

CAPÍTULO 2

EL MERCADO DE TRABAJO MULTICULTURAL EN ESPAÑA

INTRODUCCIÓN AL CAPÍTULO

En este segundo capítulo se pretenden describir los rasgos más destacables del mercado de trabajo multicultural y el marco legal que regula y ampara el acceso al trabajo y, a su ejercicio, por parte de las personas extranjeras en nuestro país.

En este capítulo se va a centrar la atención en:

1. La relación entre la estructura del mercado laboral del país y la inmigración
2. La empresa multicultural (tipo de empresa, ubicación, sector y actividad, etc.)
3. La descripción de la fuerza de trabajo extranjera (aquella que trabaja en situación regular)
4. La revisión del marco legal que regula el acceso al trabajo de las personas de nacionalidad no española.

Con ello se pretende plantear una descripción de las características generales del mercado de trabajo y de la empresa multicultural. Estas características configuran la naturaleza, necesidades y requerimientos competenciales en la empresa multicultural.

1. ESTRUCTURA DEL MERCADO LABORAL DE ESPAÑA E INMIGRACIÓN

Es frecuente argumentar que las causas de la inmigración radican fundamentalmente en la situación económica, política o social de los países de origen de las personas inmigrantes (Arahuetes, 2000), silenciándose los motivos endógenos de los países receptores; de dichos motivos caben destacar las necesidades de los mercados de trabajo nacionales (Reyneri, 1998).

Para analizar la relación entre la estructura del mercado laboral del país y la inmigración, se prestará atención a:

1. La estructura del mercado laboral de España
2. La inmigración y el desempleo
3. Desempleo autóctono e inmigración en España

Ambos aspectos van a desarrollarse a continuación.

1.1. Estructura del mercado laboral de España

No puede analizarse la situación del mercado de trabajo al que se integran las personas inmigrantes sin considerar aspectos intrínsecos del mismo. El Mercado de trabajo de España cuenta con una población mayor de 16 años que representa el 51% de toda la población del Estado. De esta población mayor de 16 años, el 54% está en situación activa y el 46% está en situación no activa. De los 18 millones (aproximadamente) de personas en situación activa, el 88% está ocupada y el 11% está en situación de desempleo, tal y como se ilustra en la tabla 1

Mercado de trabajo	Total	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje
Población de mayor de 16 años	33.868,9	16.449,6	48,6	17.419,3	51,4
Activos	18.136,5	10.954,0	60,4	7.182,5	39,6
Ocupados	16.055,5	10.057,5	62,6	5.997,6	37,4
Parados	2.081,1	896,2	43,1	1.184,9	56,9
No activa	15.732,4	5.495,6	34,9	10.236,8	65,1
Total					

Tabla 1: Composición del Mercado de trabajo en España. Fuente Indicadores económico –sociales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, MTAS, 7 junio 2002. Valores absolutos en miles.

Así mismo, si se analiza el nivel de actividad, según sectores productivos, podrá apreciarse como los sectores que generan más actividad laboral son el sector servicios seguido de la industria, tal y como se ilustra en la tabla 2.

Sectores de actividad	Activos	Porcentaje
Agricultura	1.031,4	6,4
Industria	3.083,7	19,2
Construcción	1.904,9	11,9
Servicios	10.035,5	62,5
Total	16.055,5	100,0

Tabla 2. Sectores de actividad. Fuente: Indicadores económico-sociales. MTAS, junio 2002. Valores absolutos en miles

Esta composición de actividad determinará junto a otros aspectos, como la tipología de la empresa, los requerimientos del perfil ocupacional que debe satisfacer la persona inmigrante y el tipo de ocupación al que podrá acceder.

1.2. Inmigración y desempleo

La vinculación entre la inmigración y el desempleo es compleja y no pueden realizarse inferencias genéricas sin analizar tanto la composición del desempleo autóctono como la ocupación de los inmigrantes, pero baste aquí recoger la estrecha relación entre desempleo, economía sumergida e inmigración recogida por autores como Carrasco (2002), Lambert (2002), Bonelli y Ulloa (2001), y Marimón (1997).

De los datos acerca de la composición del mercado de trabajo presentados en el apartado anterior, destaca el alto nivel de desempleo de España (11%

aproximadamente¹). Esta situación está compartida con todos los países del sur de Europa, pero contrasta en gran medida con el resto de la tasa de la zona Euro.

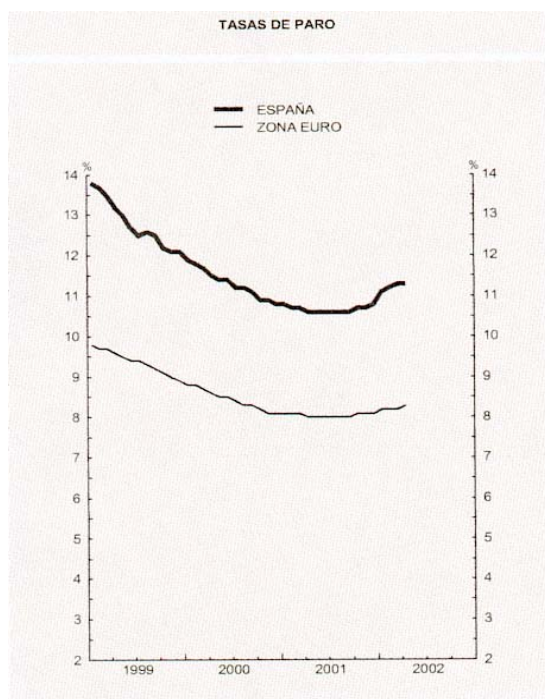


Figura 1: Tasa de paro comparativa España y Zona Euro. Fuente: Banco de España. Indicadores Económicos.2002

A la hora de revisar la relación entre la inmigración y el desempleo en España, se considera necesario conocer mínimamente la estructura del desempleo autóctono se considera un objetivo importante cuando se cuestiona, popularmente, la relación entre la paro y la llegada de inmigrantes deseosos de trabajar a cualquier precio en este país. Como se ha comentado en el punto anterior, estos estados de opinión pueden generar actitudes muy negativas y levantar grandes barreras entre los dos colectivos, barreras que pueden afectar su convivencia ciudadana y su capacidad de trabajar juntos (Pajares, 2001).

En los países del sur de Europa, y España no es excepción, el desempleo predominante se centra en la mujer y los jóvenes cualificados, que viven con sus padres y buscan su primer empleo; por encima de las tasas de desempleo de los hombres cabezas de

¹ Datos del 2002.

familia y los jóvenes escasamente cualificados.² Efectivamente, muchas de las mujeres y de estos jóvenes con un buen nivel de educación superior tienen altas aspiraciones sociales y económicas, pueden esperar su logro profesional “protegidos” en un entorno familiar que satisface sus necesidades y les alienta a tal empeño (Reyneri,1996). Esta afirmación debe vincularse con dos realidades socioculturales propias de estos países³. Por un lado, la existencia de una Política Social que protege al cabeza de familia y, por otro lado, la existencia de una sólida estructura social como la familia, que protege y palió las deficiencias del sistema de protección social con que cuenta el Estado⁴. Así los jóvenes cualificados pueden esperar a encontrar el trabajo que responda a sus expectativas profesionales, salvaguardados en el hogar. Y los desempleados con derecho a prestaciones sociales tienen, también, un margen de espera mientras deciden si se forman o se replantean un objetivo profesional. En la tabla 3 se ilustra estimativamente como cerca del 80% de la población en paro tiene cobertura familiar o social tal como planteaban las tesis de Reyneri (1998)

² El 23% de las mujeres y el 29,5% de los jóvenes de nuestro país están en desempleo, frente al 10,9% y 17,9%, respectivamente, de la media europea. Por el contrario, la tasa de paro masculina en España sólo tiene un diferencial con Europa de 3 puntos. Fuente: Informe sobre “La política social y empleo en Europa”. Comisión Europea 2000.

³ Esta estructura de desempleo es justamente la opuesta a la de centro Europa. Ver E. Reyneri, “Patrones de desempleo en los países Europeos: perspectiva comparativa” DML-Onl line 1999, nº1 (www.lex.unict.it/DML-online).

⁴ Representada fundamentalmente por los sindicatos en las negociaciones de los Expedientes de regulación de Empleo, su oposición activa a las políticas de liberalización del Mercado de trabajo y de regulación o limitación de la cobertura social (Recuérdese la huelga general del pasado 20 de junio del 2002, en contra de la Ley de Reforma Laboral que, entre otras cosas, planteaba la eliminación del salario de tramitación de desempleo, la limitación del PER, etc.) que protegen el trabajo de la persona que ostenta el cabeza de familia.

Paro en España	Total	Porcentaje
Buscando el primer empleo	334,1	16,1
Total parados con cobertura estatal	1.406,3	67,6
Perceptores de prestaciones por desempleo	1.211,0	
Solicitudes de prestaciones por desempleo	195,3	
Otros casos de desempleo	340,7	16,4
Total	2.081,1	100,0

Tabla 3: Protección social de los parados en España. Valores absolutos en miles. Fuente: Indicadores Económico Sociales. MTAS, junio 2002. Valores en miles

Mientras que en otros países, el riesgo de caer en el desempleo decrece a medida que el nivel educativo se incrementa, en España y los otros países del Sur, esta relativa ventaja de la gente cualificada se reduce, pese a que la proporción de jóvenes cualificados es inferior que en Europa⁵. No importa si la causa de este fenómeno es una rigidez subjetiva de la fuerza de trabajo cualificada o si los costes salariales bajos, propios del trabajo sin cualificación, todavía tienen un peso fundamental en los resultados económicos de las empresas españolas. En cualquier caso, estos hechos revelan un serio desequilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo que tiene un importante impacto sobre los trabajadores inmigrantes.

Otro aspecto diferencial en la estructura del desempleo son las diferencias territoriales. Efectivamente, las tasas globales de desempleo de un país se elaboran con el promedio de las mismas, pero en nuestro país hay grandes diferencias según CCAA y Provincias en cuanto al desempleo en España⁶. En la tabla 4 se presentan los datos relativos a los parados absolutos y su porcentaje en las CCAA con mayor índice de residentes extranjeros.

⁵ En España menos del 35% de la población entre 25 y 64 años tiene un nivel educativo de Secundaria Superior. “Es necesario mejorar la calidad de la educación y la Formación Profesional, reducir la tasa de fracaso escolar y aumentar la participación en la Formación durante la edad adulta” (Recomendaciones del Consejo sobre la aplicación de las políticas de empleo a los Estados miembros, Comisión Europea: 2000).

⁶ Aunque la media del paro en España se sitúa en el 11.5%, algunas regiones españolas tienen tasas de paro por debajo de la media europea, mientras otras la superan con creces. En 13 Comunidades Autónomas se supera la tasa media europea del 8.3%. En 6 Comunidades Autónomas la tasa de paro se sitúa por debajo de esta cifra europea :(Aragón (5,08%), Baleares (8%), Madrid (7.34%), Ceuta (6.35%), Navarra (5,72%) y La Rioja (6.91%)). Mientras que en 4 Comunidades Autónomas, las tasas de paro son superiores a la media de España: Andalucía (18.9%), Extremadura (19.8%), Galicia (12.10%) y Murcia (12.1%). Fuentes. EPA primer trimestre 2002.

Comunidades Autónomas	Ambos sexos		Hom bres		Muje res	
	Parados	Tasa paro	Parados	Tasa paro	Parados	Tasa paro
Andalucía	581,5	18,9	268,3	14,1	313,2	26,8
Cataluña	314,1	10,4	136,7	7,7	177,4	14,1
Comunidad Valenciana	185,1	9,6	76,3	6,6	108,7	14,1
Madrid	182,1	7,3	74,6	69,2	107,5	10,5
Resto CCAA						
Total España	2.081,1	11,5	896,2	8,2	1.184,9	16,5

Tabla 4. Datos del paro en relación a Comunidad Autónoma y género. Valores absolutos en miles, tasas en porcentajes. Fuente EPA, MTAS. anexo tablas. Primer trimestre de 2002.

1.3. Desempleo autóctono e inmigración en España

Se considera de interés relacionar los índices de paro en las comunidades donde se localiza el mayor número de personas inmigrantes con las tasas de inmigración con el objeto de intentar identificar una posible relación entre la demanda de mano de obra, demanda que puede verse acuciada por una tasa de empleo alta, y la llegada de personas procedentes de otros países con la intención de trabajar en España.

Es sumamente significativo observar que todas estas comunidades, excepto Andalucía, tienen una tasa de paro inferior a la media de España. Este hecho vuelve a demostrar la tesis de Reyneri (1998) en la que las mayores tasas de inmigrantes no comunitarios se dan en aquellas regiones en las que el desempleo es menor. Para analizar sumariamente el caso de Andalucía cabe recordar como la mayoría de residentes extranjeros son de origen Europeo, muchos de ellos fuera de la edad activa. Respecto al colectivo africano, segundo en importancia, ocupa fundamentalmente trabajos en agricultura y servicios, cubriendo empleos que la población autóctona, protegida por el PER y otras prestaciones sociales, puede rechazar⁷.

⁷ Es sumamente significativo que una de las peticiones al Contingente del 2002 más numerosas (con 1320 demandas de permisos de trabajo temporal para inmigrantes) procediera de la provincia de Córdoba que tiene una tasa de paro de 18,97%, significativamente superior a la media de España (11,47% y a la de Europa (8,3%). Fuentes: MTAS, Contingente 2002, EPA 2002.

2. NATURALEZA DEL TEJIDO EMPRESARIAL EN ESPAÑA

No cabe duda que si en el presente trabajo se desean abordar las competencias interculturales es importante indagar en las características y requerimientos de las empresas en las que desarrollarán sus actividades las personas inmigrantes. Se considera que el que una persona trabaje en una empresa grande o pequeña, del sector industria o de otro sector, determina en cierto modo, unos determinados conocimientos, habilidades o actitudes que afectarán el desempeño de sus actividades, la relación con los compañeros y superiores, y en definitiva, la integración en la empresa. En este apartado se pasará relación en cuanto al:

1. Número de empresas
2. Sectores de actividad
3. Tamaño de las empresas

2.1. Número de empresas

En la naturaleza del tejido empresarial de España destaca su irregular distribución en el territorio del Estado. La comunidad con mayor número de empresas es Catalunya, seguida de Andalucía, Madrid y la Comunidad Valenciana. Tal y como puede apreciarse en la tabla 5:

CCAA	Total Empresas	% Total
Andalucía	384.086	14,52
Aragón	80.586	3,05
Asturias	65.301	2,47
Baleares	71.424	2,70
Canarias	108.619	4,11
Cantabria	32.288	1,22
Castilla y León	147.775	5,59
Castilla-La Mancha	100.804	3,81
Catalunya	494.153	18,68
Valencia	281.932	10,66
Extremadura	47.765	1,81
Galicia	167.732	6,34
Madrid	377.785	14,28
Murcia	69.865	2,64
Navarra	36.606	1,38
País Vasco	152.722	5,77
La Rioja	18.985	0,72
Ceuta y Melilla	6.889	0,26
Total	2.645.317	100,00

Tabla 5: Distribución territorial de las empresas en España. Fuente Directorio Central de Empresas, DIRCE, INE, 2001

Seguramente no extrañará que las Comunidades de Cataluña, Andalucía, Madrid y Valencia, que tienen mayor número de empresas, sean también las comunidades con mayor número de residentes extranjeros.

2.2. Sector y actividad de las empresas

Si relacionamos el territorio con la composición del tejido industrial, podremos tener una radiografía, aún más ajustada, de la naturaleza productiva del Estado. En líneas generales podemos comentar como el sector servicios es mayoritario en todo el Estado, y que las empresas industriales son la minoría, tal y como se ilustra en la figura 2.

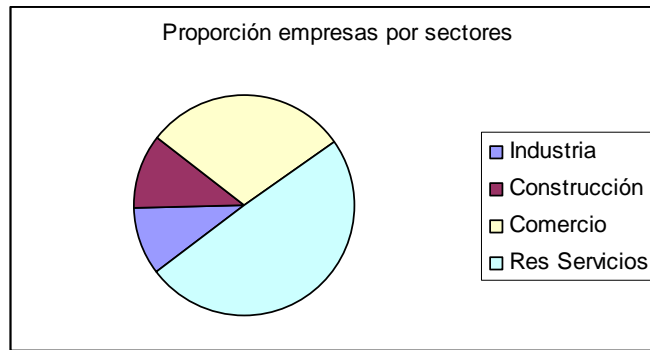


Figura 2 : Distribución sectorial de las empresas en España. Fuente DIRCE, INE, 2001

En la figura 3 se muestran estos datos en relación a la distribución territorial de los diversos sectores:

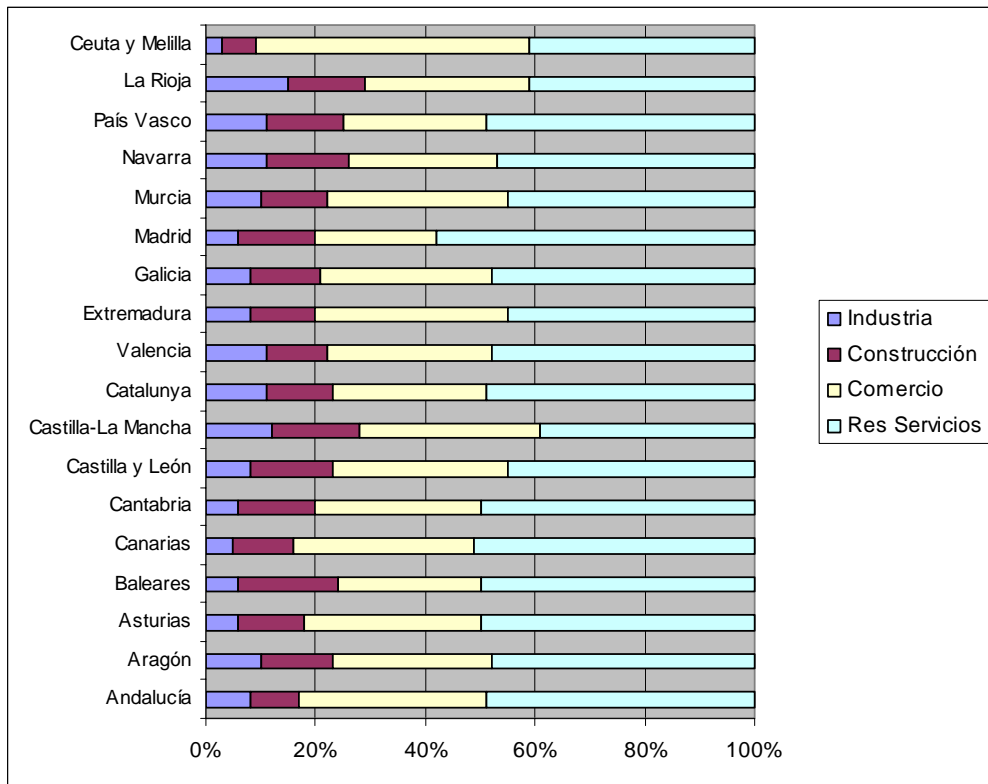


Figura 3: Distribución territorial y sectorial de las empresas en España. Fuente DIRCE, INE, 2001

2.3. Tamaño de las empresas

Otra característica es la alta proporción de micro-empresas y de empresarios autónomos. Por ello, mucho de los empleos sólo pueden encontrarse en estas pequeñas firmas, frecuentemente establecidas sobre una base familiar. Es en estas organizaciones en donde trabajan muchas de las personas inmigrantes (Oliver, 2001).

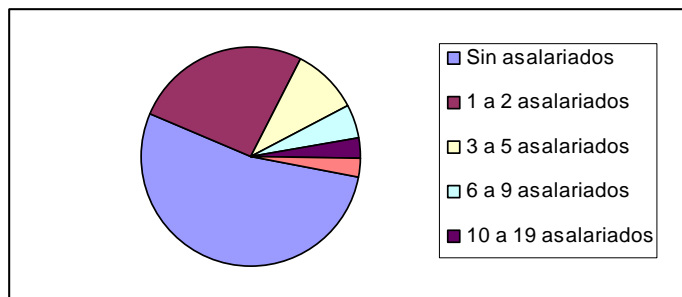


Figura 4: Distribución empresas activas según número asalariados. Fuente DIRCE, INE, enero 2001

La distribución de las empresas españolas según sectores y número de personas empleadas se muestra en la tabla 15. Puede apreciarse la presencia de las empresas más pequeñas en el sector del comercio y el resto de los servicios (en comercio más del 90% de las empresas tiene menos de 6 empleados). Mientras que el mayor número de grandes empresas se localizan en la industria, aunque proporcionalmente el número de micro y pequeñas empresas sea el mayoritario en este sector (más de 70 % de las empresas industriales tiene menos de 6 empleados). la figura 5 ilustra tal dato:

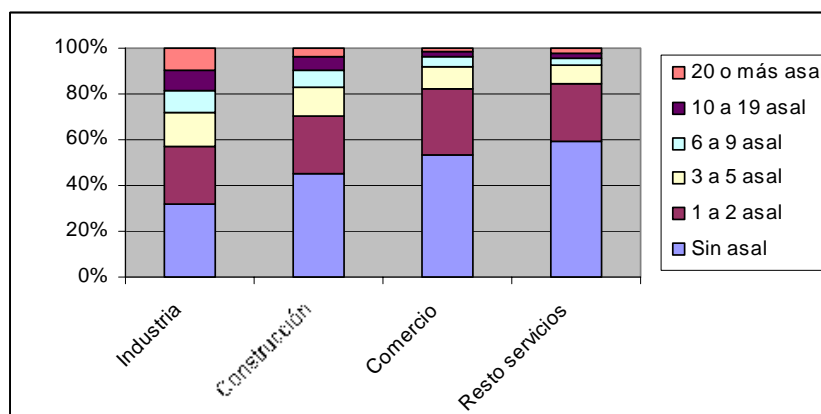


Figura 5: Distribución empresas activas según sector y asalariados. Fuente DIRCE, INE, enero 2001

Como puede apreciarse, la estructura organizativa de microempresa es una realidad manifiesta en todos los sectores, pues como mínimo encontramos una proporción cercana al 40% de casos de autoempleo. Y las empresas que tiene de 1 a 9 empleados representan un 45 % de todas las empresas del país.

Posiblemente motivado por este hecho, el nivel ocupacional del mercado de trabajo está claramente sesgado hacia nivel ocupacional bajo, con empleos de bajo estatus social y retribución, en empresas básicamente pequeñas y poco estructuradas⁸. Todo ello justificaría las dificultades ocupacionales de los jóvenes cualificados para encontrar un empleo afín a sus expectativas (Reyneri, 2001) y explicaría las dificultades de estos empresarios y empresarias en localizar personas interesadas a trabajar en ellas. La decisión de apostar por la contratación de personas extranjeras dispuestas a trabajar en estas empresas y actividades puede ser una consecuencia y una respuesta a esta situación de necesidad de mano de obra, de tal manera que todos estos datos, tal y como se ha planteado, tienen gran interés a efectos de comprender los motivos y los requerimientos de competencias que se plantearán en dichas empresas (Carrasco, 1999).

⁸ Según las estadísticas, las proporciones de los empleos más cualificados y de mayor estatus (ejecutivos, técnicos y profesionales) son inferiores a las que se encuentran en los países de Europa central (25% en España contra un 36%). De igual manera la proporción de empleos de baja o sin cualificación en España 33% es sustancialmente superior al mismo dato en Ec 21%. Fuente: E. Reyneri, “Patrones de desempleo en los países Europeos: perspectiva comparativa” DML-Onl line 1999, n°1 (www.lex.unict.it/DML-online).

3. CAPITAL HUMANO EXTRANJERO EN LAS EMPRESAS

A continuación se va a analizar la estructura de la fuerza de trabajo regular extranjera en España. Anteriormente, se ha comentado como este número ha de reconocerse como sustancialmente inferior al que existe realmente dado el alto grado de personas que están en un estado de completa irregularidad, así como el gran número de personas que tienen autorizada la residencia pero que trabajan irregularmente. Los datos que se van a analizar a continuación refieren siempre al número de personas autorizadas a trabajar en España, así como el número de personas que se encuentran dadas de alta en la Seguridad Social. Con ello se pretende describir el:

1. Perfil personal de la persona extranjera que trabaja en el Estado español
2. Perfil ocupacional de la persona extranjera que trabaja en el Estado español

Ambos aspectos se presentan a continuación

3.1. Perfil personal de la persona extranjera que trabaja en el Estado español

Para describir el perfil personal de la persona extranjera que trabaja en nuestro Estado se va a efectuar un análisis de dichas personas en función a los siguientes criterios:

1. *Análisis por continente y país de origen*
2. *Análisis por sexo y edad*
3. *Análisis por edad y continente de origen*
4. *Análisis por comunidad autónoma de destino*

Seguidamente se expondrán cada uno de estos análisis.

3.1.1. Análisis por continente y país de origen

El colectivo con mayor presencia en España es el africano (100.768 permisos de trabajo), seguido del americano (60.041 permisos de trabajo), el colectivo asiático (28.177 permisos de trabajo) y del colectivo procedente de la Europa no comunitaria (12.644 permisos de trabajo):

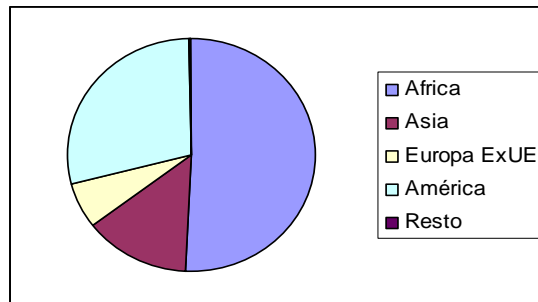


Figura 6: Distribución por continentes de los permisos de trabajo a personas extra UE.
Fuente: Anuario de Extranjería .MIR 2001.

Las nacionalidades más numerosas por colectivo son: en el colectivo africano: Marruecos, seguida a gran distancia de Senegal, Argelia y Gambia. En el colectivo asiático destacan las personas procedentes de China, seguidas a gran distancia de las procedentes de Filipinas. En el grupo americano, la nacionalidad más presente en España es Perú, seguida de la República Dominicana y el Ecuador. La tabla 6 muestra la distribución:

NACIONALIDAD	TRABAJADORES
AFRICA	100.768
ARGELIA	4.186
GAMBIA	3.285
GUINEA ECUATORIAL	1.067
MARRUECOS	80.441
SENEGAL	5.018
RESTO DE AFRICA	11.789
ASIA	28.177
CHINA POPULAR	12.394
FILIPINAS	7.480
INDIA	2.469
PAKISTÁN	2.165
RESTO DE ASIA	3.669
OCEANIA	120
APÁTRIDAS Y NO CONSTA	183
EUROPA	12.644
BULGARIA	1.668
POLONIA	3.309
RUMANIA	3.048
RESTO DE EUROPA	4.619
AMERICA SUR	57.861
ARGENTINA	3.949
BRASIL	1.802
COLOMBIA	4.795
CUBA	3.403
CHILE	1.986
ECUADOR (*)	9.375
PERU	14.650
REP.DOMINICANA	10.994
URUGUAY	1.121
RESTO AMÉRICA	5.786
AMERICA DEL NORTE	2.180
TOTAL	199.753

Tabla 6: Relación de personas extracomunitarias autorizadas a trabajar en España.
Fuente: Anuario de Extranjería . MIR 2001

3.1.2. Análisis por sexo y edad

En la distribución de permisos de trabajo por sexo destaca mayoritariamente por la presencia masculina, tal y como muestra la figura 7.

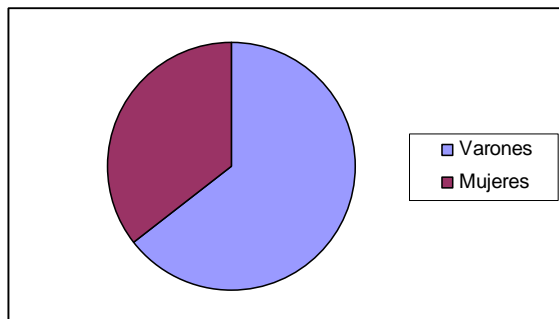


Figura 7. Permisos de trabajo concedidos según sexo. Fuente Anuario de Extranjería, MIR, 2001

Dicha distribución se mantiene a lo largo del territorio excepto en el caso de la Comunidad de Madrid, en que la proporción de hombres y mujeres es más equitativa.

	VALORES ABSOLUTOS			DISTRIBUCIONES PORCENTUALES		
	Varones	Mujeres	Ambos sexos (1)	Varones	Mujeres	Ambos sexos (1)
TOTAL	296.658	157.780	454.571	100,0	100,0	100,0
ANDALUCÍA	34.799	15.388	50.188	11,7	9,8	11,0
Almería	13.881	2.521	16.402	4,7	1,6	3,6
Cádiz	1.789	866	2.655	0,6	0,5	0,6
Córdoba	663	383	1.046	0,2	0,2	0,2
Granada	2.057	1.164	3.221	0,7	0,7	0,7
Huelva	1.817	587	2.404	0,6	0,4	0,5
Jaén	1.048	335	1.383	0,4	0,2	0,3
Málaga	11.082	7.853	18.936	3,7	5,0	4,2
Sevilla	2.462	1.679	4.141	0,8	1,1	0,9
CATALUÑA	68.100	31.784	99.917	23,0	20,1	22,0
Barcelona	47.466	26.049	73.535	16,0	16,5	16,2
Girona	9.801	2.983	12.790	3,3	1,9	2,8
Lleida	4.953	1.034	5.988	1,7	0,7	1,3
Tarragona	5.880	1.718	7.604	2,0	1,1	1,7
COM. VALENCIAN	28.723	13.278	42.006	9,7	8,4	9,2
Alicante	13.962	7.314	21.280	4,7	4,6	4,7
Castellón	4.907	1.628	6.535	1,7	1,0	1,4
Valencia	9.854	4.336	14.191	3,3	2,7	3,1
MADRID	56.642	49.368	106.042	19,1	31,3	23,3
Madrid	56.642	49.368	106.042	19,1	31,3	23,3
Resto CCAA	108.394	47.962	156.418	36,5	30,4	34,4

Tabla 7. Permisos de trabajo concedidos según sexo y CCAA. Fuente Anuario de Extranjería, MIR, 2001

Si analizamos la distribución por sexo y grado de dependencia laboral se evidencia la segmentación producida por los permisos temporales regulados en el Contingente, tal y como se detallará en el próximo punto. Así mismo también se da cierta segmentación según sexo en las actividades. Es decir, podemos ver la mayoría de la presencia de las mujeres en el régimen especial de empleadas del hogar y la abrumadora presencia masculina en el régimen del mar y el régimen agrario.

	RÉGIMEN GENERAL Y R.E. MINERÍA	RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO	RÉGIMEN ESPECIAL DEL MAR	RÉGIMEN ESPECIAL EMPLEADO S HOGAR	RÉGIMEN ESPECIAL TRABAJ. AUTÓNOMO	TOTAL
Total	278.054	55.969	1.775	48.048	70.725	454.571
Varones	188.829	50.055	1.651	5.355	50.768	296.658
Mujeres	89.173	5.913	124	42.692	19.878	157.780

Tabla 8: Distribución de permisos de trabajo según régimen de la SS y género. Fuente: Anuario Extranjería, MIR, 2001

Como puede apreciarse, la mayoría de los permisos se concentran en el Régimen General, pero las mujeres tienen menos de la mitad de representatividad que los hombres. Otro dato que llama la atención es el permiso en el régimen de autónomo, ocupado de forma mayoritaria por hombres. El autoempleo, dedicado al comercio es una de las salidas más emergentes, que aunque no compete a este trabajo, no por ello, debe dejarse de prestar atención. Si se efectúa el mismo análisis respecto a los continentes de origen se verán importantes diferencias.

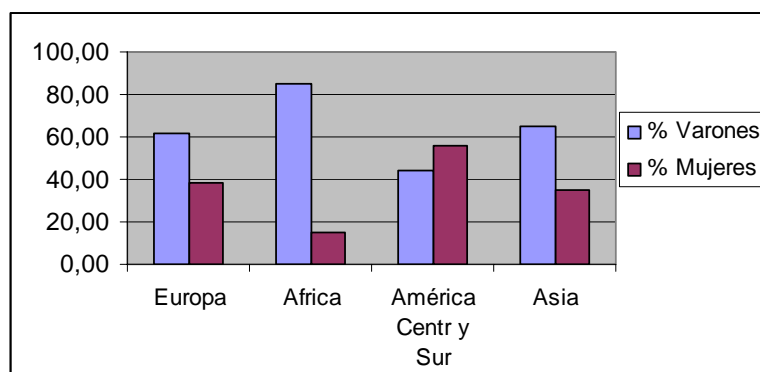


Figura 8: Distribución de permisos de trabajo según país origen y género. Fuente: Anuario Extranjería, MIR, 2001

Así puede apreciarse como el colectivo africano, asiático y el europeo está dominado mayoritariamente por hombres, mientras que en el colectivo americano son las mujeres las que cuentan con mayor presencia. Este hecho podría comentarse desde la perspectiva sociológica del proyecto migratorio. Pero a efectos del presente trabajo sólo cabe destacar la relación entre el género, el desempeño de ciertas ocupaciones y la posible segmentación cultural de las mismas (IOÉ, 1998;1999). En otras palabras, si el servicio doméstico es una ocupación marcadamente femenina y son latinoamericanas las mujeres que están en nuestro país, podría suceder que a medio plazo, el servicio doméstico se “latinice” (IOE, 1996; 1997; 2001 y Bonelli y Ulloa, 2001)

3.1.3. Análisis por edad y continente de origen

Puede destacarse como el tramo de edad mayoritario entre las personas inmigrantes con autorizaciones de trabajo es el de 25 a 34 años, seguido del tramo de 35 a 44 años. Aunque las distribuciones no son exactamente las mismas según los continentes de procedencia, puede apreciarse una distribución semejante en todos los casos.

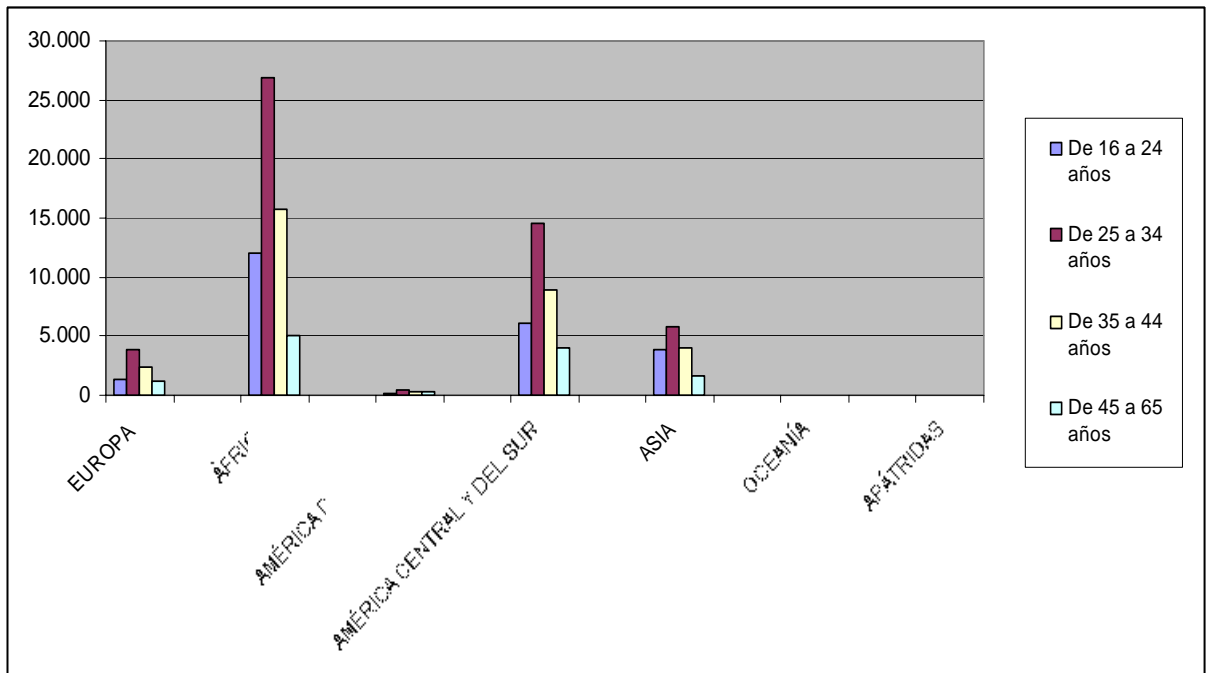


Figura 9: Distribución de permisos de trabajo según país edad y continente. Fuente: Anuario Extranjería, MIR, 2001

3.1.4. Análisis por comunidad autónoma de destino

En otro orden de cosas, si se analizan las altas a la Seguridad Social y la modalidad de régimen según la comunidad autónoma de destino, se dispondrá de otros datos significativos a la hora de conocer la actividad, el sector y modalidad de trabajo de la empresa multicultural.

Madrid es la comunidad con más altas a la SS, pero es Catalunya donde se han dado de alta mayor número de personas en el régimen general. Andalucía y Murcia destacan en sus altas al régimen agrícola. Galicia y Andalucía lo hace en el régimen del mar, mientras que es en Madrid donde hay más altas en el régimen de servicio doméstico. Las altas en el régimen de autónomos también destacan en Catalunya.

	REGIMEN GENERAL Y R.E. MINERÍA DEL CARBÓN	RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO	REGIME N ESPECIAL L DEL MAR	RÉGIMEN ESPECIAL EMPLEADO S HOGAR	REGIMEN ESPECIAL TRABAJ. AUTÓNOMO S	TOTAL
TOTAL	278.054	55.969	1.775	48.048	70.725	454.571
ANDALUCIA	19.312	16.494	361	2.530	11.491	50.188
ARAGÓN	6.917	1.263	-	479	966	9.625
ASTURIAS	2.217	99	69	348	605	3.338
BALEARES	14.039	610	49	1.131	7.633	23.462
CANARIAS	29.331	803	340	828	11.104	42.406
CANTABRIA	1.242	45	13	365	374	2.039
CASTILLA-LA MANCHA	4.839	1.657	-	580	772	7.848
CASTILLA Y LEÓN	6.128	887	-	878	1.206	9.099
CATALUÑA	73.454	5.261	134	9.571	11.497	99.917
COMUNIDAD VALENCI	25.290	5.041	116	1.877	9.682	42.006
EXTREMADURA	1.073	4.277	-	133	542	6.025
GALICIA	5.114	457	454	540	1.902	8.467
MADRID	69.913	568	16	26.401	9.144	106.042
MURCIA	5.029	16.142	25	390	1.117	22.703
NAVARRA	4.680	1.011	-	455	618	6.764
RIOJA (LA)	1.891	1.030	-	140	179	3.240
CEUTA Y MELILLA	1.634		38	676	323	2.671

Tabla 9: Distribución de altas en SS de extranjeros según CCAA. Fuente: Anuario Extranjerías, MIR, 2001

Por países de origen pueden interpretarse otros datos acerca de la situación laboral de la persona extranjera inmigrante. El continente con mayor número de altas en la SS es Europa seguido de África, y América. Europa es el continente con más altas en el régimen general, África es el que tiene más altas en el régimen agrario, Latinoamérica tiene más altas en el régimen de empleo de hogar. El colectivo asiático destaca por las altas en el régimen autónomo. Aunque son las personas de origen europeo las que tienen más altas en este régimen.

	RÉGIMEN GENERAL Y R.E. MINERÍA DEL	RÉGIMEN ESPECIAL L AGRARIO	RÉGIMEN ESPECIAL DEL MAR	RÉGIMEN ESPECIAL EMPLEADO S HOGAR	RÉGIMEN ESPECIAL TRABAJ. AUTÓNOMO	TOTAL
TOTAL	278.054	55.969	1.775	48.048	70.725	454.571
EUROPA	112.411	6.939	679	4.820	44.878	169.727
Espacio Económico Europeo (1)	92.266	4.832	659	1.317	42.559	141.633
Unión Europea	91.402	4.822	654	1.310	42.264	140.452
Bulgaria	2.999	417	2	474	136	4.028
Polonia	4.045	170	6	1.148	407	5.776
Rumania	5.903	810	3	1.267	284	8.267
Ucrania	1.817	251	-	307	77	2.452
Resto de Europa	7.198	710	9	614	253	10.023
ÁFRICA	76.293	44.077	951	8.197	8.803	138.321
Argelia	4.349	2.208	11	93	343	7.004
Gambia	2.484	636	6	28	52	3.206
Mali	1.745	537	1	3	91	2.377
Marruecos	52.955	35.963	684	6.699	5.508	101.809
Nigeria	2.423	902	6	102	221	3.654
Senegal	2.329	1.026	95	92	1.697	5.239
Resto de África	12.337	3.831	243	1.272	2.588	20.271
AMÉRICA DEL NORTE	3.289	23	8	29	1.061	4.410
Canadá	314	-	1	5	116	436
Estados Unidos	2.975	23	7	24	945	3.974
AMÉRICA CENTRAL Y DEL SUR	61.752	3.665	114	28.226	7.516	101.273
Argentina	4.630	85	13	325	1.964	7.017
Brasil	2.291	68	1	508	538	3.406
Colombia	7.759	237	6	3.285	814	12.101
Cuba	7.169	196	28	496	783	8.672
Chile	2.013	26	3	403	373	2.818
Ecuador	14.631	2.518	6	8.242	332	25.729
Perú	10.573	224	45	6.929	787	18.558
Rep. Dominicana	5.564	145	2	6.130	486	12.327
Venezuela	2.158	46	4	243	491	2.942
Resto de A. Central y del Sur	7.122	166	10	1.908	1.439	10.645
ASIA	22.138	1.161	16	6.504	7.763	37.582
China	10.286	91	0	690	4.647	15.714
Filipinas	3.792	36	5	5.239	94	9.166
India	1.502	128	3	153	1.007	2.793
Pakistán	2.404	581	0	85	305	3.375
Resto de Asia	4.154	325	8	337	1.710	6.534

Tabla 10: Distribución de altas en SS de extranjeros según dependencia laboral. Fuente: Anuario Extranjerías, MIR, 2001

Finalmente se presentará la distribución por sectores de las personas extranjeras ocupadas. Podrá verse como el sector servicios es aplastantemente mayoritario.

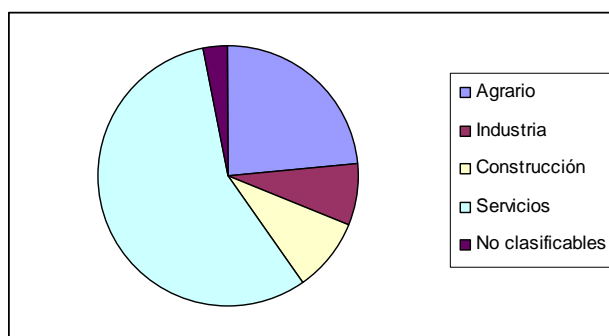


Figura 10: Distribución de personas con permisos de trabajo concedidos según sector. EPA, MTAS, 2001

Integrando estos datos y las aportaciones de Reyneri (1999) podrá decirse que, en general, la mayoría de las personas inmigrantes extracomunitarias están ocupadas en sectores y actividades de bajo nivel de cualificación: el servicio doméstico, la recolección agrícola, la construcción, la manufactura y la venta ambulante.

El servicio doméstico es una de las ocupaciones más comunes para los inmigrantes, y concretamente para las mujeres (IOE, 2001). Según Reyneri (1998,a) tres factores determinan esta gran demanda de servicio. En primer lugar, en países como España, el tener una persona de servicio todavía representa un símbolo de estatus para las clases medias. Segundo, este tipo de servicio suple las deficiencias del Estado en materia de atención infantil y de tercera edad. Tercero ante la persistencia de la división de roles en el hogar por parte de las parejas del país, el servicio doméstico se configura como una ayuda a la mujer que se ha integrado en el mercado de trabajo, dado que no suele contar con la corresponsabilidad del hombre para la realización de estas tareas. Respecto al tipo de ocupación, la oferta de mano de obra local en este sector prefiere empleos en economía sumergida y por horas, que le resultan mucho más rentables económica y personalmente, por lo que los empleos de interinaje en los que la persona asistente debe vivir en la misma casa de sus patronos queda para la población inmigrante (IOE, 1996). Para muchas mujeres que llegan al país solas, la larga jornada de trabajo y la pérdida de privacidad se ve claramente compensada por la posibilidad de tener satisfechos los gastos de alojamiento y manutención (IOE, 1998). Según los datos de la EPA (2001), la mayoría de las personas con permisos de trabajo en este sector proceden de Latinoamérica. Seguidas del colectivo asiático.

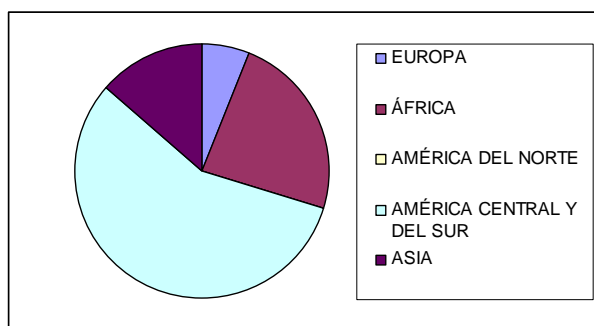


Figura 11: Distribución de personas con permisos concedidos según continente de origen en servicio doméstico. EPA, MTAS, 2001

Las actividades estacionales en la agricultura también son un mercado ocupacional en el que las personas inmigrantes están reemplazando a la población autóctona (IOE, 1999). La demanda de mano de obra insatisfecha, por parte de los agricultores era un motivo de preocupación que, gracias al trabajo de estas personas, va paliándose aunque de manera precaria (IOE,1997). Pese a que, de nuevo, se manifiesten desigualdades territoriales, lo cierto es que los agricultores necesitan mano de obra que sólo pueden encontrar en la bolsa de la inmigración.⁹ Según los datos de la EPA (2001) estas personas proceden abrumadoramente de África.

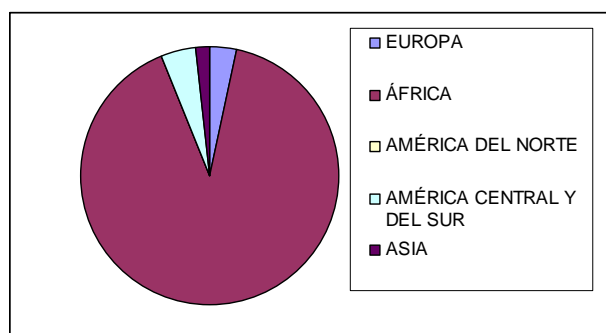


Figura 12: Distribución de personas con permisos concedidos en agricultura según continente de origen. EPA, MTAS, 2001

⁹ Lérida, una provincia agrícola por excelencia, tiene una de las tasas de paro más bajas de toda España 6,58%. Las dificultades para localizar mano de obra en un trabajo estacional como éste son obvias, a tal efecto solicitó 3900 permisos de trabajo temporal para inmigrantes en el Contingente del 2002. En otro extremo, una de las provincias andaluzas más emblemáticas en materia agrícola: Huelva tiene una tasa de paro (16.61%) muy superior a la media nacional y pese a esto, también tienen grandes dificultades en la localización de la mano de obra tal y como demuestra sus peticiones de 2000 permisos de trabajo temporal en el Contingente del 2002. Fuentes EPA 2002 y Observatorio Migraciones 2002. MTAS.

La construcción es otro de los grandes sectores ocupacionales para la población inmigrante). Este sector caracterizado por la fragmentación empresarial y la subcontratación es un emblema en todos los países del Sur de Europa de Trabajo precario e irregular¹⁰. Tanto en el trabajo de mantenimiento y reparación domiciliaria o en el desarrollo de las grandes obras públicas y privadas; la secuencia de las sucesivas subcontrataciones que se efectúan habitualmente, suele finalizar en un equipo de trabajo, dirigido por un autónomo que sin ofrecer contrato laboral, ni ningún tipo de garantía laboral selecciona, gestiona y ejecuta sus recursos humanos desde una esquina de la calle, o en la mesa de un bar (IOE,1998). Aunque también podemos encontrar firmas medias e importantes que contraten a inmigrantes para que realicen aquellas tareas más duras o peligrosas y que los autóctonos rechazan hacer. A este motivo, cabe añadir otro aspecto por el que dichas empresas prefieren a este colectivo, la estabilidad del mismo. En efecto, partiendo de la base que estos puestos sólo pueden ser satisfechos en el mercado de trabajo autóctono por jóvenes sin ninguna cualificación y considerando que a las personas inmigrantes lo que les interesa es trabajar y conservar su empleo, han valorado que el nivel de responsabilidad y compromiso respecto a la puntualidad y el absentismo es mucho mejor en los inmigrantes que en estos jóvenes que suelen carecer de ciertas actitudes de empleabilidad ¹¹ (Reyneri,1998). Las personas con permisos de trabajo en el sector de la construcción proceden mayoritariamente de África aunque también puede encontrarse la presencia de personas procedentes de Latinoamérica y de Europa (del Este) según los datos de la EPA (2001).

¹⁰ La altísima siniestralidad laboral del sector es un indicador de su precariedad y la ausencia de seguridad, en todos los términos, del sector.

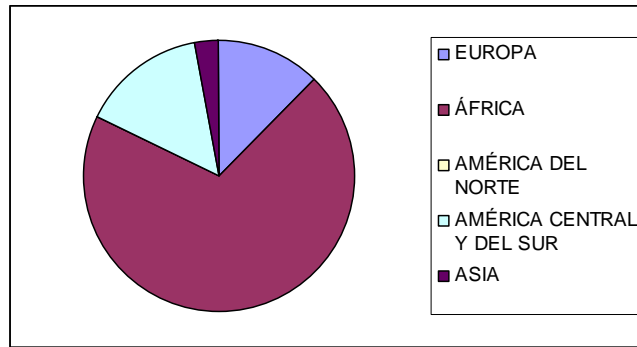


Figura 13: Distribución de personas con permisos concedidos en construcción según continente de origen. EPA, MTAS, 2001

Respecto a la industria, las personas inmigrantes suelen trabajar en la industria textil y de la confección (Reyneri,1996). La mayoría de estos trabajos se desarrollan en economía sumergida y en precariedad (muchos en el propio domicilio). Llegar a trabajar en una firma mediana o grande implica un gran éxito y un gran esfuerzo para estas personas, que deben tener una situación regular (las grandes firmas no se arriesgan a tener empleados en situación irregular por temor a las grandes sanciones que se aplican) y porque estos empleos sí resultan atractivos a la población autóctona por lo que existe mayor competitividad en su acceso. De nuevo se encuentra una gran proporción de personas procedentes de África así como de Latinoamérica en este sector (EPA,2001)

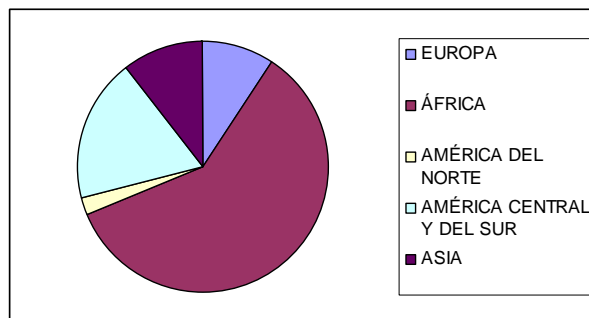


Figura 14: Distribución de personas con permisos concedidos según continente de origen. EPA, MTAS, 2001

Otro gran mercado laboral para las personas inmigrantes es el resto del sector servicios que integra un amplio espectro de empleos de baja cualificación como: camareros, cocineros, repartidores de bombonas de butano, guardias y conserjes, operarios de

¹¹ Esta apreciación no es ningún secreto. Baste recordar la Iniciativa Youth Start y el Programa Equal del Fondo Social Europeo y analizar las finalidades de los Programas de Garantía Social., entre otros.

almacén, operarios empresas de servicios de mantenimiento y limpieza, etc. Los aspectos comunes de estos empleos suelen ser: bajo nivel de requerimientos de cualificación, condiciones físicas y laborales duras, jornadas laborales largas y en horarios poco atractivos y escasas posibilidades de desarrollo profesional (IOE,2000). En estos empleos, aunque las personas sean contratadas regularmente, dichos contratos suelen ser precarios, temporales y con salarios base muy bajos. En este sector el colectivo mayoritario es el latinoamericano, aunque la proporción de personas procedentes de África y de Asia también es importante.

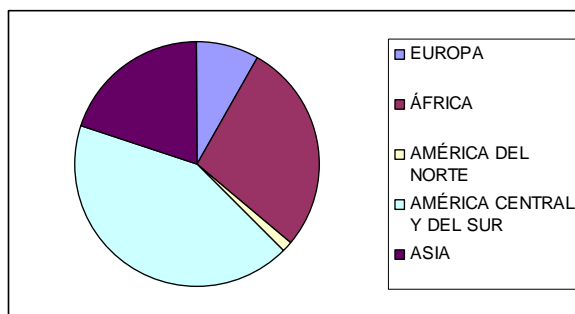


Figura 15: Distribución de personas con permisos concedidos en Servicios según continente de origen. EPA, MTAS, 2001

3.2. Perfil ocupacional de la persona extranjera que trabaja en el Estado español

Las personas procedentes de otros países están presentes en los diversos niveles ocupacionales de España, pero no cabe duda de que si se analiza por continentes de origen pueden apreciarse marcadas diferencias. Así, el colectivo procedente de Europa ocupa un amplio espectro en las diversas ocupaciones.

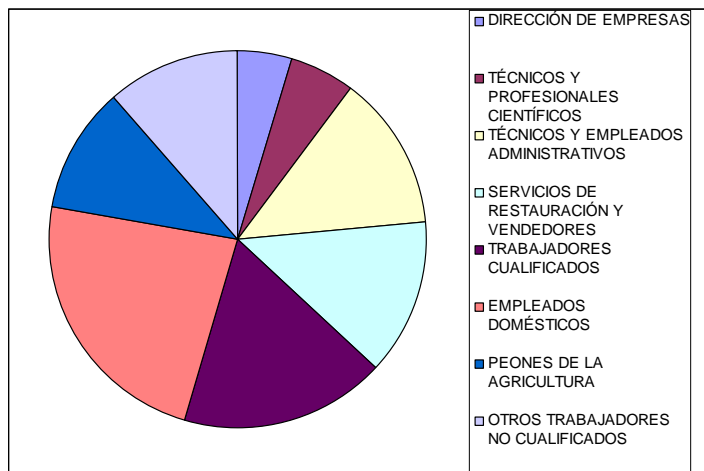


Figura 16: Distribución de personas con permisos concedidos según ocupación y continente de origen. EPA, MTAS, 2001

Por su parte, las personas procedentes de África están ocupando puestos en la agricultura, el empleo doméstico y empleos no cualificados.

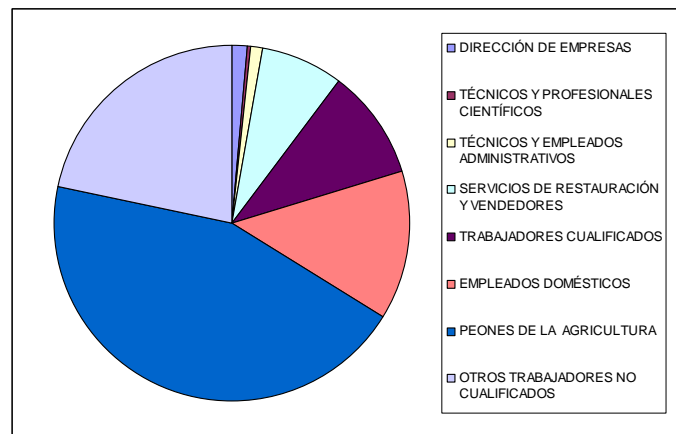


Figura 17: Distribución de personas con permisos concedidos según ocupación y continente de origen. EPA, MTAS, 2001

El colectivo latinoamericano está ocupado casi exclusivamente en el trabajo doméstico aunque su presencia en servicios de restauración también es importante.

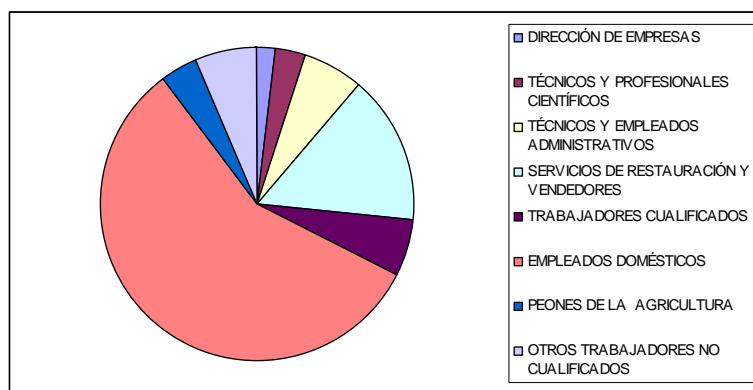


Figura 18: Distribución de personas con permisos concedidos según ocupación y continente de origen. EPA, MTAS, 2001

Y el colectivo asiático se concentra en el servicio doméstico, la restauración y las actividades comerciales

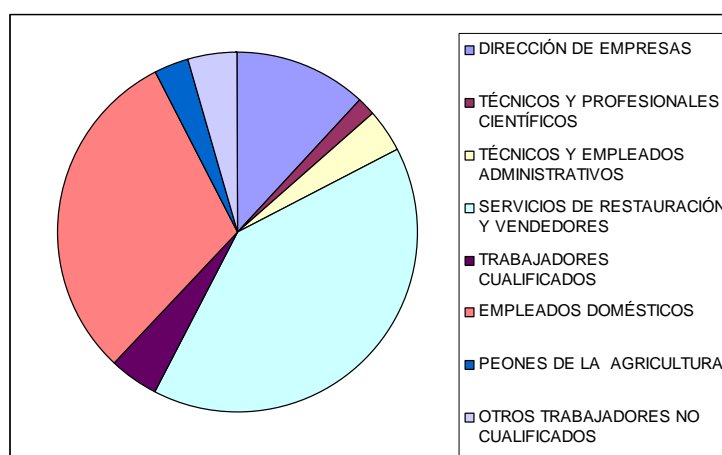


Figura 19: Distribución de personas con permisos concedidos según ocupación y continente de origen. EPA, MTAS, 2001

Para concluir se recoge la aseveración de Reyneri (1998) acerca de que las personas inmigrantes no quitan el trabajo a las personas trabajadoras autóctonas, simplemente las sustituyen. Tanto es así que en algunos casos esta mano de obra asegura la viabilidad de ciertas actividades de la economía y la satisfacción de ciertas necesidades sociales que de otro caso se hallarían en condiciones críticas; por ejemplo, las pequeñas fábricas y constructores y los servicios de atención domiciliaria (Sallas, 2001).

El importante peso de actividades estacionales, el pequeño tamaño de las empresas y la temporalidad de los contratos, asociados con la temporalidad de los permisos de trabajo, indican una acusada movilidad laboral, tanto de empresa, como de sector y actividad. (Carrasco, 1999; IOE, 1999 y Marc, 2000)

Otra conclusión que puede inferirse de estos datos y corrobora las aportaciones de Reyneri (1998,a) y De Prada (2002) es la tendencia a medio o largo plazo a la segmentación étnica del mercado de trabajo. Es decir, se está apreciando que ciertos grupos étnicos se están focalizando hacia unos sectores o actividades específicas. Las causas de este fenómeno hay que buscarlas en los sistemas de reclutamiento personales que se sirven de las “network” o redes de contacto personales con fines laborales para encontrar empleados. Y cierta discriminación positiva hacia un determinado colectivo que sea considerado más dócil y sumiso, más adecuado a las expectativas de los empresarios del sector.¹²

Se pretende concluir este apartado destacando, de nuevo, como la naturaleza y dinámica de la empresa multicultural en España presenta grandes diferencias territoriales, sectoriales y ocupacionales y culturales. La atención a estas diferencias y a estos factores se considera un aspecto clave cuando se trata de analizar los requerimientos y determinar competencias profesionales para la empresa multicultural. En otras palabras, parece una evidencia el carácter transversal que deberán ostentar dichas competencias interculturales.

¹² Cabe prestar atención a la mayoría de personas paquistaníes que están repartiendo el butano en las ciudades. También cabe prestar atención a la abundante presencia de filipinos en el servicio doméstico, entre otros ejemplos.

4. EL MARCO DE REGULACIÓN LABORAL DE LA PERSONA EXTRANJERA EN ESPAÑA

En este punto se ha considerado necesario presentar los requisitos de acceso al trabajo de las personas extranjeras que desean trabajar en España; pues estos requisitos van a determinar la posibilidades de inserción de estas personas en cuanto a posibilidades de contratación, tipo de actividad, ocupación, etc. En otras palabras, representan un requerimiento fundamental de acceso al trabajo y a la empresa y cuya satisfacción requiere presumiblemente de cierto grado de competencias interculturales. Se considera que abordar las competencias en la empresa multicultural, ignorando este aspecto sería un error que podría afectar la validez del contenido del presente trabajo. La norma está más allá de las necesidades y recursos de la persona extranjera que desea trabajar y de la empresa que necesita un empleado; y el cumplimiento de la misma obliga, limita y determina los procesos de selección del personal extranjero. Así mismo, las estrategias que la persona inmigrante pueda desarrollar para obtener los permisos implicará, posiblemente, el disfrute y ejercicio de ciertas competencias.

La regulación de la estancia, residencia y trabajo de las personas inmigrantes en el Estado de España viene regulada por un amplio marco legislativo. Pero a efectos del presente trabajo, en el que se pretende estudiar la realidad de la empresa multicultural cabe introducir la presente revisión desde dos casos: en primer lugar se presentará el marco que ampara a las personas originarias de estados miembros de la Unión Europea. El otro caso es el de las personas procedentes de países extracomunitarios. Esta distinción, al margen de aspectos culturales, se fundamenta en que según se pertenezca a una u otra de estas categorías, el trabajador extranjero deberá satisfacer requisitos diferentes y su inserción laboral así como su desarrollo profesional también se verá afectado. Por ello este punto final se estructurará en torno a dos apartados:

1. Marco para las personas procedentes de la Unión Europea
2. Marco para las personas no procedentes de la Unión Europea

4.1. Personas procedentes de la Unión Europea. El régimen comunitario

Las personas procedentes de la Unión Europea pueden acogerse al régimen comunitario. Este régimen está regulado por el Real Decreto 766/1992 y modificado por los Reales Decretos 737/1995 y 1710/1997. Dichos decretos regulan las formalidades administrativas para el ejercicio de los derechos de entrada y permanencia en España por parte de nacionales de estados miembros de la Unión Europea (Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Portugal, Reino Unido y Suecia), y nacionales de los restantes estados participantes del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (Noruega, Islandia y Liechtenstein). El Régimen Comunitario también se aplicará, cualquiera que sea su nacionalidad, a los familiares (cónyuge, descendientes o ascendientes) de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea y nacionales de los restantes Estados participantes del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

En conclusión y con las matizaciones reguladas por la ley, tienen derecho al régimen comunitario que regula la residencia y el trabajo en España:

- Los ciudadanos de la Unión Europea
- Las personas de origen extra-comunitario que tengan parentesco familiar con una persona española o un ciudadano de la UE

Cuadro 1: Requisitos para acceder al régimen comunitario

Entrada y permanencia en España de las personas que se pueden acoger al régimen comunitario

Las personas que puedan acceder al régimen comunitario pueden entrar, salir, circular y permanecer libremente en territorio español, previo cumplimiento de las ciertas formalidades.

- Si la permanencia en España, cualquiera que sea su finalidad, sea de duración inferior a tres meses, para documentar aquélla bastará la propia tarjeta de identidad o pasaporte.
- Si la permanencia en España fuese de duración superior a tres meses e inferior a un año, se expedirá a los interesados una tarjeta temporal de residencia, de vigencia limitada a la duración de aquélla.
- La situación de residencia, por un período superior a un año, se acreditará mediante la obtención de una tarjeta de residencia de nacional de un Estado miembro de la Unión Europea, con cinco años de vigencia y renovable automáticamente.

Cuadro 2: Formalidades requeridas por el régimen comunitario

Trabajo en España de las personas que se encuentran en régimen comunitario:

Estas personas, con la excepción de los ascendientes de los estudiantes y sus cónyuges, tienen derecho a acceder a cualquier actividad laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, en las mismas condiciones que los nacionales españoles, salvo en lo que hace referencia a los empleos en la Administración Pública.

4.2. Personas procedentes de países no comunitarios.

La Ley vigente que regula la extranjería en España es Ley Orgánica 4/2000, del 11 de enero, sobre derechos y libertades de las personas extranjeras en España y su integración social. Las normas reglamentarias vigentes sobre la materia están regidas por la Ley Orgánica 8/2000, del 22 de diciembre.

Como en el caso anterior, en este apartado se intentará sintetizar lo más comprensivamente posible los requerimientos y trámites para acceder a un estatus legal de trabajador o trabajadora por parte de personas que proceden de países no miembros de la Unión Europea. Según la actual Ley vigente, para poder trabajar en España, además del permiso de residencia, hace falta la Autorización Administrativa (por cuenta propia) o el Permiso de Trabajo (por cuenta ajena).

Las personas extranjeras no comunitarias pueden permanecer y residir en España mediante tres modalidades:

- Con tarjeta de estudiante.
- Con la residencia no laboral.
- Con el permiso de residencia y trabajo.

Por su parte se pueden distinguir dos tipos de permisos de trabajo:

- | |
|--|
| <p>1. Permiso de trabajo que tiene en cuenta la situación del mercado laboral del país:</p> <ul style="list-style-type: none">1.1. Permiso de trabajo inicial (Tipo b)1.2..Permiso de trabajo renovado (Tipo B) <p>2. Permiso de trabajo que no tiene en cuenta la situación del mercado laboral del país (Tipo C)</p> |
|--|

Cuadro 3: Tipos de permiso de trabajo para trabajar por cuenta ajena. Fuente. Ley de Extranjería 472000. MIR

En la página siguiente se va a presentar la figura 20 que pretende ser una ilustración comprensiva en cuanto a los requerimientos de estos permisos de trabajo.

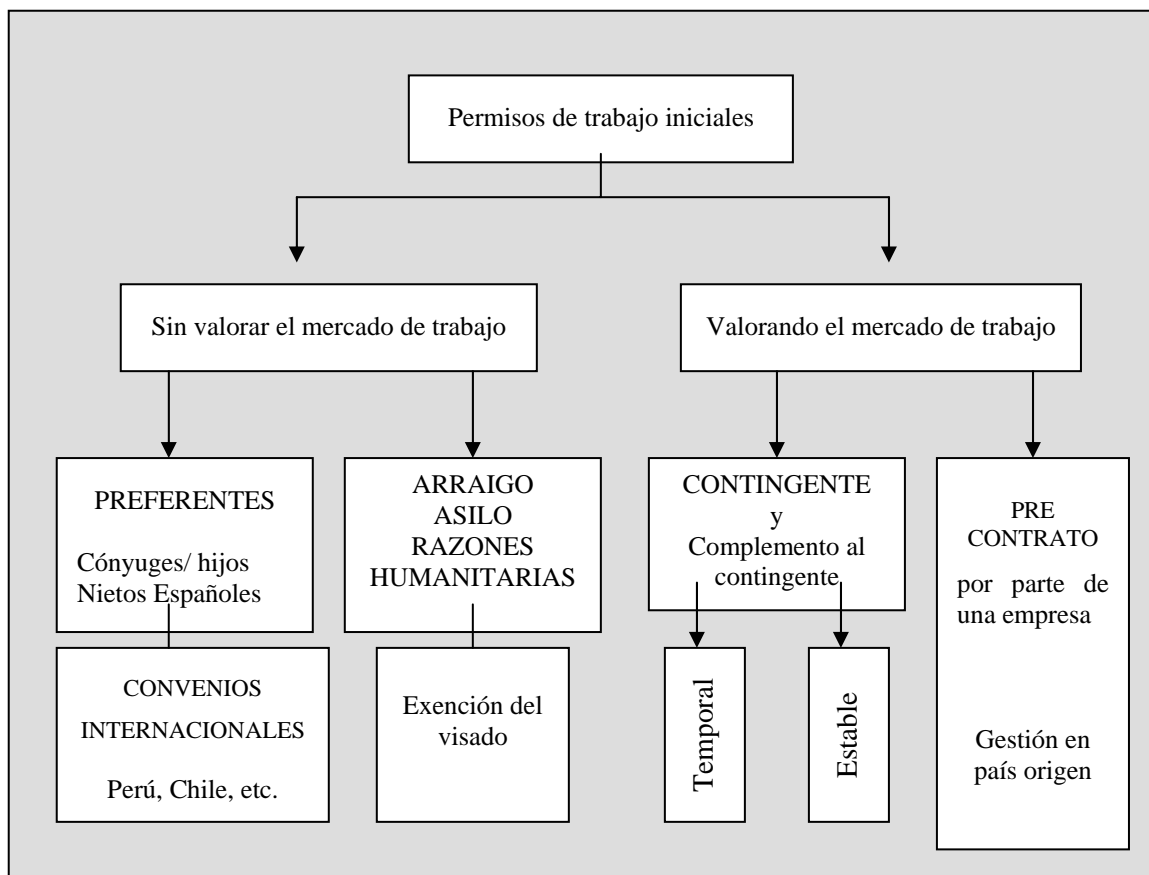


Figura 20: Tipos de Permisos de trabajo iniciales. Fuente: Antonio Maceda.. 2002

Ante este procedimiento general caben puntualizar algunos aspectos que se consideran de interés:

- El permiso de residencia y trabajo puede denegarse aún incluso cumpliendo todos los requisitos tanto por parte del trabajador como de la empresa.
- Los criterios más significativos para elaborar el contingente son los datos aportados por las administraciones competentes respecto a las ofertas de trabajo no cubiertas en el Mercado de Trabajo, así cada CCAA , con el beneplácito de los Agentes Sociales.
- Anualmente el estado ofrece un contingente por actividad y zona geográfica que determinarán los permisos iniciales de trabajo que autorizarán
- Ello implica que cuando una persona extranjera solicita un permiso de trabajo por primera vez, está sujeta a un ámbito territorial y sectorial, es decir, no podrá trabajar para nada de lo que no conste por escrito en su permiso de trabajo.

Cuadro 4: Características de los permisos de trabajo iniciales. Fuente. MTAS web.

El Estado ha firmado convenios con una serie de países de manera que las personas originarias de los mismos disponen de más facilidades a la hora de acceder a dichos permisos:

Países	Acuerdos
Ecuador Perú Chile	Convenios de Doble Nacionalidad Colocan a los súbditos ecuatorianos, peruanos y chilenos respecto a los españoles en idéntica condición en cuanto a la posibilidad de residir y trabajar en España, lo cual significa, entre otras cosas, que dichos extranjeros podrán obtener el permiso de trabajo y residencia sin que pueda ponderarse por la Administración, como causa de rechazo, la situación nacional de empleo en España.
Paraguay, Nicaragua, Guatemala, Bolivia, Ecuador, Costa Rica, Honduras, República Dominicana, Argentina, Colombia, Venezuela	Otros convenios de Doble Nacionalidad Para las personas procedentes de estos países sí se tiene en cuenta el mercado laboral.
Ecuador, Colombia, República Dominicana, Marruecos y Rumania¹³.	Convenios para efectuar selección en país de origen La actual normativa del Contingente (Ley Extranjería 8/2000) requiere que la selección y contratación se realice en los países de origen. España ha firmado convenios de trato preferente con diversos países.

Cuadro 5: Relación de Convenios internacionales entre España y otros países en materia de permiso inicial de trabajo. Fuente: MTAS web

En conclusión, si una persona procede de un país no comunitario debe acceder a un permiso de residencia y posteriormente, en el caso que desee trabajar regularmente, a un permiso de trabajo. Si el país de procedencia de dicha persona es un país latinoamericano con el que España tenga firmado un convenio bilateral, el acceso al permiso y al contrato de trabajo legal será mucho más fácil y rápido que en el caso de las personas cuyos países de origen carezcan de dichos convenios (África, Asia...). En

¹³ Datos aportados por el Sr. Enrique Fernández Miranda en el Simposio Internacional sobre Políticas de Inmigración, realizado en Barcelona del 30 de enero al 1 de febrero de 2002.

estos casos los procedimientos serán mucho más largos, complejos y el logro del permiso y el consiguiente acceso al contrato laboral más difícil. Así a las actitudes, más reticentes hacia estos colectivos y a las barreras lingüísticas que se han mencionado en el apartado anterior, caben añadir las barreras legales para acceder a un estado regular que ofrezca un marco de pleno derecho.

A MODO DE SÍNTESIS DEL CAPÍTULO

A lo largo del capítulo se ha intentado describir con la mayor claridad posible los rasgos del mercado de trabajo multicultural en España; dando a conocer la ubicación, composición y tipología tanto de las empresas como el perfil personal y profesional de las personas extranjeras que trabajan en ella.

Todo ello se sintetizaría en los siguientes puntos:

1. El nivel de cualificación media de las personas inmigrantes por motivos económicos (titulación o formación en el país de origen) es relativamente alto.
2. España es uno de los países con mayores tasas de desempleo y un nivel de población activa más bajo de la UE. La distribución de estas tasas es desigual territorialmente y es en las Comunidades con menores tasas de desempleo en donde más cantidad de inmigración hay (a excepción de Andalucía).
3. La naturaleza del tejido empresarial del estado se caracteriza por su pequeño tamaño, su irregular distribución territorial (predominio en Catalunya, Madrid, Andalucía, y Comunidad Valenciana) y su mayoritaria dedicación al sector servicios (muy por encima del comercio o la construcción).
4. Teniendo en cuenta el marco legal que exige de autorización para trabajar a las personas procedentes de la UE; el colectivo con mayor número de autorizaciones de trabajo en España es el africano (sobre todo el marroquí), seguido del colectivo latinoamericano. Hay mayoría de hombres, pero el colectivo de mujeres latinoamericanas autorizadas a trabajar es muy importante.
5. El marco legal vigente determina de manera concluyente el proceso y destino final de la inserción de la persona en cuanto exige o facilita estos trámites a los ciudadanos de la UE o ciertos países Latinoamericanos. En cambio circunscribe el permiso inicial de trabajo a una localización geográfica y a una ocupación concreta. Las grandes dificultades para acceder a un segundo permiso, al

margen de la zona o la ocupación inicialmente autorizada, determinan en muchos casos el salto de muchas personas a la irregularidad.

6. El marco legal y la propia estructura del mercado de trabajo que regula la habilitación para trabajar en España, favorece una gran movilidad ocupacional, tanto de empresa, sector y ocupación.
7. Todo ello propicia la existencia de plantillas muy heterogéneas culturalmente (sobre todo en las empresas de mayor tamaño)
8. Pero a medio plazo podría apreciarse una relativa etnitización de ciertos sectores (Latinoamericanos en el servicio doméstico y servicios, África en agricultura, construcción e industria) y ocupaciones (las personas inmigrantes procedentes de países extracomunitarios suelen desarrollar ocupaciones de un nivel ocupacional medio bajo, aunque encontramos presencia de estos colectivos en todos los niveles)
9. Puede estimarse que no se produce un reemplazo de la población trabajadora autóctona por la población inmigrante, sino que ésta está ocupando los huecos que no son cubiertos por la autóctona.

A continuación se va a tratar de la interculturalidad en la empresa.