra parte, entre los extracomunitarios, como es la tónica en Andalucía, el grupo principal es de los marroquíes, si bien en este caso con menor peso relativo que en otras provincias (12%), aunque en términos absolutos sus afiliaciones sean superiores a las de otras provincias (salvo en la de Almería), lo que se debe a la concentración de la mayor parte de las afiliaciones en estas dos provincias andaluzas. Igual que en el resto de provincias se observan aquí algunos países de origen que se mantienen entre las afiliaciones más importantes en todo el período (China, Filipinas y Argentina, con al menos un 2% en cada caso). Se constata también la relevancia de las afiliaciones de nativos de otros países que ven crecer de manera importante sus efectivos (colombianos, que de 48 pasan a 1264 afiliados de 1998 a 2003) o que irrumpen entre estos años (destacarían aquí las afiliaciones a naturales de Ecuador o Ucrania).

Por último, respecto a las afiliaciones que se producen en la provincia de Sevilla, en el año 2003 una de cada cuatro es a comunitarios, habiendo disminuido su importancia relativa desde 1998, aunque no su peso absoluto, pues de 927 se pasa a 2068. Igual que en otras provincias, la disminución relativa de los comunitarios se debe al importante incremento de las afiliaciones de no comunitarios, que de 1.487 pasan a 6.443 afiliaciones entre los años considerados. Hecha esta

Tabla 27

Evolución de las afiliaciones según provincia y país de origen (Málaga y Sevilla)									
	1998	2003	1998%	2003%		1998	2003	1998%	2003%
MÁLAGA					SEVILLA				
Alemania	1.199	2278	10	6	Alemania	116	248	5	3
Austria	56	161	0	0	Austria	12	19	0	0
Bélgica	409	777	3	2	Bélgica	31	78	1	1
Dinamarca	416	670	3	2	Dinamarca	3	11	0	0
Finlandia	283	546	2	2	Finlandia	2	3	0	0
Francia	729	1351	6	4	Francia	206	423	9	5
Grecia	9	30	0	0	Grecia	2	9	0	0
Irlanda	136	444	1	1	Irlanda	30	72	1	1
Italia	629	2388	5	7	Italia	132	415	5	5
Luxemburgo	2	11	0	0	Luxemburgo	0	2	0	0
Países Bajos	507	1094	4	3	Países Bajos	46	79	2	1
Portugal	164	408	1	1	Portugal	90	284	4	3
Reino Unido	3.625	8.478	29	24	Reino Unido	237	384	10	5
Suecia	424	904	3	3	Suecia	20	41	1	0
Total U.E.	8.588	19540	70	55	Total U.E.	927	2068	38	24
Marruecos	1.505	4349	12	12	Marruecos	412	1306	17	15
China	372	1282	3	4	Perú	167	472	7	6
Filipinas	276	591	2	2	Estados Unidos	126	221	5	3
Argentina	264	1373	2	4	Senegal	95		4	0
India	119		1	0	China	90	554	4	7
Estados Unidos	97		1	0	Argentina	78	280	3	3
Noruega	77		1	0	Cuba	59	187	2	2
Suiza	49		0	0	R. Dominicana	39		2	0
Chile	49		0	0	Filipinas	30		1	0
Colombia	48	1264	0	4	Brasil	25		1	0
Ecuador		1058	0	3	Ecuador		930	0	11
Ucrania		798	0	2	Colombia		761	0	9
Nigeria		454	0	1	Ucrania		187	0	2
Rusia		403	0	1	Rumania		133	0	2
Ghana		297	0	1	Resto Países	366	1412	15	17
Resto Países	874	4390	7	12	Total No U.E.	1.487	6443	62	76
Total No U.E.	3.730	16259	30	45	Total Países	2.414	8.511	100	100
Total Países	12.318	35799	100	100					

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la Tesorería de la Seguridad Social.

salvedad, habría que destacar de nuevo el peso de las afiliaciones a personas del Reino Unido, Francia, Alemania, Portugal, y también, aunque menos importante, de Bélgica, Países Bajos o Irlanda.

Respecto a los no comunitarios el principal grupo es el marroquí, con un 17% en 1998 y un 15% en 2003. Hay que destacar en este caso, por formar una comunidad con cierta tradición en la provincia, el peso de las afiliaciones a peruanos y también de personas de Estados Unidos (que del mismo modo que comentábamos con Rota podría estar asociada a la base de Morón de la Frontera ubicada en Sevilla), China o Argentina. Para el año 2003 habría que resaltar el peso que adquieren la población de Colombia y Ecuador y, algo menos, de Ucrania y Rumania.

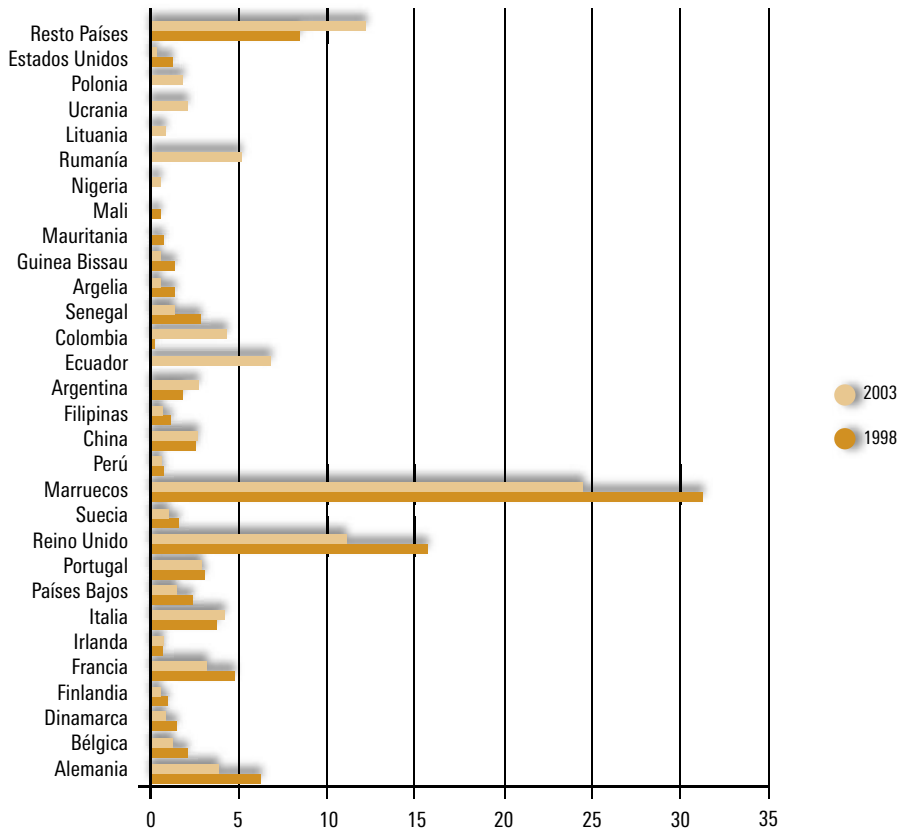
El Gráfico 5, referido a Andalucía, ha sido elaborado a partir de la suma de las afiliaciones de cada país de origen contenida en cada provincia. Si tenemos en cuenta que los datos facilitados por la Tesorería de la Seguridad Social componen para cada provincia un grupo agregado titulado «Resto de países», no podemos saber, si en algún caso en este grupo se contienen datos de afiliaciones de algunos países de origen que, al ser más importantes en unas provincias que en otras, aparecen desagregados en algunas de ellas. En este sentido podría estar subestimado el peso de alguno de los países representados en el gráfico. Con esta salvedad, que no afecta a los países más frecuentes en las afiliaciones (pues siempre aparecen diferenciados en las tablas originales) puede destacarse para el caso andaluz la importancia de las afiliaciones del Reino Unido, Alemania, Francia, Italia y Portugal, y algo menos de Bélgica, Países Bajos, Irlanda o Suecia. Respecto a los no comunitarios subráyense a Marruecos, Ecuador y Colombia, aunque también Rumania, China, Argentina, Ucrania, Polonia o Senegal, con las salvedades destacadas respecto a su evolución, como hemos explicado al comentar los datos provinciales.

Si contrastamos estos datos con las afiliaciones realizadas en España puede observarse que vienen a repetirse los grupos más significativos, así como alguna de las pautas señaladas para el caso andaluz. Observando los pesos que representan diferentes países de origen hay, no obstante, algunas pautas básicas diferenciales (Tablas 28 y 29; Gráficos 7 y 8). Por una parte, en 2003 en España tendría un mayor peso relativo la población de Portugal y menor la del Reino Unido, así como de países del norte de Europa. Igualmente sería inferior el peso de la población marroquí en España (un 17% frente al 24% andaluz), pero en cambio superior el de las afiliaciones de peruanos, ecuatorianos, colombianos o de la República Dominicana y China, entre otros. El abanico de países de origen diferentes en las afiliaciones es prácticamente idéntico, no obstante.

En 2003 puede subrayarse el incremento experimentado por población procedente de países como Ecuador, Bulgaria, Ucrania o Rumania, antes inexistente. De éstos hay que destacar la evolución de las afiliaciones de Ecuador en España que suponen un 14% del total y se sitúan en segundo lugar, después de las de Marruecos (17%). En tercer lugar se situarían las de Colombia, con un 7% (sólo un 1% en 1998). A continuación con porcentajes del orden del 4% ó 5% habría que referirse a Rumania, Reino Unido, Perú, Portugal, Italia o Alemania. En el año 1998 las afiliaciones a personas de Marruecos destacaban especialmente frente al resto (suponían un 23% del total), y se seguían de las de Reino Unido, Alemania y Francia, así como Portugal, Italia y Perú, si citamos a los países de origen más significativos.

Gráfico 5

Afiliaciones a extranjeros en Andalucía, 1998 y 2003



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 28

Extranjeros afiliados a la Seguridad Social en España, por nacionalidades, 1998 y 2003

	1998	2003	1998%	2003%
Alemania	20.625	33250	8	4
Austria	1.463	2177	1	0
Belgica	3.875	6866	1	1
Dinamarca	1.379	2115	1	0
Finlandia	801	1446	0	0
Francia	15.099	29247	6	3
Grecia	312	977	0	0
Irlanda	1.853	3422	1	0
Italia	10.891	36142	4	4
Luxemburgo	26	82	0	0
Países Bajos	4.959	8863	2	1
Portugal	14.007	33984	5	4
Reino Unido	23.912	43029	9	5
Suecia	2.185	3977	1	0
Marruecos	59.922	158328	23	17
Peru	11.640	36311	4	4
R. Dominicana	9.082	15873	3	2
China	8.303	29575	3	3
Argentina	4.825	23074	2	2
Colombia	3.553	62869	1	7
Cuba	4.341		2	0
Senegal	3.390		1	0
Argelia	3.285		1	0
Filipinas	6.768		3	0
Ecuador		132956	0	14
Bulgaria		16253	0	2
Ucrania		16045	0	2
Rumania		43796	0	5
Resto Países	46.275	182561	18	20
Total	262.771	923218	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la Tesorería de la Seguridad Social. Téngase en cuenta que en el apartado «Resto de países» pueden haberse agregado en alguno de los dos años algunas afiliaciones de países que aparecen sin ellas en la tabla.

Por último, si observamos los Gráficos 7 y 8 se comprueba cómo las afiliaciones por los países de origen se distribuyen de manera diferente según el régimen de que se trate en los dos años considerados. Así algunos países, básicamente de África, Europa del Este y Portugal destacan en regímenes como el agrario, mientras otros, fundamentalmente europeos, en el régimen de autónomos. El del hogar se integra fundamentalmente por países externos a la Unión Europea (y

Tabla 29

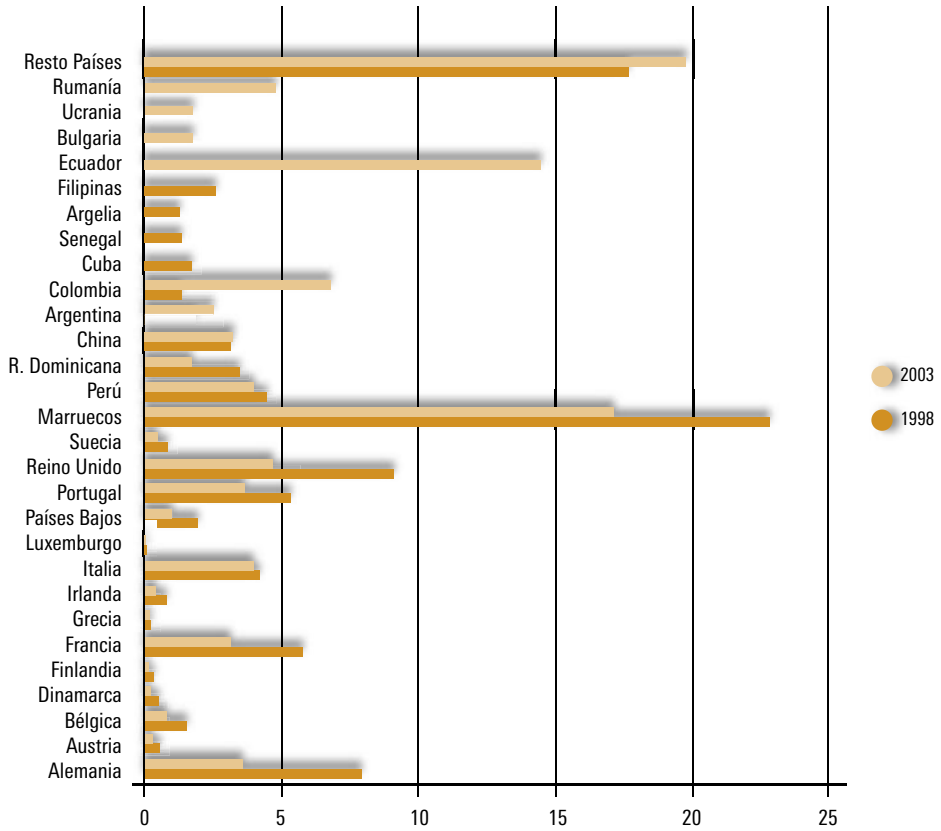
Extranjeros afiliados a la Seguridad Social en Andalucía, por nacionalidades, 1998 y 2003									
	1998	2003	1998%	2003%		1998	2003	1998%	2003%
Alemania	1895	3836	6	4	Brasil	44	0	0	0
Austria	101	255	0	0	Senegal	855	1338	3	1
Bélgica	609	1202	2	1	Argelia	431	527	1	1
Dinamarca	448	743	1	1	Uruguay	6	0	0	0
Finlandia	290	561	1	1	Guinea Bissau	434	580	1	1
Francia	1470	3167	5	3	Mauritania	204	0	1	0
Grecia	22	126	0	0	Mali	162	0	1	0
Irlanda	221	634	1	1	Gambia	115	0	0	0
Italia	1154	4139	4	4	Ghana	91	297	0	0
Luxemburgo	2	18	0	0	Benin	81	0	0	0
Países Bajos	732	1521	2	2	Nigeria	0	521	0	1
Portugal	929	2857	3	3	Rumania	6	5101	0	5
Reino Unido	4806	11007	16	11	Lituania	0	753	0	1
Suecia	476	1000	2	1	Ucrania	0	2022	0	2
Suiza	67	0	0	0	Bulgaria	0	342	0	0
Noruega	79	0	0	0	Polonia	19	1754	0	2
Marruecos	9593	24412	31	24	Rusia	10	486	0	0
Perú	223	592	1	1	Estados Unidos	367	345	1	0
R. Dominicana	93	0	0	0	Pakistán	74	204	0	0
China	771	2639	3	3	Japón	18	0	0	0
Filipinas	343	652	1	1	India	119	0	0	0
Argentina	561	2738	2	3	Chile	49	0	0	0
Ecuador	0	6725	0	7	México	9	0	0	0
Cuba	113	344	0	0	Resto Países	2599	12207	8	12
Colombia	78	4320	0	4	Total	30769	99965	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la Tesorería de la Seguridad Social. Téngase en cuenta que en el apartado «Resto de países» pueden haberse agregado en alguno de los dos años algunas afiliaciones de países que aparecen sin ellas en la tabla.

con una fuerte especialización por nacionalidades: Perú, Colombia, República Dominicana, Ecuador...) y el régimen general es propio de todos los países de origen si bien con más importancia en los de la Unión Europea. Para conocer en más profundidad el perfil de inserción laboral por nacionalidad habría que complementar estos datos con los que exponemos en el capítulo de contratos, donde la segmentación del mercado queda aún más evidente al tratar de ocupaciones concretas. Ésta es una pauta que se observa tanto en España como en Andalucía con algunas variaciones como las que hemos venido observando.

Gráfico 6

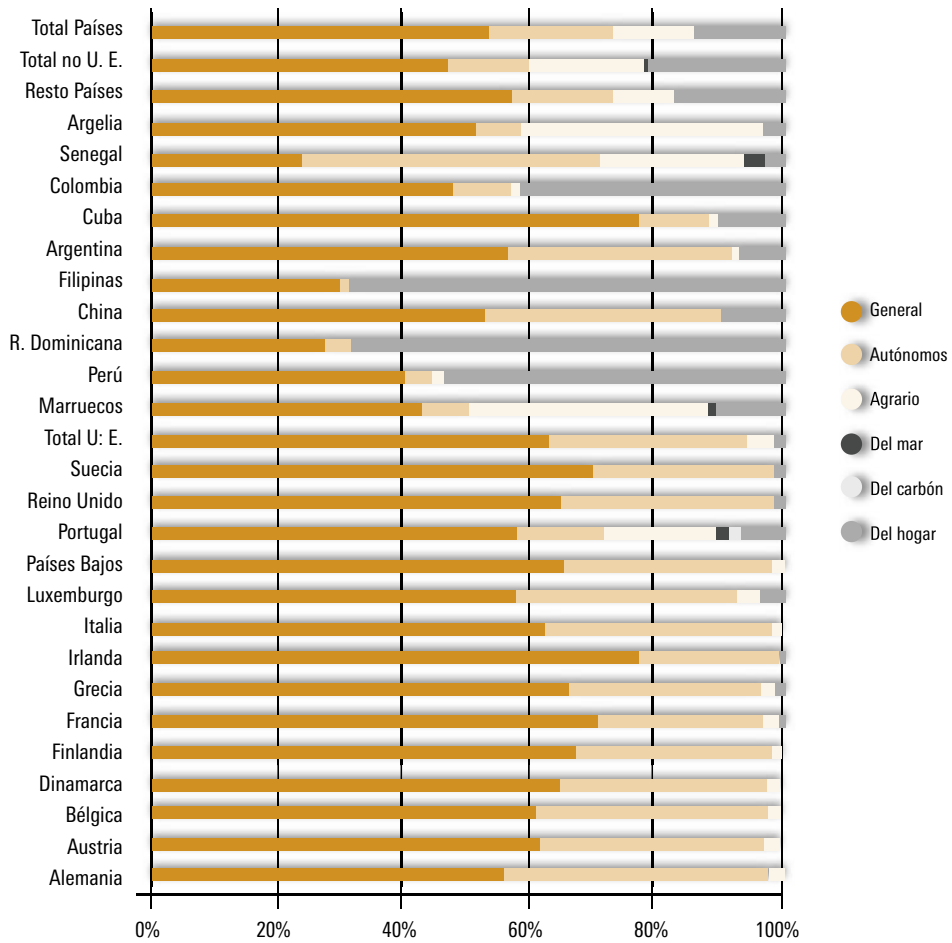
Afiliaciones a extranjeros en España, 1998 y 2003



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7

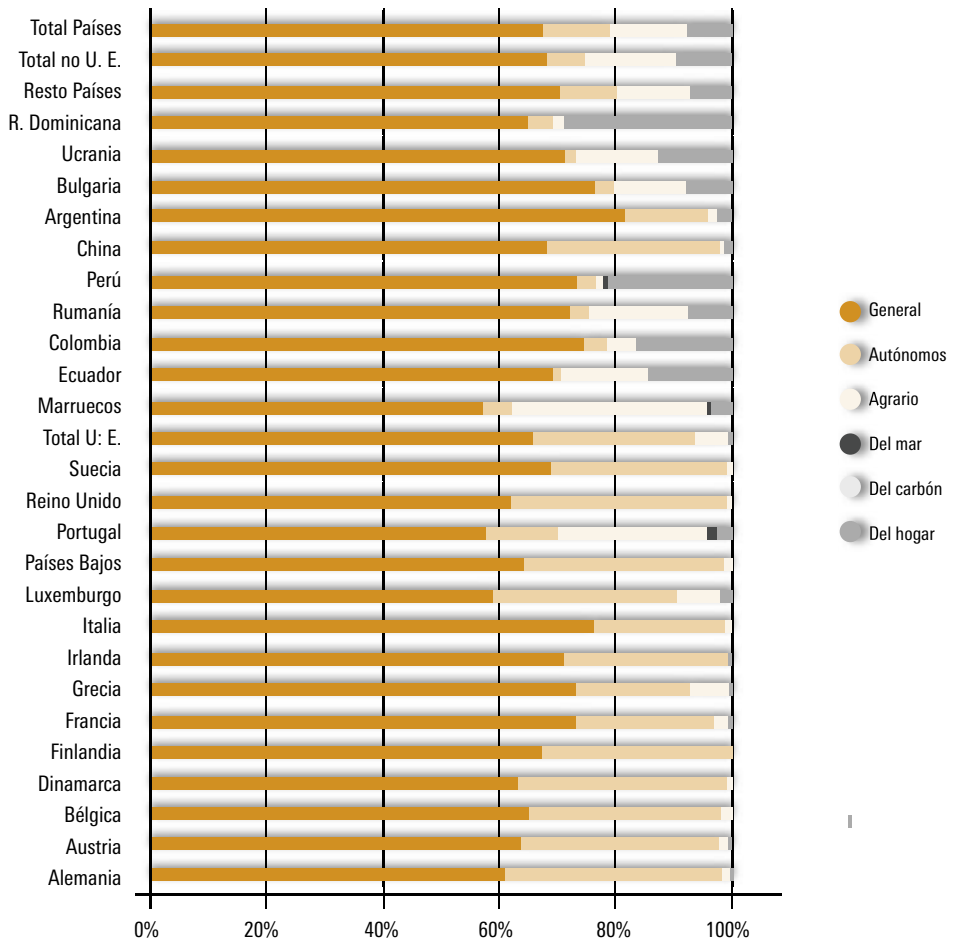
Afiliados extranjeros a la Seguridad Social en España, 1998



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8

Afiliados extranjeros a la Seguridad Social en España, 2003



Fuente: Elaboración propia.

6.5. Conclusiones

Las observaciones que hemos venido haciendo a lo largo del capítulo ponen de relieve, de nuevo, la desigual inserción laboral de los extranjeros –especialmente extracomunitarios– en nuestro país, observada en este caso desde la perspectiva de las afiliaciones a la Seguridad Social, habiéndose encontrado claras tendencias hacia la especialización, por sexo y nacionalidad, en algunos ámbitos del mercado de trabajo. Los últimos años muestran para el caso andaluz tendencias similares a las ya observadas en estudios previos en España.

Esta estratificación por país de origen, que no es fortuita, y se mantiene en el tiempo con variaciones derivadas de la intensificación de la llegada de originarios de nuevos países al escenario laboral andaluz y español (por ejemplo, el caso ecuatoriano), ha hecho que algunas interpretaciones se decanten por subrayar aspectos culturales asociados a dicha inserción, a saber, la referencia a los mercados estratificados étnicamente (Martín, 2002). Este tipo de estratificación étnica derivaría entonces de decisiones relativas a los procesos de contratación laboral que segmentan los mercados según nacionalidades o áreas geográficas de origen, de acuerdo a criterios socioculturales que ponen sobre el escenario de contratación argumentos y expectativas estereotipadas respecto al «para qué sirven» (en términos laborales) personas de diferente país de origen. Como ya indicábamos en el capítulo previo referido a las pautas de contratación de extranjeros en Andalucía, este tipo de estereotipos ha sido bien documentado en discursos públicos y encuestas de actitudes en diferentes ámbitos. Desde el punto de vista de teorías recientes relativas a la segmentación laboral habría que hacer referencia a la importancia, por una parte, de una segmentación estructural en mercados primarios y secundarios, pero también a la decisiva relevancia de algunos agentes particulares en estos mercados, especialmente los empresarios –individuales o agrupados colectivamente en organizaciones con poder de representación en la selección de mano de obra– (Gordon, 1995; Gualda y Ruiz, 2004), que deciden en última instancia sobre la contratación y, en definitiva, según la normativa vigente, eso es lo que lleva a solicitar el permiso de trabajo a los extranjeros, paso previo a la iniciación de la actividad laboral y la afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social, origen a su vez de las estadísticas que hemos venido analizando. Por otra parte, mucho se ha discutido (véase, por ejemplo, en Martínez, 1998), por otra parte, sobre la pertinencia o no de la descripción dual de los mercados de trabajo (primarios y secundarios). En nuestro caso, cuando pensamos en ello, nos referimos siempre a consideraciones más flexibles sobre la idea de segmentación laboral, que

tienen en cuenta que la clasificación dual citada, siendo productiva analíticamente, no refleja la variedad de situaciones intermedias y mixtas que se pueden encontrar en los escenarios laborales. Independientemente de esto resulta difícil cerrar los ojos a las disparidades existentes entre unos y otros trabajadores en el mercado, siendo así que en el caso de los trabajadores extranjeros, africanos principalmente, son palpables las mayores probabilidades de una inserción más cercana a lo que se consideran mercados secundarios de trabajo, más precarizados en este nuevo contexto microcorporativista (Alonso, 1999).

Volviendo a la argumentación iniciada arriba, con el análisis de las afiliaciones de extranjeros a la Seguridad Social en Andalucía se ha descrito cómo factores tales al sexo y la nacionalidad permiten explicar importantes diferencias en las pautas de afiliación. Pero en la medida en que las decisiones de contratación y los pasos que llevan a la afiliación parten de empresarios particulares, una de las cuestiones clave estriba en profundizar en qué aspectos intervienen en mayor grado en sus decisiones, factores en los que ha abundado una parte de la bibliografía andaluza, cualitativa en gran medida, y que tienen que ver con discursos, actitudes y opiniones, así como atribuciones, diferenciadas por nacionalidad, sobre las características laborales más sobresalientes de los miembros de diferentes nacionalidades (facilitadoras o dificultadoras de que sean unos y no otros los que engrosan en mayor medida los famosos «nichos laborales»). Pero tampoco puede perderse de vista los propios corsés o limitaciones que desde las políticas de inmigración nacionales se imponen para la contratación de trabajadores extranjeros siendo preciso referirse a la influencia que políticas como las derivadas de la regulación de convenios bilaterales como los firmados por España en los últimos años han jugado un papel especial en la deriva de las afiliaciones por nacionalidad.

Género e integración laboral de los extranjeros en Andalucía

ESTRELLA GUALDA CABALLERO

7.1. Procesos de segmentación de los mercados laborales

Entre los cambios que acompañan la entrada en el nuevo siglo, sin ánimo de exhaustividad, cabe destacar la globalización económica que es propiciada por el desarrollo y difusión de las tecnologías de la información y de la comunicación (TICs), que facilitan el tránsito hacia un tipo de producción ligera –*lean production*–, contribuyen a una organización más *flexible* del trabajo, y son decisivas para el desarrollo de los famosos sistemas de gestión *Just in Time* y *kanban*, así como una gestión empresarial basada en la *calidad total* (César, 1993; Castells, 1996). Al mismo tiempo, el importante desarrollo tecnológico se vincula a un mayor control del empresario sobre el trabajador (de Paula, 1993).

Igualmente relevantes son los cambios producidos en los mercados laborales, a saber: a) la terciarización económica, con el crecimiento importante de ocupaciones en el ámbito de la informática y sectores vinculados a las TICs, y a nuevas formas de organización del trabajo y control de los trabajadores; b) la creciente necesidad de formación y cualificación para el desempeño de muchas ocupaciones, que comparte espacio con el *subempleo* de un conjunto de trabajadores cuyo grado educativo (universitario no pocas veces) es superior a lo demandado por el puesto que ocupan; c) una importante *segmentación de los mercados de trabajo*, que vienen a estar divididos en «mercados primarios» de trabajo (con trabajadores cualificados, buenos salarios, mayor estabilidad laboral, elevado prestigio y buenas posibilidades de promoción) y «mercados secundarios», caracterizados por la temporalidad, inestabilidad, rotación en el empleo, salarios bajos o escasas posibilidades de promoción (Piore, 1983; Doeringer y Piore, 1983). Mercados segmentados que desde

la óptica de análisis recientes no están conformados sólo dualmente sino de forma más compleja (Gordon, 1995), pudiéndose encontrar diferentes situaciones en los sectores y actividades económicas. En este contexto se produce un auge de los empleos temporales, vía normalizada de ingreso hoy en los mercados de trabajo, que nos remiten a una inestabilidad laboral¹ que es propia de una parte sustancial de la clase trabajadora y signo claro de precariedad, fragmentación y dualización social (Tezanos, 1994 y 1999).

Estos rasgos, unidos a la incertidumbre provocada por la flexibilidad, se convierten hoy en nuevos riesgos que producen un incremento de problemas de salud, fatiga, estrés... En aras a la consecución de la adaptación flexible a las demandas del mercado se reorganizan las jornadas laborales, en ocasiones, como subraya Rojo (2002), mezclándose los *tiempos sociales* (personales y laborales), esto es, entrando de lleno el trabajo en la vida privada, en virtud de las facilidades que proporcionan las TICs (desde el teléfono móvil a la permanente conexión vía módem o cable con la empresa desde casa). Y en este sentido, junto al trabajador precarizado, al que la exigida flexibilidad le afecta en aspectos como en su inestabilidad laboral o ciclos de trabajo «intempestivos», encontramos al trabajador situado en mercados primarios que le imponen una gran presión y número de horas de trabajo, deteriorando su salud física y mental en no pocas ocasiones. Por otra parte, los importantes cambios producidos en la relación salarial (respecto a los incrementos del trabajador no-asalariado, y de los contratos temporales) parecen tener sus efectos sobre el sindicalismo, debilitándolo e incidiendo en la caída de sus tasas de afiliación (César, 1993). En este contexto laboral, y por el efecto que conlleva la salida de la población nacional de algunos nichos laborales, atribuible, entre otros factores a una menor deseabilidad social de algunos empleos y a una mejora de la formación y aspiraciones de la juventud, que descarta algunos trabajos (Cachón, 2002 y 2003), se localizan en España, de las que no se sustrae nuestra región andaluza, nuevas dinámicas laborales donde se entremezclan procesos de competición laboral y de complementariedad entre nacionales y extranjeros; junto a procesos de sustitución de trabajadores de unas nacionalidades por los de otras en el mercado de trabajo, más claramente observables en algunas localidades. Estos cambios suponen el contexto laboral donde se sitúan hombres y mujeres, nacionales y extranjeros en el mercado actual andaluz.

1. No es extraño que se estén desarrollando en Europa pactos de «flexeguridad», en los que se produce el «intercambio de flexibilidad por seguridad en el empleo, más el apoyo de otras medidas legales e institucionales que refuerzan la seguridad en la percepción de rentas a individuos y familias» (Martín Artiles, 2002).

7.2. Objetivos y metodología

A partir de la explotación propia de la base de datos de contratos a extranjeros facilitada por el Inem, en este capítulo se persigue conocer cuáles son las pautas de contratación de extranjeros en la región andaluza, y profundizar algo más en el conocimiento de cómo se entrecruzan en los mercados laborales los rasgos de género y país de origen de los extranjeros. Como dato metodológico de interés (puede verse el capítulo 6 para más detalles metodológicos), referente al cruce por país de origen, es que, para simplificar el análisis, hemos analizado de forma individualizada los contratos de aquellos países de origen donde se acumularan más contratos en el período estudiado, mientras que se aglutinan bajo el epígrafe «resto de...» los países de menor relevancia en número de contratos efectuados. Incluimos de manera diferenciada como país aquellos que tienen al menos 500 contratos en alguno de los años considerados.

Obviamente estos datos no representan todo el empleo de los extranjeros. Por ejemplo, no abordan el trabajo sumergido², si bien la base de datos es lo suficientemente amplia para los fines de nuestro análisis. Ha de tenerse en cuenta también que a una misma persona puede hacerse más de un contrato, pero esto no impide conocer dónde se concentran los mismos y cuáles son sus características más persistentes, así como los elementos atravesados por el cambio. Describimos algunos resultados en los apartados siguientes y procedemos, posteriormente, a una discusión de los mismos.

7.3. Contratos efectuados a mujeres y varones extranjeros en Andalucía: aspectos generales

En Andalucía, junto a otras comunidades autónomas de España, se constata la misma tendencia al crecimiento de la población extranjera (Ministerio del Interior, 1992-2003; Observatorio Permanente de la Inmigración, 2005), lo cual se traduce, en la esfera laboral, en el constante crecimiento de las tasas de contratación a extranjeros, como ya pudo apreciarse en capítulos previos. También observamos la tendencia al aumento de los contratos a mujeres extranjeras desde el año 2000. Entre las pautas que apreciamos respecto a las diferencias entre varones y mujeres

2. Muy asociado a la indocumentación y a las precariedades que a ésta se acompaña (Pérez y Rinken, 2005, para el caso andaluz).

estaban que ellos se insertan en mayor medida en la agricultura (con un 50% de los contratos entre 1996–2004), mientras que ellas acumulan un 64% de contrataciones en los servicios. Igualmente que mientras que ellas trabajan también en la agricultura (32%), los varones lo hacen más en la construcción (15%), siendo éste un sector claramente masculinizado. Sobresale el sector industrial como espacio laboral en el que la presencia de extranjeros es minoritaria (Tabla 1).

Tabla 1

Distribución de los contratos según sexo y actividad Económica (grandes grupos) en Andalucía (1996-2004) (%)

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Agricultura y pesca	50	32	45
Industria	4	2	4
Construcción	15	2	11
Servicios	31	64	41
TOTAL	100	100	100

Fuente: Explotación propia de la base de datos de contratos facilitada por el Inem.

Entrando en algo más de detalle, y empleando una clasificación más desagregada de actividades económicas que incorpora el Inem en su medición de la inserción, cabe destacar cómo, respecto al epígrafe agricultura y pesca, casi la mayoría de los contratos son referidos a la actividad agraria; y equivalente afirmación podría hacerse referente a la industria manufacturera entre las actividades del segundo sector; por otra parte, se marca la diferencia entre la inserción femenina y masculina si atendemos a que éstas se incorporan de manera importante a actividades comerciales, hostelería, inmobiliarias y otras como las educativas, o servicios personales, actividades en las que, si bien los hombres extranjeros están presentes, lo hacen en mucha menor medida, pues la mitad de sus contrataciones son en la agricultura, seguida de la construcción (Tabla 2).

Esta pauta, que consiste en una clara diferenciación laboral en la inserción atendiendo al sexo es, si cabe, más compleja cuando se introduce en el análisis la distinción por país de procedencia. Nos aproximamos a ello examinando los contratos celebrados según algunos continentes y países de origen de los que se localizan más (Tablas 3 y 4)³. Una rápida observación a los datos de estas tablas permite apreciar que la distinción

3. Para más detalles de las desagregaciones por sexo, continente, país de origen y actividad económica detallada, consúltese la Tabla A1 y Tabla A2, en el Apéndice a este capítulo.

Tabla 2

**Distribución de los contratos a extranjeros según
Sexo y actividad económica en Andalucía (1996-2004) (%)**

	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	49	32	44
Pesca	1	0	1
Industrias extractivas	0	0	0
Industria manufacturera	4	2	3
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0	0	0
Construcción	15	2	11
Comercio, reparación de vehículos de motor, y artículos personales y de uso doméstico	6	13	8
Hostelería	9	20	12
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3	3	3
Intermediación financiera	0	0	0
Actividades inmobiliarias	8	16	11
Administración pública, defensa y Seguridad Social Obligatoria	1	1	1
Educación	1	5	2
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios Sociales	1	2	1
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad. Servicios personales	2	4	3
TOTAL	100	100	100

Fuente: Explotación propia de la base de datos de contratos facilitada por el Inem.

por continente y país de origen es de gran relevancia para conocer las pautas básicas de la inserción de los extranjeros en el mercado de trabajo andaluz. Centrándonos en las mujeres, éstas se concentran en el sector servicios, pero lo hacen en mayor medida las británicas (95%), las chinas (un 93% de sus contratos están en este sector, por su presencia en la hostelería especialmente), las alemanas, francesas, cubanas o colombianas (entre un 75%-87% de los casos según el país de origen). En cambio la especialización agrícola se deja notar especialmente en las polacas (95%), rumanas (81%), portuguesas (69%)⁴,

4. Que habría que explicar por la proximidad geográfica de las portuguesas y por la tradición de trabajo en el campo onubense de este colectivo, y por los efectos que sobre estos países tienen los recientes acuerdos de regulación de los flujos migratorios, así como la priorización por parte de los empresarios de contratación de mujeres polacas y rumanas en algunas localidades.

o marroquíes (39%). Para los varones se encuentran pautas similares respecto a la inserción en el sector servicios de los de procedencia de países europeos más ricos (Reino Unido, Francia, Alemania), así como cubanos y chinos. En cambio, la mayor parte de los contratos a varones marroquíes en Andalucía han ido para la agricultura (72%) y algo menos para los portugueses (53%). Por el contrario, colombianos, polacos y rumanos dividen su inserción entre agricultura, construcción y servicios principalmente. Respecto a la construcción habría que destacar, no obstante, que se trata de un sector masculinizado, donde destaca que un 41% de los contratos se efectuaran a polacos, seguidos de los de colombianos (32%), rumanos (31%) o portugueses (18%), aunque también podemos encontrar en el mismo a segmentos relativamente significativos de europeos procedentes de países ricos (alemanes o franceses, por ejemplo), aunque generalmente estén concentrados en los servicios. En definitiva, se constata una mejor inserción laboral según el

Tabla 3

Distribución de los contratos en Andalucía según sexo, continente de origen y actividad económica (grandes grupos) (1996-2004)

	Sexo				Sexo		
	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
ÁFRICA				AMÉRICA			
Agricultura y pesca	68	39	65	Agricultura y pesca	22	21	22
Industria	3	2	3	Industria	7	3	5
Construcción	13	2	11	Construcción	26	2	15
Servicios	16	57	21	Servicios	46	73	58
Total	100	100	100	Total	100	100	100
ÁSIA				EUROPA			
Agricultura y pesca	23	7	19	Agricultura y pesca	21	34	28
Industria	5	4	5	Industria	5	2	3
Construcción	11	1	9	Construcción	17	2	9
Servicios	61	88	67	Servicios	57	62	59
Total	100	100	100	Total	100	100	100
OCEANÍA				ANTÁRTIDA			
Agricultura y pesca	60	48	57	Agricultura y pesca	51	30	45
Industria	4	3	3	Industria	10		7
Construcción	13		9	Construcción	18	4	14
Servicios	24	49	31	Servicios	22	67	34
Total	100	100	100	Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem. Base de 512.160 contratos (hemos excluido los contratos de apátridas y de «país indeterminado»).

origen de procedencia o, dicho de otra forma, los datos nos remiten a pautas de desigualdad en las contrataciones.

Las diferencias mostradas anteriormente por países de origen se concretan por continentes en el hecho de que la mayor parte de los africanos varones se sitúa en el sector agrario en el período considerado (68%). Sólo alcanzan un peso parecido los varones de la Antártida (51%) y Oceanía (60%), si bien el peso de sus efectivos en Andalucía no es tan relevante. Los varones de otros continentes se ocupan de tareas agrícolas en mucha menor medida (21% al 23%, en Europa, América y Asia). Las mujeres, por término medio, transitan menos que los varones por este sector, encontrándose los pesos mayores en las africanas (39%), de Oceanía (48%), de Europa (34%) y de la Antártida (30%). En cambio su presencia es notable en los servicios, especialmente en las que proceden de aquellos continentes de menor inserción en la agricultura, pues es en estos dos sectores donde se inserta más del 90% de las mismas. Los varones en cambio, con su incorporación al sector de la construcción, marcan la diferencia, especialmente en el caso de los procedentes de América (26%), Antártida (18%) y Europa (17%).

Tabla 4

Distribución de los contratos en Andalucía según sexo, país de origen y actividad económica (grandes grupos) (1996-2004)

	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
MARRUECOS				ARGELIA			
Agricultura y pesca	72	39	68	Agricultura y pesca	77	47	75
Industria	3	2	3	Industria	3	3	3
Construcción	11	2	10	Construcción	7	2	7
Servicios	14	57	20	Servicios	13	48	15
Total	100	100	100	Total	100	100	100
NIGERIA				SENEGAL			
Agricultura y pesca	30	28	29	Agricultura y pesca	61	42	59
Industria	8	3	7	Industria	6	3	6
Construcción	25	3	22	Construcción	15	2	14
Servicios	38	66	42	Servicios	19	54	21
Total	100	100	100	Total	100	100	100
MAURITANIA				ECUADOR			
Agricultura y pesca	59	25	58	Agricultura y pesca	40	38	40
Industria	2	1	2	Industria	7	3	5
Construcción	19	4	18	Construcción	28	1	17
Servicios	20	70	21	Servicios	25	57	38
Total	100	100	100	Total	100	100	100

Tabla 4

Distribución de los contratos en Andalucía según sexo, país de origen y actividad económica (grandes grupos) (1996-2004) (Cont.)

	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
COLOMBIA				ARGENTINA			
Agricultura y pesca	16	18	17	Agricultura y pesca	7	7	7
Industria	7	4	5	Industria	7	4	6
Construcción	32	3	17	Construcción	22	2	15
Servicios	45	75	61	Servicios	64	87	72
Total	100	100	100	Total	100	100	100
CUBA				CHINA			
Agricultura y pesca	6	12	8	Agricultura y pesca	0	1	1
Industria	6	4	5	Industria	3	6	4
Construcción	16	2	10	Construcción	6	0	5
Servicios	73	82	76	Servicios	90	93	91
Total	100	100	100	Total	100	100	100
REINO UNIDO				FRANCIA			
Agricultura y pesca	2	1	2	Agricultura y pesca	13	9	11
Industria	4	1	2	Industria	6	4	5
Construcción	7	2	4	Construcción	14	2	9
Servicios	87	95	92	Servicios	67	85	75
Total	100	100	100	Total	100	100	100
ALEMANIA				ITALIA			
Agricultura y pesca	8	7	7	Agricultura y pesca	4	4	4
Industria	6	3	4	Industria	6	2	5
Construcción	12	3	7	Construcción	16	2	11
Servicios	74	87	81	Servicios	74	92	80
Total	100	100	100	Total	100	100	100
POLONIA				PORTUGAL			
Agricultura y pesca	22	95	85	Agricultura y pesca	53	69	59
Industria	10	0	2	Industria	5	1	4
Construcción	41	0	6	Construcción	18	2	12
Servicios	27	4	8	Servicios	24	28	26
Total	100	100	100	Total	100	100	100
RUMANIA				UCRANIA			
Agricultura y pesca	41	81	63	Agricultura y pesca	43	35	39
Industria	5	1	3	Industria	8	2	5
Construcción	31	1	15	Construcción	24	2	14
Servicios	23	18	20	Servicios	26	61	41
Total	100	100	100	Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem. Se muestran algunos de los países más representativos en las estadísticas de contratos. Representan el 82% de todos los contratos realizados en Andalucía, un total de 425.317 en el período considerado.

7.4. Segmentación ocupacional y jerarquización por sexo y lugares de origen

Respecto a los datos comentados anteriormente, según pudimos apreciar en el Capítulo 6, el cruce realizado según la variable ocupación aportó algunos aspectos de interés, si bien las características básicas referentes a los sectores de inserción se repiten. Las ocupaciones, que aparecen jerarquizadas desde puestos de «dirección y gerencia» a puestos de «peón» nos informan indirectamente de la posición social ocupada por los extranjeros, en la medida en que aluden a jerarquías de los puestos, al estar en gran medida asociados posición social, prestigio, cualificación, responsabilidad y retribuciones⁵. Considerados en su conjunto, esto es, en relación a todos los contratos, se hacía palpable que ni ellas ni ellos contaban entre sus principales grupos de contratación las de máximo grado (dirección y gerencia). Los contratos se encuentran marcados por el género en la línea descrita a través de la variable «actividad económica»: las mujeres se insertan sobre todo en el terciario, si bien incrementan su peso recientemente en el primario. Por el contrario, son característicos de Andalucía los contratos efectuados a peones varones en el sector

Tabla 5

Contratos por ocupación y nivel formativo. China (% de columna)

	Hombre	Mujer	Total
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0	0	0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0	0	0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.	0	0	0
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	2	4	2
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0	1	1
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	2	4	3
G. Empleados de tipo administrativo.	2	12	5
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	8	16	11
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	0	0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	2	6	3
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	25	21	24
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	8	0	6
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	2	0	1
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	1	1	1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1	1	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	3	0	2
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	3	13	6
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	41	20	35
U. Fuerzas Armadas	0	0	0
Total	100	100	100

Fuente: Explotación propia de la base de datos de contratos facilitada por el Inem.

5. Sobre las conexiones entre posición social, prestigio, grado educativo alcanzado en Bukstein (2004).

agrario, sobre todo a africanos. Estos datos, bien documentados en las estadísticas de contratos, nos llevan a confirmar la existencia de una nítida estratificación laboral generizada en Andalucía, no fortuita ni casual. Pero al mismo tiempo, no es sólo una estratificación marcada por el hecho de ser varón o mujer sino por el cruce sexo-país de origen (varón marroquí, mujer polaca, varón senegalés...).

Diversos factores influyen en estas pautas de contratación y explican, por ejemplo, que en algunas localidades andaluzas se prefiera por parte de los empresarios que trabajos que previamente venían realizando varones, ahora sean llevados a cabo por mujeres. Cuando esto ocurre en un contexto de contingentes y de acuerdos políticos bilaterales que priorizan la entrada de personas de determinados países, se producen algunos resultados que favorecen la inserción y entrada en los mercados de las mujeres, lo cual, las beneficia, en la medida en que esta oportunidad es privada a los varones en los procesos de selección de personal, generando una suerte de discriminación que opera parcialmente, en el sentido contrario al que se ha documentado en algunos estudios de género que se refieren a las ventajas competitivas de los varones. Esto se aplica bien a la comprensión de las pautas que han operado recientemente en algunos escenarios agrícolas andaluzes. Se puede afirmar entonces que, junto al servicio doméstico, la agricultura está funcionando como «puerto de entrada» de mujeres extranjeras. Hemos documentado esta circunstancia especialmente en el caso de las mujeres del este de Europa (Gualda y Ruiz, 2004).

Pensando en las ocupaciones según el binomio sexo-lugar de origen, uno de los rasgos idiosincrásicos del mercado andaluz es su mayor volumen de contrataciones de varones marroquíes, argelinos, mauritanos y otros africanos para tareas agrícolas y ligadas a la construcción. En los varones de algunos países es especialmente importante su inserción en este sector (polacos, portugueses, rumanos, ucranianos). Los contratos a mujeres se celebran, en cambio, de forma más equilibrada entre la agricultura y los servicios, aunque para algunos países son muy importantes los agrícolas, como hemos comentado (polacas –un 95%–, rumanas –81%–, portuguesas –69%–, y también los de otras como ecuatorianas o marroquíes). En cambio, los originarios de la Unión Europea, con las salvedades indicadas, no suelen ser contratados en la agricultura sino más en los servicios, y algunos latinos como argentinos y cubanos, incluyen a las mujeres, puntúan de manera destacada en puestos técnicos y otros del terciario, pero menos en la agricultura. Y los chinos y chinas, se diferencian de otros asiáticos por su elevada concentración en la hostelería, primero, y el comercio, después (véase en el Apéndice de tablas a este capítulo, Tabla A3).

7.5. Desajustes formación y empleo de los extranjeros

Es tónica común, incluso para la población española, la circunstancia de existir un desajuste entre la formación y posición ocupacional alcanzada (Palafox, Mora y Pérez, 1995). Esta peculiaridad se puede encontrar también en los extranjeros. Nuestro propósito en este apartado es ampliar la información contenida en el capítulo 6, apartado 4.8. observando específicamente las diferencias por sexo en el desajuste formación-empleo, para conocer si éste afecta por igual a personas de diferente nacionalidad y si las diferencias entre grupos por área del mundo se deben al azar. Se aprecia en las Tablas 6 y 7 cómo alcanzar estudios universitarios, de FP o Bachillerato no evita la inserción laboral en ocupaciones situadas por debajo de la formación adquirida. Esto es mucho más evidente para el caso de los africanos y latinoamericanos que para los europeos, cuyo ajuste formación-ocupación es mayor. Esta apreciación es válida para el caso de mujeres y varones. La afirmación sobre el

Tabla 6

Contratos a extranjeros en Andalucía según estudios, sexo, país de origen y principales grupos de ocupaciones (1996-2004) (% de fila)

HOMBRES	BACHILLERATO, FP					UNIVERSITARIOS				
	F y G	H	L	S y T	TOTAL	F y G	H	L	S y T	TOTAL
Marruecos	8	15	20	38	81	16	18	9	27	70
Colombia	10	16	7	38	71	14	11	3	12	40
Ecuador	2	1	15	45	63	7	2	7	40	56
China	3	64	0	10	77	50	33	0	0	83
Reino Unido	29	18	2	13	62	15	3	1	3	22
Francia	22	17	5	22	66	27	3	0	8	38
Alemania	33	16	3	11	63	31	10	3	5	49
Portugal	15	16	16	20	67	26	6	2	14	48
Polonia	13	6	1	26	46	18	0	0	4	22
Rumania	4	9	11	35	59	6	15	21	25	67

MUJERES	BACHILLERATO, FP					UNIVERSITARIOS				
	F y G	H	L	S y T	TOTAL	F y G	H	L	S y T	TOTAL
Marruecos	19	21	8	38	86	32	14	4	18	68
Colombia	15	29	7	36	87	24	20	10	10	64
Ecuador	7	14	11	59	91	10	12	15	27	64
China	28	33	0	6	67	0	0	0	0	0
Reino Unido	45	14	1	4	64	16	2	0	1	19
Francia	41	18	5	10	74	38	5	1	4	48
Alemania	51	12	7	11	81	35	7	1	4	47
Portugal	28	29	8	21	86	32	1	0	2	35
Polonia	33	32	4	10	79	25	4	0	21	50
Rumania	16	24	1	35	76	56	2	0	21	79

Fuente: Explotación propia de la base de datos de contratos facilitada por el Inem (Nota: F.Técnicos y profesionales de apoyo; G. Empleados de tipo administrativo; H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales; L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca; S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes y T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.

«desajuste» se reproduce mostrando siempre diferencias en la inserción por país de origen: a igualdad de grado educativo alcanzado, la inserción laboral favorece sistemáticamente a los extranjeros de países de áreas más ricas, básicamente de la antigua Unión Europea de los Quince, con la salvedad de Portugal.

Entre las tendencias que se aprecian cabe constatar la de una mayor importancia de las mujeres en el grupo de ocupaciones donde se agregan los «F.Técnicos y profesionales de apoyo» (más masculinizado) y los «G. Empleados de tipo administrativo» (más feminizado). Los varones tienden a ser más importantes como «S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes» y «T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes». Entre las salvedades, las del grupo femenino universitario de Polonia, con mayor peso proporcional en S y T que los varones. E igual podría decirse para las ecuatorianas en el segmento de FP y Bachillerato. Respecto a los «L. Trabajadores cualificados en la agricultura y la pesca» con Bachillerato o FP, proporcionalmente el grupo tiende a ser superior en los varones de diferentes nacionalidades, aunque en algunas de ellas los valores son similares. Algo parecido ocurre respecto a los universitarios, con la salvedad de la mayor dedicación proporcional de las mujeres colombianas y ecuatorianas a esta actividad que los varones.

Respecto a los «H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales» encontramos pesos similares en varones y mujeres extranjeros en diversas ocasiones, marcándose algunas de las diferencias importantes en los chinos (más importantes que las chinas en este sector, en ambos niveles de estudios); en colombianas y ecuatorianas, que también tienden a puntuar más en el sector que los varones; o marroquíes y rumanos universitarios, ingleses y alemanes de grado intermedio, que sobresalen respecto a las mujeres en este sector ocupacional. En cambio marroquíes, polacas, portuguesas y rumanas de grado educativo medio destacan aquí frente al grupo equivalente masculino.

Tabla 7

Contratos a extranjeros en Andalucía según sexo y estudios alcanzados (1996-2004)

HOMBRES	Sin estudios	Estudios primarios	Primera etapa E.S.O	Bachillerato, FP	Universitarios	Total
A. Dirección de administraciones públicas y de empresas (10 y más asalariados).	0	0	0	1	2	0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.	0	0	0	0	0	0
C. Gerencia de empresas sin asalariados.	0	0	0	0	0	0
D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario y afines.	0	0	1	5	35	2
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines.	0	0	0	1	7	0
F. Técnicos y profesionales de apoyo.	1	1	2	7	9	2
G. Empleados de tipo administrativo.	1	1	2	10	10	2
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales.	5	4	9	15	8	8
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad.	0	0	0	1	0	0
K. Dependientes de comercio y asimilados.	1	1	2	4	3	2
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	24	31	25	9	4	25
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria.	11	7	8	8	3	8
N. Trab. cualif. en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados.	2	1	2	3	2	2
P. Trab. cualif. en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asim.	1	0	1	1	0	1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores.	1	0	1	1	1	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil.	2	2	3	4	1	3
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes.	4	2	3	6	3	3
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.	47	48	41	24	11	41
U. Fuerzas Armadas	0	0	0	0	0	0

Tabla 7

Contratos a extranjeros en Andalucía según sexo y estudios alcanzados (1996-2004) (cont.)						
MUJERES	Sin estudios	Estudios primarios	Primera etapa E.S.O	Bachillerato, FP	Universitarios	Total
A. Dirección Administraciones Públicas y de Empresas	0	0	0	1	1	0
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	0	0	0	0	0	0
D. Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	1	1	2	8	38	4
E. Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines	0	0	1	2	12	1
F. Técnicos y profesionales de apoyo	2	1	3	8	10	4
G. Empleados de tipo administrativo	7	5	11	26	19	12
H. Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales	15	14	17	19	7	16
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	0	0	0	0	0	0
K. Dependientes de comercio y asimilados	4	3	7	9	4	6
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	22	24	24	5	3	21
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria	1	0	0	0	0	0
N. Trabajos cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados	0	0	0	0	0	0
P. Trabajadores cualificados en las artes gráficas, textil, confección, alimentación, ebanistería, artes y asimilados	1	1	1	0	0	1
Q. Operarios de instalaciones industriales, maquinaria fija, montadores y ensambladores	1	1	1	1	0	1
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil	0	0	0	0	0	0
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes	19	14	14	12	4	13
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	26	35	20	8	3	20
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem. Base: 521.580 contratos.

7.6. Raza, etnia, lugar de origen y estratificación: construcciones conceptuales referidas a coordenadas de espacio y tiempo

Los datos anteriores acentúan la existencia de diferencias significativas en la inserción laboral según las variables sexo y país de origen, pareciendo, por tanto, estas distinciones de utilidad analítica. Un aspecto de interés para la discusión tiene que ver precisamente con las diferencias según el «lugar de origen», que nos remite al mismo tiempo a consideraciones teóricas y metodológicas. Observadas las diferencias en inserción según procedencia de origen, ¿es posible dar el salto desde esta constatación empírica a la afirmación de que el mercado de trabajo está «estratificado étnicamente»? o, ¿en qué medida se puede afirmar, como a veces se hace, que existe una «etnoestratificación», o «división racial» (Cachón, 2002, 2003; Martín, 2002; Arango, 2002). Se trata ésta de una afirmación que se refiere a las diferentes posiciones jerárquicas observadas en los extranjeros según su lugar de origen. No obstante, aparece descrita haciendo alusión a lo «étnico» (o «racializado»), dándose el salto desde el criterio descriptivo «lugar o país de origen» hasta el de «grupo étnico», como «categorías de adscripción e identificación» (Barth, 1976). A la luz de los datos del Inem sobre contratos en Andalucía, no puede negarse que exista una estratificación jerarquizada por país de origen, si bien, no es tan fácil llegar a afirmar que ésta sea étnica o racial, pues entonces estaríamos haciendo una traducción no justificada, asumiendo una correspondencia entre país de origen, etnia o raza, que no tiene porqué existir en los individuos concretos: ¿o es que nacer en un país va unido ineludiblemente a identificarse con sus rasgos culturales? Llegar a hacer esta correspondencia implicaría una suerte de «naturalización» (Anthias, 1998 y 2001).

¿Cuál es entonces el punto de conexión entre la observación cualitativa o cuantitativa de desigualdades según el país de origen y la idea de «estratificación étnica»? Hay que llevar la explicación a la esfera de los discursos, representaciones y prácticas sociales de algunos grupos sociales o de la sociedad, en sus relaciones con el «otro» extranjero. Éstos se construyen aludiendo a la «diferencia» y a las «fronteras» (aportándose entonces argumentos de base étnica o racial) entre personas de un origen y otro. Así, en el ámbito laboral se realizan atribuciones del estilo a que algunos trabajadores extranjeros «te dejan colgados, mientras que otros no te fallan un día». Éstas, junto a las decisiones de los empresarios, y las intervenciones de las propias redes de los extranjeros (Maya, Martínez y García, 1999), van consolidando y/o gestando la formación de «nichos» laborales que parecen más

reservados a mujeres que a varones, o viceversa, a personas de algunas nacionalidades más que de otras.

Pero una traducción más descriptiva de los datos tiene que llevarnos a afirmar que las pautas de contratación tienden a ser diferentes según el país de origen de los extranjeros, no tanto por su hipotética etnia o raza. Aunque sepamos que, en la práctica, algunos empresarios manejen hipótesis o ideas estereotipadas y generalizadoras sobre los extranjeros atribuyéndoles la pertenencia a una «etnia» o «raza» determinada, a la que previamente han caracterizado –a través de mecanismos cognitivos, por ejemplo– de alguna manera. Entre las consecuencias de estas atribuciones pueden citarse las mayores probabilidades de inserción en mejores puestos que tienen algunos extranjeros de algunos países de origen y viceversa. Podría decirse entonces que la «estratificación étnica» se produciría, por ejemplo, cuando se trasladan a los procesos decisorios de contrataciones argumentos étnicos para diferenciar a personas de nacionalidad de origen diferente, asunciones y prácticas muy antiguas y arraigadas en el tratamiento de las migraciones, incluso en el ámbito institucional⁶. El resultado de estos procesos es una estructura particular en la que las probabilidades de desempeñar un trabajo está ligado a las características sexo–país de origen de los extranjeros. Estas concepciones étnicas son generalmente diferentes en función de los rasgos que se atribuyen a mujeres o a varones y, en ese sentido, son atravesadas por el género. Esto es, no se define igual al varón que a la mujer marroquí en el mercado de trabajo; al polaco que a la polaca. Pero, al mismo tiempo, se trata de descripciones que varían atendiendo a dos parámetros sociológicamente básicos: el tiempo y el espacio. Esto es, las construcciones sociales del «otro extranjero» no son estables y fijas, y tienen significados diferentes según nos situemos localmente en unos lugares u otros. Se trata de construcciones contextuales. Por ejemplo: no se define igual a los ecuatorianos en Murcia que en Cádiz, a las polacas en Huelva que en Bilbao o a las rusas en Almería que en Sevilla. La presencia o ausencia de estos grupos, así como la particular historia de los mismos en un espacio público discursivo, se acompaña de «definiciones sociales» y atribuciones diferentes de los mismos. Puede llevar a concepciones compartidas, a veces de gran difusión social por la influencia de los medios de comunicación y, al mismo tiempo, a la existencia de segmentos sociales (hombres, mujeres, personas de países diferentes...) que son «grandes desconocidos» o categorizados con refe-

6. Sería el caso de los servicios de atención social alemanes desde los sesenta, que, bajo la atribución de que los españoles eran católicos, responsabilizaban a *Caritasverband* –también católica– de su atención social, sin pensar en la posibilidad de españoles de otra confesión o, simplemente, ateos. Atribución similar se hacía con la atención social a protestantes y otros (Gualda, 2001).

rencia a áreas más amplias («africanos»). A su vez, son definiciones afectadas por el paso del tiempo.

7.7. Para concluir, la segmentación laboral como reflejo de poderes políticos y económicos

La segmentación puede ser entendida como proceso y resultado. Desde la primera óptica, cabe pensar en los impulsores del proceso. Dos actores colectivos ocupan un lugar principal para la comprensión de la segmentación laboral que actualmente se localiza en Andalucía: uno de ellos representativo del poder político, y otro del económico. Nos referimos al papel de los Estados (Mendoza, 2000a; Portes, 1995), que diseñan las políticas migratorias del momento (el español en este caso), que propician y facilitan la llegada «regular» de algunos colectivos (por ejemplo, vía acuerdos bilaterales de regulación de flujos migratorios) y la llegada «irregular» de otros que se localizan más en la economía sumergida. Como poder económico no puede olvidarse al de las organizaciones empresariales o de los mismos empleadores. De acuerdo con Gordon (1995) las acciones estratégicas de éstos sobre el reclutamiento pueden ser cruciales para iniciar y dirigir los flujos migratorios. Estas decisiones se encuadran a veces de forma general en procesos que vinculan migraciones internacionales con otro tipo de inversiones productivas en un contexto global (Sassen, 1988; Blanes, 2004). En este caso, como agentes que tienen en sus manos la selección de mano de obra, y que ejecutan estrategias de abaratamiento de los costes de personal, no puede desdeñarse su influencia en la configuración de la segmentación del mercado, aunque a su vez puedan verse afectados por las limitaciones impuestas por la política migratoria u otras. No puede olvidarse, por otra parte, que el trasfondo de algunos discursos anti-segmentos particulares de inmigrantes responde en gran medida a intereses instrumentales de los empresarios, especialmente a estrategias de abaratamiento de los costes unidas a ganancias en flexibilidad –en movilidad geográfica, por ejemplo– y a maniobras para la evitación de conflictos laborales (Mendoza, 2000a y 2000b; Cachón, 2002 y 2003; Mendoza y Hoggart, 2000; Gualda y Vázquez, 2003; Consejo Económico y Social, 2000). Estas maniobras instrumentales no se explicitan de igual forma que los argumentos socioculturales que se esgrimen contra algunos extranjeros. En el caso andaluz, destacando un proceso reciente que ha operado en el mercado de trabajo agrícola de la recogida de la fresa, en el entrecruce de las categorías clasificatorias de sexo y país de origen, llenas de contenidos generizados y etnifi-

cados, habría que hablar de los procesos de sustitución de mano de obra basados en construcciones sociales referentes al género y la étnia que operan en algunos mercados locales. Por ejemplo, el onubense, donde junto a la sustitución de marroquíes por polacas y rumanas, que son seleccionadas en una especie de «casting» que tiene lugar en los países de origen⁷, opera una jerarquización complementaria en la agricultura, asignando puestos generizados a varones (para conducir, manejar hierros, quitar plásticos...).

Como resultados del proceso de segmentación se van configurando los mercados internos (primarios) y externos (secundarios) de trabajo, heterogéneos internamente y subdivididos por factores como la clase, la edad, la etnia o el género (Doeringer y Piore, 1983). En los estudios de migraciones la distinción entre ambos mercados de trabajo se hace equivalente a una segmentación de la fuerza de trabajo entre los mejor y peor posicionados, donde los inmigrantes ocupan peores posiciones laborales (Piore, 1979; Portes y Walton, 1981). La segmentación no se produce de forma exclusivamente dual, ni todo inmigrante está situado en un mercado secundario, sino que existen diferentes subniveles y entrecruzamientos, aunque la idea de mercados primarios y secundarios es, en sí misma, a nuestro parecer, productiva analíticamente, a pesar de que simplifique mucho la realidad.

La segmentación se traduce en las diferencias de inserción descritas por sexo y lugar de origen ubicadas en un contexto histórico y sociodiscursivo particular que alimenta la subdivisión. Por ello se afirma que las prácticas sociales de los mercados están diferenciadas por factores de género, etnia y nacionalidad y se relacionan con identidades y representaciones que se producen en estos espacios (Bauder, 2001). Al mismo tiempo, estas prácticas de segmentación pueden ser contextualizadas en sus ámbitos locales, introduciendo los discursos de trabajo, pues también los mercados son construidos socialmente, no sólo económica o geográficamente. De hecho, las identidades y los significados sociales, o los estereotipos que se introducen localmente, pueden ser tanto o más influyentes en el mercado que las propias realidades (Wai chung, 2002). Así, la asignación de defectos o virtudes a los trabajadores según cual sea su nacionalidad o etnia, la circulación y difusión social de discursos estereotipados sobre el otro es un factor que incide en el proceso de selección de la mano de obra. Entre los estratos que se localizan en

7. Pues los representantes empresariales no cuentan con más criterios que con que en un plazo muy breve tienen que seleccionar y contratar a una pequeña parte de las mujeres que en uno o dos días desfilan delante de ellos, sin criterios más allá de lo que parece requerir la recogida de la fresa: no ser muy alta, ni muy gruesa, ni muy mayor, como prevención de lesiones... (según entrevistas a empresarios y a mujeres seleccionadas en Polonia y Rumanía para este trabajo).

Andalucía, una de las primeras barreras tiene que ver con causas jurídicas distinguiéndose entre extranjeros comunitarios y extracomunitarios, legales e ilegales. Las barreras de la nacionalidad y la etnia (especialmente ligadas a las representaciones sociales que se hacen) permiten distinguir discursos distintivos sobre africanos y no africanos y, dentro de ellos, según diferentes grupos, lo que representaría otro nivel de segmentación (magrebíes, marroquíes, etc.) (Gualda, 2003). Aunque en cada grupo habría que especificar según género, puesto que los mercados distinguen cualidades diferentes en los trabajadores extranjeros según sean mujeres o varones, como es habitual igualmente para el caso de los nacionales, especialmente en los espacios laborales más afectados por el género.

Apéndice

Tabla A1

Distribución de los contratos en Andalucía según sexo, continente de origen y actividad económica (1996-2004)

	ÁFRICA			AMÉRICA		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	67	39	63	22	21	22
Pesca	2	0	2	0	0	0
Industrias extractivas	0	0	0	0	0	0
Industria manufacturera	3	2	3	6	3	5
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0	0	0	0	0	0
Construcción	13	2	11	26	2	15
Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	4	21	6	9	16	12
Hostelería	4	18	5	11	22	16
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1	1	1	4	1	3
Intermediación financiera	0	0	0	0	0	0
Actividades inmobiliarias	6	11	6	12	19	16
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	0	1	1	1	1	1
Educación	0	0	0	1	3	2
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	0	1	0	2	3	2
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad.	1	2	1	5	6	6
Servicios personales						
Hogares que emplean personal doméstico	0	1	0	0	1	1
Organismos extraterritoriales	0	0	0	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100

	ASIA			AMÉRICA		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	23	7	19	21	34	28
Pesca	0	0	0	0	0	0
Industrias extractivas	0	0	0	0	0	0
Industria manufacturera	5	4	4	5	2	3
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0	0	0	0	0	0
Construcción	11	1	9	17	2	9
Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	8	12	9	9	10	9
Hostelería	42	57	46	17	18	18
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1	1	1	7	4	5
Intermediación financiera	0	0	0	0	1	0
Actividades inmobiliarias	6	8	7	14	17	15
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	0	0	0	1	1	1
Educación	0	2	1	4	7	5
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	1	1	1	1	2	1
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad.	2	6	3	4	4	4
Servicios personales						
Hogares que emplean personal doméstico	0	0	0	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100

Tabla A1

Distribución de los contratos en Andalucía según sexo, continente de origen y actividad económica (1996-2004) (cont.)

	OCEANÍA			ANTÁRTIDA		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	60	48	57	51	30	45
Industria manufacturera	3	3	3	10	0	7
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0	0	0	0	0	0
Construcción	13	0	9	18	4	14
Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	4	6	4	4	4	4
Hostelería	10	9	10	7	41	16
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1	0	1	4	0	3
Actividades inmobiliarias	3	18	7	4	15	7
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	0	0	0	1	7	3
Educación	4	7	5	0	0	0
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	0	3	1	0	0	0
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad.	3	5	3	1	0	1
Servicios personales						
Hogares que emplean personal doméstico	1	0	0	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem. Base de 512.160 contratos (hemos excluido los contratos de apátridas y de «país indeterminado»).

Tabla A2

Distribución de los contratos en Andalucía según sexo, países y áreas de origen y actividad económica (1996-2004)

	MARRUECOS			ARGELIA		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	70	39	66	77	47	75
Pesca	2	0	2	0	0	0
Industrias extractivas	0	0	0	0	0	0
Industria manufacturera	3	2	3	3	3	3
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0	0	0	0	0	0
Construcción	11	2	10	7	2	7
Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	4	20	6	3	13	3
Hostelería	4	20	6	2	13	2
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1	1	1	1	1	1
Intermediación financiera	0	0	0	0	0	0
Actividades inmobiliarias	4	10	5	6	12	6
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	1	1	1	1	3	1
Educación	0	0	0	0	3	0
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	0	1	0	0	1	0
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad.	1	2	1	1	2	1
Servicios personales						
Hogares que emplean personal doméstico	0	1	0	0	0	0
Organismos extraterritoriales	0	0	0	0	0	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100

	NIGERIA			SENEGAL		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	29	28	29	58	42	56
Pesca	0	0	0	3	0	3
Industrias extractivas	0	0	0	0	0	0
Industria manufacturera	8	3	7	6	2	6
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0	0	0	0	0	0
Construcción	25	3	22	15	2	14
Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	5	23	8	4	40	7
Hostelería	3	9	4	2	5	2
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4	2	3	1	1	1
Intermediación financiera	0	1	0	0	0	0
Actividades inmobiliarias	21	27	22	9	5	9
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	0	1	0	0	0	0
Educación	0	0	0	0	0	0
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	0	1	0	0	1	0
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad.	4	4	4	1	2	1
Servicios personales						
Hogares que emplean personal doméstico	0	1	0	0	0	0
Organismos extraterritoriales	0	0	0	0	0	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Tabla A2

Distribución de los contratos en Andalucía según sexo, países y áreas de origen y actividad económica (1996-2004) (cont.)

	MAURITANIA			RESTO ÁFRICA		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	58	25	57	52	43	51
Pesca	1	0	1	1	0	1
Industrias extractivas	0	0	0	0	0	0
Industria manufacturera	2	1	2	4	2	4
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0	0	0	0	0	0
Construcción	19	4	18	21	2	19
Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	2	14	2	4	26	6
Hostelería	3	20	3	3	9	4
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1	1	1	1	1	1
Intermediación financiera	0	0	0	0	0	0
Actividades inmobiliarias	13	28	13	11	12	11
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	0	2	0	0	1	0
Educación	0	1	0	0	1	0
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	0	1	0	0	1	0
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad.	1	4	1	2	3	2
Servicios personales						
Hogares que emplean personal doméstico	0	0	0	0	0	0
Organismos extraterritoriales	0	0	0	0	0	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100

	COLOMBIA			ECUADOR		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	16	18	17	40	38	40
Industrias extractivas	0	0	0	0	0	0
Industria manufacturera	6	4	5	6	3	5
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0	0	0	0	0	0
Construcción	32	3	17	28	1	17
Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	9	15	12	6	17	10
Hostelería	12	26	19	5	18	10
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4	2	3	3	1	2
Intermediación financiera	0	0	0	0	0	0
Actividades inmobiliarias	13	21	18	8	16	11
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	0	1	1	0	0	0
Educación	0	1	1	0	0	0
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	1	3	2	1	2	1
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad.	4	5	4	1	3	2
Servicios personales						
Hogares que emplean personal doméstico	0	1	1	0	1	1
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Tabla A2

Distribución de los contratos en Andalucía según sexo, países y áreas de origen y actividad económica (1996-2004) (cont.)

	ARGENTINA			CUBA		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	7	7	7	6	12	8
Industrias extractivas	0	0	0	0	0	0
Industria manufacturera	7	4	6	5	4	5
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0	0	0	0	0	0
Construcción	22	2	15	16	2	10
Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	15	21	17	9	14	11
Hostelería	17	24	20	13	24	18
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5	2	4	3	1	2
Intermediación financiera	1	0	0	0	0	0
Actividades inmobiliarias	15	21	17	17	17	17
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	1	1	1	2	2	2
Educación	1	3	2	2	2	2
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	1	4	2	4	4	4
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad.	7	10	8	22	17	20
Servicios personales						
Hogares que emplean personal doméstico	0	1	0	0	0	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100

	RESTO AMÉRICA			CHINA		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agricultura	11	12	11	0	1	1
Industria manufacturera	6	3	5	3	6	4
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0	0	0	0	0	0
Construcción	23	2	13	6	0	5
Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	10	15	12	6	11	7
Hostelería	16	23	19	82	79	82
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4	1	2	0	0	0
Intermediación financiera	0	0	0	0	0	0
Actividades inmobiliarias	16	22	19	0	1	1
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	1	1	1	0	0	0
Educación	4	7	6	0	1	0
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	3	5	4	0	0	0
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad.	6	7	6	1	1	1
Servicios personales						
Hogares que emplean personal doméstico	0	1	1	0	0	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Tabla A2

Distribución de los contratos en Andalucía según sexo, países y áreas de origen y actividad económica (1996-2004) (cont.)

	RESTO ASIA			REINO UNIDO		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	35	12	31	2	1	2
Pesca	0	0	0	0	0	0
Industrias extractivas	0	0	0	0	0	0
Industria manufacturera	5	2	5	3	1	2
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0	0	0	0	0	0
Construcción	14	2	11	7	2	4
Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	9	13	10	10	9	9
Hostelería	21	39	24	26	23	24
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1	1	1	4	4	4
Intermediación financiera	0	0	0	0	1	1
Actividades inmobiliarias	9	15	10	24	28	26
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	0	1	0	1	1	1
Educación	1	2	1	16	23	19
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	1	2	2	1	2	1
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad.	2	11	4	6	5	6
Servicios personales						
Hogares que emplean personal doméstico	0	1	0	0	1	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100

	FRANCIA			ALEMANIA		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	13	9	11	8	7	7
Pesca	0	0	0	0	0	0
Industrias extractivas	0	0	0	0	0	0
Industria manufacturera	6	4	5	6	3	4
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0	0	0	0	0	0
Construcción	14	2	9	12	3	7
Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	9	15	12	10	12	11
Hostelería	22	19	21	21	23	22
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	8	7	8	14	6	10
Intermediación financiera	0	0	0	1	1	1
Actividades inmobiliarias	16	22	18	19	26	23
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	2	1	2	1	2	1
Educación	3	12	7	3	7	5
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	1	2	1	1	5	3
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad.	5	6	6	5	5	5
Servicios personales	0	0	0	0	0	0
Hogares que emplean personal doméstico						
Organismos extraterritoriales	0	0	0	0	0	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Tabla A2

Distribución de los contratos en Andalucía según sexo, países y áreas de origen y actividad económica (1996-2004) (cont.)

	ITALIA			PAÍSES BAJOS		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4	4	4	6	5	5
Pesca	0	0	0	0	0	0
Industrias extractivas	0	0	0	0	0	0
Industria manufacturera	6	2	5	3	1	2
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0	0	0	0	0	0
Construcción	16	2	11	8	1	4
Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	13	15	13	11	11	11
Hostelería	31	30	31	30	24	27
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5	3	4	11	20	16
Intermediación financiera	0	0	0	0	1	0
Actividades inmobiliarias	16	28	20	22	23	23
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	1	1	1	0	1	1
Educación	2	4	2	3	3	3
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	1	2	2	1	2	2
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad.	6	9	7	4	6	5
Servicios personales						
Hogares que emplean personal doméstico	0	0	0	0	1	0
Organismos extraterritoriales	0	0	0	0	0	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100

	POLONIA			PORTUGAL		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	22	95	85	52	69	59
Pesca	0	0	0	0	0	0
Industria manufacturera	10	0	2	5	1	4
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0	0	0	0	0	0
Construcción	41	0	6	18	2	12
Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	3	1	1	4	4	4
Hostelería	5	1	2	5	10	7
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	8	0	2	6	1	4
Intermediación financiera	0	0	0	0	0	0
Actividades inmobiliarias	6	1	1	5	8	6
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	0	0	0	1	2	1
Educación	1	0	0	1	1	1
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	0	0	0	0	1	1
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad.	2	0	1	2	1	1
Servicios personales						
Hogares que emplean personal doméstico	0	0	0	0	0	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Tabla A2

Distribución de los contratos en Andalucía según sexo, países y áreas de origen y actividad económica (1996-2004) (cont.)

	RUMANÍA			UCRANIA		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	41	81	63	43	35	39
Pesca	0	0	0	0	0	0
Industrias extractivas	0	0	0	0	0	0
Industria manufacturera	5	1	3	7	2	5
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0	0	0	0	0	0
Construcción	31	1	15	24	2	14
Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	6	7	7	7	9	8
Hostelería	4	7	6	5	28	15
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7	0	3	3	1	2
Intermediación financiera	0	0	0	0	0	0
Actividades inmobiliarias	3	3	3	8	17	12
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	0	0	0	0	0	0
Educación	0	0	0	0	0	0
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	0	0	0	0	1	1
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad.	1	0	1	4	3	4
Servicios personales	0	0	0	0	1	0
Hogares que emplean personal doméstico						
Organismos extraterritoriales	0	0	0	0	0	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100

	RESTO EUROPA			OCEANÍA		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	14	13	13	60	48	57
Pesca	0	0	0	0	0	0
Industrias extractivas	0	0	0	0	0	0
Industria manufacturera	5	2	3	3	3	3
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0	0	0	0	0	0
Construcción	16	2	9	13	0	9
Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	10	14	12	4	6	4
Hostelería	18	26	22	10	9	10
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	11	5	8	1	0	1
Intermediación financiera	0	1	1	0	0	0
Actividades inmobiliarias	16	21	18	3	18	7
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	1	1	1	0	0	0
Educación	3	5	4	4	7	5
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	1	4	2	0	3	1
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad.	5	5	5	3	5	3
Servicios personales						
Hogares que emplean personal doméstico	0	0	0	0	1	0
Organismos extraterritoriales	0	0	0	0	0	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Tabla A2

Distribución de los contratos en Andalucía según sexo, países y áreas de origen y actividad económica (1996-2004) (cont.)

	ANTÁRTIDA		
	Hombre	Mujer	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	51	30	45
Industria manufacturera	10	0	7
Construcción	18	4	14
Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	4	4	4
Hostelería	7	41	16
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4	0	3
Actividades inmobiliarias	4	15	7
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	1	7	3
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad.	1	0	1
Servicios personales	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación estadística de la base de datos de contratos facilitadas por el Inem. Base de 512.160 contratos (hemos excluido los contratos de apátridas y de "país indeterminado").

Tabla A3

Contratos según sexo, país de origen y ocupación (principales ocupaciones)

	MARRUECOS			ARGELIA		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
F.Técnicos y profesionales de apoyo	0	1	0	0	2	0
G. Empleados de tipo administrativo	1	3	1	0	4	1
H.Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales	3	12	4	2	10	2
L.Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	35	19	33	47	28	46
S.Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes	2	19	4	2	13	3
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	50	40	48	42	35	42
Total	91	93	91	94	92	94

	NIGERIA			SENEGAL		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
F.Técnicos y profesionales de apoyo	0	1	0	1	1	1
G.Empleados de tipo administrativo	0	1	0	1	2	1
H.Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales	2	4	2	1	3	1
L.Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	12	14	13	25	12	24
M.Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria	10	1	8	6	0	5
S.Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes	7	24	9	4	8	4
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	63	49	61	57	70	58
Total	94	93	94	93	96	93

	MAURITANIA			RESTO ÁFRICA		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
F.Técnicos y profesionales de apoyo	1	1	1	0	1	0
G.Empleados de tipo administrativo	0	3	0	1	3	1
H.Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales	2	6	2	3	6	3
L.Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	26	10	26	20	19	20
M.Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria	5	4	5	9	0	8
S.Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes	4	38	5	4	14	5
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	59	30	59	59	50	58
Total	98	92	98	96	94	95

Tabla A3

**Contratos según sexo, país de origen y ocupación
(principales ocupaciones) (cont.)**

	COLOMBIA			ECUADOR		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
F.Técnicos y profesionales de apoyo	2	2	2	0	1	1
G.Empleados de tipo administrativo	2	7	5	1	2	1
H.Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales	11	21	16	4	10	7
L.Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	12	12	12	23	22	23
M.Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria	16	0	8	14	1	8
S.Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes	7	29	19	4	24	12
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	34	18	25	43	35	40
Total	84	89	87	90	95	92

	ARGENTINA			CUBA		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
F.Técnicos y profesionales de apoyo	9	8	8	14	10	12
G.Empleados de tipo administrativo	4	15	8	4	8	5
H.Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales	16	22	19	12	19	15
K.Dependientes de comercio y asimilados	5	15	9	4	9	6
L.Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	3	3	3	3	8	5
M.Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria	13	0	8	9	1	5
S.Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes	6	15	9	5	19	11
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	25	15	21	26	15	21
Total	81	93	86	77	88	81

	RESTO AMÉRICA			CHINA		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
F.Técnicos y profesionales de apoyo	6	5	5	1	1	1
G.Empleados de tipo administrativo	7	12	9	0	1	0
H.Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales	15	19	17	77	73	76
K.Dependientes de comercio y asimilados	3	8	5	5	11	7
L.Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	6	7	7	0	1	0
M.Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria	11	0	6	4	0	3
S.Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes	7	23	14	5	5	5
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	25	15	20	5	3	4
Total	80	89	84	97	95	97

Tabla A3

**Contratos según sexo, país de origen y ocupación
(principales ocupaciones) (cont.)**

	RESTO ASIA			REINO UNIDO		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
D.Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	2	8	3	14	17	15
F.Técnicos y profesionales de apoyo	1	3	2	10	8	9
G.Empleados de tipo administrativo	2	9	3	13	30	22
H.Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales	18	26	19	26	24	25
K.Dependientes de comercio y asimilados	4	8	5	5	8	6
L.Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	26	6	22	2	1	1
M.Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria	7	0	6	5	0	2
S.Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes	8	25	11	4	4	4
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	26	13	23	8	2	5
Total	94	98	95	86	93	90

	FRANCIA			ALEMANIA		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
D.Profesiones asociadas a titulac de 2º y 3er ciclo universitario y afines	4	9	6	5	7	6
F.Técnicos y profesionales de apoyo	6	6	6	7	9	8
G.Empleados de tipo administrativo	8	26	16	14	33	24
H.Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales	20	19	19	16	20	18
K.Dependientes de comercio y asimilados	4	11	7	4	10	7
L.Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	9	5	7	5	4	5
M.Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria	9	0	5	8	0	4
R.Conductores y operadores de maquinaria móvil	9	0	5	14	1	8
S.Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes	5	8	6	3	5	4
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	19	10	15	16	6	11
Total	92	96	94	92	95	94

	ITALIA			PAÍSES BAJOS		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
F.Técnicos y profesionales de apoyo	7	8	7	9	13	11
G.Empleados de tipo administrativo	6	20	11	20	32	26
H.Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales	30	28	29	29	29	29
K.Dependientes de comercio y asimilados	5	15	9	6	10	8
L.Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	3	2	3	4	4	4
M.Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria	10	1	7	4	0	2
S.Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes	7	12	8	4	5	4
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	16	6	12	10	2	6
Total	83	93	86	86	94	90

Tabla A3

**Contratos según sexo, país de origen y ocupación
(principales ocupaciones) (cont.)**

	POLONIA			PORTUGAL		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
F.Técnicos y profesionales de apoyo	2	0	0	2	1	1
G.Empleados de tipo administrativo	2	1	1	1	3	2
H.Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales	3	1	2	5	8	6
K.Dependientes de comercio y asimilados	1	1	1	1	3	2
L.Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	14	87	77	33	39	35
M.Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria	8	0	1	13	0	8
N.Trabajos cualificados en la industria extractiva, metalurgia, construcción, maquinaria y asimilados	37		5	4	0	2
R.Conductores y operadores de maquinaria móvil	8	0	1	6	0	4
S.Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes	2	1	1	2	9	5
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	19	8	10	30	34	32
Total	95	99	99	98	97	98

	RUMANÍA			UCRANIA		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
F.Técnicos y profesionales de apoyo	0	0	0	1	1	1
G.Empleados de tipo administrativo	0	1	1	1	3	2
H.Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales	3	4	4	3	20	10
K.Dependientes de comercio y asimilados	1	1	1	1	3	2
L.Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	18	63	43	27	24	26
M.Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria	16	0	7	14	0	8
R.Conductores y operadores de maquinaria móvil	8	0	4	3	0	2
S.Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes	2	5	4	5	29	15
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes	46	25	34	41	18	31
Total	96	99	98	94	98	96

Conclusiones, propuestas y líneas de trabajo futuras

ESTRELLA GUALDA CABALLERO

Este capítulo, que da cierre al libro, pretende dejar la puerta abierta a nuevos avances que puedan ser hechos desde la administración pública, las universidades, centros de investigación o investigadores en particular. Presentamos, por un lado, algunas conclusiones que tienen que ver con las pautas encontradas de inserción sociolaboral de la población extranjera en Andalucía y algún avance sobre otras posibles explotaciones que podrían llegar a ser hechas con los datos oficiales existentes en la actualidad, y otras relativas a cómo podría ser configurado un sistema de indicadores para medir el trabajo decente, a la vista de esta inicial experiencia.

Parece incontestable el derecho a trabajar, por cuanto el trabajo ocupa un lugar central en nuestra integración social, no sólo por los recursos materiales a los que nos da acceso (aportando con ello la posibilidad del consumo y el acceso a un bienestar y seguridad mínimos), sino también por la influencia que tiene en nuestro bienestar psicológico y en el conocimiento de otras personas, que permiten la formación de redes sociales y el acceso a una gama amplia de recursos. No obstante, si bien el derecho parece claro, no lo es tanto la oportunidad, en un doble sentido. Por una parte, porque no todos tenemos las mismas posibilidades para trabajar (en el caso que nos ocupa podría citarse al de los indocumentados), sino también porque, una vez alcanzado el trabajo, las condiciones de trabajo pueden ser tremendamente variables, muy buenas a veces, y deplorables en otras ocasiones.

En este estudio, basado fundamentalmente en la que hipotéticamente es la cara más amable del mercado de trabajo (la de los documentados), y sobre la base de estadísticas oficiales, podemos recordar la clasificación propuesta por Cachón (1999) para describir algunos grupos de inmigrantes. Concretamente se refería a «tres grandes grandes grupos *típicos* entre los inmigrantes en España...: «asentados¹»

(de alta y baja cualificación), «precarios²» e «indocumentados³». El propio Cachón (por ejemplo, en 2005a y 2005b, entre otros), se refería a los procesos de «re-etnoestratificación ocupacional» del mercado de trabajo aludiendo a la segmentación del mercado debida a factores étnicos.

En nuestro caso la tipología anterior puede funcionar para describir la situación andaluza (pues aunque no hayamos estudiado expresamente la situación de los indocumentados en este libro, sí lo han hecho otros investigadores –véase, por ejemplo, en Gualda y Vázquez, 2003, para el caso onubense; o en Pérez y Rinken, 2005–).

Para obtener una visión más completa de la realidad andaluza, habría que complementar esta tipología de «asentados», «precarios» e «indocumentados» aludiendo a las divisiones que se producen según sexo y país de origen, mostrándose de esta forma una desigual inserción en el mercado que atiende y puede ser explicada en gran medida por estas variables, como ya se puso de manifiesto. Entre los aspectos más sobresalientes a destacar la presencia de las mujeres en la agricultura y los servicios (sobre todo en este último sector), mientras que los varones extranjeros trabajan también con más intensidad en la agricultura e incorporan la construcción como uno de los espacios típicos de trabajo. Respecto al país de origen, se aprecian fuertes diferencias según se trate de países comunitarios (especialmente antigua Unión Europea de los Quince) o extracomunitarios (a los que añadiríamos Portugal, pues sus pautas de trabajo se asemejan más a los de este grupo).

Otro aspecto a destacar es la presencia sistemática de la población africana en peores posiciones ocupacionales que el resto. Y lo mismo ocurre respecto a indicadores de subempleo o temporalidad de los contratos. Vistas así las cosas habría que pensar en subgrupos más complejos de «asentados» y «precarios», pues las situaciones son cambiantes y variadas según las variables incorporadas. Ello permite que manejemos la idea de que la situación del «precario», y también si cabe la del «asentado», puede verse afectada por momentos de «vulnerabilidad» o incluso de «asistencia» (como de hecho ya ha sido documentado en Gualda, 2003; para la paradoja de la campaña de 2002 en Huelva), recordando las categorías empleadas por Castel (1997) y Tezanos (1998).

oral comparables a los nacionales con características análogas. Habría que distinguir entre ellos a los de alta y los de baja cualificación» (Cachón, 1999: 61).

2. «son aquellos que viven en España en una situación legal pero que no han logrado una inserción estable en el mercado de trabajo» (Cachón, 1999:62).

3. «son los que están en España en situación irregular respecto a la residencia y al permiso de trabajo» (Cachón, 1999:62).

Algunas ideas de fondo con las que hemos trabajado en el libro se articulan en torno al concepto de «*contextos de recepción*» (Portes, 1981 y 1995), bajo el supuesto de que su conocimiento puede ayudar a entender la posición que ocupan los trabajadores extranjeros en el mercado de trabajo local. Hemos contemplado aquí, desde la representación que hacen los ciudadanos de los otros (rastreada a partir de encuestas de actitudes), los marcos legislativos y políticos existentes, el contexto de globalización y segmentación de mercados que opera localmente, así como los discursos que pueden obtenerse en los medios de comunicación o las mismas prácticas de los empresarios. Reuniendo esta información en la explicación de las trayectorias y situación de algunos segmentos sociales concretos, el Cuadro 1 sintetiza e intenta explicar los factores que han influido en la posición laboral de algunos extranjeros en Andalucía. Se trataría de un primer esbozo en el que seguir trabajando, especialmente, para pensar en cómo incorporar elementos del contexto en la construcción del sistema de indicadores, o al menos, para contextualizar sus resultados y facilitar la comprensión de los mismos.

El esquema del cuadro que sigue, que sólo es un ensayo que reúne algunas de las aportaciones desarrolladas con mayor detalle en el libro, pretende poner de manifiesto que los procesos de integración laboral pueden verse afectados por factores como los señalados. No se tiene por qué corresponder con cada caso individual estudiado, pero sí se aproxima a lo que *grosso modo* hemos observado que se produce en la esfera laboral, al haber encontrado a colectivos más y menos favorecidos. Probablemente, aunque cada extranjero sea un mundo, en los procesos de selección de personal y actuando «jerarquías de preferencias» (Martín, 2002) operen vías simplificadoras de pensar en ellos y aquí es donde juegan un papel especial los discursos, estereotipos o prejuicios que se fundamentan en argumentos generizados y etnificados.

Cuadro 1

Contextos de recepción e integración laboral según algunas áreas de origen

	Norteafricanos	Mujeres del Este	Europeos de la UE 15 (menos Portugal)
Contexto político y legal	- (Inestabilidad temporal de las relaciones políticas)	± (Acuerdos bilaterales)	+ (Facilidades tarjeta residente y nacionalización)
Clima de opinión pública	-	±	+
Discurso mediático	-	±	+
Experiencia y discurso empresarial	-	+	+
Integración laboral	Peor	Intermedia	Mejor

(-) No favorece. (+) Favorece, puntualmente. (±) Favorece, de forma más estable. Se señalan en el cuadro, de forma sintética, algunos factores destacados que intervienen en la evaluación realizada.

No debe perderse de vista, por otra parte, que parece que con el paso del tiempo mejora la situación sociolaboral de los extranjeros. Se desprende esto del reciente estudio Nepia (Pérez y Rincken, 2005), aunque siguen operando los procesos de estratificación desigual en los «recién llegados». En próximos estudios, con el análisis de la movilidad de los extranjeros a partir de las estadísticas de contratos (en lo que estamos trabajando) se podrán delimitar de forma más precisa algunos itinerarios de movilidad social en la población extranjera.

En cualquier caso, si hubiera que hacer un balance respecto a si puede hablarse de «trabajo decente» de los extranjeros en Andalucía, siguiendo la definición difundida por la Organización Internacional del Trabajo, habría que empezar aclarando que no tenemos todos los datos que quisiéramos para realizar tal evaluación de forma completa (por ejemplo, carecemos de información sistemática sobre salarios). A partir de aquí, y con la información disponible, los datos relativos a la inserción laboral, ocupaciones, actividad económica, tipo de contrato, temporalidad o ajuste formación-empleo permiten localizar diferentes tipos de trabajadores, según se aproximen más o menos a esta idea de «trabajo decente». Quizás teniendo en cuenta que la mayor parte de los contratos no supera los nueve meses (ni para comunitarios ni para extracomunitarios), habría que recordar que la «temporalidad» es una característica estructural instalada en la sociedad española, de ahí que no sea extraño encontrarla entre los extranjeros. Hecha esta salvedad, sí que se aprecian diferentes segmentos, algunos más próximos a esa idea de trabajo decente y otros claramente adscritos a lo que podríamos llamar «trabajo no decente», por cuando se acumulan precariedad, temporalidad, ausencia de prestigio laboral o subempleo en las mismas personas. Ello significa que queda mucho trabajo por hacer. Y que nos encontramos con una estructura sociolaboral compleja, con diversos escalones y jerarquías operando en el mercado, afectadas por variables tales al sexo o país de origen.

Para las instituciones públicas una de las vías convencionales de evaluar el trabajo que realizan es a partir de la creación de un sistema de indicadores sociales que permitan testar aquel aspecto para el que fue creado. Supone esto establecer parámetros «ideales» de referencia, en función del aspecto a medir. Respecto al asunto que nos ocupa, la inserción laboral o, de forma más ambiciosa, el «trabajo decente», se ha preocupado este trabajo por identificar aquellos aspectos susceptibles de medición con la información disponible. También de localizar aquellos huecos más significativos en los datos accesibles para la investigación (entre ellos, los concernientes a salarios, facilitación del trabajo femenino, seguridad laboral, prevención de riesgos laborales, accidentes, diálogo social o participación laboral).

En esta materia queda mucho por hacer pues los datos existentes, si bien algunos de ellos están disponibles para la población nacional, no se encuentran desagregados en referencia a la población extranjera. Esperemos que un avance en los próximos años en esta materia permita afinar nuestro conocimiento de la inserción laboral de los extranjeros.

Por otra parte, algunas mejoras recientes en la estadística pública permitirán avanzar en el estudio del trabajo de los extranjeros, al incorporarse nuevas pautas muestrales a la *Encuesta de Población Activa*. Análisis específicos de datos existentes pueden llevar a mejorar nuestro conocimiento de las pautas de inserción. Por ejemplo, respecto a los contratos, abundando más que en la estadística de contratos, en los depositarios de los mismos y sus procesos de movilidad laboral, tomando una serie sostenida en el tiempo. Otras vías de análisis a explotar tienen que ver con las demandas de trabajo, que pueden ser contrastadas, vía peticiones a medida, con los contratos conseguidos, empleando los identificadores anonimizados de los contratos y demandas. Se trata de vías que hemos empezado a explorar y que por razones de espacio y tiempo no se han podido presentar aquí.

Otros caminos de enriquecimiento del sistema que presentamos en el capítulo 4, tienen que ver con la incorporación de elementos propios de los contextos de recepción, y ello podría llevar a introducir medidas relativas a:

- el sistema político-jurídico, o indicadores que plantearan diferentes escenarios de integración laboral, en función de la situación documental del extranjero y su familia,
- el contexto social de recepción, o la posibilidad de establecer en la política pública un dispositivo de barómetros de opinión, que permitieran conocer las principales actitudes hacia los extranjeros, según sus nacionalidades. Sobre este particular puede pensarse en fórmulas no excesivamente costosas, pero eficaces, similares a las que son ofrecidas, por ejemplo en los Eurobarómetros.

Estas operaciones son viables, pero requieren un esfuerzo y en cualquier caso es la política pública la que deberá resolver al respecto. No debe perderse de vista que, igualmente útiles, son otras vías de aproximación a la inserción laboral, de carácter cualitativo, con sus propias peculiaridades. Así mismo, cualquier sistema de indicadores debería ser continuamente revisado, criticado y mejorado, adaptándose a los datos disponibles por la estadística pública, o solicitando la apertura de nuevas operaciones estadísticas de producción de datos (especialmente si se pretende mantenerlas en el tiempo). Y en nuestro caso, son posibles aún muchos

trabajos interadministraciones (regionales, locales y nacionales) para rentabilizar los datos que pueden ser disponibles al elaborar un diagnóstico pues ya están siendo efectivamente recogidos (aunque, no tanto, explotados).

Entre las tareas de promoción de la igualdad se encuentra la de evaluar constantemente cuál es la situación en que nos encontramos. Una de las vías convencionales para llevar a cabo estos diagnósticos es la establecer metas, fijar indicadores para evaluar su cumplimiento y, en función de los resultados obtenidos y de la reflexión y análisis que ello conlleve, revisar los programas sociales en ejecución, proponiendo nuevas actuaciones. En este esquema de trabajo es en el que tienen sentido los indicadores sociales, o la construcción de índices derivados. Los indicadores construidos pueden ser, por otra parte, estables en el tiempo, o pueden ir variando en función de la disponibilidad o interés de los datos en cada momento. Pero lo que no tendría mucho sentido es construir un sistema puntual, para no darle continuidad. De ahí que animemos a seguir la tarea, en este ejercicio de diagnóstico social que no pretende otra cosa que mejorar la integración social de los extranjeros en nuestra región, en este caso por la vía laboral.

capítulo Bibliografía 9

- ABAD MÁRQUEZ, L.V. (1993a): «La educación intercultural como propuesta de integración». En Abad, Cucó e Izquierdo: *Inmigración, Pluralismo y Tolerancia*. Ed. Popular, Madrid, pp.9-69.
- ABAD MÁRQUEZ, L.V. (1993b): «Nuevas formas de inmigración: un análisis de las relaciones interétnicas», *Política y Sociedad*, nº12, pp.45-59.
- ABAD MÁRQUEZ, L.V. (2002): «Trabajadores inmigrantes en las economías avanzadas. La paradoja de la demanda adicional en los mercados con exceso de oferta». En García y Muriel (eds.): *La inmigración en España: contextos y alternativas. Vol. III. Actas del III Congreso sobre la Inmigración en España (ponencias)*. Granada, Laboratorio de Estudios Interculturales, pp.459-468.
- ABAD, J. (1974): «La deseminigración», *Documentación Social*, nº13, pp.5-6.
- ABAD, L. (1993): «Sobre las formas de la intolerancia: etnocentrismo, xenofobia y racismo». En ABAD, CUCÓ e IZQUIERDO: *Inmigración, pluralismo y tolerancia*. Ed-Popular-Jóvenes contra la Intolerancia. Madrid.
- ABELLÁ, C.M. (2002) «La construcción de la inmigración como problema en la prensa escrita», *Sociedad y Utopía*, nº19, pp.61-80.
- ABERCROMBIE, N.; HILL, S.; TURNER, B. (1988) *The Penguin Dictionary of Sociology*. Penguin, Toronto.
- ACTIS, W.; DE PRADA, M.A. Y PEREDA, C. (1998): *Inmigración y trabajo: trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid.
- ACTIS, W.; DE PRADA, M.A. Y PEREDA, C. (1999): *Inmigración y trabajo en España: trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería*. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid.
- ACTIS, W.; DE PRADA, M.A. Y PEREDA, C. (2001): *Mujer, inmigración y trabajo*. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid.
- AGRELA, B. Y VILLANUEVA, A. (1999): «Las políticas sociales de intervención con la población extranjera. Una aproximación desde el trabajo social». En *Cuadernos Andaluces de Bienestar Social*, núm. 4, pp.31-57.

- AGUELO, P. (2001): «Derechos humanos y legislaciones de extranjería». En Fernández, N. y Calvo, M. (coordinadores) *Inmigración y Derechos*. Zaragoza, Mira Editores, pp.215-235.
- AGUILERA, M. (2000): «The Labor Market Outcomes of Undocumented and Documented Immigrants: A Social Capital and Human Capital Comparison». *The Humanities and Social Sciences*, 60, 8, pp.3155A-3156A.
- AJA, E. (coordinador) (2000): *La nueva regulación de la inmigración en España*. Valencia, Tirant lo Blanch.
- ALAMEDA WORK GROUP IN RELATION TO INDICATORS (2006): *Sociolabour Inclusion Indicators for Migrants in Wallon, Lombardy and Andalusia. Transnational Product. Product Alameda Network. Synthesis Report*. Junta de Andalucía, Consejería de Gobernación, Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, Sevilla.
- ALBA, R. (1999): «Immigration and the American Realities of Assimilation and Multiculturalism». *Sociological Forum*, vol. 14, pp.3-25.
- ALBA, R. Y NEE, V. (2005): *Remaking the American Mainstream. Assimilation and Contemporary Immigration*. Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.
- ALEXA, M. Y ZUELL, C. (2000): «Text Analysis Software: Commonalities, Differences and Limitations: The Results of a Review». *Quality and Quantity*, n°34, pp.299-321.
- ALEXANDER, GIESEN, MÜNCHY SMELSER (1987) (Ed.): *The micro-macro link*. University of California Press.
- ALONSO BENITO, L.E. (1999): *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Ed. Trotta-Fundación 1º Mayo, Madrid.
- ALVÁREZ DORRONSORO, I. (1994): «Los retos de la inmigración». En Contreras, J. (comp.): *Los retos de la inmigración, racismo y pluriculturalidad*. Talasa, Madrid, 1994, pp.25-55.
- ANDERSON, B. (1997): «Servants and Slaves: Europe's Domestic Workers». *Race and Class*, n° 39, 1, pp.37-49.
- ANDRÉU ABELA, J. (2001): «Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada». *Documento de Trabajo S2001/03*. En <http://www.fundacion-centra.org>.
- ANDÚJAR MÁRQUEZ, M. I.: «Pasado y presente del jornalero». En Andújar y otros: *Campesinos sin tierra y territorio jornalero*. Huelva, Instituto de Desarrollo Local, pp. 13-21.
- ANDÚJAR, M. I.; CRUZ, F.; MÁRQUEZ, J. A. Y RUIZ, M. (1994): *Campesinos sin tierra y territorio jornalero*. Huelva, Instituto de Desarrollo Local.
- ANDUJAR, M.I., CRUZ, F, GUIJARRO, A., MÁRQUEZ, J.A. Y RUIZ, M. (1994): *Campesinos sin tierra y territorio jornalero*. Huelva, Grupo Índelo.
- ANKER, R.; CHERNYSHEV, I.; EGGER, P.; MEHRAN, F. Y RITTER, J.A. (2003): «La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos». *Revista Internacional del Trabajo*. vol.122, n°2, 2003/2, pp.161-195.
- ANTHIAS, F (1998): «Rethinking social divisions: some notes towards a theoretical framework». *The Sociological Review*, vol.43, n°3, pp.505-535.
- ANTHIAS, F (2001): «New hybridities, old concepts: the limits of 'culture'», *Ethnic and Racial Studies*, vol.24, n.4, pp.619-641.
- ANTHROPOS (2001): *Revista Anthropos: Ciudadanía e interculturalidad*. Número monográfico, n° 191, pp.3-127.

- APARICIO GÓMEZ, R. (2002): «La inmigración en el siglo XXI: las novedades de las actuales migraciones». En García y Muriel, C. (Ed.): *La Inmigración en España. Contextos y Alternativas*. Vol. II. Actas del III Congreso sobre la inmigración en España (Ponencias). Ed. Laboratorio de Estudios Interculturales, Granada, pp.31-40.
- APARICIO GÓMEZ, R.: «La inmigración en el siglo XXI: las novedades de las actuales migraciones». En García y Muriel, C. (Ed.): *La Inmigración en España. Contextos y Alternativas*. Vol. II. Actas del III Congreso sobre la inmigración en España (Ponencias). Ed. Laboratorio de Estudios Interculturales, Granada, 2002, pp.31-40.
- APARICIO, R.; TORNOS, A. Y LABRADOR, J. (1999): *Inmigrantes, integración, religiones*. Universidad Pontificia Comillas de Madrid. Madrid.
- APARICIO, R.; TORNOS, A. Y LABRADOR, J. (1999): *Inmigrantes, integración, religiones*. Universidad Pontificia Comillas de Madrid. Madrid.
- APARICIO, R.; TORNOS, A. Y LABRADOR, J. (1999): *Inmigrantes, integración, religiones*. Universidad Pontificia Comillas de Madrid. Madrid.
- ARANGO VILA-BELDA, J. (2002): «La inmigración en España a comienzos del siglo XXI: un intento de caracterización». En García y Muriel, C. (Ed.): *La Inmigración en España. Contextos y Alternativas*. Vol. II. Actas del III Congreso sobre la inmigración en España (Ponencias). Ed. Laboratorio de Estudios Interculturales, Granada, pp.57-70.
- ARANGO, J. (1999): «Becoming a Country of Immigration at the End of the XXth Century: the Case of Spain». En King, G. Lazaridis and C. Tsardanidis, eds.: *Eldorado or Fortress? Migration in Southern Europe*. MacMillan Press, London, pp. 253-276.
- ARANGO, J. (2000): «Enfoques conceptuales y teóricos para explicar la migración». En *Revista Internacional de Ciencias Sociales*. Número monográfico sobre: Las migraciones internacionales 2000, n° 165, pp.33-47.
- ARANGO, J. Y SANDELL, R. (2004): *Inmigración: Prioridades para una nueva política española. Informes Elcano, n° 1*. Instituto Universitario Ortega y Gasset. Real Instituto Elcano de Estudios Internacionales y Estratégicos, Madrid.
- ARCHER, M. (1988): *Culture and Agency*. Cambridge University Press.
- ARCHER, M. (2000): *Being Human. The problem of Agency*. Cambridge University Press.
- ARJONA GARRIDO, A. (Dir.) (2005): *La economía étnica en el mercado de trabajo almeriense*. Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, Granada.
- ASISTENTES SOCIALES DE LA ZONA DE HESSE (1979): «Trabajo Social con emigrantes españoles en Alemania». *Revista de Trabajo Social*, n° 76, pp. 5-13.
- ASOCIACIÓN CULTURAL DE INMIGRANTES GUINEA BISSAU LUSO-AFRICANOS: *Memoria de Actividades del 2001*. Inédito.
- ATACA, B. Y BERRY, J. W. (2002): «Psychological, sociocultural, and marital adaptation of Turkish immigrant couples in Canada». *International Journal of Psychology*, 2002, 37 (1), pp.13-26.
- BACA, R. Y BRYAN, D. (1983): «The «Assimilation» of Unauthorized Mexican Workers: Another Social Science Fiction?». *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*; vol.5, n° 1, pp.1-20.

- BADILLO O'FARRELL, P. (coord.) (2003): *Pluralismo, tolerancia, multiculturalismo. Reflexiones para un mundo plural*. Universidad Internacional de Andalucía-Akal, Madrid.
- BAKER, S. (2000): «From Latin American Immigrant to «Hispanic» Citizen: The Role of Social Capital in Seeking U.S. Citizenship». *Social Science Quarterly*, 81, 4, diciembre, 1053-1063.
- BARBOLLA CAMARERO, D. (2000): «¿Ocurrirá en Tayatuela igual que en El Ejido?». *Sociedad y Utopía*, núm.16, pp. 271-280.
- BARBOLLA CAMARERO, D. (2001): *Inmigración marroquí en la zona de Tayatuela (Cáceres), 1992-1996*. Junta de Extremadura- Editora Regional de Extremadura, Badajoz.
- BARRAGÁN-RUIZ MATAS, C. (2000): «Globalización, mundialización y discursos del multiculturalismo». Tesina presentada en el Programa de Doctorado Antropología y Bienestar Social de la Universidad de Granada, con el título *Multiculturalismo y la enseñanza universitaria en Andalucía*, Granada, capítulo primero.
- BARTH, F. (1976): *Los grupos étnicos y sus fronteras: la organización social de las diferencias culturales*. México: Fondo de Cultura Económico.
- BAUDER, H. (2001): «Culture in the Labor Market: Segmentation Theory and Perspectives of Place». *Progress in Human Geography*, n° 25 (1), pp.35-50.
- BAUER, R. A. (1966b): «Detection and Anticipation of Impact: The Nature of the Task», en: Bauer, Raymond (ed.) *Social Indicators*. Cambridge (Masschusetts). M.I.T. Press.
- BAUER, R. A. (ed.) (1966a): *Social Indicators*. Cambridge (Masschusetts). M.I.T. Press.
- BECKER, G. (1983): «Inversión en capital humano e ingresos». En Toharia, Luis (comp.): *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad. España.
- BELL, D. «Ethnicity and Social Change». En Glazer, N. y Moynihan, D.P.: *Ethnicity. Theory and Experience*. Harvard University Press, 1975, pp.141-174.
- BELLIDO JIMÉNEZ, V.Y ANDREO TUDELA, J.C. (Dir.) (2004): *La inmigración en Andalucía: Datos Estadísticos*. Consejería de Gobernación. Dirección de Coordinación de Políticas Migratorias, Junta de Andalucía, Sevilla.
- BELTRÁN RUIZ, R. (2002): «Educación intercultural en los centros de personas de adultas en Huelva», *Portularia. Revista de Trabajo Social*, n°2.
- BELTRÁN VILLALVA, M. (1992): «Terremotos en los cimientos de la estructura social española». En Varios Autores: *Escritos de Teoría Sociológica en Homenaje a L.R. Zúñiga*. CIS, Madrid, pp.135-143.
- BELTRÁN, M. (1994): «Cinco vías de acceso a la realidad social». En García Ferrando, Ibáñez y Alvira (comp.): *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*, Madrid, Alianza, pp. 19-49.
- BELTRÁN, M. (2000): *Perspectivas sociales y conocimiento*, México, Anthropolos.
- BERICAT, E. (1998): *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social. Significado y medida*. Ariel, Barcelona.
- BERRY, J. (1992): «Acculturation and Adaptation in a New Society». *International Migration*, n° 30, pp.69-85.

- BERRY, J.; PHINNEY, J.S.; SAM, D.L. Y VEDDER, P. (2006): «Immigrant Youth: Acculturation, Identity, and Adaptation», *Applied psychology: an international review*, 55 (3), pp. 303–332.
- BERRY, J.W. (2001): «A Psychology of Immigration». *Journal of Social Issues*, vol. 57, 3, pp. 615–631.
- BERRY, J.W. (1980): «Acculturation as varieties of adaptation». Padilla, A.M. (Ed.): *Acculturation, Theory, models and somenew findings*. Washington, AAASm pp.9–25.
- BERRY, J.W.Y KALIN, R. (1979): «Reciprocity of inter-ethnic attitudes in al multicultural society», *International Journal of Intercultural Relations*, vol. 3, pp.99–112.
- BERRY, J.W.Y SAM, D.L. (2003): «Accuracy in scientific discourse». *Scandinavian Journal of Psychology*, 44, pp. 65–68.
- BERRY, J.W.; KALIN, R. Y TAYLOR, D. (1977): *Multiculturalism and ethnic attitudes in Canada*. Ottawa, Minister of Suply and Services.
- BERRY, J.W.Y OTROS (1989): «Acculturation attitudes in plural societies», *Applied Psychology: an International Review*, vol. 38, n° 2, pp.185–206.
- BESCOND, D.; CHATAIGNIER, A, Y MEHRAN, F (2003): «Seven indicators to measure decent work: An international comparison». *International Labour Review*, 142, 2, pp.179–211.
- BLANCH SEDÓ, C (2000): «La producción de cítricos en Alcanar: el papel de la mano de obra magrebí». *II Congreso sobre la Inmigración en España*. Universidad Pontificia de Comillas–Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones–Instituto Universitario José Ortega y Gasset, Madrid, 5–7 octubre, en soporte informático.
- BLANCO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA, C. (1993): *La integración de los inmigrantes en las sociedades receptoras*. Universidad de Deusto, Bilbao.
- BLANCO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA, C. (1999): *Las migraciones sociales contemporáneas*. Alianza, Madrid.
- BLANCO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA, C. (2002): «Los inmigrantes y su integración: apuntes en torno a una creciente nebulosa de conceptos. Modelos y políticas». En García y Muriel (eds.): *La inmigración en España: contextos y alternativas. Vol. III. Actas del III Congreso sobre la Inmigración en España (ponencias)*. Granada, Laboratorio de Estudios Interculturales, pp.71–81.
- BLANCO, C. (1990): *La integración de los inmigrantes en Bilbao*. Ayuntamiento de Bilbao.
- BLANCO, C. (2000): «Mujeres y migración». *Emakunde* n° 41, pp.6–11
- BLANCO, C. (2002): «Intervención social con inmigrantes. reflexiones previas a una política de integración». *Portularia. Revista de Trabajo Social*, núm. 2, pp.109–123.
- BLANCO, C.: *La integración de los inmigrantes en Bilbao*. Ayuntamiento de Bilbao, 1990.
- BLANES, J.V. (2004): «Ayuda la migración a explicar el comercio intraindustrial. Evidencias para España». *Documento de Trabajo E2004/29. Economía*. Fundación Centro de Estudios Andaluces, Sevilla. www.fundacion-centra.org.
- BÖHNING, W.R. (1974): «Immigration Policies of Western European Countries». *International Migration Review*, vol.8, n°2, pp.155–163.

- BONILLA, MELÉNDEZ, MORALES Y TORRES. (1998) (Ed.): *Borderless Borders. U.S. Latinos, Latin Americans, and the Paradox of Interdependence*. Temple University Press, Philadelphia.
- BONNET, F.; FIGUEIREDO, J.B. Y STANDING, G. (2003): «A family of decent work indexes», *International Labour Review*, 142, 2, pp.213-238.
- BORJAS, G. (1990): *Friends of strangers: the impact of immigrants in the US Economy*. Nueva York, Basic Books.
- BORJAS, G. J. Y TIENDA, M. (1993): «The employment and wages of legalized immigrants». *International Migration Review*, n° 27 (4), pp.712-747.
- BORRERO, J.D. (1997): *El reto del sector agroalimentario onubense ante el siglo XXI*. Diputación de Huelva y Caja Rural de Huelva.
- BOURDIEU, P. (1981): «Men and machines». En Knorr-Cetina, K. y Cicourel, A.V.: *Advances in Social Theory and Methodology. Towards an Integration of Micro-and-Macro Sociologies*. Routledge & Kegan Paul, Boston, pp. 304-318.
- BRAH, A. (1996): *Cartographies of Diaspora. Contesting identities*. Routledge, London and New York.
- BRANDON, P.D. (2002): «The Living Arrangements of Children in Immigrant Families in the United States». *International Migration Review*, vol.36, núm. 2, pp.416-436.
- BREWER, J. y HUNTER, A. (1989): *Multimethod Research. A Synthesis of Styles*. Sage, London.
- BRYMAN, A. (1988): *Quantity and Quality in social Research*. Routledge. London.
- BUKSTEIN, G. (2004): «La posición social de los ingenieros civiles: comparación entre dos escalas subjetivas y la incorporación de trayectorias laborales». *Economía, Sociedad y Territorio*, vol. IV, núm. 16, pp.723-745.
- CACHÓN RODRÍGUEZ, L. (2005a): «Inmigrantes jóvenes en España». En López, A.; Cachón, L.; Comas, D.; Andreu, J.; Aguinaga, J. y Navarrete, L. (2005): *Informe Juventud en España 2004*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Juventud, Madrid, pp. 2-110.
- CACHÓN RODRÍGUEZ, L. (2002): «La formación de la 'España Inmigrante': mercado y ciudadanía», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n° 97, pp. 95-126.
- CACHÓN RODRÍGUEZ, L. (2003): «Inmigración y segmentación de los mercados de trabajo en España», *Documento de Trabajo. Sociología (S2003/02)* <http://www.fundacion-centra.org>.
- CACHÓN RODRÍGUEZ, L. (2005b): *Bases sociales de los sucesos de Elche de septiembre de 2004*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Observatorio Permanente de la Inmigración, Madrid.
- CACHÓN, L. (1995): «Marco institucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el mercado de trabajo en España». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n° 69, pp.105-124.
- CACHÓN, L.: «Marco institucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el mercado de trabajo en España». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n° 69, 1995, pp.105-124.
- CACHÓN, L. (col. Moldes, R.) (1999): *Prevenir el racismo en el trabajo en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- CALHOUN, C. LIGHT, D., KELLER, S. Y HARPER, D. (1994): *Sociology*. McGraw-Hill.

- CALVO BUEZAS, T. (1995): «Antropología de las diferencias: clases, razas y etnias en las sociedades modernas». En Morente, F. (Ed.): *Judío, negro & tuerto. Cuadernos de debate intercultural*. Cruz Roja Española, Jaén, pp.23-49.
- CALVO BUEZAS, T. (1995): «Las minorías y el proceso multiétnico». *Cuadernos de debate intercultural: Étnicas. Judío, negro y tuerto*. Cruz Roja Española: Jaén.
- CALVO BUEZAS, T. (2000): «El conflicto estructural de El Ejido: <<A la caza del moro>>». *Sociedad y Utopía*, n° 16, pp.39-55.
- CALVO BUEZAS, T. (2000): *Inmigración y racismo: así sienten los jóvenes del siglo XXI*. Cauce.
- CAMPBELL, A.; CONVERSE, P. E. (1972): *The Human Meaning of Social Change*. New York. Russell Sage Foundation.
- CAMPO, S. del Y NAVARRO, M. (1987): *Nuevo análisis de la población española*. Ariel, Barcelona.
- CAMPO, S. del (1994): «Tendencias demográficas». En *Tendencias Sociales en España (1960-1990)*. Vol. I. Fundación BBV, Bilbao.
- CANADA AND THE WORLD BACKGROUND (1994): «Multiculturalism in Canada». *Canada & the World Backgrounder*, Vol. 60, Issue 3.
- CARDELÚS, J Y PASCUAL, A. (1979): *Movimientos migratorios y organización social*. Península, Barcelona.
- CARLEY, M. (1981): *Social Measurement and Social Indicators. Issues of Policy and Theory*. London. George Allen & Unwin.
- CARRILLO, E.Y DELGADO, L. (1998): *El entorno, los instrumentos y la evolución de la política de inmigración en España (1985-1996)*. Madrid, Instituto Universitario Ortega y Gasset.
- CASTEL, R. (1997): *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós, Buenos Aires.
- CASTELLS, M. (1996): *La Sociedad Red. La Era de la Información, Volumen 1, Alianza, Madrid*.
- CASTILLO ALONSO, J.J. (2005): «Contra los estragos de la subcontratación: trabajo decente», *Sociología del Trabajo*, 54, pp.3-38.
- CASTILLO CASTILLO, J. (1980): *La emigración española en la encrucijada. Estudio empírico de la emigración de retorno*. CIS, Madrid.
- CASTLES, S. (1985): «The Guests who stayed. The debate on «Foreigners Policy» in the German Federal Republic». *International Migration Review*, vol. 19, n° 4, pp.517-534.
- CASTLES, S. (1986): «The Guest-Worker in Western Europe. An Obituary». *International Migration Review*, vol. 20, n° 4, pp.761-778.
- CASTLES, S. (2000): «Migración internacional a comienzos del siglo XXI: tendencias y problemas mundiales». *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, n° 165, pp.17-32.
- CATARINO, C.Y OSO, L. (2000): «La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza». En *Papers* n° 60, pp.183-201.
- CAZORLA PÉREZ, J. (1989): *Retorno al sur. Siglo XXI-Oficina de Coordinación de Asistencia a Emigrantes Retornados (OCAER)*, Madrid.

- CÉSAR NEFFA, J. (1993): «Transformaciones del proceso de trabajo y de la relación salarial en el marco de un nuevo paradigma productivo. Sus repercusiones sobre la acción sindical». *Sociología del Trabajo*. N° 18, pp.73-98.
- CESARINI, D. Y FULBROOK, M. (1996): *Citizenship, Nationality and Migration in Europe*. Routledge, London.
- CHANG, G. (1993): «Undocumented Latinas: Welfare Burdens or Beasts of Burden?». *Socialist Review*, n°23, 3, pp.151-185.
- CHECA OLMOS, F. (2002) «España y sus inmigrantes. Imágenes y estereotipos de la exclusión social». En García y Muriel (eds.): *La inmigración en España: contextos y alternativas. Vol. III. Actas del III Congreso sobre la Inmigración en España (ponencias)*. Granada: Laboratorio de Estudios Interculturales, pp.421-436.
- CHECA, F. (2001) (Dir.): *El Ejido: la ciudad-cortijo*. Icaria-Antrazyt, Barcelona.
- CHOW, H. (2000): «The Determinants of Academic Performance: Hong Kong Immigrant Students in Canadian Schools». *Canadian Ethnic Studies*, 2000, 32, 3, pp.105-110.
- CHULILLA, J.L. (2001): «Ofimática, software QDA e investigación cualitativa: consideraciones sobre el uso de las herramientas informáticas en sociología cualitativa». *Sociedad y Utopía*, n° 18, pp.203-217.
- CISNEROS PUEBLA, C.A. (2001): «Análisis cualitativo asistido por computadora». *Documento de Trabajo, S2001/04*. En <http://www.fundacion-centra.org>
- COHEN AMSELEM, A. (2002): «Las categorías estadísticas de la inmigración: acotaciones a un debate francés». En García y Muriel (eds.): *La inmigración en España: contextos y alternativas. Vol. III. Actas del III Congreso sobre la Inmigración en España (ponencias)*. Granada, Laboratorio de Estudios Interculturales, pp. 213-222.
- COHEN, J. (2005): *Spanglish America : les enjeux de la latinisation des Etats-Unis*. Paris: Fe lin.
- COHN-BENDIT, D. (1998): «¿Qué es la diversidad?». En Varios autores: *La interculturalidad que viene. El diálogo necesario*. Icaria Antrazyt, Fundación Alfonso Comín, Barcelona, pp.269-280
- COLECTIVO ALGARABÍA (1999): *Mirando desde fuera. Historias de migración*. Cáritas Española Ed.Madrid.
- COLLINS, R. (1988): *Theoretical Sociology*. Harcourt Brace Jovanovich, Publishers.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (COM2002), 10-4-2002: «Libro Verde relativo a una política comunitaria de retorno de los residentes ilegales».
- COMISIÓN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN DEL CONSEJO PASTORAL NACIONAL (1986): *Misión Católica Española en Alemania. 25 años son mucho*. Pamplona.
- COMISIONES OBRERAS (1992): *Memoria de las Actividades en materia de inmigración correspondiente al año 1992*. Inédito.
- CONDE, F. (1994): «Las perspectivas metodológicas cualitativa y cuantitativa en el contexto de la historia de las ciencias». En Gutiérrez y Delgado (coord.): *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Síntesis. Madrid, pp.53-68.
- CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1999): *Memoria del Director General: Trabajo Decente. Organización Internacional del Trabajo*

- bajo, 87ª reunión. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. <http://www.ilo.org/public/sp/ish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA (2001): *Plan Andaluz de Educación de Inmigrantes*. Junta de Andalucía, Sevilla, 2001.
- CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO (2000): *Empleo e Iniciativas Comunitarias*. Junta de Andalucía, Sevilla.
- CONSEJERÍA DE GOBERNACIÓN. DIRECCIÓN GENERAL DE COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS (2001): *Boletín OPAM*, nº 1, noviembre.
- CONSEJERÍA DE GOBERNACIÓN. DIRECCIÓN GENERAL DE COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS (2001): *Plan Integral para la Inmigración en Andalucía. 2001-2004*. Junta de Andalucía, Sevilla.
- CONSEJERÍA DE GOBERNACIÓN. DIRECCIÓN GENERAL DE COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS (2005): *Plan Integral para la Inmigración en Andalucía. 2006-2009*. Junta de Andalucía, Sevilla.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2000): *Informe 1/2000. La movilidad geográfica*. Sesión del Pleno de 26 de enero.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2004): *Informe sobre la inmigración y el mercado de trabajo en España*. Sesión del Pleno de 28 de abril, 2004.
- COOLEY C.H. (1993): *Social Organization. A study of the larger mind*. Transaction Publishers, New Jersey.
- COOLEY, C.H. (1929): *Human Nature and the Social Order*. Charles Scribner's Sons, Nueva York.
- COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION (2004): «Common Basic Principles for immigrant integration policy in the European Union». Brussels, 19 October (13680/04, DGH1, MC/cr 1-15).
- COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION (2004): «Common Basic Principles for immigrant integration policy in the European Union». Brussels, 19 October (13680/04, DGH1, MC/cr 1-15).
- CRIADO, M.J.: «Vieja y nueva migración. Rasgos, supuestos y evidencias». *Revista Internacional de Sociología*, nº 26, 2000, pp.159-183.
- CROMPTON, R.Y MANN, M. (1994) (Eds.): *Gender and Stratification*. Polity Press, Cambridge.
- DA SILVA GOMES, A.M. (1994): *Extranjeros en el paraíso*. Virus Ed., Bilbao.
- DASSETO, F. (1990) «Pour une théorie des cycles migratoires» en Bastenier/Dasseto, *Inmigrations et nouveaux pluralismes. Une confrontation de sociétés*. De Boeck-Wesmael. Bruselas.
- DE LUCAS (2002): «La nueva ley de extranjería como rechazo de la integración de los inmigrantes». En Almoguera Sallent, P.: *Análisis multidisciplinar del fenómeno migratorio en España*. Universidad de Sevilla.
- DE LUCAS MARTÍN, J. (2002): «Sobre el papel de los derechos humanos en las políticas de inmigración. La necesidad de otra mirada sobre la inmigración, en tiempos de crisis». En García y Muriel (eds.): *La inmigración en España: contextos y alternativas. Vol. III. Actas del III Congreso sobre la Inmigración en España (ponencias)*. Granada, Laboratorio de Estudios Interculturales, pp.41-56.

- DE LUCAS, J. (2003): «Inmigración y globalización acerca de los presupuestos de una política de inmigración». Redur, nº 1, 28 p. [http://www.unirioja.es/dptos/dd/rehur/ numero1/pdf/de-lucas.pdf](http://www.unirioja.es/dptos/dd/rehur/numero1/pdf/de-lucas.pdf)
- DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ (2001): *Informe especial al Parlamento. El alojamiento y la vivienda de los trabajadores inmigrantes en la provincia de Huelva*. Sevilla.
- DELEGACIÓN DE ASUNTOS SOCIALES DE HUELVA (1998): *En otra piel...* Junta de Andalucía, Vídeo.
- DIETZ, G. (1999) (y colaboración con Ferrer, Paz, Rosón): *El desafío de la interculturalidad. El voluntariado y las ONG ante el reto de la inmigración. El caso de la ciudad de Granada*. Laboratorio de Estudios Interculturales, Granada.
- DÍEZ NICOLÁS, J. Y RAMÍREZ LAFITA, M.J. (2001): *La inmigración en España: una década de investigación*. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid.
- DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUELVA (varios años): *Memoria de actuaciones y proyectos de los equipos de Servicios Sociales Comunitarios de la provincia de Huelva, 1997 a 2001*. Secretaría técnica de Servicios Sociales Comunitarios. Inédito.
- DIRECCIÓN GENERAL DE ACCIÓN E INSERCIÓN SOCIAL (1996): *Guía de Recursos Sociales para Inmigrantes en Andalucía*. Ed. Junta de Andalucía, Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales, Sevilla, 1996.
- DIRECCIÓN GENERAL DE COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS (2001): *Boletín del Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones*, nº 1, noviembre. Consejería de Gobernación, Sevilla.
- DIRECCIÓN GENERAL DE COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS (2003): *Arena. Iniciativa Comunitaria Equal*. Junta de Andalucía, Consejería de Gobernación, Sevilla.
- DIRECCIÓN GENERAL DE COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS (2004): *Actitudes de la población andaluza respecto a la población extranjera 2004*. Junta de Andalucía, Consejería de Gobernación, Sevilla. Véase también en <http://www.juntadeandalucia.es/gobernacion> (inmigración, publicaciones). Acceso: 15 de enero de 2005.
- DIRECCIÓN GENERAL DE COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS (2004): *Alameda. Proyecto Transnacional Equal Alameda*. Junta de Andalucía, Consejería de Gobernación, Sevilla.
- DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO E INSERCIÓN (2000a): *La política de Empleo en la Unión Europea (II). Acciones para el empleo*. Junta de Andalucía, Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Sevilla.
- DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO E INSERCIÓN (2000b): *Empleo e Iniciativas Comunitarias*. Junta de Andalucía, Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Sevilla.
- DOERINGER, P. y PIORE, M. (1983): «El paro y el <<mercado dual de trabajo>>». *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*. Alianza, Madrid, pp.307-320.
- DOERINGER, P.B. Y PIORE, M.J. (1983): «El paro y el “mercado dual de trabajo”». En *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*. Alianza, Madrid, pp.307-320.
- DOMINGO I VALLS, A. (2002): «Reflexiones demográficas sobre la inmigración internacional en los países del sur de la Unión Europea». En

- García y Muriel (eds.): *La inmigración en España: contextos y alternativas. Vol. III. Actas del III Congreso sobre la Inmigración en España (ponencias)*. Granada, Laboratorio de Estudios Interculturales, pp.197-211.
- DOMÍNGUEZ, M. (2000): «El mapa de minorías étnicas del Grupo Etnias». *Cuadernos Étnicas. Inmigrantes, claves para un futuro inmediato*. Universidad de Jaén y Cruz Roja Española, pp. 245-273.
- DONÀ, G. Y BERRY, J.W. (1994): «Acculturation Attitudes and Acculturative Stress of Central American Refugees». *International Journal of Psychology*, 29, (1), pp.57-70.
- DURÁN, SERRA Y TORADA (2001): *Uso del tiempo, inmigración y salud laboral*. Ed. Germania Serveis Gràfics.
- DURKHEIM, E. (1987): *De la división del trabajo social*. Akal. Madrid.
- ECRE, (1998): «The State of Refugee Integration in the European Union: A Working Paper». *Background Paper for the Conference on the Integration of Refugees in Europe, ECRE Task Force on Integration*; 12-14 November 1998, Antwerp, Belgium www.ecre.org/research/refintwp.pdf
- EITZEN, D.S. Y ZINN, M.B. (1993): *In Conflict and Order--Understanding Society*. Allyn and Bacon.
- ELIAS, N. (1990): *La sociedad de los individuos*. Península, Barcelona.
- ENTZINGER, H. Y BIEZVELD, R. (2003): *Benchmarking in Immigrant Integration*. European Research Centre on Migration and Ethnic Relations (ERCOMER), Rotterdam. Informe redactado para la Comisión Europea, contrato DG JAI-A-2/2002/006.
- EQUAL NEXOS-EQUAL TERUEL (S/F): *Senderos. Itinerarios de familia*. Reportaje institucional senderos (13 minutos) y Documental Senderos (40 minutos). Resultado de la ejecución de los proyectos Equal NEXOS e Equal TERUEL.
- EUROCITIES. The network of major european cities (2004): «Contribution to Good Governance concerning the Integration of Immigrants and Reception of Asylum Seekers». www.eurocities.org, pp.1-9.
- EUROPEAN COMMISSION (2006): «Towards a common European Union immigration policy». En http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/fsj_immigration_intro_en.htm [Acceso: 11 de julio de 2006].
- EUROPEAN UNION (2004): «Eurolegal Services. Draft EU Constitution” <http://www.eurolegal.org/yurp/euconstitution.htm> [Acceso: 27 de agosto de 2004].
- EUROSTAT (1991): *Retrato Social de Europa*. Luxemburgo.
- EUROSTAT (1995): *Europa en cifras*. Luxemburgo.
- EUROSTAT (1996-2001). Serie de datos de la *Enquête sur les forces de Travail*. En soporte informático.
- EUROSTAT (1998a): *Social Portrait of Europe. Statistical Office of the European Communities. Luxembourg*.
- EUROSTAT (1998b): *L'Enquête communautaire sur les forces de travail. Méthodes et définitions. Luxembourg*.
- EUROSTAT (2002): *Eurostat yearbook. The statistical guide to Europe. Data 1990-2000*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

- EUROSTAT (2003): *The European Union Labour force survey. Methods and definitions, 2001*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg. En soporte informático: Eurostat (1996-2001). Serie de datos de la *Enquête sur les forces de Travail*.
- FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE (2001): *La inserción sociolaboral de inmigrantes*. Centros de Inserción Andalucía Acoge. Del Lunar, Jaén.
- FEDERICO DE LA RÚA, A. (2004): «Los espacios sociales de la transnacionalidad. Una tipología de la integración relacional de los migrantes». *Redes. Revista Hispana para el análisis de las redes sociales*, vol. 7, # 4, oct./nov.
- FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, P.A. (2002): «Los límites jurídicos en la lucha contra la inmigración ilegal». En García y Muriel (eds.): *La inmigración en España: contextos y alternativas. Vol. III. Actas del III Congreso sobre la Inmigración en España (ponencias)*. Granada, Laboratorio de Estudios Interculturales, pp.567-578.
- FERNÁNDEZ, N.Y CALVO, M. (coordinadores) *Inmigración y Derechos*. Zaragoza, Mira Editores; pp.265-284.
- FERNÁNDEZ-KELLY, P. (1998): «From Estrangement to Affinity: Dilemmas of Identity Among Hispanic Children». En Bonilla, Meléndez, Morales y Torres (Ed.): *Borderless Borders. U.S. Latinos, Latin Americans, and the Paradox of Interdependence*. Temple University Press, Philadelphia, pp.83-104.
- FISKE, D. Y SHWEDER, R.A. (1986) (Ed.): *Metatheory in Social Science. Pluralisms and Subjectivities*. The University of Chicago Press, Chicago.
- FOESSA (1967): *Tres estudios para un sistema de indicadores sociales*. Madrid. Fundación Foessa-Euramérica.
- FORO PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS INMIGRANTES (1997): *Informe sobre la situación de la inmigración y el asilo en España*. Foro para la integración social de los inmigrantes. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- FRESHFIELDS BRUCKHAUS DERINGER (2004): *Focus on the European Constitution. Supplement to Forecast, June/July 2004*. In: <http://www.freshfields.com/practice/comptrade/publications/pdf/8927.pdf> [Acceso: 15 de agosto].
- FUNDACIÓN CIPIE (varios años): *Inmigración y Racismo. Análisis de radio, televisión y prensa española*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Fundación CIPIE. Varios años. En <http://www.imersomigracion.upco.es> o <http://www.euro-sur.org/CIPIE/prensa.htm>.
- FUNDACIÓN FOESSA (1976): *Informe sociológico sobre la situación social de España*. Euroamérica, Madrid.
- FUNDACIÓN FOESSA (1983): *Informe sociológico sobre la situación social de España, 1975-1983*. Fundación Foessa, Madrid.
- FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PUEBLOS DE ANDALUCÍA (2004): *Estudio comparativo de las condiciones laborales entre la población autóctona e inmigrante en el sector agrícola*. Ed. UGT Andalucía-Iniciativa Comunitaria Equal. Proyecto Arena.
- GARCÍA ALVÁREZ, E. Y LÓPEZ SINTAS, J. (2002): «Contingency Table: a two-way bridge between Qualitative and Quantitative Methods». *Documento de Trabajo S2002/01*. En <http://www.fundacion-centra.org>.
- GARCÍA BARBANCHO, A. (1967): *Las migraciones interiores españolas. Estudio cuantitativo desde 1900*. Instituto de Desarrollo Económico, Madrid.

- GARCÍA BARBANCHO, A. (1975): *Las migraciones interiores españolas*. Instituto de Estudios Económicos, Madrid.
- GARCÍA BARBANCHO, A. (1982): *Población, empleo y paro*. Pirámide.
- GARCÍA CASTAÑO, F.J. Y CAPELLÁN DE TORO, L. (2002): «De la presencia de población inmigrante extranjera en la escuela al diseño de políticas educativas de igualdad: el caso de Andalucía», *Portularia. Revista de Trabajo Social*, nº 2, pp.169-174.
- GARCÍA CASTAÑO, F.J. Y GRANADOS MARTÍNEZ, A. (2001): «La inmigración extranjera en Andalucía». En Pérez Yruela, M. (Dir.): *La sociedad andaluza, 2000*. pp.555-583.
- GARCÍA CASTAÑO, F.J.; PULIDO MOYANO, R.A. Y MONTES DEL CASTILLO, A. (1999): «La educación multicultural y el concepto de cultura». *Lecturas para Educación Multicultural*. Trotta, Madrid.
- GARCÍA RAMÍREZ, M.; MARTÍNEZ GARCÍA, M. Y SANTOLAYA SORIANO, F. (2002): *Integración social y empleo de inmigrantes. El programa Integra-Diversidad*. Junta de Andalucía, Consejería de Asuntos Sociales, Sevilla.
- GARCÍA VALCÁRCEL, J. (1958): «Causas de la migración española interior y exterior». *Documentación Social*, nº 4, pp. 21-41.
- GARCÍA, S. Y LUKES, S. (comps.) (1999): *Ciudadanía: justicia social, identidad y participación*. Siglo XXI, Madrid.
- GARMENDIA, J.A. (1981) (comp.): *La emigración española en la encrucijada. Marco general de la emigración de retorno*. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.
- GARRETA I BOCHACA, J. (1999): *La integración en l'estructura social de les minories ètniques. Gitanos i immigrants extracomunitaris a les províncies de Lleida i Osa*. Universitat de Lleida.
- GHAI, D. (2003): «Trabajo Decente. Concepto e indicadores». *Revista Internacional del Trabajo*. vol.122, nº2, 2003/2, pp.125-160.
- GIDDENS, A. (1984): *The Constitution of Society*. Cambridge, Polity Press.
- GIDDENS, TURNER Y OTROS (1990) (ed): *La teoría social hoy*. Alianza, Madrid.
- GIFREU, J. Y OTROS (2004): «La televisión y la construcción de una imagen pública de la inmigración en España. Avance de resultados de la investigación». *4º Congreso sobre la inmigración en España. Ciudadanía y Participación*, Gerona, 10-13 de noviembre.
- GILL, A. Y LONG, S. (1989): «Is There an Immigration Status Wage Differential between Legal and Undocumented Workers?: Evidence from the Los Angeles Garment Industry», *Social Science Quarterly*, nº 70, 1, pp. 164-173.
- GIMENEZ ROMERO, C. (1998): «Integración social». En Giner, S.; Lamo de Espinosa, E. y Torres, C.: *Diccionario de Sociología*. Alianza. Madrid.
- GIMENO JIMÉNEZ, L. (2001): *Actitudes hacia la inmigración*. CIS, Madrid.
- GIRÓN CARO, C. (2002a): «El alojamiento y la vivienda de los trabajadores inmigrantes en la provincia de Huelva». *Jornadas Diez Años de Inmigración en Huelva, EUTS, 11 de abril*.

- GIRÓN CARO, C. (2002b): «El alojamiento y la vivienda del colectivo inmigrante en las provincias de Almería y Huelva». *II Seminario sobre la investigación extranjera en Andalucía*. Almería, abril. Material policopiado.
- GLASER, B. Y STRAUSS, A. (1967): *The discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine.
- GLAZER, N. (1993): «Is Assimilation Dead?», *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 530, 1, pp.122-136.
- GLAZER, N. Y MOYNIHAN, P. (1975): *Ethnicity. Theory and Experience*. Harvard University Press.
- GOFFMAN, E. (1971): *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires, Amorrortu.
- GOLDBERG, D.T. (ed.) (1998): *Multiculturalism. A critical reader*. Blackwell Publishers Ltd, Cornwall.
- GORDO MÁRQUEZ, M. (2000): «El cultivo de la fresa como cultivo social. Necesidades y oportunidades para la inmigración». *III Congreso de Ciencia Regional de Andalucía*, 14 al 16 de diciembre. Comunicación.
- GORDO MÁRQUEZ, M. (2001): «La población inmigrante en la campaña de la fresa en Huelva: los problemas de alojamiento». *IV Congreso de Ciencia Regional de Andalucía*, 13 al 15 de diciembre. Comunicación.
- GORDO MÁRQUEZ, M. (2002): «Mercado de trabajo agrícola e inmigración extranjera en la provincia de Huelva». En Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias: *II Seminario sobre investigación de la inmigración extranjera en Andalucía*. Sevilla.
- GORDO MÁRQUEZ, M. (2002): *La inmigración en el paraíso. Integración en la comarca de Doñana*. Consejería de Asuntos Sociales-IDL, Sevilla.
- GORDO, M. (2003): *Inmigración y delincuencia sobre el papel. Tratamiento en la prensa escrita onubense (Huelva Información) de la seguridad y de los hechos delictivos en los que se ven involucrados inmigrantes extranjeros*. Trabajo presentado en el Master Universitario en Inmigración. Universidad Pontificia Comillas. Inédito.
- GORDON, I. (1995): «Migration in a segmented labour market». *Transactions of the Institute of British Geographers*, vol. 20, pp.139-155.
- GORDON, M.M. (1964): *Assimilation in American life: the role of race, religion, and national origins*. New York, Oxford University Press.
- GORDON, M.M. (1975): «Toward a General Theory of Racial and Ethnic Group Relations». En Glazer, N. y Moynihan, D.P.: *Ethnicity. Theory and Experience*. Harvard University Press, pp. 84-110.
- GRANADOS MARTÍNEZ, A. (2002) «¿Es virtual la realidad de la inmigración? La construcción mediática de la inmigración extranjera en España». En García y Muriel (eds.): *La inmigración en España: contextos y alternativas. Vol. III. Actas del III Congreso sobre la Inmigración en España (ponencias)*. Granada: Laboratorio de Estudios Interculturales, pp.437-448.
- GRANOVETTER, M. (1995): «The Economic Sociology of Firms and Entrepreneurs». En Portes, A. (Ed.): *The Economic Sociology of Immigration. Essay on Networks, Ethnicity, and Entrepreneurship*. Russell Sage Foundation, New York, pp.128-165.
- GREGORIO GIL, C. (1992): «Mujeres Inmigrantes de América latina y África: su doble discriminación». En *África-América latina. Cuadernos 9*, pp.31-38.

- GREGORIO GIL, C. (2002): «Invisibilidad de las migraciones femeninas». En Gregorio, Carmen y Agrela, Belén (Eds.): *Mujeres de un solo mundo. Globalización y multiculturalismo*, Granada, Universidad de Granada.
- GROUPE DE TRAVAIL ALAMEDA RELATIF AUX INDICATEURS (2004): *Produit Transnational du Réseau Alameda. Indicateurs d'insertion socioprofessionnelle des migrants en Wallonie, Lombardie et Andalousie. Rapport de synthèse*. Ed. Direction générale de l'action sociale et de la santé (DGASS) du Ministère de la Région wallone (MRW), Bélgica. En www.equal-alameda.org; www.equal-arena.org.
- GRUPO DE TRABAJO ALAMEDA RELATIVO A LOS INDICADORES (2006): *Indicadores de inserción sociolaboral de migrantes en Valonia, Lombardía y Andalucía. Producto transnacional Alameda. Informe de síntesis*. Junta de Andalucía, Consejería de Gobernación, Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, Sevilla. En <http://www.juntadeandalucia.es/gobernacion> (Inmigración. Publicaciones).
- GUALDA CABALLERO E. (2001): *Los procesos de integración social de los «Gastarbeiter» españoles en Alemania*. Universidad de Huelva.
- GUALDA CABALLERO, E. Y VÁZQUEZ AGUADO, O. (2001): «Inmigrantes temporeros en la campaña de la fresa en Huelva de 1999». Comunicación en el *V Congreso Vasco de Sociología*. Publicación completa en Actas del Congreso, Bilbao (1 a 3 de marzo de 2001).
- GUALDA CABALLERO, E. Y VÁZQUEZ AGUADO, O. (2003): «Inmigrantes temporeros en la campaña de la fresa en Huelva de 1999: diferencias entre los mismos según su situación documental». *Revista de Investigación Aplicada Social y Política*, nº 1, pp.54-65.
- GUALDA CABALLERO, E. (2000): *Cuadernos étnicos, inmigrantes, claves de futuro inmediato (Ed. F Morente)*. «Actitudes de los andaluces y los españoles ante las minorías étnicas, 1991-1997», Universidad de Jaén-Cruz Roja Española, pp.193-212.
- GUALDA CABALLERO, E. (2001): «Pluralismo metodológico y cognitivo y articulación de técnicas y prácticas de investigación». En Cruz y Gualda (comp.): *Métodos y técnicas de investigación social*. Estudios Sociales E Intervención Social, Huelva, pp.43-73.
- GUALDA CABALLERO, E. (2003): «Agricultura andaluza y trabajadores extranjeros: del jornalero andaluz al temporero inmigrante». *Tema de Actualidad A2003/03. Fundación Centro de Estudios Andaluces*. Sevilla. También en <http://www.fundacion-centra.org>.
- GUALDA CABALLERO, E. (2003): «Intere-thnic Relationships and Triangulation. Combining Qualitative and Quantitative Data and Software -SPSS, Atlas ti, Kwalitan-« Presentado en: *6th Conference of the European Sociological Association: «Ageing Societies. New Sociology»*. 23th to 26th September. Murcia- Spain.
- GUALDA CABALLERO, E. (2004): «Actitudes hacia las migraciones y capital social: la participación de los europeos en redes sociales y sus lazos con la mayor o menor aceptación de la población extranjera». *Redes. Revista Hispana para el análisis de las redes sociales*, vol. 7, # 3, oct/nov, <http://revista-redes.rediris.es>.
- GUALDA CABALLERO, E. (2004): «El retorno de los españoles: una nueva emigración». Checa,F; Checa, J.C. y Arjona, A.: *Inmigración y Derechos Humanos. La integración como participación social*. Icaria, Barcelona, pp.263-291.
- GUALDA CABALLERO, E. (2004): «Factors influencing attitudes towards Immigration in

Europe», presentado en el *16th Annual Meeting on Socio-Economics*, George Washington University, Estados Unidos, 8-11 de julio.

GUALDA CABALLERO, E. (2004): «Indicadores de inserción laboral y profesional de la población extranjera en Andalucía». Foro de trabajo sobre la lucha contra el racismo y la xenofobia en el ámbito laboral, organizado por el proyecto Equal Arena (Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, Junta de Andalucía), celebrado en Almería, 15 y 16 de diciembre.

GUALDA CABALLERO, E. (2004): «Inmigrantes españoles retornados a Huelva: cadenas migratorias y redes personales en origen y destino: primeros datos». Working paper presentado en el *II Seminario para el análisis de las redes sociales «Redes personales y comunidades inmigradas»*, 2-3 de diciembre, Sevilla. Organiza Centro de Estudios Andaluces y Revista Redes.

GUALDA CABALLERO, E. (Dir.) (2002): «La exclusión social en Huelva: inmigración en una década de cambios (julio de 2002)». En <http://www.diphuelva.es/> o en: http://inclusion.sigadel.com/img_sistemas/estudio%20exclusion%20social%20en%20la%20provincia%20de%20Huelva.pdf.

GUALDA CABALLERO, E. (Dir.) (2003-2006): «Itinerarios de inserción sociolaboral de la población inmigrante, procesos de integración y exclusión social y necesidades sociales: estudio comparativo del entorno urbano y rural» (referencia SEC2002-04795), financiado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología y los Fondos Feder.

GUALDA CABALLERO, E. Y VÁZQUEZ AGUADO, O. (1996): «Varias miradas sobre la inmigración en Huelva», *Revista de Investigación Aestuaría*, n° 4, año IV, pp.59-79.

GUALDA CABALLERO, E.; MONTES, A.; SÁNCHEZ, E. Y RODRÍGUEZ, I. (2004b): «Indicadores sociales e inserción laboral de la población extranjera en España y Andalucía», *V Congreso Nacional de Escuelas de Trabajo Social*, Huelva, 21-23 de abril.

GUALDA CABALLERO, E.; MONTES, A.; SÁNCHEZ, E. Y RODRÍGUEZ, I. (2004a): «Indicadores sociales e inserción laboral de la población extranjera en España y Andalucía». *Revista Portularia. Revista de Trabajo Social*. Vol.4, pp. 51-60.

GUALDA, E. Y RUIZ, M. (2004): «Migración femenina de Europa del Este y mercado de trabajo agrícola en la provincia de Huelva, España». *Migraciones Internacionales*, vol. 2, núm. 4, julio-diciembre, pp.36-65.

GUALDA, E. Y SÁNCHEZ, O. (2004): «Predicciones, sistemas de explicación neuroborrosos y actitudes hacia la inmigración». Presentado en el *VIII Congreso Español de Sociología*. Federación Española de Sociología. Transformaciones globales: confianza y riesgo. Alicante, 23 al 25 de septiembre de 2004. CD-ROM de ponencias.

GUALDA, E.; MONTES, A. Y PIEDRA, J. (2004): «Textos y fotos de la inmigración en Huelva: Huelva información y Odiel información 2001». *4º Congreso sobre la inmigración en España. Ciudadanía y Participación*, Gerona, 10-13 de noviembre.

GUALDA, E.; MONTES, A. Y PIEDRA, J. (2004a) «Migraciones en Huelva desde la perspectiva del análisis fotográfico: hacia una sociología visual a partir de las fotos contenidas en la prensa local». En Vázquez, O y Domínguez, J.A.: *¿Es posible otro mundo? V Congreso de Escuelas de Trabajo Social*, Huelva: Escuela Universitaria de Trabajo Social.

GUALDA, E.; MONTES, A.; PIEDRA, J. (2004b) «Prensa local y titulares sobre las mi-

- graciones en Huelva: ciclos de vida, fases de asentamiento y noticias». En Vázquez, O. y Domínguez, J.A.: *¿Es posible otro mundo? V Congreso de Escuelas de Trabajo Social*, Huelva: Escuela Universitaria de Trabajo Social.
- GUALDA, E.; RODRÍGUEZ, I.; MONTES, A. Y SÁNCHEZ, E. (2004c): «Indicadores de inserción social y profesional de la población extranjera en Andalucía de Huelva». Documento de Trabajo presentado en la Fundación Centro de Estudios Andaluces, Seminario del Grupo de Trabajo de Migraciones, Sevilla, 29 de septiembre.
- GUALDA CABALLERO, E. (2005): «Capital social, ciudadanía e integración social desde la perspectiva de las actitudes hacia la población extranjera». J. Andreu (comp.): *Desde la Esquina de Europa. Análisis comparado del capital social en Andalucía, España y Europa*. Biblioteca Nueva – Centro de Estudios Andaluces, pp. 197- 238.
- GURVITCH, G. (1964): *The Spectrum of Social Time*. Dordrecht: Reidel.
- HABERMAS, J. (1989): *Teoría de la Acción Comunicativa*. Taurus, Buenos Aires
- HAMMAR, T. (1990): *Democracy and the Nation State: Aliens, Denizens and Citizens in a World of International Migration*. Aldershot: Avebury.
- HECKMANN, F. (1999): «Integración y política de integración en Alemania». *Revista Migraciones*, nº 5, pp.9-24.
- HERRERA, (1994): «Reflexiones en torno al concepto de integración en la sociología de la inmigración», *Papers*, núm. 43, pp. 71-76.
- HIDALGO, TUÑÓN, A (1993): *Reflexión ética sobre el racismo y la xenofobia*. Popular-Jóvenes contra la intolerancia, Madrid.
- HINTIKKA, J.; MACINTYRE, A.; WINCH, P.Y OTROS (1980): *Ensayos sobre explicación y comprensión. Contribuciones a la filosofía de las ciencias humanas y sociales*. Alianza, Madrid.
- HOROWITZ, D.L. (1975): «Ethnic Identity». En Glazer, N. y Moynihan, D.P.: *Ethnicity. Theory and Experience*. Harvard University Press, pp. 111-140.
- HUELVA ACOGE (1999): *Memoria estadística de la campaña de la fresa 1997-98 y 1998-99*. Huelva. Inédito.
- HUELVA ACOGE (2000): *Memoria de Actividades*. Huelva. Inédito.
- HUELVA ACOGE (varios años): *Memorias de Huelva Acoge*, desde 1993 a 2001, Huelva. Inédito.
- HUNTINGTON, S.P (1993): *The Clash of Civilizations?*. En *Foreign Affairs*, vol. 72, 3, pp. 22-49.
- HUNTINGTON, S.P (1996): *The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order*, New York, Simon & Schuster.
- HUNTINGTON, S.P. (2004): «El reto hispano». *Foreign Policy*. En http://www.fp-es.org/abr_may_2004/story_2_6.asp
- HUNTOON, L. (2001): «Government Use of Nonprofit Organizations to Build Social Capital», *Journal of Socio-Economics*, 30, 2, pp.157-160.
- IBARRA, E (s/f): «Comunicación, xenofobia y racismo». *Cuadernos de Análisis*, nº 3. Movimiento contra la intolerancia, Madrid.
- IBARRA, E. (2002): «Inmigrantes, no delincuentes- Movimiento Contra la Intolerancia». *Revista de Extranjería*, nº 11, . (en <http://www.extranjeria.info/revista/011/11-03.htm>).

- IESA-CSIC (2006): *Opiniones y Actitudes de la población andaluza ante la inmigración (OPIA). Resumen ejecutivo*. En http://www.juntadeandalucia.es/gobernacion/opencms/portal/com/bin/portal/PoliticMigratorias/Publicaciones/publicacion_oapai/resumenejecutivo.pdf.
- IGARTUA, J.J. Y OTROS (2004): «Perspectivas teóricas y metodológicas para el análisis del tratamiento informativo de la inmigración en la prensa española». *4º Congreso sobre la inmigración en España. Ciudadanía y Participación*, Gerona, 10-13 de noviembre.
- IGARTÚA, J.J.; MUÑIZ, C., ELENA, N. Y ELENA, A. (2003): «El consumo televisivo desde la perspectiva de los usos y las gratificaciones». En Igartua, J.J. y Badillo, Á. (2003): *Audiencias y medios de comunicación*. Universidad de Salamanca, Salamanca, pp.147-160.
- IGUARTUA, J.J.; CHENG, L. Y MUÑIZ, C. (2005): «Framing Latin America in the Spanish press: a cooled down friendship between two fraternal lands». *Communications*, 30, pp.359-372.
- IGUARTUA, J.J.; CHENG, L. Y MUÑIZ, C. (2005): «La inmigración en la prensa española. Aportaciones empíricas y metodológicas desde la teoría del encuadre noticioso», *Migraciones*, 17, pp.143-181.
- IGUARTUA, J.J.; MUÑIZ, C.; CALVO, P.; OTERO, J.A. Y MERCHÁN, J. (2005): «La imagen de la inmigración en la prensa y la televisión. Aproximaciones empíricas desde la Teoría del Framing». En Romay, J. y García, R. (2005): *Psicología Política, Cultura, Inmigración y Comunicación Social*. Biblioteca Nueva, Madrid.
- INE (1975): *España. Panorámica Social 1974*. Madrid. Instituto Nacional de Estadística.
- INE (1999): *EPA-1999. Tratamiento de la información*. Madrid.
- INE (2002): *EPA-2002. Tratamiento de la información*. Madrid.
- INE (2004): «Explotación estadística del Padrón a 1 de enero de 2003. Datos definitivos». <http://www.ine.es/prensa/np321.pdf> (nota de prensa a 30 de marzo).
- INSTITUTO DE DESARROLLO LOCAL (1994): *Campesinos sin tierra y territorio jornalero en Andalucía*. Grupo Índelo, Huelva.
- INSTITUTO ESTADÍSTICA DE ANDALUCÍA (2002-2005): *SIMA. Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía*. www.ica.junta-andalucia.es.
- INSTITUTO ESTADÍSTICO DE ANDALUCÍA (2002): *Inmigración Extranjera en Andalucía 1991-2001*. Consejería de Economía y Hacienda, Sevilla.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2002) 'De emigración a inmigración', *Revista Fuentes Estadísticas*, 69. <http://www.ine.es/fuentes/Numero69/paginas/editorial.htm>.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2003) 'Los cambios sociales de los últimos diez años', *Cifras Ine. Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística*, vol.2.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2003): *Documento metodológico detallado de la EPA en formato pdf*. En <http://www.ine.es/epa02/ultima%20nota%20metodologica.pdf>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2004) 'Extranjeros en España', *Cifras Ine. Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística*, vol.3.

- IZQUIERDO ESCRIBANO, A. (1992): *La inmigración en España 1980-1990*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- IZQUIERDO ESCRIBANO, A. (1992): *La inmigración en España 1980-1990*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- IZQUIERDO ESCRIBANO, A. (1994): «Inmigrantes y minorías étnicas». En Campo, S.del (Ed.): *Tendencias Sociales en España (1960-1990)*. Volumen I. Ed. Fundación BBV, Bilbao, pp.383-403.
- IZQUIERDO ESCRIBANO, A. (2000): «Panorámica de la inmigración en España en la antesala del 2000». *Sociedad y Utopía*. Nº 16, pp.71-90.
- IZQUIERDO ESCRIBANO, A.(1996): *La inmigración inesperada: la población extranjera en España (1991-1995)*. Trotta, Madrid.
- IZQUIERDO, A. (1993): «Trabajadores extranjeros en Madrid: un flujo complementario que se consolida». *Política y Sociedad*, nº12, pp.21-36.
- IZQUIERDO, A.Y LÓPEZ, D. (2003) 'La huella demográfica de la población extranjera en España', *Sistema*, vol. 175-176, 181-200.
- IZQUIERDO, A.Y LÓPEZ, D. (2003) «El rasstro demográfico de la inmigración en España: 1996-2002», *Papeles de Economía*, nº 97, pp.1-26.
- IZQUIERDO, A.; LÓPEZ, D. Y MARTÍNEZ, R. (2002): «Los preferidos del siglo XXI: la inmigración latinoamericana en España». En García y Muriel (eds.): *La inmigración en España: contextos y alternativas*. Vol. III. *Actas del III Congreso sobre la Inmigración en España (ponencias)*. Granada, Laboratorio de Estudios Interculturales, pp.237-250.
- JARY, D. Y JARY, J. (1991): *The HarperCollins Dictionary of Sociology*; HarperCollins Publishers
- JOHNSON, A.G. (2000): *The Blackwell Dictionary of Sociology. A user's guide to sociological language*. Blackwell Publishers Ltd, Oxford.
- JONES ET. AL. (2005): «Beyond the Common Basic Principles on integration: The next steps». European Policy Centre and King Baudouin Foundation (EPC/ KBF Multicultural Europe Team). Issue Paper 27 (Revised), pp.1-25. En [http://www.euractiv.com/29/images/EPCC%20on%20Integration%20\(2\)_tcm29-141764.pdf](http://www.euractiv.com/29/images/EPCC%20on%20Integration%20(2)_tcm29-141764.pdf).
- JOPPKE, CH. (1999): *Immigration and the Nation-State. The United States, Germany, and Great Britain*. Oxford University Press, New York.
- JULIANO, D. (1993): *Educación Intercultural. Escuela y Minorías étnicas*. Eudema, Madrid.
- JULIANO, D. (2002): «La inmigración sospechosa». En Gregorio, Carmen y Agrela, Belén (Eds.): *Mujeres de un solo mundo. Globalización y multiculturalismo*, Granada, Universidad de Granada.
- KARNOOUH, C. (1998): «Logos without ethos: On interculturalism and multiculturalism». *Telos*, 110, pp.119-133.
- KNORR-CETINA, K. Y CICOUREL, A.V. (1981): *Advances in Social Theory and Methodology. Towards an Integration of Micro-and-Macro Sociologies*. Routledge & Kegan Paul, Boston.
- KUCKARTZ, (2001): *Max. Qualitative Data Analysis Introduction*. Verbi Software. Berlin.
- KWONG, P. (1997): «Manufacturing Ethnicity». *Critique of Anthropology*, nº 17, 4, p.365-387.
- KYMLICKA, W. (1995): *Multicultural Citizenship: A Liberal Theory of Minority Rights*. Oxford: Clarendon Press.

- KYMLICKA, W. (1996): *Ciudadanía Multicultural*. Paidós, Barna.
- KYMLICKA, W. Y NORMAN, W. (2000): *Citizenship in Diverse Societies*. Oxford University Press.
- KOSTOVA KARABOYTCHEVA (2006): «Una evaluación del último proceso de regularización de trabajadores extranjeros en España (febrero-mayo de 2005). Un año después (DT). En <http://www.realinstitutoelcano.org/documentos/252.asp>, DT N° 15/2006.
- LAMO DE ESPINOSA, E. (1995): «Fronteras culturales». En Lamo de Espinosa, E. (ed.): *Culturas, Estados, Ciudadanos. Una aproximación al multiculturalismo en Europa*. Alianza-Fundación Ortega y Gasset, Madrid, 1995, pp.13-79.
- LAMO DE ESPINOSA, E. (1998): «Indicador social» en: Giner, S.; Lamo de Espinosa, E.; Torres, C., *Diccionario de Sociología*. Madrid. Alianza.
- LANDALE, N.S.; OROPESA, R.S.; LLANES, D.; GORMAN, B.K. (1999): «Does Americanization Have Adverse Effects on Health?: Stress, Health, Habits, and Infant Health Outcomes among Puerto Ricans». *Social Forces*, 78, 2, pp. 613-641.
- LAUGLO, J. (2000): «Social Capital Trumping Class and Cultural Capital? Engagement with School among Immigrant Youth». En Baron, S.; Field, J. y Schuller, T. (Ed.): *Social Capital. Critical Perspectives*. Oxford University Press, pp.142-167.
- LEE, R.M. (2001): «CAQDAS Today: Trends, Programs and Issues». *Documento de Trabajo, S2001/01*. En <http://www.fundacion-centra.org>
- LEY ORGÁNICA 14/2003, de 20 de noviembre, de Reforma de la Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre; de la ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local; de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y de la Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal (BOE 21-11-2003).
- LINDSAY, C. Y MCQUAID, R.W. (2004): «Avoiding the ‘McJobs’: unemployed job seekers and attitudes to service work». *Work, employment and society*. Volume 18 (2), pp. 297-319.
- LLOBERA, J.R. (1995): «Estado soberano e identidad nacional en la Europa actual». En Lamo de Espinosa, E. (ed.): *Culturas, Estados, Ciudadanos. Una aproximación al multiculturalismo en Europa*. Alianza-Fundación Ortega y Gasset, Madrid, pp.127-149.
- LLOMBART, A.G. (2003): «Do you habla Spanglish?». *Espéculo. Revista de estudios literarios*. En <http://www.ucm.es/info/especulo/numero23/spanglish.html>.
- LOIZOS, P. (2000): «Are Refugees Social Capitalists?». En Baron, S.; Field, J. y Schuller, T. (Ed.): *Social Capital. Critical Perspectives*. Oxford University Press, pp.124-141.
- LOMSKY FEDER, E.; RAPOPORT, T. (2000): «Visit, Separation, and Deconstructing Nostalgia: Russian Students Travel to Their Old Home», *Journal of Contemporary Ethnography*; 29, 1, pp.32-57.
- LÓPEZ GARCÍA, B. (2002): «Marroquíes en España 1991-2001: la confirmación de los perfiles de origen». En García y Muriel (eds.): *La inmigración en España: contextos y alternativas. Vol. III. Actas del III Congreso sobre la Inmigración en España (ponencias)*. Granada, Laboratorio de Estudios Interculturales, pp.252-264.
- LORITE, N. Y OTROS (2004): «Tratamiento informativo de la inmigración en España: una

- mirada multipolar aunque demasiado eurocéntrica». 4º Congreso sobre la inmigración en España. *Ciudadanía y Participación*, Gerona, 10-13 de noviembre.
- LUHMANN, N. (1991). *Sistemas Sociales. Lineamientos para una teoría General*. Alianza Editorial, Universidad Iberoamericana México.
- MACIONIS, J.J. (1995). *Sociology*, 5th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- MACIONIS, J.J. Y PLUMMER, K. (1999): *Sociología*. Prentice Hall. Madrid.
- MACQUEEN, K.M. ; MCLELLAN, E. ; KAY, K. Y MILSTEIN, B. (1998): «Codebook Development for Team-Based Qualitative Analysis». *Cultural Anthropology Methods Journal*, nº 10 (2), pp.31-36.
- MALGESINI, G. Y GIMÉNEZ, C. (2000): *Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad*. Los libros de la Catarata, Madrid.
- MÁRQUEZ DíEZ, B. (2000): *Las dificultades psicológicas de adaptación de los trabajadores inmigrantes. Investigaciones y experiencias en España y Alemania*. Confederación de Empresarios de Aragón.
- MÁRQUEZ DOMÍNGUEZ, J.A. (1994): «La nueva tierra para el trabajo jornalero». En Andújar y otros: *Campesinos sin tierra y territorio jornalero*. Huelva, Instituto de Desarrollo Local, pp.37-48.
- MARSHALL, T.H. (1998): «Ciudadanía y Clase Social». En Marshall, T.H. y Bottomore, T. *Ciudadanía y Clase Social*, Alianza, Madrid.
- MARTÍN ARTILES, A. (2002): «Flexeguridad»: tiempo de trabajo y empleo en los pactos de empresa». *Sociología del Trabajo*, nº 46, pp.73-98.
- MARTÍN DÍAZ, E. (1999) (Dra.): *Procesos migratorios y relaciones interétnicas en Andalucía. Una reflexión sobre el caso del poniente almeriense desde la antropología social*. Mº Trabajo y Asuntos Sociales- Secretaría General de Asuntos Sociales, OPI, Sevilla.
- MARTÍN DÍAZ, E. (2001): «Inmigración y agricultura en la Comunidad Autónoma de Andalucía»; en Martín y otros: *Mercados de trabajo e inmigración extracomunitaria en la Agricultura mediterránea*. Junta de Andalucía, Consejería de Asuntos Sociales, Sevilla, pp.35-155.
- MARTÍN DÍAZ, E. (2002): «Mercados de trabajo e integración social en Andalucía». En Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias: *II Seminario sobre la investigación extranjera en Andalucía*. Junta de Andalucía. Sevilla, pp.45-55.
- MARTÍN, E. (DRA.) (1999): «Integración, asimilación y pluralismo: el papel de las diferencias culturales en las relaciones interétnicas». En *Procesos migratorios y relaciones interétnicas en Andalucía. Una reflexión sobre el caso del Poniente almeriense desde la antropología social*. Junta de Andalucía, Sevilla, pp.45-51.
- MARTÍNEZ CHICÓN, R. (2000): «La reproducción de los sistemas de dominación en el trabajo: los trabajadores extranjeros temporeros». *II Congreso sobre la Inmigración en España*. Universidad Pontificia de Comillas-Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones-Instituto Universitario José Ortega y Gasset, Madrid, 5-7 octubre, en soporte informático.
- MARTÍNEZ GARCÍA, M.F, GARCÍA RAMÍREZ, M. Y MAYA JARIEGO, I. (2000): *Inserción socio-laboral de inmigrantes en Andalucía: el programa Horizon*. Consejería de Asuntos Sociales- Junta de Andalucía- Universidad de Sevilla.
- MARTÍNEZ GARCÍA, M.F.; GARCÍA RAMÍREZ, M. Y MARTÍNEZ GARCÍA, J.

- (2002): «La inmigración desde una perspectiva psicosocial». En García y Muriel (eds.): *La inmigración en España: contextos y alternativas. Vol. III. Actas del III Congreso sobre la Inmigración en España (ponencias)*. Granada, Laboratorio de Estudios Interculturales, pp.127-139.
- MARTÍNEZ VEIGA, U. (1998): «Competición en el mercado de trabajo entre inmigrantes y nativos». *Migraciones*, n° 3, pp.9-30.
- MARTÍNEZ VEIGA, U. (2000): «Evolución y clasificación del trabajo doméstico». *Ofrim, suplementos*, pp.75-96.
- MARTÍNEZ, M., GARCÍA, M., MAYA, I., RODRÍGUEZ, S. y CHECA, F. (1996): *La integración social de los inmigrantes africanos en Andalucía. Necesidades y Recursos*. Universidad de Sevilla.
- MARTÍNEZ, M.; GARCÍA, M. Y MAYA, I. (2001): «El rol del apoyo social y las actitudes hacia el empleo en el emplazamiento laboral de inmigrantes». *Anuario de Psicología*, vol. 32, n° 3, pp.51-65.
- MARTINEZ, R.; LEE, M.; NIELSEN, A. (2004): „Segmented Assimilation, Local Context and Determinants of Drug Violence in Miami and San Diego: Does Ethnicity and Immigration Matter?». *International Migration Review*, 38, 1 (145), pp.131-157.
- MARTINEZ-BRAWLEY, E. (2003): «Employment Based Immigration: The Challenges of Essential and / or Temporary Workers in the U.S.». *Documento de trabajo S2003/04*. Fundación Centro de Estudios Andaluces, <http://cen-trodeestudiosandaluces.es>
- MARTINIELLO, M. (1995): «Inmigración y construcción europea: ¿Hacia una ciudadanía multicultural de la Unión Europea?». En Lamo de Espinosa, E. (ed.): *Culturas, Estados, Ciudadanos. Una aproximación al multiculturalismo en Europa*. Alianza-Fundación Ortega y Gasset, Madrid, pp.225-241.
- MARX, K. (1968): «El salario». En *Manuscritos de economía y filosofía*. Alianza. Madrid, pp.51-74.
- MASSEY, D. Y ESPINOSA, K. (1997): «What's Driving Mexico-U.S. Migration? A Theoretical, Empirical and Policy Analysis». *American Journal of Sociology*, vol. 102, n° 4, pp.939-999.
- MASSEY, D.; ARANGO, J.; HUGO, G.; KOUACI, A.; PELLEGRINO, A. Y TAYLOR, J.E. (1993): «Theories of International Migration: A Review and Appraisal», *Population and Development Review*, n° 19, pp. 431-466.
- MASSEY, Douglas y ESPINOSA, Kristin: «What's Driving Mexico-U.S. Migration? A Theoretical, Empirical and Policy Analysis». *American Journal of Sociology*, vol. 102, n° 4, 1997, pp.939-999.
- MAYA, I.; MARTÍNEZ, M. Y GARCÍA, M. (1999): «Cadenas migratorias y redes de apoyo social de las mujeres peruanas en Sevilla», *Demófilo. Revista de cultura tradicional de Andalucía*, n° 29, pp.87-102.
- MCKEEVER, M.; KLINEBERG, S.L. (1999): „Generational Differences in Attitudes and Socioeconomic Status among Hispanics in Houston». *Sociological Inquiry*, 69, 1, pp.33-50.
- MEAD, G.H. (1972): *Espíritu, persona y sociedad*. Paidós, Buenos Aires.
- MENDOZA, C. (2000): «Migración africana y agricultura en España: el caso de la provincia de Girona». *II Congreso sobre la Inmigración en España. España y las migraciones internacionales en el cambio de siglo*. Madrid, 5, 6 y 7 de octubre. Universidad Pontificia de Comillas- Instituto Universitario Ortega y Gasset, 2000b. En

- <http://www3.upco.es/pagnew/iem/newweb/publicaciones/cd/congreso/datos/CDRom/Econom%C3%ADa/Ponencias/XtobalMendoza.PDF>
- MENDOZA, C. (2000a): «The Role of the State in Influencing African Labour Outcomes in Spain and Portugal». *The Center for Comparative Immigration Studies (CCIS). Working Paper n° 3*, febrero. Universidad de California-San Diego. La Jolla California, www.ccis-ucsd.org/PUBLICATIONS/wrkg3.PDF (Acceso: 19 de agosto).
- MENDOZA, C. Y HOGGART, K. (2000): «African Immigrant Workers in Spanish Agriculture». *The Center for Comparative Immigration Studies (CCIS). Working Paper n° 2*, febrero. Universidad de California-San Diego. La Jolla California, <http://www.ccis-ucsd.org/PUBLICATIONS/wrkg2.PDF> (Acceso: 19 de agosto).
- MERINO, L. (2001): «El tratamiento de la condición de extranjero desde la perspectiva jurídica. Una aproximación documental». En *Curso de mediación intercultural. Laboratorio de Estudios Interculturales de la Universidad de Granada*. Material policopiado.
- MERTON, R. (1968): *Teoría y estructura sociales*. Editorial Fondo de cultura Económica. México.
- MIGUEL, A. de (1977): *La pirámide social española*. Ariel, Madrid.
- MIGUEL, V. DE; PASCUAL, A. Y SOLANA, M. (2004): «Aplicación de una encuesta de datos de carácter relacional al estudio de las redes migratorias». *4º Congreso de la inmigración en España*, Gerona, 10-13 de noviembre.
- MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN (1997): *Anuario de Estadística Agraria*, Madrid.
- MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES (1995): *Plan para la integración social de los inmigrantes*, Madrid.
- MINISTERIO DE INTERIOR (1997): *Anuario Estadístico de Extranjería 1997*. Comisión Interministerial de Extranjería, Madrid.
- MINISTERIO DE INTERIOR (1998): *Anuario Estadístico de Extranjería 1998*. Comisión Interministerial de Extranjería, Madrid.
- MINISTERIO DE INTERIOR (1999): *Anuario Estadístico de Extranjería 1999*. Comisión Interministerial de Extranjería, Madrid.
- MINISTERIO DE INTERIOR (2000): *Anuario Estadístico de Extranjería 2000*. Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración, Madrid.
- MINISTERIO DE INTERIOR (2001): *Anuario Estadístico de Extranjería 2001*. Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración, Madrid.
- MINISTERIO DE INTERIOR (2003): *Anuario Estadístico de Extranjería 2002*. Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración, Madrid.
- MINISTERIO DE JUSTICIA E INTERIOR (1992): *Anuario Estadístico de Extranjería 1992*. Secretaría General Técnica, Madrid.
- MINISTERIO DE JUSTICIA E INTERIOR (1993): *Anuario Estadístico de Extranjería 1993*. Secretaría General Técnica, Madrid.
- MINISTERIO DE JUSTICIA E INTERIOR (1994): *Anuario Estadístico de Extranjería 1994*. Secretaría General Técnica, Madrid.

- MINISTERIO DE JUSTICIA E INTERIOR (1995): *Anuario Estadístico de Extranjería 1995*. Secretaría General Técnica, Madrid.
- MINISTERIO DE JUSTICIA E INTERIOR (1996): *Anuario Estadístico de Extranjería 1996*. Secretaría General Técnica, Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (1996): *Anuario de Migraciones 1996*. Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (1997): *Anuario de Migraciones 1997*. Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (1998): *Anuario de Migraciones 1998*. Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2002): *Anuario de Migraciones 2002*. Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2005): *Balance del proceso normalización de trabajadores extranjeros*. Comparecencia del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales ante la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Congreso, 7 de junio.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (varios años): *Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales (2000-2002)*. Subdirección General de Publicaciones, Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (varios años): *Boletín de Estadísticas Laborales*. En www.mtas.es/estadisticas/BEL/welcome.htm
- MINISTERIO DEL INTERIOR (2004): *Extranjeros con tarjeta o permiso de residencia en vigor a 31 de diciembre de 2003*. Delegación de Gobierno para la Extranjería y la Inmigración. Observatorio Permanente de la Inmigración. En http://dgei.mir.es/es/general/comentario_diciembre_2003.pdf.
- MOORE, K. A. et al (2003): «The Uses (and Misuses) of Social Indicators: Implications for Public Policy». *Child Trends Research Brief*, nº 1.
- MORGAN, D.L. (1997): *Focus groups as Qualitative Research*. Sage: Thousand Oaks.
- MOVIMIENTO CONTRA LA INTOLERANCIA (2002): *Informe Raxen: Racismo, Xenofobia e Intolerancia en España a través de los hechos. Especial*. Madrid.
- Movimiento contra la Intolerancia: *Cuadernos de análisis, nº 1-11 (s/f)*.
- MOYA ESCUDERO, M. (2002): «¿Extranjería o extranjerías?». En García y Muriel (eds.): *La inmigración en España: contextos y alternativas. Vol. III. Actas del III Congreso sobre la Inmigración en España (ponencias)*. Granada, Laboratorio de Estudios Interculturales, pp.551-566.
- MOYA, M.Y RODRÍGUEZ, R. (2002): «Valores, estereotipos y prejuicio hacia los inmigrantes». En García y Muriel (eds.): *La inmigración en España: contextos y alternativas. Vol. III. Actas del III Congreso sobre la Inmigración en España (ponencias)*. Granada, Laboratorio de Estudios Interculturales, pp.169-179.
- MUHR, T. (1997): *Atlas ti. Short User's Guide. Scientific Software Development*. Berlin.
- MUNCH, R. (1994): *Sociological Theory From the 1850s to the Present*. Chicago: Nelson-Hall Publishers, Inc.
- MUÑOZ JUSTICIA, J. (2001): *Análisis cualitativo de datos textuales con Atlas/ti*. Universidad Autónoma de Barcelona. En <http://antalya.uab.es/jmunoz/biblioteca/biblioteca.asp?categoria=1#>

- NADAL, J. (1991): *La población española (siglos XVI a XX)*. Ariel, Barcelona.
- NADAL, J. (1986): *La población española (siglos XIX-XX)*. Ariel, Barcelona.
- NAGASAWA, R.; QIAN, Z. Y WONG, P. (2001): «Theory of Segmented Assimilation and the Adoption of Marijuana Use and Delinquent Behavior by Asian Pacific Youth». *The Sociological Quarterly*, 42, 3, pp.351-372.
- NAÏR, S. (2002): «Cinco ideas falsas sobre la inmigración en España», *Rebelión*, 17 de mayo.
- NAÏR, S. Y DE LUCAS, J. (1999): *El desplazamiento en el mundo. Inmigración y temáticas de identidad*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- NAVARRO, P. Y DÍAZ, C. (1994): «Análisis de contenido». En Gutiérrez y Delgado (coord.): *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Síntesis. Madrid, pp.177-224.
- NAVASY OTROS (2004): *Estrategias y actitudes de aculturación: la perspectiva de los inmigrantes y de los autóctonos en Almería*. Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias. Junta de Andalucía, Sevilla.
- NAVAS, PUMARES, ROJAS, FERNÁNDEZ, SÁNCHEZ Y GARCÍA (2002): «Estrategias y actitudes de aculturación de la población autóctona hacia magrebíes y subsaharianos». *II Seminario sobre la investigación de la inmigración extranjera en Andalucía*. Junta de Andalucía, Granada, pp.133-147.
- NIESSEN, J. Y SCHIBEL, Y. (2004): *Handbook on integration*. European Communities.
- NSADAP ASSQUA, M. (2001): *Análisis del entorno en el contexto de la inmigración*. Huelva. Inédito.
- NUSCHELAR, F. (1995): *Internationale Migration. Flucht und Asyl*. Leske + Budrich, Opladen.
- OBSERVATORIO PERMANENTE DE LA INMIGRACIÓN (2005): *Boletín Estadístico de Extranjería e Inmigración*, nº 4. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, Madrid.
- OFICINA DEL ALTO COMISIONADO PARA LOS DERECHOS HUMANOS (1981a): *Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o sus convicciones*. Asamblea de 25-11-1981 (resolución de Naciones Unidas 36/55) (http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/d_intole_sp.htm).
- OFICINA DEL ALTO COMISIONADO PARA LOS DERECHOS HUMANOS (2001): *Documento final de la Conferencia Internacional Consultiva sobre la Educación Escolar en relación con la Libertad de Religión, de Convicciones, la Tolerancia y la NO Discriminación*. (http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu2/7/b/main_sp.htm). (23-25 de noviembre de 2001).
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2003): *Trabajo decente en la agricultura. Documento de información (IWSD-WA/2003)*. Coloquio internacional de trabajadores sobre el trabajo decente en la agricultura, Ginebra, 15-18 de septiembre de 2003. Oficina de Actividades para los Trabajadores.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2004): «Trabajo Decente para Todos. Base Indicadores Trabajo Decente». Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana <http://www.oit.or.cr/estad/td/> [Acceso: 18 de abril de 2004].

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SAN JOSÉ (2003): *Base de indicadores. Trabajo Decente*. <http://www.oit.or.cr/estad/td/>
- ORTIZ MOLINA, J. (2002): «Incidencia económica de la población extranjera en Andalucía: una caracterización». *II Seminario sobre la investigación extranjera en Andalucía*. Almería, abril, Material policopiado.
- ORTIZ MOLINA, J. (2002): «Inmigración y mercados de trabajo en Andalucía: circunstancias para ensamblar». En García y Muriel (eds.): *La inmigración en España: contextos y alternativas. Vol. III. Actas del III Congreso sobre la Inmigración en España (ponencias)*. Granada, Laboratorio de Estudios Interculturales, pp.481-492.
- OSO, L. (1998): *La inmigración hacia España de mujeres jefas de hogar*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, Instituto de la Mujer.
- PAJARES ALONSO, M. (2002): «Inmigración y políticas de integración social». En García y Muriel (eds.): *La inmigración en España: contextos y alternativas. Vol. III. Actas del III Congreso sobre la Inmigración en España (ponencias)*. Granada, Laboratorio de Estudios Interculturales, pp.527-534.
- PAJARES, M. (2000): *Inmigración y ciudad en Europa: la inmigración y el asilo en los años dos mil*. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid.
- PAJARES, M. (2001): *La inmigración en España: retos y propuestas*. Icaria.
- PALAFIX, J., MORA, J.G.Y PÉREZ, F. (1995): *Capital Humano, educación y empleo*. Fundación Bancaixa, Valencia.
- PARSONS, T. (1966): *El sistema social*. Madrid, Ed, Revista de occidente.
- PARSONS, T. (1975): «Some Theoretical Considerations on the Nature and Trends of Change of Ethnicity». En Glazer, N. y Moynihan, D.P.: *Ethnicity. Theory and Experience*. Harvard University Press, pp.53-82.
- PASCUAL DE SANS, A. (1970): *El retorno de los emigrantes. ¿Conflicto o integración?* Nova Terra.
- PAULA LEITE, M. de (1993): «Innovación tecnológica y subjetividad obrera». *Sociología del Trabajo*, nº 19, pp.3-26.
- PEDONE, C. (2002): «El potencial del análisis de las cadenas y redes migratorias en las migraciones internacionales contemporáneas». En García y Muriel (eds.): *La inmigración en España: contextos y alternativas. Vol. III. Actas del III Congreso sobre la Inmigración en España (ponencias)*. Granada, Laboratorio de Estudios Interculturales, pp.223-235.
- PEÑA, J. (2000): *La ciudadanía hoy: problemas y respuestas*. Universidad de Valladolid, Valladolid.
- PÉREZ DÍAZ, V. (1972): *Estructura social de España y éxodo rural*. Tecnos, Madrid.
- PÉREZ, M.Y RINKEN, S. (2005): *La integración de los inmigrantes en la sociedad andaluza*. Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Politeya- Junta de Andalucía, Madrid.
- PERKMANN, M. (1998): «Social Integration and System Integration: Reconsidering the Classical Distinction Sociology», August 1, 32(3), pp. 491-507.
- PERROW, C. (1992): «Una sociedad de organizaciones», en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 59, pp.19-55.
- PETERS, V. (2000): *Kwalitan 5.0. Users Guide*. Department of Research Methodology. University of Nijmegen. The Netherlands.

- PETERS, V. Y WESTER, F. (2001): «Kwalitan as a tool for qualitative analysis». *Documento de Trabajo*, S2001/02. En <http://www.fundacion-centra.org>.
- PFAFFENBERGER, B. (1988): *Microcomputer Applications in Qualitative Research*. Sage, London.
- PFEFFER, M.J. (1980): «The Labor Process and Corporate Agriculture: Mexican Workers in California», *The Insurgent Sociologist*, n°10, 2, pp.25-44.
- PIORE, M. (1979): *Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies*. Cambridge University.
- PIORE, M. (1983): «Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo». En Toharia, Luis (Ed.): *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*. Alianza, Madrid, pp. 193-221.
- PIRES, R. P. (2003): *Migrações e Integração. Teoria e Aplicações à sociedade portuguesa*. Celta Editora, Oeiras.
- PORTES, A. (1981): «Modes of Structural Incorporation and Present Theories of Labor Immigration». In Kritiz, M.M.; Keely, C.B. and Tomasi, S.M.: *Theory and Research on International Population Movements*. Center for Migration Studies. New York, pp.279-297.
- PORTES, A. (1995): «Economic Sociology and the Sociology of Immigration: A Conceptual Overview». *The Economic Sociology of Immigration. Essay on Networks, Ethnicity, and Entrepreneurship*. Russell Sage Foundation, New York, pp.1-41.
- PORTES, A. (2000): «Teoría de inmigración para un nuevo siglo: problemas y oportunidades». En Morente, F. (ed.): *Cuadernos Étnicas. Inmigrantes, claves para el futuro inmediato*. Ed. Cruz Roja-Universidad de Jaén.
- PORTES, A. (2004): «Un diálogo transatlántico: El progreso de la investigación y la teoría en el estudio de la migración internacional». *Conferencia Inaugural en el IV Congreso sobre la Inmigración en España*, Gerona, 10 de noviembre.
- PORTES, A. AND BACH, R.L. (1985): *Latin journey: Cuban and Mexican immigrants in the United States*. Berkeley: University of California Press.
- PORTES, A. AND RUMBAUT, R.G. (1990): *Immigrant America. A Portrait*. Berkeley: University of California Press.
- PORTES, A. AND RUMBAUT, R.G. (2001): *Legacies. The story of the immigrant second generation*. Berkeley, University of California Press; New York: Russell Sage Foundation.
- PORTES, A. AND RUMBAUT, R.G. (2006): *Immigrant America. A Portrait*. Berkeley: The California University Press.
- PORTES, A. AND ZHOU, M. (1993): «The new second generation: Segmented assimilation and its variants». *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, pp. 530, 74-96.
- PORTES, A. Y BACH, R. (1985): *Latin Journey. Cuban and Mexican immigrants in the U.S. States*. Berkeley, University of California Press.
- PORTES, A. Y MACLEOD, D. (1999): «Educating the Second Generation: Determinants of Academic Achievement among Children of Immigrants in the United States». *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 25, 3, Julio, pp.373-396.
- PORTES, A. Y RUMBAUT, R. (1996): *Immigrant America. A Portrait*. University of California Press.
- PORTES, A. y RUMBAUT, R.G. (2001): *Legacies. The story of the immigrant second generation*.

- Rusell Sage, University of California Press, New York.
- PORTES, A. Y WALTON, J. (1981): *Labor, Class and the International System*. New York, Academic Press.
- PORTES, A.; FERNÁNDEZ-KELLY, P.; HALLER, W. (2005): «Segmented assimilation on the ground: The new second generation in early adulthood». *Ethnic & Racial Studies*, November, Vol. 28, Issue 6, pp.1000-1040.
- PORTES, A.; RUMBAUT, R.G. (2005): «Introduction: The Second Generation and the Children of Immigrants Longitudinal Study». *Ethnic & Racial Studies*, November, Vol. 28 Issue 6, pp.983-999.
- PROVANSAL, D (1999): «¿De qué migración hablamos? Desde los conceptos a las prácticas sociales». En Checa, F y Soriano, E. (eds.): *Inmigrantes entre nosotros. Trabajo, cultura y educación intercultural*. Icaria Antrazyt, Barcelona.
- PUJADES, J.J.(1998): «Mestizaje, cosmopolitismo y nuevas formas de racismo». En Varios autores: *La interculturalidad que viene. El diálogo necesario*. Icaria Antrazyt, Fundación Alfonso Comín, Barcelona, pp.255-267.
- PUMARES, P.(1998): «¿Qué es la integración? Reflexiones sobre el concepto de integración de los inmigrantes?». En Checa, F. (ed.): *Africanos en la otra orilla. Trabajo, Cultura e Integración en la España Mediterránea*. Icaria Antrazyt, Barcelona, pp.289-319.
- RAINBOW. PROGRAMA DE AYUDA INTEGRAL AL INMIGRANTE (2000): *Guía mediterránea de recursos para las inmigraciones*. FSE. Comunidad Europea. Grupo 85 ediciones.
- RAMÍREZ GOICOECHEA, E. (1996): *Inmigrantes en España: vidas y experiencias*. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid.
- RAMOS, M. (2000): «Trabajadores extranjeros e integración social». En *Temas laborales, revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 54, pp.3-56.
- RAYA LOZANO, E. (2001): *Las políticas de inmigración del Gobierno de Quebec en el contexto de las políticas públicas multiculturales de Canadá. Notas contextuales para un trabajo social en medio multi-étnico*. Resultados de la investigación financiada por la Embajada de Canadá en Madrid, dentro del programa de «Estudios Canadienses» del Ministerio de Asuntos Exteriores de Canadá, en la convocatoria 1999-2000. Inédito.
- REAL DECRETO 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE núm. 6, 7-1-2005).
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29-03-1995), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- REBOLLOSO, E., HERNÁNDEZ, S.Y CANTÓN, P. (2002): «Aproximaciones metodológicas al estudio de las actitudes hacia los inmigrantes, desde la psicología social». En Checa, F. (Ed.): *Las migraciones a debate. De las teorías a las prácticas sociales*. Ed. Icaria-Institut Català d'Antropologia, Barcelona.
- REGLEMENT (CE) n° 577/92 du Conseil, de 9/3/1998 relatif à l'organisation d'une enquête par sondage sur les forces de travail dans la Communauté. Journal Officiel des Communautés européennes, L77/3 - L77/7.

- RETIS, J. (2004): «¿Miradas compasivas o atomizadas? La construcción de las imágenes de los inmigrantes ecuatorianos y colombianos en la prensa española». *4º Congreso sobre la inmigración en España. Ciudadanía y Participación*, Girona, 10-13 de noviembre.
- REX, J. (1995): «La metrópoli multicultural: la experiencia británica». En Lamo de Espinosa, E. (ed.): *Culturas, Estados, Ciudadanos. Una aproximación al multiculturalismo en Europa*. Alianza-Fundación Ortega y Gasset, Madrid, pp.197-224.
- RIBAS, N. (1994): «Origen del proceso emigratorio de la mujer filipina a Cataluña». En *Papers*, nº 43, pp.101-114.
- RICHMOND, A.H. (1988): «Socio-cultural adaptation and conflict in immigrant-receiving countries». En Stahl, Ch. (ed.): *International migration today. Vol.2. Emerging issues*. Unesco-University of Western Australia. Centre for Migration and Development Studies, pp.109-124.
- RIFKIN, J. (1997): *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Paidós, Buenos Aires.
- RINKEN, S. (2004): «Convivencia ciudadana y situación social de los inmigrantes: observaciones desde Andalucía». *2º Seminario «Pensando lo local en un nuevo siglo»*, Fundació Carles Pi i Sunyer, Barcelona, 5-6 de febrero.
- RINKEN, S. (2004): «Difusión y características del empleo sumergido entre los trabajadores procedentes de países menos desarrollados». *Revista de Temes Laborales*, nº77, p.173-.
- RITZER, G. (1990) (Ed.): *Frontiers of social Theory. The new syntheses*. Columbia University Press. New York.
- RITZER, G. (1992) (Ed.): *Metatheorizing*. Sage, Newbury Park.
- RITZER, G. (1993): *Teoría sociológica contemporánea*. McGraw-Hill, Madrid.
- RITZER, G. (1996). *Sociological Theory*, 4th ed. The McGraw- Hill Companies, Inc.
- RIVAS NINA, M.. «Entre la realidad y el sueño: el caso de la inmigración de la mujer dominicana en España». *Cuadernos África-América latina*, nº 9.
- RODRÍGUEZ CANDELA, J.L. (2002): «La inmigración, una alternativa solidaria». *Jornadas de Trabajo Social: 10 años de inmigración en Huelva*. Material policopiado.
- RODRÍGUEZ OSUNA, J. (1985): «Migraciones exteriores, transición demográfica y proceso de desarrollo», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 32.
- RODRÍGUEZ OSUNA, J. (1985): *Población y desarrollo en España: siglos XIX y XX*. Cupsa, Madrid.
- RODRÍGUEZ OSUNA, J.: «Migraciones exteriores, transición demográfica y proceso de desarrollo», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 32, 1985.
- RODRÍGUEZ, A. (1998): «Psicología social de los prejuicios». Alvaro, J.L.; Garrido, A. y Torregrosa, J.R. (Coord.): *Psicología social aplicada*. McGrawHill, Madrid, pp.295-315.
- RODRÍGUEZ, GIL, GARCÍA Y ETXEBERRÍA (1995): *Análisis de datos cualitativo asistido por ordenador; Aquad y Nudist*. PPU, Barcelona.
- RODRÍGUEZ, I.; MONTES, A. Y SÁNCHEZ, E. (2004): «Indicadores sociales e inserción laboral de la población extranjera en España y Andalucía». Comunicación presentada en el *16th Annual Meeting on Socio-Economics*, George Washington University, Washington DC, USA, 8 a 11 de julio.

- ROJO TORRECILLA, E. (2002): «Cambios en el mundo del trabajo: nuevos empleos y nuevos trabajadores». *Revista de Fomento Social*, nº 57, pp.241-276.
- ROSE, P.I. (1993): «Of Every Hue and Caste»: Race, Immigration, and Perceptions of Pluralism», *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 530, 1, pp.187-202.
- ROSENFELD, M.J. (2002): «Measures of Assimilation in the Marriage Market: Mexican Americans 1970-1990». *Journal of Marriage and the Family*, 64, 1, pp.152-162.
- ROTH, P.A. (1987): *Meaning and Method in the Social Sciences. A Case for Methodological Pluralism*. Cornell University Press. New York.
- SACHS, I. (2004): «Inclusive development and decent work for all». *International Labour Review*, 143, pp.161-184.
- SÁNCHEZ LÓPEZ, F. (1969): *Emigración española a Europa*. Confederación Española de Cajas de Ahorros, Madrid.
- SÁNCHEZ, Y. (2004): «Las primeras temporadas». *Huelva Información*, 2 de febrero, p.20.
- SARTORI, G. (2001): *La sociedad multiétnica. Pluralismo, multiculturalismo y extranjeros*. Taurus, Madrid.
- SASSEN KOOB, S. (1988): *The mobility of Labor and Capital*. Cambridge, Cambridge University Press.
- SCHOECK, H. (1985): *Diccionario de Sociología*. Editorial Herder.
- SCIOVELETTO (1986): *Diccionario de Sociología*. Editoriales Paulinas.
- SERVICIO DE ACCIÓN E INSERCIÓN SOCIAL DE HUELVA. DELEGACIÓN PROVINCIAL DE ASUNTOS SOCIALES DE HUELVA (1996): *Memoria de Actividades de 1996*. Consejería de Asuntos Sociales-Junta de Andalucía. Huelva. Inédito.
- SERVICIO DE ACCIÓN E INSERCIÓN SOCIAL DE HUELVA. DELEGACIÓN PROVINCIAL DE ASUNTOS SOCIALES DE HUELVA (1997): *Memoria de 1997*. Consejería de Asuntos Sociales-Junta de Andalucía. Huelva. Inédito.
- SERVICIO DE ACCIÓN E INSERCIÓN SOCIAL DE HUELVA. DELEGACIÓN PROVINCIAL DE ASUNTOS SOCIALES DE HUELVA (1999a): *Memoria de Gestión año 1999*. Consejería de Asuntos Sociales-Junta de Andalucía. Huelva. Inédito.
- SERVICIO DE ACCIÓN E INSERCIÓN SOCIAL DE HUELVA. DELEGACIÓN PROVINCIAL DE ASUNTOS SOCIALES DE HUELVA (1999b): *Plan Intervención fresa 99*. Consejería de Asuntos Sociales-Junta de Andalucía. Huelva, Inédito.
- SERVICIO DE ACCIÓN E INSERCIÓN SOCIAL DE HUELVA. DELEGACIÓN PROVINCIAL DE ASUNTOS SOCIALES DE HUELVA (2000): *Memoria de Gestión año 2000*. Consejería de Asuntos Sociales-Junta de Andalucía. Huelva. Inédito.
- SERVICIO DE ACCIÓN E INSERCIÓN SOCIAL DE HUELVA. DELEGACIÓN PROVINCIAL DE ASUNTOS SOCIALES DE HUELVA (1999): *Memoria Campaña Fresa 1999*. Consejería de Asuntos Sociales-Junta de Andalucía. Huelva. Inédito.
- SERVICIO DE ACCIÓN E INSERCIÓN SOCIAL DE HUELVA. DELEGACIÓN PROVINCIAL DE ASUNTOS SOCIALES

- DE HUELVA (1998): *Memoria Campaña Fresca 1998*. Consejería de Asuntos Sociales-Junta de Andalucía. Huelva. Inédito.
- SERVICIO DE ACCIÓN E INSERCIÓN SOCIAL DE HUELVA. DELEGACIÓN PROVINCIAL DE ASUNTOS SOCIALES DE HUELVA (1997): *Informe- Memoria General Campaña Fresca 1997*. Consejería de Asuntos Sociales-Junta de Andalucía. Huelva, Inédito.
- SETIÉN, M. (1993): *Indicadores sociales de calidad de vida. Un sistema de medición aplicado al País Vasco*. Madrid. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- SETIÉN, M. (1993): *Indicadores sociales de calidad de vida. Un sistema de medición aplicado al País Vasco*. Madrid. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- SHELDON, E. B. Y MOORE, W. (comps.) (1968): *Indicators of Social Change. Concepts and Measurement*. New York. Russel Sage Foundation.
- SHULTZ, T. (1981): *Invirtiendo en la gente. La cualificación personal como motor económico*. Ed. Ariel. España.
- SIMMEL, G (1986): *Sociología. Estudios sobre las formas de socialización*, Alianza, Madrid.
- RIESMAN, D. (1969): *La muchedumbre solitaria*. Editorial Universitaria, Buenos Aires.
- SIMPSON, J.A., & WEINER, E.S.C (1989). *The Oxford English Dictionary*, 2nd ed., vol. VII, p.1065. Oxford: Clarendon Press.
- SOLÉ, C. (1981): *La integración sociocultural de los inmigrantes en Cataluña*, Madrid, CIS.
- SOLÉ, C. (1994): *La mujer inmigrante*. Instituto de la Mujer, Madrid.
- SOLÉ, C. (1995): *Discriminación racial en el mercado de trabajo*. Consejo Económico y Social, Madrid.
- SOLÉ, C. (1995a): *Prevenir contra la discriminación: actitudes y opiniones ante la inmigración extranjera*. Consejo Económico y Social.
- SOLÉ, C. (1995b): *Racismo y discriminación en el mercado de trabajo*. Consejo Económico y Social.
- SOLÉ, C. (1996): *Racismo, etnicidad y educación intercultural*. Universidad de Lleida.
- SOLÉ, C. (1999): *Prevenir el racismo en el trabajo en España*. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid.
- SOLÉ, C. (2000): «Inmigración interior e inmigración exterior», *Papers*, 60, pp.211-224.
- SOLÉ, C. (2001): *El impacto de la inmigración en la economía y la sociedad receptora*. Anthropos, Barcelona.
- SOLÉ, C. Y OTROS (2002): «El concepto de integración desde la sociología de las migraciones». *Migraciones*, n° 12, pp.9-41.
- SOLÉ, C.: *Discriminación racial en el mercado de trabajo*. Consejo Económico y Social, Madrid, 1995.
- STAVANS, I. (2003): *Spanglish: the making of a new American language*. New York: Rayo.
- STRAUSS, A. Y CORBIN, J. (1994): «Grounded Theory Methodology. An overview». En Denzin, N. y Lincoln, Y.: *Handbook of Qualitative Research*. Sage, Thousand Oaks, California, pp.273-285.
- TAMAMES, R. (1992): *Estructura Económica de España*. Alianza, Madrid.

- TAPINOS, G. (1993): *Inmigración e integración en Europa*. Fundación Paulino Torres Doménech.
- TAYLOR, CH (1993): *El multiculturalismo y la «política del reconocimiento»*. Fondo de Cultura Económica, México. Comentarios de Amy Guttmann, Steven C. Rockefeller, Michael Walzer y Susan Wolf.
- TEZANOS, J.F. (1994): «Clases sociales y desigualdad en las sociedades tecnológicas avanzadas». *Revista Internacional de Sociología*, nº 8 y 9, pp.89-135.
- TEZANOS, J.F. (1999): «Tendencias de dualización y exclusión social en las sociedades tecnológicas avanzadas. Un marco para el análisis». *Tendencias en desigualdad y exclusión social. Tercer Foro sobre Tendencias Sociales*. Sistema, Madrid.
- TIPPLE, G. (2006): «Employment and work conditions in homebased enterprises in four developing countries: do they constitute 'decent work'?, *Work, employment and society*, Volume 20 (1), pp.167-179.
- TODARO, M. (1976): *Internal Migration in Developing countries*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.
- TÖNNIES, F. (1970): *Comunidad y asociación*. Península, Barcelona.
- TORRES, M.A.(1998): «Transnational Political and Cultural Identities: Crossing Theoretical Borders». En Bonilla, Meléndez, Morales y Torres (Ed.): *Borderless Borders. U.S. Latinos, Latin Americans, and the Paradox of Interdependence*. Temple University Press, Philadelphia, pp169-182.
- TRINIDAD GARCÍA, M^a L. (2002): «Los acuerdos migratorios bilaterales concluidos por España: un complejo instrumento para unos resultados escasos». En García y Muriel (eds.): *La inmigración en España: contextos y alternativas*. Vol. III. *Actas del III Congreso sobre la Inmigración en España (ponencias)*. Granada, Laboratorio de Estudios Interculturales, pp.493-506.
- TROYANO PÉREZ, J.F. (1998): *Los otros inmigrantes: alteridad e inmigración*. Universidad de Málaga.
- TROYANO PÉREZ, J.F. (Dir.)(2004): *Trabajadoras nacionales e inmigradas en el servicio doméstico*. Secretaría de Política Social de Comisiones Obreras de Andalucía, Córdoba.
- TURNER, J.H. (1991). *The Structure of Sociological Theory*. California: Wadsworth
- UGT (2001): *Mujeres inmigrantes. Factores de exclusión e inserción en la sociedad multiétnica*. Madrid, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.
- UNIÓN EUROPEA (1997): Empleo-Integra: de la exclusión al empleo y a la integración social. En <http://www.europa.eu.int/comm/equal>.
- UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (2002) *Human Development Report 2002. Deepening Democracy in a Fragmented World*. New York.
- URANIA, SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA (2001): *Acta de constitución de la cooperativa de trabajo asociado: «Urania S.Coop.And.»*. Huelva.
- VALLES, M.S. (2000): *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis, Madrid.
- VALLES, M.S. (2001): «Ventajas y desafíos del uso de programas informáticos (e.g. ATLAS.ti y MAXqda) en el análisis cualitativo. Una reflexión metodológica desde la *grounded theory* y el contexto de la investigación social española». *Documento de Trabajo S2001/05*. En <http://www.fundacion-centra.org>.

- VAN DIJK T.A. (1997) (ed.): «The study of Discourse». En van Dijk, T.A.: *Discourse as Structure and Process. Discourse Studies: A Multidisciplinary Introduction. Volume 1*. Sage: London, pp.1-34.
- VAN DIJK T.A. (1997) (ed.): «Discourse as Interaction in Society». En van Dijk, T.A.: *Discourse as Social Interaction. Discourse Studies: A Multidisciplinary Introduction. Volume 2*. Sage: London, pp.1-37.
- VAN DIJK T.A., TING-TOOMEY, S.; SMITHERMAN, G. Y TROUTMAN, D. (1997) (ed.): «Discourse, Ethnicity, Culture and Racism». En van Dijk, T.A.: *Discourse as Social Interaction. Discourse Studies: A Multidisciplinary Introduction. Volume 2*. Sage: London, pp.144-180.
- VARGAS LLOBERA, M. D. (2003): «Las redes sociales como marco de conexión en los procesos migratorios». En CABRAL, Alcinda. (Ed.): *Imigração Marroquina*. Edições Universidade Fernando Pessoa, Porto.
- VILLALOBOS, C. (2004): «Una mirada crítica a un nuevo discurso criminalizador en prensa: los inmigrantes delincuentes». 4º Congreso sobre la inmigración en España. *Ciudadanía y Participación*, Girona, 10-13 de noviembre.
- WAI-CHUNG YEUNG, H. (2002): «Producing «the firm» industrial geography III: industrial restructuring and labour markets». *Progress in Human Geography*, vol. 26, n° 3, pp.366-378.
- WARNER, D. (1994): «Voluntary Repatriation and the Meaning of Return to Home: A Critique of Liberal Mathematics», *Journal of Refugee Studies*; 7, 2-3, pp.160-174.
- WEBER, M. (1984): *La acción social. Ensayos metodológicos*, Barcelona, Península
- Wieviorka, M. (1995): *The Arena of Racism*. London, Sage.
- WIEVIORKA, M. (1995): *The Arena of Racism*. London, Sage.
- WIEVIORKA, M. Y TAGUIEFF, P.A. (1995): *Racismo, antirracismo e inmigración*. Tercera Prensa.
- WILDSMITH, E. (2001): «Female Headship: Testing Theories of Linear Assimilation, Segmented Assimilation, and Familism among Mexican Origin Women». *Working Paper Series 2000-2001*. Population Research Centre. The University of Texas at Austin. http://www.prc.utexas.edu/working_papers/wp_pdf/00-01-02.pdf.
- WALDINGER, R.; FELICIANO, C. (2004): «Will the New Second Generation Experience 'Downward Assimilation'? Segmented Assimilation Re-Assessed». *Ethnic and Racial Studies*, 27, 3, pp. 376-402.
- WOLTON, D. (1999): *Sobre la comunicación*. Acento, Madrid.
- WOLTON, D. (2000): *Internet ¿Y después? Gedisa, Barcelona*.
- Wright Mills, C. (1973): *White-Collar: las clases medias en Norteamérica*, Aguilar, Madrid.
- Wright, G.H. von (1987): *Explicación y comprensión*. Alianza, Madrid.
- ZAGHLOUL MORSY (1994): *La tolerancia. Antología de textos*. Ed. Jóvenes contra la Intolerancia, Popular-Unesco., Madrid, 1994.
- ZANGWILL, I. (1908): *The Melting Pot. Drama in four acts*. En <http://beatl.barnard.columbia.edu/wsharpe/citylit/MeltingApp.htm> [Acceso: 12 septiembre de 2006].
- ZAPATA-BARRERO, R. (2001): *Ciudadanía, democracia y pluralismo cultural: hacia un nuevo contrato social*. Anthropos, Barcelona.

ZAPATA-BARRERO, R.; ADAMUZ GARCÍA, C.; MARTÍNEZ LUNA, I. (2002): «Estructuras institucionales y redes de actores en las políticas de acomodación de los inmigrantes en España: cultura de acomodación y cambio estructural». En García y Muriel (eds.): *La inmigración en España: contextos y alternativas. Vol. III. Actas del III Congreso sobre la Inmigración en España (ponencias)*. Granada, Laboratorio de Estudios Interculturales, pp.83-109.

ZHOU, M. (1997): «Segmented assimilation: issues, controversies, and recent research on the new second generation». *International Migration Review*, núm. 31, 4, pp. 975-1.008.

ZHOU, M.Y BANKSTON, C. (1998): *Growing Up American: How Vietnamese Children Adapt to Life in the United States*. Russell Sage Foundation, New York.

ZIZEK, S. (1998): «Multiculturalismo, o la lógica cultural del capitalismo multinacional». En Jameson, F y Zizek, S.: *Estudios culturales. Reflexiones sobre el multiculturalismo*. Paidós, Buenos Aires.

