

Condiciones Socio-laborales de trabajadores colombianos en España: entre la segmentación y la precariedad¹

Social and labour conditions of colombian workers in Spain: between segmentation and precariousness

MARÍA ROCÍO BEDOYA BEDOYA

*Docente investigadora de la Universidad de Antioquia
mbedoya@mitra.udea.edu.co*

Recibido: 04.08.10
Aprobado: 29.11.10

Resumen

El propósito de este artículo es responder a la pregunta sobre las condiciones socio laborales de trabajadores colombianos que llegaron España en 2007 a través de la política de contingentes. Se argumenta que las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo y de la regulación aportan elementos explicativos del paro, la temporalidad y la precariedad en el trabajo. Contrastadas las entrevistas realizadas con los enfoques teóricos propuestos, concluimos que en el contexto de la globalización económica se privilegia la competencia internacional de las economías de mercado, en la que tiene lugar el fenómeno de las migraciones, cuya principal causa de movilidad humana es de origen económico. Se destacan el deterioro, la precarización y la feminización de los flujos migratorios, como características actuales de los trabajadores que llegan a España a través de la política de contingentes.

Palabras clave: Migración, Contingentes, Colombianos, España, Segmentación.

Abstract

The purpose of this article is to answer the question on the conditions of workers labor partners Colombians who arrived in Spain in 2007 through the quota policy. It is argued that theories of segmented labor markets and regulation provide explanatory unemployment, temporary and precarious work. Interviews contrasted with the theoretical approaches proposed, we conclude that in the context of economic globalization favors the international competition of market economies, which takes place the phenomenon of migration, whose main cause of human mobility is home economics. It highlights the deterioration, the precariousness and the feminization of migration flows, such as current characteristics of workers who come to Spain through the quota policy.

Key words: Migration. Quotas, Colombians, Spain, Segmentation.

1 Este artículo es resultado de la investigación realizada como requisito para optar al título de Magister en Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo Social en Europa, otorgado por la Universidad Castilla la Mancha de Albacete, España en el año 2007.

Introducción

Una de los principales motivos de desplazamientos humanos a nivel internacional es la búsqueda de empleo del migrante para obtener mejor calidad de vida personal y familiar, dada las características de desigualdad y la falta de oportunidades que son comunes a la mayoría de los países de donde proceden. De allí la importancia de abordar el fenómeno migratorio de origen económico.

El presente artículo tiene el propósito de analizar la situación socio-laboral de algunos y algunas colombianas que han llegado a España en el año 2007 a trabajar en determinados sectores económicos, con contrato de trabajo a un año con posibilidad de renovación y con características salariales y laborales muy específicas.

Para alcanzar este objetivo partimos de la siguiente hipótesis: La falta de trabajo (el paro) y el trabajo precario están en el primer plano de las preocupaciones sociales en los países occidentales y afectan con mayor fuerza a los países más pobres. La reestructuración del mundo fordista ha dado lugar al surgimiento y consolidación de dos nuevas estrategias económicas empresariales: la flexibilidad laboral y la segmentación de los mercados de trabajo, provocando una profunda precarización de ciertas categorías de empleo.

Desde el punto de vista teórico, nos apoyamos en los enfoques propuestos por la teoría de la segmentación de los mercados de trabajo y la teoría francesa de la regulación, en un contexto de globalización donde se producen fenómenos como la deslocalización empresarial, la intensificación del trabajo por el uso de las nuevas tecnologías y los nuevos estilos organizativos. Metodológicamente, hemos utilizado el método cualitativo, valiéndonos de las estrategias comparativas e interpretativas para el análisis de la información, acudiendo a fuentes primarias para la elaboración del marco teórico, a fuentes secundarias para la descripción de los contingentes y seis entrevistas semiestructuradas para la realización del trabajo empírico.

En la primera parte realizaremos una aproximación a los potenciales factores explicativos de la pérdida y precarización del empleo desde la teoría de la segmentación del mercado de trabajo (Gordon, Edward y Reich, 1986) y el enfoque regulacionista (Aglietta, et. al., 1979; Boyer, 1989 y Lipietz, 1987), complementados por las actuales tendencias señaladas por el italiano Luciano Gallino (2000). En la segunda parte abordaremos las principales características de la política de contingentes en el marco de las políticas de empleo y migración en Europa y España, con el propósito de conocer una especial modalidad migratoria que se produce por exigencias de la Unión Europea y por la necesidad de los empresarios españoles. En la tercera parte, realizaremos un balance de las condiciones socio-laborales de algunos trabajadores y trabajadoras colombianas que llegaron a España en el 2007, entre las cuales destacamos la contratación preferencial de trabajadores jóvenes, calificados y con experiencia laboral, especialmente mujeres entre 25 y 32 años.

1. Potenciales factores explicativos del paro y la precariedad en el empleo

La sociedad del trabajo fordista ha naufragado. El modelo fordista de trabajo basado en la producción en serie generaba estandarización de las máquinas y los productos, pero también de los trabajadores. Todo esto, provocó una homogenización productiva capaz de destruir oficios y afectar la cultura obrera y el orgullo del trabajo.

En ese estadio de la regulación capitalista de acumulación intensiva, que supuso la introducción de los métodos taylorista y fordista, el proceso de explotación tiende a uniformarse y a homogeneizarse puesto que el proceso de producción en serie no se basa ya en una cohorte de obreros y artesanos a domicilio mantenidos en estado de sobreexplotación permanente, sino que se realiza dentro del taller, a lo largo de las líneas de producción y montaje, con una regularidad nueva, y permitiendo unos incrementos de productividad y de intensidad del trabajo sin precedentes en la historia anterior (Piore y Sabel, 1986).

Durante ese período, la antigüedad sobre el puesto de trabajo se asumió como un auténtico derecho de propiedad denominado también como el derecho a la “estabilidad en el trabajo” propiciado por la existencia de un sistema legal y de garantías judiciales protector de la parte débil de la relación laboral, que se ha modificado sustancialmente con la flexibilidad laboral.

Sin embargo, la nueva organización del sistema productivo en la nueva economía política mundial (Beck, 2002, 171-173) ha generado grandes y profundos impactos en el mercado de trabajo: control más rápido (por computador) y organización más compleja del trabajo, con lo cual se pretende aumentar la productividad de este. Se ha recurrido también a una nueva división internacional del trabajo, reestructurando el sistema productivo antes basado en la Gran Fábrica Central y deslocalizando parte del proceso de producción a países de la periferia capitalista (Medina Castillo, 1999).

El papel que el trabajo desempeñaba en actividades de producción, distribución y comunicación también ha sufrido cambios considerables debido al tránsito de una sociedad industrial a una sociedad del riesgo (Beck, 2002: 75-77) en la que asistimos a la aparición de nuevos valores, gran preocupación por la producción elaborada para el consumo y proliferación del exceso (Bauman, 2003:155), cambios en los costos de los factores de producción, incorporación de una nueva base tecnológica, entre otros, que Gorz (1991) ha denominado como la metamorfosis del trabajo.

1.1 La crisis del empleo, una explicación desde la teoría de la segmentación

El paro ha sido explicado mayoritariamente desde perspectivas económicas y sociológicas. Dentro de las primeras, encontramos los análisis económicos ortodoxos de las teorías clásica y neoclásica que lo consideran como un problema de opciones individuales o desajustes transitorios y la teoría marxista, cuya explicación estructural del desempleo señala que hay una tendencia creciente de los capitalistas a incrementar el

capital constante y a sustituir así el trabajo humano por el de las máquinas, incrementando la productividad del trabajo.

En este proceso de sustitución, una parte de los trabajadores cede a las máquinas su lugar en la organización productiva, asegurando a los capitalistas una reserva de mano de obra que pueden usar en función de sus necesidades de producción y, que además puede servir para controlar los salarios de la clase obrera. Ese «ejército industrial de reserva» es, por tanto, la masa excedentaria de parados producto de las transformaciones de la producción y de la crisis de los sectores económicos tradicionales ante el empuje de la industria (Santos Ortega, 2005).

En el último tercio del siglo XX, se desarrollaron dos teorías con clara influencia marxista que intentan explicar la crisis del empleo a través de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo y el enfoque de la teoría de la regulación. Veamos sus principales planteamientos:

La teoría de la segmentación analiza las desigualdades que se producen en el mercado de trabajo a raíz de procesos de segmentación que crean disparidades entre diferentes colectivos de trabajadores de acuerdo con su edad, sexo o etnia. Los trabajadores situados en los segmentos más débiles del mercado de trabajo sufren mayores posibilidades de entrar en el paro. Precisamente, el origen de las diversas versiones de la segmentación lo encontramos en las teorías que se desarrollan en los Estados Unidos en los años sesenta, para dar cuenta de la persistencia e incluso del reforzamiento de la pobreza en los barrios negros a pesar del fuerte crecimiento económico de ese país.

Una de las más interesantes aportaciones dentro de esta corriente es la de los economistas radicales americanos. Para los autores más conocidos de esta escuela (Gordon, et al., 1986), las empresas son los agentes que «estabilizan» la mano de obra que emplean y exportan «inestabilidad» a la periferia del mercado de trabajo. El paro vendría a ser explicado así por estrategias patronales y no por características de la mano de obra.

David Marsden por su parte, ha vinculado la existencia del paro recurrente con la tesis de la segmentación del mercado de trabajo al afirmar que “se podría mantener la hipótesis de que la precarización de ciertas categorías de empleo contribuye al fenómeno de las entradas frecuentes en el paro y como dicha precarización está concentrada en ciertos segmentos de la mano de obra, ello provocaría una sucesión de empleos cortos seguidos de una sucesión de periodos de paro” (Marsden, 1992: 120).

En el mismo sentido, encontramos la teoría de las migraciones basada en el mercado de trabajo segmentado, que se aleja del principio según el cual la decisión de migrar es realizada por los individuos y argumenta que la migración internacional se produce como consecuencia de las demandas de mano de obra intrínsecas a las sociedades industriales.

Siguiendo a Michael Piore, quien es uno de los más influyentes exponentes de esta perspectiva teórica, las economías industriales avanzadas se caracterizan por una bifurcación del mercado laboral debido a la dualidad entre trabajo y capital. Este

dualismo produce una diferenciación entre los trabajadores, lo que conduce a una segmentación de la fuerza de trabajo (Massey, Arango, Hugo, Kouaouci, Pellegrino y Taylor, 1993).

La existencia de factores estructurales en la demanda laboral genera, por tanto, la ruptura del mercado de trabajo en dos grandes segmentos: el primario y el secundario, ubicando a los inmigrantes, al menos en los primeros estadios de su experiencia migratoria, en el segmento secundario, caracterizado por el bajo nivel de ingresos, las duras condiciones de trabajo, la precariedad y la ausencia de organización sindical (López, 2005: 59).

Por su parte, la teoría de la regulación con clara influencia de Marx, Keynes y los institucionalistas americanos, se desarrolla a partir de la obra de Michel Aglietta (1979) y es considerada por muchos como la primera aportación de la escuela regulacionista. Los trabajos que, con posterioridad van publicándose por Boyer (1989) y Lipietz (1987), dan solidez y diversidad interna a esta escuela.

La versión más extendida de las corrientes regulacionistas parte de reconocer la crisis del fordismo como sistema que sustentó la acumulación de capital en la posguerra. Dicha crisis se vincula con el agotamiento de las propiedades que habían permitido la concordancia entre el incremento de la productividad, la demanda de productos y la valorización del capital. Las causas directas que mencionan los seguidores de esta perspectiva aluden a la degradación de la eficacia en la producción debido al descontento de los trabajadores, el declinar del potencial productivo de la organización del trabajo fordista y la saturación de la demanda de bienes de consumo de masas, con las consiguientes repercusiones negativas en las economías de escala.

Esto pone en cuestión la producción de grandes series de mercancías en que se basa el fordismo, aquejado además por una rígida estructura tecnológica y por una escasa diversificación en la gama de los productos. A partir de la constatación de la crisis fordista, se ponen en marcha una serie de estrategias económicas y empresariales para introducir flexibilidad en un modelo productivo que pecaba de rigidez. En este contexto, el paro se explica por la reestructuración del modelo fordista que se acomete decididamente desde finales de los setenta. La apertura de un mercado de trabajo inestable y los consiguientes cambios en la gestión de la mano de obra son otros procesos que avanzan paralelamente al crecimiento del paro.

Además, la precarización del trabajo y las dinámicas centrífugas de la descentralización industrial lindan con otra tendencia que también contribuye a disgregar los cimientos del trabajo formal: el trabajo sumergido y la informalización económica succionan de la superficie partes de los procesos de trabajo que antes se realizaban en contextos formales. Los falsos autónomos o la creciente irregularidad laboral minan el modelo de normalidad laboral predominante hasta la década de los setenta. Así, el paro –que se eleva tendencialmente durante los últimos treinta años– avanza en paralelo a los anteriores procesos y acaba por crear una nueva fragmentación en la población activa y una atmósfera de crisis e incapacidad del trabajo como institución fundamental de integración social, de identidad de la gente y de organización de la sociedad.

Ciertamente estos enfoques teóricos aportan elementos para explicar parcialmente las causas del desempleo y de la actual precariedad laboral, pero dejan de lado otros factores que inciden en estos. En este sentido, nos interesa retomar el análisis que presenta el italiano Luciano Gallino (2000) quien participa del debate propuesto por Jeremy Rifkin (1996) sobre “el fin del trabajo”, con una propuesta controversial que incorpora nuevos elementos al análisis.

1.2. ¿El fin o la transformación del trabajo? Una postura moderada que incorpora las actuales tendencias

Gallino comparte parcialmente la posición pesimista de Rifkin sobre el fin del trabajo en cuanto señala que el círculo virtuoso tecnología-empleo está hoy roto. Considera que sostener que las tecnologías crean más puestos de trabajo de los que destruyen es fiarse más de los gráficos y las estadísticas que de la realidad. Los procesos productivos, la organización de las empresas y las aplicaciones tecnológicas se caracterizan hoy por mostrar más que nunca su violento rostro de *jobkillers* (destructor de trabajos), mientras el pregonado crecimiento del empleo en el sector terciario de la economía está muy limitado, dado que muchas de las ocupaciones que ahora están creciendo son susceptibles de ser informatizadas y decaer en sus posibilidades de creación de empleo.

Este autor, indaga otros potenciales factores que explicarían la pérdida, temporalidad y precariedad del empleo, enunciando para ello las principales tendencias actuales: la globalización y sus correspondientes procesos de deslocalización (Alarcón Caracuel, 2004:11); la intensificación del trabajo que se produce con la ayuda incalculable de las nuevas tecnologías y que posibilita concentrar el trabajo en menos manos. Y finalmente, los nuevos estilos organizativos –el *outsourcing* (*externalización*) o el *downsizing* (*reducción de personal*).

Gallino adopta una actitud más moderada que Rifkin, y sin dejar de subrayar los efectos de las tecnologías sobre el trabajo, se abstiene de atribuirles a éstas la responsabilidad de todos los males del empleo. En su enfoque se analizan los procesos ya en marcha de reorganización de la producción, deslocalización empresarial, flexibilidad laboral, nuevas desigualdades, al tiempo que se valoran los usos de las tecnologías, los intereses actuales que las gobiernan y sus conexiones con la política económica. Más que por la indeterminada contabilidad de empleos perdidos, estas posturas ponen su mira en los cambios a gran escala que las nuevas tecnologías están generando en el mundo del trabajo, destacando fundamentalmente una gran diversificación de las situaciones de trabajo.

Los cambios en la actividad económica incidirían en el mercado de trabajo con la aparición de los empleos flexibles muy cotizados en el sector terciario y con el deterioro de la estabilidad de la fuerza de trabajo, propia del antiguo régimen industrial fordista. Un número importante de la población, diferenciado además por edad, sexo y procedencia étnica, encuentra empleo en un mercado de trabajo periférico y esto

hace crecer la heterogeneidad del conjunto de la población ocupada. Salarios, características de trabajo, posibilidades de promoción desagregan al segmentado colectivo de los trabajadores y repercuten en la configuración de diferentes valores, actitudes y representaciones hacia un trabajo con nuevas pautas de temporalidad e informalidad.

Aunque se pueda verificar un descenso del empleo en las ocupaciones más estandarizadas, con alta competitividad internacional, esto no ha de llevarnos a la conclusión de que el trabajo humano desaparece. Hoy podemos decir que es exagerado culpar a la tecnología como causa única del paro —no en todos los países occidentales existe un paro masivo ni en todos ellos se han producido innovaciones tecnológicas considerables—. A pesar de que haya que considerarla como una causa importante de la destrucción de empleos, no es la única variable que pueda explicarla. Las últimas discusiones contraponen el «efecto destrucción» al posible «efecto sustitución», que implicaría la creación de nuevos empleos siguiendo la estela de la innovación tecnológica.

De acuerdo con Castells y Esping-Andersen (1999), las nuevas tecnologías no producen paro y así lo han demostrado los estudios empíricos, aunque en Europa muchos estudiosos del tema digan lo contrario. Tampoco es cierto, como dicen los tecnócratas que, por definición, las nuevas tecnologías crean más empleo. No es así en todos los casos y depende de factores tales como el tipo de tecnología, el tipo de puesto de trabajo, la formación, la política de la empresa, la política de gobierno, entre otros.

Además, es su utilización y no la tecnología en sí misma, la que puede hacer de ella una fuente de oportunidades para el empleo y el confort de las personas o bien una diabólica devoradora del trabajo humano. Evidencias empíricas demuestran que en las últimas dos décadas las innovaciones tecnológicas se han usado, por parte de los empresarios —que son quienes deciden su implantación y uso—, para ahorrar costes laborales a través de dos vías: reduciendo directamente puestos de trabajo y/o lanzando la amenaza de la sustitución de cualquier trabajador por una máquina. En estos casos, la causa del desempleo no es la tecnología, sino el uso que se hace de la misma en un contexto determinado.

2. La política de contingentes de trabajadores extranjeros en España en el marco de las políticas de empleo y las políticas migratorias en Europa

El contingente de trabajadores extranjeros en España es una política activa de empleo adoptada por el gobierno Español en abril de 1991 mediante una proposición no de ley², aprobada por el Consejo de Ministros como un mecanismo regulador de flujos migratorios para canalizar la entrada de trabajadores extranjeros no comunitarios a España.

2 “Las proposiciones no de ley” son la forma genérica como se conocen en [España](#) las propuestas que hacen referencia a las iniciativas surgidas en las Cortes (Parlamento), cuya finalidad es la aprobación de textos o resoluciones que no tienen carácter de ley.

En aquel momento, el control de los flujos migratorios era una preocupación latente de la Unión Europea, una clara expresión del creciente proceso de globalización y una necesidad del mercado de trabajo español que debido a su dinámica de expansión precisaba de mano de obra para cubrir puestos de trabajo que a los españoles no les interesa y para resolver problemas demográficos.

La adopción de esta política se produjo justamente en un contexto europeo de reformulación de políticas de empleo y migración tendientes a unificar en estas materias a todos los países que hacen parte de la Unión Europea³. Y en un contexto español de expansión e internacionalización económica y transformación en país de inmigrantes.

Conviene entonces conocer los avances que en materia de políticas de empleo y políticas migratorias se dieron en la Unión Europea durante la década del noventa y su incidencia en la configuración y desarrollo de la política de contingentes en España, que es nuestro principal foco de atención.

2.1. La política de empleo en la Europa Comunitaria

En 1994, El Consejo Europeo de Essen estableció cinco ámbitos prioritarios para mejorar la situación de empleo en el seno de la Unión Europea, en adelante UE: invirtió en formación profesional; mayor intensidad en la formación de empleo; reducción de los costes salariales accesorios; mayor eficacia de las políticas del mercado laboral, tanto pasivas como activas y, reforzamiento de medidas a favor de los grupos particularmente afectados por el desempleo. Todo esto sin perjuicio de los programas plurianuales de empleo (MAP) que debía impulsar cada uno de los Estados miembros y de la elaboración de los informes sobre la aplicación de estos programas.

Un punto de inflexión en la génesis de esta política comunitaria lo constituye el Consejo Europeo extraordinario sobre el empleo celebrado en Luxemburgo en noviembre de 1997 en el cual se decidió, entre otras cosas, la aplicación anticipada de las disposiciones relativas a la coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros a partir de 1998. En consecuencia, se adoptó por primera vez la denominada “*estrategia europea para el empleo*” (Santos M., 2004:113).

El Consejo Europeo celebrado en junio de 1999 en Lisboa también fue importante para el fortalecimiento de ésta política. En esa ocasión, se adoptó el denominado “*pacto europeo para el empleo*” cuyo objetivo básico fue el de garantizar el futuro de la coherencia y la sinergia entre las directrices para el empleo y las orientaciones generales de política económica. De este modo, se sientan las bases para desarrollar de forma coherente y firme la política de empleo diseñada en el actual Título VIII del Tratado de la Comunidad Europea, en adelante TCE.

El último aspecto relevante desde esta perspectiva institucional lo constituyen tanto el Consejo Europeo de Barcelona el cual tuvo ocurrencia en marzo del 2002 y el Consejo Europeo de Bruselas de marzo de 2003. En el primero, se estableció el nuevo objetivo estratégico para la UE de convertirse en la economía basada en el conoci-

3 España hizo parte de este organismo supranacional a partir de 1986.

miento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social. A tal fin, se acordaron objetivos de empleo globales y objetivos de empleo femenino. Y en el segundo, se instó la concepción de unas nuevas directrices para el empleo, las que posteriormente han venido a sustituir los cuatro pilares que han constituido la base de la actual estrategia para el empleo.

Por su parte, el Consejo de Barcelona pidió una potenciación de la estrategia europea para el empleo mediante un proceso reforzado, simplificado, mejor gestionado y plenamente integrado en la estrategia de Lisboa. Instó también a la racionalización de los procesos de coordinación de políticas, así como a una sincronización de los calendarios de adopción de las orientaciones generales de política económica y de las directrices de empleo.

Con la entrada en vigor del tratado de Ámsterdam en 1999, la promoción del empleo se convierte en un tema de máxima importancia para la Unión. La entrada en vigor del tratado de Niza en 2003, supone la consolidación de la política de empleo en el ámbito comunitario. En dicha normativa se expresan los objetivos tendientes a promover un alto nivel de empleo y de protección social, para lo cual se establece una estrategia coordinada y un propósito de fomentar las políticas en esta materia.

De estos objetivos se derivan al menos dos importantes consecuencias. La primera, supone el reconocimiento de un interés común de todos los Estados miembros para actuar conjuntamente en este ámbito. Y la segunda, radica en una ampliación de las competencias de la comunidad, en cuanto recibe la función complementaria de elaborar una estrategia coordinada para el empleo. Las diez directrices para el empleo que adopta el Consejo, se resumen en los siguientes rasgos: La integración del empleo en las demás políticas comunitarias; el establecimiento de mecanismos de coordinación a escala comunitaria; y, la Competencia del Consejo para aprobar medidas de fomento del empleo.

Sin embargo, es preciso advertir que esta nueva función comunitaria tiene límites en relación con el ámbito de la política económica y monetaria, en cuanto no lleva acarreada ninguna imposición expresa de obligaciones jurídicas a los Estados miembros, lo que le niega poder vinculante y le atribuye una simple función de coordinación que aunque limitada, introduce importantes elementos de transparencia y debate sobre las políticas de empleo, así como la superación de las políticas de empleo aisladas puesto que la Comunidad Económica tiene competencia para crear puentes de conexión entre la política económica y la política de empleo.

¿Qué está en el fondo de esta estrategia europea de Empleo y Crecimiento Económico?

Detrás de la estrategia de inclusión activa de empleo, se observan otras estrategias paralelas y complementarias que en ocasiones resultan contradictorias. En primer lugar, observamos el método abierto de coordinación, el cual ha tenido un éxito relativo desde el punto de vista de la exigibilidad a los Estados miembros. En segundo lugar, identificamos una estrategia ideológica consistente en obtener beneficios de la

globalización. Y, en tercer lugar, encontramos la propuesta contenida en el Libro Verde sobre el Derecho del trabajo en Europa, el cual tiene el propósito de modernizar el derecho laboral para afrontar los nuevos retos, mediante la iniciativa de la flexiguridad, también conocida como “flexiseguridad”, que pretende conciliar la seguridad en el empleo y la flexibilidad laboral (Valdés de la Vega, 2007).

En relación con la coordinación, se trata de una función limitada atribuida a la Comunidad Europea que implica un compromiso voluntario de los Estados miembros,⁴ la cual le impide ejercer un poder vinculante frente a los países que hacen parte de ésta (Freyssinet, 2004:144). En este sentido, se asemeja a la función que cumple la Organización Internacional del Trabajo respecto a sus Estados miembros, con las “recomendaciones” que periódicamente hace con el ánimo de proteger el derecho al trabajo, pero que en muchos casos no son acogidas por los Estados miembros por tratarse de simples sugerencias sin ningún poder vinculante.

En cuanto a la estrategia ideológica, se habla de la integración político-social promovida desde la Unión Europea, a través de dos ideas básicas: La Constitución de Europa basada en valores comunes y la solidaridad junto a los Derechos Fundamentales. Esa noción de integración política intenta integrar los valores de libertad, democracia y Estado de Derecho, con derechos ciudadanos –ciudadanía europea-, lo que desconoce los desequilibrios existentes desde el inicio de la Comunidad Europea entre la Comunidad Económica y la Comunidad Social.

Si en realidad se quiere alcanzar una integración política que procure un equilibrio entre el modelo social y el modelo económico desde una estructura supranacional como la Unión Europea, es preciso concebir una integración política desde la ciudadanía, entendida esta como orden jurídico político organizado en función de promover un sentimiento de identidad colectiva, una estabilidad y una permanencia, para constituir así una comunidad política caracterizada por la creación de sus propios símbolos y la exaltación de sus propios valores.

La iniciativa contenida en el Libro Verde sobre el derecho del trabajo en Europa, propone “modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI”, intentando conciliar la flexibilidad laboral con la Seguridad en la empleabilidad, mediante una propuesta denominada: “Los Senderos de la “Flexiguridad”⁵. El interés de la Unión Europea es solventar el dilema flexibilidad-seguridad, manteniendo e incrementando la competitividad y pretendiendo preservar el modelo social europeo, lo cual es difícil dados los elementos contradictorios que ello comporta.

La seguridad en la empleabilidad, esto es, en el empleo y no en el puesto de trabajo ofrece, según la propuesta, algunas ventajas para los trabajadores en cuanto les permi-

4 El antecedente de este procedimiento original conocido como Método Abierto de Coordinación “MAC”, fue la cumbre de Lisboa de marzo de 2000.

5 El 20 de abril de 2007, un grupo de expertos presenta en una conferencia que tuvo lugar en la ciudad de Bruselas, a la que asistieron cerca de 400 participantes, la propuesta que ellos denominaron “Los Senderos de la Flexiseguridad”. El sistema de la Unión Europea ha decidido consultar a los Estados Miembros y ha creado un espacio abierto para que opinen los ciudadanos a través de internet.

te combinar trabajo con vida privada, y, algunas ventajas para las empresas en relación con las demandas del mercado.

En términos generales, en el Libro Verde se observa un interés por negar la existencia del conflicto social, a través de una aparente unidad de intereses entre los actores del mundo del trabajo, utilizando el diálogo social como instrumento para generar una mutua confianza y eludir la referencia a la diferencia de intereses que existen entre empresarios y trabajadores.

Así mismo, se alude a los conceptos de diálogo social y cohesión social a escala europea, como directrices prioritarias dentro de las políticas de empleo comunitarias. Se destaca la importancia del diálogo social a nivel europeo como marco de deliberaciones, actuaciones conjuntas e incluso posibles negociaciones, cuyos resultados han tardado en concretarse (Pariza Castaños, 2007:142-172). Quizás una de las razones que explica esa tardanza tiene que ver con la relación de subordinación que ha tenido la dimensión social respecto a la dimensión económica. Esta última, ha considerado como valores opuestos a los objetivos de la movilidad de los mercados, de los bienes y de los capitales; instituciones tan relevantes para los trabajadores como la negociación colectiva o las organizaciones sindicales, y desde luego el conflicto (Veneziani, 1998:266).

En cuanto a la cohesión social, en 2005 el Consejo de la Unión Europea decidió definir las directrices para las política de empleo de los Estados miembros, para lo cual aprobó la decisión 2005/600CE, cuyo anexo dispone entre otras cosas, que para alcanzar el refuerzo de la cohesión social y territorial es necesaria una labor decidida que fortalezca la inclusión social, impida la exclusión del mercado de trabajo y fomente la integración profesional de las personas desfavorecidas, sin descuidar la reducción de las disparidades regionales en materia de empleo, desempleo y productividad laboral, existentes especialmente en las regiones atrasadas.

2.2. La política migratoria en Europa

Desde 1985 la Comisión Europea ha planteando la necesidad de formular una política de inmigración comunitaria que apenas entró en la agenda de la UE a principios de la década siguiente. En la actualidad, parece existir un cierto acuerdo entre los gobiernos de los Estados miembros para abordar las cuestiones de inmigración y asilo a nivel comunitario. Cada vez se pone de manifiesto la imposibilidad de abordarlo en solitario y las interdependencias generadas por la creación del mercado interior. Al mismo tiempo, se evidencian las peculiaridades de cada Estado con relación al fenómeno y las propias percepciones y referentes normativos nacionales respecto al contenido del proceso de integración dificultan la consecución de acuerdos colectivos claros y vinculantes en esta materia.

El patrón migratorio de los Estados Miembros de la UE ha cambiado a lo largo de las últimas dos décadas. La reactivación económica de los ochenta, la desintegración del bloque soviético y la caída del muro en 1989 se tradujeron en el aumento de los flujos migratorios hacia toda Europa occidental, con especial fuerza en los primeros

años de la década de los noventa. La mayor parte de los extranjeros que durante la década del noventa se han incorporado a los países de la UE se engloban en las categorías de asilo/refugio y de reagrupación familiar. En claro contraste con esta tendencia general, los países meridionales, incorporados a la UE en el transcurso de los ochenta y convertidos, por tanto, en frontera sur de la UE como España, presentan una inmigración de carácter principalmente económico (Delgado Godoy, 2007).

El principio universal de libre circulación de trabajadores comunitarios al interior de la Comunidad Europea entra en contradicción con las limitaciones de entrada a los trabajadores extranjeros. El principio de libertad de prestación de servicios y establecimiento, significa que todo ciudadano comunitario, sea cual sea su residencia, tiene derecho a acceder a una actividad asalariada y a ejercerla en el territorio de otro Estado miembro, de acuerdo con las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas que rigen el empleo de los trabajadores en ese Estado, derecho que también ha sido restringido para los trabajadores extranjeros no comunitarios.

Pese a la enorme amplitud del derecho a la libre circulación de personas y, por tanto, del derecho a la libre circulación de trabajadores, es posible que las autoridades de los diferentes Estados miembros limiten o restrinjan la libre circulación de los trabajadores comunitarios y de su familia por razones de orden seguridad o salud pública (Serrano García, 2005).

En el caso español, se registra un crecimiento sin precedentes de los flujos migratorios a partir de 1997. De acuerdo con el colectivo IOÉ, **para contextualizar la magnitud** y significación de este proceso, conviene mencionar algunos aspectos claves de la situación del país en este período (Colectivo IOÉ, 2005:32-47).

En relación con la dinámica poblacional, se identifica una tendencia al estancamiento y envejecimiento de la población mayor de 65 años, que confluye al mismo tiempo con una situación económica caracterizada por un significativo crecimiento, dado que el producto interno bruto aumentó en términos reales, de manera superior al experimentado por la media europea. Este crecimiento facilitó un acortamiento del secular diferencial negativo que separa a España de los países europeos más prósperos⁶.

Desde el punto de vista del empleo, durante el mismo período se produjo un notable crecimiento de personas ocupadas, con lo cual podemos afirmar que este período de “despegue de la inmigración” se ha caracterizado por la expansión económica y el aumento de las oportunidades de empleo, en un contexto de baja natalidad y de envejecimiento poblacional, sin perder de vista los diferentes matices que existen, en función de las diferencias territoriales o sociales.

Durante este período (1997-2007) se registra el mayor crecimiento de la inmigración extranjera en España, lo cual situó al país a la par de tradicionales países de inmigración, como Francia o Alemania. Gran parte de estos nuevos flujos migrato-

6 A finales de 2003 el PIB per cápita expresado en paridad de poder adquisitivo (adjudicando el valor 100 a la media de la UE) se situó casi en la media comunitaria (97.6%), cifra que fue superada en Madrid, Navarra, País Vasco, Baleares, Cataluña, La Rioja y Aragón.

rios se han incorporado como irregulares, aunque el porcentaje de los “sin papeles” ha descendido en los últimos años. Ante esta situación, las políticas públicas se han caracterizado por establecer dificultades crecientes para la regularización de los inmigrantes, salvo la entrada regular de trabajadores extra-comunitarios, que prevalece en la política de inmigración española desde 1991 y que al día de hoy sigue vigente, con algunos ajustes y modificaciones.

Esto indica que las leyes españolas contemplan la llegada de inmigrantes en la medida en que sean necesarios para cubrir los “huecos” que deje la fuerza de trabajo residente en el país; los ciudadanos de terceros países son contemplados como un “ejército de reserva laboral”, movilizable sólo en la medida y en el momento que se lo requiera. Sin embargo, una cosa son las pretensiones reguladoras de la norma y otra muy distinta, los procesos sociales reales (Colectivo IOÉ, 2005: 5).

Otros fenómenos explicativos de ese crecimiento inusitado de los flujos inmigratorios hacia España, serían: el incremento de las desigualdades internacionales causadas por la globalización, las crisis humanitarias y alimentarias vividas en diversos países de origen por razones políticas y/o económicas, las oportunidades que ofrece la economía globalizada y la profunda crisis económica en América Latina a finales del siglo XX.

2.3. Características de los contingentes de trabajadores extranjeros en España, en el contexto de la política de empleo y la política migratoria comunitaria

El contingente de trabajadores extranjeros en España se establece cada año mediante Acuerdo, conforme a las reglas establecidas por el Consejo de Ministros. La primera regulación normativa del contingente dispuso:

“El gobierno, a propuesta conjunta de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, y de Asuntos Sociales, previa consulta con las organizaciones sociales y empresariales más representativas e informe de la Comisión Interministerial de Extranjería, podrá establecer un contingente de trabajadores extranjeros no comunitarios, con objeto de garantizar la cobertura de aquellas ofertas de empleo no atendidas por el mercado nacional de trabajo para sectores y zonas geográficas determinadas, y, en su caso, establecer un procedimiento específico para su gestión”⁷

De la regulación del procedimiento de contingentes⁸, se infieren las siguientes características:

- El contingente se establece con carácter anual, sin embargo admite la posibilidad de revisión a lo largo del año en cuanto al número y distribución de las ofertas de empleo admisibles.

7 Ver artículo 70 del Real Decreto 155 de 1996 de dos de febrero, por el que se aprueba el reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 7 de 1985.

8 Ver Real Decreto 2393 de 2004.

- Por regla general el contingente se ha establecido como un sistema de ofertas genéricas (anónimas) de empleo, en el que se incluye un procedimiento de selección en origen. Sin embargo en el Acuerdo del Consejo de Ministros en el que se aprueba el contingente, se puede establecer los supuestos en que sea posible la contratación nominativa, esto es, con nombre propio.
- Así mismo, pueden incluirse en el acuerdo de contingentes, las autorizaciones para trabajadores de temporada.
- En cuanto a las ofertas de empleo presentadas a través del contingente, estas deben dirigirse preferentemente a los países con los que España ha firmado acuerdos de regulación de flujos migratorios.⁹

3. Situación de algunos contingentes de trabajadores colombianos en España en los sectores de comercio y servicios

En esta última parte del artículo realizaremos un balance de la situación socio-laboral de algunos trabajadores colombianos que llegaron a España en el primer semestre del 2007, dentro de la modalidad de “contingentes laborales anuales” con contrato de trabajo con vocación de duración indefinida¹⁰. Para ello, retomaremos los conceptos fundamentales planteados en el marco teórico con el propósito de cotejarlos y analizarlos a la luz de las reales condiciones que viven los trabajadores colombianos que llegan a España a través de esa modalidad contractual.

Para el desarrollo de la parte empírica del trabajo, fueron entrevistados seis trabajadores(as), priorizando la relación entre migración y mercado de trabajo, con el propósito de establecer sus condición de migrante económico en sus variables de edad, género y estado civil, los motivos de la migración, la condición de llegada a España como extranjero(a) y otras situaciones laborales, sociales y familiares que se derivan de la condición de ser trabajador(a) extranjero(a).

3.1. La condición de migrante económico

Abordar el análisis de la inmigración desde su relación con el mercado de trabajo de los países de acogida implica varias limitaciones que es preciso señalar: una limitación analítica en cuanto se analizan las características del mercado laboral de llegada y apenas se enuncian las características del mercado laboral de partida; una limitación teórica puesto que estudia las migraciones partiendo de considerar factores de atracción y de rechazo (push/pull), como elementos explicativos de los procesos migratorios que dejan de lado otros factores que harían parte de una teoría de las migraciones más general (en la línea que plantean, por ejemplo, Massey, et al., 1993); una limitación política porque pone el acento en el carácter instrumental de la inmigración y de

9 España optó por firmar una serie de acuerdos bilaterales con los principales países emisores de emigración hacia España: Ecuador, Marruecos, Rumanía, República Dominicana, Polonia, Bulgaria y Colombia, a los que la firma del acuerdo otorga prioridad a la hora de obtener un puesto en el contingente.

10 Esto significa que aunque el contrato inicial es de un año, puede renovarse indefinidamente.

los inmigrantes que se evidencia en la política de contingentes y olvida lo que señalaba Max Fisco “Queríamos mano de obra y llegaron personas” (Cachón, 2005).

Un debate sobre la inmigración por razones económicas debería abarcar la dimensión política y los derechos humanos para superar la “herida original de las políticas de inmigración” (De Lucas, 2002). Ese debate puede comenzar por el estudio de la inmigración en relación con el mercado de trabajo, pero no puede cerrarse ahí, porque se trata de un fenómeno que tiene muchas otras implicaciones.

El trabajo empírico realizado, aporta claves para entender situaciones complejas que se derivan de la experiencia migratoria sobre todo en los ámbitos laborales, familiares y sociales que deben ser examinadas con sumo cuidado por los políticos y por quienes diseñan las políticas públicas si se quiere mejorar la acción de Estado mediante la formulación de políticas públicas en cuya formulación se tengan en cuenta las capacidades, percepciones y preferencias de los distintos actores implicados en ellas.

3.2. Las variables de edad, género y estado civil

Para cumplir con los objetivos propuestos en este trabajo entrevistamos seis personas, tres hombres y tres mujeres¹¹, todos entre los 27 y 31 años de edad, de los cuales cinco son hombres solteros y una mujer casada con un hijo de dos años. En el formato de la entrevista se pregunta en un primer bloque por datos personales como nombre, edad, sexo y nivel de formación. Un segundo bloque sobre datos referidos a su experiencia migratoria. Y un tercer bloque sobre situación laboral antes de emprender su trayectoria migratoria y a la llegada a España. Se aprovechó el encuentro personal con cada uno de ellos para ampliar muchos de los aspectos allí considerados y otros que surgieron en la entrevista.

Aunque existió paridad en razón de sexo en las entrevistas, fue sólo una casualidad, dadas las dificultades para acceder a este tipo de personas que recientemente han llegado al país con contrato de trabajo, con los normales temores de no poner en riesgo su puesto de trabajo ni su permanencia en el país.

Los primeros cinco entrevistados pertenecen a un contingente de trabajadores que llegó a laborar a “Supermercados Getafe, S. L.” entre los meses de enero, febrero y marzo de 2007 en el sector de comercio de alimentos y la última entrevistada, llegó a España el 30 de mayo de 2007 contratada a través de la política de contingentes, por la multinacional Europcar, para desempeñarse como gestora de operaciones referidas al alquiler de coches en la terminal 4 del Aeropuerto de Barajas, en Madrid.

La feminización de los contingentes fue un importante hallazgo en la investigación dado que de acuerdo con los entrevistados, la composición por género de los contingentes es mayoritariamente de mujeres en edades que oscilan entre los 25 y 32 años preferiblemente solteras, lo que confirma una vez al género como eje de desigualdad social (Rendón, 2004:317). Este dato adquiere especial relevancia si tenemos en cuenta que una de las consecuencias del aumento de la participación de las mujeres en la

11 Por razones de confidencialidad se omiten los nombres de los entrevistados.

actividad laboral ha sido un cambio sustancial en la organización de los hogares o las familias (Salce, 2006:130), que en nuestro caso impacta profundamente las sociedades de origen.

3.3. Motivos de la migración

Los seis trabajadores entrevistados laboraban en Colombia hasta el momento de migrar hacia España. Lo que indica que no hacían parte del gran número de personas que padecen el flagelo del desempleo en este país, estaban capacitados para los oficios que fueron contratados, poseían experiencia laboral y ninguno de ellos estaba buscando la salida del país. Por el contrario, fueron los empresarios españoles quienes llegaron a Colombia en su búsqueda a través de ofertas presentadas por el SENA¹², como ocurrió con los demás trabajadores que hacen parte de esos dos contingentes, lo que indica que el fenómeno migratorio que sigue creciendo en España y que es preocupación de muchos, debe ser examinado también desde el papel que juegan los empresarios españoles en la incorporación de trabajadores extranjeros al mercado laboral español, sus motivaciones y las oportunidades y riesgos que esto implica para los trabajadores extranjeros.

En las grandes cifras estadísticas estos trabajadores aparecen registrados simplemente como inmigrantes económicos, dejando de lado el análisis de aspectos tan importantes como su condición laboral en el lugar de origen, su nivel de preparación, el efecto llamada de los empresarios españoles y las características salariales y laborales en las cuales llegan a laborar a España, aspectos sobre los cuales volveremos más adelante.

3.4. Condiciones de llegada a España

Como ya se dijo, estos trabajadores han llegado durante el primer semestre del año 2007 en ejercicio de los derechos que les otorga la Ley Orgánica de Extranjería y en ejercicio del derecho a acceder a cualquier actividad por cuenta ajena, en situación, por lo menos desde el punto de vista formal, de igualdad en el acceso al empleo y de igualdad de trato en el ejercicio del empleo, según la normativa vigente en España.

Pese a la enorme amplitud del derecho a la libre circulación de personas que tienen los ciudadanos comunitarios en los Estados miembros, la situación de los Estados extracomunitarios es diferente. El Estado español exige a todo ciudadano colombiano para entrar legalmente al país, la presentación de un pasaporte válido, un visado de entrada y el trámite de una tarjeta de residencia cuando se pretende permanecer por un largo período en el territorio de acogida.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras entrevistados, todos presentaron su pasaporte vigente y su visado de entrada, sin embargo, en lo relativo a la tarjeta de residencia han recibido un trato diferente por parte de los empresarios. A quienes

12 El Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA" es la entidad pública encargada de preseleccionar y capacitar los(as) trabajadores(as) colombianos que emigran hacia España a trabajar a través de los contingentes.

vinieron a trabajar en “Supermercados Getafe S. L”, se les ayudó con el trámite de la misma, previa oferta de trabajo que les permitió acreditar su condición de trabajadores por cuenta ajena, con recursos suficientes para permanecer en el país durante un período de un año, sin convertirse en una carga para la asistencia social del Estado de acogida y exhibiendo un seguro de enfermedad que cubra todos los riesgos a que esté expuesto en el Estado español.

Lo que resulta ser una irregularidad manifiesta, es la restricción en su tarjeta de residencia que les obliga a permanecer por lo menos un año al servicio de la empresa contratante, modificándoles *de facto* el período de prueba del contrato que es de cuatro meses y restringiéndoles el derecho a renunciar a éste dentro del término previsto como período de prueba. En el caso de la trabajadora contratada por Europcar, el trámite de la tarjeta de residencia le fue aplazado hasta tanto superara el período de prueba de cuatro meses, estableciendo tácitamente por parte del empleador, limitaciones temporales al derecho de residencia.

3.5. La condición de trabajador(a) extranjero(a)

La política de contingentes nos sitúa frente a una de las tensiones que se presentan en los mercados de trabajo europeos y particularmente en el mercado de trabajo español. Se trata de la necesidad de mano de obra extranjera por escasez absoluta o relativa en determinados sectores, ocupaciones y/o comarcas. El reflejo de esta situación es la condición de muchos empresarios españoles que experimentan dificultades para cubrir determinados puestos de trabajo y solicitan más inmigrantes (Cachón Rodríguez, 2005), como en efecto ocurrió con los contingentes que llegaron de Colombia en el 2007.

Que los empresarios españoles prefieran trabajadoras jóvenes, se explica entre otras razones, por la edad avanzada de la población española, los bajos índices de natalidad, lo cual les plantea consecuencias y desafíos desde el punto de vista económico (grupos de edad más activos) y desde el punto de vista demográfico (grupos en edades propicias para tener hijos).

Los extranjeros no comunitarios tienen una tasa de actividad global muy superior a la de los españoles, esto se produce tanto en varones como en mujeres, pero en estas últimas de modo más destacado¹³. La tasa de actividad de las mujeres latinoamericanas en España es de 74.3%, 30 puntos superior al 43.9% de las españolas, lo que permite calificarlas como “suecas” por su tasa de actividad similar a la de las mujeres del país nórdico. Con estas tasas de actividad tan elevadas, éstos inmigrantes realizan una importante aportación al Estado de bienestar en España (Aparicio y Tornos 2002; Aparicio y Giménez 2003), rasgo que se destaca como relevante y positivo de la inmigración en este país (Cachón Rodríguez 2005:12), sin embargo, sufren mayores tasas de paro que los españoles, lo que resulta discriminatorio.

13 Encuesta de población activa EPA

3.6. Oferta de trabajo

Tres cuartas partes de los inmigrantes no comunitarios se concentran en cuatro ramas de actividad: construcción, agricultura, hostelería y servicio doméstico; ramas donde son notablemente peores las condiciones de trabajo, razón por la cual son menos apetecidas por los trabajadores y trabajadoras españolas. Este proceso de tercerización (que consiste en un desplazamiento acelerado de la población ocupada de los sectores primario y secundario al terciario) ha traído mutaciones a gran escala en las sociedades avanzadas, que se traducen en una nueva estructura ocupacional dominada por los técnicos y los profesionales altamente cualificados, pero donde proliferan trabajadores desregularizados y flexibilizados, lo que ha dado lugar a nuevas identidades y nuevos estilos de vida.

La estructura del empleo en los servicios es diferente y mucho más heterogénea que en el ámbito fabril. No sólo incluye un amplio grupo de trabajadores de despachos y servicios, una porción cada vez más amplia de trabajadores por cuenta propia e independientes en pequeña escala (algunos de ellos profesionales o empresarios de rentas elevadas; otros con ingresos relativamente bajos, como los tenderos y los vendedores callejeros, los taxistas independientes y los dedicados a tareas de reparación), sino también un número creciente de trabajadores no calificados con rentas muy bajas y falta de estabilidad o seguridad en el empleo” (Mingione, 1993:119).

En el caso que estamos analizando, encontramos trabajadores ubicados en dos sectores: comercio de alimentos y prestación de servicios (alquiler de coches), lo que refleja el ascenso del sector terciario y por ende, la emergencia de una nueva estructura ocupacional, con nuevas identidades y nuevos estilos de vida, que se complejizan aun más, tratándose de trabajadores inmigrantes procedentes de países en desarrollo cuyos procesos de adaptación y socialización implican nuevas configuraciones culturales.

3.7. Tipo de contrato

Todos los trabajadores y trabajadoras entrevistadas han llegado a España con oferta de empleo materializada a través del contrato de trabajo a un año, con vocación de duración indefinida, suscrito en formato PE/172 en el que aparecen los logotipos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Instituto de Empleo, Servicio Público de Empleo Estatal y Unión Europea Fondo Social Europeo, de donde se infiere que hace parte de la política de empleo europea dirigida a trabajadores no comunitarios.

Aunque el contrato laboral es prorrogable indefinidamente y supuestamente ambas partes tienen el derecho a darlo por terminado de manera unilateral en razón de los derechos y obligaciones que surgen del mismo (Alonso G. 2006), ya se dijo anteriormente que en el caso de los trabajadores contratados para prestar sus servicios en “Supermercados Getafe S.L.” se les ha “retenido” ilegalmente la tarjeta de residencia por el primer año de labores, con lo cual estos trabajadores no pueden tomar la decisión de terminar el contrato de trabajo, hasta tanto hayan laborado, por lo menos, un año para la empresa. Esta situación pone en evidencia que el contrato de trabajo

es una figura jurídica que continúa siendo utilizada por el empleador, como medio de regulación, subordinación y dominación hacia el trabajador y, como sustento jurídico de una relación desigual en la que el trabajador, como históricamente ha ocurrido, tiene que someterse a las exigencias del empresario si quiere conservar su puesto de trabajo (Santos Fernández, 2005).

Todos los trabajadores entrevistados afirman que no temen renunciar al contrato de trabajo a término indefinido por tiempo completo, porque consideran que su preocupación en este país no es el empleo, ya que hay muchos oficios o labores donde son requeridos para prestar sus servicios personales¹⁴. Lo que si les preocupa es la calidad del empleo, nueva realidad que sin duda cuestiona la centralidad del contrato de trabajo a término indefinido de tiempo completo, en una sociedad de servicios donde la nota predominante es la precariedad en el empleo y donde el tema de la estabilidad ha cambiado de sentido.

3.8. Características laborales en el lugar de origen

Todas las personas entrevistadas proceden de Colombia, y todas se encontraban empleadas al momento de recibir la oferta laboral de empresarios españoles, gozaban de unas condiciones laborales muy concretas en su país de origen y tenían una situación familiar y sociocultural en la que se encontraban a gusto. Aspectos fundamentales en la vida de todo trabajador y de todo ser humano.

En relación con las condiciones laborales, todos devengaban un salario superior al mínimo legal previsto en Colombia, en cargos y oficios calificados dado su nivel de preparación y en algunos casos, gozando de cierto status, como en el caso de dos de las entrevistadas, una que era supervisora, tenía personal a cargo y estaba cursando el quinto semestre de administración de empresas y otra que estaba cursando el décimo semestre de administración de empresas y se desempeñaba en el cargo de "Auxiliar Administrativa en una importante empresa editorial colombiana.

La situación familiar de los entrevistados parece menos complicada para los trabajadores solteros y sin hijos que abandonan el país en busca de mejores oportunidades de vida pero no tienen compromisos tan fuertes en su país de origen. En el caso de una de las mujeres entrevistadas que es casada y deja a su hijo en Colombia de tan sólo dos años y a su marido, el proceso de adaptación socio laboral es mucho más complejo y doloroso por los riesgos que ello implica para la relación de pareja y el núcleo familiar y por la soledad que le toca vivir en España. Para los demás también es difícil dejar a sus padres, hermanos y amigos, pero menos doloroso y traumático.

En relación con la situación sociocultural, todos se quejan de soledad, y en ocasiones de expresiones de rechazo de la sociedad aunque reconocen que en España se vive con más tranquilidad que en Colombia, dada la situación de violencia que desde

14 Si bien esta era la situación de empleo para extranjeros en el primer semestre de 2007, ello se modificó sustancialmente a partir del primer semestre del 2008, cuando estalla la crisis económica mundial que se ha sentido con mayor rigor en España.

hace muchos años ha caracterizado este país. Sin duda, los cambios en las identidades laborales son profundos y la idea de carrera laboral sufre alteraciones muy relevantes en el tránsito del siglo XX al siglo XXI.

3.9. Características laborales en el lugar de acogida

De acuerdo con las investigaciones realizadas por el Colectivo IOÉ en 1998, 1999 y 2001, las características concretas de la mayoría de los puestos de trabajo que ocupan los inmigrantes pueden nombrarse con las tres P, porque son: los más penosos, lo más peligrosos y los más precarios.

Sus salarios son más bajos que los que pagan a los españoles por las mismas labores, sus jornadas de trabajo más largas y sus condiciones concretas de trabajo peores que las de los españoles en su misma profesión. Las tasas de siniestralidad de los inmigrantes son también sensiblemente superiores a las de los autóctonos, y esto se debe a que estos son contratados por empresarios españoles y al llegar a España, no reciben ningún entrenamiento sobre el uso de las herramientas de trabajo, ni se les indican los nombres de los productos o mercancías que tienen que manipular ni mucho menos, se les informa sobre las diferencias culturales que mucho inciden cuando se trata de oficios que requieren atención al público, como ocurre con la venta de alimentos o la prestación del servicio de alquiler de coches.

En materia de salarios, los entrevistados que han llegado a España a laborar en “Supermercados Getafe S. L.”, reciben como retribución 950 Euros (en adelante €) mensuales fraccionados así: una parte como salario base (631.23 E) y otra parte como complementos salariales (318.77 E), lo que incluye pagas extras por todos los conceptos, salario por el cual no está dispuesto a trabajar un español en ese oficio, dadas las capacidades y experiencia exigidas por los empleadores españoles.

En relación con la jornada de trabajo, los trabajadores que fueron vinculados a “Supermercados Getafe, S.L.”, han sido contratados a tiempo completo, para laborar 1810,00 horas anuales, prestadas de lunes a domingo, con los descansos establecidos legal o convencionalmente. Pero, debido a que los salarios son tan bajos y no alcanzan para cubrir todas las necesidades del trabajador (incluidas las remesas a sus familias en Colombia), este se ve obligado a extender su jornada laboral en tres o cuatro horas diarias, para ajustar sus ingresos, lo cual afecta su calidad de vida en cuanto no dispone del tiempo suficiente para descansar y mucho menos para avanzar en su proceso de educación, capacitación, socialización e integración.

En cuanto a las relaciones de trabajo, estas se dificultan por las diferencias culturales y la falta de preparación para afrontarlas, aspectos que se expresan en la queja generalizada de los entrevistados frente al trato que reciben de sus jefes inmediatos, compañeros(as) de trabajo y clientes, lo que indica que es necesario una preparación mínima, tanto del trabajador que llega a una cultura desconocida, como de los jefes y compañeros de trabajo que los reciben en España y que tampoco conocen de la cultura del recién llegado.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es la actitud de rechazo que muchos españoles y españolas vienen manifestando respecto a la inmigración, por considerar que ésta les desplaza o les resta oportunidades en los lugares de trabajo, les dificulta el acceso a los servicios de la seguridad social y en ocasiones, les interfiere sus relaciones familiares y sociales.

En materia de seguridad en el lugar de trabajo, preocupan los frecuentes accidentes de trabajo, debido a la poca o nula preparación que los trabajadores inmigrantes reciben para el oficio o actividad que son contratados, lo cual genera altas tasas de siniestralidad. En los casos de los seis trabajadores entrevistados, de cinco contratados para prestar sus servicios en “Supermercados Getafe S. L.” dos se accidentaron dentro de los primeros cinco días de trabajo en el oficio de “pollero” y a pesar de las dificultades para seguir laborando en esas condiciones no los incapacitaron, vulnerando con ello un derecho del trabajador que tiene como correlato el deber de protección del empresario, quien debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores (Solá I Monells, 2004:219).

Esta falta de seguridad y salud en el puesto de trabajo, es un incumplimiento de una de las obligaciones de los empleadores, ante lo cual deben estar vigilantes los organismos que vigilan las empresas en materia de salud ocupacional y las demás autoridades de trabajo ante las cuales se puede acudir para hacer cumplir los derechos de los trabajadores.

Por último, nos queda pendiente una reflexión sobre los derechos colectivos y sindicales de los inmigrantes en España, en cuya defensa ha sido necesaria la doctrina del Tribunal Constitucional, la cual ha sido afectada en su momento, por el modelo político imperante (Baylos Grau, 2009:9-10).

Conclusión

El paro, la temporalidad y la precariedad de los espacios laborales son característicos del actual modelo de mercado de trabajo, que se presentan a nivel internacional.

Contrastando la revisión bibliográfica con el trabajo empírico, nos encontramos que la principal causa de movilidad humana a nivel internacional, es de origen económico. Este tipo de migración internacional tiene lugar en el marco de una economía de mercado inserta en los procesos de globalización y caracterizada por un desarrollo postindustrial que la ha conducido a una bifurcación del mercado de trabajo, creando un sector secundario de empleos mal pagados, en condiciones inestables y con escasas oportunidades de progreso y una demanda auxiliar de servicios con salarios bajos.

La flexibilidad laboral y la segmentación del mercado de trabajo como estrategias laborales están generando un deterioro de la fuerza de trabajo y una profunda precarización que se traduce en baja calidad de ciertas categorías de empleo, escasa protección y seguridad en el lugar de trabajo y discriminación por razones de sexo, edad y lugar de origen. En España, todas estas situaciones son vividas por los trabajadores colombianos que llegan a través de los contingentes.

Un primer aspecto que confirma estas tendencias, es la feminización de los flujos migratorios que se expresa como una forma de segmentación del mercado de trabajo por género, la cual se observa en la composición de los contingentes de trabajadoras extranjeras no comunitarias en España, cuyo propósito es resolver los problemas demográficos y de natalidad que vive la sociedad española y que requiere una especial atención debido a otros fenómenos que se derivan de ella como la globalización de la maternidad y la discriminación en razón del género.

Así mismo, encontramos que el perfil de los trabajadores contratados en origen, corresponde a personas que en su mayoría tenían trabajo estable en Colombia, con estudios superiores o técnicos y buena experiencia laboral, lo que nos permite identificar otro tipo de inmigración hacia España que se produce por necesidades demográficas y del mercado de trabajo español, diferente a la inmigración de mano de obra no calificada que llega a España por iniciativa del inmigrante.

Un tercer aspecto a destacar, es que la situación de los trabajadores que llegan a España procedentes de Estados no comunitarios es diferente a la situación de los trabajadores que llegan procedentes de los Estados comunitarios. Esto indica una asimetría en el tratamiento, que se traduce en la exigencia de pasaporte, visado de entrada y trámite de tarjeta de residente. Para los primeros, se observan restricciones en la tarjeta de residente o suspensión del trámite hasta que superen el período de prueba, mientras los segundos ingresan sin tantos trámites ni restricciones. A pesar de las diferencias en el trato y en el reconocimiento de derechos y garantías laborales, las contribuciones de los trabajadores extranjeros no comunitarios al régimen de seguridad social son iguales a las contribuciones de los trabajadores españoles o de los trabajadores extranjeros comunitarios.

Además, el balance de la globalización en materia de empleo es diferente para países desarrollados que para países en vías de desarrollo, dadas las distintas características de sus mercados de trabajo. Mientras que los primeros evalúan los efectos positivamente, los segundos experimentan procesos de pobreza extrema, desigualdad social, ruptura del tejido social, aumento del desempleo, ascenso de la informalidad, cambios en la calidad de los empleos y cambios en la tendencia demográfica por el descenso de la maternidad y acelerada incorporación de la mujer al mundo del trabajo.

Urgen propuestas en torno a la formulación de políticas activas de empleo para que se reduzca el paro, la precariedad y la profunda temporalidad y se atiendan las consecuencias de la segmentación y la flexibilidad laboral que se han producido al interior de los mercados de trabajo. Urgen políticas sociales destinadas a satisfacer las necesidades de los segmentos de la población más apremiada. (Abramovich y Courtis, 2006: 29). Urge la responsabilidad social de las empresas en la mejora de las condiciones de trabajo. (Jiménez Fernández, 2007: 20). Y, urge también que se atienda la actual crisis financiera global, que ha derivado en una crisis sistémica y está produciendo una masiva destrucción de empleos en las economías desarrolladas y una precarización aun mayor de las condiciones de trabajo de la mano de obra migrante que generalmente procede de las economías en vías de desarrollo.

Referencias bibliográficas

- ABRAMOVICH, V.; & COURTIS, C. (2006). *Los derechos sociales en el debate democrático*. Madrid: GPS.
- AGLIETTA, M.; BUENO, J. (1979). *Regulación y Crisis del Capitalismo: La experiencia de los Estados Unidos*. España: Siglo XXI.
- ALARCÓN CARACUEL, M. R. (2004). La informatización y las nuevas formas de trabajo. En Alarcón Caracuel, M. R.; Legarreta, R. E. (Eds.), *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*. Albacete, España: Bomarzo.
- ALONSO GUERVÓS, M. L. (2006). *Modalidades de Contratación Laboral*. Albacete, España: Alta-bán.
- APARICIO, R.; GIMÉNEZ, C. D. (2003). *Migración colombiana en España*. Bogotá: Organización Internacional para las Migraciones y Money Exchange.
- APARICIO, R.; TORNOS, A. (2002). *El Estado de bienestar y la inmigración en España*. Madrid: Inersso.
- BAUMAN, Z. (2003). *Comunidad*. Madrid: Siglo XXI de España Editores.
- BAYLOS GRAU, A. (2009). *Inmigración y derechos sindicales*. Albacete, España: Bomarzo.
- BECK, U. (2002). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo Veintiuno.
- BOYER, R. (1989). *La teoría de la regulación: un análisis crítico*. Buenos Aires: Humanitas.
- CACHÓN RODRÍGUEZ, L. (2005). Inmigración y mercado de trabajo en España: ¿Suecas o Ecuatorianas? En M. D. A. (Coord.), *Inmigración, extranjería y asilo*. Madrid: Constitución y Leyes.
- CASTELLS, M.; ESPING-ANDERSEN, G. (1999). *La transformación del trabajo*. Barcelona: La factoría cultural.
- CASTILLO, J. J. (2000). La sociología del trabajo hoy: la genealogía de un paradigma. In E. De la Garza Toledo (Ed.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 39-64). México: FCE.
- COLECTIVO IOÉ. (2005). Inmigrantes extranjeros en España: ¿Reconfigurando la sociedad? *Panorama Social* N°1, Junio, 32-47.
- COLECTIVO IOÉ. (2001). *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales "INERSO".
- COLECTIVO IOÉ. (1999). Trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería. Recuperado el 20 de julio de 2007 en www.scribd.com/.../Colectivo-Ioe-Trabajadores-inmigrantes-en-el-sector-de-la-hosteleria-1999 - En cache
- COLECTIVO IOÉ, & CIMOP. (1998). *Discapacidad y trabajo en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. (2006). *Libro verde, modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*.
- DE LUCAS, J. (2002). La herida original de las políticas de inmigración. A propósito del lugar de los derechos humanos en las políticas de inmigración. *Isegoría* N° 26, 59-84.

- DELGADO GODOY, L. (2007). La inmigración en Europa: realidades y políticas. En: Unidad de Políticas Comparada (CSIC), documento de trabajo 02 - 18 de la Universidad Rey Juan Carlos. Recuperado el 11 de octubre de 2009 en <http://www.iesam.csic.es/doctrab2/dt-0218.pdf>
- FREYSSINET, J. (2004). Unión económica regional y política de empleo: el caso de la Unión Europea. En Gerardo Fuji & Santos M. Ruesga (Coords.), *El trabajo en un mundo globalizado*. Madrid: Pirámide.
- GALLINO, L. (2000). Per un sistema integrato degli accessi al mercato del lavoro. *Quaderni di sociologia* N° 24, 67-78.
- GÓMEZ JENE, M. (2006). La política de empleo comunitaria. In Linde Paniagua Enrique (Coord) (Ed.), *Políticas de la Unión Europea*. Madrid: Colex.
- GORDON, D. M., EDWARDS C.; RICHARD; REICH, M. (1986). *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- GORZ, A. (1991). *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda de sentido. Crítica de la razón económica*. Madrid: Sistema.
- JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, J. C. (2007). *La responsabilidad social de las empresas*. Albacete, España: Altabán.
- LIPIETZ, A. (1987). *Mirages and miracles: The crises of global fordism*. London: Verso.
- LÓPEZ SALA, A. M. (2005). *Inmigrantes y Estados: la respuesta política ante la cuestión migratoria*. Barcelona: Anthropos.
- MARSDEN, D. (1992) ¿Habrá un mercado único europeo para el trabajo? *Sociología del trabajo* N° 16, 103-108.
- MASSEY, D. S.; ARANGO, J.; HUGO, G.; KOUAOUCCI, A.; PELLEGRINO, A.; & TAYLOR, E. (1993). Theories of international migration: a review and appraisal. *Population and Development Review* N° 3, 19.
- MEDINA CASTILLO, J. E. (1999). *Crisis de la sociedad salarial y reparto del trabajo*. España: Comares.
- MINGIONE, E. (1993). *Las sociedades fragmentadas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- PARIZA CASTAÑOS, L. M. (2007). ¿Es posible una política europea de inmigración? En Confederación Sindical de Comisiones Obreras (Ed.), *Primer encuentro estatal de migraciones*. Madrid: Paralelo edición.
- PIORE, M. J.; SABEL, C. F. (1986). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza.
- RENDÓN, T. (2004). Género, desarrollo y cooperación al desarrollo. En Gerardo Fuji & Santos M. Ruesga (Coords.), *El trabajo en un mundo globalizado*. Madrid: Pirámide.
- RUESGA, S. M. (2004). El mercado de trabajo en la Unión Europea. En Fujii, G.; Ruesga, S. M. (Coords.), *El trabajo en un mundo globalizado*. Madrid: Pirámide.
- RIFKIN, J. (1996). *El fin del trabajo*. Barcelona: Paidós Ibérica S. A.

- SANTOS FERNÁNDEZ, M. D. (2005). *El contrato de trabajo como límite al poder del empresario*. Albacete, España: Bomarzo.
- SANTOS ORTEGA, A. (2005). *Trayectorias sociales del paro de larga duración*. Complutense, Madrid.
- SALCE, E. (2006). Las mujeres y el mercado de trabajo en la sociedad del siglo XXI. El camino hacia la igualdad. En Fundación Sindical de Estudios CC. OO. de Madrid (Ed.), *Políticas de igualdad y políticas de discriminación*. Madrid: GPS.
- SERRANO GARCÍA, J. M. (2005). *Trabajadores Comunitarios y Seguridad Social, Manuales Básicos de Formación Jurídica*. España: Altabán.
- SOLÀ I MONELLS, X. (2004). El deber empresarial de protección en los supuestos de teletrabajo: contenido y alcance. En Alarcón Caracuel, M. R.; Legarreta, R. E. (Coords.), *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*. Albacete, España: Bomarzo.
- VALDÉS DE LA VEGA, B. (2007). Libro verde sobre el derecho del trabajo en Europa. Elementos para un debate sobre trabajo y empleo. II Máster de Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo Social en Europa., Albacete, España: Universidad Castilla la Mancha.
- VENEZIANI, B. (1998). Dal dialogo sociale alla contrattazione collettiva nella fase della trasformazione istituzionale dell'Unione Europea. *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale* N° 2.