

Condiciones de trabajo y empleabilidad de la población inmigrante magrebí en Andalucía. Elementos económicos y culturales para la convivencia



# Condiciones de trabajo y empleabilidad de la población inmigrante magrebí en Andalucía.

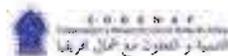
## Elementos económicos y culturales para la convivencia



Financia:



Promueve:



Financia:



**Condiciones de trabajo y  
empleabilidad de la población  
inmigrante magrebí en Andalucía.  
Elementos económicos y  
culturales para la convivencia**

---

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN:

Miguel Ángel González Guzmán  
M<sup>a</sup> José Linde Estrella  
Natalia Prieto Quirós  
Cristina Romero Quesada

KND, S.L., 2010

Edita: KND, S.L  
[www.knd.es](http://www.knd.es)

Diseño de Edición y Contenidos: KND, S.L.  
[www.knd.es](http://www.knd.es)

Depósito Legal: J - 1137 - 2010  
ISBN: 978-84-693-6460-4

Jaén, 2010

Publicación financiada por el Programa de Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo, regulado por la Orden de 26 de diciembre de 2007, del Servicio Andaluz de Empleo. La Consejería de Empleo no se responsabiliza de las opiniones expuestas en esta publicación.



## Índice

	<b>Presentación</b>	<b>9</b>
<b>1.</b>	<b>Metodología</b>	<b>11</b>
1.1.	La necesidad del estudio: justificación.	11
1.2.	Los objetivos del estudio.	16
1.3.	Hipótesis iniciales de investigación.	17
1.4.	Metodología de investigación.	20
1.4.1.	El enfoque de género.	21
1.4.2.	El estudio de mercado de trabajo: la naturaleza de las fuentes estadísticas.	22
	Padrón Municipal de Habitantes.	23
	Encuesta de Población Activa.	24
	Observatorio Ocupacional del Servicio Estatal de Empleo.	26
	Otros.	27
1.4.3.	El estudio social.	28
	Naturaleza de la investigación social: la observación participante. La cualificación de la intervención social.	28
	Documentación y bibliografía.	33
<b>2.</b>	<b>Comportamientos de los ciclos migratorios</b>	<b>35</b>
2.1.	Marco legal migratorio en España.	38
2.2.	Causalidad de la inmigración marroquí.	43

2.3.	El establecimiento de la población marroquí en el territorio.	45
2.3.1.	Formación de hogares.	50
2.3.2.	Redes sociales.	59
<b>3.</b>	<b>Caracterización de la población marroquí residente en Andalucía</b>	<b>65</b>
3.1.	Estructura de población en Marruecos.	67
3.1.1.	Procedencia de la población inmigrante marroquí.	73
3.2.	La población marroquí en Andalucía.	75
3.2.1.	La población marroquí residente en Andalucía en el contexto de la inmigración en la región.	78
3.2.2.	La edad.	82
3.2.3.	Género.	84
<b>4.</b>	<b>La presencia de la población trabajadora magrebí en el mercado de trabajo andaluz</b>	<b>89</b>
4.1.	Actividad.	93
4.2.	Desempleo.	96
4.3.	La distribución sectorial del empleo.	106
4.3.1.	La afiliación a la Seguridad Social.	106
4.3.2.	La ocupación.	108
4.3.3.	Segregación ocupacional: análisis de la contratación por sectores productivos, CNAE y territorio.	111
	Sector agrario.	114
	Sector construcción.	116
	Sector industrial.	118
	Sector servicios.	121
4.4.	La percepción de la población marroquí sobre el problema del empleo.	127
<b>5.</b>	<b>Cualificación</b>	<b>129</b>
5.1.	Perfiles ocupacionales de población trabajadora	131



	marroquí.	
5.2.	El acceso de la población marroquí a la formación para el empleo	145
5.2.1	La formación para el empleo en Andalucía	145
5.2.2.	Perfiles ocupacionales de población marroquí y familias profesionales.	158
	Agraria.	158
	Industrias alimentarias.	161
	Marítimo pesquera.	168
	Edificación y obra civil.	170
	Hostelería y turismo.	179
	Comercio.	183
	Servicios socioculturales y a la comunidad.	185
	Percepción de la formación para el empleo entre la población marroquí: barreras para la formación.	187
5.2.3.	Diseño de un modelo de formación para la población marroquí en Andalucía.	191
	Formación prelaboral.	192
	Feminización de la formación.	193
	Los objetivos de la formación.	194
	Organización y metodología de la formación.	196
	La orientación al empleo.	197
<b>6.</b>	<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>199</b>
6.1.	Conocimiento del entorno laboral.	199
6.2.	La temporalidad en el empleo.	205
6.3.	Salarización de la población marroquí.	211
6.4.	Prevención de riesgos laborales.	217
6.4.1.	Las políticas de seguridad y salud para la población inmigrante en Andalucía.	226
6.5.	Situaciones de discriminación: la percepción de la población trabajadora marroquí.	229

6.6.	Participación sindical.	233
6.6.1.	Inmigración y dialogo social.	236
6.6.2.	Principales motivos de afiliación.	239
<b>7.</b>	<b>Conclusiones</b>	<b>243</b>
7.1.	¿Existen particularidades específicas en la población marroquí inmigrante con respecto a otros grupos en el mercado de trabajo andaluz?	244
7.2.	¿Existe un encuadramiento funcional asignado a la población trabajadora magrebí que limite su inserción sociolaboral en nuestra región?	249
7.3.	¿Existen actitudes significativas en la sociedad andaluza que permitan derivarse en situaciones de discriminación laboral y social?	253
7.4.	¿Tiene acceso la población marroquí a los programas de formación profesional?	257
7.5.	¿Inciden las redes sociales en el proceso de búsqueda de empleo?	262
7.6.	Propuestas de intervención: recualificación para una mayor diversificación de las opciones de empleabilidad.	263
<b>7.</b>	<b>Conclusions</b>	<b>270</b>
<b>8.</b>	<b>Bibliografía</b>	<b>295</b>



## Presentación

El Estrecho de Gibraltar, además del brazo de mar que da salida natural al Mediterráneo, uniéndolo con el Océano Atlántico, es también una metáfora, un espejo en el que se reflejan todas las fronteras.

Desde un punto de vista humano estos pocos kilómetros de agua son una auténtica línea divisoria, la separación entre dos mundos. Sus dos orillas parecen haberse segregado en dos ámbitos, tan cercanos, pero tan distintos al mismo tiempo, en los que las personas, según vivan a uno u otro lado de la raya, viven en condiciones muy diferentes y, en algunos aspectos, radicalmente distintas.

Como frontera -vigilada, pero siempre permeable- es un reflejo del sistema mundial de reparto de la riqueza, que la mantiene en manos de una minoría de la población y deja fuera a la mayoría, convirtiendo derechos en privilegios.

Este modelo económico dominante a nivel global, que tiene profundas implicaciones en todos los planos que afectan a las condiciones y el modo de vida de las personas, resulta a todas luces insostenible, ni desde el punto de vista económico y social, ni desde la conservación ambiental.

En este contexto mundial, no resulta raro que se agudicen fenómenos como la movilidad de la población, con desplazamientos masivos más o menos puntuales y un flujo migratorio constante hacia zonas más ricas o seguras, o la tendencia a sociedades multiculturales, con personas y colectivos de distintas procedencias y sistemas culturales.

Es imprescindible, pues, prepararnos para las nuevas situaciones que estos hechos están ya deparando.

Ya que se trata de una cuestión de trascendencia global, con múltiples efectos y manifestaciones más o menos concretos o puntuales en

todos los ámbitos, esta tarea no solo afecta a las estructuras políticas y las administraciones, sino que supone un reto que debe implicar, en mayor o menor medida, a todas las personas.

En este sentido, desde CODENAF realizamos una apuesta por el mestizaje y la comunicación, desde el convencimiento de que la diversidad cultural constituye un elemento de riqueza para las distintas sociedades y de que es posible relacionarse, también entre personas procedentes de distintos medios o entornos culturales, creando interacciones positivas.

Por ello también pensamos que la formación es un elemento fundamental para generar esa sociedad madura, diversa y cohesionada, viendo el perfil de la mayoría de las personas que vienen de la orilla sur del mediterráneo, hemos pensado en la necesidad de ver cuáles son las necesidades formativas para poder encarar así esta crisis económica que ha golpeado de forma más virulenta a la población inmigrante

La formación resulta fundamental a cualquier edad pero, normalmente, la asociamos, junto con la necesidad de aprendizaje y de mejora, a determinadas etapas de nuestras vidas, en concreto, con la infancia y juventud. Esta concepción es del todo errónea ya que, independientemente de los años, el individuo se encuentra perfectamente capacitado para absorber e interiorizar nuevos conocimientos. Por otra parte, la persona debe darse cuenta de que no todo está aprendido y de que es posible aumentar su formación, además de, evidentemente, realizar el esfuerzo para lograrlo.

*Said Bentrika El Ghazi*  
Presidente Estatal de CODENAF



## Metodología

### 1.1. La necesidad del estudio: justificación

La inversión del sistema migratorio en Andalucía registrada desde finales del pasado siglo ha tenido evidentes consecuencias sobre la sociedad, por la que nuestra Comunidad ha pasado de ser una región eminentemente emigrante a constituirse en un polo de atracción de población procedente de otros países.

La naturaleza de este fenómeno migratorio es, cuanto menos, diversa. Clima y costa han fundamentado un modelo de inmigración turística, procedente principalmente de la Unión Europea, que reside de forma habitual o durante buena parte del año en nuestra región, y que se nutre de personas que han alcanzado su edad de jubilación. La aportación de este modelo de inmigración tiene entidad cuantitativa propia en el conjunto del fenómeno migratorio andaluz. Se ha considerado como un factor positivo para la economía: la actividad constructora se ha beneficiado de una mayor demanda de vivienda residencial en determinados puntos del litoral y ha traído divisas. Sin embargo, en los últimos tiempos se han observado consecuencias no deseadas. Su contribución demográfica acentúa el volumen de población en edades avanzadas y se ha abierto un debate social y político sobre los costes sociales y sanitarios que comporta su presencia.

Pese a esta particularidad, la inmigración es un proceso eminentemente económico y, concretamente, laboral. Preferimos esta segunda acepción porque coincide con mayor precisión con la mentalidad y las motivaciones de las personas que deciden dejar su país y llegan a Andalucía para trabajar. Un puesto de trabajo es la

representación palmaria de la aspiración a mejorar sus oportunidades y gozar de una vida más próspera para sí y para sus familias. Evidentemente, la actividad laboral produce un impacto económico que ha alimentado un ciclo de crecimiento sin precedentes en nuestra región. Esta aportación de efectivos se ha traducido en el aumento de la población activa, en más empleos, dando lugar a un fuerte proceso de creación de puestos de trabajo entre la población inmigrante en una etapa económica que llega a su fin en 2007, con el estallido de la burbuja inmobiliaria y el comienzo de la crisis económica que actualmente vivimos.

No obstante, el empleo inmigrante se ha caracterizado fundamentalmente por ser de escasa cualificación, vinculado en buena parte al sector de la construcción, y, por tanto, con reducidas tasas de productividad laboral (GARCÍA, TRONCOSO, 2010).

Impacto económico y laboral se ligan íntimamente y se retroalimentan mutuamente.

El rápido crecimiento de la población inmigrante ha llamado necesariamente la atención de la población autóctona. Los medios de comunicación han hecho una extensa cobertura del fenómeno, con repetidas alusiones a su espectacular evolución numérica. Pero ese aumento de la población inmigrante es palpable directa y diariamente para la ciudadanía. En muchos barrios y pueblos de Andalucía, la presencia inmigrante ha dejado de ser anecdótica, para convertirse en habitual (RINKEN, 2007).

Desde el punto de vista de la investigación social, la inmigración ha dado lugar a un enorme volumen de documentación y estudios que han tratado el fenómeno desde distintas perspectivas y que han contribuido a mejorar nuestro conocimiento de la realidad migratoria y sus consecuencias.

Por tanto, son muchos los enfoques que se han tratado: normativo y jurídico, impacto del fenómeno sobre la opinión pública, diferencias culturales, asistencial, etc.

Muchos de estos trabajos abordan el estudio del fenómeno migratorio de forma global, por lo que terminan describiendo realidades muy



diversas y contrapuestas. La disyuntiva entre inmigración residencial y laboral, a la que hemos hecho referencia, es una. Pero se observan otras relacionadas con el origen de la población inmigrante, tanto desde el punto de vista de género como desde el de la cualificación, con suficiente entidad como para restar a estas visiones el suficiente grado de concreción y profundidad.

En este sentido, el presente trabajo pretende contribuir a conocer el comportamiento laboral de la población marroquí en Andalucía. Como veremos, en un momento de fuerte caída del empleo es necesario que este análisis sirva de diagnóstico para el diseño de acciones de recualificación y de inserción, entendidas como principales políticas dinamizadoras del mercado de trabajo.

La población marroquí aporta el mayor contingente de efectivos laborales procedentes de la inmigración en nuestra región. Las razones geográficas e históricas que contribuyen a explicar esta situación son obvias: la estrecha franja de mar que separa Andalucía de Marruecos no ha supuesto una barrera infranqueable para el diálogo entre ambas regiones, pese al enorme impacto que en el imaginario colectivo han causado las pateras y los cayucos, como icono representativo del fenómeno migratorio en nuestro país. Las tragedias que se han ido sucediendo han impactado con fuerza en la mentalidad colectiva y ha concitado el interés de los medios de comunicación y de la opinión pública. No podemos negar que la reacción resulte lógica, pero debemos señalar, como hacen la mayoría de los estudios dedicados a la cuestión migratoria, que se trata de un medio de entrada marginal en nuestro país.

La relación entre Marruecos y Andalucía es, en cualquier caso, es mucho más fluida que esa imagen de acceso forzado y clandestino.

En primer lugar, debemos tener en cuenta los antecedentes históricos recientes. La parte norte de Marruecos conoció la presencia colonial española entre 1912 y 1956, bajo la figura de Protectorado, que disponía de una administración colonial y de un sistema educativo propios, truncados súbitamente tras la descolonización. Por lo tanto,

una parte de la población marroquí ha estado en contacto con las costumbres españolas y su idioma.

La cercanía territorial permite que emisoras de televisión y radio españolas se reciban en el norte de Marruecos, lo que supone una fuente adicional de información sobre nuestra sociedad, que se complementa con la obtenida en internet, por las noticias de personas conocidas que emigraron en el pasado y vuelven en vacaciones, etc.

Andalucía no es por tanto una región desconocida para la población marroquí. Cercanía geográfica, conocimiento de nuestra región y oportunidades de empleo han cimentado la presencia marroquí en Andalucía.

Los estudios ponen de relevancia que la entrada de población inmigrante en España se hace mayoritariamente por avión, en torno a la mitad, lo que ha servido para contraponer el *efecto patera* al *efecto Barajas*, ironizando así sobre los estereotipos que se han ido construyendo en torno al fenómeno de la inmigración.

Frente a los clichés de los *sin papeles* y de la *inmigración ilegal*, los distintos estudios que se han realizado construyen una realidad más convencional. El trabajo de Mohatar Marzok pone de manifiesto que la mayoría de la población marroquí entra en Andalucía de forma perfectamente legal: con permisos de estudios, turísticos, de paso a otras regiones europeas, etc. Y lo hace en autobús, *ferry* o en automóvil. Una situación perfectamente normal entre dos países vecinos.

El enfoque de nuestra investigación no se centra en estas cuestiones, importantes sin duda, pero suficientemente tratadas en los numerosos estudios que se han realizado, y se centra en el impacto del fenómeno sobre el mercado de trabajo andaluz.

Partimos de una realidad insoslayable: pese a la idea generalizada en el inicio del fenómeno del incremento de la inmigración de que se trataba de un repunte coyuntural, derivado del aceleramiento de la actividad económica, se ha impuesto la realidad de que la población marroquí, como demuestra que aún en época de crisis su presencia



siga creciendo, ha venido a Andalucía para quedarse y construir aquí su futuro.

Los cambios sociales y culturales que esta realidad conlleva son de enorme calado, y es aquí donde centramos nuestra atención, ya que poseen también una relevancia laboral importante.

El aumento de población marroquí ha contribuido a cubrir puestos de trabajo poco cualificados. La actual crisis económica viene a poner de relieve que este modelo resulta, al menos, inviable a corto plazo. Pero además, los objetivos de modernización de nuestra economía pasan imprescindiblemente por la cualificación de nuestros recursos humanos para mejorar las tasas de productividad y la competitividad, su auténtica asignatura pendiente.

En este orden de cosas, la población marroquí que reside en nuestra Comunidad pasa a formar parte de manera inequívoca del capital humano andaluz y como tal, debe ser objeto de atención de las políticas públicas.

Según enseña la experiencia de los países de nuestro entorno con más tradición como sociedades de acogida, es preciso que asumamos cuanto antes esa nueva realidad social, a saber, la conversión de Andalucía en tierra de acogida de una inmigración duradera, destinada mayoritariamente a convertirse en definitiva (RINKEN, 2007).

La interrupción en la oferta que ha provocado la crisis económica a partir de 2008, con fuertes caídas del empleo en los sectores tradicionalmente ocupados por personas inmigrantes, ha provocado que una parte de los trabajadores y las trabajadoras marroquíes hayan engrosado las estadísticas de desempleo. Nos encontramos por tanto con la necesidad de incluirles en las políticas activas de empleo que permitan su reingreso en la actividad productiva.

Pese a que la intencionalidad del estudio es establecer las diferencias (y también coincidencias) entre los obstáculos y necesidades de la población marroquí en relación al resto de la población activa andaluza, para establecer medidas específicas que aceleren el proceso de inserción profesional, no debemos olvidar que este grupo de población pertenece por derecho propio, por cuanto contribuye con

su trabajo y sus aportaciones al sostenimiento de la economía y de las políticas sociales públicas, al conjunto de la población trabajadora.

El estudio se propone establecer rasgos característicos en el marco de las condiciones laborales, fundamentalmente desde el punto de vista de la segregación ocupacional, es decir, del grado de especialización sectorial. El análisis de las condiciones de trabajo determina indicadores que miden el grado de normalidad en la inserción de la población marroquí en el mercado de trabajo regional.

Estos indicadores, unidos a otros de carácter social, como el grado de instrucción, comportamiento demográfico, género, etc., nos permitirán completar un cuadro diagnóstico que determine un sistema de apoyo a la inserción profesional y que ayude a la población marroquí a optimizar los recursos para el empleo que el sistema de orientación y formación les proporciona para su recualificación.

## **1.2. Los objetivos del estudio**

La invitación que la Asociación Cooperación y Desarrollo con el Norte de África (CODENAF) nos hizo para la materialización de este trabajo obedecía a los siguientes objetivos:

- a. Establecer medidas de intervención que protejan la seguridad jurídico-laboral de la población marroquí en su participación en el mercado de trabajo andaluz.
- b. Realizar propuestas de adecuación entre oferta y demanda de empleo.
- c. Propiciar la normalización de la convivencia socio-laboral.
- d. Definir estrategias de formación, tanto en materia de reciclaje profesional como en formación en origen.



La propia deriva de la economía andaluza desde el momento de la formulación inicial de estos objetivos<sup>1</sup> ha producido cambios radicales en este periodo. El alcance de la crisis económica y sus consecuencias sobre el mercado de trabajo se ha acrecentado a medida que ha pasado el tiempo y las necesidades sociales que justifican estos objetivos han intercambiado sus prioridades.

En este sentido, el desempleo ha fustigado con intensidad a la población trabajadora marroquí y los objetivos relacionados con la recualificación adquieren ahora una significación adicional, al convertirse en un instrumento fundamental para la organización de intervenciones de inserción profesional.

Siguiendo las indicaciones de PONS (1993), la investigación debe dar respuesta a los objetivos propuestos desde las siguientes perspectivas:

- ▣ ¿El problema es modificable?
- ▣ ¿Existen condiciones para la intervención?
- ▣ ¿Cuáles son la dirección y el nivel de mejora esperados?

### **1.3. Hipótesis iniciales de investigación**

Las hipótesis hacen afirmaciones sobre las relaciones entre las variables y sirven de guía al equipo de investigación para comprobar los presentimientos iniciales (BELL, 2005).

Partimos de una hipótesis inicial: fundamentalmente, la población marroquí que emigra hacia Andalucía lo hace por motivos económicos y laborales. Por tanto, el propósito fundamental de la investigación es conocer cómo se inserta laboralmente en nuestra región y en qué condiciones se desarrolla dicha inserción.

---

<sup>1</sup> Cuando se redactó el proyecto para su propuesta a la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía en el marco del *Programa de Estudios y Difusión sobre el Mercado de Trabajo*

Esta hipótesis inicial da lugar a las siguientes hipótesis de la investigación:

- ¿Existen particularidades específicas en la población magrebí inmigrante con respecto a otros grupos en el mercado de trabajo andaluz?

#### **Microhipótesis relacionadas**

---

¿Existe mayor proporción magrebí en determinados sectores y profesiones de actividad laboral?

---

¿Es posible determinar ocupaciones con mayor presencia de población de inmigrantes magrebíes en Andalucía?

---

¿Ocupan los inmigrantes magrebíes puestos de trabajo acorde a su formación de origen?

- ¿Existe un encuadramiento funcional asignado a la población trabajadora magrebí que limite su inserción sociolaboral en nuestra región?

#### **Microhipótesis relacionadas**

---

¿Pueden las redes sociales considerarse como una estrategia propia de inserción profesional?

---

¿Se pueden observar características específicas en la búsqueda de empleo con respecto al resto de la población?

---

¿Ha contribuido la formación en origen a la mejora de oportunidades laborales?

---

¿Qué dificultades encuentra la población inmigrante marroquí en su proceso de inserción profesional? ¿Son distintas según nivel educativo?

---

¿Existe movilidad profesional entre la población inmigrante marroquí?

---

¿Realiza la población marroquí trabajos de cualificación inferiores a su nivel formativo?



---

¿Existen preferencias para la contratación entre autóctonos y migrantes?

- ¿Existen actitudes significativas en la sociedad andaluza que permitan derivarse en situaciones de discriminación laboral y social?

#### **Microhipótesis relacionadas**

---

¿Afecta la crisis económica en distinto modo a la población marroquí que al resto de la población activa?

---

¿Existen diferencias en las condiciones de trabajo entre inmigrantes magrebíes y españoles?

---

¿Se detectan trabas en la regularización administrativa que supongan la dificultad para la contratación de población inmigrante marroquí?

- ¿Son homologables las condiciones de formación en origen de la población inmigrante magrebí con las exigencias de la oferta disponible en el mercado de trabajo andaluz? ¿Tiene acceso la población marroquí a los programas de formación profesional para personas trabajadoras?

#### **Microhipótesis relacionadas**

---

¿Qué diferencias observamos en los sistemas educativos del Magreb y España?

---

¿Acceden por igual todos los grupos sociales al sistema educativo marroquí?

---

¿Existen diferencias en cuanto a niveles de escolarización entre la población residente en núcleos urbanos o zonas rurales?

---

¿Existe analfabetismo entre la población marroquí?

---

¿Se les facilita el acceso a la formación a los inmigrantes en Andalucía?

---

¿Existen diferentes ofertas formativas según estén dirigidas a inmigrantes o autóctonos?

---

¿Se adapta la oferta a las necesidades reales de los inmigrantes?

---

¿La oferta formativa favorece la permanencia de los inmigrantes magrebíes en determinados sectores u ocupaciones laborales?

---

¿Se da facilidades a los inmigrantes marroquíes para la homologación en España de los títulos obtenidos en sus países?

---

¿Existe la necesidad entre la población marroquí de aumentar el nivel de profesionalidad para dejar de identificarse con mano de obra no cualificada?

- ¿Existen diferencias entre la población masculina y femenina marroquí en cada una de las cuestiones planteadas en el resto de las hipótesis?

## **1.4. Metodología de investigación**

La metodología seguida en la investigación se ha atendido a las siguientes características:

- Normativa, por cuanto valora la situación de la población objeto del estudio en relación a las cuestiones tratadas.
- Descriptiva: expone la realidad del contexto de la población marroquí en el mercado de trabajo andaluz.
- Analítica: establece diferencias con otros grupos de población mediante el establecimiento de indicadores que determinen la posición del grupo objeto con respecto a la estandarización del proceso.



### 1.4.1. El enfoque de género

El enfoque de género cumple con un requisito fundamental en el planteamiento de la investigación. Las hipótesis iniciales se proponen indagar en la existencia o no de diferencias de acceso al mercado de trabajo por razones de género. Investigaciones anteriores realizadas por el equipo del proyecto avalan sobradamente la segregación del empleo andaluz por sexos. En este caso, se trata de conocer en qué medida esta cuestión es relevante entre la población marroquí y señalar diferencias con el resto de la población.

El enfoque de género se aplica transversalmente en todos aquellos aspectos en los que es posible acreditar información diferenciada, y se refuerza con tratamientos específicos en algunos ejes temáticos.

En coherencia con este objetivo, se ha prestado atención a la redacción formal del trabajo, respetuosa con el lenguaje de género.

La perspectiva de género adopta así la relevancia que entendemos que debe tener en cualquier investigación social.

Entre la población marroquí existen diferencias en materia de formación y empleo en función del sexo<sup>2</sup>, que se unen a los propios prejuicios de la sociedad de acogida, favoreciendo la aparición de nichos laborales específicos y una oferta formativa escasa y tipificada para las mujeres.

La investigación parte de la consideración de que el trabajo de las mujeres obtiene menor reconocimiento económico y/o social y su papel suele subordinarse al del varón como principal sustento familiar, situación que deriva en peores condiciones laborales y salariales para las mujeres. La segregación horizontal, referida a la reducción de

---

<sup>2</sup> Esta cuestión no es privativa de la población marroquí: es observable en la sociedad de destino (Andalucía), donde aún se evidencian diferencias en cuanto a actividad, formación y ocupación entre hombres y mujeres. Este hecho está suficientemente acreditado en investigaciones precedentes (GONZÁLEZ y LINDE, 2005 y 2006). La cuestión es señalar la intensidad de estas diferencias en ambos grupos de población.

ocupaciones a las que las mujeres pueden acceder sólo a determinados sectores, se suma a la segregación vertical, referida a las dificultades para progresar en su escala profesional.

El avance de una sociedad no puede entenderse sin proporcionar las mismas oportunidades laborales y de formación a todas las personas que componen la comunidad, independientemente del sexo al que pertenezcan.

#### 1.4.2. El estudio de mercado de trabajo: la naturaleza de las fuentes estadísticas

Las fuentes de información estadística que se han utilizado pertenecen a registros oficiales que ofrecen un rigor y fiabilidad contrastados y que permiten una aproximación temporal al problema estudiado prácticamente inmediata. La investigación recoge datos relativos a 2008 y 2009, aunque incluye datos de series anteriores para documentar la evolución de determinados fenómenos.

La inmediatez es un factor muy valorado en este tipo de informes. Habitualmente, la coyuntura determina la necesidad o no de la investigación social. En el caso que nos ocupa, la relación de la población marroquí con el mercado de trabajo, la coyuntura está mediatizada por la crisis económica. El mercado de trabajo observa habitualmente fluctuaciones relacionadas con las vicisitudes de la actividad productiva que le dota de un extraordinario dinamismo. Por tanto, el estudio procura centrarse en las cuestiones más actuales, utilizando para ello aquellos recursos que puedan ser más útiles para la actuación inmediata.

En este sentido, la selección de fuentes de información se ha realizado con criterios sistemáticos, de validez y de fiabilidad.



## Padrón Municipal de Habitantes

El Padrón Municipal es el registro administrativo donde consta la vecindad del municipio. Sus datos constituyen prueba de residencia en el municipio y del domicilio habitual en el mismo.

Su formación, mantenimiento, revisión y custodia corresponde al Ayuntamiento, de acuerdo con las normas aprobadas conjuntamente por el Ministerio de Economía y Hacienda y el Ministerio para las Administraciones Públicas a propuesta del Consejo de Empadronamiento, obteniéndose la Revisión del Padrón Municipal con referencia al 1 de enero de cada año.

La explotación estadística del Padrón es básica para la elaboración del estudio demográfico. Frente a la creencia de que la inmigración tiene un componente nómada, lo cierto es que la observación indica que la población marroquí se asienta de forma estable en distintas zonas atendiendo fundamentalmente a su actividad productiva. La idea extendida del *contingente*, entendido como grupos de personas trabajadoras contratadas en su país de origen y que se desplaza para la realización de unas determinadas tareas, retornando a su finalización, se ha quedado reducida, en el caso andaluz, a la campaña de la fresa, en Huelva. En el resto de las concentraciones de empleo observadas, la población tiende a instalarse y, por lo tanto, a censarse.

En el caso de las migraciones circulares, entendidas como la itinerancia por distintas provincias en busca de trabajo en las campañas agrícolas de temporada, los estudios realizados sobre la recogida de aceituna en Jaén (GONZÁLEZ, 2009) han acreditado que las personas que participan se encuentran censadas en sus provincias de origen, mayoritariamente fuera de Andalucía, donde retornan una vez finalizada la campaña. De acuerdo con los objetivos del estudio, no formarían parte de las actuaciones a desarrollar en materia de formación y empleo en el territorio donde trabajan: si acaso, lo harían en su provincia de origen.

Los datos del Padrón son por tanto necesarios para establecer un comportamiento demográfico descriptivo del grupo de población a estudiar, aportando información sobre presencia en el territorio, edad y sexo, fundamentalmente.

El Padrón no refleja con exactitud la realidad de la población inmigrante: es cierto que recoge a la gran mayoría, pero algunas investigaciones han señalado la posibilidad de que incluya a un número indeterminado de personas que ya no residen en Andalucía porque han retornado a sus países de origen (RINKEN, 2007).

Para eliminar ese posible sesgo, a finales de 2005 se llevó a efecto un cambio en la contabilidad padronal, por el que se establece la caducidad automática de las inscripciones padronales de aquellas personas extranjeras no comunitarias sin autorización permanente y que no las renueven cada dos años.

## Encuesta de Población Activa

Los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE) a través de la Encuesta de Población Activa (EPA) resultan de inestimable ayuda para la descripción exhaustiva del comportamiento del mercado de trabajo en Andalucía.

La Encuesta de Población Activa es un muestreo estadístico en hogares que el INE viene realizando desde 1964 sobre la relación entre el mercado de trabajo y la actividad laboral. Ofrece resultados trimestrales por provincias, comunidades autónomas y servicios productivos. En realidad, la información que ofrece la EPA es mucho más rica que la exclusivamente referida a la medición del empleo: aporta información sobre formación de hogares, niveles educativos, etc.

Desde el punto de vista del mercado de trabajo, la EPA dispone de información básica relevante para la investigación:



- a. Población económicamente activa: Es el conjunto de personas de unas edades determinadas que, en un período de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción.
- b. Población ocupada (o personas con empleo). Es la formada por todas aquellas personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena o ejercicio de una actividad por cuenta propia.
- c. Población parada o desempleada. Se considerarán paradas a todas las personas de 16 o más años que reúnan simultáneamente las siguientes condiciones:
  - Sin trabajo, es decir, que no hayan tenido un empleo por cuenta ajena ni por cuenta propia durante la semana de referencia.
  - En busca de trabajo, es decir, que hayan tomado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta durante el mes precedente.
  - Disponibles para trabajar, es decir, en condiciones de comenzar a hacerlo en un plazo de dos semanas a partir del domingo de la semana de referencia.
  - También se consideran paradas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y que no buscan empleo porque ya han encontrado uno al que se incorporarán dentro de los tres meses posteriores a la semana de referencia. Por lo tanto, en este caso no se exige el criterio de búsqueda efectiva de empleo.

En el caso que nos ocupa, la aportación de los datos de la EPA resulta limitada por el escaso alcance de los datos que se publican trimestralmente y que no muestran sesgos por nacionalidad localidades, además de una segmentación sectorial genérica. Es cierto

que los datos publicados son sólo una muestra de los contenidos y resultados de la EPA y que diversas investigaciones han profundizado en sus contenidos solicitando del INE las notas metodológicas y mayor concreción de resultados.

## Observatorio Ocupacional del Servicio Estatal de Empleo

En este sentido, hemos encontrado mayor detalle en la información facilitada por el Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal, relativas a paro registrado (entendiendo por tal el registro de demandantes en los registros de las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo<sup>3</sup>), pero sobre todo las estadísticas de contratación, que nos aportan una información de gran riqueza: perfil de las personas contratadas, duración, modalidad contractual, contratos por localidades, por sectores productivos (CNAE 93 y 09), etc.

En los registros oficiales de demanda de empleo, la voluntariedad de la persona es una clave básica. Se trata de un trámite administrativo necesario para acceder a una oferta de empleo o a un curso de formación, becas, etc., pero en cualquier caso, se pueden encontrar situaciones en las que una persona sea desempleada y no conste en el registro por diversas razones: no crea en su efectividad, se le haya pasado el visado de la tarjeta de demanda, desconozca su utilidad, etc.

Por otro lado, las intervenciones públicas sobre los criterios de contabilización de personas desempleadas han ido variando en los últimos años, en ocasiones por la intención política de “desinflar” las

---

<sup>3</sup> Debemos señalar que estos datos conforman un registro público, en el que se debe inscribir quien necesite formalizar determinados contratos, acceder a prestaciones o a cursos de formación, pero en cualquier caso se trata de un acto voluntario, por lo que su alcance queda limitado: una persona puede estar en situación de desempleo y no inscribirse como desempleada. Por otro lado, los criterios gubernamentales sobre cuándo una persona inscrita se contabiliza o no como parada contaminan la efectividad de la fuente. Estos criterios han ido variándose en función de las distintas coyunturas del mercado de trabajo ha ido observando, en ocasiones con la más o menos indisimulada intención de suavizar determinados resultados.



cifras. En la actualidad, se distingue entre población desempleada y población demandante, de la que se eliminan algunos grupos, como estudiantes, personas receptoras de subsidios o que estén cursando cursos de formación.

La información procedente de la contratación es mucho más precisa. Pese a que aún existe la opción del contrato verbal, el escrito se ha extendido hasta el punto de universalizarse y un trámite imprescindible es su registro en las oficinas de empleo y su mecanización informática, por lo que el campo de detalle que ofrece el registro es de gran fiabilidad.

## Otros

Fundamentalmente, la otra fuente que completa a las dos citadas en el estudio de mercado de trabajo es el registro de afiliaciones a la Seguridad Social, que aporta información sobre la distribución de la población ocupada por los distintos regímenes de la Seguridad Social. Presenta ciertas limitaciones, en cuanto a alcance local, pero permite evaluar el peso específico que el trabajo autónomo y las empleadas de hogar ocupan, invisibles en los datos del SEPE.

También, y más bien con el objetivo de completar el corolario de datos estadísticos, se han incluido datos relativos a las tarjetas de residencia concedidas, un dato que viene a confirmar las tendencias ya apuntadas por el resto de las fuentes.

### 1.4.3. El estudio social

El estudio social debe ser epistemológico, entendido como una reflexión sobre la realidad en la que se pretende revisar el *conocimiento científico*. La teoría de las ciencias sociales, en la que se enmarca el trabajo, es parte de la epistemología porque describe la relación cognitiva entre la persona y los fenómenos (procesos y hechos) sociales (MÍNGUEZ, FUENTES, 2004).

En este sentido, la aportación de datos procedentes de fuentes estadísticas secundarias permite la confección de un cuadro de indicadores que es de suma ayuda para el diagnóstico de situación que se expone.

#### Naturaleza de la investigación social: la observación participante. La cualificación de la intervención social

Sin embargo, en un proceso de investigación social como el que abordamos, es imprescindible el análisis cualificado de la realidad de las personas que son objeto de estudio. En nuestro caso, el enfoque final de la investigación se ha dirigido a prospectar la mentalidad de nuestra población objeto, mediante la utilización de técnicas de trabajo de campo.

Estas técnicas no permiten cuantificar hechos, una cuestión que entendemos suficientemente resuelta con las fuentes estadísticas y bibliográficas que se han utilizado, sino determinar actitudes, personales sin duda, pero que en su conjunto pueden dar origen a la reformulación de nuevas hipótesis acerca de las necesidades reales de la población marroquí residente en Andalucía y, en cualquier caso, aporta un importante caudal de información acerca de su percepción del problema del empleo.



Acudimos a la técnica de los Grupos de Discusión precisamente en busca de ese contacto con la mentalidad y vivencias de la población marroquí.

El grupo de discusión se centra en las prácticas experimentales de investigación dirigidas a producir grupalmente verbalizaciones que se constituyen en objeto de análisis. Dentro de este enfoque existen prácticas metodológicas diversas (COLECTIVO IOÉ, 2010) que remiten a distintas concepciones, sean o no evidentes para las personas que investigan.

El desarrollo de las técnicas grupales de investigación presenta características específicas que deben tenerse en cuenta.

En primer lugar, es necesario determinar el papel de la persona entrevistadora, que debe aportar una experiencia mínima. El grupo es más difícil de dirigir. Las personas se comportan de forma distinta cuando están en grupo que cuando se expresan en la intimidad. En general, el grupo aporta sensación de seguridad y arropamiento, lo que dificulta la labor de quien realiza la entrevista, que encuentra más obstáculos para controlar los comportamientos de quienes lo integran.

La persona entrevistadora debe adoptar una actitud cercana a la observación participante, compartiendo el contexto y las experiencias cotidianas con el objetivo de lograr información directamente de las personas del grupo de población a estudiar. En una interpretación más radical, se conoce la vida cotidiana de un grupo desde el interior del mismo, aunque en esta investigación no se ha llegado a producir inmersión del grupo investigador en la vida cotidiana de la población objeto.

Esta orientación ha estado presente en la metodología de grupos de discusión, dentro de los límites del alcance de la investigación. El equipo investigador se ha desplazado a las sedes de CODENAF, localizadas en los barrios de mayor concentración de población marroquí de Málaga, Almería, Granada, Sevilla y Huelva, y ha establecido encuentros con grupos de personas marroquíes, de entre tres y doce personas, de distinta edad, sexo, nivel de cualificación y situación profesional, manteniendo una actitud de escucha activa,

delimitándola y evitando dirigir o emitir juicios que influenciaron la orientación de las opiniones del grupo, procurando no interferir en ellas, aunque sin renunciar a su rol de moderador en cuanto al orden y los temas a tratar.

De los grupos de discusión se extrae un catálogo de experiencia y enfoques que se organizarán en torno a los temas tratados en el estudio, como una aportación, subjetiva, desde luego, pero entendemos que muy enriquecedora para el desarrollo de los distintos temas propuestos.

El perfil de las personas participantes ha sido:

Participantes Marroquíes en Grupos de Discusión: Sexo

Hombres	Mujeres	Total
17	18	35

Procedencia de Participantes en Grupos de Discusión

Casablanca	2	5,71%
Fez	2	5,71%
Kenitra	1	2,86%
Marrakech	3	8,57%
Nador	2	5,71%
Rabat	2	5,71%
Tánger	1	2,86%
Tetuán	5	14,29%
Xauen	1	2,86%
Resto Marruecos	16	45,71%



### Nivel educativo de Participantes en Grupos de Discusión

Nivel estudios	Hombres	Mujeres	Total
Universitarios	7	6	13
Bachiller	2	1	3
Primarios	5	7	12
Básicos	3	4	7

### Ocupación de Participantes en Grupos de Discusión

Actividad	Hombres	Mujeres	Total
Mediación Intercultural	4		4
Actividades Administrativas	1	1	2
Agricultura	5	3	8
Comercio	2	1	3
Construcción	1	1	2
Hostelería	2	1	3
Industria Manufacturera	1	3	4
Transporte	1		1
Estudiante		5	5
Servicio doméstico		4	4

### Guión de los Grupos de Discusión

PRIMERA PARTE: visión de los trabajadores de la posición en el mercado laboral:

¿Qué trabajos remunerados les son ofrecidos a los inmigrantes magrebíes en España?

¿Qué trabajos podrían ocupar los inmigrantes magrebíes en España acordes a su formación de origen?

¿En qué ha sido útil su formación de origen para el acceso a los puestos de trabajo que ocupan?

¿Qué diferencias en las condiciones de trabajo (salario, horas, vacaciones, tipo de contrato...) perciben respecto a trabajadores españoles?

SEGUNDA PARTE: Sobre la formación:

Opinión sobre la formación a la que acceden los inmigrantes magrebíes en España.

Opinión sobre posibles diferencias en la oferta ocupacional y continua que se ofrece a los inmigrantes magrebíes y a los nacionales.

Opinión sobre la adaptación o inadaptación de la oferta a las necesidades reales de los inmigrantes. ¿La oferta formativa favorece la permanencia de los inmigrantes magrebíes en determinados sectores laborales? ¿Qué alternativa sería la más ventajosa?

TERCERA PARTE: Percepción de las desigualdades de género

¿Qué trabajos remunerados les son ofrecidos a las mujeres inmigrantes marroquíes? Dentro de estos trabajos, ¿son preferidas para determinadas modalidades? ¿Qué diferencias se viven en comparación a los hombres?

¿Qué diferencias en nivel educativo se perciben entre mujeres y hombres magrebíes.

¿Qué diferencias en las condiciones de trabajo (salario, horas, vacaciones, tipo de contrato...) perciben las mujeres inmigrantes respecto a hombres inmigrantes?

¿Existen diferentes ofertas formativas según estén dirigidas a mujeres y hombres inmigrantes?

¿La oferta formativa favorece la permanencia de las mujeres inmigrantes magrebíes en determinados sectores laborales y en determinados trabajos?



## Documentación y bibliografía

Previamente a la captación de los datos en el campo, el equipo de investigación procedió a la revisión de literatura relacionada con los fenómenos migratorios en Andalucía, con especial atención a los que tratan la inmigración marroquí, que sirvió para observar cómo se han emprendido esas investigaciones y qué resultados y conclusiones que pudieran ser relevantes para el trabajo de investigación que se iniciaba se alcanzaron. Para este propósito era necesario conocer las fuentes bibliográficas y distinguir la información de interés para la investigación.

Los métodos de información bibliográfica son aquellos que permitirán a la persona usuaria utilizar la información registrada en determinados documentos para llevar a cabo su propia investigación. Estos métodos permiten localizar y seleccionar con mayor facilidad la información precisa de entre toda la masa documental que existe.

Antes de distinguir el tema que está relacionado con la problemática que se desea estudiar o investigar, el equipo de investigación realizó una aproximación temática, que permitiera conocer en mayor profundidad la cuestión concreta a tratar, identificar si ésta ha sido muy investigada o no, y sobre la pertinencia del objeto de la investigación. Se trata de un momento preliminar de recogida de información, tomada de fuentes generales estipulado por diversos aspectos: experiencias y conocimientos previos de las personas que forman parte del equipo de investigación o personas cercanas a la cuestión, contactos personales, idiomas necesarios para investigar en otras fuentes bibliográficas de fácil acceso, conocimientos prácticos, facilidad de acceso a la bibliografía, contacto con instituciones, costos de la investigación, orientación de la investigación, entre otras.

Tras esta primera aproximación, se hacía necesario un tratamiento más a fondo de las cuestiones. Esta etapa se divide a su vez en tres:

- Aproximación general al tema del problema a estudiar: el primer paso se conoció el área de estudio donde se encuentra la

problemática. Este partió de un trabajo de definición y parte de obras de referencia general: compilaciones, obras de información general, conversaciones con personas especializadas, entre otras.

- Las primeras búsquedas: establecida el área del tema a estudiar, es necesario ampliarlo. Por ello se hizo necesario revisar artículos y monografías especializadas que proporcionaron una visión más amplia y más precisa de la materia.
- El establecimiento de la línea de investigación bibliográfica: conocida el área de estudio y sus límites tuvimos el conocimiento de la bibliografía a buscar.

Todo esto referido a tres tipos de fuentes: referencias generales o preliminares, primarias y secundarias.

Para procesar la información se procedió a la elaboración de fichas, completadas según la utilidad y el tratamiento posterior que se les haya dado, pasando a organizar fichas textuales, de resúmenes, de estudio, de datos específicos, bibliográficas o libres.

En el último capítulo del trabajo se encuentran las Referencias Bibliográficas que consisten en la elaboración de una lista de todas las fuentes bibliográficas empleadas en el trabajo. Todo autor citado en el texto o todo documento consultado está registrado aquí, siguiendo unas normas que guían la elaboración de la bibliografía, el orden de colocar la información como su contenido, organización, forma u otros, pues la correcta presentación de las fuentes o referencias bibliográficas garantiza la seriedad y originalidad del trabajo de investigación que se ha llevado a cabo.



## Comportamientos de los ciclos migratorios

Pese a que aparecen en los medios de comunicación y en las declaraciones públicas como un fenómeno novedoso, las migraciones se han presentado de forma pretérita y lo seguirán haciendo en lo venidero: *“hay que estar con miras a trabajar juntos en pos de una migración protegida, digna y segura de la que se beneficien personas y sociedades”* (Diálogo internacional sobre la Migración de 2009).

Muchos son los estereotipos que se han ido sucediendo sobre la inmigración en Andalucía, muy centrados en mensajes sensacionalistas que, si bien pueden atender a una parte de realidad, no lo hacen para lograr una comprensión integral del fenómeno: la patera, el cayuco, los *sinpapeles*, pero destaca aquél que identifica la inmigración como un movimiento nómada, un fenómeno pasajero. Sin embargo, hoy sabemos que la población inmigrante no está de paso. Como tendremos ocasión de exponer, pese a las circunstancias desfavorables que la economía andaluza atraviesa y la sangría de empleo, el volumen de la población marroquí en la región aumenta año a año y los precedentes de otros países europeos indican que en el futuro seguirán conviviendo en Andalucía grupos de población de distintas nacionalidades y etnias.

Uno de los primeros rasgos definitorios de la población inmigrante hace referencia a diferencias de comportamiento observadas entre distintos grupos de edad y sexo. En las edades productivas más tempranas, predomina la población masculina, y a medida que el intervalo de edades avanza, la población de ambos sexos entra en equilibrio, lo que indica que tras un periodo de adaptación la población marroquí tiende a formar o reagrupar sus núcleos familiares.

Como veremos, para los asentamientos y la formación de hogares, no existen reglas determinadas que establezcan un cómo, dónde y por qué se producen. Se pueden señalar características, dar pautas, realizar divisiones grupales y relacionarse con un tipo determinado, pero no son excluyentes entre sí y las posibilidades de variables son múltiples, no existiendo constantes fijas.

El conocimiento de las realidades particulares proporciona una visión amplia de la diversidad de condicionantes que se agrupan para que se den unas peculiaridades y no otras. Por ello es posible establecer distintos modelos constructivos que expliquen el proceso del establecimiento de la población en un territorio, que les resultan ajenos al principio, sin cerrar el círculo por la variabilidad de realidades y particularidades existentes que caben en éste.

El *conocimiento de la realidad* y la visión que se tiene en el país de migración son percibidas a través de la proximidad a territorios extranjeros y por la capacidad de los medios de comunicación que sirven de ventana, en ocasiones no real, sobre la que se construyen a veces falsas expectativas e imágenes de futuro disonantes con la realidad del proyecto migratorio.

En las causas de los movimientos migratorios influyen factores de diversas tipologías, muy relacionados con las condiciones que se viven en la tierra natal y las antagonistas, que se construyen acerca de la tierra de acogida, estableciéndose un balance entre unas condiciones que se perciben como insuficientes y negativas en el presente y unas expectativas de cambio que deben ser positivas para justificar la decisión de emigrar. Establecen por sí mismos, las dos caras dominantes del salto, divididas a su vez en cientos de factores de diversa índole que influyen en mayor o menor dimensión tales percepciones.

El factor económico se encuentra en la base de la pirámide que conduce a la decisión de emigrar, sobre la cual se forman y se generan las distintas necesidades y/o carencias. Existe una relación directa entre desarrollo socioeconómico e inmigración y, por ende, entre subdesarrollo y emigración.



No existe un único criterio para conocer y estudiar los diferentes tipos de migraciones, por lo que es posible formular clasificaciones por agrupación de propiedades comunes. La duración de la permanencia en el lugar de destino dará lugar a:

1. Migraciones definitivas, por las que la persona se establece de manera perenne en el lugar de destino, lo que no implica que no exista movilidad geográfica una vez allí. Estarían más relacionadas con el no viraje en periodos extensos o indeterminados de tiempo, ubicando su lugar de referencia en este nuevo emplazamiento.
2. Un menor tiempo de estancia es el que se establece durante las migraciones estacionales por picos en la demanda de empleo de determinados sectores de actividad. Se pueden suceder unas con otras, pero no ocasionan una pérdida de contacto con el lugar de origen. A menudo estas migraciones temporales o estacionales son el primer paso para una emigración definitiva.

La investigación se refiere principalmente al primer grupo, por cuanto la intervención en materia de reinserción en el mercado de trabajo precisa de una proyección futura en el mismo.

Entendemos que las migraciones estacionales, al menos las procedentes de África y, por ende, de Marruecos han remitido en los últimos años.

Las propias condiciones de la oferta de empleo en Andalucía en los últimos dos o tres años han reducido drásticamente una figura legal que se relaciona con la migración estacional, la del *contingente*. Se trata de un sistema que permite la autorización de contratación en origen para determinadas campañas productivas, generalmente agrarias, en las que se detecta falta de mano de obra disponible – según la situación nacional de empleo que se contempla en el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura<sup>1</sup>–, y conlleva la vuelta al

---

<sup>1</sup> Artículo 50.a) del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre. Contiene las ocupaciones en las que los Servicios Públicos de Empleo han encontrado dificultad para gestionar las

país de origen una vez finalizada la actividad. En 2010 sólo hemos podido constatar el recurso a este sistema en la campaña de recogida de la fresa en Huelva, en la que se contrataron 3.000 mujeres marroquíes en contingente, frente a los 35.000 contratos realizados en 2005<sup>2</sup>.

## 2.1. Marco legal migratorio en España

El mercado de trabajo está sujeto a cambios normativos y jurídicos que tienen efectos sobre la contratación. La presencia de población extranjera se ha relacionado con la demanda de los sectores productivos, satisfaciendo así carencias de mano de obra localizadas en determinados nichos de actividad. La acción de gobierno ha procurado regular esta espita intentando guardar un precario equilibrio entre las necesidades de mano de obra, indispensable para la marcha de los sistemas productivos aún en época de crisis, y la presión de la opinión pública, que ha asistido a la llegada de población inmigrante con cierto grado de perplejidad y a veces, no sin cierta sensación de desconfianza.

Desde la aprobación de la Ley de Extranjería de 1985 se han promulgado en total 23 normas o reglamentos que han introducido modificaciones sobre la regulación del acceso y residencia de personas extranjeras en nuestro país.

El mensaje que ha transmitido el gobierno de turno en cada reforma ha intentado convencer a la población autóctona de que era el momento

---

ofertas de empleo que los empleadores les presentan cuando quieren cubrir puestos de trabajo vacantes.

La presencia de una ocupación en el catálogo de la zona geográfica de que se trate, implica, para el empleador, la posibilidad de tramitar la autorización para residir y trabajar dirigida a un trabajador extranjero. En el caso de que la ocupación no esté incluida en el catálogo, el empleador deberá presentar una oferta en la oficina de empleo.

<sup>2</sup> LIDIA JIMÉNEZ: "Sólo 2.500 desempleados de Huelva han pedido trabajo en la fresa". Diario El País. Huelva. 15/04/2010.



de acabar con el *problema* de la inmigración y de abrir, por última vez y definitivamente, el grifo de entrada de personas extranjeras. Sin embargo, las principales reformas legislativas han terminado por aumentar significativamente el número de regularizaciones, como señalan algunos autores (RINKEN, 2007), y han ido creando un marco jurídico más permisivo con la presencia de población inmigrante de lo que políticamente se pretende convencer a la población autóctona.

El 7 de febrero de 2005 entraba en vigor el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprobaba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, fruto de un acuerdo en la Mesa de Diálogo Social en un consenso que ha incluido a comunidades autónomas, ayuntamientos, organizaciones sociales y profesionales. En la disposición adicional tercera abría un proceso de "normalización" de personas trabajadoras inmigrantes que se encontraban en situación irregular durante un periodo de tres meses de acuerdo con las exigencias que el nuevo Reglamento indica.

En el Reglamento se reconoce que *"en la arquitectura del sistema migratorio actual, la admisión de nuevos inmigrantes en nuestro país está fundamentalmente basada en la necesidad de cobertura de puestos de trabajo y, salvo en los supuestos previstos por circunstancias excepcionales y por el paso desde una situación de residencia o de estancia por investigación o estudios a una autorización de residencia y trabajo, los inmigrantes que quieran desarrollar una actividad laboral deberán venir en origen con un visado que les habilite para trabajar o para buscar un empleo"*. Pretende ordenar los flujos migratorios hacia nuestro país teniendo en consideración, como el elemento fundamental, la realidad y las necesidades de nuestro mercado de trabajo: *"Sin embargo, ante la elevada cifra de extranjeros que hoy se hallan en territorio español y carecen de autorización, los cauces estables de admisión de trabajadores deben exceptuarse temporalmente para contemplar una medida de normalización de la situación de dichos extranjeros vinculada, en todo caso, a una futura relación laboral"*. Esta medida transitoria perseguía que aflorasen situaciones de economía irregular, pasando de la invisibilidad laboral a

una situación de legalidad y permitiendo que un grupo numeroso de personas trabajadoras extranjeras contribuya al sistema mediante sus aportaciones fiscales y a la Seguridad Social.

Este proceso de normalización, según el estudio "Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2007"<sup>3</sup> (PAJARES, 2006), no había supuesto en 2006 un *efecto llamada*, habiendo descendido un año después de su desarrollo el número de inmigrantes que habían entrado en España de forma ilegal, incrementándose el número de entradas legales, especialmente mediante la contratación en origen. Sin embargo, tampoco supuso la normalización de las personas trabajadoras inmigrantes que se encontraban en España de forma irregular.

La última reforma aprobada se produce en diciembre de 2009<sup>4</sup> y supone las siguientes novedades:

- ▣ Novedades en la reagrupación familiar.
- ▣ La nueva regulación de residentes de larga duración.
- ▣ Movilidad internacional de estudiantes.
- ▣ Autorización provisional para trabajar mujeres extranjeras víctimas de violencia de género.
- ▣ La regulación específica de personal de investigación (Visa Científica).
- ▣ Blue Card: profesionales de alta cualificación.
- ▣ Las autorizaciones iniciales de residencia y trabajo por cuenta propia: modificaciones.
- ▣ La redenominación del contingente: la gestión colectiva de contrataciones en origen (Orden TIN/3498/2009).
- ▣ La exclusión de la prestación por desempleo de las personas extranjeras sin autorización de residencia y trabajo. Los derechos de reunión, manifestación, asociación, sindicación y huelga.

---

<sup>3</sup> Observatorio Permanente de la Inmigración. Madrid, 2006.

<sup>4</sup> Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre de reforma de la Ley Orgánica 4/2000.



## Principales hitos legislativos en España en materia de regulación de extranjería e inmigración

FECHA DISPOSICIÓN	NORMATIVA	VIGENCIA
26/03/1984	Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado.	DEROGADA (Vigente hasta el 20 de noviembre de 2009)
01/07/1985	Ley Orgánica 7/1985, de 1 de julio, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España.	DEROGADA (Vigente hasta el 1 de febrero de 2000)
14/05/1992	Real Decreto 511/1992, de 14 de Mayo, por el que se crea la Comisión Interministerial de Extranjería.	DEROGADA (Vigente hasta el 3 de diciembre de 2000)
26/06/1992	Real Decreto 766/1992, de 26 de junio, sobre Entrada y Permanencia en España de Nacionales de Estados miembros de la Unión Europea y otros Estados partes en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, firmado en Oporto el 2 de mayo de 1992 y ratificado por España el 26 de noviembre de 1993.	DEROGADA (Vigente hasta el 1 de marzo de 2003)
19/05/1994	Ley 9/1994, de 19 de mayo, de modificación de la ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado	
10/02/1995	Real Decreto 203/1995, de 10 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Aplicación de la Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del Derecho de Asilo y de la Condición de Refugiado, modificada por la Ley 9/1994, de 19 de mayo.	VIGENTE
05/05/1995	Real Decreto 737/1995, de 5 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 766/1992, de 26 de junio, sobre entrada y permanencia en España de nacionales de Estados miembros de las Comunidades Europeas.	DEROGADA (Vigente hasta el 1 de marzo de 2003)
02/02/1996	Real Decreto 155/1996, de 2 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Ejecución de la Ley Orgánica 7/1985.	DEROGADA (Vigente hasta el 1 de agosto de 2001)
11/01/2000	Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.	VIGENTE
18/02/2000	Real Decreto 239/2000, de 18 de febrero, por el que se establece el procedimiento para la regularización de extranjeros prevista en la disposición transitoria primera de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE núm. 43, de 19 de febrero).	VIGENTE
22/12/2000	Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.	VIGENTE

---

## Principales hitos legislativos en España en materia de regulación de extranjería e inmigración

---

20/07/2001	Real Decreto 864/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre.	DEROGADA (Vigente hasta el 7 de febrero de 2005)
20/07/2001	Real Decreto 865/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de reconocimiento del estatuto de apátrida.	VIGENTE
14/02/2003	Real Decreto 178/2003, de 14 de febrero, sobre entrada y permanencia en España de nacionales de Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.	DEROGADA (Vigente hasta el 28 de marzo de 2007)
29/09/2003	LEY ORGÁNICA 11/2003, de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros.	
24/10/2003	Real Decreto 1325/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre régimen de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas.	VIGENTE
20/11/2003	Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, de Reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre; de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y de la Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal.	VIGENTE
30/12/2004	Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.	VIGENTE
19/11/2007	Ley Orgánica 13/2007, de 19 de noviembre, para la persecución extraterritorial del tráfico ilegal o la inmigración clandestina de personas. (BOE nº 278 de 20/11/2007).	
19/09/2008	Real Decreto-Ley 4/2008, de 19 de septiembre, sobre abono acumulado y de forma anticipada de la prestación contributiva por desempleo a trabajadores extranjeros no comunitarios que retornen voluntariamente a sus países de origen.	VIGENTE
10/07/2009	Real Decreto 1161/2009, de 10 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.	VIGENTE
10/07/2009	Real Decreto 1162/2009, de 10 de julio, por el que se modifica	VIGENTE

---



---

## Principales hitos legislativos en España en materia de regulación de extranjería e inmigración

---

	el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre.	
30/10/2009	Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria.	VIGENTE
11/12/2009	Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.	VIGENTE

---

**FUENTES:** Ministerio del Interior, Ministerio de Trabajo e Inmigración y Noticias Jurídicas.com

---

## 2.2. Causalidad de la inmigración marroquí

Durante el desarrollo de los grupos de discusión se indagó sobre las motivaciones de la población marroquí para emigrar a Andalucía. En la inmensa mayoría de las ocasiones las personas asistentes coincidían en que venían a trabajar y un pequeño porcentaje, más joven y con un nivel de estudios más alto, a estudiar.

Esta perspectiva confirma la descrita en la Teoría Neoclásica de las Migraciones, que justifica los movimientos de población por la búsqueda de mejores perspectivas de salarios. La inserción de la población inmigrante queda supeditada por tanto a su integración en el mercado de trabajo y el marco de origen estaría condicionado por las carencias de tipo económico.

La perspectiva de la que esta investigación parte es esa, aunque no es la única posible.

En primer lugar, nos encontramos con un tramo de población, fundamentalmente mujeres, que también inmigra, aunque una vez en Andalucía se mantiene inactiva. Obviamente, su motivación directa no es la laboral, pero sí la de la formación de hogares. El rol reproductivo de la mujer está presente tanto en Andalucía como en Marruecos, por el que el reparto de tareas entre marido y esposa suele dar al primero la responsabilidad de buscar los recursos para el mantenimiento del

hogar y a la segunda, las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes a cargo. Este esquema básico ya no es dominante en Andalucía y en el caso de la población marroquí se observan firmes pasos en pos de la incorporación de la mujer al mundo de trabajo.

En cualquier caso, si bien las motivaciones directas de las mujeres inactivas no son, al menos por el momento, trabajar, podemos entender que sí existe una motivación indirecta, pues asume su condición de migrante por las necesidades familiares de un salario para sustentarse –aunque sea sólo el marido quien se ocupe–.

Algunas corrientes de pensamiento han puesto en duda este razonamiento, discrepando fundamentalmente de su perspectiva exclusivamente económica. Uno de los razonamientos expuestos es la capacidad que tiene la persona que se dispone a emigrar para valorar las diferencias entre sus ingresos en origen y en destino. La decisión no se fundamentaría tanto en una información objetiva y contrastada, sino en información recogida de las impresiones subjetivas que modelan un pensamiento que en ocasiones no se corresponde con el resultado final.

Las impresiones recogidas en los grupos de discusión, muy condicionadas por las reacciones psicológicas de extrema incertidumbre ante la crisis, avalan en cierta manera estas tesis: *“...si yo tuviera que tomar la decisión ahora de inmigrar no lo haría, pero ya tienes que seguir adelante, porque he dejado allí unas expectativas sobre mí”*. Otros testimonios insinúan que no toda la información que la población que ha emigrado de Marruecos traslada se corresponde con la realidad: *“...la información que reciben allí (en Marruecos) no es la correcta”*. Se podría deducir de estas impresiones que existe una actitud reacia a reconocer que las expectativas del proyecto personal de inmigración no han resultado exitosas por el temor a cierta censura social, prolongando así el mito de que resulta una buena opción para progresar, aunque *“a la familia sí le decimos que la cosa está muy mal aquí”*.



Las teorías mencionadas confieren mayor importancia a la inferencia de las redes sociales, un elemento de interés pues sirve para explicar determinados agrupamientos y estrategias de asentamiento en el lugar de destino.

Ciertamente, no es razonable mantener un modelo único de explicación de cómo se produce la decisión de emigrar, pero en cualquiera de los casos, el factor laboral sigue encontrándose a nuestro juicio de manera preeminente en las expectativas personales y su satisfacción da sentido a la experiencia migratoria.

La investigación aporta algunos datos estadísticos que vienen a avalar este principio causal. Los mayores porcentajes de ocupación entre el grupo de población regional al que pertenece el marroquí con respecto al resto de grupos inmigrantes y la propia población autóctona, como veremos en el capítulo 4, y la composición por edades del grupo indica una mayor presencia de personas en edad laboral, datos que presentamos en el capítulo 3.

### **2.3. El establecimiento de la población marroquí en el territorio**

El establecimiento de la población marroquí sigue unas pautas concretas de asentamiento que proporciona una presencia desigual entre las distintas provincias andaluzas. En este sentido, los datos del Padrón indican una mayor preferencia por las provincias de Almería y Málaga.

Granada y Sevilla quedarían en una zona intermedia, pero sin alcanzar la cuarta parte de la población presente en Almería o apenas la tercera parte de Málaga, lo que da idea de la magnitud de las diferencias. Huelva queda aún más atrás y las provincias de interior, Córdoba y Jaén, con un elevado índice de ruralización, aunque con modelos productivos radicalmente distintos a los de Almería, son las provincias con menor colonia marroquí asentada.

Distribución por provincias de la población en Andalucía por  
nacionalidad (1 de enero de 2009)

	TOTAL	Población Española	Población Extranjera	Población Marroquí
Almería	684.426	540.719	143.707	38.033
Cádiz	1.230.594	1.184.907	45.687	6.881
Córdoba	803.998	779.197	24.801	3.417
Granada	907.428	845.696	61.732	9.312
Huelva	513.403	473.550	39.853	6.332
Jaén	669.782	650.199	19.583	5.124
Málaga	1.593.068	1.325.244	267.824	26.784
Sevilla	1.900.224	1.828.231	71.993	8.020

FUENTE: Revisión del Padrón Municipal de Habitantes 2009. Datos provisionales.  
INE.

Por otro lado, Almería registra igualmente un mayor grado de concentración, junto con Jaén, con respecto al resto de la población inmigrante. Son dos casos contrapuestos, pese a la paridad de los datos. Almería expresa una alta concentración de población marroquí en un contexto de importante presencia de población inmigrante, mientras que el caso de Jaén muestra una pequeña presencia marroquí, contextualizada en el grupo de población inmigrante más reducido de las ocho provincias.

Tasa de población marroquí sobre total de población y población  
extranjera censada en Andalucía (1 de enero de 2009)

	% sobre total población	% sobre total población extranjera
Almería	5,56	26,47
Cádiz	0,56	15,06
Córdoba	0,43	13,78
Granada	1,03	15,08
Huelva	1,23	15,89
Jaén	0,77	26,17
Málaga	1,68	10,00
Sevilla	0,42	11,14
Andalucía	1,25	15,39

FUENTE: Revisión del Padrón Municipal de Habitantes 2009. Datos provisionales.  
INE. Elaboración propia.

En cuanto al resto de las provincias, por encima de la media regional de presencia marroquí sobre el total de población inmigrante se sitúa solamente Huelva, mientras que el resto de las provincias expresan



tasas de densidad de población inmigrante marroquí inferiores a la media regional.

Por abundar en distintas fuentes que vayan confirmando la descripción territorial, sumamos a las fuentes estadísticas que proporciona el Padrón las de los registros oficiales que proporcionan la tarjeta de residencia. La literatura consultada pone de relieve las diferencias existentes entre los datos de ambas fuentes –en nuestro caso, las fuentes guardan una pequeña diferencia temporal–, que achacan a movimientos naturales o desplazamientos en el territorio que el Padrón no recoge puntualmente. También es cierto que la población censada recoge a la población procedente de la UE, que no precisa de este trámite administrativo, como extranjera.

**Población marroquí y extranjera con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor en Andalucía según provincia (31/3/10)**

	Marruecos	Extranjera	%
Almería	41.838	136.120	30,74
Cádiz	7.314	41.521	17,62
Córdoba	2.844	25.234	11,27
Granada	11.147	64.682	17,23
Huelva	7.528	42.232	17,83
Jaén	6.623	21.767	30,43
Málaga	26.480	201.833	13,12
Sevilla	8.235	72.955	11,29
<b>Andalucía</b>	<b>112.009</b>	<b>606.344</b>	<b>18,47</b>

FUENTE: Ministerio de Trabajo e Inmigración. OPI.  
Elaboración: OPAM

En cualquiera de los casos, las tendencias de concentración son bastante coincidentes entre permisos de residencia y datos del censo y confirman las preferencias descritas anteriormente.

La exposición del capítulo 4 perfilará una relación nítida entre concentración de población marroquí y especialización productiva, que a su vez definirá matices de interés en la escala de cualificación.

Otro aspecto interesante de la distribución territorial tiene que ver con la presencia en municipios. La primera observación de este análisis

indica una extensa representación de la población magrebí, que da idea también de un cierto grado de dispersión. De los 770 municipios andaluces, 610 cuentan con población marroquí censada, por lo que está presente en el 79,09% de ellos.

Se contabilizan 21 municipios que superan los 1.000 habitantes censados de nacionalidad marroquí, concentrando el 67,06% del total de la población marroquí en Andalucía, por lo que a la vez, se observa una tendencia a la concentración en determinados municipios. Entre ellos, se encuentran 6 capitales de provincia, con la exclusión de Cádiz y Jaén, pero el municipio con mayor representación no es una capital: es El Ejido, que por sí solo concentra el 15,73% del total de la población marroquí censada en Andalucía. La presencia en grandes ciudades se alterna con ciudades medias y algún municipio pequeño, como La Mojonera.



Municipios andaluces con más de 1.000 habitantes de nacionalidad marroquí (2009)

Ambos sexos	Total	Varones	Mujeres	Provincia	Total
El Ejido	16.346	11.779	4.567	Almería	84.227
Málaga	7.171	4.070	3.101	Málaga	568.305
Almería	6.568	4.283	2.285	Almería	188.810
Níjar	4.633	3.228	1.405	Almería	26.516
Marbella	4.041	2.088	1.953	Málaga	134.623
Sevilla	3.681	2.107	1.574	Sevilla	703.206
Algeciras	3.191	1.877	1.314	Cádiz	116.209
Granada	2.980	1.717	1.263	Granada	234.325
Roquetas de Mar	2.635	1.518	1.117	Almería	82.665
Vícar	2.285	1.262	1.023	Almería	22.853
Fuengirola	2.278	1.279	999	Málaga	71.482
Torremolinos	2.276	1.227	1.049	Málaga	65.448
Estepona	2.204	1.355	849	Málaga	65.592
Mijas	1.906	1.054	852	Málaga	73.787
La Mojonera	1.413	846	567	Almería	8.301
Benalmádena	1.362	702	660	Málaga	58.854
Córdoba	1.344	881	463	Córdoba	328.428
Moguer	1.214	775	439	Huelva	19.569
Huelva	1.092	652	440	Huelva	148.806
Vélez-Málaga	1.062	703	359	Málaga	74.190
Adra	1.017	664	353	Almería	24.373

FUENTE: Revisión del Padrón municipal 2009. INE.

La presencia marroquí muestra un alto grado de urbanización. La preferencia por las grandes ciudades andaluzas, entendiéndose por tales las mayores de 50.000 habitantes, es claramente mayoritaria, alcanzando el 70,57% de la población marroquí, muy por encima del 50,61% de la población andaluza concentrada en estos núcleos urbanos. Sin embargo, la presencia en pequeños núcleos, menores de 5.000 habitantes, es ligeramente superior a la tasa andaluza: 11,90%, frente al 11,17% de la población autóctona.

### Distribución de la población marroquí censada en Andalucía por tamaño de población (2009)

	Población Marroquí	% sobre total población marroquí
>100.000	31.740	30,55
De 50.001 a 99.999	32.858	31,62
De 25.001 a 50.000	8.730	8,40
De 10.001 a 25.000	18.213	17,53
De 5.001 a 10.000	7.405	7,13
<5.000	4.957	4,77

FUENTE: Revisión del Padrón municipal 2009. INE.

El asentamiento de la población marroquí en las áreas metropolitanas se caracteriza por la concentración en barrios, habitualmente en zonas con viviendas deficientes que se encuentran en ruina o en mal estado, cerca de centros urbanos degradados o de áreas industriales, y en zonas habitadas por población con bajo nivel de renta. Estos factores contribuyen en la creación y extensión de bolsas de marginación.

#### 2.2.1. Formación de hogares

El término *hogar* es usado para designar el lugar donde una persona vive, donde se siente segura y en calma. Se trata de un concepto ligado al sentimiento: en esto se diferencia al concepto de *casa*, que sencillamente se refiere a un lugar habitado.

La formación de hogares es una cuestión íntimamente vinculada a la inmigración definitiva. Veremos que la migración marroquí es mayoritariamente masculina. En cierta manera, no es aventurado diseñar un modelo para la inmigración marroquí, en el que el varón se adelanta para encontrar trabajo. Una vez instalado, ha ido enviando remesas económicas a su familia en Marruecos, bien formal o



informalmente<sup>5</sup>. Pasado el tiempo, se producirá la constitución de la unidad familiar.

Las diferencias que observamos entre grupos de edad y sexos que tratamos en el capítulo 3 avala esta impresión. En este sentido, adelantamos que el dato relativo al grupo de mujeres marroquíes residentes en Andalucía es proporcionalmente menor al de los hombres en el tramo de 16 a 44 años (diez puntos de diferencia), mientras que se iguala, incluso resulta ligeramente superior el porcentaje de las mujeres, en el resto de los tramos de edad.

Otros estudios corroboran esta impresión y entienden extendida la apreciación de que los varones, además de ser los primeros que emigran, no hacen venir a sus mujeres e hijos hasta que ellos no alcanzan a estar en situaciones bastante asentadas (APARICIO, TORNS, 2006).

Es posible que las intenciones de muchas de estas personas cuando toman la decisión de emigrar pasen por retornar a su patria pasado un tiempo, pero no siempre se cumplen estas expectativas y cuando la situación se alarga más de lo esperado, surge la necesidad de reorganizar la vida familiar, por motivos afectivos, sociales o económicos: *“la gente dice si aquí no tienes trabajo vuelve a tu país, pero eso es muy fácil de decir, yo tengo a mi familia aquí, he pagado mi seguridad social aquí, yo vivo aquí muchos años, como voy a empezar de cero allí”*.

La reagrupación se plantea, pero tiende a postergarse hasta que el hombre considera que va a contar en destino con los medios necesarios para acoger a su familia.

Junto a este modelo, a lo largo de los 90' empieza a aparecer otro vinculado a la feminización del flujo migratorio marroquí, aprovechando las facilidades que encuentran las mujeres para trabajar en el servicio

---

<sup>5</sup> Marruecos -su comunidad inmigrante es la más numerosa en España fue el destino en 2004 del 22,83% de las remesas que salieron de España, equivalentes a 921 millones de euros (Banco de España).

doméstico y la hostelería. Entre ellas, cada vez aparecen más mujeres casadas, con hijos e hijas, que plantean la reagrupación en cuanto se regularizan, tanto por razones emocionales como prácticas: sobre ellas recae la responsabilidad del cuidado de su descendencia y que la separación entre marido y mujer puede no estar bien vista socialmente.

En los últimos años y ya entrando en el siglo XXI, se vislumbra una nueva tendencia que viene a unirse a los dos modelos anteriores, donde empiezan a destacar la inmigración de efectivos más jóvenes que crean su familia una vez en España, dando pie a la reagrupación del cónyuge, si éste no está ya en territorio español o no cuenta con el permiso de residencia exigido. Estamos, por lo tanto, ante reagrupaciones inmediatas o incluso anteriores a que el matrimonio se produzca.

Los modelos anteriores implican problemas distintos en cuanto al reencuentro entre los familiares que han permanecido separados y la adaptación de las personas reagrupadas al medio receptor: *"...yo quería traer a mi familia aquí, pero me falta contrato, tres nominas, cuenta del banco"*.

La situación administrativa condicionará en gran medida cómo se produce el asentamiento, que será diferente, en todo caso, si es irregular o regular, y en caso de ser regular, del tipo de permiso del que se dispone: de residencia o de trabajo. La propia legislación –Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social– enuncia los supuestos sobre los que las personas extranjeras ya residentes tienen derecho a la reagrupación familiar:

- a. La persona casada con la residente, siempre que no se encuentre separada de hecho o de derecho, y que el matrimonio no se haya celebrado en fraude de ley. En ningún caso podrá reagruparse a más de un cónyuge.
- b. La descendencia de la persona residente y su cónyuge, incluso los casos de adopción de menores de 18 años o con discapacidad dependientes.



- c. Personas menores de 18 años y mayores de esa edad que no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades, debido a su estado de salud, cuando la persona residente extranjera sea su representante legal y el acto jurídico del que surgen las facultades representativas no sea contrario a los principios del ordenamiento español.
- d. Personas ascendientes en primer grado de la persona reagrupante y de su cónyuge cuando estén a su cargo, sean mayores de sesenta y cinco años y existan razones que justifiquen la necesidad de autorizar su residencia en España.
- e. Las personas extranjeras que hubieran adquirido la residencia en virtud de una previa reagrupación podrán, a su vez, ejercer el derecho de reagrupación de sus propios familiares, siempre que cuenten ya con una autorización de residencia y trabajo, obtenida independientemente de la autorización del reagrupante, y acrediten reunir los requisitos previstos en la Ley.

Cuando se trate de ascendientes reagrupados, éstos sólo podrán ejercer, a su vez, el derecho de reagrupación familiar tras haber obtenido la condición de residentes de larga duración y habiendo acreditado solvencia económica.

Para ejercer el derecho a la reagrupación familiar es preciso haber obtenido la renovación de la autorización de residencia inicial –con excepción de la reagrupación de ascendientes, que solamente podrán ser reagrupados a partir del momento en que la persona reagrupante adquiera la residencia de larga duración–

La libertad de movilidad vendrá marcada por la *“legalidad”* con la que ésta se produzca: teniendo estos permisos será *“más fácil”* desplazarse. Las incertidumbres de la persona inmigrante que se encuentra en situación irregular condiciona por completo su estilo de vida, viéndose obligada a permanecer en enclaves en los que no puede encontrar trabajo y no puede cubrir sus necesidades básicas, circunstancias que posiblemente queden relegadas a un segundo lugar ante la incertidumbre de su situación.

Las expectativas que se van generando en función del tipo de trabajo –formal o informal, estable o temporal, tipo de contrato–, también son determinantes en el modelo de creación de hogares: la solvencia económica, con estabilidad o sin ella, las deudas adquiridas en el lugar de origen o las generadas en el lugar de recepción, las obligaciones que suponen las personas a cargo *in situ* o en su país natal, si la pretensión es de permanencia, ya sea en solitario o no, o para garantizar el sostenimiento del hogar, bien en su núcleo o bien como parte de la red familiar extensa. La existencia de responsabilidades familiares, especialmente las generadas por la presencia de los hijos e hijas, contribuye a reforzar los vínculos con el territorio donde se produce el asentamiento y, en consecuencia, reduce las opciones de movilidad por motivos laborales: *“Se adquieren deudas y hay que pagarlas; entonces ni siquiera te planteas la situación de dejar España, es un círculo vicioso”*. O de manera más concluyente: *“...es más fácil si no tienes cargas familiares”*.

En relación con los diferentes tipos de hogar, inicialmente nos referiremos a lo que hemos denominado *pseudo hogares* temporeros, que no se identificarían con los que tradicionalmente conocemos como hogares, pero sí los recogemos por ser lugares de estancia utilizados durante el desempeño de las tareas de las campañas de recolección agrícola. Son proporcionados, en primera instancia, por la persona o empresa empleadoras en zonas rurales de Andalucía. En su mayoría son viviendas antiguas ubicadas con frecuencia dentro de las fincas de trabajo y que reúnen condiciones básicas de habitabilidad. En otros casos, los alojamientos utilizados por las personas trabajadoras temporeras no alcanzan esa caracterización, usándose cocheras o naves para el alojamiento. La persona trabajadora no lo relaciona con el hogar porque no están ni destinados ni preparados para tal efecto, suele compartírselos con otras personas con las que no existen lazos de familia, pero sí de trabajo, y su utilización queda limitada a la temporalidad.

Dentro de los recursos de alojamiento temporero que las Administraciones Públicas ponen a disposición de la población trabajadora que llega en busca de trabajo temporal en las campañas



agrícolas de temporada, se encuentran los Albergues. Son prácticamente exclusivos de la provincia de Jaén, donde funcionan 24 albergues en 22 localidades, y existen proyectos en distinto grado de concreción en Huelva. Los albergues no representan un recurso de alojamiento durante toda la campaña, sino que se limita a unos días, entre 3 y 5, el tiempo que se considera<sup>6</sup> preciso para encontrar trabajo cerca o marchar hacia otra localidad para su búsqueda.

Los datos de alojamiento de estos albergues, por otro lado, constatan una presencia muy minoritaria de mujeres y la inexistencia de menores, por lo que no podemos considerar este entorno como la sede temporal del hogar.

Hablamos de hogares propiamente dichos cuando se establecen por cuenta ajena al empleador, o no dependen de las entidades públicas. Esta modalidad se puede dar con el alquiler o compra de una vivienda, ya sea para uso exclusivo o compartido con más personas.

La vivienda presenta un factor fuertemente condicionante de la formación del hogar. Y no resulta una cuestión fácil de resolver.

El precio de la vivienda en Andalucía se ha incrementado de forma notable en los últimos años, empujada por la laxitud de las entidades financieras para conceder préstamos hipotecarios. En los grupos de discusión se ha referido el caso de familias que lograron antes de la crisis créditos a intereses económicos, pero sobre todo con dilatados plazos de amortización. Los efectos de la crisis sobre el empleo preocupa y atenaza, en algunos casos, a muchas familias que encuentran dificultades para mantener sus compromisos de pago: *“...yo tengo una hipoteca con un banco, y ahora no lo puedo pagar, y el banco me quiere echar a la calle, y que hago yo con los niños, y yo no puedo volver a Marruecos, yo allí no tengo nada, no tengo ni casa”*.

---

<sup>6</sup> En ese caso, son Ayuntamientos y Junta de Andalucía, con la participación de agentes sociales y ONGs, los que determinan la duración del periodo y las fechas de apertura en el seno del Foro Provincial para la Inmigración.

Los requisitos para la compra de la vivienda, como son avales, petición de contratos, nóminas, adelantos, fianzas, etc., resultan arduos, con el añadido de no comprender ni conocer la normativa y los compromisos a los que se están adhiriendo con esta operación.

*“Cuando no entiendes una cosa los bancos te mandan de un sitio para otro y no te resuelven nada”. “Y cuando van a comprar una casa no les explican en su idioma las condiciones”. “La inmobiliaria me dijo una cosa que no tiene que ver nada con lo que le dijeron en el banco, y con la crisis me prorrogaron la hipoteca y ahora tengo que pagar doce años más”.*

Sin disponer de datos objetivos que la avalen, sí tenemos la impresión de que el alquiler es la opción más extendida entre la población marroquí como fórmula de acceso a la vivienda. Las impresiones transmitidas en los grupos de discusión se encaminan a señalar dificultades a la hora de lograr suscribir un contrato de alquiler: *“para alquilar no hay problema, se alquila entre los marroquíes, pero cuando es un español el que alquila te piden nómina y fianza”.* Se trata de una práctica común: las garantías de pago son extensivas a cualquier persona, sea cual sea su nacionalidad o etnia, y las fianzas se regulan legalmente. Por tanto, este razonamiento no justifica por sí mismo unas dificultades especiales por el hecho de ser marroquí, aunque sí la traslación de unas relaciones de confianza asentadas en su cultura de origen.

Sin embargo, otras fuentes señalan otro tipo de trabas a la hora de acceder a la vivienda. No debemos silenciar los motivos fundamentados en prejuicios que pueden llegar hasta el racismo. En la investigación nos hemos encontrado referencias recientes, pero es un hecho constado en la sociedad, aunque tendemos a pensar que estas actitudes se encuentran en retroceso, a medida que la inmigración se convierte en un hecho cotidiano.

Los grupos de discusión realizados por APARICIO y TORNOS (2006) señalan como un rasgo característico de la población marroquí sobre otros colectivos de procedencia no árabe, la desconfianza abierta tras los atentados de 2004, concretamente por la sospecha de que



podrían pertenecer a grupos integristas. La conclusión, aunque interesante, puede estar algo condicionada por la cercanía de los hechos, pero al no haberse detectado posteriormente indicios sólidos de la presencia integrista violenta en el país podría haber relajado en parte esta percepción negativa.

La investigación también recoge cómo quienes participan en estos grupos lamentan que se identifique al conjunto de la población con algunos casos relacionados con la delincuencia, fundamentalmente con el tráfico de hachís y pequeños robos.

Estas cuestiones, que describen una actitud en mayor o menor medida hostil del resto de la población hacia la colonia marroquí, se traducen también en mayores trabas a la hora de encontrar una vivienda.

Además, la débil política de vivienda dificulta el acceso a ésta cuando no se dispone de fondos económicos para hacer frente a este gasto, por lo que en ocasiones se producen asentamientos de tipo informal, hacinamiento, personas sin vivienda, o que viven en carrmatos, chozas, chabolas, pensiones o en viviendas inhabitables por deficiencias graves en la construcción, situaciones que avivan la llama de la exclusión: *“las casas suelen estar en las zonas más antiguas, y en las que antes eran las casas de los marineros”*.

La *guetización* en unos barrios y zonas concretas viene dada por situaciones de discriminación encontradas en el acceso en otras zonas y la escasez de la oferta de vivienda de alquiler.

Las familias suelen residir en viviendas que ocupan en exclusiva, aunque en algunos casos acogen a otras personas o unidades con las que se mantienen lazos familiares: *“somos hermanas, tenemos una casa en propiedad y no la podemos pagar, sólo el marido de una de nosotras trabaja, vivimos los dos matrimonios juntos”*.

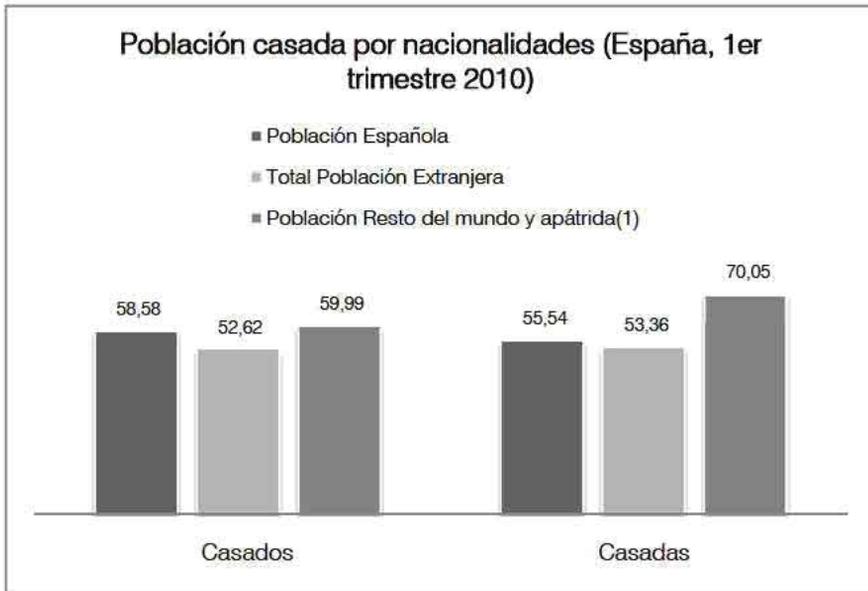
Por su parte, quienes carecen de cargas familiares comparten vivienda con otras personas, cuyo nexo no tiene por qué tener implicaciones familiares: son vínculos de confraternidad o simplemente de necesidad o conveniencia.

Cuando la finalidad del asentamiento es la reagrupación familiar o la formación de ésta, los aspectos estrictamente laborales no son los más determinantes, sino que se da prioridad a otros factores que han de satisfacer necesidades familiares, como cercanía a centros educativos, centros de salud, comercios, etc.

En lo que respecta a los hijos y las hijas, tenemos que diferenciar entre aquellos que llegan a España a partir de la preadolescencia y quienes lo hacen en edades tempranas y se socializan ya en destino. En el primer grupo, niños y niñas más mayores, es donde se van a concentrar más dificultades. En lo que se refiere al reencuentro, la figura del padre puede haberse resentido con la separación –sobre todo si ésta ha sido larga–, aunque las visitas frecuentes que permite la cercanía de Marruecos mitiga esta situación, más grave en el caso de grupos de población de otras nacionalidades. En el caso de la madre también puede suceder, aunque la tendencia a que ésta plantee una reagrupación más rápida minimiza los posibles efectos.

Los niños y las niñas se mueven en tres planos: familiar, escolar y social, que lanzan mensajes a veces contradictorios entre lo que se dejó en origen y lo que se encuentra en destino, tanto para padres y madres, como para hijos e hijas. A estos problemas que se generan dentro de la familia, se suma una infraestructura todavía insuficiente de acogida en el sistema educativo español, que tiene dificultades para evitar la desmotivación escolar.

Ya hemos adelantado la vinculación de la mujer marroquí a la formación del hogar, lo que condicionará su menor grado de actividad laboral. La Encuesta de Población Activa indica una notable diferencia, 10 puntos, entre hombres y mujeres casados, en el grupo regional de población por nacionalidades en el que se inserta el grupo marroquí, confirmando una mayor presencia de mujeres casadas, proporcional a varones en el mismo estado.



FUENTE: Encuesta de Población Activa. INE.

Es frecuente encontrar mujeres que se mantienen prácticamente recluidas en el hogar sin aprender el idioma y que se relacionan sólo con otras compatriotas, lo que dar lugar a situaciones de aislamiento y a dificultades para manejarse en el entorno, por ejemplo, a la hora de ir al médico o asistir a tutorías escolares, como nos comenta una intermediadora cultural: *"...Y luego vienen a buscarte para que las acompañes a hacer gestiones porque no conocen el idioma, y tienes que decirles que no, porque así no aprenden nunca"*.

### 2.2.2. Redes sociales

Dentro del estudio del fenómeno de las migraciones se le da una gran importancia a la presencia de redes sociales, formadas por parientes y paisanaje, que actúan como fuerza de tracción en el proceso de emigración, es decir, en la decisión de dejar el lugar de origen, y como apoyo en el proceso de inserción social e incluso profesional en el lugar de destino.

La capacidad de las redes informales de las que participan los inmigrantes a través de sus vínculos familiares, sociales, geográficos, etc., como mecanismo de movilización de flujos migratorios y como herramientas de integración social (RUMÍ, 2005) son usadas para la construcción de la realidad social de los grupos de población extranjera.

La variabilidad del asentamiento estará marcada por dos tipos de condiciones, ya sean por vinculaciones previas o posteriores:

- En el primer caso encontramos que el hecho de conocer a alguien en el lugar de destino que previamente dieran el mismo paso, y/o se contacte con personas pertenecientes al mismo lugar de origen, servirá para la formación de pequeños núcleos de relación, ya sea familiar o de vecindad, entre personas conocidas de la misma población natal: *“yo creo que normalmente el apoyo y la ayuda que encuentran es otra persona de su familia”*.

*“En algunos casos sí utilizan las redes sociales, y en algunos sitios sí hay grupos del mismo pueblo, o familiares. Te acogen para integrarte, pero principalmente vas donde hay trabajo. En ciudades grandes hay de todo, en algunas ciudades pequeñas sí hay mayoría de un mismo pueblo”*

Los primeros asentamientos de población inmigrante no estaban sujetos a ninguna vinculación personal. Por los testimonios recogidos en los grupos de discusión, la población se establecía allí donde la oferta laboral resultara fructífera. Las posteriores generaciones se establecerían teniendo esta consideración sin obviar los núcleos de cercanía.

*“Si no tienes una familia aquí es muy difícil la acogida. Ahora ha cambiado mucho la sociedad, los marroquíes y los españoles, miran ahora cada uno por lo suyo; antes los vecinos eran diferentes, daba igual si eran españoles o marroquíes, yo me iba a trabajar hasta 15 horas en los almacenes y dejaba a los niños pequeños con los vecinos y me iba tranquila porque sabía que no les iba a pasar nada, y las puertas de las casas estaban abiertas, y no pasaba nada”*.



- En el segundo caso, están perfilados por los nexos que se establezcan al llegar, que marcarán la permanencia en la zona. Así, las relaciones laborales positivas abrirán y facilitarán vínculos y el conocimiento de recursos de la zona, que podrán en cierto modo facilitar la permanencia: *“yo vivo con unos amigos, pero con la crisis está la cosa muy mal. Aquí de repente te encuentras sin nada, ellos te ayudan”*. Otro comentario apoyaría el concepto de la soledad en el punto de destino: *“depende de la situación, de la zona donde viva, si tiene conocidos, porque hay gente que viene de Marruecos y no conoce a nadie. Sobre todo las contratadas en origen no conocen a nadie, solo se conocen entre ellas”*.

La solidez de estos vínculos ayuda a promoverse y a satisfacer necesidades que por la ausencia de los apoyos de la familia extensa en el país de acogida, se hacen necesarios.

La literatura consultada al respecto nos indica que la población marroquí fundamenta sus estrategias en el apoyo familiar, a través de la pareja cuando el matrimonio convive, pero es característica en este grupo de población una especial relación fraternal, que con frecuencia se traduce en que hermanos y hermanas sean los principales nudos de conexión de la red y de estrategia de apoyo, en tareas muy diversas e importantes, como encontrar vivienda o trabajo.

El alcance de las redes sociales trasciende de la mera identificación de la persona inmigrante como trabajadora y atienden sus necesidades integrales, fundamentando estrategias de asentamiento, sobre todo en un primer momento, cuando en un corto espacio de tiempo ha de satisfacer sus necesidades económicas, los problemas de adaptación y los esfuerzos propios de las etapas de aculturación.

Existen causas evidentes que afectan a las dificultades para la integración de la persona inmigrante en su nuevo entorno, como el desconocimiento del idioma, las tradiciones locales y culturales, la expresión religiosa en ambas direcciones, el funcionamiento administrativo, los recursos existentes y el uso adecuado de éstos,

y un sinfín de nuevos ámbitos que suponen hándicaps añadidos al proceso de inserción.

La inserción laboral es uno de los factores que van a influir necesariamente en la integración social y cultural. La acuciante necesidad de un trabajo limita la búsqueda de lo que se desea, lo que podría estar en el origen de todas las barreras que posteriormente se presentarán.

Existen agentes familiares que influyen positivamente en estas dificultades, pues las personas que a su llegada cuentan con referentes de tipo familiar en su entorno más próximo, según se ha recogido en los grupos de discusión, comienzan antes su proceso de inserción. La experiencia vivida previamente, los conocimientos de los recursos y procedimientos, son mostrados por el círculo familiar a las personas recién llegadas. Del mismo modo, la falta de arraigo influye de manera opuesta en esta situación.

La inmigración familiar plantea problemas similares a los de las familias autóctonas desfavorecidas, dentro de un marco multifactorial, tales como las dificultades para encontrar empleo, falta de acceso a la vivienda, carencias económicas, fracaso y absentismo escolar y, en el caso de los inmigrantes, las diferencias culturales que mantienen con la sociedad de acogida.

Por último, las relaciones entre la población marroquí y la autóctona no parecen ser especialmente fluidas. En los grupos de discusión se mostraba cierta preocupación por causar rechazo al ocupar puestos de trabajo y disfrutar de servicios, en momentos en que el paro es tan abundante entre la población autóctona. Estas manifestaciones, son consideradas aún como minoritarias, pero cada vez más frecuentes. La investigación de APARICIO y TORNS describe un sentimiento de la población marroquí victimista, que reclama un trato de igualdad, una percepción que en cierta manera también hemos confirmado en nuestra investigación. Frente al trato que consideran distante o desconfiado, la población marroquí reclama su derecho a la igualdad porque cumplen con su trabajo y con sus obligaciones.



Asimismo, de los testimonios recogidos en los grupos de discusión parece desprenderse que las relaciones entre población autóctona y marroquí se han ido enfriando a medida que ésta última ha ido creciendo en tamaño en ciertas zonas, como en Almería. Esta situación podría deberse la endogamización de la población marroquí, al compartir su espacio vital con un mayor número de compatriotas, aunque también se podría vislumbrar cierto recelo en la población autóctona ante la creciente presencia de marroquíes en su entorno: *“antes todas las marroquíes cuando teníamos una celebración siempre nos juntábamos, para lo malo y para lo bueno, y una ayuda a la otra, la fiesta del Ramadán nos vamos a una casa de una o de otra, en la fiesta del cordero, ahí no tenemos queja las unas de las otras. Al principio cuando yo llegué a Almería no había muchos marroquíes y los españoles eran como mi familia, cuando yo tuve mi primer hijo todos mis vecinos vinieron a verme, era: ¡qué lástima esta muchacha que ha venido tan pequeña a un país extranjero! Yo no he tenido queja nunca ni de los españoles ni de los marroquíes, aquí estaba la familia de mi marido, mi suegro y mis cuñados, es lo único que encontré, antes no había muchos marroquíes”*.





## **Caracterización de la población marroquí residente en Andalucía**

La inversión del flujo migratorio en Andalucía es posiblemente uno de los principales hitos demográficos del nuevo siglo. Este fenómeno, que comenzó a gestarse a finales de la pasada centuria, ha venido a sumarse a otros profundos cambios desde el punto de vista demográfico, fundamentalmente relacionado con el envejecimiento de la población y las caídas de tasas de fecundidad.

Dentro de este fenómeno de creciente presencia de población inmigrante en la región, la población marroquí ha destacado por su dinamismo y por ir ganando peso específico en relación al resto de las nacionalidades.

La población marroquí en Andalucía se ha incrementado en un 349,64%<sup>1</sup>, constituyendo el principal colectivo de inmigración laboral o económica de nuestra Comunidad. No obstante, debemos señalar que este proceso forma parte de otro de orden global que afecta a su entorno con igual o mayor intensidad. De hecho, en idéntico periodo, la población marroquí ha crecido en el conjunto del estado más aún, hasta un 365,68% (un 368,46%, si nos referimos a la población marroquí censada en el resto de España, incluida Andalucía).

En la línea de otras investigaciones (RINKEN, 2007), se constata que en Andalucía la llegada de población inmigrante en general tampoco ha evolucionado de igual manera que en el resto del Estado, pues ha

---

<sup>1</sup> Periodo comprendido entre el 1 de enero de 2000 y 2010. Datos del Padrón Municipal de Habitantes (INE).

crecido 87,67 puntos porcentuales con respecto a nuestra Comunidad (101,89 si solo contemplamos el resto del estado, excluida Andalucía, en idéntico periodo).

Andalucía ocupa la cuarta plaza en cuanto a proporción de población extranjera, precedida por Cataluña (21,05%, sólo la provincia de Barcelona supera en 2,25 puntos la tasa andaluza), Comunidad de Madrid (18,83%) y Comunidad Valenciana (15,74%). En este sentido, se registra cierta preferencia de la población marroquí por nuestra región, ocupando el segundo lugar en proporción sobre el total del estado, con un 11,95%, precedida por Cataluña, que acoge un 31,60%.

Son, desde luego, regiones con gran capacidad de oferta de empleo, mayor en cualquier caso que la que ha ofrecido y ofrece Andalucía, pero en cualquier caso, los datos dan idea de la significación de la presencia de la población marroquí en nuestro territorio. Como tendremos ocasión de observar, sus rasgos demográficos apuntan características distintivas con respecto a la población autóctona y a otros grupos de población extranjera residente en Andalucía.

No debemos olvidar que el propósito de esta investigación es describir la vinculación de la población marroquí al mercado de trabajo andaluz. Los datos demográficos, interpretados bajo este enfoque, aportan elementos previos que nos servirán en el análisis descriptivo. En este sentido, debemos insistir en que la inmigración tiene un comportamiento esencialmente económico, por lo que suele ligarse a las oportunidades y condiciones que ofrece el mercado de trabajo.

### **3.1. Estructura de población en Marruecos**

La población de Marruecos asciende a 31.606.000 habitantes (UNICEF, 2008).

La escasez de datos estadísticos y bibliográficos en el país de origen dificulta enormemente el estudio de la estructura demográfica marroquí, por lo que el trabajo de MOHATAR MARZOK (2009), que se

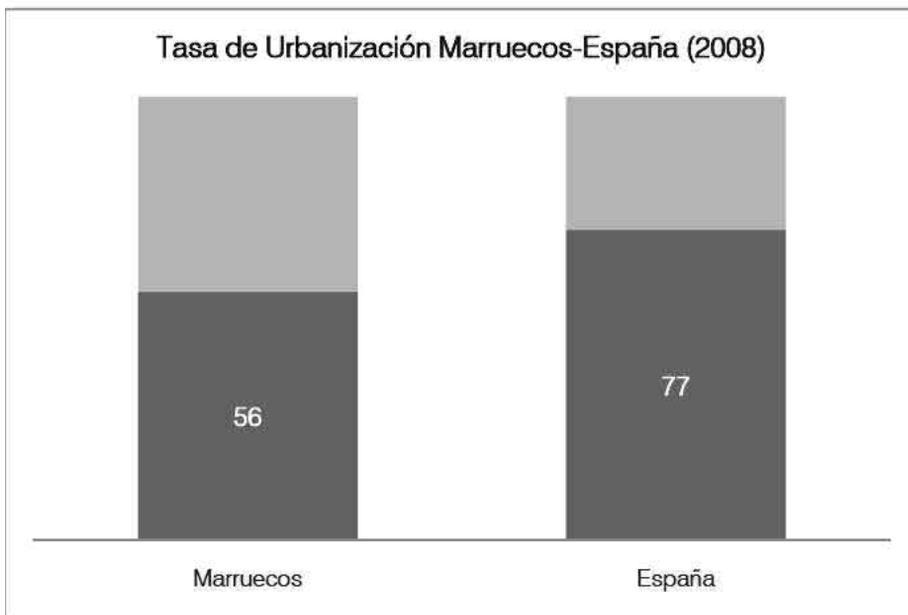


basa en fuentes documentales secundarias y en una extensa investigación de campo, nos resulta de enorme utilidad para describir la realidad de origen de la población marroquí que ha inmigrado a Andalucía y comprender mejor su comportamiento.

Marzok reúne en su enfoque las realidades sociales tanto de la sociedad de destino como de origen en el proceso migratorio, recogiendo de la Escuela de Chicago la necesidad de conectar el lugar de partida y el de llegada. Es una propuesta atractiva para comprender el fenómeno migratorio en una dimensión más amplia.

Esta cuestión ha sido recurrente en el desarrollo de los grupos de discusión durante la investigación. Las personas participantes nos han descrito con un alto grado de coincidencia la dualidad de una sociedad marroquí, polarizada entre zonas urbanas más desarrolladas y otras rurales, fundamentalmente en el interior y el sur, donde las carencias económicas y sociales son más destacables. Estas diferencias se materializan en una amplia capa de población activa con pocos recursos, bajos niveles formativos, escasa cualificación y altamente masculinizada en el segundo caso, mientras que el primero mejoran notablemente los niveles formativos y de cualificación, con mayor participación de las mujeres en la actividad. Estas dualidades se trasladan a la población inmigrante y determina su inserción profesional en el mercado productivo andaluz.

La tasa de urbanización es un indicador que se relaciona con el grado de desarrollo de un país. Las ciudades son centros de las redes de comunicación de un territorio, concentran más servicios que las zonas rurales, tanto educativos, como sanitarios, comerciales, administrativos, y gozan de una mayor diversificación productiva en los sectores secundario y terciario. Por el contrario, las zonas rurales disponen de menores posibilidades de acceso a los mismos servicios, debido a la dispersión de la población, y en las mismas la agricultura y la ganadería se erigen como principales actividades económicas, con menor capacidad de generación de renta y oportunidades de cualificación más escasas que en las zonas urbanas.



FUENTE: UNICEF

La diferencia observada entre Marruecos y el caso español alcanza los 21 puntos porcentuales en la tasa de urbanización, dando idea de los distintos grados de desarrollo que ofrecen ambos países.

Otro indicador demográfico a nuestra disposición es el estudio de la mortalidad infantil, definida por el número de menores que fallecen antes de alcanzar el primer año de vida, aunque también determinados estudios alargan esa edad hasta los cinco años. Además de su valor demográfico, constituye un indicador de desarrollo de una sociedad. La sensibilidad del niño de corta edad a las condiciones de vida de la comunidad, convierte la tasa de mortalidad infantil en un índice de la situación económica y sanitaria de un país, y su decrecimiento está unido a la evolución de una serie de variables que recogen avances en el desarrollo económico (ZOPICO, 1985-86).

Los datos disponibles, correspondientes a 1990 y 2008, ofrecen una evolución favorable de la mortalidad infantil en Marruecos, que logra reducirla en un -59,09% en el caso de menores de un año y un -52,05% la de menores de 5 años. Estos avances superan los diferenciales



registrados en España en el mismo periodo, que se sitúan en un -55,56% y en un -50,00% respectivamente. Pero resulta obvio que la situación de partida de ambos países es muy distinta, como se deduce de la tasa de mortalidad infantil marroquí, que multiplica a la española, por 9 y por 8 respectivamente.

#### Comparativa de indicadores demográficos entre Marruecos y España: Mortalidad Infantil (‰)

	Marruecos		España	
	1990	2008	1990	2008
Tasa de mortalidad de menores de 5 años	88	36	9	4
Tasa de mortalidad infantil (< de 1 año)	68	32	8	4

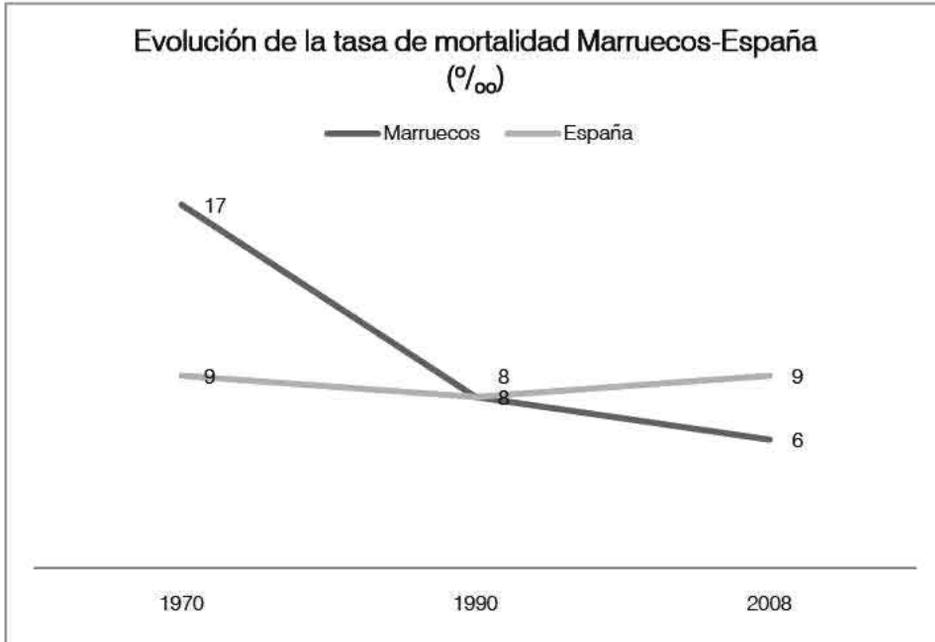
FUENTE: UNICEF

La lucha contra la mortalidad infantil constituye el cuarto Objetivo de Desarrollo del Milenio, que se propone como meta reducir la mortalidad en la infancia en dos terceras partes, del 93 ‰ antes de cumplir cinco años en 1990, a 31‰ en 2015. Marruecos parte en 1990 de una posición favorable con respecto a la media mundial (-26,88%) y en 2008 se encontraba tan sólo a un punto de lograr la meta marcada por la ONU. Sus tasas son más bajas que la de algunos países de su entorno, como Mauritania (118) o Argelia (41) y superiores a la de otros, como Túnez (21).

De la evolución del indicador se infiere una importante mejora de las condiciones sociales en las últimas décadas. Pero las diferencias con los estándares occidentales hacen pensar que existen incentivos suficientes para emigrar, cifrados en mejores expectativas sociales y económicas.

La teoría demográfica indica que las economías de países con menor grado de desarrollo sufren tasas de mortalidad más altas que los de los países en desarrollo. En la actualidad, los avances sanitarios han permitido mejoras sustantivas que se han extendido desde los países más ricos a aquellos que gozan de economías menos desarrolladas. La siguiente gráfica muestra una importante caída de la tasa de mortalidad en los últimos cuarenta años en Marruecos, que se ha reducido en casi un tercio, mientras que se observa un nuevo efecto,

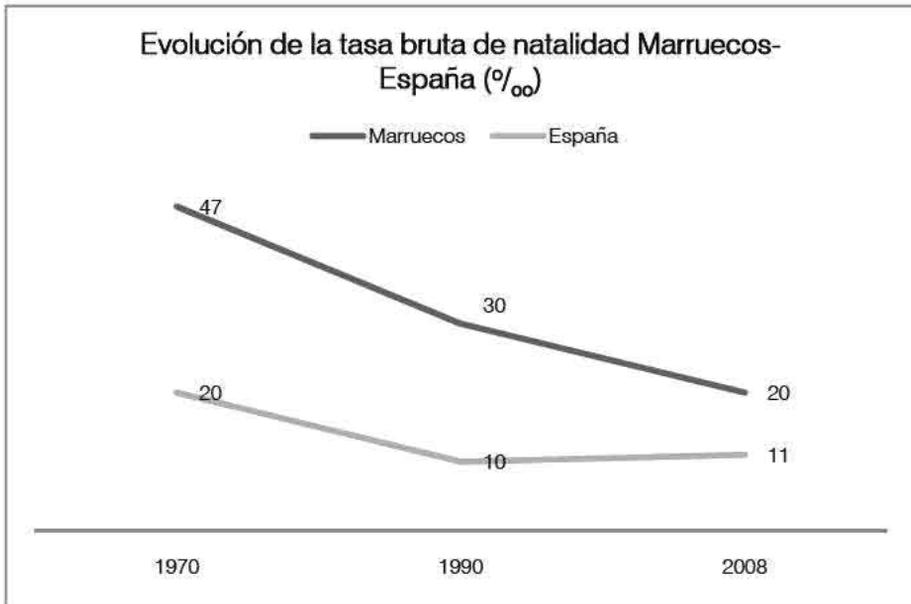
fruto del proceso de envejecimiento demográfico, en el caso español, que supera en tres puntos la tasa marroquí.



FUENTE: UNICEF

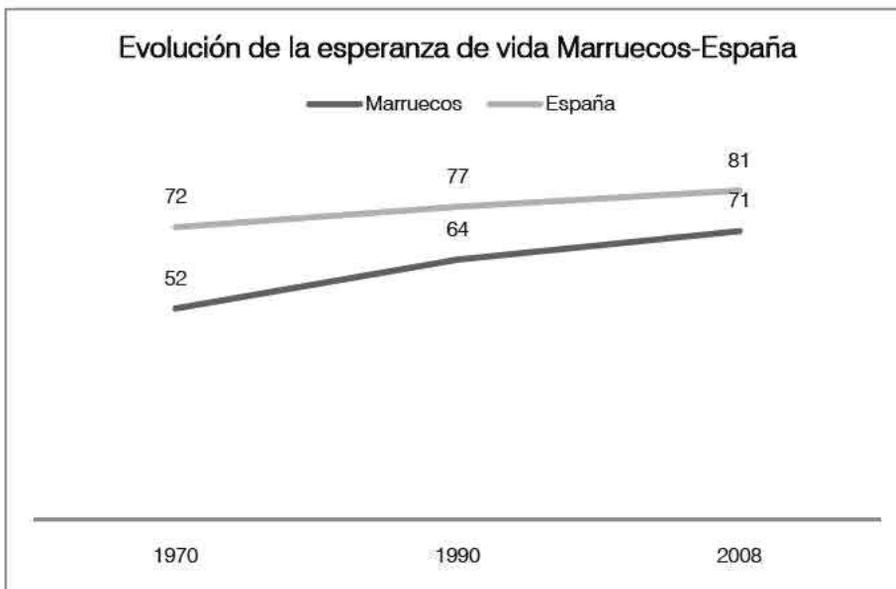
La interpretación demográfica de la tasa de natalidad es justamente la inversa al anterior caso, por cuanto se identifica que en países menos desarrollados es más alta y a medida que crece el grado de desarrollo se reduce.

Ambos países observan un pronunciado descenso en el periodo estudiado. Marruecos la reduce en 17 puntos, mientras que España lo hace en 9. Sin embargo, los puntos de partida siguen siendo radicalmente distintos y aunque las diferencias entre ambos países se han reducido levemente, sus perfiles siguen siendo opuestos, ya que la tasa marroquí prácticamente dobla la española.



FUENTE: UNICEF

Por último, la evolución de la esperanza de vida arroja datos positivos en ambos países, aunque también con diferencias notables de origen y llegada. Marruecos alcanza un nivel similar al gozado por España en 1970 y sigue habiendo una diferencia de 10 años en el dato de esperanza de vida entre ambos países, aunque debemos considerar que esa diferencia se ha reducido a la mitad en el periodo.



FUENTE: UNICEF

Este conjunto de indicadores expresan de forma gráfica las diferencias entre ambos países. Así, desde el punto de vista de la transición demográfica, Marruecos se encontraría en una etapa de transición moderada, que implica decrecientes tasas de mortalidad y alta natalidad<sup>2</sup>, con un perfil de población joven, propio de una sociedad que refleja cambios demográficos ligados al desarrollo socioeconómico del país. En cambio, España, y también Andalucía<sup>3</sup>, se encuentran inmersas en la segunda transición demográfica<sup>4</sup>,

<sup>2</sup> La definición de transición moderada establece un crecimiento de la población de un 3% anual. No disponemos de este dato, por lo que exponemos este análisis por su importante contribución descriptiva, aunque no podemos afirmar que no se encuentre en la fase de plena transición (2%).

<sup>3</sup> En nuestro trabajo "Rol productivo versus rol reproductivo de las mujeres andaluzas" (2006) se ofrece un detallado análisis de la evolución demográfica de la sociedad andaluza desde el punto de vista de género, que acredita todas las características que le definen como inmersa en la segunda transición demográfica.

<sup>4</sup> El concepto de la segunda transición demográfica fue creado por Lesthaghe y Van de Kaa en 1986. Es un concepto nuevo que procura dar cuenta de fenómenos emergentes en países desarrollados. Fue creado para describir los cambios en la



ampliamente descrita en sociedades desarrolladas, que afecta a la composición de las familias, al descenso de la tasa de fecundidad, al retraso de la edad de concepción o a la caída de la tasa de natalidad, y que tiene como principal consecuencia el acelerado envejecimiento de la población.

Establecida la relación entre indicadores demográficos y grado de desarrollo, podemos concluir que nos encontramos ante dos sociedades que cuentan con realidades distintas útiles para explicar que las condiciones de desarrollo en Marruecos aún no ofrezcan la riqueza suficiente como para satisfacer las necesidades de toda la población, por lo que una parte de la misma se vea incentivada para emigrar hasta una región cercana y más desarrollada, que cuenta además con una población en proceso de envejecimiento y que empieza a necesitar de aportación de población más joven para mantener su estatus socioeconómico.

### 3.1.1. Procedencia de la población inmigrante marroquí

Marruecos está organizado en 16 regiones<sup>5</sup>. Siguiendo el estudio de Mohatar Marzok, los principales puntos de origen de la población magrebí son:

- Península Tingitana (formada por dos subregiones, de Tánger y Tetuán), situada en el noroeste del país. El 17% de las personas encuestadas provenían de esta región, divididas a partes iguales entre Tánger y Tetuán. En 2004 contaba con 2,5 millones de habitantes, el 60% en medios urbanos.

Históricamente ha servido de puente entre ambas orillas del Estrecho. Ocupa el segundo lugar en cuanto a proyección económica, seguida de Casablanca. En su economía juega una

---

composición de la familia y de las uniones en los patrones de reconstitución de las familias en países occidentales.

<sup>5</sup> Se incluyen también las regiones ocupadas del Sahara Occidental.

gran importancia la agricultura, pero tienen entidad las actividades industrial y turística.

Según los datos aportados por BERRIANE (2004), la emigración en la región es eminentemente urbana, principalmente procedente de Tánger, con cierta aportación rural de Larache.

Por otro lado, desempeña el papel de cabeza de puente hacia España para los migrantes venidos de otras regiones.

- La Región montañosa del Rif, oriental y occidental, es punto de origen del 4% y el 9%, respectivamente de la población inmigrante. La provincia de Nador constituye, junto a Tánger, el otro eje de referencia de la inmigración proveniente del norte de Marruecos, que prefiere como punto de destino la Costa del Sol en la mitad de los casos.

El desequilibrio regional evidente, entre un Nordeste favorecido (agricultura rica y ciudades en expansión), que concentra su población en la montaña, y un Sudeste poco poblado, con ciudades poco dinámicas y carencias en sus recursos hídricos.

La economía se apoya en una agricultura poco tecnificada y la ganadería, contando con un sector industrial emergente aún débil.

La emigración hacia Europa constituye uno de los principales factores de mutación y ha marcado profundamente a la sociedad, al espacio, a la economía y a los modos de vida. La importancia de las remesas de los residentes marroquíes en el extranjero y de la economía sumergida explica el papel de plaza financiera de la región (LÓPEZ, B., BERRIANE, M., 2005).

- El Gharb y El Lukus son las regiones de procedencia del 9% de las personas encuestadas. El Gharb ha conocido una fuerte ocupación europea que ha favorecido su valoración. La potencialidad económica de la región proviene de recursos diversos: la agricultura representa el principal sector de actividad. El 25% de los casos encuestados procede de Kenitra.



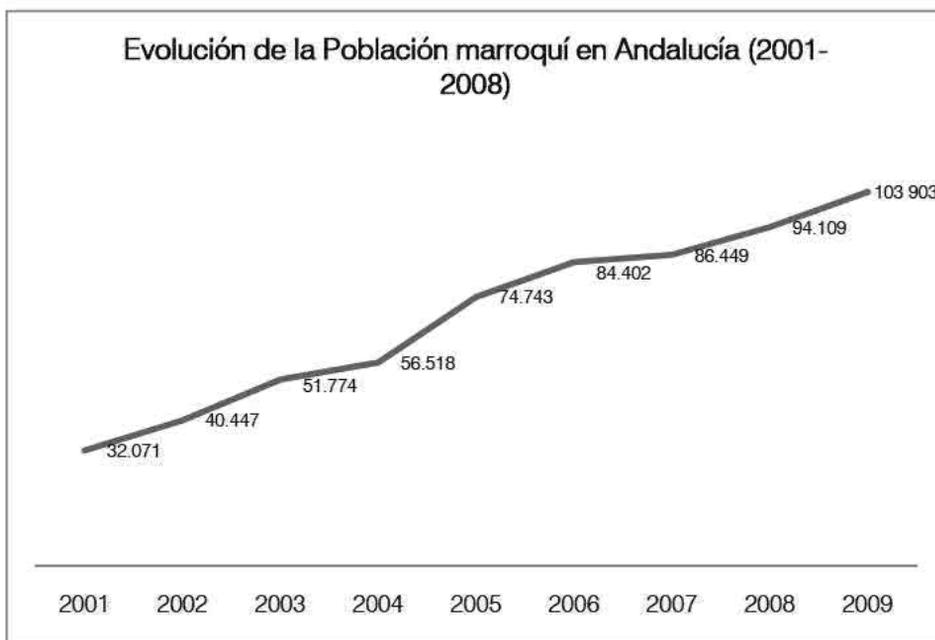
- Las llanuras del Marruecos Central. La población residente en Andalucía se concentra en Almería y en las comarcas de La Loma y Las Villas de Jaén, en ambos casos dedicados a labores agrícolas.
- Casablanca es el origen del 46% de la población encuestada. Es el centro industrial, comercial y financiero del país, con fuerte presencia de la actividad agrícola.

Aunque tradicionalmente no había sido considerado centro de la emigración marroquí hacia el extranjero, el Marruecos atlántico es considerado hoy en día como el principal centro internacional de la emigración de trabajadores marroquíes (LÓPEZ, B., BERRIANE, M., 2005).

### **3.2. La población marroquí en Andalucía**

La última actualización del Censo de Población realizada por el INE arroja una población total de 718.055 de personas de nacionalidad marroquí residente en España y 103.903 en Andalucía, representando respectivamente un 1,54% y un 1,25% sobre el total de población.

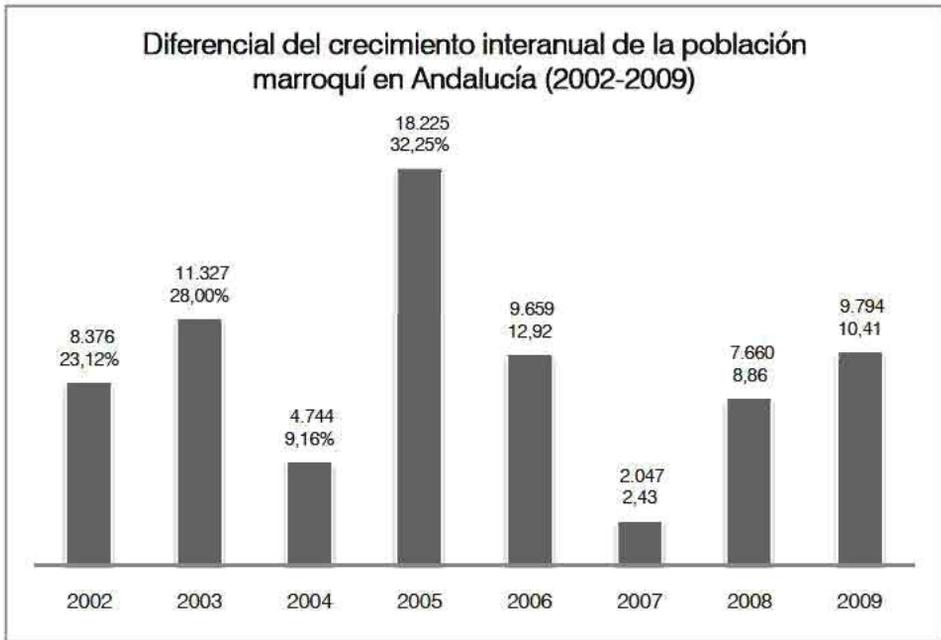
La población marroquí residente en Andalucía ha seguido un crecimiento constante durante la presente década, triplicando prácticamente su volumen.



FUENTE: Revisión del Padrón municipal de habitantes. INE.

El año con mayor crecimiento fue 2005, pero podemos observar que en seis de los ocho años estudiados la aportación ha crecido por encima de los 7.500 nuevos efectivos anuales.

Esta evolución releva que Andalucía se ha consolidado como destino preferente para la población marroquí. El año de menor llegada, 2007, coincide con los preludios de la crisis económica, que no debemos olvidar que empezó con el desplome de la construcción, un sector de referencia en el empleo de la población marroquí, como veremos más adelante. Sin embargo, durante 2008 y 2009, periodos de fuerte crecimiento de las tasas de desempleo en Andalucía, la llegada de efectivos se recupera y crece aún más en este último año.



FUENTE: Revisión del Padrón municipal de habitantes. INE.

¿Podríamos considerar que esta situación supone una contradicción sobre nuestra hipótesis inicial, sobre las motivaciones laborales de la inmigración marroquí en Andalucía? No, en nuestra opinión. Es cierto que la situación es mala en Andalucía, desde el punto de vista del empleo en este periodo, pero también lo es que la situación de origen puede haber empeorado aún más. A modo ilustrativo, recogemos la información publicada por El País, bajo el titular “La crisis mina la paz social de Marruecos”<sup>6</sup> y que realiza una descripción de la situación socioeconómica en el país: “Marruecos pensó durante un tiempo que iba a ser inmune al trance por el que pasa Occidente. Éste empezó por las finanzas, pero su sistema bancario está tan escasamente imbricado en la economía internacional que apenas ha resultado afectado. “La caída del precio del petróleo y las abundantes lluvias levantaron incluso los ánimos del Gobierno y de parte de la población”, señala Mehdi Lahlou, profesor de Economía en el Instituto Nacional de Estadística de Rabat.” Sin embargo, “para este año (2009), el ministro de Finanzas,

<sup>6</sup> IGNACIO CEMBRERO. Madrid, 09/04/2009.

*Salaheddin Mezouar, mantiene aún su previsión del 5,8% de crecimiento, pero las estimaciones independientes, como la del Economist Intelligence Unit, apenas la sitúan por encima del 2%. Con un porcentaje tan bajo, Marruecos no creará los casi 200.000 empleos urbanos que necesita para colocar a los jóvenes que cada año se incorporan al mercado de trabajo”.*

### 3.2.1. La población marroquí residente en Andalucía en el contexto de la inmigración en la región

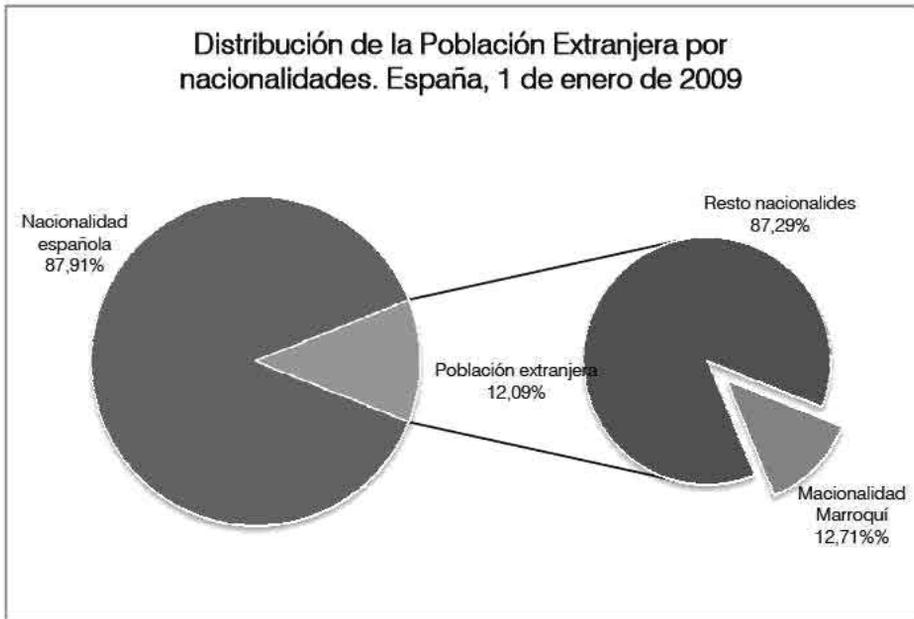
Ya hemos adelantado que la población marroquí ocupa el segundo lugar como grupo nacional inmigrante residente en Andalucía.

#### Población por nacionalidad en Andalucía y España

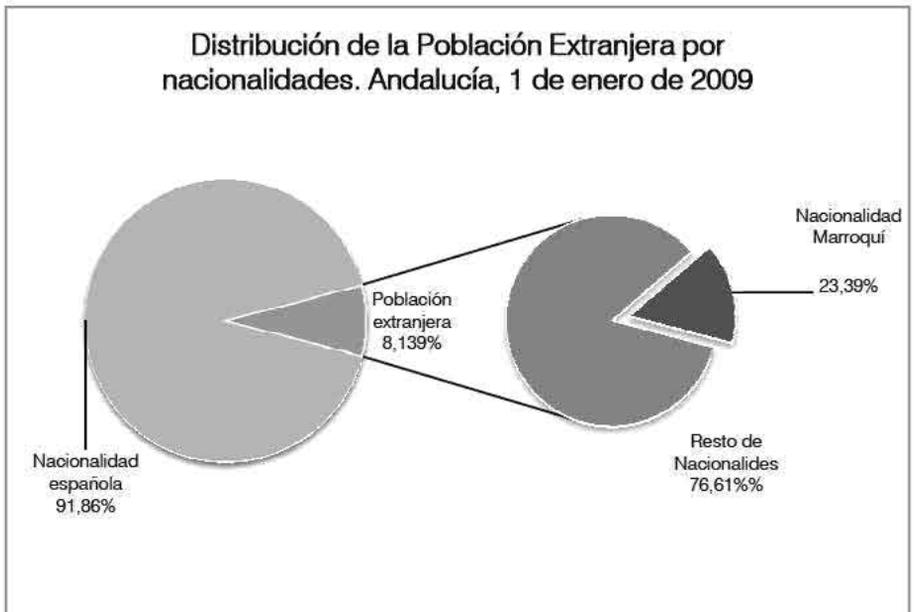
	Total	Varones	Mujeres
<b>TOTAL</b>			
Total España	46.745.807	23.116.988	23.628.819
Andalucía	8.302.923	4.113.383	4.189.540
<b>Nacionalidad Española</b>			
Total España	41.097.136	20.124.352	20.972.784
Andalucía	7.627.743	3.757.910	3.869.833
<b>Nacionalidad Extranjera</b>			
Total España	5.648.671	2.992.636	2.656.035
Andalucía	675.180	355.473	319.707
<b>Nacionalidad Marroquí</b>			
Total España	718.055	443.898	274.157
Andalucía	103.903	64.849	39.054

FUENTE: Revisión del Padrón municipal 2009. INE.

Los datos indican una mayor proporción de población marroquí en Andalucía que el resto del Estado en relación con la población total inmigrante. De nuevo encontramos en las oportunidades de acceso al empleo, mayores en otras regiones en los sectores servicios e industria, la posible explicación a la mayor preferencia de otras nacionalidades por otras zonas del país.

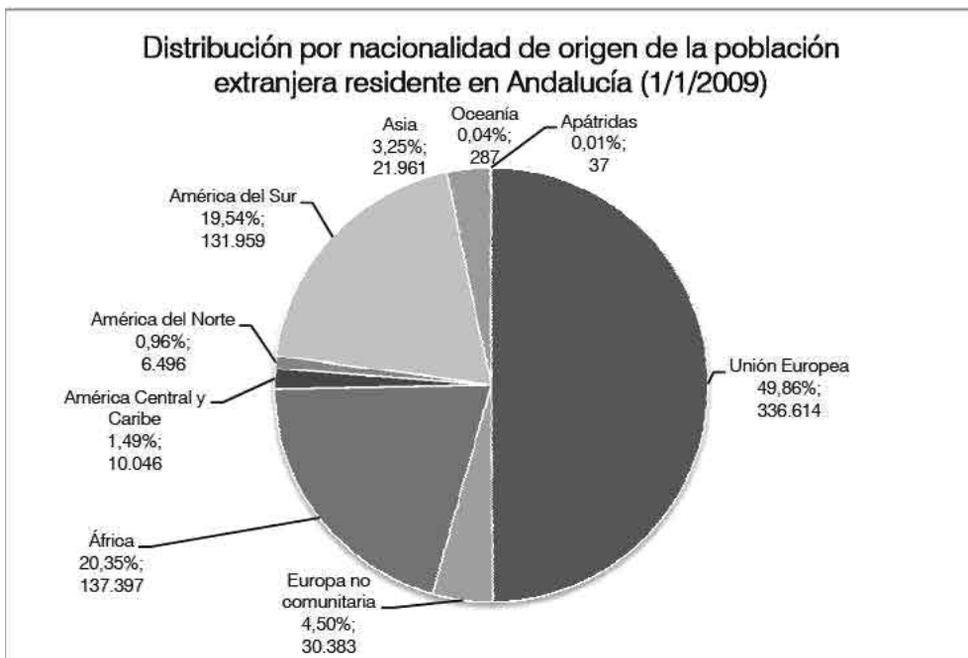


FUENTE: Revisión del Padrón municipal de habitantes, 2009. INE.



FUENTE: Revisión del Padrón municipal de habitantes, 2009. INE.

La población inmigrante marroquí constituye uno de los grupos de población extranjera más representativo por nacionalidades: supone el 12,71% en España y un 15,39% en Andalucía del total de la población extranjera censada, sólo superada por el grupo de nacionalidad inglesa (16,04%) y a cierta distancia del siguiente grupo, el rumano (13,05%).



FUENTE: Revisión del Padrón municipal de habitantes, 2009. INE.

Debemos considerar que buena parte de la población extranjera residente procedente de la Unión Europea, y especialmente la de nacionalidad británica, no es inmigración laboral, sino que se relaciona con el turismo residencial de personas jubiladas, habitual en la costa andaluza: el 23,66% de la población británica es mayor de 65 años (14,74%) referido a residentes de la Unión Europea, mientras que este grupo de edad entre la población marroquí es mucho más reducido (1,30%). Esta circunstancia acredita al grupo de población marroquí como la principal fuerza de trabajo extranjera presente en Andalucía.



Esta circunstancia, la motivación laboral y no laboral de la inmigración, contribuye a explicar la diferencia a la baja que existe entre la presencia de población marroquí en Andalucía con respecto a España: la concentración de inmigración no laboral en Andalucía diluye parcialmente la aportación de la población marroquí con respecto al resto del Estado.

Entre las diez primeras nacionalidades en número de personas que han emigrado a Andalucía, cuatro pertenecen a la Unión de los 15. Destaca, sobre todo, el hecho de que Marruecos sea el único país africano incluido en el ranking y la diferencia de más de un 400% con los países latinoamericanos presentes.

#### Ranking de población inmigrante residente en Andalucía por nacionalidades (1/1/09)

Reino Unido	108.282
Marruecos	103.903
Rumania	88.134
Alemania	25.765
Argentina	24.876
Ecuador	23.044
Colombia	22.187
Bolivia	21.174
Italia	18.957
Francia	14.725

FUENTE: Revisión del Padrón municipal de habitantes, 2009. INE.

Refiriéndonos a la región geográfica de procedencia, observamos la preeminencia de población procedente de la Unión Europea (en el que se incluye la población rumana), seguida a cierta distancia de la población africana. Sobre este respecto, debemos destacar que la población marroquí supone el 75,62% de la población africana. Este dato nos resultará útil para extrapolar datos de aquellas fuentes, como la Encuesta de Población Activa, en las que sólo disponemos de datos relativos a regiones geográficas de procedencia.

### Origen por regiones geográficas de la población extranjera residente en Andalucía (1/1/09)

Unión Europea	336.614
África	137.397
América del Sur	131.959
Europa no comunitaria	30.383
Asia	21.961
América Central y Caribe	10.046
América del Norte	6.496
Oceanía	287
Apátridas	37

FUENTE: Revisión del Padrón municipal de habitantes, 2009. INE.

### 3.2.2. La edad

La edad es un factor prioritario en el análisis de las repercusiones de la evolución demográfica en el conjunto de las políticas educativas, laborales, de protección social o de gasto público (PUYOL, 1997). Como ya adelantábamos, se trata de un rasgo esencial que caracteriza al grupo de población marroquí por su motivación laboral. La distribución por edades de la población aporta información suficiente para avalar esta observación. Como se aprecia en la siguiente tabla, el grupo con mayor presencia coincide con el de 16 a 44 años, que comprende al grupo de edad en edad laboral por excelencia.

### Población marroquí en España y Andalucía por tramos de edad (1 de enero de 2009)

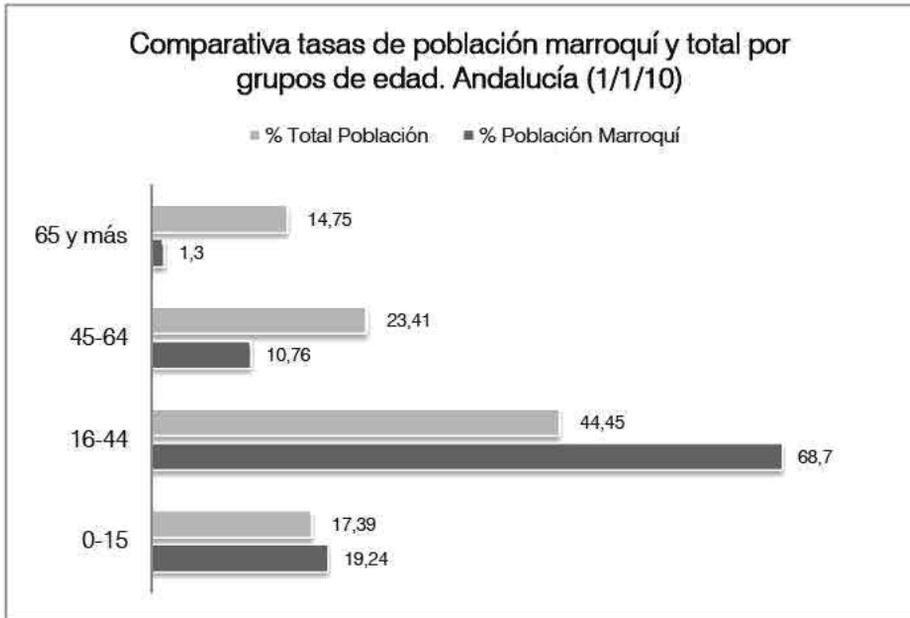
	0-15		16-44		45-64		65 y más	
	Totales	(%)	Totales	(%)	Totales	(%)	Totales	(%)
<b>España</b>	167.116	23,27	471.594	65,68	71.270	9,93	8.075	1,12
<b>Andalucía</b>	19.987	19,24	71.382	68,70	11.179	10,7	1.355	1,30

FUENTE: Revisión del Padrón municipal 2009. INE.

Estas diferencias son manifiestas al compararse con el total de población andaluza y resultan significativas en dos vertientes: debemos destacar la irrelevancia de la presencia de población marroquí mayor de 65 años, como evidencia del escaso peso específico de población netamente inactiva, y un mayor peso



específico de la población española en el segundo grupo de más edad (45-65 años), que supera en 12,65 puntos a la población marroquí. En la otra vertiente, el grupo de la edad laboral más joven (16-65 años) ofrece un saldo netamente favorable a la población marroquí, 24,65 puntos por encima de la población española.



FUENTE: Revisión del Padrón municipal 2009. INE.

La mayor juventud del grupo de población marroquí con respecto a la población española indica al menos dos situaciones de enorme relevancia demográfica:

- Aporta efectivos más jóvenes a la población andaluza, que acusa los efectos de un cambio de ciclo, definido como ya hemos visto por las bajas tasas de natalidad y el envejecimiento de la población.
- Estas aportaciones tienen trascendencia económica, pues engrosa el grupo de activos que aportan fuerza de trabajo al tejido productivo, esencial para garantizar su competitividad, y cotizaciones al sistema de la Seguridad Social, con lo que el

sistema de protección social gana en solidez y mejora sus perspectivas futuras.

Por otro lado, la abrumadora mayoría de población en edad laboral confirma la definición que venimos haciendo sobre las motivaciones acerca de la presencia en Andalucía de este grupo de población. Así, el 79,46% de la población marroquí cuenta entre 16 y 65 años, por el 68,53% de la población extranjera o el 67,04% de la población autóctona o el 63,93% de la población británica, principal contingente extranjero en la región.

Desde el punto de vista de género, la población masculina es más relevante en el grupo de entre 16 y 44 años (72,17%) e inferior en el de menores de 16 años (16,13%), una situación inversa a la de las mujeres, que observan un mayor porcentaje de menores de 16 años (24,40%) y menos relevante en el de 16 y 44 años (62,94%). El resto de los grupos observan equilibrio entre ambos sexos, con un ligero predominio femenino.

**Población marroquí censada en Andalucía por sexo y edades  
(1/1/09) Totales y %.**

	Total	0-15 años		16-44 años		45-64 años		65 y más	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<b>V</b>	64.849	10.457	16,13	46 800	72,17	6.900	10,64	692	1,07
<b>M</b>	39.054	9.530	24,40	24 582	62,94	4.279	10,96	663	1,70
<b>Total</b>	103.903	19.987	19,24	71 382	68,70	11.179	10,76	1.355	1,30

FUENTE: Padrón Municipal de Habitantes. INE.

Estas diferencias confirman el modelo migratorio por el que el varón emigra primero, en edades tempranas laborales, procediéndose a un reagrupamiento familiar en las edades más avanzadas.

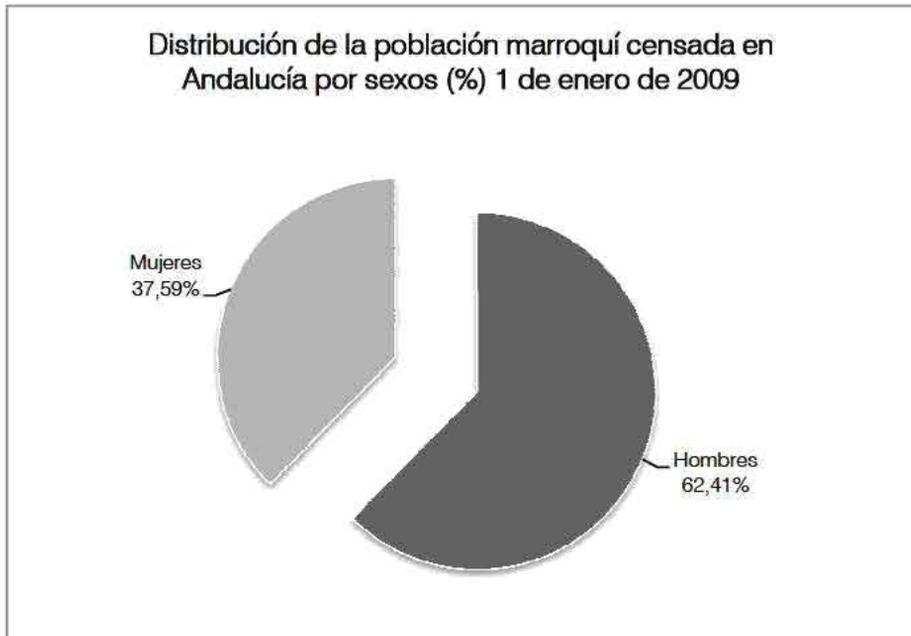
### 3.2.3. Género

Posiblemente esta última especulación se vea confirmada en parte por el hecho de que la población inmigrante arroja distintas realidades en relación a la distribución de la población según su sexo. La observación de los datos indica un mayor equilibrio de género entre la



población procedente de la Unión Europea, mayor peso femenino en la procedente de Latinoamérica y un comportamiento abiertamente masculinizado en los países africanos y asiáticos.

Esta característica es perfectamente distinguible entre la composición de la población marroquí por sexos:



FUENTE: Revisión del Padrón municipal 2009. INE.

La causa de estos comportamientos, frecuentes en los procesos migratorios económicos, tiene que ver con la composición de la propia sociedad de origen y del grado de desarrollo de su mercado de trabajo, con bajas tasas de actividad femenina.

#### Evolución de la tasa de actividad femenina en Marruecos y España

País	2005	2006	2007	2008
Marruecos	26,2%	26,2%	26,5%	26,5%
España	45,6%	47,1%	47,9%	49,3%

FUENTE: Indicadores del desarrollo mundial. Banco Mundial

Esta situación no es sin embargo homogénea. La distribución de población marroquí observa importantes diferencias según la provincia

a la que nos refiramos. Almería y Jaén cuentan con una mayor presencia masculina, mientras que Cádiz, Málaga o Sevilla observan una mayor reducción en los diferenciales entre hombres y mujeres.

#### Distribución de la población marroquí censada en Andalucía por provincias y sexo, 2009

	Varones		Mujeres	
	Totales	%	Totales	%
Almería	25.676	67,51	12.357	32,49
Cádiz	3.911	56,84	2.970	43,16
Córdoba	2.231	65,29	1.186	34,71
Granada	5.624	60,40	3.688	39,60
Huelva	3.995	63,09	2.337	36,91
Jaén	3.454	67,41	1.670	32,59
Málaga	15.223	56,84	11.561	43,16
Sevilla	4.735	59,04	3.285	40,96
<b>Andalucía</b>	<b>64.849</b>	<b>62,41</b>	<b>39.054</b>	<b>37,59</b>

FUENTE: Revisión del Padrón municipal 2009. INE.

Elaboración propia.

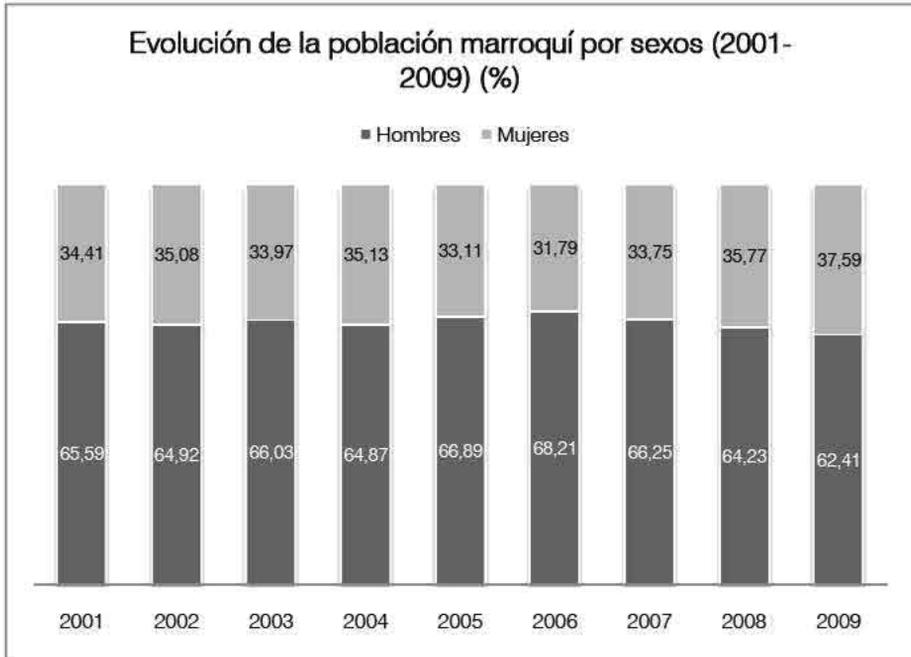
En el transcurso de la investigación expondremos diferencias que nacen de la especialización productiva en cada provincia, y que revelan otros rasgos descriptivos sobre las características de la población. La demanda de empleo en la construcción y en la agricultura en determinadas zonas ha encontrado una oferta de mano de obra masculina y poco cualificada en general, con algunas excepciones a esta división sectorial por sexos, como el trabajo de mujeres marroquíes en almacenes y centros de manipulado de productos agrarios, o la preferencia por la contratación de mujeres marroquíes en la campaña de la fresa, en Huelva.

Como se verá más adelante, las provincias con más presencia urbana ofrecen mejores oportunidades de empleo a las mujeres en el sector servicios.

A esta modalidad de segregación sexual por razones económicas habría que añadir otras de carácter socio-educativo: la aportación de población con mayor nivel formativo tiende a concentrarse también en zonas con predominio económico de los servicios y en este grupo, la

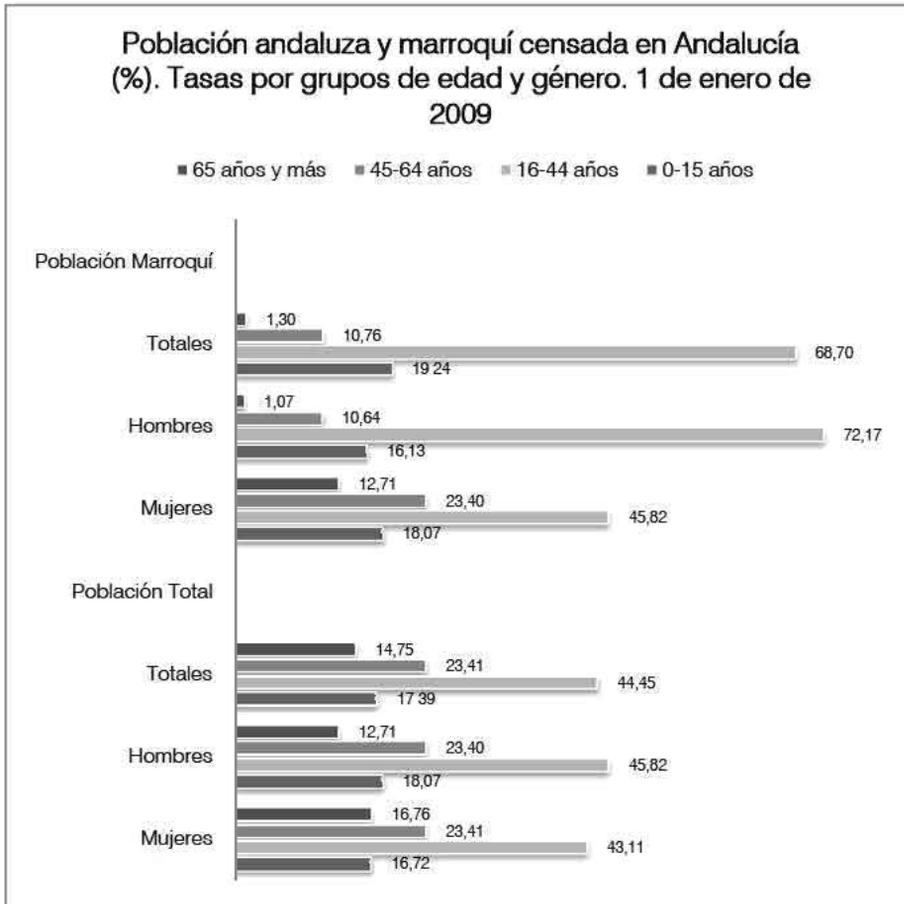


participación de mujeres en la actividad es mayor que en de los que proceden de estratos socioeducativos más bajos.



FUENTE: Revisión del Padrón municipal. INE.

La evolución de la presencia de mujeres marroquíes en Andalucía se ha mantenido estable hasta 2006, año en el que empieza a disminuir su porcentaje de participación. No podemos precisar si esa diferencia se produce por el regreso de mujeres a Marruecos, una opción poco probable, ya que el grupo en su conjunto sigue creciendo, o si nos enfrentamos a la presencia de más hombres entre los efectivos que han llegado a Andalucía en 2008 y 2009.



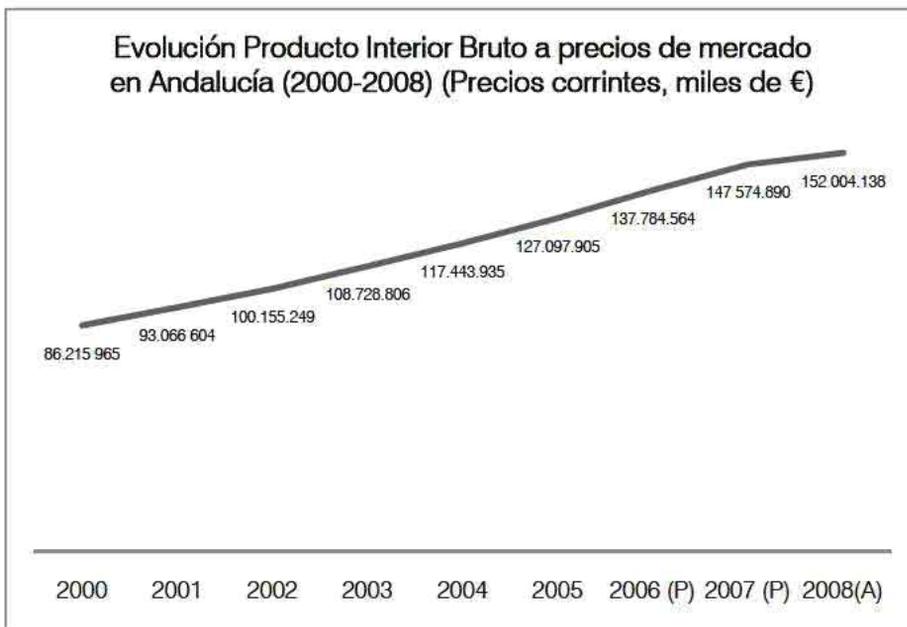
FUENTE: Revisión del Padrón municipal. INE.



## **La presencia de la población trabajadora magrebí en el mercado de trabajo andaluz**

Llegados a este punto, resulta necesario analizar el contexto del mercado de trabajo andaluz para completar el análisis de la situación en la que se desenvuelve la población marroquí residente en Andalucía. Pese a que el fenómeno del crecimiento de la población inmigrante en la región es reciente, la producción investigadora realizada al respecto es amplia y se ha referido a distintos escenarios: jurídico, integración, condiciones de vida, escolarización, demográfico, etc. Sin embargo, el escenario laboral cobra prevalencia, puesto que en definitiva es la concreción del objetivo del proyecto migratorio de la población marroquí, directa e indirectamente, pues también determina las condiciones de vida del grupo inactivo.

El arranque y desarrollo del proceso de crecimiento de población inmigrante en Andalucía coincide con un periodo inusualmente próspero de la economía regional, con crecimientos medios anuales del PIB del 7,11% (2001-2007), superando las tasas de crecimiento del conjunto del Estado, empujado por un conjunto de razones que ha combinado facilidad de acceso al crédito con tasas de inflación más moderadas de lo acostumbrado.



(P) Provisional

(A) Avance

FUENTE: Contabilidad Regional Anual de Andalucía. Base 2000. Serie 1995-2008. IEA.

Este panorama ha favorecido el crecimiento sectorial que ha propiciado una fuerte demanda de empleo. La relación entre crecimiento económico y demanda se concreta en los siguientes grandes vectores:

- a. Fuerte crecimiento del sector inmobiliario, principal beneficiario de los bajos precios del dinero y de las facilidades de acceso al crédito. El *boom* de la construcción no sólo se ha materializado en la obra, sino que ha servido de locomotora de una industria auxiliar centrada en la fabricación de materiales de construcción o la industria ligera del mueble.
- b. La modernización de la agricultura andaluza, fundamentalmente de la intensiva de invernadero en Almería y, en menor grado desde el punto de vista del empleo, en Huelva. Pero también la innovación ha estado presente en otros cultivos, como el del olivar en el interior, que ha introducido importantes mejoras, como la ampliación de las



áreas de regadío, derivadas de las mayores exigencias de calidad del producto.

Como veremos a continuación, se ha focalizado la presencia marroquí en el primer caso. La eclosión de la actividad ha sido especialmente significativa en Almería, mientras que las condiciones de la campaña de la fresa han propiciado la concentración de la demanda de empleo en un periodo temporal corto, que se ha resuelto acudiendo a la contratación de personal en origen mediante contingentes, explicándose así que el asentamiento de población marroquí sea más débil que en otras provincias.

En el caso del interior, en la provincia de Jaén, los cambios productivos en el olivar se han combinado con los procesos demográficos de envejecimiento de la población y despoblación en las zonas periféricas, norte y oriental de la provincia, más montañosas, que han propiciado el asentamiento de población marroquí. La demanda de empleo se concentra sin embargo en la época de la campaña, con picos temporales cada vez más concentrados e intensivos localizados entre diciembre y febrero, cuando la presencia de población marroquí es especialmente relevante (GONZÁLEZ, 2010). A diferencia de Huelva, el contingente no se ha llegado a utilizar y la demanda se ha nutrido con desplazamientos de población, mayoritariamente inmigrante, procedente de otras provincias españolas, siguiendo prácticas ya consolidadas desde hace años.

- c. El sector servicios también ha gozado de una época de crecimiento considerable, que ha empujado sectores de mayor tradición, como el turismo, pero que también se ha visto beneficiado por otros factores de carácter social, como el cambio de rol de la mujer andaluza frente a sus actividades tradicionales, muy vinculadas a las responsabilidades domésticas que se identifica con bajas tasas de actividad, que da paso a una mayor presencia en el mercado de trabajo. Las necesidades de atención doméstica se han suplido con un importante aumento de la oferta de empleos de atención a

personas dependientes –menores y ancianas– y de personal de servicio doméstico.

El resultado ha sido el aumento espectacular de la oferta de empleo. La posición de partida de Andalucía en este proceso se identificaba con un mercado de trabajo débil, con fuertes tasas de desempleo y poca capacidad de empleabilidad. En 1990, la tasa de desempleo en Andalucía era del 22,38%<sup>1</sup>. La crisis de la primera mitad de la década elevó esta tasa hasta el 29,62% en 1994 y no bajaría del 20% hasta 1999.

En los años posteriores estas tasas han ido decreciendo hasta el estallido de la actual crisis, hasta situarse por debajo del 10%.

Este modelo de crecimiento ha permitido la fuerte demanda de empleo no cualificado, que ha propiciado a su vez un proceso doble:

- La población autóctona ha reaccionado con el desplazamiento de efectivos entre los distintos sectores económicos, fundamentalmente hacia los servicios y la construcción. El ciclo económico se ha combinado además con una mejora sustancial en la capacitación profesional, derivada de los avances educativos. El resultado ha sido que la población autóctona no ha resultado suficiente para atender esta demanda, por su propio volumen, pero también porque la mejora de las condiciones socioeconómicas han permitido que vaya dando la espalda a actividades que se consideran penosas o mal remuneradas.
- Estos nichos de empleo han sido ocupados por población de origen inmigrante, que ha incluido nuestra región dentro de los puntos de destino europeos. Sin embargo, la debilidad de la oferta de empleo desde el punto de vista de la especialización ha dado lugar a una mayor concentración de personas sin cualificación.

Este proceso se ha visto truncado por la crisis económica que en la actualidad vivimos. El principal efecto en el empleo ha sido el deterioro del mercado de trabajo en la construcción, que ha arrastrado en un

---

<sup>1</sup> EPA



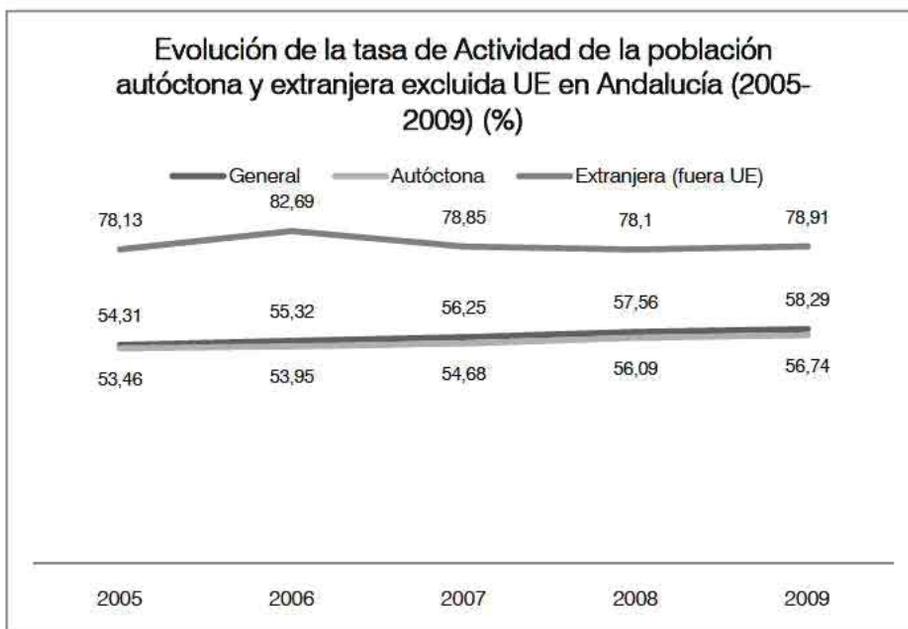
primer momento al empleo industrial y que a continuación ha ido extendiéndose al conjunto de los sectores productivos.

#### **4.1. Actividad**

La actividad hace referencia a aquellas personas de 16 o más años que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. La población activa está formada, por tanto, por las personas ocupadas y aquellas desempleadas que muestran su predisposición a trabajar.

En líneas generales, los principales cambios observados en la actividad andaluza vienen propiciados por dos cambios de profundidad y ciertamente ligados entre sí, uno de índole demográfico y otro de índole social.

Con respecto al primer cambio, viene propiciado por el envejecimiento de la población autóctona que ve como el número de personas que llegan a la edad de jubilación aumenta, mientras que el volumen de la población joven también se reduce. El número de personas inactivas potenciales crece, mientras que el de activas potenciales se reduce. Esta situación se compensa por la llegada de nuevos efectivos por la vía de los movimientos migratorios.

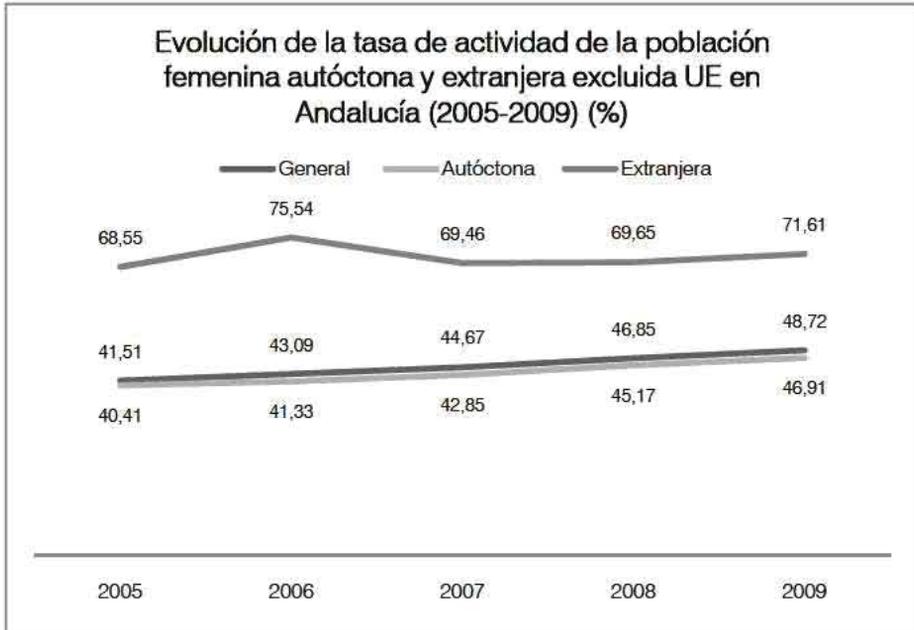


FUENTE: Encuesta de Población Activa. INE.

La aportación de la población extranjera supone 1,55 puntos porcentuales a la tasa de actividad general en 2009. Sin embargo, las diferencias con la población inmigrante extranjera, eminentemente laboral y en la que se incluye la marroquí, es sensiblemente mayor, alcanzando 20,62 puntos porcentuales en 2009.

La aportación de población extranjera no procedente de la UE alcanzó los 27,37 puntos porcentuales de diferencia con respecto a la tasa general en 2006. Desde entonces estos diferenciales se han reducido

Por otro lado, la incorporación de la mujer al trabajo, que evoluciona de forma constante, ha empujado la tasa de actividad general. En concreto, la tasa de actividad femenina en Andalucía se ha incrementado del 29,4% que la EPA registraba en 1988, hasta el 48,72% de 2009.



FUENTE: Encuesta de Población Activa. INE.

Pese a la crisis económica, la actividad sigue manteniéndose en todos los grupos, incluso se recupera en 2009 en el caso de la población extranjera. Los efectos de la crisis, por tanto, no son perceptibles entre la actividad, pero sí es palpable en el resto de los parámetros relacionados con el empleo que pasamos a estudiar.

**Evolución de la tasa de actividad por nacionalidades en Andalucía,  
2005-2009 por sexos (%).**

	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Ambos sexos</b>					
Española	53,46	53,95	54,68	56,09	56,74
Extranjera: Total	68,58	74,62	75,12	73,54	74,42
Extranjera: Unión Europea	44,54	44,93	69,61	66,11	66,54
Extranjera: No pertenecientes a la Unión Europea	78,13	82,69	78,85	78,1	78,91
<b>Total</b>	<b>54,31</b>	<b>55,32</b>	<b>56,25</b>	<b>57,56</b>	<b>58,29</b>
<b>Población masculina</b>					
Española	67,08	67,01	66,9	67,35	66,91
Extranjera: Total	76,7	81,9	83,88	82,54	81,41
Extranjera: Unión Europea	48,73	51,77	77,36	75,19	72,57
Extranjera: No pertenecientes a la Unión Europea	87,49	90,34	87,97	87,26	86,4
<b>Total</b>	<b>67,63</b>	<b>67,99</b>	<b>68,2</b>	<b>68,62</b>	<b>68,18</b>
<b>Población femenina</b>					
Española	40,41	41,33	42,85	45,17	46,91
Extranjera: Total	60,41	67,72	66,62	64,95	67,65
Extranjera: Unión Europea	40,48	38,15	62,71	56,91	60,76
Extranjera: No pertenecientes a la Unión Europea	68,55	75,54	69,46	69,65	71,61
<b>Total</b>	<b>41,51</b>	<b>43,09</b>	<b>44,67</b>	<b>46,85</b>	<b>48,72</b>

**FUENTE:** Encuesta de Población Activa. INE.

## 4.2. Desempleo

El fenómeno del desempleo ha representado un continuo en la historia reciente andaluza. Tradicionalmente, las tasas de paro en la Comunidad han superado ampliamente las estatales y han encabezado el ranking por regiones, tanto en España como entre las europeas.

Las razones de esta situación se han achacado a la debilidad del tejido productivo andaluz y su incapacidad de crear nuevo empleo. Otras interpretaciones más recientes indican que en épocas de bonanza económica, el mercado de trabajo es capaz de crear abundante empleo que se pierde rápidamente en momentos de contracción



económica (TOHARIA, 2007). La propia estructura empresarial de la región, en la que la presencia de microempresas y PYMES es hegemónica, explica esta capacidad de adaptación al ciclo económico, por su flexibilidad y por su mayor sensibilidad a los avatares del entorno.

En España conviven dos sistemas de medición del desempleo. Por un lado, se contabilizan los datos registrados en los servicios públicos de empleo, y por otro los datos que aporta la Encuesta de Población Activa. Sus resultados no son coincidentes, puesto que utilizan metodologías dispares: por tanto, no se puede establecer una relación directa entre unos datos y otros.

En nuestra opinión, la EPA ofrece un sistema estadístico que aporta mayor rigor y naturaleza científica al estudio del mercado de trabajo. Sin embargo, contamos con el inconveniente de la desagregación local y microsectorial de los datos.

Por el contrario, los datos de demanda sí nos permiten determinar estas precisiones y aportan mayor densidad al análisis. Utilizaremos, por tanto, ambos indicadores, pero separando sus resultados.

Por lo que respecta al desempleo de la población inmigrante, el Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones (OPAM) señala que, en comparación con lo que ocurre entre la población autóctona, el crecimiento de las tasas de paro de la población inmigrante ha estado impulsado, en mayor medida que en la española, por el aumento de la actividad. Entre la población extranjera, aproximadamente la mitad del incremento de población desempleada entre 2008 y 2009 corresponde al crecimiento de la población activa y la otra mitad a la destrucción de empleo (OPAM2, 2010).

Tasa de desempleo según nacionalidad (%) Primer trimestre de  
2010

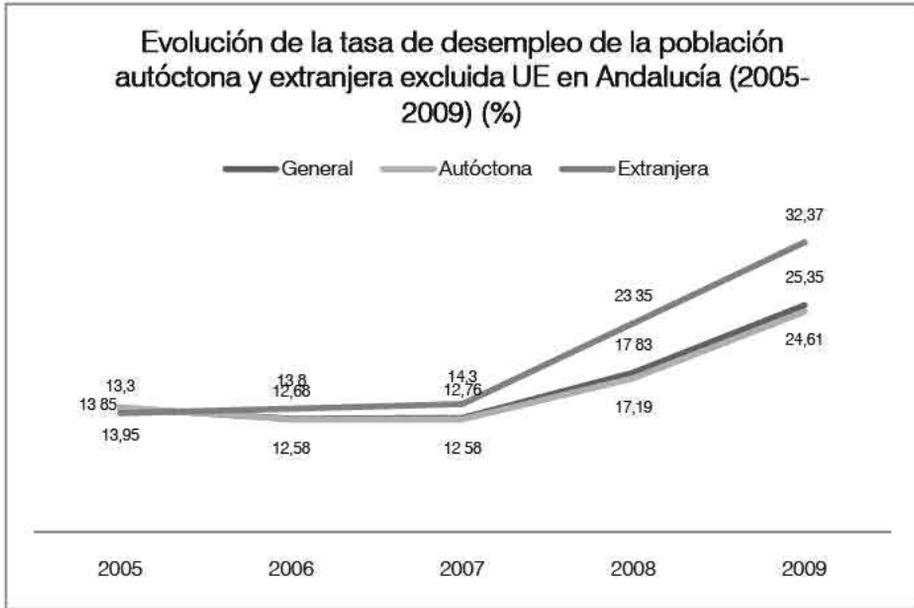
	Población Española		Población Extranjera	
	Andalucía	España	Andalucía	España
Varones	25,64	17,27	36,29	34,37
Mujeres	27,46	18,94	29,64	26,46
Ambos sexos	26,43	18,01	33,26	30,79

**FUENTE:** Encuesta de Población Activa. INE, IEA.

Los datos de la EPA indican que la tasas de desempleo diferían 8,42 puntos entre la población autóctona de Andalucía y España, pero que esta diferencia se reducía a tan sólo 2,47 puntos entre la población extranjera.

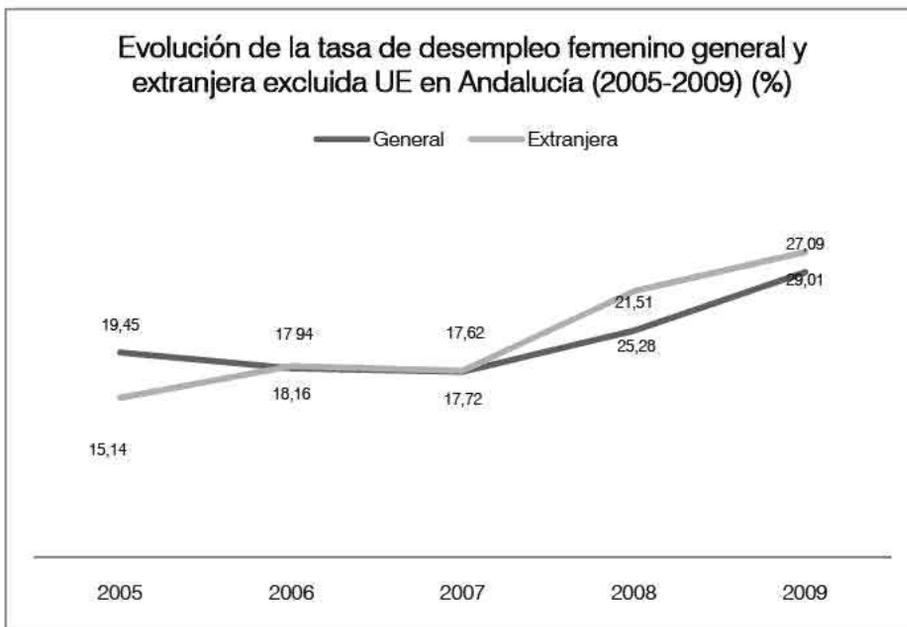
Sin embargo, la tasa de desempleo afecta en mayor medida a este grupo de población, que supera en 6,83 puntos la tasa general andaluza y en 12,78 la española, diferencia que coincide con las observaciones del OPAM y que también está relacionada con la menor presencia de población extranjera en Andalucía.

Las tasas de desempleo masculinas guardan mayores diferencias entre ambos grupos de población que las femeninas, un fenómeno inédito, puesto que las tasas de desempleo femeninas eran sensiblemente mayores antes de la crisis, lo que se explica porque los sectores más afectados por la pérdida de empleo, mantienen un alto grado de masculinización, especialmente en la construcción.



FUENTE: Encuesta de Población Activa. INE.

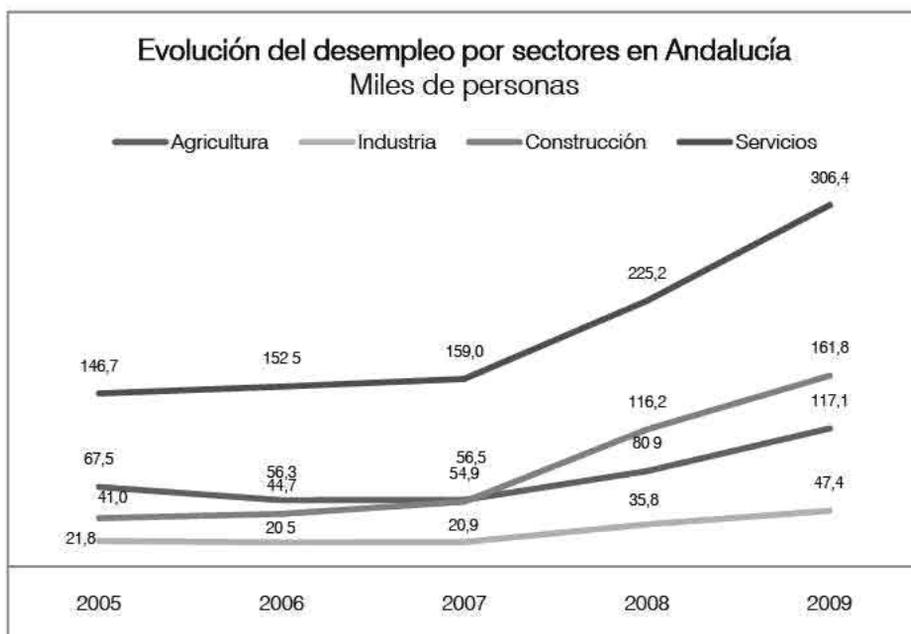
La tasa de desempleo ha observado un acusado incremento entre 2007 y 2009, de 12,59 puntos, más acentuado aún en el último año (7,52), mientras que el de población extranjera de procedencia externa a la UE ha supuesto 18,07 puntos, manteniéndose desde 2006 por encima de las tasas generales y viendo cómo la diferencia con estas últimas se va acrecentando año a año.



FUENTE: Encuesta de Población Activa. INE.

La evolución de la tasa de desempleo es distinta en el caso de las mujeres, que observa un incremento de 9,47 puntos frente a los 11,29 de la tasa de extranjeras procedentes de fuera de la UE. El diferencial es menor que en el caso masculino. También indica tasas superiores a la general (ambos sexos) en los dos casos, pero mucho menos pronunciadas en el caso de las mujeres extranjeras con respecto a los varones.

El conjunto de datos implica una orientación aún creciente del desempleo que afecta a todos los grupos, pero con mayor énfasis al de población extranjera residente en Andalucía, tanto para varones como para mujeres. En el primer caso, la llegada de nuevos efectivos – con predominio de los varones–, sumada a la pérdida de empleo en sectores muy masculinizados con los que se identifica la ocupación extranjera, dispara la tasa, mientras que en el caso de las mujeres, la menor llegada de efectivos y la mayor resistencia de la tasa de desempleo en el sector servicios mantiene unos índices de crecimiento del desempleo menos acusado.



FUENTE: Encuesta de Población Activa. INE.

**Evolución de la tasa de paro por nacionalidades en Andalucía, 2005-2009 por sexos (%).**

	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Ambos sexos</b>					
Española	13,95	12,58	12,58	17,19	24,61
Extranjera: Total	12,45	13,8	14,35	23,16	31,23
Extranjera: Unión Europea	8,71	13,78	14,43	22,8	28,86
Extranjera: No pertenecientes a la Unión Europea	13,3	13,8	14,3	23,35	32,37
<b>Total</b>	<b>13,85</b>	<b>12,68</b>	<b>12,76</b>	<b>17,83</b>	<b>25,35</b>
<b>Población masculina</b>					
Española	10,25	9,12	9,19	14,52	22,97
Extranjera: Total	10,5	10,49	12,21	21,75	33,48
Extranjera: Unión Europea	4,03	14,09	13,2	21,89	29,81
Extranjera: No pertenecientes a la Unión Europea	11,89	9,91	11,67	21,67	35,22
<b>Total</b>	<b>10,27</b>	<b>9,23</b>	<b>9,48</b>	<b>15,25</b>	<b>24,07</b>
<b>Población femenina</b>					
Española	19,84	17,98	17,71	21,06	26,88
Extranjera: Total	14,95	17,59	16,95	24,87	28,61
Extranjera: Unión Europea	14,15	13,36	15,79	24,02	27,78
Extranjera: No pertenecientes a la Unión Europea	15,14	18,16	17,72	25,28	29,01
<b>Total</b>	<b>19,45</b>	<b>17,94</b>	<b>17,62</b>	<b>21,51</b>	<b>27,09</b>

**FUENTE:** Encuesta de Población Activa. INE.

Las cifras de demanda de empleo son muchos más precisas y nos permiten realizar una fotografía de tendencia de desempleo más aproximada que la que nos proporciona la EPA. En concreto, nos aporta la media de demandantes de empleo de 2010.



**Demandantes de paro de nacionalidad marroquí y tasa provincial y sector (sobre el total de demandantes). Andalucía (2009)**

	Sin empleo anterior		Agricultura y pesca		Construcción		Industria		Servicios		Total
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	
Almería	389	7,90	1.388	28,19	1.343	27,28	212	4,31	32,32	32,32	<b>4.923</b>
Cádiz	294	18,70	117	7,44	414	26,34	58	3,69	43,83	43,83	<b>1.572</b>
Córdoba	77	9,79	83	21,34	46	11,83	64	16,45	30,59	30,59	<b>389</b>
Granada	228	11,74	343	17,66	535	27,55	83	4,27	38,77	38,77	<b>1.942</b>
Huelva	237	43,57	47	8,64	81	14,89	19	3,49	29,41	29,41	<b>544</b>
Jaén	56	13,27	128	30,33	78	18,48	39	9,24	28,67	28,67	<b>422</b>
Málaga	521	9,82	229	4,32	1.946	36,68	209	3,94	45,24	45,24	<b>5.305</b>
Sevilla	231	18,63	114	9,19	235	18,95	70	5,65	47,58	47,58	<b>1.240</b>
<b>Totales</b>	<b>2.033</b>	<b>12,44</b>	<b>2.449</b>	<b>14,99</b>	<b>4.678</b>	<b>28,63</b>	<b>754</b>	<b>4,62</b>	<b>6.423</b>	<b>39,32</b>	<b>16.337</b>

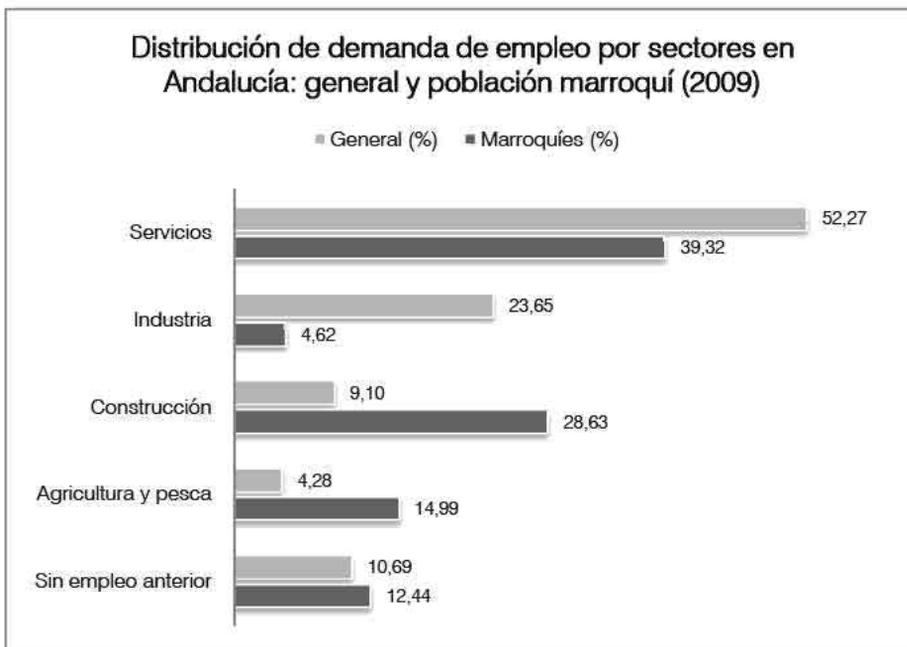
FUENTE: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal

Las cifras de demanda indican una mayor concentración en Almería y Málaga, seguida a cierta distancia de Granada, Córdoba y Sevilla.

Entre las provincias es posible hacer determinadas distinciones que permiten atisbar un cierto grado de especialización. Así, Cádiz, Málaga y Sevilla muestran una gran concentración de la demanda en el sector servicios, mientras que Almería concentra más de la mitad de la demanda en el sector agrario.

La demanda de empleo en la construcción está representada con mayor intensidad en Málaga y Almería, mientras que el porcentaje de demandantes es netamente superior en los servicios, destacando Sevilla, Málaga y Cádiz.

Sin embargo, esta primera aproximación no termina de ilustrar por completo la cuestión. Al comparar la distribución sectorial de la demanda con la distribución del conjunto de demandantes de empleo en Andalucía, es fácilmente observable su predominio en la agricultura y la construcción y una menor presencia relativa en los servicios y prácticamente residual en la industria.



FUENTE: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal

En cuanto al grupo de *sin empleo anterior*, existe una ligera diferencia a favor de la población marroquí, predominando la población femenina, que representa el 54,11%. Teniendo en cuenta que la población femenina es significativamente menor numéricamente a la masculina, nos encontraríamos ante una acusada tendencia de nuevo ingreso de mujeres marroquíes en el mercado de trabajo.

En cuanto al nivel de estudios que acredita la población demandante marroquí, destaca el alto nivel de población sin estudios, un 44,59% del total, que se concentra en el grupo de *sin empleo anterior* (58,27%) y *agricultura y pesca*, con el 58,05%. El siguiente grupo en importancia es el de ESO sin titulación, que representa el 31,34%, con mayor presencia en la construcción (35,91%), industria (34,75%) y servicios (32,63%).

Frente al gran peso de la población en las escalas educativas más básicas –83,34% en los tres niveles iniciales, que no implican titulación–, el grupo de personal formado que dispone de titulación de ESO o similar, sólo supone un 11,54%.



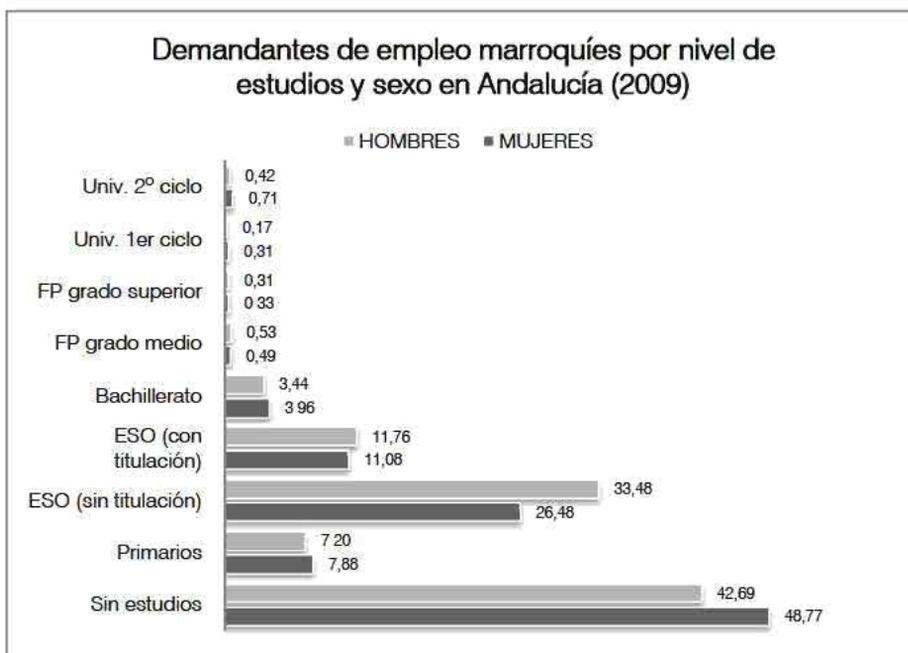
Resultan muy insignificantes, sin embargo, los niveles de formación profesional, que sólo representan el 0,84%, y el de titulación universitaria, con el 0,71%. El primer grupo se concentra en los sectores de servicios e industria, mientras que el universitario está más concentrado en el grupo de sin empleo anterior y en los servicios.

### Demandantes de paro de nacionalidad marroquí en Andalucía (2009)

	Sin empleo anterior		Agricultura y pesca		Construcción		Industria		Servicios		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Sin estudios	1.074	58,27	1.532	58,05	1.922	41,09	299	39,66	2.445	38,07	<b>7.272</b>	44,59
Primarios	204	11,07	108	4,09	343	7,33	62	8,22	492	7,66	<b>1.209</b>	7,41
ESO (sin titulación)	337	18,29	752	28,50	1.680	35,91	262	34,75	2.096	32,63	<b>5.127</b>	31,34
ESO (con titulación)	159	8,63	198	7,50	555	11,86	98	13,00	878	13,67	<b>1.888</b>	11,54
Bachillerato	48	2,60	34	1,29	123	2,63	24	3,18	358	5,57	<b>587</b>	3,58
FP grado medio	6	0,33	5	0,19	24	0,51	3	0,40	47	0,73	<b>85</b>	0,52
FP grado superior	3	0,16	4	0,15	12	0,26	3	0,40	30	0,47	<b>52</b>	0,32
Univ. 1 <sup>er</sup> ciclo	2	0,11	3	0,11	7	0,15	1	0,13	21	0,33	<b>34</b>	0,21
Univ. 2 <sup>o</sup> ciclo	10	58,27	3	0,11	12	0,26	2	0,27	56	0,87	<b>83</b>	0,50

FUENTE: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal

Las mujeres demandantes observan un peor nivel educativo que los varones, superándolos en más de 6 puntos en el nivel de *sin estudios*. En las escalas más altas del nivel educativo, las mujeres equilibran o superan a los hombres en cuanto a nivel educativo.



FUENTE: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal

### 4.3. La distribución sectorial del empleo

Nos queda, por último, caracterizar la composición actual del empleo. Para ello, vamos a disponer de una batería de información estadística más amplia.

#### 4.3.1. La afiliación a la Seguridad Social

En primer lugar, disponemos de los datos de afiliación de a la Seguridad Social, que aporta un importante sesgo por la distribución de afiliaciones entre los distintos regímenes de cotización.



Destaca la fuerte presencia marroquí en el Régimen Especial Agrario, suponiendo el 28,73% del total de la población extranjera afiliada y el 59,48% sobre el total de la población afiliada marroquí.

Otro dato característico es el de afiliación a empleados y empleadas de hogar, una actividad muy feminizada, que el caso de la población marroquí supone el 5,91% del grupo de población, mientras que entre la población extranjera alcanza el 8,62%. También destaca el bajo nivel de afiliación al régimen de trabajo autónomo, que supone el 5,70 entre la población marroquí, mientras que en el conjunto de la población extranjera llega al 11,72%.

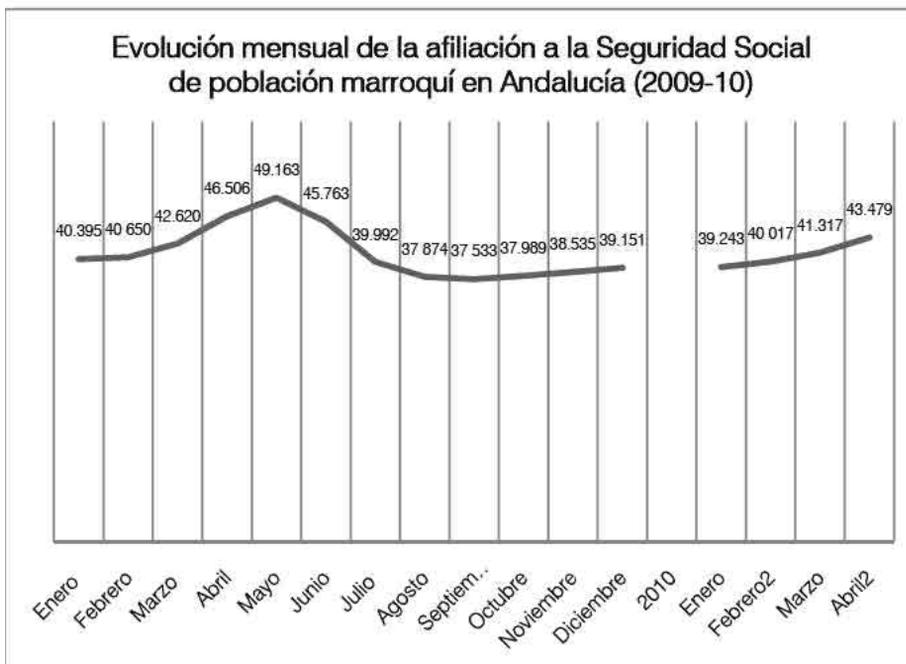
**Afiliación a la Seguridad Social de la población marroquí y del total de la población extranjera por regímenes (abril, 2010)**

	GENERAL	AUTÓNOMOS	AGRARIO	MAR	HOGAR	TOTAL
Marruecos	12.371	2.478	25.861	199	2.569	43.479
Población Extranjera	93.985	27.144	90.005	433	19.950	231.517
% sobre población extranjera	13,16	9,13	28,73	45,96	12,88	18,78

**FUENTE:** MTIN. Seguridad Social.  
Elaboración: OPAM.

La evolución de la afiliación observa una ligera mejoría a partir de noviembre de 2009, después de una pronunciada caída entre abril y septiembre, y durante los siguientes cinco meses sigue su ascensión, hasta llegar a abril de 2010.

En cualquier caso, es necesario tomar estos datos con prudencia, puesto que parecen obedecer a un comportamiento estacional, lo que acarrearía una futura caída. El nivel de afiliación se encuentra en 2010 por debajo del registrado en 2009, una muestra patente de que los efectos de la crisis son evidentes entre la población marroquí.

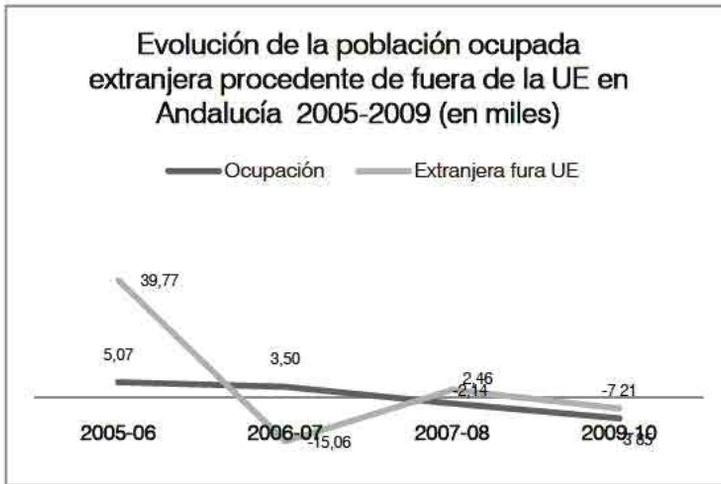


FUENTE: MTIN. Seguridad Social.  
Elaboración: OPAM.

#### 4.3.2. La ocupación

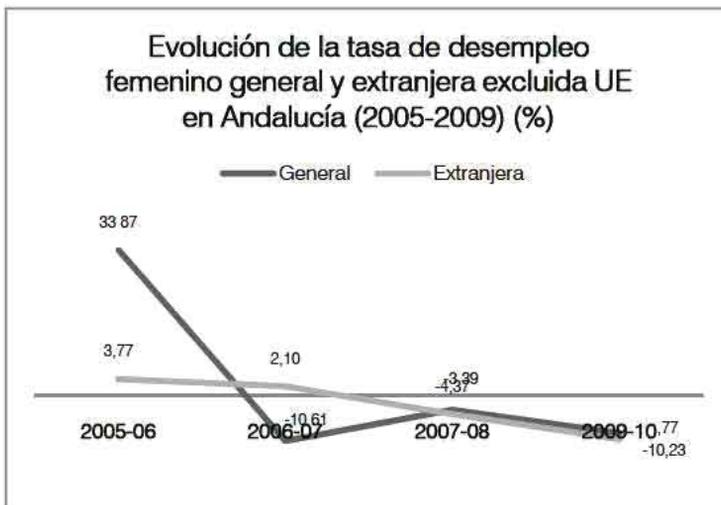
La información que ofrece la EPA sobre ocupación hace referencia a la parte de la población económicamente activa que tiene un empleo, remunerado o no.

El efecto de la crisis ha castigado con mayor fuerza a la población extranjera procedente de países ajenos a la UE, que desde 2006 ha perdido un -16,45%, mientras que la ocupación general en el mismo periodo se ha reducido tan sólo en un -5,85%. El momento más dramático se vivió en 2007, cuando se concentró una caída del -15,06%



FUENTE: Encuesta de Población Activa. INE.

La pérdida de ocupación entre las mujeres ha resultado ser algo menor. Las mujeres extranjeras de fuera de la UE sólo han perdido el -12,50% desde 2007, frente al -22,77% del conjunto de la ocupación femenina.



FUENTE: Encuesta de Población Activa. INE.

Esta situación se explica por dos motivos. En primer lugar, la menor tasa de actividad femenina en este grupo ha amortiguado el impacto de la caída de la ocupación. A esta circunstancia debemos sumar la

mayor concentración masculina en los sectores que más pérdida de empleo han tenido.

#### Evolución de la ocupación por nacionalidades en Andalucía, 2005-2009 por sexos (en miles)

	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Ambos sexos</b>					
Española	2.747,0	2.837,0	2.896,0	2833,0	2.622,0
Extranjera: Total	212,0	274,0	324,0	317,0	301,0
Extranjera: Unión Europea	40,8	35,3	121,0	109,0	101,0
Extranjera: No pertenecientes a la Unión Europea	171,0	239,0	203,0	208,0	200,0
<b>Total</b>	<b>2.960,0</b>	<b>3.110,0</b>	<b>3.219,0</b>	<b>3.150,0</b>	<b>2.923,0</b>
<b>Varones</b>					
Española	1.760,0	1.800,0	1.810,0	1.729,0	1.554,0
Extranjera: Total	122,0	152,0	182,0	177,0	157,0
Extranjera: Unión Europea	23,1	20,2	64,1	63,0	53,2
Extranjera: No pertenecientes a la Unión Europea	98,6	132,0	118,0	114,0	104,0
<b>Total</b>	<b>1.881,0</b>	<b>1.952,0</b>	<b>1.993,0</b>	<b>1.906,0</b>	<b>1.711,0</b>
<b>Mujeres</b>					
Española	988,0	1.037,0	1.086,0	1.104,0	1.068,0
Extranjera: Total	90,5	122	141	140	144
Extranjera: Unión Europea	17,8	15,1	56,7	45,8	47,8
Extranjera: No pertenecientes a la Unión Europea	72,8	107,0	84,5	94,2	96,5
<b>Total</b>	<b>1.078,0</b>	<b>1.159,0</b>	<b>1.227,0</b>	<b>1.244,0</b>	<b>1.213,0</b>

FUENTE: Encuesta de Población Activa. INE.

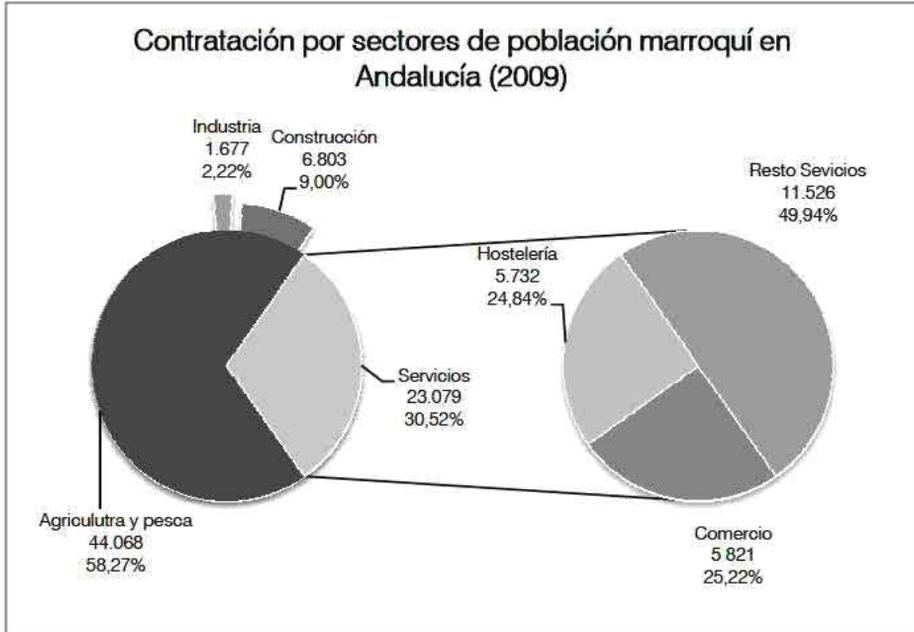
#### 4.3.3. Segregación ocupacional: análisis de la contratación por sectores productivos, CNAE y territorio

La evolución de la contratación nos permite un análisis más detallado de la situación laboral de la población marroquí. Durante 2009 la población trabajadora marroquí suscribió 75.627 contratos en Andalucía, con claro predominio del sector agrario y pesquero, que concentró el 58,27% de la contratación. Los datos confirman otras cuestiones ya observadas, como la débil presencia en la industria y en



menor medida, en la construcción, configurándose el sector servicios como segundo en provisión de empleo para la población marroquí.

Dentro de los servicios, hostelería y comercio concentran la mitad de las contrataciones.



FUENTE: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal.

Por provincias, Almería concentra el 36,71% de la contratación total de Andalucía, precisamente la que mayor acumulación de contratos en el sector agrario registra, seguida de Jaén, con el 17,52%, muy condicionada también por el sector agrario que obedece a una fuerte rotación de la contratación entre los meses de diciembre y febrero. Como ya hemos comentado, se trata de población que en un porcentaje muy alto no vive habitualmente en la provincia. Granada también observa una fuerte presencia agraria y acumula el 11,18% de la contratación.

Más centradas en la contratación en el sector servicios se sitúa Málaga, que acumula el 13,92% del total de los contratos registrados, seguida de Sevilla, con el 6,31%.

La provincia que menos contratos aporta es Cádiz, con tan sólo el 3,42% del total de contratos realizados.



FUENTE: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal

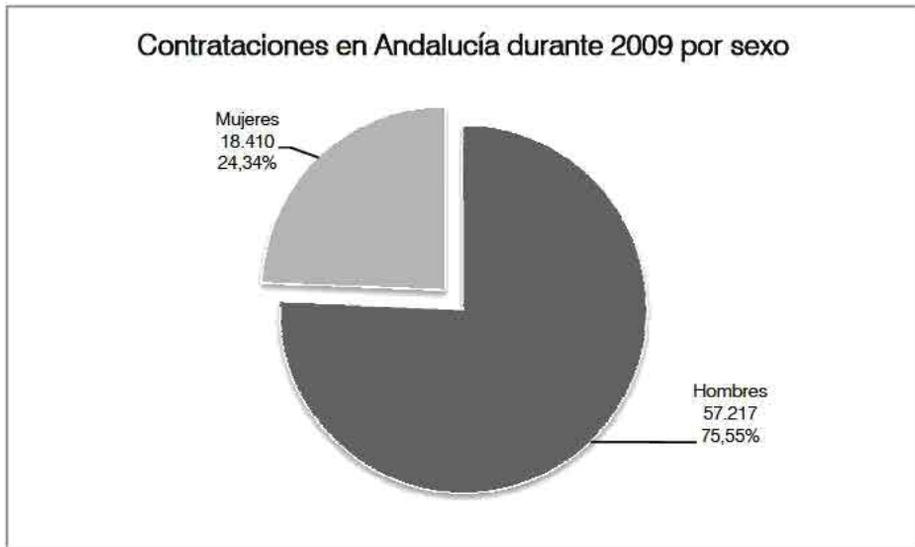


**Contrataciones registradas en Andalucía durante 2009 por sector, sexo y provincias**

	Agricultura y pesca		Construcción		Industria		Servicios	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Almería	16.719	3.831	1.355	184	208	102	3.008	2.357
Cádiz	243	32	460	20	101	12	1.232	486
Córdoba	3.520	197	245	11	97	5	389	148
Granada	3.971	881	930	63	151	25	1.554	880
Huelva	213	108	214	13	107	29	1.566	1.410
Jaén	7.981	3.456	278	26	302	64	815	330
Málaga	1.702	98	2.131	90	198	46	3.724	2.539
Sevilla	954	162	762	21	194	36	1.893	748
<b>Total</b>	<b>35.303</b>	<b>8.765</b>	<b>6.375</b>	<b>428</b>	<b>1.358</b>	<b>319</b>	<b>14.181</b>	<b>8.898</b>

FUENTE: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal

La cuarta parte de las contrataciones realizadas fueron para mujeres marroquíes, concentradas en los servicios, donde acumulan el 38,55%, y en la agricultura, el 19,89%, a la par que en la industria, con el 19,02%, aunque en este último caso la representación cuantitativa es ostensiblemente menor en el conjunto de la población marroquí.



FUENTE: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal

Sector Agrario

El análisis detallado de la contratación en el sector agrario confirma la fuerte presencia de la población marroquí en tareas agrícolas, frente a la escasa presencia en el sector forestal y aún menor en la pesca.

#### Contrataciones por grupos del CNAE09 en Andalucía, sector agrario (2009)

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Total
1	20.462	141	3.706	4.820	273	11.012	1.696	1.114	43.224
2	62	4	11	24	33	425	14	2	575
3	26	130	0	8	15	0	90	0	269
	<b>20.550</b>	<b>275</b>	<b>3.717</b>	<b>4.852</b>	<b>321</b>	<b>11.437</b>	<b>1.800</b>	<b>1.116</b>	<b>44.068</b>

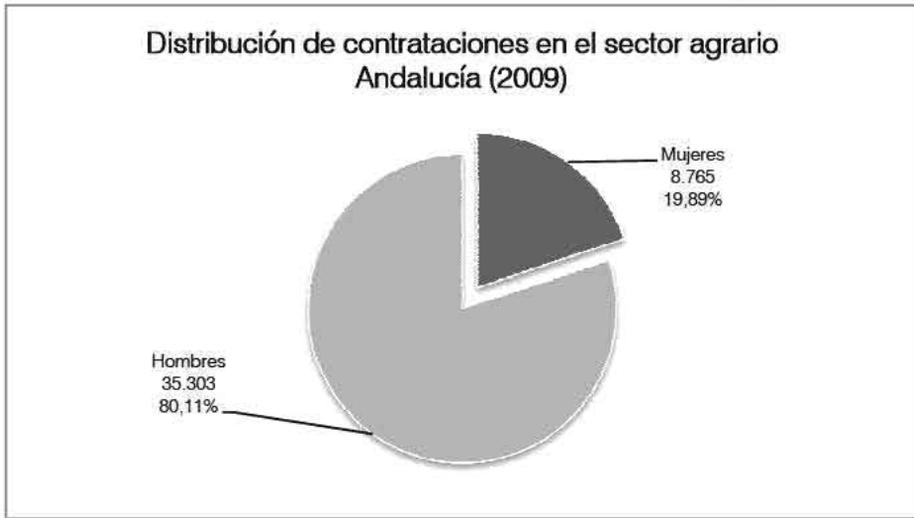
1 Agricultura, ganadería, caza y actividades de los servicios relacionados con las mismas

2 Silvicultura y explotación forestal

3 Pesca y acuicultura

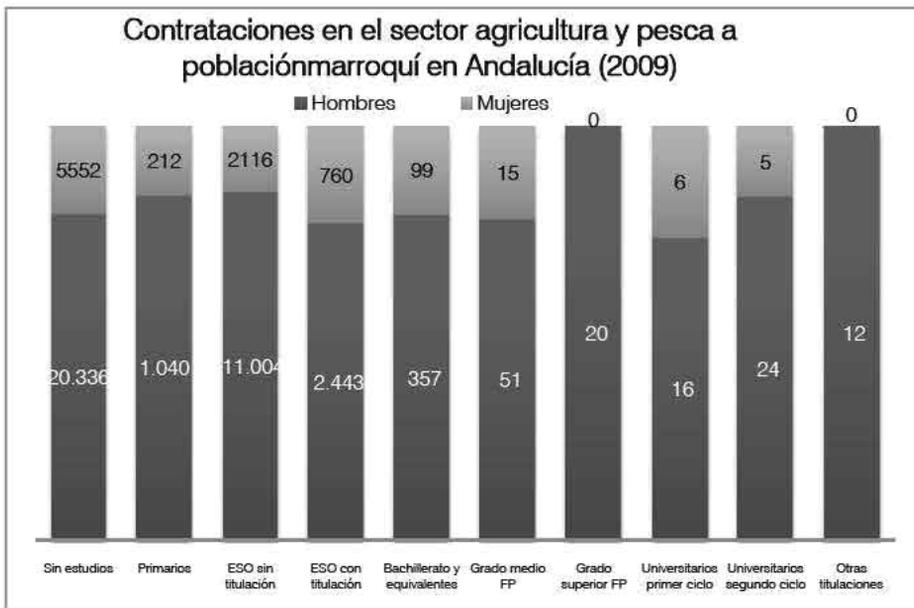
**FUENTE:** Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal

La presencia de mujeres no llega a la quinta parte del total de contratos registrados, constatándose en primer lugar su menor significación numérica en el conjunto de la población, pero también revelando una mayor tasa de inactividad y una mayor concentración en otros sectores.



FUENTE: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal

La relación con el nivel educativo enfatiza la hegemonía de los niveles educativos más bajos, especialmente entre las mujeres. Podemos aseverar, por tanto, que la presencia de la población marroquí en el sector ocupa tareas de poca cualificación.



FUENTE: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal

## Sector Construcción

La presencia en la construcción se concentra en Málaga y en Almería. Observa mayor contratación en los grupos de Construcción de Edificios y de Construcción Especializada, mientras que es muy poco representativa en el de Ingeniería Civil, a priori el que mayor cualificación precisa.

### Contrataciones por grupos del CNAE09 en Andalucía, sector construcción (2009)

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Total
41	993	306	103	515	77	128	1.228	414	3.764
42	53	25	13	94	8	31	130	54	408
43	493	149	140	384	142	145	863	315	2.631
	1.539	480	256	993	227	304	2.221	783	6.803

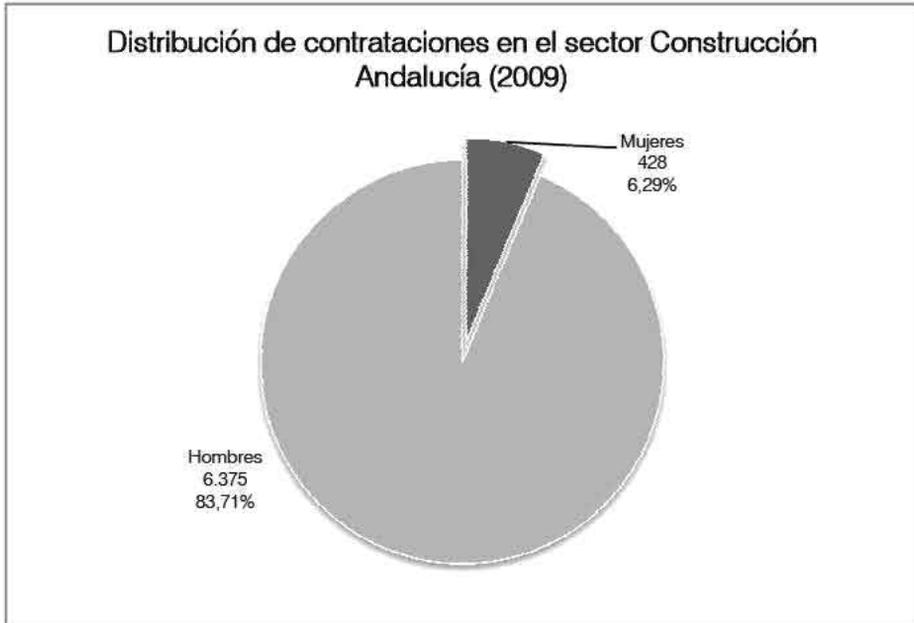
41 Construcción de edificios

42 Ingeniería civil

43 Actividades de construcción especializada

**FUENTE:** Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal

De nuevo se comprueba la escasa representación femenina en el sector de la construcción, en el que representa tan sólo el 6,29% de la contratación.



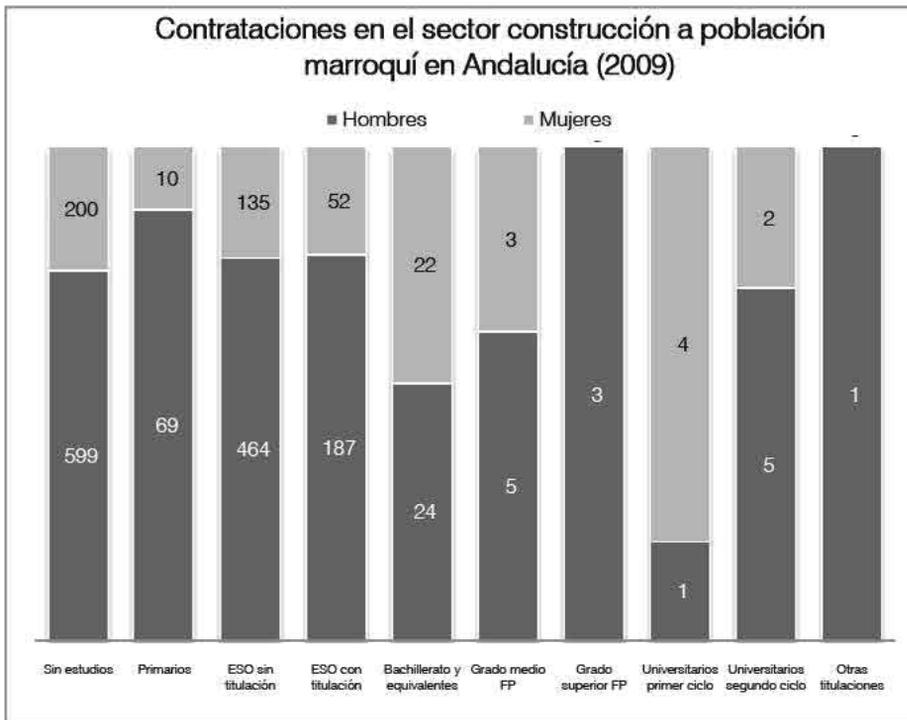
FUENTE: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal

El nivel de estudios en la construcción repite el esquema de preponderancia de los niveles más bajos, con presencia testimonial de personal con nivel que le cualifica como especialista.

En el desarrollo de los grupos de discusión se han acreditado testimonios que, además de confirmar la depresión de la oferta de empleo que soporta el sector, estiman que el grado de experiencia y pericia de la población marroquí en las actividades de oficio es suficientemente valorado, pese a no acreditar una titulación oficial, algo por otro lado frecuente en el sector.

El futuro de la construcción es incierto a medio plazo. La paralización de la construcción de vivienda, fuertemente afectada por la disposición de crédito y por la grave situación que atraviesan las empresas del sector, tardará en resolverse. Quedan además problemas endémicos heredados de la burbuja inmobiliaria que plantean incógnitas añadidas a su recuperación, como los altos precios de la vivienda, la propia crisis económica que padecen las familias o el gran stock de vivienda disponible existente. Por otro lado, los recortes presupuestarios al que

el sector público está sometido, derivados de las políticas de ajuste del déficit público, auguran una contracción de la obra pública, que durante los dos últimos años ha paliado la situación, mediante acciones como el Plan E o el mantenimiento de las inversiones en infraestructuras.



FUENTE: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal

## Sector Industrial

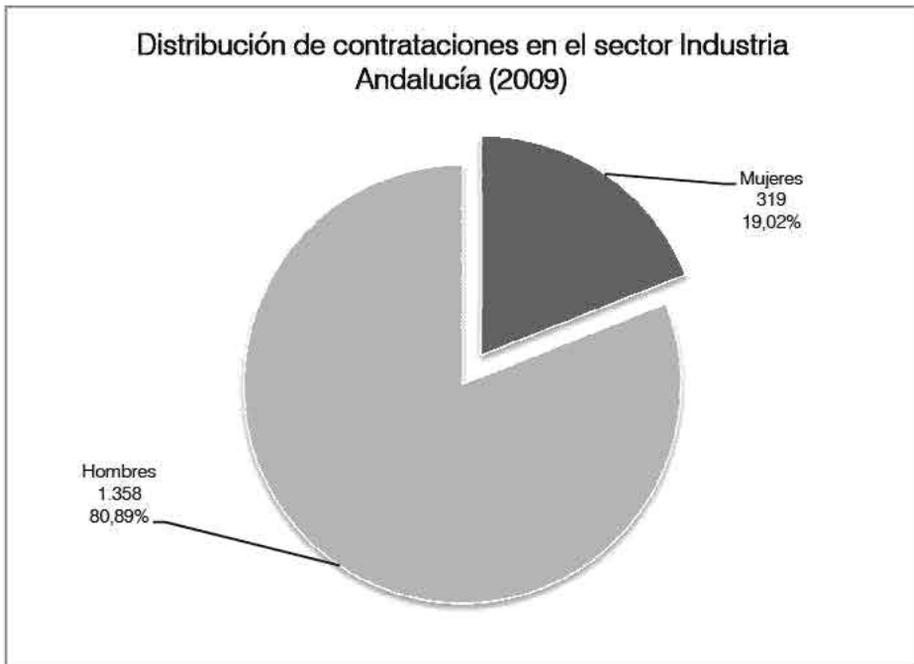
El sector industrial es el que menos representatividad de la población marroquí exhibe. La mayor parte de la contratación se concentra en la industria agroalimentaria (43,11%) y en la fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo. Menor peso relativo tiene la presencia en la Industria de la madera y del corcho, excepto muebles,



cestería y espartería (6,92%) y metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones (5,01%).

La contratación se concentra en industria de bajo nivel tecnológico que ofrecen puestos de trabajo de escasa cualificación, siguiendo la tendencia observada en los sectores que hasta ahora estamos estudiando.

La presencia de mujeres en el sector se concentra fundamentalmente en la industria agroalimentaria y como vemos en la gráfica, de nuevo apenas alcanza la quinta parte de representación en el reparto de contrataciones en el sector.



FUENTE: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal

El nivel formativo observable en la contratación mejora con la mayor aportación de efectivos con titulación de ESO y la débil aportación de personas tituladas en FP y universitarias.

Contrataciones por grupos del CNAE09 en Andalucía, sector  
industria(2009)

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Total
8	1			1	2		3		7
10	161	27	7	50	53	279	62	84	723
11			1	2	4		1		8
13	2			6	4			2	14
14	2		1	6	9	3		6	27
15			2						2
16	21	3	2	18	30	5	32	5	116
17	8		1	1				4	14
18	7					1	2	7	17
20	1	1		4			1	8	15
21	1			1					2
22			5	8			2	1	16
23	16		13	9	6	8	7	8	67
24		4	43	1	17	9	7	5	86
25	61	21	16	28	2	12	49	40	229
26						1		1	2
27						1		1	2
28	5	7		3	3	4	8	1	31
29	2			1		14	1		18
30	1	26				1	1		29
31	10	3	9	18	2	7	11	7	67
32		1		2		7	4	6	20
33	2	12		2	2	2	3	9	32
35	1			1		1	16		19
36	1		1	4	2	9		5	22
37		6					2		8
38	7	2	1	10		2	32	30	84
	<b>310</b>	<b>113</b>	<b>102</b>	<b>176</b>	<b>136</b>	<b>366</b>	<b>244</b>	<b>230</b>	<b>1.677</b>

8 Otras industrias extractivas

10 Industrias de la alimentación

11 Fabricación de bebidas

13 Industria textil

14 Confección de prendas de vestir

15 Industria del cuero y del calzado

16 Industria de la madera y del corcho; excepto muebles, cestería y espartería

17 Industria del papel

18 Artes gráficas y reproducción de soportes grabados

20 Industria química

21 Fabricación de productos farmacéuticos

22 Fabricación de productos de caucho y plásticos

23 Fabricación de otros productos minerales no metálicos

24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones

25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo

26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos

27 Fabricación de material y equipo eléctrico

28 Fabricación de maquinaria y equipo no clasificado en otra parte (n.c.o.p.)

29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques

30 Fabricación de otro material de transporte

31 Fabricación de muebles

32 Otras industrias manufactureras

33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo

35 Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado

36 Captación, depuración y distribución de agua

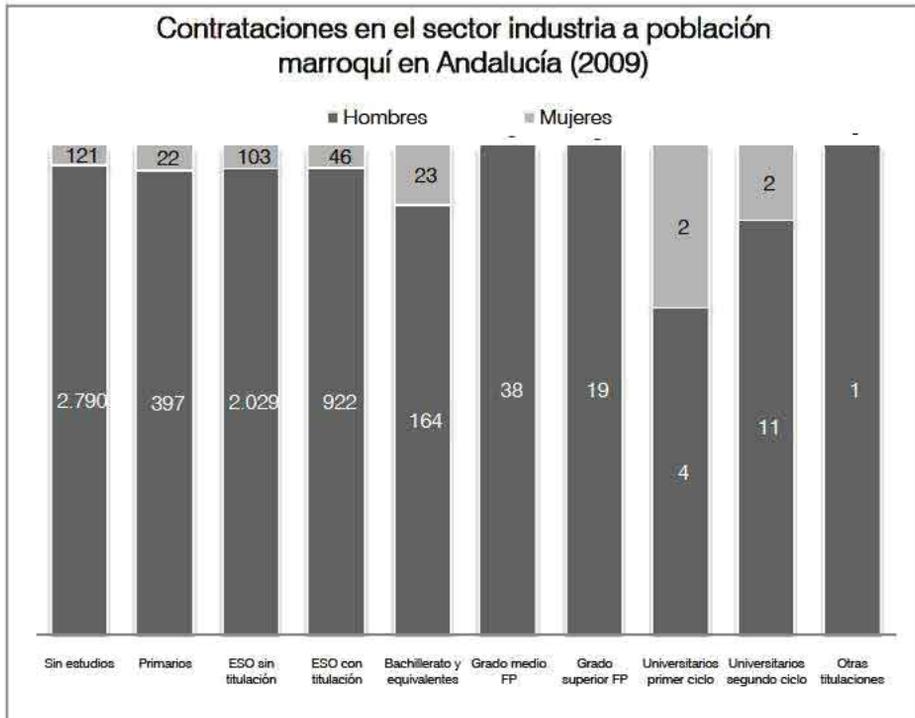
37 Recogida y tratamiento de aguas residuales

38 Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización

FUENTE: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal



El sector industrial andaluz se ha visto afectado por la crisis y se enfrenta a graves incertidumbres en un futuro no muy lejano, de no producirse un esfuerzo en innovación. El actual contexto económico deja pocas opciones al respecto y tememos que su recuperación irá por detrás de otros sectores económicos, al menos en lo que respecta a la industria ligera.



FUENTE: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal

### Sector Servicios

El sector servicios es el segundo que mayor contratación registra entre la población marroquí. Ya hemos visto la importancia que las

actividades comerciales y la hostelería, con especial tradición en Málaga, ofrecen en cuanto a aportación de contratación.

Destaca no obstante, con el 17,70%, las actividades relacionadas con el empleo, seguidas de lejos por los servicios a edificios y actividades de jardinería y con menor representatividad aún, los servicios de alquiler (3,63%).

La escasa representatividad de los grupos relacionados con la atención doméstica y a la dependencia, que podríamos identificar con el grupo 88 del CNAE, apenas acapara el 1,26% de la contratación. Debemos recordar que la relación laboral más común en ese tipo de actividad se realiza mediante la adscripción al régimen de empleados y empleadas de hogar. La protección social de este régimen tiene una serie de especificidades que sitúan este tipo de trabajo más cerca del empleo autónomo o por cuenta propia que del empleo asalariado (GONZÁLEZ, 2009). No se registra, quedando categorizado como contrato privado entre las partes, por lo que no se contabiliza como contrato registrado en las series que estamos cotejando. Sabemos que en abril de 2010 se contabilizaban 2.569 personas en alta de nacionalidad marroquí en el régimen. Si incluyéramos a este grupo dentro del sector servicios, supondría aproximadamente entre un 11 y 12% del mismo.

#### Contrataciones por grupos del CNAE09 en Andalucía, sector servicios (2009)

	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Total
45	90	26	16	37	22	73	202	45	511
46	653	81	10	251	33	66	189	113	1.396
47	343	223	46	203	183	150	795	287	2.230
49	148	89	12	53	83	25	59	37	506
50	4	13					1		18
51	4						5		9
52	10	19		4	11	28	32	7	111
53	1	4		6	83	10	14	6	124
55	124	38	1	151	59	7	517	33	930
56	241	297	54	715		85	2.111	627	4.130
58	1	1		2			14	1	19
59		1		8			2	2	13
60							1	3	4
61	73	20		56	32	2	111	32	326
62							10	3	13
63	25	11	1	9	3	3	23	14	89



### Contrataciones por grupos del CNAE09 en Andalucía, sector servicios (2009)

64	5			1	7			10		23
66		1			1			18	5	25
68	11		2	6	4			29	4	56
69	2	1	1	6		15		24	3	52
70		1			1	4		10	1	17
71	5	1	1	5	2	2		8	8	32
72	2		3	2					7	14
73	80	12	1	17	1			82	58	251
74	9		4	13	1	6		65	8	106
75		1								1
77	34	16	35	41	282	98	126	104		736
78	771	17	126	283	1.413	2	456	487		3.555
79	8	69	1	10	223	89	14	11		425
80	6	39	1		21	11	71	48		197
81	171	96	25	167	150	39	521	226		1.395
82	88	21	1	20	164	4	96	55		449
84	17	22	19	57	151	177	61	104		608
85	3							21		24
86	1	13	2	2		2	38	24		82
87	4	10	11	15	2	14	38	33		127
88	18	12	1	11	6	123	33	50		254
90		11		19	6	6	11	3		56
91				1	6			3		10
92		1	2	1	1		27	6		38
93	17	15	7	90	6	9	88	27		259
94	15	10	1	32	11	2	64	40		175
95	3	1	1	3	4	3	18	6		39
96	18	38	2	113	5	22	222	73		493
97	3	1	2	23		68	43	16		156
99							4			
	3.008	1.232	389	2.434	2.976	1.145	6.263	2.641		20.084
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas										
46 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas										
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas										
49 Transporte terrestre y por tubería										
50 Transporte terrestre y por tubería										
51 Transporte aéreo										
52 Almacenamiento y actividades anexas al transporte										
53 Actividades postales y de correos										
55 Servicios de alojamiento										
56 Servicios de comidas y bebidas										
58 Edición										
59 Actividades cinematográficas, de vídeo y programas de televisión										
60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión										
61 Telecomunicaciones										
62 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática										
63 Servicios de información										
64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones										
66 Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros										
68 Actividades inmobiliarias										
69 Actividades jurídicas y de contabilidad										
70 Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial										
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos										
72 Investigación y desarrollo										
73 Publicidad y estudios de mercado										
74 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas										
75 Publicidad y estudios de mercado										
76 Publicidad y estudios de mercado										
77 Actividades de alquiler										

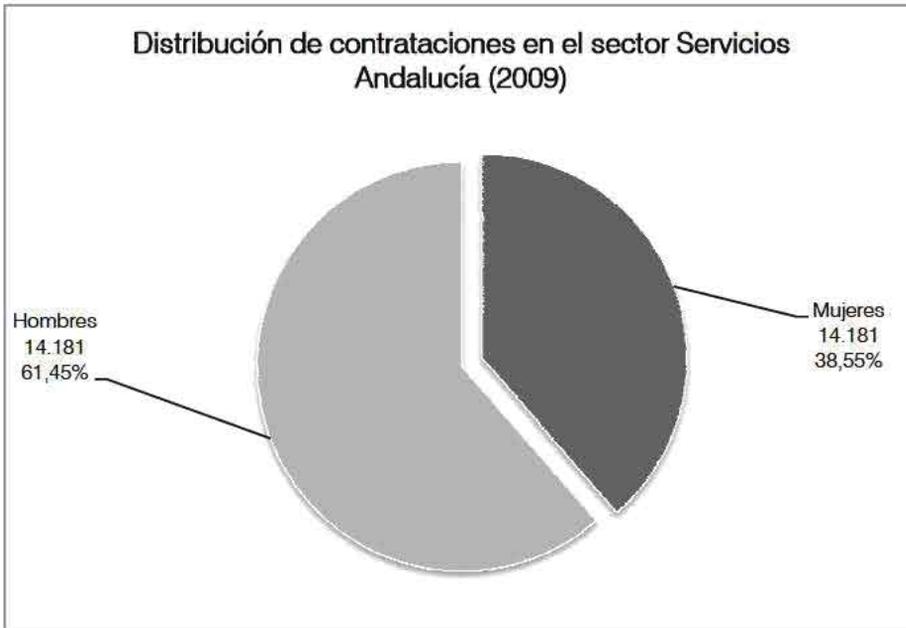


### Contrataciones por grupos del CNAE09 en Andalucía, sector servicios (2009)

- 78 Actividades relacionadas con el empleo
- 79 Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de rese vas y actividades relacionadas con los mismos
- 80 Actividades de seguridad e investigación
- 81 Servicios a edificios y actividades de jardinería
- 82 Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas
- 84 Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
- 85 Educación
- 86 Actividades sanitarias
- 87 Asistencia en establecimientos residenciales
- 88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento
- 90 Actividades de creación, artísticas y espectáculos
- 91 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales
- 92 Actividades de juegos de azar y apuestas
- 93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento
- 94 Actividades asociativas
- 95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico
- 96 Otros servicios personales
- 97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico
- 99 Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales

FUENTE: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal

La participación de la mujer marroquí en este sector es la más alta del conjunto de las actividades productivas, situándose en el 38,55% y confirmando una tendencia generalizada de relación entre las mujeres y los servicios, que ha derivado en una fuerte feminización en algunos de los grupos de actividad que lo conforman.



FUENTE: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal



Los efectivos mejor formados de la población marroquí se concentran en este sector, aunque resulte mayoritario el grupo de población con bajo nivel de estudios.

La economía andaluza ha observado una fuerte terciarización en los últimos años. La conformación de un sector emergente en el ámbito de los cuidados del hogar y los servicios a personas dependientes está dando lugar a más oportunidades de empleo que aún no se han traducido en la cualificación y dignificación del sector. La figura de las personas cuidadoras informales se está viendo incluso incrementada de la mano de las ayudas básicas que otorgan las Administraciones a través de la Ley de Dependencia<sup>2</sup>.

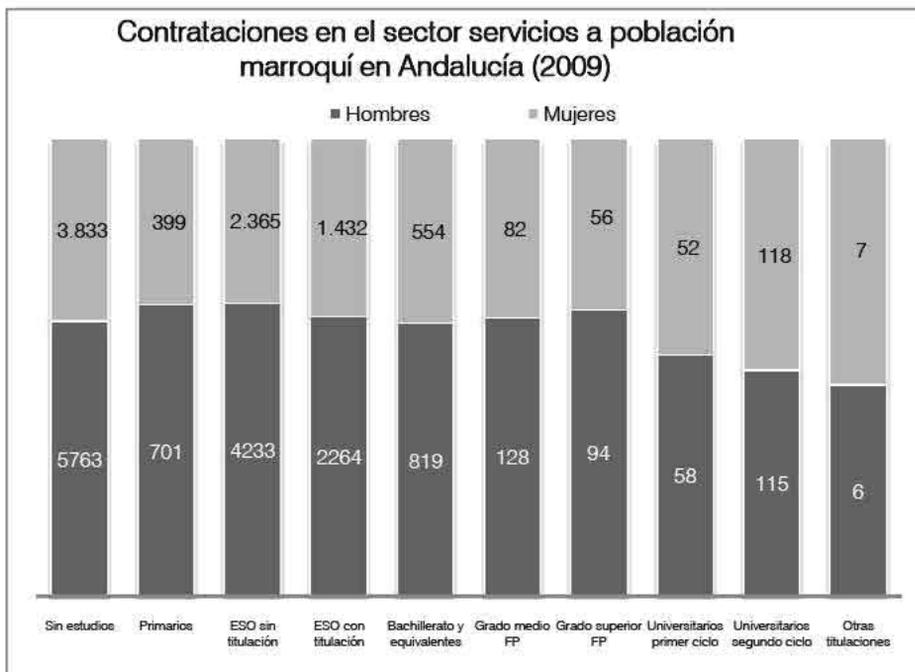
En cualquier caso, la propia evolución social<sup>3</sup> augura que, por encima de los efectos de la crisis, la demanda de este tipo de servicios se incrementará en el futuro y cabe esperar que la profesionalización del sector, que implica la cualificación de sus trabajadores y trabajadoras y la consolidación de las empresas prestadoras de servicios de proximidad, se vaya imponiendo paulatinamente.

Otros sectores con presencia de importante contratación marroquí, como la hostelería o el comercio, necesitan de servicios más específicos relacionados con la calidad en las prestaciones y que implican mayor cualificación. Todo indica que Andalucía sigue siendo un destino turístico de gran potencial, pero que el sector necesita de un fuerte empujón en su modernización.

---

<sup>2</sup> LEY 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

<sup>3</sup> Mayor actividad femenina, menor disposición de personas inactivas que adopten el rol de cuidadoras informales y envejecimiento de la población.



FUENTE: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal

#### **4.4. La percepción de la población marroquí sobre el problema del empleo**

La dinámica seguida en los grupos de discusión ha permitido a la investigación contactar con personas que viven las situaciones descritas en primera persona.

En todos los grupos de discusión ha habido coincidencia al identificar rotundamente las motivaciones de la presencia de marroquíes en España: vienen a trabajar.

En general, podríamos definir que la mentalidad está dominada por la preocupación derivada de la caída de la oferta de empleo. Muchas de las personas participantes se encontraban en desempleo y no ocultaban su pesimismo sobre las perspectivas de encontrar trabajo.

Existen bastantes coincidencias, además, en considerar que los empleos que se les ofrecen son los que no quiere la población



autóctona, lo que aumenta la preocupación por el temor de que el crecimiento del desempleo les desplace de los empleos que han venido ocupando.

Se constatan además diferencias entre las ocupaciones en las que la población marroquí encuentra ofertas de empleo, tanto por las actividades económicas predominantes en cada provincia como por cuestiones relacionadas con el género: *“depende de la provincia: cada una es diferente y tiene unas ofertas. Aquí, en Huelva, los primeros marroquíes que llegaron entre los 80 y los 90 eran marineros; posteriormente fue la agricultura, y después el comercio de bazares. El perfil más demandado es el del campo”*.

Las ofertas de empleo más frecuentes en Almería para las mujeres están en los invernaderos, almacenes de frutas y hortalizas, limpieza de hogar, limpieza de oficinas y cuidado de personas dependientes, ancianas y niños y niñas. *“Es que el campo es el único trabajo en el que pueden acceder porque no hay otro recurso, normalmente para la mayoría de la población que viene en los primeros años. Hay que tener en cuenta el desconocimiento del idioma, de la cultura, las relaciones personales, entonces lo único que pueden acceder aquí es la agricultura, aunque puedan acceder porque tienen más nivel formativo y puede estar preparada para otra cosa pero el recurso es la agricultura, hay muchos conceptos subjetivos”*.

Otro testimonio abunda en las diferencias de género: *“las mujeres se dedican al cuidado y a la limpieza, los hombres están en el campo, los que se forman y tienen puestos más altos, la mar, y al comercio. Eso depende también de qué zona de Marruecos sea, los que son de Casablanca y esa zona la mayoría tiene comercio”*.

En Málaga, sin embargo, *“como es conocida por el turismo, trabajos en el turismo, de camarero y antes, porque ahora no hay, de albañiles. Tenemos la fama de facilidad para los idiomas y eso es bueno. Y también ofrecen trabajos de agricultura, pero en Málaga no hay. Depende del tipo de inmigrante que viene, si viene un estudiante va a encontrar otro tipo de trabajo”*.

Pero las diferencias de género son también visibles: *“los trabajos que se le ofertan a los inmigrantes son en hostelería, construcción, servicios,*

*y para las mujeres en el servicio doméstico. Estos sectores son los que más ha subido con la crisis, era un paquete de sectores que estaba destinado a inmigrante porque piden un bajo nivel formativo".*

En Sevilla, las mujeres participantes comparten experiencias similares: *"he estado trabajando en el servicio doméstico, limpieza, también he trabajado en el campo, he trabajado en varias casas, con familias, con personas mayores".*

Las ciudades terminan por convertirse en un polo de atracción en el destino de personas que en otro momento encontraban trabajo en la costa o en la agricultura: *"yo llevo 4 años en España, el primer año trabajé en la agricultura en Huelva, allí mismo en la hostelería tanto en Huelva como en Moguer, ya no había trabajo allí y hace 8 meses me vine a Sevilla a trabajar como camarero, no hay trabajo y busco lo que hay".*



## Cualificación

Los efectos de la crisis son visibles en todos los indicadores de empleo que hemos tratado, pero aún no se distinguen con claridad qué efectos persistirán a medio plazo sobre la estructura empresarial andaluza. La experiencia acumulada a lo largo de los últimos años permite predecir que, como pasó en otras, algo cambiará en la organización, objetivos y estrategias de las empresas.

Por ahora, no se puede concluir que los grandes parámetros que se cernían sobre la economía mundial –globalización, avances tecnológicos, innovación, responsabilidad social, la presión sobre el medio ambiente, entre otros– muten sustancialmente o pierdan vigencia. Es más: ni siquiera están, al menos seriamente, en cuestión.

De igual manera, en la hoja de ruta de la economía andaluza para salir de la crisis se enumeran retos que son poco novedosos y que giran fundamentalmente en torno al fortalecimiento del sistema productivo, utilizando la innovación y la mejora de la productividad para ganar cuota de competitividad en el resto de los mercados.

Las políticas de innovación de las empresas precisan de una mejor preparación de su personal para afrontar los procesos productivos con mayor eficiencia. A la vez, requieren de una mentalidad empresarial preocupada por lograr la excelencia, un objetivo que requiere mayor compromiso con la calidad, el medio ambiente, la optimización de los recursos, con una mención principal para los humanos, y el uso de la tecnología.

Todas estas cuestiones tienen una traslación efectiva al mundo del trabajo. Los procesos de innovación producen la sustitución de los puestos de trabajo que se encargan de las tareas más repetitivas, monótonas y poco exigentes, por la mecanización. Este proceso está

vigente en todos los sectores productivos: en la mejora de las técnicas de explotación agrícolas, en la introducción de nuevas técnicas en la construcción, en los procesos de fabricación industrial o en la mayoría de los subsectores que se incluyen en los servicios. La innovación supone destrucción de puestos de trabajo de primera generación: los más penosos, los más improductivos, pero a la vez da lugar a otros nuevos, mejor pagados, con mejores condiciones de trabajo. A su vez, la mejora de la competitividad propicia la mejora de la capacidad productiva, por lo que son más los empleos de segunda generación que afloran.

Puede que este proceso se vea frenado por los efectos de la crisis, pero es difícil concebir salir de la misma sin que tarde o temprano el sector productivo andaluz emprenda esta senda.

La cualificación pasa por convertirse en una necesidad prioritaria para el trabajador y la trabajadora, en un doble sentido:

- ▣ Mejora sus posibilidades de empleabilidad, en un momento convulso, en el que la oferta de empleo escasea provocando más paro y mayor inestabilidad laboral, por lo que la rotación de la contratación entre empresas vuelve a ser algo cotidiano.
- ▣ Asegura su posición en el empleo, le facilita mayor versatilidad para ocupar nuevas ocupaciones y le permite adaptarse a cambios en la organización de sus empresas.

La cualificación es el punto de encuentro entre las necesidades de las empresas y de los trabajadores y las trabajadoras. Sin personal preparado, las empresas no pueden hacer frente a las mayores exigencias de calidad en los servicios que los mercados demandan, con creciente insistencia.

Estas cuestiones afectan también a la población inmigrante, incluida la marroquí. En la actualidad no existen discursos serios que duden de las contribuciones que la inmigración ha realizado al sistema productivo y a la propia sociedad andaluza. Sin su concurso sería difícil entender la expansión que en los últimos años ha tenido la agricultura intensiva o la construcción. Los ha provisto de mano de obra y ha contribuido a equilibrar una tendencia demográfica al envejecimiento,



cuanto menos preocupante. Pero deberá adaptarse a nuevas necesidades, a nuevos requerimientos, para que su proyecto migratorio resulte viable.

### **5.1. Perfiles ocupacionales de población trabajadora marroquí**

La población marroquí en Andalucía se concentra en determinados nichos ocupacionales, caracterizados mayoritariamente por sus bajas exigencias de especialización laboral:

#### **Agricultura.**

Hemos comprobado la alta presencia de población marroquí en el sector, con alta concentración en los invernaderos almerienses, que además se caracteriza por su baja cualificación.

Sus condiciones de trabajo son duras, con altos requerimientos físicos. Pese a que se trata de una actividad altamente tecnificada, todo apunta a que la población trabajadora marroquí no tiene acceso a esas tecnologías.

Las posibilidades de promoción son escasas, aunque el proceso de producción intensivo le procura actividad durante buena parte del año, en contraposición con las campañas agrícolas de temporada.

Una de las cuestiones tratadas en los grupos de discusión hace referencia a si existe un reconocimiento de la formación en origen. Las opiniones coinciden en que no conocen de la existencia de una rama agraria en la formación profesional en Marruecos. Otra impresión extraída de los grupos es considerar la actividad como descualificada en sí misma por sus bajas exigencias de especialización. En algunos grupos se ha hecho referencia a la fuerte ruralización marroquí. En regiones más pobres, la agricultura es prácticamente de subsistencia y las técnicas de cultivo no tienen que ver con las utilizadas en invernaderos.

Colateralmente a los invernaderos surge otra fuente de empleo: las de los almacenes y plantas de manipulación de productos agrícolas, en los que la presencia femenina es algo mayor, y en los que la diversificación ocupacional es más variada: encargados o encargadas, manipulación de carretillas de carga, transporte de mercancías, etc.

Se observa un bloqueo ocupacional de esta población, que no se plantea otras opciones laborales o no cree posible acceder a ellas.

Otras actividades agrarias no requieren un uso tan intensivo de mano de obra, salvo en campañas de recolección, que se suelen prolongar durante no más de un trimestre. Pese a ello, se proporciona una pequeña cuota de empleo estable para laboreos y preparación de las fincas. El asentamiento en poblaciones medias y pequeñas de zonas rurales interiores avala la impresión de que una limitada proporción de marroquíes ha logrado encontrar trabajos más estables. Las opciones de especialización son mayores en estos casos, pues es posible acceder a ocupaciones u oficios más diversificados: tractoristas, maquinistas, manipulación de productos fitosanitarios, etc.

Los estudios realizados sobre la actividad agraria y el empleo inmigrante en la provincia de Jaén detectan la aparición de empresas prestadoras de servicios agrarios que ofrecen sus equipos a otras explotaciones. Si bien no podemos valorar la capacidad de estas empresas para generar empleo neto, lo cierto es que abren una interesante opción para lograr avances en la especialización de las actividades agrícolas, que requerirá un mayor grado de cualificación de sus plantillas.

### Construcción.

Los grupos de discusión también han coincidido en no tener noticias de una formación profesional específica en origen, aunque sí en algunas especialidades: *“en Marruecos se estudia primaria, estudios reglados, hasta noveno curso, de aquí puedes acceder a estudios de grado medio que son de oficios como carpintería, fontanero, o después de primaria accedes a bachillerato que son tres años y desde aquí puedes acceder a la Universidad o a formación profesional superior”*.



En general, la construcción se percibe como una actividad de oficio especializada con cierta raigambre tradicional.

En general, la opinión mayoritaria es que entre la población marroquí se encuentran profesionales de la construcción con experiencia y conocimiento del oficio. Cuando se demandaba información acerca si se les reconocía en sus empleos, se ha respondido afirmativamente, y se nos ha indicado que son frecuentes los puestos de especialista ocupados por marroquíes, como yesistas, ensoladores, maestros de obra o fontaneros.

Sin embargo, encuentran limitaciones cuando se exige una titulación o un permiso especial para ejercer la actividad, como pueda ser el caso de electricista, instalación de equipos de aire acondicionado o gas, a los que habría que sumar los relacionados con equipos especializados –grúa torre construcción– o los derivados de la acreditación de cualificación para el desempeño de actividades consideradas como peligrosas, como en el caso de la utilización de andamios.

La caída del empleo de la construcción ha empujado los excedentes de mano de obra preferentemente hacia la agricultura. Las perspectivas son sombrías a medio plazo.

#### ▸ **Hostelería.**

Se constata una importante tradición de inmigración marroquí empleada en ese sector, vinculada a los servicios turísticos, y especialmente concentrada en Málaga.

En este caso, los grupos de discusión sí han referido la existencia de una formación profesional en la rama de hostelería en Marruecos, cuyo nivel de cualificación es reconocido y demandado por las empresas del sector. Sin embargo, también se ha acreditado la presencia de personal sin cualificación específica que trabaja en pequeños establecimientos, con bajos salarios y condiciones de trabajo más duras.

La hostelería ofrece un amplio abanico de opciones profesionales. Tiende a feminizar una parte de sus actividades, como es el caso de

las camareras de piso, y en general permite diversas escalas de cualificación.

El papel de Andalucía como potencia turística obliga al sector a hacer notables esfuerzos en la mejora de la calidad de los servicios para poder mantener su nivel de competitividad, lo que se traduce en mayores exigencias sobre las competencias y capacidades de las personas que ocupa.

#### Comercio.

También se ha constatado una importante presencia de contratación en esta rama de actividad. Sin poder determinar en qué medida, sí sabemos que resulta representativa la que se dedica a la venta ambulante o trabaja en bazares y comercios regentados por compatriotas.

En el grupo de discusión de Málaga se reconoció como “normal” que las mujeres trabajaran en tareas de atención al público sin mayores dificultades, aunque ha habido varias opiniones, concretamente en Huelva, que han señalado que el uso del *yihad* ha causado rechazo en las empresas hasta el punto de imponer como exigencia no llevarlo.

La atención al público se considera cada vez más como una tarea que requiere un alto grado de adiestramiento. A su vez, la presencia de nuevas tecnologías en gestión de caja, almacén, pedidos, etc., se han extendido incluso en el comercio tradicional.

#### Servicios personales.

Ha observado una enorme extensión y constituye una actividad habitual entre la población marroquí, sobre todo entre las mujeres. Efectivamente, se trata de una actividad altamente feminizada.

Los servicios personales se concentran principalmente en tareas domésticas, cuidado de menores y de otras personas dependientes, como mayores, con discapacidad o con enfermedades crónicas o severas.

Encontramos dos modelos básicos de relación laboral en este sector: las que establecen una relación directa entre la persona empleadora y



la trabajadora, habitualmente como empleada de hogar, y las empresas de servicios de proximidad, que cuentan con estructuras organizadas para la prestación de determinados servicios, en la mayoría de de los casos en régimen concertado con Administraciones Públicas.

En el primer caso, la regulación de las condiciones laborales es extremadamente débil, y se caracteriza por sus bajos salarios, largas jornadas laborales y nulas exigencias en cuanto a cualificación.

Las empresas de proximidad prestan distintos servicios, como escuelas infantiles, centros de día, ayuda a domicilio, servicios asistenciales, etc., que implican un mayor abanico de opciones profesionales, acogiendo actividades de alta cualificación. Las estructuras empresariales ofrecen sin duda mejores opciones de promoción y formación. Sin embargo, son mayoritarios los empleos auxiliares, en los que aún se requieren bajos niveles de cualificación.

Los servicios personales tienen aún un importante camino por recorrer y el sector está llamado a madurar, puesto que cada vez serán mayores las exigencias de una población que, ya hemos insistido en ocasiones, envejece y asiste al tránsito de una sociedad en la que los cuidados personales han estado a cargo de las familias y, concretamente, de las esposas y madres. El acceso de las mujeres al mundo del trabajo hace necesario buscar apoyo en el mercado, coincidiendo además con una mayor conciencia de que existen mínimos de calidad de vida que requieren que este tipo de servicios se vayan especializando.

Pese a las dificultades que ha encontrado la aplicación de la Ley de Dependencia, lo cierto es que el estímulo público a estos servicios abre ciertas expectativas a medio plazo para que se cree más empleo aún y que el existente mejore en su estructura profesional.

Se está realizando un esfuerzo por incrementar la oferta formativa en especialidades relacionadas con estas actividades: auxiliares de clínica, ayuda a domicilio, atención a personas mayores, etc.

La investigación y los grupos de discusión han ido configurando este perfil ocupacional, en el que son visibles carencias evidentes de

calificación que dificultan la movilidad ocupacional y reducen las opciones de encontrar empleo de la población marroquí, además de acusados sesgos diferenciadores de género.

Entre los y las participantes en los grupos de discusión ha habido un importante número de personas jóvenes, con un alto nivel de formación universitaria que en la mayoría de los casos aún no han accedido al mercado laboral.

La mayor parte de las personas que han trabajado en Andalucía lo habían hecho antes en Marruecos. Entre los perfiles profesionales más habituales de las mujeres marroquíes en su país de origen abundan las que se ocupaban en la actividad textil.

Muchas personas que emplean su mano de obra ahora en las actividades agrarias tenían otras ocupaciones en Marruecos, como marinería, pero son mayoría las que allí también trabajaban en el campo, habitualmente en explotaciones familiares.

Entre las personas ocupadas en la construcción se han recogido más experiencias en origen también en el mismo sector o en oficios relacionados, como la pintura.

### 5.1.1. Analogía y diferencias de los sistemas formativos de ambos países

La *Charte* (Proyecto de Carta Nacional de Educación y Formación de noviembre de 1999) recoge la reforma educativa en Marruecos, vigente hoy. Dicha reforma fue llevada a cabo a través de lo que se llamado “*El decenio nacional de la educación y la formación*”, que abarca desde el año 2000 al año 2010.

Sus objetivos eran generalizar la educación preescolar a partir del año 2006. La enseñanza obligatoria a partir del 2002, la no obligatoria desde el año 2004, y por último, la universitaria a partir de 2010.

La CHARTE está basada en la ley islámica, asentándose sobre tres pilares fundamentales:



- ▣ La fe en Dios.
- ▣ El amor a la patria.
- ▣ El respeto a la monarquía constitucional.
- ▣ Los objetivos básicos de la reforma son:
  - ▣ Lucha contra el analfabetismo.
  - ▣ Mejora de la calidad de la enseñanza.
  - ▣ Lucha contra las desigualdades según el medio y el sexo.
  - ▣ Desarrollo de la enseñanza privada.

El Ministerio de Educación Nacional es la institución responsable de la enseñanza pública de tipo general y técnico. Entre sus principales competencias encontramos:

- ▣ Elaborar programas y métodos de enseñanza.
- ▣ Concebir los manuales escolares.
- ▣ Se encarga de la formación del personal docente.

En los grupos de discusión se presentó el analfabetismo como una cuestión frecuente entre la población marroquí. Los indicadores disponibles presentan una tasa de alfabetismo del 56% en Marruecos, manteniendo una diferencia con la tasa española de 41 puntos porcentuales.

La situación mejora sensiblemente entre el grupo de población en edad de trabajar más joven, alcanzando el 84% entre los varones, recortando notablemente la distancia con el mismo grupo de edad español, a 16 puntos escasos. Sin embargo, la situación de la mujer revela una situación mucho más precaria, representando tan sólo el 67%, ofreciendo una diferencia de 17 puntos con sus compañeros varones y de 33 puntos con respecto al mismo grupo de edad de mujeres españolas.



### Indicadores educativos sobre grado de alfabetización Marruecos y España

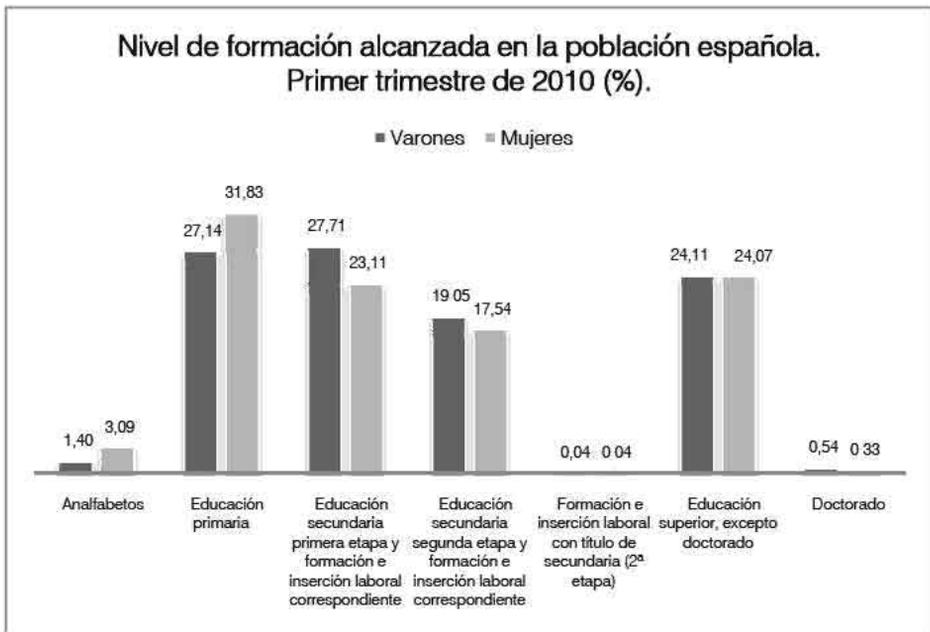
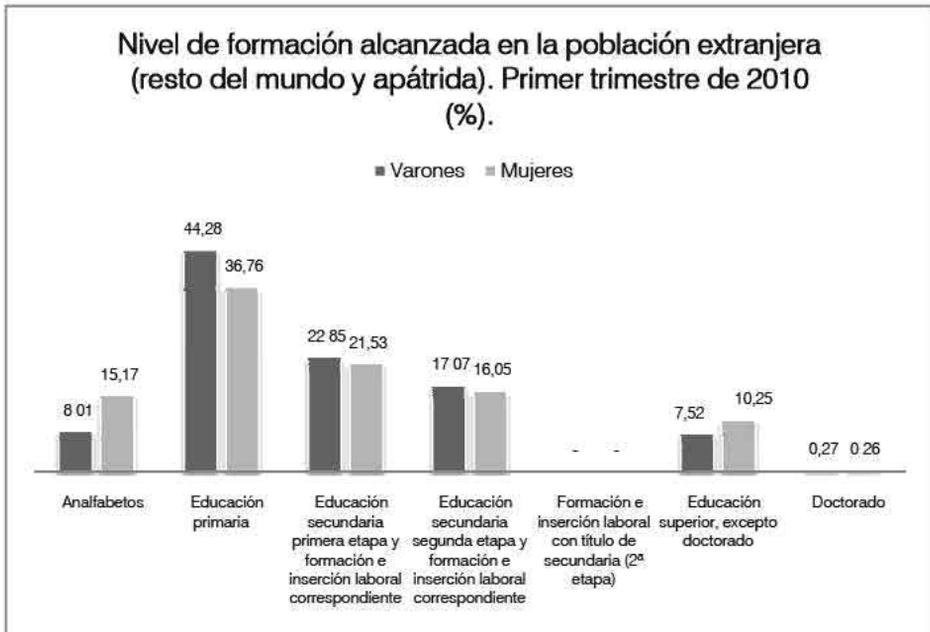
	Marruecos	España
Tasa total -de alfabetización de adultos (%), 2003–2008	56	97
Tasa de alfabetización de jóvenes (15–24 años), 2003–2007, hombre	84	100
Tasa de alfabetización de jóvenes (15–24 años), 2003–2007, mujer	67	100

FUENTE: UNICEF.

Entendemos que en el origen de las situaciones de analfabetismo encontraríamos grupos de población de edad avanzada que crecieron en una situación de mayor atraso socioeconómico que el que se vive en la actualidad. En cualquiera de los casos, las tasas de los más jóvenes indican que aún existen dificultades para el acceso a la educación en Marruecos y que las mujeres las sufren en mayor medida que los varones.

Los datos ofrecidos por la Encuesta de Población Activa indica un mayor porcentaje de analfabetismo en el grupo de población de resto del mundo y apátrida –que excluye toda la población europea y latinoamericana– y en el que se incluye a la población marroquí, mayor entre las mujeres, superiores en 6,61 y 12,08 puntos a las de varones y mujeres de nacionalidad española, respectivamente.

El analfabetismo es una realidad que de nuevo se hace presente en la sociedad andaluza y que requerirá la recuperación de estrategias de alfabetización propios de la educación de personas adultas. Estas estrategias tendrán que enfrentarse a la dificultad añadida de que la situación se produce en la lengua materna. Por otro lado, los datos indican que se deben realizar esfuerzos adicionales en el caso de las mujeres.



FUENTE: Encuesta de Población Activa. INE.

En Marruecos conviven dos tipos de enseñanzas: la pública y la privada.

Un sector de la enseñanza privada está bajo la tutela del gobierno, compuesto por centros de enseñanza preescolar, primaria y secundaria, cuya estructura, programas y métodos son similares a la enseñanza pública.

La enseñanza privada escolariza aproximadamente a un 3% de la población. Además existen misiones extranjeras –francesas, españolas...–, que imparten una enseñanza no universitaria similar al país de origen, pero la lengua y cultura árabes son obligatorias. Dentro de este programa hay once centros de titularidad española, que imparten clase a más de 4.000 alumnos y alumnas, en torno al 60% marroquíes, en las ciudades de Nador, Alhucemas, Tetuán, Tánger, Rabat, Casablanca, Larache y El Aaiún.

En Marruecos existe una enorme diferencia entre la escuela en el medio rural y en el medio urbano. Las escuelas rurales presentan muchas más carencias –falta de aulas, de transporte escolar, etc.–. El acceso a la educación es menor y conlleva más dificultad que en las ciudades. El acceso de las niñas a la educación es aún más complicado, ya que deben realizar las tareas domésticas y estar al cuidado de sus hermanos.

Con respecto al estado de los edificios escolares en general, suele estar por debajo de lo deseable, pues las partidas presupuestarias para su mantenimiento son bajas y los medios con los que cuenta el profesorado, escasos.

La enseñanza en Marruecos es gratuita. Existen centros públicos religiosos en donde se imparte la llamada “*enseñanza original*”, que presenta una mayor carga lectiva de materias religiosas.

En las escuelas coránicas se acogen a niños y niñas en edad infantil (4 a 6-7 años). Es frecuente que no pasen de este nivel. Un método didáctico habitual es la memorización de versos del Corán. Podemos decir que se trata de una educación religiosa y moral, y no de una instrucción general, aunque se inicia también en la lectura y escritura árabes.



La lengua en la que se imparten las clases en Marruecos es el árabe clásico, excepto en los idiomas extranjeros. Los libros de texto son editados por el MEN (Ministerio de Educación Nacional) y las editoriales privadas no pueden elaborarlos para la enseñanza sistematizada. Deben ser adquiridos, pero están subvencionados por el Estado y tienen un precio asequible.

El horario escolar es de cinco horas diarias, de lunes a sábado. La ratio por aula es muy variable, dependiendo de la zona en que se ubique el centro escolar, y se encuentra entre los 20 y los 42 alumnos y alumnas (BERMEJO Y SOLANO, 2002).

El sistema educativo español se rige por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE). Partiendo de ella y de lo anteriormente expuesto, podemos hacer una comparativa de los actuales sistemas educativos entre Marruecos y España.

La edad de acceso a la educación o escolarización obligatoria es común en ambos países: a los 6 años. Las etapas sucesivas presentan diferencias:

- Educación infantil: mientras que en España encontramos dos ciclos de 3 años, Marruecos establece dos ciclos de 2 años, divididos en guarderías o jardines de infancia (de 2 a 6 años) y escuelas coránicas (de 4 a 6-7 años).
- Enseñanza obligatoria: en España, el artículo 4.2. de la Ley 2/2006 establece que *“la enseñanza básica comprende diez años de escolaridad y se desarrolla, de forma regular, entre los seis y los dieciséis años de edad. No obstante, los alumnos tendrán derecho a permanecer en régimen ordinario cursando la enseñanza básica hasta los dieciocho años de edad, cumplidos en el año en que finalice el curso”*.

En el caso de Marruecos, la llamada educación fundamental asciende a 9 cursos, uno menos que en España.

Los indicadores educativos sobre educación primaria presentan diferencias en las tasas de escolarización netas de la población marroquí con respecto a las tasas españolas, resultando más

desfavorables para las mujeres, 5 puntos menos que la de los varones. Las diferencias son más leves que en el caso de los indicadores sobre alfabetización, pero suponen 9 puntos en el caso de los varones y 13 en el de las mujeres. La distancia de las mujeres marroquíes con respecto a los varones mejora en 2 puntos cuando nos referimos a la tasa de asistencia.

### Indicadores educativos sobre educación primaria Marruecos y España

	Marruecos		España	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa de escolarización enseñanza primaria 2003–2008*, neta	91	86	100	99
Tasa de asistencia a la escuela primaria 2003–2008*, net	91	88	-	-
Tasa de permanencia hasta el último grado de la primaria (%) 2003–2008*, Datos administrativos	78		100	

FUENTE: UNICEF

La tasa neta de permanencia hasta el último grado de primaria era en el periodo 2003-2008 del 78%, frente al 100% del caso español. La tasa neta de matriculación/asistencia en el mismo periodo a enseñanza primaria era en el caso de Marruecos del 89%, frente al 100% registrado en España.

- ▣ Educación no obligatoria: En el caso de la educación no obligatoria, España contabiliza dos cursos académicos, en contraposición a los tres cursos de Marruecos.
- ▣ Bachillerato: En el sistema educativo español las modalidades son: Artes, Ciencias y Tecnología, Humanidades y Ciencias Sociales.

Esta cifra se reduce a la mitad en Marruecos: las modalidades son Bachillerato General, compuesto por Letras Modernas –letras e idiomas– y Ciencias –matemáticas y experimentales–, y Bachillerato Técnico.

Podemos distinguir además dos Enseñanzas de Régimen Especial en España: enseñanzas artísticas y enseñanzas de idiomas. En Marruecos, este Régimen se compone de la llamada Enseñanza Original.



Las tasas netas de escolarización en enseñanza secundaria presentan resultados muy bajos, a gran distancia de las registradas en España, lo que viene a predecir unas altas tasas de abandono escolar. Se continúan registrando diferencias a favor de los varones, una cuestión que en España se muestra de forma inversa.

### Indicadores educativos sobre educación secundaria Marruecos y España

	Marruecos		España	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa de escolarización enseñanza secundaria 2003–2008*, neta	37	32	92	96
Tasa de asistencia a la escuela secundaria 2003–2008*, neta	39	36	-	-

FUENTE: UNICEF.

En cuanto a la enseñanza de lenguas extranjeras, en España el primer idioma se estudia en 3º de enseñanza primaria y el segundo a partir de 1º de ESO, al igual que en Marruecos, que imparte el primero en el tercer curso de Enseñanza Fundamental Obligatoria, francés, y el segundo en 1º de Bachiller, con 16 años, optando entre castellano, alemán e italiano

En España, la promoción de una etapa a otra es automática. Tan sólo se puede repetir un año al final de uno de los ciclos de Enseñanza Primaria, al final del 1º ciclo de la ESO, o incluso uno de los dos cursos del 2º ciclo de la ESO. Al superar los objetivos de la ESO, se obtiene el título de Graduado en Educación Secundaria que permite el acceso al bachillerato y/o la formación profesional de grado medio. La decisión de promoción la toma el tutor o la tutora.

En Marruecos, la promoción de un ciclo a otro requiere superar unos exámenes externos, en cuyo caso al final del primer ciclo se obtiene el Certificado de Estudios Primarios. Al final del segundo ciclo se obtiene el *Brevet d'enseignement Collegial*, que permite el acceso a la enseñanza secundaria o a la formación profesional.

Al finalizar la enseñanza obligatoria, en ambos países se establece la primera orientación según los deseos y aptitudes del alumnado hacia bachillerato o formación profesional.



Al finalizar la Enseñanza Secundaria se obtiene el título de Bachillerato-*Baccalauréat*, que permite el acceso a la Universidad o a estudios de Formación Profesional especializados, que en España se denominan ciclos formativos de grado superior (BERMEJO Y SOLANO, 2002).

En el caso español, la Ley 2/2006, dedica su capítulo V a la formación profesional. Concretamente, el artículo 39 la define como aquella formación que *“comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales. La regulación contenida en la presente Ley se refiere a la formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo”*.

España divide los ciclos formativos de formación profesional en los de grado medio y de grado superior. Deben ajustarse a las exigencias establecidas por el Sistema Nacional de Cualificaciones y de la Formación Profesional.

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, hace especial mención, en el artículo 12, a la necesidad por parte de las Administraciones Públicas, especialmente la Administración Local, de adaptar la oferta formativa dirigida a aquellos grupos con especiales dificultades de integración laboral, entre los que se encuentran la población inmigrante.

En Marruecos, la formación profesional ha conocido importantes cambios, duplicándose el alumnado entre 2003 y 2007 y alcanzando 400.000 matrículas.

En 2006 la participación en cursos de formación era 2,7 veces mayor que en 2002-2003, alcanzando las 142.000 matrículas. La Oficina de Formación y Promoción del Empleo (OFPPPT) ha ampliado la oferta instituyendo 27 nuevas oficinas, de las que 8 están especializadas en turismo y 4 en Tecnología de Información y Comunicación. Los datos



oficiales indican que el 60% del alumnado encuentra empleo en pocos meses.

Algunas opiniones, procedentes de estudios y fuentes empresariales, señalan que aún se debe trabajar más en este sentido. Se han señalado carencias en la formación relacionada con el sector turístico, que presentó fallos y falta de adecuación a las necesidades reales de las empresas y la industria.

## **5.2. El acceso de la población marroquí a la formación para el empleo**

### 5.2.1. La formación para el empleo en Andalucía

Las políticas públicas en Andalucía vienen considerando la formación como instrumento fundamental para la creación de puestos de trabajo y el fomento de la empleabilidad de la población. La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, reconoce la formación de las personas trabajadoras como una de las políticas que mejor pueden contribuir a la consecución de los objetivos de empleo.

La Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, que reforma el Estatuto de Autonomía para Andalucía, contempla en su artículo 10.3.1º: *“la consecución del pleno empleo estable y de calidad en todos los sectores de la producción, con singular incidencia en la salvaguarda de la seguridad y salud laboral, la conciliación de la vida familiar y laboral y la especial garantía de puestos de trabajo para las mujeres y las jóvenes generaciones de andaluces”*.

En el artículo 63.1 se hace mención a la competencia propia de la Comunidad Autónoma Andaluza para formar, tanto a las personas en situación de demanda de empleo, como a personas en activo.

La formación contribuye a facilitar la inserción laboral o el mantenimiento en un puesto de trabajo ante el mercado de trabajo tan cambiante y dinámico que existe en la actualidad.

Las políticas de formación profesional en España estuvieron en manos de la Administración Central, hasta 1993, cuando se trasladaron a la Comunidad Autónoma de Andalucía las funciones y servicios de la Gestión de la Formación Profesional Ocupacional, dirigida a personas en situación de desempleo<sup>1</sup>. Desde entonces, se viene gestionando por la Junta de Andalucía a través de la Consejería con competencias en materia de empleo, la formación profesional dirigida a personas desempleadas. El Servicio Andaluz de Empleo, creado por la Ley 4/2000, de 16 de diciembre, contempla entre sus funciones las conocidas en materia de empleo, pero además es el órgano encargado de asumir competencias en materia de cualificación profesional, y en particular, la formación para el empleo y la orientación e información.

La Formación Ocupacional ha convivido a lo largo de estos años con la Formación Profesional Continua, que centraba sus objetivos en la población ocupada, y la Formación Profesional Inicial, gestionada por la Administración Educativa.

En 2007 se acomete una profunda reforma en el sistema de formación profesional, mediante el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

Especial relevancia tiene también el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, que regula los Certificados de Profesionalidad, definidos como instrumentos de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración Laboral.

La reforma se definió en Andalucía con el Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, por el que se regula la Ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía, que da respuesta al nuevo marco normativo estatal, introduciendo importantes cambios con respecto al anterior modelo de formación, y que se desarrolla mediante la orden de 23 de octubre de 2009, que además establece las bases

---

<sup>1</sup> Real Decreto 427/1993, de 26 de marzo



reguladoras para la concesión de subvenciones y ayudas y otros procedimientos.

El citado Decreto, define en su artículo número 2.1 el concepto de la Formación Profesional para el Empleo de la siguiente manera: *“la Formación Profesional para el Empleo está integrada por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento”*.

Hasta ahora, la Formación Ocupacional, por un lado, y la Formación Continua, por otro, establecían una diferenciación clara en cuanto a metodología y oferta formativa. Hoy, la implantación de la Formación Profesional para el Empleo pretende integrar en un único sistema la formación dirigida a los trabajadores y las trabajadoras en activo.

Entre las novedades que introduce el Decreto cabe destacar la mayor adecuación de la formación a las necesidades del mercado laboral y del territorio, el tratamiento transversal de la igualdad de género en materia de formación, con especial atención a las medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, potenciando la dimensión transnacional de la formación, y todo ello, incorporando la calidad como principio rector del subsistema.

El diseño de la Formación para el Empleo propone cuatro iniciativas de formación:

- Formación de Demanda
- Formación de Oferta.
- Formación en alternancia con el empleo
- Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación.

La formación de Demanda es definida en el artículo 4.a del R.D. 395/2007 como aquella que *“abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades*

*específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores”.*

Se refiere a las acciones formativas de las empresas. Responde a la necesidad de formar a las personas trabajadoras en función de los requerimientos de la actividad empresarial en general o de manera específica.

La formación de demanda específica es la que incluye una enseñanza teórica y/o práctica aplicable directamente en el puesto de trabajo actual o futuro en la empresa beneficiaria y que ofrece cualificaciones que no son transferibles, o sólo de forma muy restringida, a otras empresas o a otros ámbitos laborales. (Art. 12.2. R.D. 395/2007).

La segunda modalidad de formación de demanda es la denominada “*permiso individual de formación*”. Mediante la misma, la persona trabajadora es autorizada por la empresa en la que trabaja a realizar una acción formativa siempre y cuando esté reconocida por acreditación oficial, incluyéndose la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. El objetivo es alcanzar un desarrollo no sólo profesional, sino también personal. El permiso individual de formación podría ser denegado si la empresa considera que sus circunstancias organizativas o de producción lo requieren. En ese caso, la empresa debe comunicarlo a quien le ha sido denegado.

La Formación de Oferta está dirigida a aquellas personas trabajadoras, tanto ocupadas como desempleadas. Su fin es conseguir, por un lado, que los trabajadores y las trabajadoras adquieran cualificaciones profesionales acordes a las necesidades de producción de los mercados, aumentando así su empleabilidad y sus posibilidades de promoción en el trabajo. Por otro lado, gracias a esta formación, las empresas cuentan con personal cualificado que les permita ser más competitivas.

La formación dirigida prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas se lleva a cabo mediante Planes de Formación, que organizan un conjunto de acciones formativas o cursos

La Formación de Oferta se adquiere mediante la realización de acciones formativas que dotan al alumnado de las competencias y



cualificaciones profesionales necesarias para el desempeño de una profesión.

En tercer lugar, encontramos la Formación en Alternancia con el empleo. El artículo 4.c del Real Decreto 395/2007, la define como aquella formación *“integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, permitiendo al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo”*.

La reciente promulgación del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, ha introducido medidas que afectan tanto a empresas como a personas trabajadoras en materia de contratos para la formación.

Para las primeras, se contempla la bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, siempre que los contratos para la formación se celebren desde la entrada en vigor del Real Decreto- Ley y hasta el 31 de diciembre de 2011.

Las personas trabajadoras que desempeñen contratos para la formación serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como en cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional<sup>2</sup>.

La cuarta iniciativa de formación propuesta por el subsistema de formación para el empleo, la constituyen las Acciones de Apoyo y Acompañamiento a la Formación. El artículo 4.d del Real Decreto 395/2007, las define como *“aquellas que permiten mejorar la eficacia del subsistema de formación profesional para el empleo”*. Su objetivo es *“favorecer el aprendizaje permanente, la orientación profesional o el reconocimiento de la competencia profesional, de manera coordinada para el conjunto del Sistema Nacional de Cualificaciones y de Formación Profesional. El Sistema de Formación para el Empleo*

---

<sup>2</sup> Artículo 11.4 Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.



*fomenta la realización de acciones de investigación e innovación cuando sean de interés para la mejora de la formación en los ámbitos sectorial o intersectorial, o para la difusión y promoción del conjunto del sistema” (www.fundaciontripartita.org).*

El Real Decreto 395/2007 otorga prioridad en la participación de acciones formativas a (artículo 5.3):

- a. Las personas desempleadas pertenecientes a los siguientes colectivos: mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, víctimas del terrorismo y de la violencia de género, en desempleo de larga duración, mayores de 45 años y personas con riesgo de exclusión social, de acuerdo con lo previsto en cada caso por las prioridades establecidas en la política nacional de empleo, en los planes de ejecución de la Estrategia Europea de Empleo y en los Programas Operativos del Fondo Social Europeo.
- b. Las personas trabajadoras ocupadas que formen parte de los siguientes colectivos: pertenecientes a pequeñas y medianas empresas, mujeres, víctimas del terrorismo y de la violencia de género, mayores de 45 años, con baja cualificación y personas con discapacidad, de acuerdo con lo que establezcan, en su caso, los Programas Operativos del Fondo Social Europeo y las Administraciones competentes en el marco de la planificación prevista en el artículo 21 y en sus respectivas programaciones.

En el caso de las personas inmigrantes, su participación en las actuaciones propias de la Formación Profesional para el Empleo están condicionadas a la posesión de autorización de trabajo y residencia. A estos requisitos se suma un obstáculo más: el conocimiento del idioma español. Aunque el Decreto 335/2009 contempla la inclusión de módulos de español para personas extranjeras en los programas de Formación Profesional para el Empleo en los casos que se requieran, lo cierto es que la población inmigrante participante en los grupos de discusión argumenta que el desconocimiento de nuestra lengua es un inconveniente para acceder a los cursos de formación.

## Los objetivos de la Formación para el Empleo



La Formación Profesional para el Empleo ha sido concebida como una fuerte herramienta para impulsar la actividad empresarial a través del trabajo desempeñado por sus trabajadores y trabajadoras, gracias a una cualificación que responda y se adecue a sus necesidades y las de las empresas. Así mismo, las personas ocupadas y desempleadas se servirán de los instrumentos de la Formación para el Empleo, generando así una economía basada en el conocimiento, que afiance y fortalezca el tejido empresarial.

Dicho de otra forma, pretende ser un sistema de formación regido por multitud de principios, entre los que destacan, la transparencia, calidad, eficacia y eficiencia. Pero sobre todo, pretende ser una *Política Activa de Empleo*, promotora de una formación adaptada a los constantes y rápidos cambios del mercado laboral, prestando especial atención a las necesidades de variados colectivos.

Además, se pretende impartir formación de calidad, no sólo en los procesos formativos, sino en las instalaciones, los recursos y los medios tecnológicos, sin olvidar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, insertando además a las mujeres en cualquier mercado laboral.

El artículo 2 del Decreto 335/2009 establece los fines de la Formación Profesional para el Empleo:

- a. Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras desempleadas y ocupadas, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.
- b. Proporcionar a las personas trabajadoras los conocimientos y las prácticas adecuadas a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- c. Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- d. Mejorar la empleabilidad de la población trabajada, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

- e. Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

### Sistemas de certificación profesional de categorías profesionales

Bien por la experiencia adquirida, bien por la formación recibida, no todas las personas poseen el mismo nivel de destreza profesional. Esas destrezas, junto con las aptitudes, capacidades y conocimientos conforman la cualificación profesional individual, que se define como un *“conjunto de competencias profesionales con significación en el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral”* (Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional).

En función de la cualificación, se establecen agrupaciones que dan lugar a la clasificación profesional de las personas trabajadoras en categorías profesionales.

Las categorías profesionales vienen determinadas por convenio colectivo en cada sector laboral, determinando además en cada una de ellas las funciones, responsabilidades y tareas correspondientes, o lo que es lo mismo, la cualificación profesional requerida para el desempeño de un puesto de trabajo.

En España contamos con la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Su finalidad, tal como enuncia el artículo 1.1 es *“la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas”*.

La ley pretende promover un sistema de formación que permita ejercer a la población el derecho –y deber– recogido en el artículo 35 de la Constitución Española, de trabajar. Pero sobre todo, procura impulsar



la libre elección de profesión u oficio mediante la formación, concebida como herramienta para el desarrollo personal y de satisfacción de necesidades de la producción.

Con ese afán de adecuar la formación a las exigencias del mercado de trabajo, nace el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.

Comprende las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español, organizadas en familias profesionales y niveles. Constituye la base para elaborar la oferta formativa de los títulos y los certificados de profesionalidad.

El CNCP incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación, de acuerdo con una estructura de módulos formativos articulados. El Instituto Nacional de las Cualificaciones es el responsable de definir, elaborar y mantener actualizado el CNCP y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional, definido como el conjunto de módulos formativos asociados a las diferentes unidades de competencia de las cualificaciones profesionales. Proporciona un referente común para la integración de las ofertas de formación profesional que permita el aprendizaje a lo largo de la vida.

Mediante el Catálogo Modular de Formación Profesional se promueve una oferta formativa de calidad, actualizada y adecuada a los distintos destinatarios, de acuerdo con sus expectativas de progresión profesional y de desarrollo personal.

Su ámbito es nacional y afecta a la Comunidad Autónoma de Andalucía. El Gobierno es el encargado de determinar la estructura y contenido de dicho Catálogo. Se trata de una herramienta dinámica, ya que se actualiza permanentemente con el objetivo de lograr la máxima adecuación a los requerimientos de la producción en todo el país.

Se han definido 26 familias profesionales, atendiendo a criterios de afinidad de la competencia profesional de las ocupaciones y puestos

de trabajo detectados, y cinco niveles de cualificación, de acuerdo al grado de conocimiento, iniciativa, autonomía y responsabilidad preciso para realizar dicha actividad laboral.

Además, atiende a las demandas de formación de los sectores productivos, por lo que persigue un aumento de la competitividad al incrementar la cualificación de la población activa.



## Familias profesionales y niveles de cualificación

Familias Profesionales	Niveles de Cualificación	
Agraria	<b>Nivel 1</b> Competencia en un conjunto reducido de actividades simples, dentro de procesos normalizados. Conocimientos y capacidades limitados.	
Marítimo-Pesquera		
Industrias Alimentarias		
Química	<b>Nivel 2</b> Competencia en actividades determinadas que pueden ejecutarse con autonomía. Capacidad de utilizar instrumentos y técnicas propias. Conocimientos de fundamentos técnicos y científicos de la actividad del proceso.	
Imagen Personal		
Sanidad		
Seguridad y Medio Ambiente		
Fabricación Mecánica		
Electricidad y Electrónica		
Energía y Agua		
Instalación y Mantenimiento	<b>Nivel 3</b> Competencia en actividades que requieren dominio de técnicas y se ejecutan con autonomía. Responsabilidad de supervisión de trabajo técnico y especializado. Comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y del proceso.	
Industrias Extractivas		
Transporte y Mantenimiento de Vehículos		
Edificación y Obra Civil		
Vidrio y Cerámica		
Madera, Mueble y Corcho	<b>Nivel 4</b> Competencia en un amplio conjunto de actividades complejas. Diversidad de contextos con variables técnicas científicas, económicas u organizativas. Responsabilidad de supervisión de trabajo y asignación de recursos. Capacidad de innovación para planificar acciones, desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.	
Textil, Confección y Piel		
Artes Gráficas		
Imagen y Sonido		
Informática y Comunicaciones		
Administración y Gestión		
Comercio y Marketing		
Servicios Socioculturales y a la Comunidad		
Hostelería y Turismo		<b>Nivel 5</b> Competencia en un amplio conjunto de actividades muy complejas ejecutadas con gran autonomía. Diversidad de contextos que resultan, a menudo, impredecibles. Planificación de acciones y diseño de productos, procesos o servicios. Responsabilidad en dirección y gestión.
Actividades Físicas y Deportivas		
Artes y Artesanías		

**FUENTE:** Consejería de Empleo Junta de Andalucía.

En la actualidad existen 454 cualificaciones aprobadas en Consejo de Ministros y publicadas en el Boletín Oficial del Estado.

Las cualificaciones recogidas en el CNCP, se acreditan mediante el certificado de profesionalidad. Se trata, como indica el R.D. 395/2007, de un instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones

profesionales del CNCP en el ámbito de la Administración laboral, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y asegura la formación necesaria para su adquisición, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo.

Un certificado de profesionalidad configura un perfil profesional entendido como conjunto de competencias profesionales, identificable en el sistema productivo, y reconocido y valorado en el mercado laboral.

Los certificados de profesionalidad tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, sin que ello constituya regulación del ejercicio profesional, y son expedidos por el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas.

Cada certificado de profesionalidad acredita una cualificación profesional del CNCP, y está compuesto por unidades de competencia, unidades mínimas acreditables para obtener un certificado de profesionalidad.

Los certificados de profesionalidad tienen por finalidad:

- ▣ Acreditar las cualificaciones profesionales o las unidades de competencia recogidas en los mismos, independientemente de su vía de adquisición, bien sea a través de la vía formativa, o mediante la experiencia laboral o vías no formales de formación según lo que se establezca en el desarrollo del artículo 8 de la Ley Orgánica 5/2002.
- ▣ Facilitar el aprendizaje permanente de la ciudadanía mediante una formación abierta, flexible y accesible, estructurada de forma modular, a través de la oferta formativa asociada al certificado.
- ▣ Favorecer, tanto a nivel nacional como europeo, la transparencia del mercado de trabajo a empresas y a personas trabajadoras.
- ▣ Ordenar la oferta formativa del subsistema de formación profesional para el empleo vinculada al CNCP.



- Contribuir a la calidad de la oferta de formación profesional para el empleo.
- Contribuir a la integración, transferencia y reconocimiento entre las diversas ofertas de formación profesional referidas al CNCP.

El artículo 11 del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, “*Acreditación de la formación y registro*”, recoge que:

1. Cuando la formación vaya dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, en su desarrollo se respetarán los contenidos de los módulos formativos y los requisitos que se determinen en los reales decretos que regulen dichos certificados. Esta formación se acreditará mediante la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad o de sus acreditaciones parciales acumulables. El certificado de profesionalidad se expedirá cuando se hayan superado los módulos formativos correspondientes a la totalidad de las unidades de competencias en que se estructure. Las acreditaciones parciales acumulables se expedirán cuando se hayan superado los módulos formativos correspondientes a una o algunas de dichas unidades de competencia.
2. Cuando la formación no esté vinculada a la oferta formativa de los certificados de profesionalidad, deberá entregarse a cada participante que haya finalizado la acción formativa un certificado de asistencia a la misma y a cada participante que haya superado la formación con evaluación positiva, un diploma acreditativo.

Las competencias adquiridas a través de esta formación podrán ser reconocidas, al igual que las adquiridas a través de la experiencia laboral, mediante las acreditaciones totales o parciales de los certificados de profesionalidad<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> De conformidad con la normativa que regule el procedimiento y los requisitos para la evaluación y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral y de aprendizajes no formales, que se dicte en desarrollo del artículo 8 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

3. La expedición de los certificados de profesionalidad y de las acreditaciones parciales se realizará por el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

### 5.2.2. Perfiles ocupacionales de población marroquí y familias profesionales

De las 26 familias profesionales, el perfil ocupacional de la población marroquí trabajadora se corresponde predominantemente con las siguientes familias, de acuerdo con los datos de ocupación y empleo que hemos venido tratando:

- Agraria
- Industrias alimentarias.
- Marítimo pesquera
- Edificación y obra civil.
- Hostelería y turismo
- Comercio
- Servicios socioculturales y a la comunidad.

#### Agraria

Esta familia es la más numerosa de todas las que vamos a desarrollar. Se compone de 21 certificados profesionales, agrupados bajo 5 Reales Decretos.

Los regulados por el R.D. 1375/2008, son:

- Actividades auxiliares en agricultura.



- Actividades en ganadería
- Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería.
- Cultivos herbáceos.
- Fruticultura.
- Horticultura y floricultura.
- Instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes.
- Jardinería y restauración del paisaje.
- Producción avícola intensiva.
- Producción cunícula intensiva.
- Producción porcina de recría y cebo.
- Producción porcina de reproducción y cría.
- Los regulados por el R.D. 1211/2009 son:
  - Actividades auxiliares en floristería.
  - Aprovechamientos forestales.
  - Cría de caballos.
  - Gestión de la instalación y mantenimiento de céspedes en campos deportivos.
  - Gestión de la producción agrícola.

Los regulados por el R.D. 1965/2008, son:

- Agricultura ecológica.
- Ganadería ecológica.

El regulado por el R.D. 2003/1996 es:

- Trabajador forestal.

El regulado por el R.D. 2002/1996 es:

- Tractorista.

Además de esta formación, el contacto con productos fitosanitarios y biocidas requiere de una formación específica que da acceso a la

obtención de un carné, obligatorio para las personas que desarrollen actividades relacionadas con su uso, regulada mediante el Decreto 161/2007, de 5 de junio, desarrollado por la ORDEN de 3 de abril de 2008, por la que se desarrolla el Decreto 161/2007, de 5 de junio, por el que se establece la regulación de la expedición del carné para las actividades relacionadas con la utilización de productos fitosanitarios y biocidas, que a su vez desarrollan el Real Decreto 3349/1983, por el que se establece la Reglamentación Técnico-Sanitaria para la fabricación, comercialización y utilización de plaguicidas.

Los niveles de formación contemplados son:

- ▣ Para los productos fitosanitarios:
  1. Nivel básico: Dirigido a las personas auxiliares de empresas y entidades dedicadas al almacenamiento, venta o aplicación de productos fitosanitarios, y a personas agricultoras que realicen aplicaciones en su propia explotación sin emplear auxiliares; o bien a las personas auxiliares que estos empleen, siempre que se usen productos que no sean o generen gases clasificados como tóxicos o muy tóxicos, según lo dispuesto en el Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos.
  2. Fumigador/ra: Nivel cualificado dirigido al personal aplicador profesional y al personal de las empresas de servicios, responsables de la aplicación de productos fitosanitarios que sean o que generen gases clasificados como tóxicos o muy tóxicos, según lo dispuesto en el Real Decreto 255/2003.
  3. Pilotos aplicadores agroforestales: Dirigido a personas que están en posesión del título y licencia de Piloto comercial de avión o helicóptero, que capacita para obtener la habilitación correspondiente.
- ▣ Para los biocidas para la higiene veterinaria:



1. Nivel básico: Dirigido al personal auxiliar que participe en tratamientos biocidas en los que se utilicen biocidas para la higiene veterinaria.
  2. Nivel cualificado: Dirigido a las personas responsables de los tratamientos biocidas en los que se utilicen biocidas para la higiene veterinaria.
- Para los biocidas de uso ambiental o en la industria alimentaria:
1. Nivel básico: Dirigido al personal auxiliar de los servicios de aplicación de tratamientos biocidas, que utilicen éstos en los ámbitos de uso ambiental o en la industria alimentaria.
  2. Nivel cualificado: Dirigido a las personas responsables de los tratamientos biocidas en los que se utilicen éstos, en los ámbitos de uso ambiental o en la industria alimentaria.
- Nivel especial:
1. Dirigido al personal que aplique o sea responsable de la aplicación de productos biocidas, que sean muy tóxicos o generen gases clasificados como tales, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente sobre productos químicos peligrosos. Este personal sólo estará habilitado por dicha capacitación para la aplicación o manipulación de estos productos, cuando su actividad se lleve a cabo desde una entidad profesional de servicios biocidas, debidamente autorizada y registrada a tal efecto, con la que debe mantener una vinculación contractual.

## Industrias alimentarias

En este caso, encontramos 9 certificados de profesionalidad.

Los regulados por el R.D. 1380/2009 son:

- Carnicería y elaboración de productos cárnicos.



- Operaciones auxiliares de mantenimiento y transporte interno en la industria alimentaria.
- Panadería y bollería.

El regulado por el R.D. 2030/1996 es:

- Elaborador de caramelos y dulces.

El regulado por el R.D. 2022/1996 es:

- Elaborador de conservas de productos de la pesca.

El regulado por el R.D. 2019/1996 es:

- Elaborador de productos cárnicos.

El regulado por el R.D. 1997/1996 es:

- Elaborador de quesos.

El regulado por el R.D. 2023/1996 es:

- Elaborador de vinos.

El regulado por el R.D. 2024/1996 es:

- Pastelero.

Por otro lado, el Decreto 189/2001 define a los *manipuladores de alimentos* como aquellas personas que, por su actividad laboral tienen contacto directo con los alimentos durante su preparación, fabricación, transformación, elaboración, envasado, almacenamiento, transporte, distribución, venta, suministro y servicio.

Asimismo, el Reglamento (CE) N° 852/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de Abril de 2004 relativo a la higiene de los productos alimenticios, en el Capítulo XII de Formación indica que los operadores de empresa alimentaria deberán garantizar; la supervisión y la instrucción o formación de los manipuladores de productos alimenticios en cuestiones de higiene alimentaria, de acuerdo con su actividad laboral; que quienes tengan a su cargo el desarrollo y mantenimiento del Sistema de Análisis de Peligros y Puntos de Control Críticos o la aplicación de las guías pertinentes hayan recibido una formación adecuada en lo tocante a la aplicación de los principios del



APPCC; y el cumplimiento de todos los requisitos de la Legislación nacional relativa a los programas de formación para los trabajadores de determinados sectores alimentarios.

La responsabilidad de la formación de los manipuladores de alimentos en materia de higiene alimentaria recae en las empresas del sector alimentario; esta formación se podrá desarrollar por la propia empresa o a través de una empresa de formación autorizada por la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía.

Por tanto, se define como Empresas o Entidades autorizadas para la formación a aquellas empresas o entidades ubicadas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, autorizadas por la Dirección General de Salud Pública y Participación de la Consejería de Salud, para desarrollar e impartir programas o actividades de formación de manipuladores de alimentos.

Dada la variabilidad que existe entre las empresas del sector alimentario y los distintos trabajos relacionados con la alimentación que requieren formación en manipulación de alimentos, es difícil establecer de forma homogénea e igualitaria una regulación de los cursos para todas las categorías de manipuladores de alimentos. En este sentido, tanto la duración de los cursos, el contenido teórico y práctico de los mismos, como la frecuencia con que deben impartirse, debe estar recogido en el Plan de Formación de Manipuladores que forman parte de los Planes Generales de Higiene con los que deben contar todas las empresas.

Son, por tanto, las empresas del sector alimentario las que diseñan todos estos aspectos en sus Planes de formación de manipuladores de alimentos.

# Condiciones de trabajo y empleabilidad de la población inmigrante magrebí en Andalucía. Elementos económicos y culturales para la convivencia

Curso	Nivel	Normativa	Competencia general:	Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados:	Horas	Pe fil profesional del certificado de profesionalidad
Actividades auxiliares en ganadería	1	RD 1375/2008	Ejecutar las operaciones auxiliares en explotaciones ganaderas, siguiendo instrucciones de superiores o plan de trabajo, atendiendo a criterios de calidad, bienestar animal, prevención de riesgos laborales, protección del medio ambiente y seguridad alimentaria.	Peón en explotaciones ganaderas. Peón en explotaciones agropecuarias. Auxiliar de ordeno. Pastor.	510	UC1. Realizar operaciones auxiliares de reproducción en Ganadería. UC2. Realizar operaciones auxiliares de manejo de la Producción en explotaciones ganaderas. UC3. Realizar el pastoreo del ganado. UC4. Realizar operaciones auxiliares de mantenimiento de Instalaciones y manejo de la maquinaria y equipos en explotaciones Ganaderas.
Actividades auxiliares en agricultura	1		Ejecutar operaciones auxiliares en cultivos agrícolas siguiendo instrucciones de superiores o plan de trabajo, y cumpliendo las medidas de prevención de riesgos laborales, calidad y protección del medio ambiente.	Peón agrícola. Peón agropecuario. Peón en horticultura Peón en fruticultura Peón en cultivos herbáceos Peón en cultivos de flor cortada Peón de jardinería. Peón de vivero. Peón de campos deportivos.	370	UC1: Realizar operaciones auxiliares para la preparación del terreno, siembra y plantación de cultivos agrícolas. UC2: Realizar operaciones auxiliares para el riego, abonado y aplicación de tratamientos en cultivos agrícolas. UC3: Realizar operaciones auxiliares en los cultivos culturales y de recolección de cultivos, y en el mantenimiento de las instalaciones en explotaciones agrícolas.
Actividades auxiliares en viveros y jardines y centros de jardinería	1		Ejecutar operaciones auxiliares para la implantación y mantenimiento de jardines, parques y zonas verdes, así como para la producción y mantenimiento de plantas en viveros y centros de jardinería, siguiendo instrucciones de superiores o plan de trabajo, cumpliendo con las medidas de prevención de riesgos laborales, calidad y protección del medio ambiente.	Peón agrícola, jardinería. Peón de vivero. Peón de centros de jardinería.	330	UC1: Realizar operaciones auxiliares para la producción y mantenimiento de plantas en viveros y centros de jardinería. UC2: Realizar operaciones auxiliares para la instalación de jardines, parques y zonas verdes. UC3: Realizar operaciones auxiliares para el mantenimiento de jardines, parques y zonas verdes.
Cultivos herbáceos	2		Realizar las operaciones de instalación, mantenimiento, producción y recolección en una explotación de cultivos herbáceos, controlando la sanidad vegetal, manejando la maquinaria, aplicando criterios de buenas prácticas agrícolas, de rentabilidad económica y cumpliendo con la normativa medioambiental, de control de calidad, seguridad alimentaria y prevención de riesgos laborales vigentes.	Trabajador agrícola en cultivos extensivos en general. Trabajador agrícola en forraderas y prateras. Trabajador agrícola en cultivos industriales. Trabajador agrícola en tubérculos y raíces. Trabajador agrícola de cereales y leguminosas en grano, en general. Aplicador de plaguicidas.	330	UC1: Realizar operaciones auxiliares para la producción y mantenimiento de plantas en viveros y centros de jardinería. UC2: Realizar operaciones auxiliares para la instalación de jardines, parques y zonas verdes. UC3: Realizar operaciones auxiliares para el mantenimiento de jardines, parques y zonas verdes.
Fruticultura	2		Realizar las operaciones de instalación, mantenimiento, producción y recolección en una explotación frutícola, controlando la sanidad vegetal, manejando la maquinaria, aplicando criterios de buenas prácticas agrícolas, de rentabilidad económica y cumpliendo con la normativa medioambiental, de control de calidad, seguridad alimentaria y prevención de riesgos laborales vigentes.	Trabajador agrícola de frutales, en general. Fruticultor. Trabajador agrícola de cítricos Viticultor. Olivicultor. Inyectador y/o podador Aplicador de plaguicidas.	600	UC1: Realizar las labores de preparación del terreno y de plantación de frutales. UC2: Realizar las operaciones de cultivo, recolección, transporte y primer acondicionamiento de la fruta. UC3: Controlar las plagas, enfermedades, malas hierbas y fitopatías. UC4: Manejar tractores y montar instalaciones agrarias, realizando su mantenimiento.



Curso	Nivel	Normativa	Competencia general:	Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados:	Horas	Pe fi profesional del cert ficado de profesionalidad
Operaciones auxiliares de mantenimiento y transporte interno en la industria alimentaria.	1	RD 1380/2009	Realizar operaciones de limpieza e higiene de equipos e instalaciones, así como de ayuda al mantenimiento de primer nivel. Manejar carretillas y dispositivos de transporte interno para la carga y descarga de mercancías en almacenes y depósitos; todo ello tomando las precauciones y medidas necesarias para la seguridad de personas y materias y para el cumplimiento de las normas de higiene y calidad alimentarias.	Mozo de almacén. Peón de la industria de la Alimentación bebidas y tabaco. Auxiliar de planta alimentaria. Auxiliar de mantenimiento en industria alimentaria.	240	UC1. Realizar operaciones de limpieza y de higiene general en equipos e instalaciones y de apoyo a la protección ambiental en la industria alimentaria, según las instrucciones recibidas. UC2. Ayudar en el mantenimiento operativo de máquinas e instalaciones de la industria alimentaria, siguiendo los procedimientos establecidos. UC3. Manipular cargas con carretillas elevadoras.
Carnicería y elaboración de productos cárnicos.	2		Realizar las operaciones de valoración de la carne, de despiece, y de preparación y elaboración de productos y preparados cárnicos; cumpliendo la normativa técnico-sanitaria vigente. Realizar la comercialización de productos cárnicos en una pequeña empresa.	Carnicero Carnicero-charcutero Elaborador de productos cárnicos. Preparador de jamones. Charcutero-Charcutero. Preparador de precocinados y cocinados. Salador de productos cárnicos. Curador de productos cárnicos.	510	UC1. Controlar la recepción de las materias cármicas primas y auxiliares, el almacenamiento y la expedición de piezas-productos cárnicos. UC2. Acondicionar la carne para su comercialización o su uso industrial, garantizando su trazabilidad. UC3. Elaborar y exponer preparados cárnicos frescos, en las condiciones que garanticen la máxima calidad y seguridad alimentaria llevando a cabo su comercialización. UC4. Elaborar productos cárnicos industriales manteniendo la calidad e higiene requeridas.
Panadería y bollería.	2		Conducir y realizar las operaciones de elaboración de productos de panadería y bollería, consiguiendo los objetivos de producción y calidad establecidos, respetando en todo momento la normativa vigente técnica-sanitaria, ambiental y de seguridad e higiene en el trabajo.	Panadero. Operador de máquinas para elaborar productos de panadería y repostería industrial, en general. Operador de hornos de panadería y repostería industrial. Operador de máquinas envasadoras de productos de panadería y repostería industrial. Operador de máquinas de control para la producción de artículos de panadería y repostería industrial. Elaborador de bollería Elaborador de masas y bases de pizzas Trabajadores relacionados con el procesamiento de alimentos	530	UC1. Realizar y/o dirigir las operaciones de elaboración de masas de panadería y bollería. UC2. Confeccionar, y/o conducir las elaboraciones complementarias, composición, decoración y envasado de los productos de panadería y bollería. UC3. Aplicar la normativa de seguridad, higiene y protección del medio ambiente en la industria alimentaria.
Elaborador de caramelos y dulces		RD 2030/1996	Realizar tareas de elaboración de caramelos, chicles galletinas y regalices, preparando materias primas, realizando mezclas de ingredientes y tratando la mezcla mediante cocción, extrusionado, moldeado, granulado y envasado, en función del producto final y respetando tanto las normas de seguridad como las referidas a la calidad del producto y eficacia del proceso.		420	UC1. Preparar las condiciones de trabajo personales y de seguridad e higiene". UC2. "Recopilar y almacenar materias primas y productos auxiliares" UC3. Elaborar caramelos y dulces". UC4. "Envasar, embalar y almacenar caramelos y dulces".

# Condiciones de trabajo y empleabilidad de la población inmigrante magrebí en Andalucía.

## Elementos económicos y culturales para la convivencia

Curso	Nivel	Normativa	Competencia general:	Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados:	Horas	Pe fil profesional del certificado de profesionalidad
Elaborador de conservas de productos de la pesca	RD 2022/1996	Realizar operaciones específicas de manipulación, preparación, tratamiento de conserve vación, envasado, almacenamiento y distribución de los diferentes productos de la pesca, seleccionando, clasificando, envasando y almacenando los preparados de pescado, marisco y moluscos, respetando los métodos establecidos en el cumplimiento normativo de calidad, seguridad e higiene de instalaciones, equipos y procesos que determinan las industrias de conserve vas derivadas de la pesca.	Realizar la elaboración de diferentes productos, preparando el puesto de trabajo, recepcionando materias primas y auxiliares, seleccionando, clasificando y dosificando carnes y grasas, picando/cueitando, amasando/macerando, embutiendo/emmoizlando, ahumando, escaldando/cociendo y saliendo/salmuerizando piezas, para conseguir productos cárnicos crudos, frescos, tratados por el calor, y mediante el oreado y/o secado, productos cárnicos curados y salazones cárnicos, aplicando y respetando las normas legales vigentes de seguridad y salud laboral, medio ambiental y calidad de los productos.	UC1. Preparar las condiciones de trabajo personales y de seguridad e higiene, personales y condiciones ambientales. UC2. Recepcionar, acondicionar, almacenar y distribuir materias primas y auxiliares. UC3. Realizar los procesos de elaboración de productos cárnicos. UC4. Envasar, etiquetar, empaquetar y almacenar productos cárnicos elaborados.	600	UC1. Preparar las condiciones de trabajo personales y de seguridad e higiene, personales y condiciones ambientales. UC2. Recepcionar y almacenar las materias primas y productos auxiliares para la obtención de conservas y semiconservas UC3. Realizar los tratamientos preliminares para la obtención de conservas y semiconservas UC4. Elaborar conservas de pescados y mariscos UC5. Elaborar semiconservas de pescado UC6. Embalar y almacenar las conserve vas y semiconserve vas de pescados y mariscos
Elaborador de Productos Cárnicos	RD 2019/1996	Realizar la elaboración de diferentes productos, preparando el puesto de trabajo, recepcionando materias primas y auxiliares, seleccionando, clasificando y dosificando carnes y grasas, picando/cueitando, amasando/macerando, embutiendo/emmoizlando, ahumando, escaldando/cociendo y saliendo/salmuerizando piezas, para conseguir productos cárnicos crudos, frescos, tratados por el calor, y mediante el oreado y/o secado, productos cárnicos curados y salazones cárnicos, aplicando y respetando las normas legales vigentes de seguridad y salud laboral, medio ambiental y calidad de los productos.	Realizar la elaboración de diferentes productos, preparando el puesto de trabajo, recepcionando materias primas y auxiliares, seleccionando, clasificando y dosificando carnes y grasas, picando/cueitando, amasando/macerando, embutiendo/emmoizlando, ahumando, escaldando/cociendo y saliendo/salmuerizando piezas, para conseguir productos cárnicos crudos, frescos, tratados por el calor, y mediante el oreado y/o secado, productos cárnicos curados y salazones cárnicos, aplicando y respetando las normas legales vigentes de seguridad y salud laboral, medio ambiental y calidad de los productos.	UC1. Preparar el puesto de trabajo, y aplicar las normas de seguridad e higiene, personales y condiciones ambientales. UC2. Recepcionar, acondicionar, almacenar y distribuir materias primas y auxiliares. UC3. Realizar los procesos de elaboración de productos cárnicos. UC4. Envasar, etiquetar, empaquetar y almacenar productos cárnicos elaborados.	475	UC1. Preparar condiciones higiénico-sanitarias personales y del puesto de trabajo. UC2. Recibir y almacenar la leche y materias primas auxiliares necesarias para la elaboración de distintas variedades de quesos. UC3. Llevar a cabo los tratamientos previos de la leche. UC4. Realizar los procesos de elaboración de las distintas variedades de quesos. UC5. Realizar los procesos de envasado y almacenamiento de las distintas variedades de quesos. UC6. Utilizar técnicas de gestión comercial y empresarial básicas en queserías artesanas.
Elaborador de vinos	RD 2023/1996	Elabora distintos tipos de vinos: de base, crianza, espumosos, etc. Prepara las condiciones de Higiene y Seguridad del área de trabajo. Recepciona las materias primas y productos enológicos, disponiéndolos para la obtención del mosto. Procede a la fermentación. Estabiliza y clarifica los vinos; realiza catas y los envasa para su expedición.	Realizar la elaboración de diferentes productos, preparando el puesto de trabajo, recepcionando materias primas y auxiliares, seleccionando, clasificando y dosificando carnes y grasas, picando/cueitando, amasando/macerando, embutiendo/emmoizlando, ahumando, escaldando/cociendo y saliendo/salmuerizando piezas, para conseguir productos cárnicos crudos, frescos, tratados por el calor, y mediante el oreado y/o secado, productos cárnicos curados y salazones cárnicos, aplicando y respetando las normas legales vigentes de seguridad y salud laboral, medio ambiental y calidad de los productos.	UC1. Preparar las condiciones higiénico-sanitarias personales y de seguridad del puesto de trabajo.* UC2. Seleccionar y recepcionar las materias primas y productos enológicos. UC3. Obtener mostos para vin ficación, y conservación.* UC4. Controlar la fermentación (blanco y tinto). UC5. Trasegar, estabilizar y controlar la evolución del vino. UC6. Citar y envajecer vinos. UC7. Elaborar espumosos y cavas. UC8. Obtenir aperitivos y derivados vínicos. UC9. Realizar catas. UC10. Envasar, embotellar y almacenar los distintos tipos de vinos.	820	UC1. Preparar las condiciones higiénico-sanitarias personales y de seguridad del puesto de trabajo.* UC2. Seleccionar y recepcionar las materias primas y productos enológicos. UC3. Obtener mostos para vin ficación, y conservación.* UC4. Controlar la fermentación (blanco y tinto). UC5. Trasegar, estabilizar y controlar la evolución del vino. UC6. Citar y envajecer vinos. UC7. Elaborar espumosos y cavas. UC8. Obtenir aperitivos y derivados vínicos. UC9. Realizar catas. UC10. Envasar, embotellar y almacenar los distintos tipos de vinos.



Curso	Nivel	Normativa	Competencia general:	Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados:	Horas	Perfil profesional del certificado de profesionalidad
Pastelero		RD 2024/1996	Realizar las operaciones de elaboración de pasteles, preparando las materias primas necesarias según fórmula, mezclando ingredientes, elaborando masas y cremas, hornearlo y atadilendo los productos complementarios de decoración, aplicando la normativa técnico-sanitaria y normas de higiene y seguridad vigentes, así como realizando las gestiones comerciales y empresariales adecuadas.		465	<p>UC1. Preparar las condiciones de trabajo personales y de seguridad e higiene.</p> <p>UC2. Recepcionar y almacenar materias primas y productos auxiliares.</p> <p>UC3. Aplicar las técnicas básicas y elaborar distintos tipos de masas y cremas utilizadas en pastelería.</p> <p>UC4. Realizar la decoración de tartas, pasteles y otros productos de pastelería.</p> <p>UC5. Gestionar y administrar una pastelería.</p>

## Marítimo pesquera

En esta familia profesional, se regulan 6 certificados de profesionalidad.

Los regulados por el R.D. 1376/2009 son:

- Confección y montaje de artes y aparejos.
- Engorde de peces, crustáceos y cefalópodos.

El regulado por el R.D. 2580/1996 es:

- Mariscador.

El regulado por el R.D. 2579/1996 es:

- Mecánico de litoral.

El regulado por el R.D. 2578/1996 es:

- Pescador de litoral.

El regulado por el R.D. 2577/1996 es:

- Piscicultor en aguas continentales.



Curso	Nivel	Normativa	Competencia general:	Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados:	Horas	Perfil profesional del certificado de profesionalidad
Confección y mantenimiento de artes y aparejos	2	RD 1376/2009	Confeccionar y montar las artes y los aparejos de pesca, así como efectuar su reparación y mantenimiento, siguiendo las indicaciones de los planos y/o los procedimientos tradicionales.	Reclero de mar Tejedor de redes a mano / Reclero de tierra Fictico en pesca	330	UC1. Confeccionar y montar artes y aparejos de pesca UC2. Mantener artes y aparejos de pesca
Engorde de peces, crustáceos y celalópodos	2	RD 1376/2009	Supa visar y/o realizar el engorde de peces, crustáceos y celalópodos en cualquier tipo de explotación acuícola, consiguiendo la calidad requerida, en condiciones de seguridad, higiene y de protección del medio ambiente.	Trabajador en piscifactoría en general Trabajador de granja marina en general Trabajador del cultivo de peces de engorde en aguas marinas Piscicultor de engorde en aguas marinas Trabajador del cultivo de peces en aguas continentales / Piscicultor en aguas continentales Trabajador del cultivo de crustáceos / Cultivador de crustáceos	420	UC1. Engordar especies acuícolas en jaulas UC2. Engordar especies acuícolas en instalaciones en tierra
Maniscador		RD 2580/1996	El maniscador realiza las actividades de extracción de recursos marinos renovables (fundamentalmente moluscos bivalvos y/o gasterópodos, equinodermos y crustáceos cirrípedes) de los bancos naturales de fondo y de la franja rocosa litoral, utilizando las artes adecuadas, así como las operaciones de semicultivo definidas por planes de explotación, respetando la normativa vigente en la materia y sobre seguridad laboral, higiene, protección del medio ambiente u otras.		200	UC1. Realizar operaciones de acondicionamiento y mantenimiento de bancos, parcelas y áreas del medio natural destinadas a cultivo y/o extracción. UC2. Realizar operaciones de extracción y manipulado de ejemplares de talla comercial.
Mecánico de litoral		RD 2579/1996	El mecánico de litoral maneja y mantiene la máquina principal y sistemas auxiliares en buques de hasta 180 Kw de potencia efectiva, controlando los parámetros de funcionamiento, realizando pequeñas reparaciones en caso necesario y colaborando con el patrón en tareas de atraque, desatraque y pesca. Asimismo organiza y mantiene en pe lecto estado de conservación y uso los equipos de seguridad y salvamento.		600	UD1. Manejar, controlar y mantener el motor principal, máquinas y equipos auxiliares. UD2. Manejar, controlar y mantener equipos eléctricos y electrónicos. UD3. Efectuar reparaciones en elementos y equipos. UD4. Supa visar y mantener los equipos de seguridad y salvamento a bordo del buque.
Pescador de litoral		RD 2578/1996	El pescador de litoral efectúa la extracción y procesado de pesca, en buques de esora entre 12 y 24 m., así como el aprovisionamiento, mantenimiento y maniobra básica, bajo las órdenes del patrón o capitán del barco.		340	UD1. Realizar las operaciones de apertechado, maniobra básica y mantenimiento del buque y su dotación. UD2. Realizar las operaciones de maniobra de pesca y manipulación del producto extraído.
Piscicultor en aguas continentales (cría y engorde)		RD 2577/1996	El piscicultor en aguas continentales realiza las operaciones propias del proceso de cría y engorde de las especies cultivadas de peces de agua dulce, la preparación, manejo y mantenimiento de los equipos e instalaciones de los diferentes sistemas de cultivo para obtener huevos, alevines y ejemplares de talla comercial de la calidad requerida, y en condiciones adecuadas de seguridad e higiene.		350	UD1. Preparar y mantener los equipos e instalaciones en perfecto estado operativo. UD2. Realizar operaciones de cría de peces de agua dulce. UD3. Realizar operaciones de engorde de peces de agua dulce.



## Edificación y obra civil

En total, la familia profesional de Edificación y obra civil, recoge 11 certificados de profesionalidad, que pasamos a enumerar:

Los regulados por el R.D. 1212/2009, son:

- Fábricas de albañilería.
- Representación de proyectos de edificación.
- Representación de proyectos de obra civil.

El regulado por el R.D. 2007/1996 es:

- Encofrador.

El regulado por el R.D. 2013/1996 es:

- Escayolista.

El regulado por el R.D. 2010/1996 es:

- Ferrallista.

El regulado por el R.D. 2008/1996 es:

- Fontanero.

El regulado por el R.D. 1966/2008 es:

- Operaciones de hormigón.

El regulado por el R.D. 2014/1996 es:

- Operador de maquinaria de excavación.

El regulado por el R.D. 2006/1996 es:

- Pintor.

El regulado por el R.D. 2009/1996 es:

- Soldador- alicatador.



Además de las especialidades recogidas en el Catálogo, la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el sector de la Construcción y de los establecidos con carácter obligatorio en el vigente Convenio General del Sector de la Construcción (2007-2011), se ha encomendado a la Fundación Laboral de la Construcción el desarrollo y emisión de la Tarjeta Profesional de la Construcción. Se trata de un documento mediante el que se acreditan datos referentes a la formación recibida por el trabajador o la trabajadora en el sector en materia de prevención de riesgos laborales, y sus periodos de ocupación en las distintas empresas en las que haya ejercido su actividad.

En otro orden de cosas, existen otras actividades que se regulan de forma específica.

En el caso de trabajos temporales en altura, el Real Decreto 2177/2004 establece las disposiciones mínimas en seguridad y salud, según el cual los andamios sólo podrán ser montados, desmontados o modificados sustancialmente bajo la dirección de una persona con una formación universitaria o profesional que lo habilite para ello, y por personas trabajadoras que hayan recibido una formación adecuada y específica para las operaciones previstas, que les permita enfrentarse a riesgos específicos.

La Asociación de Empresas Montadoras de Andamios (AEMA), ha propuesto la creación de un carnet profesional con tres líneas básicas: formación técnica, formación preventiva y experiencia suficiente, según el trabajo que se vaya a realizar.

---

### Formación inicial y específica para las personas trabajadoras del sector de la construcción

---

Formación inicial: "Aula permanente" (mínima para obtener la Tarjeta Profesional de la Construcción)	8 hs.
Formación específica (en función del puesto de trabajo o por oficio)	
Gerente	10 hs.
Responsable de obra y técnicos de ejecución	20 hs.
Mandos intermedios	20 hs.
Delegados/as de prevención	70 hs.
Administrativos/as	20 hs.
Albañilería	20 hs.
Demolición y rehabilitación	20 hs.
Encofrados	20 hs.
Ferrallado	20 hs.
Revestimiento de yeso	20 hs.
Electricidad	20 hs.
Cantería	20 hs.
Pintura	20 hs.
Solados y alicatados	20 hs.
Operadores/as de aparatos elevadores	20 hs.
Operadores/as de vehículos y maquinaria de movimiento de tierras	20 hs.
Operadores de equipos manuales	20 hs.
Nivel básico de prevención en la construcción	60 hs.

---

**FUENTE:** Fundación Laboral de la Construcción

---

La puesta en marcha de este carnet ha requerido estructurar la formación técnica que deben recibir los operarios. Se ha definido un curso de montaje de andamios, facilitado por la Fundación Laboral de la Construcción y por CONFEMETAL.

En definitiva, esta formación técnica, junto con esa combinación de experiencia y de formación preventiva, pretende asegurar la capacitación así como una vía de acceso a este sector de una forma profesional y apropiada.

- El Peón Especialista Montador de Andamios deberá cumplir como mínimo los siguientes requisitos:
  - Formación en prevención de riesgos laborales: Curso específico en prevención de riesgos laborales para montadores de andamios. La



duración mínima de los cursos será de 3 horas y tendrán una validez de 2 años.

- Formación técnica: Personal de nueva incorporación sin experiencia: Curso de 40 horas para montadores de andamios para el personal que no acredite experiencia anterior y que tenga un contrato de trabajo de una duración mínima de 3 meses.

Para el personal de nueva incorporación con experiencia: Curso de 16 horas para montadores de andamios. Para personal que acredite experiencia mínima de 6 meses en empresa asociada a AEMA, ó 12 meses con empresa no asociada a AEMA.

Para el Personal en activo: Curso de 16 horas para montadores de andamios. Para personal contratado y que disponga en su contrato de la categoría de peón especialista.

- Oficial de tercera. Esta categoría es necesaria como paso intermedio entre el Peón Especialista y el Oficial de Segunda.

El Oficial de Tercera Montador de Andamios deberá cumplir como mínimo los siguientes requisitos:

- Formación en prevención de riesgos laborales: Curso específico en prevención de riesgos laborales para montadores de andamios. La duración mínima de los cursos será de 3 horas y tendrán una validez de 2 años.
- Formación técnica: Personal de nueva incorporación con experiencia: Curso de 16 horas para montadores de andamios. Para personal que acredite experiencia mínima como oficial de tercera de 6 meses en empresa asociada a AEMA, ó 12 meses con empresa no asociada a AEMA.

Personal en activo: Curso de 16 horas para montadores de andamios. Para personal contratado y que disponga en su contrato de la categoría de oficial de tercera.

Para pasar de Peón Especialista a Oficial de Tercera será necesario, además del deseo de la empresa, una experiencia mínima de 1 año como Peón Especialista.

- Oficial de segunda. El Oficial de Segunda Montador de Andamios podrá ser Jefe de Equipo y deberá cumplir como mínimo los siguientes requisitos:

- Formación en prevención de riesgos laborales: Curso específico en prevención de riesgos laborales para montadores de andamios. La duración mínima de los cursos será de 3 horas y tendrán una validez de 2 años.

Curso básico en prevención de riesgos laborales de 50 horas (Anexo I).

- Formación técnica:

Personal de nueva incorporación con experiencia: Curso de 16 horas para montadores de andamios. Para personal que acredite experiencia mínima como oficial de segunda de 6 meses en empresa asociada a AEMA, ó 12 meses con empresa no asociada a AEMA.

Personal en activo: Curso de 16 horas para montadores de andamios. Para personal contratado y que disponga en su contrato de la categoría de oficial de segunda.

Para pasar de Oficial de Tercera a Oficial de Segunda será necesario además del deseo de la empresa, una experiencia mínima de un año como Oficial de Tercera y haber superado con éxito el curso básico en prevención de riesgos laborales.

- Oficial de primera. El Oficial de Primera Montador de Andamios será Jefe de Equipo y deberá cumplir como mínimo los siguientes requisitos:

- Formación en prevención de riesgos laborales: Curso en específico en prevención de riesgos laborales para montadores de andamios. La duración mínima de los cursos será de 3 horas y tendrán una validez de 2 años.

Curso básico en prevención de riesgos laborales de 50 horas (Anexo I).

- Formación técnica: Personal de nueva incorporación con experiencia: Curso de 16 horas para inspectores de andamios. Para personal que acredite experiencia mínima como oficial de



segunda de 6 meses en empresa asociada a AEMA, ó 12 meses con empresa no asociada a AEMA.

Personal en activo: Curso de 16 horas para inspectores de andamios. Para personal contratado y que disponga en su contrato de la categoría de oficial de primera.

Para pasar de Oficial de Segunda a Oficial de Primera será necesario además del deseo de la empresa, una experiencia mínima de 2 años como oficial de segunda.

Otra actividad que precisa de carnet específico es la de operador de grúa torre. Aunque la Junta de Andalucía publicó con antelación la Orden de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de 30 de Octubre de 2.000. (BOJA Nº142) por la que se establecían los requisitos para la acreditación profesional de los gruistas en la Comunidad Autónoma de Andalucía, al igual que otras Comunidades hicieron, como Madrid o Extremadura, la nueva ITC MIE-AEM-2 los ha homogeneizado para todo el Estado.

En la disposición transitoria primera de la ITC MIE-AEM-2 se recoge que los operadores de grúa torre existentes en la actualidad deben obtener el carné de operador de grúa torre en un plazo máximo de tres años desde la entrada en vigor de esta ITC, es decir desde el 27 de septiembre del 2006.

La autorización de los gruistas se realizará de acuerdo con los criterios especificados en el anexo IV de la ITC. El carné expedido de acuerdo a estos criterios tendrá validez en todo el territorio nacional.

La nueva ITC MIE-AEM-2 especifica de forma precisa la figura del operador de grúa torre o gruista, determinándose cuáles son los requisitos que han de poseer así como el procedimiento a seguir para la obtención del carné operador de grúa torre.

Las grúas deben ser manejadas en todo momento por el gruista que reunirá las condiciones fijadas en la norma UNE 58-101-92, parte 2 y estará sometido a las obligaciones de ésta.

Recordemos primero la definición de gruista u operador de grúa torre: “Es la persona física que tiene conocimientos y autorización para manejar y operar directamente la grúa”.

La obtención del carné operador de grúa torre requiere las siguientes exigencias:

- a. Ser mayor de edad.
- b. Estar en posesión de un certificado de estudios primarios.
- c. Superar un examen médico sobre agudeza visual, sentido de la orientación, equilibrio y agudeza auditiva y aptitudes psicológicas.
- d. La realización de un curso teórico-práctico impartido por una entidad acreditada por el órgano competente de la comunidad autónoma donde se realice el curso.
- e. La superación de un examen realizado por el Órgano Territorial competente de la comunidad autónoma (Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa) donde se ha realizado el curso indicado en el párrafo anterior.

El curso teórico-práctico que ha de superar toda persona que se prepare para la obtención del carné de gruista u operador de grúa torre, tendrá, como mínimo, una duración total de 200 horas, repartidas en un módulo teórico de 50 horas y en un módulo práctico de 150 horas.

El carné de gruista u operador de grúa torre será expedido por el Órgano Territorial competente de la comunidad autónoma, una vez acreditados los requisitos por la persona solicitante.

El carné tiene una validez de cinco años, transcurridos los cuales podrá ser objeto de renovación por iguales períodos, siempre que se supere el examen médico.

Otras actividades, como conductor de carretillas elevadoras o electricista, también requieren de carnés específicos y acreditaciones. Hemos seleccionado algunas de las más representativas, aunque dejamos constancia de la existencia de otras más.



Curso	Nivel	Normativa	Competencia general:	Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados:	Horas	Perfil profesional del certificado de profesionalidad
Fábricas de albanilería	2	R.D.12/12/2009	Organizar y realizar obras de fábrica de albanilería de ladrillo, bloque y piedra (muros resistentes, cerramientos y particiones), siguiendo las directrices especificadas en documentación técnica y las prescripciones establecidas en materia de seguridad y calidad.	Albanil Colocador de ladrillo cara vista. Albanil caravistero. Mampostero. Colocador de bloque prefabricado. Albanil labrero. Albanil piedra construcción. Oficial de miras. Jefe de equipo de fábricas de albanilería.	490	U.C. 1. Elaborar pastas, morteros, adhesivos y hormigones U.C. 2. Construir fábricas para revestir. U.C. 3. Construir fábricas vistas. U.C. 4. Organizar trabajos de albanilería
Representación de proyectos de edificación.	3	R.D.2007/1996	Realizar representaciones de proyectos de edificación: planos para proyectos básicos y de ejecución, fotocomposiciones y maquetas; elaborar propuestas para completar el diseño de proyectos de edificación; supe visar el archivo y reproducción de los documentos; y asistir en la ejecución de la obra, siguiendo las instrucciones recibidas por superior o responsable.	Delineante de la construcción. Delineante técnico de la construcción. Delineante proyectista de edificación. Delineante de edificación. Delineante de instalaciones. Maquetista de construcción.	600	U.C. 1. Realizar representaciones de construcción. U.C. 2. Realizar y supe visar desarrollos de proyectos de edificación. U.C. 3. Representar instalaciones de edificios
Representación de proyectos de obra civil.	3	R.D.2313/1996	Realizar representaciones de proyectos de obra civil: planos generales y de detalle, fotocomposiciones y presentaciones; elaborar propuestas para completar el diseño de proyectos de carreteras y de urbanización y supervisar el archivo y reproducción de los documentos de estudios y proyectos, siguiendo las instrucciones recibidas de su superior o responsable.	Delineante de la construcción. Delineante técnico de la construcción. Delineante proyectista de carreteras. Delineante proyectista de urbanización. Delineante de obra civil. Delineante de servicios urbanos.	600	U.C. 1. Realizar representaciones de construcción. U.C. 2. Realizar y supe visar desarrollos de proyectos de carreteras y de urbanización. U.C. 3. Representar se vicios en obra civil
Encofrador		R.D. 2010/1996	de hormigón, así como, organizar y preparar el tajo y los medios materiales y humanos, recuperar los moldes y materiales utilizados, mediante sudesecofrado y mantenimiento, respetando las condiciones de seguridad	Encofradores y moldes U.C. 2. Realizar y desmontar encofrados para piezas de hormigón U.C. 3. Montar y deslizar encofrados deslizantes para	800	U.C. 1. Realizar representaciones de construcción. U.C. 2. Realizar y supe visar desarrollos de proyectos de carreteras y de urbanización. U.C. 3. Representar se vicios en obra civil
Escayolista			modelos y moldes, así como reproducir y colocar elementos en escayola, garantizando el producto y respetando las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo.	U.C. 1. Diseñar y confeccionar moldes en escayola. U.C. 2. Elaborar moldes. U.C. 3. Vaciar piezas en escayola U.C. 4. Colocar y reparar elementos de escayola.	880	U.C. 1. Realizar representaciones de construcción. U.C. 2. Realizar y supe visar desarrollos de proyectos de carreteras y de urbanización. U.C. 3. Representar se vicios en obra civil
Ferrallista		R.D. 2008/1996	realizar elementos constructivos de hormigón armado, así como organizar y preparar el tajo y los medios materiales y humanos necesarios para realizar dichas armaduras en condiciones óptimas de rendimiento y seguridad.	U.C. 2. Construir y poner en obra armaduras para elementos constructivos de hormigón armado.	350	U.C. 1. Realizar representaciones de construcción. U.C. 2. Realizar y supe visar desarrollos de proyectos de carreteras y de urbanización. U.C. 3. Representar se vicios en obra civil
Fontanero			Montar, reparar y mantener instalaciones de agua fría, caliente, redes de desagüe y montaje de aparatos sanitarios, ejecutando los trabajos según documentos del proyecto y cumpliendo la normativa vigente.	fría y caliente en edificios U.C. 2. Instalar redes de saneamiento para la recogida de aguas pluviales y focales U.C. 3. Montar aparatos sanitarios. U.C. 4. Reparar y mantener instalaciones de fontanería	730	U.C. 1. Realizar representaciones de construcción. U.C. 2. Realizar y supe visar desarrollos de proyectos de carreteras y de urbanización. U.C. 3. Representar se vicios en obra civil

Curso	Nivel	Normativa	Competencia general:	Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados:	Horas	Pe fi profesional del certificado de profesionalidad
Operaciones de hormigón.	1	R.D. 1996/2008	Poner en obra hormigones (cimentaciones, elementos estructurales,, soleras y pavimentos), participar en las operaciones previas y posteriores al hormigonado y realizar labores auxiliares en otro tipo de obra, siguiendo las instrucciones técnicas recibidas y las prescripciones establecidas en materia de seguridad y salud.	Operario de hormigones Peón especializado Operario de curado de hormigón Pavimentador a base de hormigón. Ayudante encofrador. Ayudante de ferrallista.	260	U.C.1. Participar en operaciones previas al hormigonado. U.C.2. Poner en obra hormigones. U.C.3.Realizar trabajos auxiliares en obras de construcción. U.C.4. Elaborar pastas, morteros, adhesivos y hormigones.
Operador de máquina de excavación		R.D.2014/1996	Realizar el laboreo propio de las máquinas de excavación pala cargadora y excavadora con los equipos de pala frontal, retroexcavación y cuchara, bivalva, así como efectuar la puesta a punto y mantenimiento de las mismas.		800	U.C.1. Realizar las operaciones de laboreo con las máquinas de excavación U.C.2. Efectuar la puesta a punto y mantenimiento de las máquinas de excavación
Pintor		R.D.2006/1996	Preparar y realizar revestimientos con papel y acabados con todo tipo de pinturas sobre cualquier tipo de superficies, así como organizar materiales, medios y equipos para la correcta ejecución de los trabajos en condiciones de seguridad.		600	U.C.1. Organizar el trabajo, materiales, medios y equipos. U.C.2. Preparar el soporte para pintar o empapelar. U.C.3. Aplicar pintura sobre cualquier tipo de superficie U.C.4. Empapelar.
Soldador- alicatador		R.D.2009/1996	Revestir suelos y paredes con todo tipo de baldosas, azulejos o plaquetas asentadas con mortero de diferentes características, previa preparación del paramento soporte bajo el cumplimiento de toda la normativa de seguridad vigente.		500	U.C.1. Organización del trabajo. U.C.2. Realizar soldados con baldosas y plaquetas U.C.3. Ejecutar alicatados con piezas cerámicas



## Hostelería y turismo

Dentro de esta familia profesional, encontramos 12 certificados de profesionalidad.

Los regulados por el Real Decreto 1376/2008 son:

- ▣ Cocina.
- ▣ Creación y gestión de viajes combinados y eventos.
- ▣ Gestión de pisos y limpieza en alojamientos.
- ▣ Operaciones básicas de cocina.
- ▣ Operaciones básicas de pisos en alojamientos.
- ▣ Operaciones básicas de restaurante y bar.
- ▣ Promoción turística local e información al visitante.
- ▣ Recepción en alojamientos.
- ▣ Venta de servicios y productos turísticos.
- ▣ Operaciones básicas de catering

Los regulados por el Real Decreto 1256/2009 son:

- ▣ Servicios de bar y cafetería.
- ▣ Servicios de restaurante.

Las cuestiones relativas a manipulación de alimentos, tratadas en el epígrafe dedicado a la industria alimentaria, son de aplicación también en la formación requerida en este subsector de actividad.

# Condiciones de trabajo y empleabilidad de la población inmigrante magrebí en Andalucía.

## Elementos económicos y culturales para la convivencia

Curso	Nivel	Normativa	Competencia general:	Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados:	Horas	Pe fi profesional del certificado de profesionalidad
Operaciones básicas de cocina	1		Preelaborar alimentos, preparar y presentar elaboraciones culinarias sencillas y asistir en la preparación de elaboraciones más complejas; ejecutar y aplicar operaciones, técnicas y normas básicas de manipulación, preparación y conservación de alimentos.	Auxiliar de cocina Ayudante de cocina Encargado de economato y bodega (hostelería) Empleado de pequeño establecimiento de restauración	350	UC1. Ejecutar operaciones básicas de aprovisionamiento, preelaboración y conservación culinarias. UC2. Asistir en la elaboración culinaria y realizar y presentar preparaciones sencillas
Operaciones básicas de restaurante y bar	1		Asistir en el servicio y preparar y presentar bebidas sencillas y comidas rápidas; ejecutar y aplicar operaciones, técnicas y normas básicas de manipulación, preparación y conservación de alimentos y bebidas	Ayudante de camarero. Ayudante de bar. Ayudante de economato. Auxiliar de colectividades. Empleado de pequeño Establecimiento de restauración.	290	UC1. Asistir en el se vicio de alimentos y bebidas.
Operaciones básicas de pisos en alojamientos	1		Realizar la limpieza y puesta a punto de habitaciones, zonas nobles y áreas comunes, así como lavar, planchar y arreglar la ropa del establecimiento y de los usuarios en distintos tipos de alojamientos, consiguiendo la calidad y aplicando las normas de seguridad e higiene establecidas en el sector profesional correspondiente.	Camarrera de pisos (hostelería). Mozo de habitación o vate. Auxiliar de pisos y limpieza. Auxiliar de lavandería y lencería en establecimientos de alojamiento.	380	UC1. Preparar y poner a punto habitaciones, zonas nobles y áreas comunes
Operaciones básicas de catering	1		Realizar el montaje de géneros, elaboraciones culinarias envasadas, menaje, utillaje y materiales varios, en los equipos destinados al servicio de catering, recepcionar la carga procedente del servicio de catering realizado y lavar los materiales y equipos reutilizables.	Preparador de catering. Auxiliar de preparación/ montaje de catering. Auxiliar de colectividades.	250	UC1. Ejecutar operaciones básicas de aprovisionamiento y montaje de géneros, elaboraciones culinarias envasadas y material diverso de servicios de catering y disponer la carga para su transporte.
Cocina	2	RD 1376/2008	Desarrollar los procesos de preelaboración, preparación, presentación y conservación de toda clase de alimentos y definir ofertas gastronómicas aplicando con autonomía las técnicas correspondientes; consiguiendo la calidad y objetivos económicos establecidos; y respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria.	Cocinero	810	protección Ambiental en hostelería. UC2. Definir ofertas gastronómicas sencillas, realizar el Aprovisionamiento y controlar consumos. UC3. Preelaborar y conse var toda clase de alimentos. UC4. Preparar elaboraciones básicas de múltiples Aplicaciones y platos elementales. UC5. Preparar y presentar los platos más sign ificativos de Las cocinas regionales de España y de la cocina internacional.
Recepción en alojamientos	3		Gestionar el departamento de recepción, de acuerdo con la planificación general del establecimiento de alojamiento, desarrollando y asegurando la correcta prestación de los servicios que le son propios y la ejecución de acciones comerciales.	Recepcionista de hotel Jefe de recepción Conserje de hotel Encargado de comunicaciones Encargado de rese vas Jefe de reservas Coordinador de calidad Promotor turístico	630	UC1. Ejecutar y controlar el desarrollo de acciones Comerciales y rese vas. UC2. Realizar las actividades propias de la recepción. UC3. Gestionar departamentos del área de alojamientos. UC4. Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario independiente, en las actividades turísticas.
Gestión de pisos y limpieza en alojamientos	3		Gestionar las actividades propias del departamento de pisos que se realizan en habitaciones, áreas de servicio públicas y área de lavandería-lencería de los alojamientos, optimizando los recursos materiales y humanos de que se dispone para ofrecer la mejor calidad de servicio y atención al cliente, en concordancia con los objetivos del establecimiento.	Gobernante(e) (hostelería) Gobernante(e) en centros hospitalarios. Subgobernante(e) o encargado(o) de sección del se vicio de pisos y limpieza. Encargado de lencería y lavandería (hostelería) Supe visor o controlador en empresas de se vicios de limpieza.	480	UC1. Definir y organizar los procesos del departamento de Pisos y prestar atención al cliente. UC2. Supervisar los procesos del departamento de pisos. UC3. Gestionar departamentos del área de alojamientos.



Curso	Nivel	Normativa	Competencia general:	Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados:	Horas	Perfil profesional del certificado de profesionalidad
Venta de productos y se vicios turísticos	3		Vender servicios y productos turísticos, desarrollando la gestión económica-administrativa que resulta inherente y gestionando el departamento o unidad correspondiente de la agencia de viajes o entidad equivalente.	Técnico de ventas en agencias de viajes Vendedor de agencia de viajes minorista. Empleado de departamento de reservas. Jefe de mostrador de agencia de viajes emisora Jefe del departamento de reservas Técnico de promoción de viajes Promotor de agencia de viajes minorista Jefe de promoción de agencia de viajes emisora Técnico de producto agencias de viajes Jefe del departamento de empresas de agencia de viajes emisora. Técnico en agencias de viajes Jefe de oficina de agencia de viajes emisora. Coordinador de calidad en agencia de viajes emisora.	670	UC1. Vender se vicios turísticos y viajes UC2. Desarrollar la gestión económico-administrativa de Agencias de viajes UC3. Gestionar unidades de información y distribución de Oferta turística UC4. Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario independiente, en las actividades turísticas
Promoción turística local e información al visitante	3		Promocionar y comercializar desimos turísticos locales, gestionando servicios de información turística y participando en la creación, comercialización y gestión de productos y se vicios turísticos del entorno local, utilizando, en caso necesario, la lengua inglesa.	Agente de desarrollo turístico local. Técnico de información turística Informador turístico. Jefe de oficina de información turística. Promotor turístico. Técnico de empresa de consultoría turística. Coordinador de calidad en empresas y entidades de se vicios turísticos.	690	UC1. Gestionar información turística UC2. Clear, promocionar y gestionar servicios y Productos turísticos locales UC3. Gestionar unidades de información y distribución Turísticas UC4. Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario independiente, en las actividades turísticas
Creación y gestión de viajes combinados y eventos	3	RD 1376/2008	Crear y operar viajes combinados, productos similares y eventos, utilizando, en caso necesario, la lengua inglesa, y gestionar el departamento o unidad correspondiente de la agencia de viajes o entidad equivalente.	Promotor de agencia de viajes Promotor de agencia de viajes mayorista. Técnico de ventas en agencias de viajes Empleado o jefe de departamento de rese vas de agencia mayorista. Técnico de producto agencias de viajes Programador de viajes combinados en agencias de viajes mayoristas y minoristas. Responsable del departamento nacional o internacional en agencias de viajes mayoristas. Técnico en agencias de viajes Transferista de agencias de viajes. Coordinador de calidad en agencias de viajes mayoristas o en empresas profesionales organizadoras de congresos u OPC y en entidades organizadoras de eventos y ferias. Técnico o promotor de Oficinas de Congresos y de empresas organizadoras de congresos u OPC. Técnico o promotor de centros de congresos. Empleado de entidad organizadora de ferias y eventos. Responsable de departamento de eventos en entidades hoteleras	670	UC1. Elaborar y operar viajes combinados, excursiones y traslados UC2. Gestionar eventos UC3. Gestionar unidades de información y distribución Turísticas UC4. Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario independiente, en las actividades turísticas



Curso	Nivel	Normativa	Competencia general:	Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados:	Horas	Perfil profesional del certificado de profesionalidad
Servicios de bar y cafetería	2	RD 1256/2009	Desarrollar los procesos de pre-sevicio, servicio y post-sevicio propios del bar-cafetería, aplicando con autonomía las técnicas correspondientes, acogiendo y atendiendo al cliente, utilizando, en caso necesario, la lengua inglesa, consiguiendo la calidad y objetivos económicos establecidos, respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria y gestionando administrativamente pequeños establecimientos de esta naturaleza.	Barman. Camarero de barra y/o dependiente de cafetería Encargado de bar-cafetería Jefe de barra en bar o cafetería	640	UC1. Desarrollar los procesos de servicio de alimentos y bebidas en barra y mesa UC2. Asesorar sobre bebidas distintas a vinos, preparadas y presentarlas UC3. Servir vinos y prestar información básica sobre los mismos UC4. Preparar y exponer elaboraciones sencillas propias de la oferta de bar-cafetería UC5. Gestionar el bar-cafetería UC6. Actuar bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería UC7. Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario independiente, en los servicios de restauración
			Desarrollar y montar todo tipo de servicios de alimentos y bebidas en restaurante y preparar elaboraciones culinarias a la vista del comensal, aplicando con autonomía las técnicas correspondientes, acogiendo y atendiendo al cliente, utilizando en caso necesario, la lengua inglesa, consiguiendo la calidad y objetivos económicos establecidos y respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria.	Camarero. Camarero de Sala o Jefe de Rango. Jefe de sector de restaurante o sala.	580	UC1. Desarrollar los procesos de servicio de alimentos y bebidas en sala UC2. Servir vinos y prestar información básica sobre los mismos UC3. Elaborar y acabar platos a la vista del cliente UC4. Disponer todo tipo de servicios especiales en restauración UC5. Actuar bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería UC6. Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en los servicios de restauración



## Comercio

Son 6 los certificados de profesionalidad contemplados en esta familia profesional.

Los regulados por el R.D. 1377/2008, son:

- ▣ Actividades de venta.
- ▣ Implantación y animación de espacios comerciales.

El regulado por el R.D. 330/1999 es:

- ▣ Agente comercial.

El regulado por el R.D. 1996/1995 es:

- ▣ Cajero.

El regulado por el R.D. 1995/1995 es:

- ▣ Gerente de pequeño comercio.

El regulado por el R.D. 1994/1995 es:

- ▣ Vendedor técnico.

# Condiciones de trabajo y empleabilidad de la población inmigrante magrebí en Andalucía.

## Elementos económicos y culturales para la convivencia

Curso	Nivel	Normativa	Competencia general:	Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados:	Horas	Pe fi profesional del certificado de profesionalidad
Actividades de venta	2		Ejecutar las actividades de venta de productos y/o servicios a través de los diferentes canales de comercialización estableciendo relaciones con el cliente de la manera más satisfactoria, alcanzando los objetivos propuestos por la organización y estableciendo vínculos que propicien la fidelización del cliente.	Cajero/a de comercio. Dependiente de comercio. Vendedor/a. Promotor/a comercial. Operador de contact-center. Teleoperadoras (call-center). Televendedor/a. Operador/a de venta en comercio electrónico. Técnico de información y atención al cliente.	590	UC1. Realizar la venta de productos y/o servicios a través de los diferentes canales de comercialización. UC2. Realizar las operaciones auxiliares a la venta.
		RD 1377/2008				
Implantación y animación de espacios comerciales	3		Definir, organizar y supervisar la implantación y animación de espacios comerciales, tanto interna como externamente, de acuerdo a las especificaciones y criterios de calidad establecidos, en condiciones de seguridad, prevención de riesgos y respeto a la normativa vigente.	Organizador de puntos de venta en autoservicios. Encargado de tienda o sección. Responsable de promociones punto de venta. Especialista en implantación de espacios comerciales.	390	UC1. Establecer la implantación de espacios comerciales. UC2. Organizar la implantación de productos/servicios en la superficie de venta. UC3. Organizar y controlar las acciones promocionales en Espacios comerciales. UC4. Organizar y supervisar el montaje de escaparates en el establecimiento comercial
Agente comercial		RD 330/1999	Promover, negociar y concretar operaciones mercantiles, en nombre y por cuenta de una o varias empresas, cualesquiera que sean las características contractuales con que realice su cometido. Llevar la gestión administrativo-contable pertinente de acuerdo con la legislación vigente.		435	UC1. Promover, negociar y concretar operaciones mercantiles. UC2. Colaborar en la política comercial de la empresa. UC3. Gestión administrativa de la actividad en el marco jurídico de la Agencia Comercial.
Cajero		RD 1996/1995	Registrar y cobrar operaciones de compraventa con fiabilidad y exactitud, mediante la adecuada preparación, ejecución y control diario de la caja. Así mismo, facilita o realiza el empaquetado de los productos, proporciona y receptiona documentación relativa a acciones publicitarias y promocionales, resuelve y/o canaliza reclamaciones en función de las características e importancia de las mismas, y colabora en distintas actividades relativas al mantenimiento operativo del punto de venta de acuerdo a las instrucciones que recibe.		140	UC1. Realizar la Gestión de Caja. UC2. Colaborar en la atención y orientación del cliente.
Gerente Pequeño Comercio		RD 1995/1995	Establece la orientación estratégica de la empresa, planifica su actividad administrativo-contable. Dirige y supervisa las tareas de venta, animación y aprovisionamiento del punto de venta mediante la adecuada coordinación y control del equipo humano, de acuerdo a los criterios y políticas correspondientes previamente establecidos.		720	UD1. Planificar y controlar la estrategia de la actividad. UD2. Dirigir y organizar el programa de aprovisionamiento. UD3. Dirigir y organizar el programa de comercialización. UC4. Dirigir y organizar el programa de Recursos Humanos.
Vendedor Técnico		RD 1994/1995	Orientar, asesorar y vender al cliente productos que precisan un conocimiento técnico, efectuando el cierre y posterior seguimiento de la operación, así mismo colabora en la política comercial de la empresa.		420	UD1. Orientar, Asesorar y Vender productos al cliente. UD2. Participar activamente en la Política Comercial de la Empresa.



## Servicios socioculturales y a la comunidad

En esta familia profesional encontramos 4 certificados de profesionalidad.

Los regulados por el R.D. 1379/2008 son:

- ▣ Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales.
- ▣ Atención sociosanitaria a personas en el domicilio.

El regulado por el R.D. 1646/1997 es:

- ▣ Formador ocupacional.

El regulado por el R.D. 1378/2009 es:

- ▣ Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales.

# Condiciones de trabajo y empleabilidad de la población inmigrante magrebí en Andalucía.

## Elementos económicos y culturales para la convivencia

Curso	Nivel	Normativa	Competencia general:	Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados:	Horas	Pe ll profesional del cert ficado de profesionalidad
Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	2	RD 1379/2008	Ayudar en el ámbito socio-sanitario en el domicilio a personas con especiales necesidades de salud física, psíquica y social, aplicando las estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.	Auxiliar de ayuda a domicilio Asistente de atención domiciliaria Cuidador de personas mayores, discapacitadas, convalcientes en el domicilio.	600	UC1. Desarrollar intervenciones de atención física domiciliaria dirigidas a personas con necesidades de atención sociosanitaria. UC2. Desarrollar intervenciones de atención psicosocial domiciliaria dirigidas a personas con necesidades de atención sociosanitaria. UC3. Desarrollar las actividades relacionadas con la gestión y funcionamiento de la unidad convivencial.
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	2	RD 1379/2008	Atender a personas dependientes en el ámbito sociosanitario en la institución donde se desarrolla su actuación, aplicando las estrategias diseñadas por el equipo interdisciplinar competente y los procedimientos para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.	Cuidador de minusválidos físicos, psíquicos y sensoriales. Cuidador de personas dependientes en instituciones. Gerocultor.	450	UC1. Preparar y apoyar las intervenciones de atención a las personas y a su entorno en el ámbito institucional indicadas por el equipo interdisciplinar. UC2. Desarrollar intervenciones de atención física dirigidas a personas dependientes en el ámbito institucional. UC3. Desarrollar intervenciones de atención sociosanitaria dirigidas a personas dependientes en el ámbito institucional. UC4. Desarrollar intervenciones de atención psicosocial dirigidas a personas dependientes en el ámbito institucional.
Formador Ocupacional		RD 1646/1997	El Formador Ocupacional desarrolla de manera sistemática y planifica acciones de formación con vistas a la adquisición de competencias profesionales de los destinatarios, en el marco de una política de formación. Programa su actuación de manera flexible coordinándola con el resto de acciones formativas y con los demás profesionales de la formación. Implementa las acciones formativas, acompaña y proporciona orientaciones para el aprendizaje y cualificación de los trabajadores. Evalúa los procesos y resultados del aprendizaje para mejorarlos y verifica el logro de los objetivos establecidos. Analiza el propio desempeño y los programas desarrollados. Incorporando los cambios en los procesos de formación según las exigencias del entorno, contribuyendo a la mejora de la calidad de la formación.		380	UD1. Programar acciones formativas vinculándolas al resto de las acciones de formación de la organización, de acuerdo con las demandas del entorno. UD2. Proporcionar oportunidades de aprendizaje adaptadas a las características de los individuos o grupos y a sus necesidades de cualificación, así como acompañar y orientar, de manera contextualizada, el proceso de aprendizaje y la cualificación de los mismos. UD3. Verificar y evaluar el nivel de cualificación alcanzado, los programas y las acciones de modo que permita la toma de decisiones para la mejora de la formación. UD4. Contribuir activamente a la mejora de la calidad de la formación.
Limpeza de superficies y mobiliario en edificios y locales	1	RD 1378/2009	Realizar las tareas de limpieza y mantenimiento de superficies y mobiliario en edificios y locales seleccionando las técnicas, útiles, productos y máquinas para garantizar la higienización, conservación y mantenimiento, en su caso, bajo la supe visión del profesional competente, cumpliendo con la normativa aplicable en materia de seguridad y salud.	Personal de limpieza o limpiador, en general. Peón especialista de limpieza. Especialista de limpieza. Limpiador /a de cristales. Experto en limpieza de inmuebles. Cristalero de edificios. Limpiador de ventanas.	230	UC1. Realizar la limpieza de suelos, paredes y techos en edificios y locales UC2. Llevar a cabo la limpieza del mobiliario ubicado en el interior de los espacios a inte venir. UC3. Realizar la limpieza de cristales en edificios y locales UC4. Realizar la limpieza y tratamiento de superficies en edificios y locales utilizando maquinaria.



## Percepción de la formación para empleo entre la población marroquí: barreras para la formación

En general, las personas participantes en los grupos de discusión reconocieron cuestiones relacionadas con la formación dirigida a personas desempleadas y, por el contrario, manifestaron no conocer la existencia y características vinculadas a la formación para personas trabajadoras.

Lo cierto es que los testimonios recogidos en los grupos de discusión indican que la percepción general de la formación profesional ofertada a la población magrebí en Andalucía, carece de variedad y por tanto, no se adapta a las necesidades reales del mercado de trabajo.

*“Los principales cursos que solicitan son el cuidado a las personas mayores, cuidadores, lo solicitan tanto hombres como mujeres; en enfermedades específicas como enfermos de Alzheimer, también solicitan mucho informática sobre todo lo que es manejarse en internet, clases de español. Y lo que más ayuda a domicilio y cuidado de personas mayores. De cocina... normalmente de oficios que aprenden rápido, sobre todo que lo puedas poner en el curriculum y te den trabajo por poner eso. De celador, de conductor.*

*Hay ofertas de cursos pero a lo mejor te piden unos estudios básicos que puede que hayan realizado en su país pero aquí no los pueden convalidar, o los pueden convalidar con dificultades, y si te piden esos estudios y no los tienes como es el graduado escolar o bachillerato, no los cumplen, pues te quedas fuera, que les enseñen un oficio que no les pidan formación que es lo que les interesa a este colectivo. No tienen dinero, tiene que buscar trabajo, el dinero que conlleva buscar trabajo, cuesta dinero homologar el título”.*

Las personas entrevistadas coinciden en reclamar una formación profesional de corta duración, dirigida a la obtención de los conocimientos indispensables para ejercer una actividad en el menor tiempo posible. La impaciencia se hace patente a la hora de obtener una titulación, entendiéndose que el tiempo invertido en dicha formación repercute negativamente en el empleado en la búsqueda o

desempeño de un trabajo: *“si yo voy a trabajar no puedo estudiar y si voy a estudiar no voy a trabajar”*.

Algunos testimonios resumen la mentalidad de la persona inmigrante: *“tienes que pensar que un inmigrante cuando va a inmigrar a otro país esa es su ambición, llegar a otro país, y una vez aquí y encuentra trabajo ya no tiene más ambiciones, no quiere mejorar. No viene para mejorar su situación aquí, viene para mejorar su situación con respecto a allí”*. Otra opinión: *“yo voy a decir una cosa que duele pero es así, la mayoría de los inmigrantes no están cualificados para los puestos de trabajo, no están dispuestos a reciclarse y hacer cursos de formación, no se adaptan; la construcción ha cerrado sus puertas, la hostelería está limitado a estaciones... yo creo que está limitado a un tema lingüístico, tienen que aprender español, pero muchos no quieren ver la realidad de que hay que reciclarse”*.

Las personas participantes con mayor nivel de formación y las que ocupan tareas de intermediación mantienen una actitud más positiva hacia la formación: *“un curso que te pueda orientar y te pueda motivar”*.

La población marroquí se enfrenta, por tanto, a obstáculos que dificultan su acceso a la formación. En ocasiones, obedecen a cuestiones culturales, pero es posible distinguir causas concretas que deben ser tenidas en cuenta a la hora de planificar acciones específicas de formación:

□ Cuestiones preformativas: idioma y analfabetismo.

Los datos indican que los bajos niveles de formación incluyen altas tasas de analfabetismo y desconocimiento del idioma, que afecta más a las mujeres, con mayor propensión a recluirse en el ámbito del hogar y tener menos contacto con la población autóctona.

La combinación de estos dos factores supone un grave hándicap inicial, pues acarrearán dificultades de lectura y comprensión no ya en lengua española, sino incluso en árabe.

Los grupos de discusión han enfatizado este problema como condicionante inicial para la adscripción profesional: *“hay chicos que emigran para encontrar cualquier trabajo, pues están destinados a*



*hostelería que es lo que más ofrecen aquí, en hostelería principalmente en la cocina porque no hablan el idioma, y si vienen más preparados y conocen el idioma pues de camareros, hay gente que trabaja de teleoperadora por el tema del idioma, y por otro lado trabajo del hogar que trabajan en el cuidado de mayores y niños. La mayoría no vienen preparados desde el lugar de origen. Si estás preparado y sabes idiomas te contratan, es una ventaja competitiva porque aquí en España no tienen la facilidad para el idioma”.*

□ Información sobre la oferta.

Se constata un bajo nivel de conocimiento de la oferta formativa. En este sentido, se detectan dificultades para reconocer cuáles son las fuentes de información sobre la misma. Muestran cierto desconcierto cuando tienen contacto con los servicios de empleo, a la hora de renovar la tarjeta de demanda, y no obtienen información sobre oferta de cursos, viéndose derivados a otras oficinas públicas dependientes del mismo SAE.

Por otro lado, al tratarse de un grupo de población con baja participación en las estructuras sociales locales, manifiestan poco grado de conocimiento de la oferta proporcionada por agentes sociales, asociaciones, etc.

A su vez, el idioma, la escasa implantación del uso de internet entre la población marroquí residente en Andalucía y los defectos de usabilidad de los portales públicos que ofrecen información sobre oferta formativa, se muestran como obstáculos que dificultan el acceso a la formación: *“el problema puede ser el idioma y que no todo el mundo sabe manejar la página web y ver formación, ofertas, a veces es complicado hasta a los que lo saben manejar, y no todos los inmigrantes pueden acceder, ni tiene formación para hacerlo”.*

Por otro lado, tampoco se tienen noticias sobre cursos con compromiso con contratación.

□ Conciliación de trabajo y formación.

La opción de simultanear trabajo y formación se percibe como incompatible, debido fundamentalmente al desconocimiento sobre la

oferta específica de formación dirigida a personas trabajadoras y las diferencias en cuanto a reparto de la carga lectiva, métodos de enseñanza y horarios

*“Son accesibles o no, todos pueden hacer el curso pero está el factor del idioma, y luego está el factor económico, todo el mundo no puede ponerse a estudiar, yo vine a trabajar y no me puedo permitir el lujo de ponerme a estudiar, no puedo estar seis meses haciendo un curso”.*

*“Se ajustan muy poco, nada, ni horarios, ni requisitos, ni idioma, ni los contenidos, ni la metodología, ni los requisitos académicos, ni la oferta formativa”.*

*“Si tú estás haciendo un curso no tienes medios para sobrevivir, entonces tenían que dejar el trabajo para hacer el curso y no pueden pagar alquiler y todo”.*

*“Las mujeres como trabajamos de internas no podemos hacer cursos, y si no trabajas como vas a pagar alquiler, como vas a vivir, como vas a comer, como vas a mandar dinero si tienes alguna familia en Marruecos. A mí me encanta estudiar pero no tengo tiempo”.*

□ Doble jornada.

La conciliación entre la actividad laboral, en su caso, y la atención a las tareas del hogar es una cuestión habitualmente presente entre las mujeres marroquíes, que resta tiempo y dedicación a la formación.

□ El uso de las nuevas tecnologías en la formación.

Se observa un rechazo general a los métodos de formación *on line*, debido a razones como el propio acceso a internet o el nivel de alfabetismo, digital y no digital. Pero también es posible intuir que este rechazo tiene que ver con cuestiones más profundas, que se originan en la forma de concebir el método educativo, que consagra la formación presencial como la más efectiva.

□ Reconocimiento de la formación como una prestación social.

La existencia de una beca supone un reclamo importante para la población marroquí en situación de desempleo, principalmente entre



mujeres inactivas. La percepción de una renta complementaria adquiere un valor en sí misma, que parece superar el propio objetivo formativo.

- La falta de oferta formativa dirigida a personas que se inician en el sistema de cualificación.

Las posibilidades de conseguir certificados profesionales se ciñen a muy pocas actividades propias de las familias profesionales en las que se inserta la población inmigrante marroquí, como hostelería, comercio, servicios a la comunidad, etc. A su vez, los certificados que componen cada una de estas familias se refieren a oficios cualificados que normalmente no desempeñan, como por ejemplo, en industrias alimentarias: panadero, elaborador de queso, etc.

- La propia mentalidad de los trabajadores y las trabajadoras marroquíes.

La mayoría entiende que el propio ejercicio de las actividades que se les ofrece supone el aprendizaje del trabajo. Este modelo de pensamiento obvia opciones de promoción profesional o sectorial: “*se aprende trabajando*”.

### 5.2.3. Diseño de un modelo de formación para la población marroquí en Andalucía

La oferta pública de formación para el empleo queda abierta para aquellas personas trabajadoras, independientemente de su nacionalidad.

Pese a ello, no tenemos datos de participación de trabajadores y trabajadoras marroquíes en las distintas convocatorias formativas. Hasta el año 2009, la formación profesional ocupacional y continua contribuía a que existiese un fenómeno de “invisibilización” en cuanto a la demanda por parte de inmigrantes. Las solicitudes de participación en formación de oferta dirigida a personas prioritariamente –no exclusivamente– ocupada, no requerían rellenar ningún campo en el que se detallara el país de nacimiento. Esto impedía determinar cuáles

eran las ofertas a las que más se inscribían las personas con nacionalidad no española.

Esto ha cambiado con la reforma del sistema de Formación Profesional. Las nuevas solicitudes de participación en Formación de Oferta, dirigida prioritariamente a personas ocupadas, incorporan un campo a rellenar bajo la denominación *“país de nacimiento”*.

Tanto ahora como anteriormente se podía señalar en la solicitud si la persona peticionaria de la inclusión en un curso pertenecía a un colectivo prioritario. Sin embargo, al hablar de colectivos prioritarios en la legislación, hace mención de personas en *“riesgo de exclusión social”*, pero no *“inmigrante”* como tal.

En cualquier caso, la oferta queda abierta a cualquier persona que se encuentre en condiciones de trabajar, independientemente de su nacionalidad.

Resulta necesario facilitar y animar la participación de trabajadores y trabajadoras marroquíes en acciones formativas ofertadas con carácter genérico. Pero éstas quedarían reservadas para quienes posean un dominio del castellano y posean además unos niveles mínimos de estudios reconocidos.

Estas limitaciones justifican, a la vista del perfil profesional mayoritario entre la población marroquí, la elaboración de planes de formación específicos.

## Formación prelaboral

La inclusión en acciones formativas de personas extranjeras que no conozcan o dominen el idioma provoca el atraso, desmotivación y abandono. Eso suponiendo que sea posible el acceso a los cursos, ya que en la mayoría de los casos el idioma y la formación inicial resultan hándicaps insalvables.

Además de la alfabetización tradicional, la brecha digital se interpone como un potente hándicap, poco percibido, pero que tendrá efectos



muy negativos en el futuro de la inserción sociolaboral de la población marroquí.

La formación prelaboral puede tener un cierto apoyo de la formación profesional, pero no resulta realista confiarla exclusivamente a ésta, por encontrarse fuera de sus objetivos. La educación de personas adultas debe de contemplarse como el instrumento idóneo para esta fase y el papel de las asociaciones de inmigrantes juega un papel fundamental en este modelo educativo. Las actuaciones deben ser persistentes y específicas y deben contar con acciones de apoyo de las administraciones con competencias en educación, asistencia social e innovación.

A pesar de lo dicho, se demanda de la formación profesional acciones muy concretas, que deberían de adaptarse a las características de este grupo de población: *“podemos empezar por los idiomas y empezar si son gente que sabe leer y escribir o no sabe, porque hay gente que viene y no sabe, la tasa de analfabetismo es muy grande, si no saben leer ni escribir había que hacer cursos de formación más artesanales, manualidades que no necesitan un habilidad intelectual, como carpintería, electricidad, más o menos. Si tiene más habilidades a nivel educativo pues se pueden dar cursos de administración, de comerciales de cosas de ese dominio, para mujeres se pueden dar de cuidado de niños, auxiliar de guardería, son más trabajos de hablar que de escribir, menos teórica. Los que no saben leer ni escribir no quieren cursos para aprender a escribir, quieren más de artesanía porque están más dirigidos al trabajo porque con ese dominio luego puede trabajar, quieren aprender a trabajar.*

## Feminización de la formación

La oferta formativa actual tiende a perpetuar las diferencias de roles laborales entre hombres y mujeres. La oferta relacionada con servicios de proximidad se dirige a profesiones altamente feminizadas y la participación en este tipo de cursos confirma idéntica tendencia. Estos

misimos mecanismos funcionan igualmente en otros subsectores del sector terciario, como en la hostelería o en el comercio.

Por otro lado, las actuaciones con respecto a un número considerable de mujeres ya empleadas en estos sectores se hace necesaria para lograr cierta mejora en su capacidad de empleabilidad. Se trata de una dicotomía difícil de salvar.

Los propios estereotipos de la población inmigrante manifiestan esta tendencia a clasificar empleos masculinos y femeninos: *“para las mujeres de cocina, de costurera, de peluquería, para los hombres otros cursos”*. *“Para los hombres de panadería, cocina, mecánicos”*.

En este sentido, no debemos olvidar la presencia de mujeres en el sector agrario. Su integración laboral se hace igual de necesaria que la de sus compañeros, por lo que se deben establecer proyectos que incentiven su acceso a las acciones formativas que se prevean con carácter sectorial.

### Los objetivos de la formación

La participación en la formación debe contar con la motivación suficiente. Para ello, es necesario que las personas candidatas a participar en cada acción formativa identifiquen con claridad su propósito.

Para lograr una respuesta positiva, los objetivos de la acción tienen que lograr la clara identificación de sus resultados con la factibilidad de mejorar las opciones para encontrar un empleo de mejor calidad que los que actualmente están al alcance. Las cualidades más visibles de esta relación son:

- ▣ Que mejore la estabilidad en el empleo.
- ▣ Que logre una mejor consideración socioprofesional.
- ▣ Que aumenten sus opciones para lograr mejoras salariales.



- Que abra nuevas posibilidades de acceso a profesiones más demandadas.

*“Si una persona quiere optar por la formación y tiene unas perspectivas de futuro lo va a hacer”.*

*“Cursos que estén relacionados con el trabajo que hay. A mí me gustaría aprender de todo, si aprendes más mejor. Por ejemplo, para marinero antes no hacía falta curso, ahora sí”.*

Los objetivos de la formación han de tener en cuenta además las opciones de proyección profesional para cada participante. En este sentido, se debe definir si la acción o el plan formativo se dirigen a:

- a. Facilitar una promoción vertical en la profesión de la persona participante. En este caso, la persona se forma para escalar dentro de la propia empresa o del sector de actividad en la que se trabaja, mediante la adquisición de habilidades en el manejo de equipos, de responsabilidades sobre otros grupos de trabajadores y trabajadoras o el acceso a profesiones cualificadas.
- b. La reorientación laboral. En este caso, el Plan de Formación debe prever cuáles son los nichos de empleo más viables para los perfiles ocupacionales de cada participante.

La movilidad sectorial adquiere una enorme importancia por la escasez de empleo en sectores que antes dieron empleo a un número considerable de marroquíes, como la construcción, al considerable porcentaje de personas que demandan empleo por primera vez y a un número considerable de mujeres que actualmente se encuentran inactivas, pero que pueden decidir su incorporación al mercado de trabajo en un futuro.

*“El 90% cambiaría de trabajo. Hay trabajos en los que no cobran el paro entonces prefieren otros que si lo tengan. Cualquier curso para cambiar de actividad seguro”.*



## Organización y metodología de la formación

Pero no debemos olvidar otro factor fundamental, intrínseco a la propia acción formativa, y es que ésta sea realizable. Es decir, que las condiciones en las que se planifica y se desarrolla faciliten la participación de trabajadores y trabajadoras con perfiles muy acusados, atendiendo a sus necesidades concretas y observando cuáles son los obstáculos a los que se enfrentan.

En ocasiones, se suele dar preeminencia a diferencias culturales a la hora de diseñar las acciones formativas, pero lo cierto es que no hemos encontrado graves preocupaciones al respecto y sí otras que tienen más que ver con su contexto sociolaboral.

Podemos destacar varias características a tener en cuenta en el diseño formativo:

- Metodología presencial.

Se muestra como la preferida por quienes participan en los grupos: *“se comprometerían más si fueran cursos presenciales”*.

La formación *on line* se percibe con escepticismo, fuera del alcance de las habilidades de la mayoría de la población: *“yo ese tipo de cursos de teleformación los conozco por la universidad, allí si se ofertan. Aquí depende ya de la formación que sea, y de las capacidades de la persona. Además todo el mundo no tiene acceso a las tecnologías”*.

Este tipo de acciones, que tienden a diversificar y extender su oferta, no serán posibles si previamente no se realiza una actividad de alfabetización digital intensiva.

- La accesibilidad a la formación.

En la actualidad, los planes de formación no contemplan circunstancias personales del alumnado, cuestiones que terminan por desincentivar su participación. Algunos detalles que se pueden prever en la planificación para facilitar la participación son:



- Horarios compatibles con jornadas laborales, acciones de búsqueda de empleo y actividad doméstica.
- Programación en épocas en las que escasea la oferta de empleo, especialmente en las acciones dirigidas a población ocupada en el sector agrario. También es necesario evitar épocas en las que la población marroquí retorna a sus lugares de origen, en verano: *“la mejor época para hacer cursos es cuando no hay recogida de fruta ni vacaciones porque se van a Marruecos”*.
- Localización de los cursos en los propios barrios donde vive la población marroquí.
- ▣ Utilizar formadores y formadoras de origen marroquí.

Esta medida es especialmente útil en los niveles de formación más básicos. Pueden suplir algunas carencias preformativas del alumnado y apelar a elementos culturales comunes en el diseño de comunicación pedagógica: *“ellos quieren que les den clases marroquíes porque saben explicárselo en su idioma, saben sus costumbres, lo que está bien visto y lo que no”*.

- ▣ Diseño de materiales didácticos adaptados.

Las posibilidades que ofrecen los soportes multimedia permiten un modelo formativo más diversificado. El diseño de textos y actividades ha de partir de un análisis muy detallado de las capacidades de comprensión lectora del alumnado.

## La orientación al empleo

La orientación y la información sobre la acción formativa y el acceso al empleo han de ser objeto de estudio de las propias personas que realizan labores de intermediación cultural, que han de recibir una formación específica en materia de orientación sociolaboral, incluida la formativa, con especial atención a que reúnan habilidades para localizar recursos y nichos de actividad y construir perfiles profesionales e

itinerarios formativos personalizados: *“se debería hacer un listado de cursos que le interese a cada persona, que se adapte”*.

La información técnica ha de apoyarse en una acción de comunicación personal y continua sobre la población marroquí. La orientación debe tener un importante componente de animación, que sepa encontrar aquellos mecanismos motivadores para la participación.

*“Ellos vienen a trabajar y la formación no es importante. Hay gente que lleva 20 años y siguen cerrados en el trabajo, no abren su mente. Que yo lo entiendo perfectamente que tiene a sus familias, a su mujer, a sus hijos, a sus padres y tienen que trabajar”*.

Seguindo a FERNÁNDEZ y LÓPEZ (2009) las personas extranjeras no comunitarias en Andalucía emprenden la búsqueda de trabajo en el lugar de recepción, se produce principalmente a través de vías informales –amistades y familiares, sobre todo compatriotas–.

Las asociaciones están llamadas a articular esta red, por cuanto suponen el principal nexo de conexión entre el grupo de población marroquí y su contexto. Su carácter activo y cercano a sus problemas reales les faculta para ejercer un papel positivo en la integración social y profesional de los trabajadores y las trabajadoras marroquíes.



## Condiciones de trabajo

### 6.1. Conocimiento del entorno laboral

Un factor con incidencia especial en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras es el grado de conocimiento existente sobre la realidad del entorno laboral, en relación a su funcionamiento y dinámica, el comportamiento de las leyes de la oferta y la demanda y sobre los derechos y deberes que se adquieren en el marco de las relaciones laborales.

Aunque de la literatura especializada y del propio discurso de las personas trabajadoras no se extraen distancias significativas en el nivel de conocimiento/desconocimiento del mercado entre población extranjera y población autóctona, sí podemos presumir que la población extranjera cuenta con una posición de partida de desventaja respecto a esta cuestión: las barreras del idioma, la falta de información suficiente y adecuada sobre los recursos y servicios de empleo, o el bajo nivel de sindicación que muestra la población trabajadora extranjera son factores que obstaculizan el conocimiento del entorno laboral.

El estudio ICEBERG sobre el *Proceso y evolución de la vida laboral de personas extranjeras no comunitarias en Andalucía*, centra su marco de análisis en la sociedad andaluza en su conjunto, integrada por personas autóctonas y extranjeras, realizando un análisis comparativo de la población extranjera respecto a la población autóctona y viceversa, incluyendo en el propio diagnóstico cómo se estructuran ambos colectivos en la sociedad actual y en el mercado laboral así

como las interrelaciones, identificaciones y los nexos de unión que comparten o en los que divergen<sup>1</sup>.

El informe concluye que, en relación al conocimiento o desconocimiento de los derechos laborales, del total de la muestra de personas estudiada (autóctonas y extranjeras) un 45% expresaba conocerlos, un 38% no conocerlos y un 17% conocerlos sólo parcialmente. Estos resultados indican que no existen grandes diferencias dentro de los porcentajes referidos al conocimiento o no de los derechos laborales entre la población extranjera y autóctona, y entre hombres y mujeres de ambos grupos.

Cuestión aparte son las diferencias que se observan entre nacionales e inmigrantes en relación a la tolerancia frente a los abusos o incumplimientos laborales que se dan en los diferentes sectores laborales. El referido Informe destaca que únicamente un 3% de la muestra de personas extranjeras y autóctonas han recurrido a los instrumentos de reclamación y los mecanismos contemplados por las normativas de empleo y negociación colectiva ante situaciones de incumplimiento de los derechos laborales. El miedo al despido o el propio desconocimiento de los derechos laborales o de las normativas que los regulan están detrás de las principales cesiones que se realizan ante las imposiciones de las condiciones de trabajo en las empresas y lugares de trabajo. En este sentido, la tolerancia hacia la inobservancia de los derechos laborales o cualquier tipo de discriminación laboral es notablemente inferior en el caso de la población autóctona en comparación con la población extranjera.

En ocasiones del propio discurso de la población extranjera subyace un cierto *conformismo* o aceptación de determinadas situaciones que contradicen lo establecido en convenio en relación con la duración de la jornada y la realización de horas extras, o que reflejan circunstancias

---

<sup>1</sup> El objeto último de la investigación era comprender los procesos de inclusión sociolaboral de la población migrada comparada con la población autóctona. Para lograrlo, se utilizaron de manera combinada, diversas técnicas cualitativas de investigación (entrevistas en profundidad con cuestionarios codificados y grupos focales) en las que participaron tanto personas autóctonas como extranjeras con presencia en las ocho provincias andaluzas.



claramente abusivas, pero que sitúan a las personas que las aceptan (extranjeras) en una posición más competitiva frente a la mayoría que no las acepta (autóctonas): *“...en el almacén se cobra igual, los hombres tiene su sueldo y las mujeres tienen su sueldo. Las marroquíes trabajan más que las españolas, trabajamos los sábados hasta que me lo diga el jefe, si nos dice que también trabajamos los domingos, también vamos a trabajar, las españolas no, cuando llega el sábado al mediodía todas las españolas quieren salir, y se quedan trabajando solo las marroquíes. Si trabajas más horas te las pagan y las horas de los domingos se pagan dobles”*. Otras opiniones recogidas en los grupos de discusión abundan en este sentido: *“depende también lo que sea, si el inmigrante pide peores condiciones por la necesidad, se ofrece más barato y más jornada laboral. Como el inmigrante tiene necesidad de un trabajo se ofrece más barato y más horas, para que no compitan con él otras personas para ese trabajo, si las condiciones son peores en algunos casos es más por el inmigrante”*. Algunas opiniones determinan una responsabilidad compartida entre empresa e inmigrante: *“si el empresario paga menos es porque el inmigrante acepta, si nadie aceptara condiciones bajas no habría ese problema”*.

A través de los grupos de discusión hemos podido constatar cómo el conocimiento gradual de la normativa laboral, y sobre todo, la acumulación de experiencias laborales y el tiempo de permanencia en el país de recepción se relacionan con una menor aceptación de peores condiciones de trabajo por parte de la población marroquí. Esta relación posee toda la lógica: cuando las personas alcanzan mayores cotas de estabilidad y seguridad, comienzan a demandar mejores trabajos, no aceptan salarios bajos y salvo en casos de mucha necesidad, prefieren seguir buscando empleo que aceptar uno muy precario: *“...yo creo que hay que diferenciar una cosa, el inmigrante que acaba de llegar, el que lleva un año, el que lleva cinco años, el que ya opta por la nacionalidad o por la ciudadanía española, el que ha luchado para sobrevivir, cada perfil dice algo de cómo negociar con el jefe...si tienes poca formación y eres recién llegado, cualquier empleo es bueno, si cobras 800 ó 900 euros, eso es mucho dinero porque nunca has cobrado tanto”*.

*“También yo creo que el problema que hay es que la mayoría de los inmigrantes, especialmente cuando llegan aquí desconocen los derechos de trabajar en este país, entonces eso también influye, y eso deja al empresario un margen para explotarlo, porque sabe que la gente que viene aquí, viene necesitada, también el que es más cualificado tiene más uso de lógica y sabe más sus derechos”.*

En el caso de la población extranjera en situación irregular, que no está en posesión de permiso de residencia y trabajo, se agrava el incumplimiento de los derechos laborales y los abusos se incrementan. Se trata de situaciones muy rara vez denunciadas pese a que existen mecanismos de reclamación de los derechos laborales en situación administrativa irregular –colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social<sup>2</sup>–, pues pueden convertirse en una situación que concluya en expulsión (ANDALUCÍA ACOGE, 2009).

Por lo manifestado en los grupos de discusión, algunas empresas son conecedoras de estas limitaciones y sacan provecho de las mismas: *“el empresario respeta más al trabajador español que la gente extranjera. Al español le dan trabajos muy fáciles y les pagan mejor, el extranjero coge trabajos muy duros y a veces no les pagan. Si el extranjero no es legal le paga menos”.* O también: *“hay jefes bueno y jefes malos, hay empresas que aprovechan las circunstancias y le pagan menos sobre todo de los ilegales”.*

---

<sup>2</sup> El Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en 2009 recoge en el apartado de Actuaciones de control de la Economía Irregular y del Trabajo de los Extranjeros, prioriza el trabajo de control de la ITSS sobre los llamados *“trabajos negros”* entre los que se incluyen las siguientes situaciones fraudulentas: trabajo de los extranjeros sin autorización, falta de inscripción de las empresas en la seguridad social, falta de afiliación o alta de los trabajadores en la seguridad social, y compatibilizar un trabajo con la percepción de una prestación de seguridad social, etc. frente a los llamados *“trabajos grises”* incluyéndose bajo esta denominación aquellos que no han sido declarados correctamente (como es el caso de los encuadramientos indebidos en seguridad social), o no han sido declarados de forma completa (como es el caso de la declaración incompleta de los salarios por los que se cotiza a la seguridad social).



La siguiente tabla recoge información estadística de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad en materia de empleo y extranjería por comunidades autónomas y referidas al año 2009. En Andalucía, la cuarta comunidad autónoma por población inmigrante, se registran el 12,53% del total de infracciones en acta del área de empleo y extranjería, sólo adelantada por las comunidades de Cataluña (20,77%) y Madrid (14,37%).

**Actuaciones, infracciones y personas trabajadoras afectadas por las infracciones, por comunidad autónoma y provincia, en el área de empleo y extranjería. Año 2009**

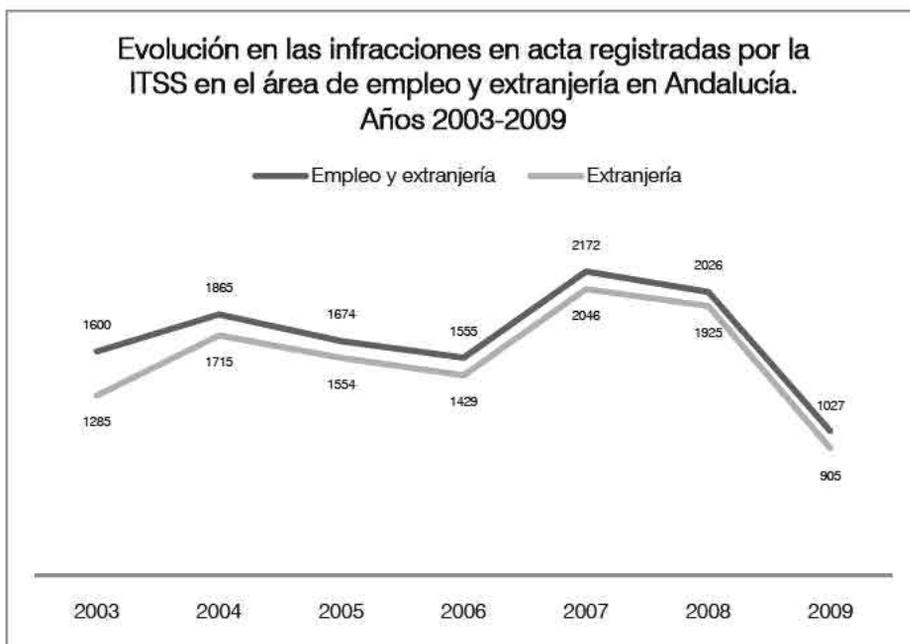
Comunidad Autónoma	Nº actuaciones realizadas		Nº de infracciones en acta		Nº de personas trabajadoras afectadas por infracción	
	Total área	Extranjería	Total área	Extranjería	Total área	Extranjería
<b>Andalucía</b>	<b>14.294</b>	<b>8.207</b>	<b>1.027</b>	<b>905</b>	<b>1.132</b>	<b>905</b>
Almería	1.576	955	222	194	239	194
Cádiz	796	596	42	34	52	34
Córdoba	419	244	29	25	29	25
Granada	1.166	984	87	81	91	81
Huelva	1.404	684	94	82	97	82
Jaén	370	209	41	21	55	21
Málaga	6.322	2.688	341	319	367	319
Sevilla	2.241	1.847	171	149	202	149
<b>Aragón</b>	<b>2.748</b>	<b>1.695</b>	<b>176</b>	<b>166</b>	<b>225</b>	<b>166</b>
<b>Canarias</b>	<b>3.213</b>	<b>2.144</b>	<b>378</b>	<b>223</b>	<b>678</b>	<b>223</b>
Cantabria	688	399	138	134	149	134
Castilla y León	6.232	4.106	343	305	651	305
Castilla-La Mancha	4.229	4.048	409	403	416	403
Cataluña	8.907	7.835	1.558	1.500	2.508	1.500
Ciudad de Ceuta	921	914	155	155	155	155
Comunidad de Madrid	7.399	6.497	1.075	1.038	7.447	1.038
Comunidad Foral de Navarra	413	336	41	39	46	39
Comunidad Valenciana	10.660	9.675	827	764	1.025	764
Extremadura	1.339	949	93	84	101	84
Galicia	6.062	5.693	369	351	570	351
Illes Balears	1.728	1.283	368	362	379	362
La Rioja	611	517	49	47	49	47
Ciudad de Melilla	1.121	1.101	77	77	77	77
País Vasco	4.784	4.269	198	197	202	197
Principado de Asturias	1.125	977	162	160	269	160
Región de Murcia	3.750	3.375	321	310	379	310
Dirección Especial	1	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>80.225</b>	<b>64.020</b>	<b>7.764</b>	<b>7.220</b>	<b>16.458</b>	<b>7.220</b>

FUENTE: Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

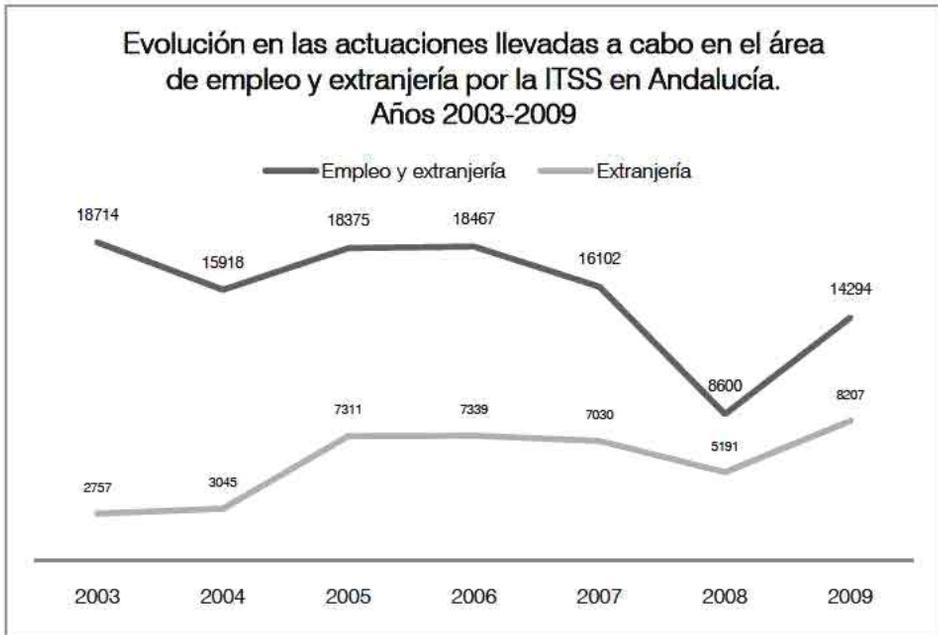
Las infracciones en materia de extranjería constituyen, en el caso andaluz, el 88% del total de infracciones del área. En las otras dos comunidades referenciadas, este porcentaje aumenta al 96,27% en el caso de Cataluña y el 96,55% en la Comunidad de Madrid.

Por provincias andaluzas, destaca en primer lugar Málaga que registra el 35,24% de las infracciones en materia de extranjería, seguida de Almería (21,43%) y Sevilla (16,46%).

La gráfica muestra la evolución, en Andalucía, en los últimos siete años del número de infracciones en acta registradas en el total del área de empleo y extranjería y en materia específica de extranjería. Se aprecian dos inflexiones en el período que coinciden con una reducción en el número de infracciones registradas en empleo y extranjería, en 2004 y 2007.



**Fuente:** Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.  
Elaboración propia.



Fuente: Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

## 6.2. La temporalidad en el empleo

La temporalidad en el empleo es una de las características más definitoria del mercado de trabajo nacional y especialmente, del andaluz y afecta a buena parte de la población trabajadora. La Encuesta de Población Activa ofrece datos sobre tasa de temporalidad por sexos y sectores económicos. Agricultura es el sector productivo con mayor tasa de temporalidad global, seguido de la construcción, servicios y finalmente la industria.

Por sexos, la temporalidad más alta entre las mujeres se da en el sector agrario. En el caso de los varones, destaca la construcción, precisamente el sector donde se registra una menor temporalidad entre las mujeres, no por unas mejores condiciones de trabajo, sino por la fuerte masculinización de esta actividad.



**Tasas de Temporalidad por sexo y sector económico. Andalucía,  
primer trimestre de 2010 (%)**

	Varones	Mujeres	Total
Agricultura	81,68	94,46	86,35
Industria	21,59	37,64	24,91
Construcción	57,2	23,79	54,02
Servicios	23,41	33,16	28,65
Comercio y reparaciones	24,02	36,52	30,42
Transporte y comunicaciones	25,61	41,52	29,21
Servicios a las empresas	17,59	29,96	24,12
Servicios públicos	22,66	29,8	26,65
Otros servicios	32,72	36,49	35,53
<b>Total</b>	<b>34,15</b>	<b>37,87</b>	<b>35,84</b>

**FUENTE:** Encuesta de Población Activa. INE, IEA.

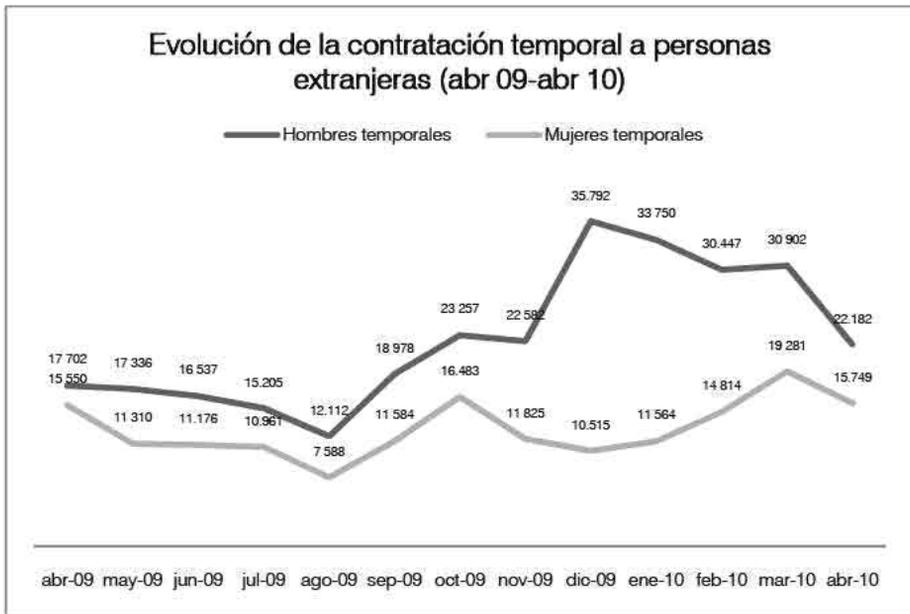
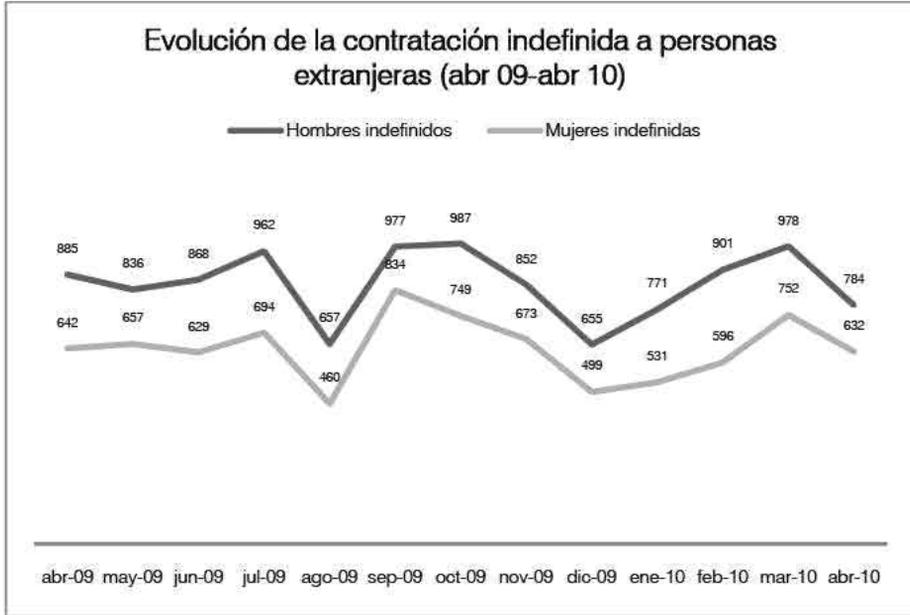
Para comparar condiciones de trabajo entre población autóctona y extranjera, sin embargo, contamos con el inconveniente de no tener acceso a las tasas de temporalidad por nacionalidades, por lo que hemos de recurrir a otras fuentes estadísticas. El Observatorio Argos del Servicio Andaluz de Empleo ofrece informes mensuales sobre contratación de personas extranjeras en Andalucía y facilita el análisis del comportamiento de la demanda en un mes determinado respecto al mes anterior y respecto al mismo mes del año anterior, además de por sección de actividad económica, sexo, grupos de edad, nivel formativo ocupación y nacionalidad (comunitarios y no comunitarios).

El siguiente gráfico muestra la evolución de los contratos temporales e indefinidos celebrados mensualmente con personas extranjeras en Andalucía en un período de un año. Como podemos observar, el peso de la contratación indefinida es bajísimo respecto a la totalidad de contratos. En abril de 2009 el 92,73% de los contratos tenían carácter temporal, no dándose diferencias sustantivas entre ambos sexos. Un año después, en abril de 2010, la temporalidad se ha acusado al aumentar el porcentaje de contratos temporales a un 97,40%.

Pero, en cualquier caso, no estamos ante un fenómeno privativo que sufre la población extranjera. En abril de 2010, el porcentaje del total de



contratos temporales es del 95,67% sobre el total de contratos registrados en el conjunto de la población.



Fuente: Observatorio Argos del SAE y elaboración propia.

Un indicador para analizar la temporalidad en el empleo es el índice de rotación en la contratación. Cuando nos referíamos a la contratación en el capítulo 4 no hablábamos de *personas contratadas*, sino de *contratos realizados*. Una persona pueda firmar varios contratos en un período temporal. El Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal ofrece este índice que registra la media mensual de contratos firmados por la población marroquí en Andalucía promediados con carácter anual.

En una primera aproximación a los datos recogidos en la tabla podemos extraer dos premisas fundamentales:

- Las provincias de Huelva y Jaén son las que registran un índice de rotación mayor en los primeros años del período respecto al resto de provincias andaluzas. Esto se explica precisamente por el carácter intensivo de las campañas de temporada. Los datos están ponderados a una media anual, pero podemos presumir que la media de contratos registrados por persona en las dos provincias debe ser más alta en los meses afectados por las campañas de la aceituna en Jaén y de la fresa y cítricos en Huelva.
- La disminución prácticamente general del índice de rotación en los últimos años puede explicarse no por una disminución de la temporalidad en el empleo, sino más bien por una disminución general en el número de contratos registrados, consecuencia del proceso de crisis en el mercado de trabajo registrado desde 2008.



Índice de rotación de contratos de población marroquí en Andalucía					
	2005	2006	2007	2008	2009
Almería	1,70	2,01	1,81	1,60	1,45
Cádiz	1,63	1,74	1,78	1,59	1,50
Córdoba	1,91	2,26	2,31	2,44	2,18
Granada	1,71	1,92	1,99	2,00	2,02
Huelva	2,05	2,12	1,83	1,61	1,56
Jaén	2,07	1,96	2,35	2,33	2,37
Málaga	1,98	2,21	2,17	1,96	1,73
Sevilla	1,79	1,94	1,95	1,90	1,84

**FUENTE:** Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal

Desde una óptica más subjetiva nos interesaba conocer también qué opinión tiene la población trabajadora sobre su nivel de estabilidad en el empleo en términos de posibilidad de perder el empleo en un período corto de tiempo.

Un instrumento útil de análisis subjetivo son las encuestas sobre condiciones de trabajo, como la que se ha realizado recientemente, la I Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo<sup>3</sup>, que ha sido también consultada para la elaboración de la investigación.

Al analizar la muestra<sup>4</sup> seleccionada para la encuesta encontramos con dos limitaciones de partida: en primer lugar, la subrepresentación de la

<sup>3</sup> La encuesta se ha dirigido a la población trabajadora ocupada, correspondiente a todas las actividades económicas y pertenecientes a todo el territorio andaluz. La muestra final ha sido de 8.275 entrevistas realizadas en un total de 139 municipios andaluzas. La recogida de información se llevó a cabo mediante entrevistas personales realizadas en el domicilio de los entrevistados, seleccionados mediante el método de rutas aleatorias. La elección de la última unidad de investigación, el individuo dentro del hogar, se realizó igualmente mediante un cuadro de decisión aleatorio y en función de las cuotas establecidas. El cuestionario aplicado consta de 81 preguntas, incluidas las referentes a datos de clasificación, 74 idénticas a las de la VI Encuesta Nacional y 7 nuevas.

<sup>4</sup> La muestra está segregada por sexos: la población ocupada masculina representa dos tercios de la muestra. Los hombres predominan en la Industria, la Construcción, el Transporte y Comunicaciones, y en el Sector Agrario. Por el contrario, las mujeres están más presentes en las actividades sanitarias, veterinarias y de Servicios Sociales; Comercio y Hostelería; Intermediación Financiera, Actividades Inmobiliarias y de Alquiler, y Servicios Empresariales; Administración Pública y Educación, y en Otras Actividades Sociales y Personales. Respecto a las ocupaciones, las mujeres trabajan más en Servicios de Restauración, Personales, de Protección y como Vendedoras de



población inmigrante trabajadora en la muestra –casi un 97% de las personas entrevistadas son españolas, correspondiéndose el 3% restante con personas trabajadoras de otras nacionalidades entre las que destacan Marruecos (0,6%), Argentina (0,5%), Rumania (0,3%), Ecuador (0,2%), Colombia (0,2%) y Perú (0,2%)–. En segundo lugar, y como consecuencia de la primera, la falta de información fiel sobre las posibles diferencias entre población autóctona e inmigrante respecto a las condiciones de seguridad y salud.

La I Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo contempla la estabilidad como un factor psicosocial determinante de la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo. Ante la pregunta “*puedo perder mi trabajo en los próximos 6 meses*” el 15% de las personas ocupadas en Andalucía considera que podría quedarse sin empleo en un corto plazo de tiempo. En sentido contrario, más de la mitad de la población ocupada (el 57,4%) cree que no corre ese riesgo.

Los colectivos más preocupados por su inestabilidad laboral son, según segmentos, las personas que muestran mayor precariedad en la ocupación: las personas asalariadas sin alta en la Seguridad Social, inmigrantes, las personas trabajadoras de subcontratas y los jóvenes menores de 35 años.

Atendiendo a la nacionalidad, un 14,7% de la población ocupada de nacionalidad española teme perder su empleo en un corto plazo de tiempo; en el caso de personas de distinta nacionalidad el porcentaje es 12 puntos superior: la percepción sobre la inestabilidad en el empleo en las personas inmigrantes es mayor que entre las autóctonas.

---

Comercio, como Empleadas de Tipo Administrativo, y como Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales (las tres ocupaciones suman el 73,5% de la población femenina), mientras que los hombres desempeñan, en mayor medida, ocupaciones como Artesanos y Trabajadores Cualificados, Operadores de Instalaciones y Maquinaria y Montadores, o Trabajadores No Cualificados.



Consideración sobre la estabilidad en el empleo				
¿Puedo perder mi trabajo en los próximos 6 meses?				
	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	NS/NC
Total	15,0%	23,8%	57,4%	3,8%
Hombre	14,7%	24,7%	57,4%	3,2%
Mujer	15,9%	21,9%	57,4%	4,9%
Nacionalidad española	14,7%	23,6%	58,0%	3,7%
Otra nacionalidad	27,0%	28,6%	41,1%	3,3%

**Fuente:** I Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo

### 6.3. Salarización de la población marroquí

Para el análisis de la salarización<sup>5</sup> de la población marroquí en Andalucía haremos referencia al informe elaborado por GARCÍA Y TRONCOSO (2010) sobre la inmigración en Andalucía, que tiene como objetivo hacer una descripción de las características de la población inmigrante económica a finales de 2008 en Andalucía. Para ello, emplea la información contenida en la base de datos elaborada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN) denominada “Muestra Continua de Vidas Laborales” (MCVL).

Se trata de un registro que contiene toda la información procedente de las historias laborales de una población de referencia que han tenido alguna relación de cotización con la Seguridad Social a lo largo de un determinado año. La información personal y laboral contenida en dicha base de datos procede directamente de los registros administrativos de la Seguridad Social y del Padrón Municipal Continuo, e incluye de forma exhaustiva las características de las relaciones laborales de la población de referencia (régimen de cotización, tipo de contrato, nivel de cualificación, salario, etc.) a lo largo de toda su vida laboral y hasta 2008.

<sup>5</sup> Término usado para estudiar el peso de la población asalariada sobre el total de población ocupada.

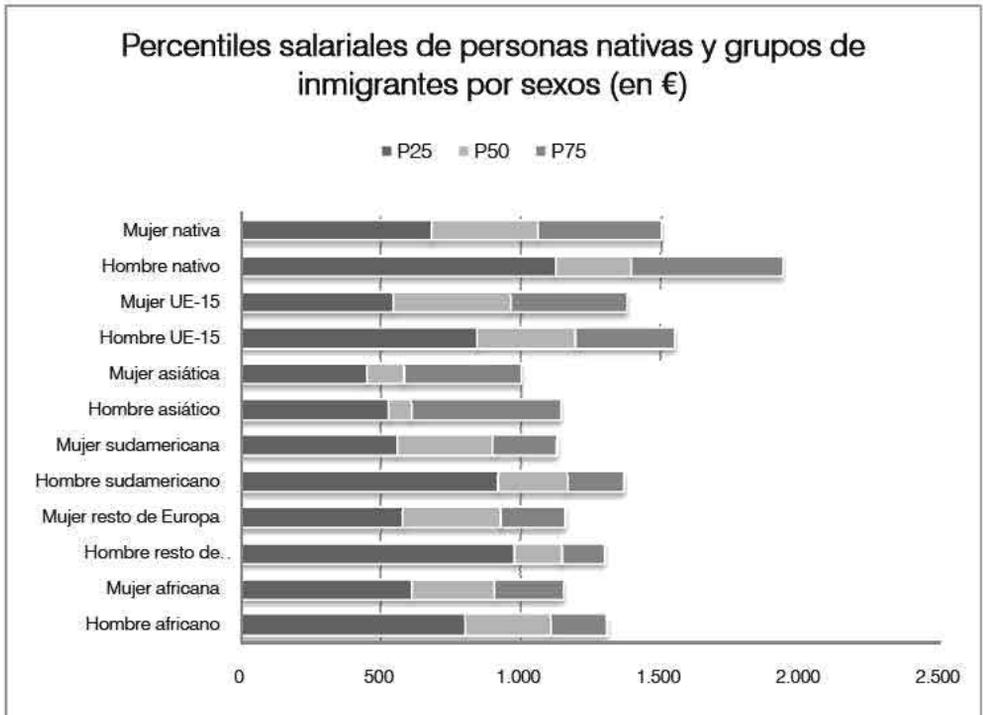
La información que contiene sobre salarios procede de las bases de cotización mensuales, expresadas en euros corrientes, correspondientes a observaciones de sucesos de empleo para el conjunto de personas trabajadoras de la muestra que se encuentran afiliadas en alta cotizando al Régimen General de la Seguridad Social, trabajando con contratos a tiempo completo, a lo largo del año 2008. En dichas bases de cotización se incluye el montante mensual que corresponde al prorrateo por las dos pagas extraordinarias anuales.

En lugar de tener en cuenta salarios medios, el análisis se realiza sobre percentiles salariales, que consiste en la acumulación de observaciones ordenadas, proporcionando valores salariales que dividen la distribución en tres tramos: salarios *bajos*, que se corresponderían con el percentil 25 (P25), salarios *medios*, percentil 50 (P50) y salarios *altos*, correspondientes al percentil 75 (P75).

Se comparan los percentiles salariales de población nativa y grupos de inmigrantes por nacionalidad y por sexos. Dentro del grupo de personas africanas, el peso de la población objeto de nuestro estudio, la marroquí, es del 75%.

El gráfico muestra las diferencias en la percepción de salarios por cada grupo de personas trabajadoras según sexo.

El primer aspecto destacable lo constituye una circunstancia ampliamente estudiada en las diferentes investigaciones sobre el mercado de trabajo con perspectiva de género: la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, que se observa en todos los grupos de personas trabajadoras, independientemente de su nacionalidad. No obstante, hay que destacar que es en el grupo de personas nativas donde mayor distancia salarial existe entre hombres y mujeres: para ellos el salario mediano (P50) es un 27,9% superior a los salarios medios percibidos por las trabajadoras nativas, y sólo superados por el grupo de personas trabajadoras sudamericanas, en el que los hombres cobran un 30% más de salario medio que las mujeres. Por el contrario, las distancias entre las percepciones de salario de ambos sexos son menores que en el resto de los grupos entre la población africana y la asiática.



Fuente: García y Troncoso (2010)

Otro aspecto a considerar es la distancia en las percepciones de salario entre el grupo de población autóctona y el resto de los grupos. La población autóctona cobra más en todos los percentiles salariales. Si comparamos específicamente con el grupo de personas africanas, vemos cómo las mayores distancias se dan entre los varones que cobran los salarios altos (P75) de ambos grupos, donde los varones autóctonos cobran un 32,55% más que los africanos; en el P25, la un 28,7% más, y en los salarios medios, un 20,60% más. En el caso de las mujeres, las diferencias no son tan acusadas, registrándose la mayor distancia entre las que cobran salarios medios (un 14,55% más entre las nativas con respecto a las africanas).

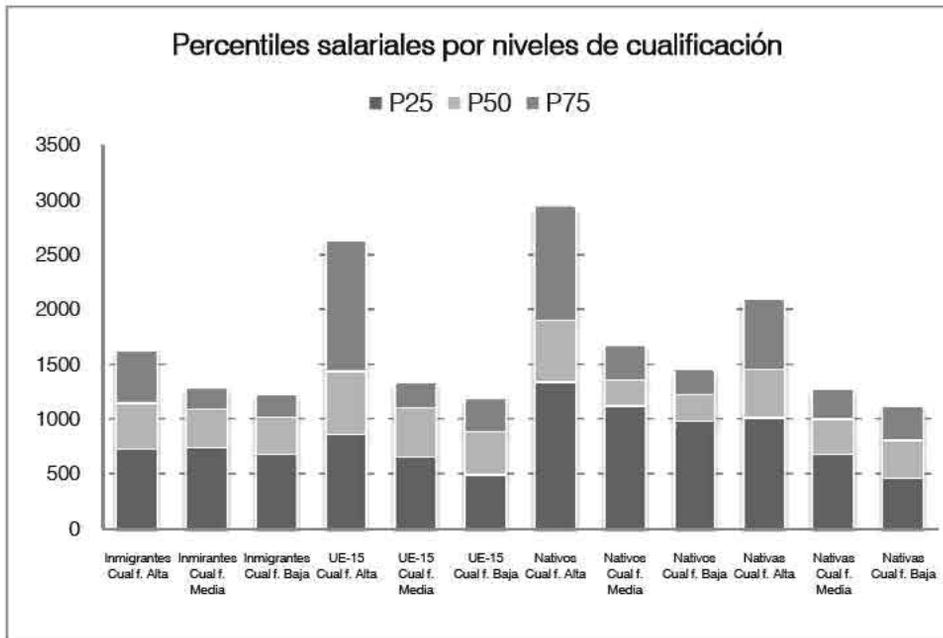
Percentiles salariales de nativos y grupos de inmigrantes por sexos					
		Hombres		Mujeres	
		2008	Variación 08/07 (%)	2008	Variación 08/07 (%)
África	P25	800 €	-10,76	610 €	-8,85
	P50	1.106 €	0,23	904 €	1,71
	P75	1.305 €	3,84	1.152 €	5,88
Resto de Europa	P25	976 €	1,42	575 €	-0,99
	P50	1.146 €	0,98	924 €	2,10
	P75	1.299 €	2,67	1.154 €	4,71
Sudamérica	P25	917 €	-8,06	558 €	1,60
	P50	1.165 €	1,43	897 €	1,59
	P75	1.366 €	3,36	1.128 €	2,86
Asia	P25	526 €	1,38	449 €	-2,70
	P50	608 €	-19,35	581 €	-14,06
	P75	1.141 €	4,49	1.000 €	-0,13
UE-15	P25	844 €	0,15	541 €	-2,58
	P50	1.194 €	3,02	962 €	-5,49
	P75	1.549 €	7,06	1.376 €	-3,47
Población autóctona	P25	1.123 €	3,88	680 €	2,21
	P50	1.393 €	6,99	1.058 €	3,96
	P75	1.935 €	6,85	1.499 €	5,15

**Fuente:** García y Troncoso (2010) Datos extraídos de la MCVL

Ante estos datos, ¿podemos afirmar que existe discriminación salarial por razón de nacionalidad o de etnia? No necesariamente. Hay que tomar con cautela y matizar estos datos; no podemos asegurar discriminación porque en el análisis no se controlan otras variables que puedan suponer diferencias en la retribución, como modalidades de contratación, ocupaciones, nivel de dedicación, categorías laborales, antigüedad, especialización, peligrosidad, etc. por lo que resultaría cuanto menos aventurado afirmar discriminación por razón de retribuciones. En este sentido, las diferencias de salario están determinadas fundamentalmente por la categoría profesional, el nivel de formación y otros aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, y, desde esa perspectiva, sí podemos argumentar que el acceso al empleo de población autóctona e inmigrante es desigual, dándose en el caso de la población inmigrante un mayor grado de precarización de las condiciones de trabajo.



La cualificación parece ser una de las variables más importantes en relación con la dispersión salarial. La MCVL ofrece también datos de salarios de las personas trabajadoras en función de su cualificación: alta, media y baja. Lo primero que llama la atención en el estudio del gráfico sobre salarios y cualificación es la diferencia que existe en los salarios medios de los tres niveles considerados por los tres grupos poblacionales: población inmigrante económica, de la UE-15 y personas nativas. Así, si consideramos el primer grupo, la diferencia entre los salarios medios correspondientes a puestos de cualificación alta respecto a los salarios medios para los puestos de cualificación baja es, por término medio, del 7,5%. Sin embargo, para los hombres nativos esta diferencia supone un 59,2% y un incremento aún mayor para las mujeres nativas, con un 75,5% de diferencia salarial entre los puestos de trabajo de cualificación alta y los de baja cualificación.



Fuente: García y Troncoso (2010) Datos extraídos de la MCVL



Los datos contenidos en la EPA y recogidos en la Encuesta Anual de Estructura Salarial<sup>6</sup> ofrecen información sobre la ganancia media anual por persona trabajadora desagregada por sexo y grupos de nacionalidad en ámbito estatal y autonómico, pero no aporta información diferenciada por países de origen. En cualquier caso, nos permiten corroborar las ya comentadas distancias salariales entre sexos y, en ese sentido, efectivamente, de nuevo se aprecian distancias entre varones y mujeres: considerando el total de los grupos, los hombres ganan cinco veces más (21%) de sueldo medio anual que las mujeres. Los varones españoles ganan un 22,29% más que las mujeres españolas. Sin embargo, el grupo en el que la distancia es más importante es el de “*resto del mundo*” en el que el sueldo medio anual de los hombres es un 26,47% más alto que el de las mujeres.

**Ganancia media anual por persona trabajadora. España.  
Sexo y nacionalidad**

Unidades: euros

	Ambos sexos	Mujeres	Varones
TODOS LOS PAISES	21.883,42	18.910,62	24.203,33
ESPAÑA	22.485,64	19.383,63	24.943,85
UNIÓN EUROPEA MENOS ESPAÑA	16.823,99	14.644,80	18.357,48
RESTO DE EUROPA	14.330,03	-13.298,04	-15.382,91
AMÉRICA LATINA	13.861,91	11.841,91	15.610,82
RESTO DEL MUNDO	14.208,61	11.089,34	15.081,74

**Fuente:** Encuesta Anual de Estructura Salarial. 2008. EPA

Respecto a las percepciones individuales sobre la valoración del salario en términos de equidad y satisfacción sentida en la relación trabajo-salario, también existen diferencias entre la población ocupada de nacionalidad española y la de otra nacionalidad. Según la Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo, un 40% de las personas entrevistadas consideran que reciben un buen sueldo por su trabajo, mientras que un 22,0% opina lo contrario. Los varones se muestran

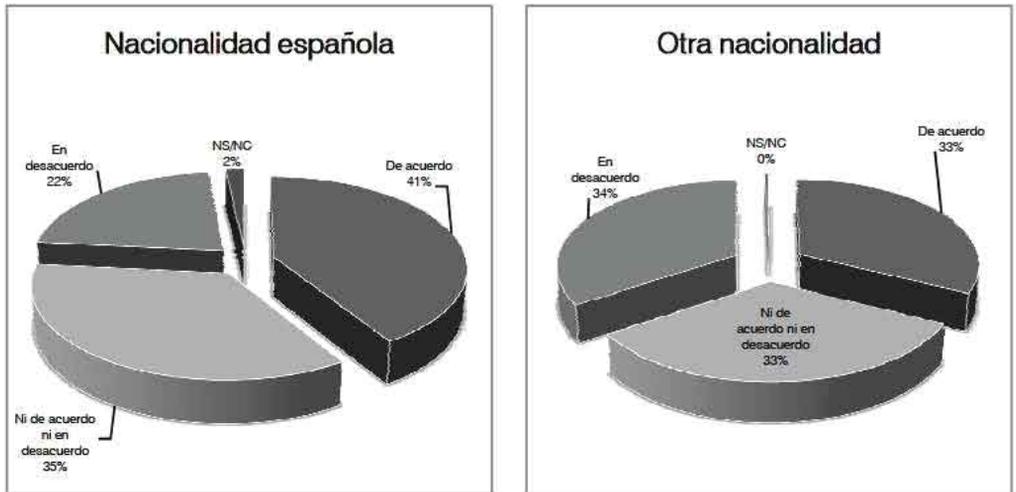
<sup>6</sup> Según clasificación de CNAE 2009 y correspondientes al año 2008



más satisfechos que las mujeres respecto a las percepciones salariales.

Nuevamente, las personas con situación laboral más precaria (inmigrantes, jóvenes, pertenecientes a subcontratas...) son los menos satisfechos con esta condición de trabajo.

#### Valoración del salario: ¿Recibo un buen sueldo por mi trabajo?



Fuente: I Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo y elaboración propia.

### 6.4. Prevención de riesgos laborales

Un factor decisivo en las condiciones de trabajo son los aspectos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo, de la siniestralidad laboral y de las políticas de prevención que se llevan a cabo en Andalucía, desde el ámbito de la administración autonómica hasta la gestión preventiva en los centros y lugares de trabajo.

Una inadecuada planificación de la prevención o unas malas condiciones de trabajo afectan especialmente a los colectivos con una posición más vulnerable en ámbito laboral, entre los que incluimos la población trabajadora inmigrante, con acceso a empleos originalmente más precarios, marcados por fuertes ritmos de trabajo, temporalidad,

ausencia de información y formación adecuada, etc. Un informe de CCOO de 2007 cifra en cinco veces superior el número de muertes de personas trabajadoras extranjeras frente a las españolas.

Un indicador claro de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo es la siniestralidad laboral, que queda plasmada en la información estadística de accidentes laborales y enfermedades profesionales registrados en Andalucía, información por la que inferimos que a mayor número de accidentes laborales y enfermedades profesionales mayor es el nivel de inseguridad laboral y por ende, peores las condiciones laborales. En este sentido, la Dirección de Estadística de la Consejería de Empleo emite con carácter trimestral informes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales<sup>7</sup>, concretamente aporta datos desde 2008 sobre:

- ▣ Accidentes en jornada laboral y enfermedades profesionales.
- ▣ Accidentes en jornada laboral y enfermedades profesionales sin baja.
- ▣ Accidentes “in itinere” con baja, según distribución provincial.
- ▣ Accidentes en jornada laboral y enfermedades profesionales según actividad económica y género.
- ▣ Accidentes en jornada laboral según ocupación y género.
- ▣ Accidentes en jornada laboral y enfermedades profesionales según edad y género.
- ▣ Accidentes en jornada laboral según antigüedad y género.

---

<sup>7</sup> Según datos aportados por la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Empleo y el Ministerio de Trabajo e Inmigración. La información procede de los Partes de Accidente de Trabajo y de los Partes de Accidente de Trabajo obtenidos sin baja médica tramitados desde los Centros de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Real Decreto 4.121/1982, de 29 de diciembre) y de los Partes de Enfermedad Profesional comunicados por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre y Orden TAS 1/2007 de 2 de enero).

Los accidentes de trabajo comprenden tanto los ocurridos durante la jornada de trabajo (bien tengan lugar en el propio centro de trabajo o fuera de él) como al ir o volver del lugar de trabajo (accidente “in itinere”).



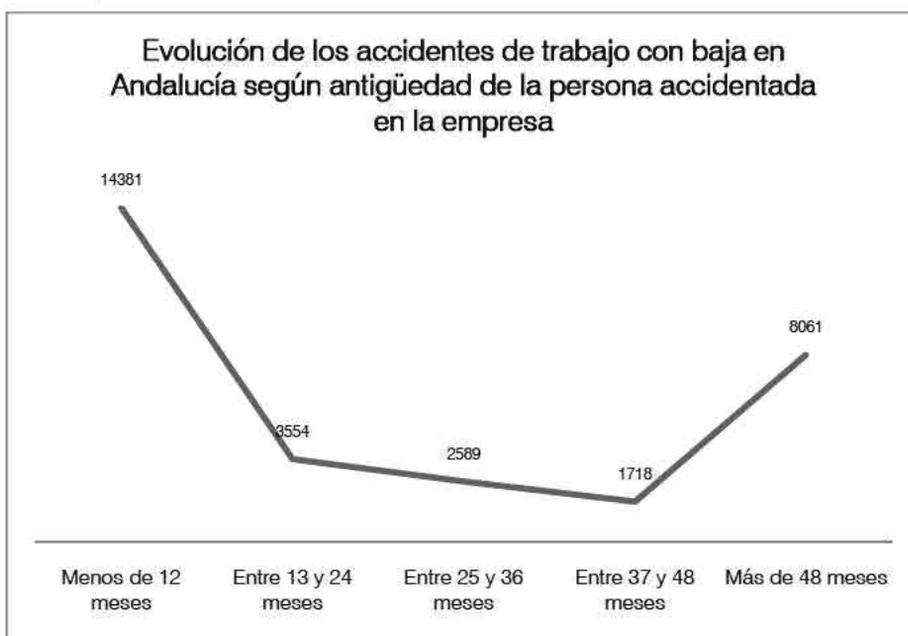
Sin embargo, no ofrece datos sobre accidentes y enfermedades profesionales segregados por país de nacimiento y nacionalidad de la persona accidentada o titular del parte de enfermedad profesional, por lo que nos encontramos con una primera limitación en el análisis comparativo de las condiciones de trabajo entre la población autóctona y la población inmigrante.

Otras fuentes estadísticas, ya sean del Ministerio de Trabajo e Inmigración o del Instituto Nacional de Estadística, tampoco ofrecen información sobre contingencias profesionales de acuerdo con la nacionalidad y el país de origen.

Una cuestión clave sería: *¿podemos afirmar que las personas inmigrantes tienen mayor exposición a factores de riesgo que las personas autóctonas? ¿Se accidentan más los primeros que los segundos?* La información estadística no permite obtener respuestas inequívocas a estas cuestiones, pero sí nos aporta algunas líneas diferenciadoras de las condiciones de trabajo. Refiriéndonos, en concreto, a los datos de siniestralidad relativos al primer trimestre del año 2009 aportados por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, tenemos que:

- El 98% de los accidentes de trabajo con baja en Andalucía tienen carácter leve.
- Los hombres se accidentan más que las mujeres: en los accidentes leves, los varones representan el 72%; en los graves, el 81,92% y en los mortales, el 90,47%.
- Por sectores económicos, los accidentes leves son más frecuentes en la construcción (18,21%), el comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas (15,31%) y en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (10,02%). Entre los accidentes graves, de nuevo la construcción y la agricultura destacan sobre el resto de actividades con un 16,47% y un 12,58% del total de accidentes graves, respectivamente. Igualmente, en el caso de accidentes mortales, la agricultura y la construcción son las actividades que registran más siniestros.

- Ocurren más accidentes en las ocupaciones de menor cualificación: el 30,27% de los accidentes de trabajo con baja en Andalucía ocurren entre las personas trabajadoras no cualificadas. Tras éstos, los artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción y la minería agrupan el 26,25% de los accidentes.
- Finalmente, al examinar la accidentalidad en función de la antigüedad en la empresa, observamos cómo las personas que llevan menos de un año en su puesto de trabajo son las que más se accidentan: el 47,45% de los accidentes con baja los sufren personas con una antigüedad acumulada menor de 12 meses. Según aumenta el tiempo de permanencia disminuye el número de accidentes, de forma progresiva hasta observarse de nuevo un incremento en la accidentalidad entre el grupo de personas trabajadoras con más de cuatro años de antigüedad en la empresa.



Fuente: Consejería de Empleo. Datos referidos al primer trimestre de 2009



En relación con las enfermedades profesionales, los hombres también enferman más que las mujeres; el 81,42% de las enfermedades profesionales registradas se diagnostican a varones.

Por sectores de actividad, destacan la industria manufacturera, donde se registra el 50,71% de las enfermedades profesionales; la construcción y el comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas, con un 22,14% en cada caso. En el caso de las mujeres, el sector con mayor registro de enfermedades profesionales es de comercio (53,84%) y también en las industrias de manufactura (38,46%).

Insistimos en que, a pesar de que no se ofrecen datos segregados por nacionalidades, los datos concluyen que se accidentan más los varones, con puestos de poca cualificación o peones de construcción, agricultura o industria siderometalúrgica, y con poca antigüedad en la empresa, un perfil al que se adaptan buena parte de las personas trabajadoras inmigrantes en Andalucía.

También las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo también son una fuente importante de información en lo referente a la seguridad y salud de la población trabajadora. Forman parte de los sistemas de información en salud laboral y tienen como objetivo específico aportar información cuantitativa y cualitativa sobre la percepción de la propia población respecto a diversos factores de exposición laboral y también sobre la percepción de los daños para la salud.

Entre las ventajas de estas encuestas destaca el hecho de que constituyen un procedimiento relativamente rápido, de bajo coste, para conocer los principales factores de exposición a riesgos laborales, así como los problemas de salud relacionados con el trabajo, en un momento y territorio determinado. Además, los contenidos de las encuestas son flexibles y se pueden adaptar a los temas de mayor interés en cada momento. Permiten además, si los métodos y las cuestiones son similares, realizar comparaciones a través de territorios y a través del tiempo. Por contra, entre las desventajas hay que destacar, como en cualquier encuesta, la naturaleza indirecta de la información que se recoge –basada en la percepción de la persona

trabajadora–, la imprecisión de las formulaciones que puede hacer que sean entendidas de manera diferente por diferentes personas encuestadas, y la alta sensibilidad de las respuestas al contexto socioeconómico.

Desde mediados de los 80' se han realizado en España seis<sup>8</sup> grandes encuestas con carácter nacional llevada a cabo por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Junto a ellas, la Encuesta Nacional de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) aporta información de interés en materia de salud laboral. A nivel autonómico hay que precisar que son ya varias las comunidades autónomas que han liderado este tipo de muestreos en sus territorios.

La Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo señala, respecto a la segmentación de personas accidentadas según variables socioeconómicas, que el porcentaje de personas accidentadas de nacionalidad distinta a la española es ligeramente superior al porcentaje de personas españolas que han sufrido accidentes de trabajo: un 10% en el primer caso frente al 7,3% en el segundo.

Entre las circunstancias que las propias personas accidentadas aducen como causas más frecuentes de los accidentes destacan, en primer lugar, los motivos relacionados con la propia persona accidentada o con una mala organización del trabajo: Distracciones, descuidos, despistes, falta de atención (15,5%), las posturas forzadas o realización de sobreesfuerzos durante la tarea (12,7%), trabajar muy rápido (11,3%). En un segundo nivel de respuesta, están las condiciones relacionadas con el estado de los equipos y de los propios lugares de trabajo: aberturas o huecos desprotegidos, escaleras o plataformas en mal estado (7,4%), equipos y herramientas en mal estado (5,6%), falta de espacio, de limpieza o desorden (5,4%).

---

<sup>8</sup> En España, la primera ECTS se realizó en 1987, y desde entonces el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) ha realizado seis ediciones de la Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo: 1987, 1993, 1997, 1999, 2003 y la más reciente, de 2007. Además, en 2005 se realizó una encuesta, considerada por el INSHT como estudio piloto para los cambios metodológicos que se iban a introducir en la sexta edición.



En el caso de enfermedades profesionales, el porcentaje de personas autóctonas que han sido diagnosticadas o están en trámite de reconocimiento de una enfermedad profesional supera ligeramente el porcentaje de distinta nacionalidad en tal situación –2,4% de nacionalidad española frente a un 1,7% de otra nacionalidad–.

Las enfermedades profesionales más frecuentes se relacionan con las de los huesos, músculos o articulaciones, que afectan a la gran mayoría (78,0%) de quienes tienen reconocida una patología de etiología laboral. Si se refiere este dato al total de la población ocupada en Andalucía, se obtiene que los diagnósticos de enfermedades profesionales músculo-esqueléticas alcanzan el 1,9% de las personas trabajadoras. A gran distancia, la segunda patología más citada –0,1% del total de población trabajadora en Andalucía– son las enfermedades de la piel.

Otras variables estudiadas en la Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo refieren algunas diferencias entre población trabajadora autóctona e inmigrante:

- ▣ Sobre la percepción de la influencia del trabajo en la salud, el 18,6% de las personas de nacionalidad española consideran que el trabajo afecta negativamente a su estado de salud. Este dato referido a la población de otra nacionalidad se reduce al 13,7%.
- ▣ Entre las personas de nacionalidad española, un 48,6% manifiestan haber acudido una o dos veces al médico en los últimos doce meses por problemas de salud relacionados con el trabajo. En el grupo de personas trabajadoras de distinta nacionalidad, este porcentaje se reduce al 39,4%.

En el estudio de Andalucía Acoge, al que ya hemos referencia en varias ocasiones, se incluye también una comparación de las diferencias entre población autóctona e inmigrante en relación con los daños laborales. En este sentido, el 16,7% de las personas autóctonas manifiesta haber sufrido accidentes de trabajo en una o más ocasiones, aumentándose este porcentaje, en el caso de personas extranjeras, a un 34%. Del porcentaje de personas extranjeras que sufrieron uno o más accidentes laborales, un 18% no se encontraba

dado de alta en Seguridad Social en el momento de tener el accidente, siendo dentro de este grupo más numerosas las mujeres. En el caso de población autóctona, el porcentaje de los que no estaban dados de alta en Seguridad Social en el momento del accidente asciende hasta el 43%.

Entre los sectores de ocupación con mayor riesgo, ambos grupos señalan como más peligrosos la construcción y el empleo doméstico, como sectores de ocupación típicamente masculina en el primer caso y femenina en el segundo.

Existe la opinión generalizada en todos los grupos de que en la pequeña empresa y en los domicilios particulares, la prevención de riesgos laborales no se lleva a cabo o no cumple todos los requisitos establecidos en la legislación. En el caso concreto del empleo doméstico, la propia especificidad de la relación laboral empleadora-empleada<sup>9</sup>, tan individual y que se desarrolla en un ámbito privado (el hogar), dificulta enormemente el seguimiento de las condiciones de seguridad y salud y el grado de cumplimiento de las obligaciones laborales.

Pero, ¿existen diferencias entre mujeres autóctonas e inmigrantes en relación con las condiciones de trabajo que soportan unas y otra en el empleo doméstico? Diversas investigaciones han centrado su análisis en estas cuestiones, poniendo de manifiesto diferencias entre ambos grupos de población trabajadora.

GONZÁLEZ SEGARRA (2006) refiere diversas investigaciones sobre las diferencias en las condiciones de trabajo en el empleo doméstico por cuestiones de raza o etnia. El autor señala algunos aspectos significativos que marcan distancias en función de la nacionalidad:

- El nivel de dedicación en el empleo es una variable diferenciadora: mientras que las trabajadoras autóctonas suelen trabajar por horas, como externas, las mujeres inmigrantes son más frecuentes en el trabajo en régimen de internado (Colectivo IOE, 1999 MTAS).

---

<sup>9</sup> Utilizamos el femenino en los términos al tratarse de un sector de ocupación feminizado tanto por la persona que realiza el trabajo como por la que contrata sus servicios.



- Las tareas asignadas vuelve a marcar diferencias entre unas y otras (autóctonas e inmigrantes). Un estudio realizado por CCOO en Madrid (1992) distinguía el tipo de tareas contratadas en función del tipo de la persona trabajadora doméstica: por horas (que representan el 70% del total), externa fija (24%) o interna (6%). Esta encuesta encontró que la mayoría de los hogares contrata personal para cubrir exclusivamente tareas de mantenimiento de la casa, excluyendo cuidados de personas o preparación de comidas: este es el caso del 91% de los hogares que emplea personal por horas. En cambio, para las trabajadoras fijas (internas y externas) es más habitual la contratación para que desarrollen todo tipo de tareas (el 50% de las internas y el 39% de las externas fijas), o al menos para combinar limpieza de casa y cocina (38 y 24%, respectivamente). El cuidado de menores es función exclusiva del 14% de las externas fijas y del 4% de las empleadas por horas, mientras que el cuidado de personas ancianas es la única tarea asignada al 4% de internas y externas. Se observa que a las mujeres inmigrantes se les adjudican sistemáticamente más tareas que a las trabajadoras autóctonas. Esto se debe a su adscripción diferencial a los distintos tipos de empleo: las internas son las que realizan más tareas y precisamente en ese grupo predominan las mujeres inmigrantes.
- Respecto a la jornada laboral, las trabajadoras autóctonas se dedican en mayor proporción al trabajo a tiempo parcial que las inmigrantes. La proporción de mujeres de nacionalidad distinta a la española es mayor en jornadas semanales de cinco o más días y de más de 40 horas de trabajo, y también son más frecuentes las prolongaciones de jornada en este grupo (más de la mitad trabaja 60 o más horas frente al 29% de las autóctonas).
- Las mujeres inmigrantes ocupan más tiempo en desplazarse entre los distintos lugares de trabajo, especialmente si acuden a más de uno durante una jornada laboral. Los resultados de la encuesta del colectivo IOE (1999) confirman esta situación: mientras la mayoría de las españolas (57%) emplea menos de media hora diaria en

desplazamientos, el grueso de las inmigrantes (76%) tarda más de ese lapso, y una tercera parte emplea más de una hora por día.

- Las mujeres inmigrantes realizan cada tarea en mayor medida que las autóctonas, por lo que puede afirmarse que están sometidas a una mayor carga laboral. Entre las internas, las españolas realizan más habitualmente las compras y, en menor medida, el cuidado de personas dependientes (tareas más estresantes).
- Relacionado con el tipo de tareas, así como con el tipo de relación que se establece entre trabajadoras del servicio doméstico y personas empleadoras, está el grado de fatiga física y de tensión psíquica que genera el servicio doméstico. El estrés psíquico es sentido con más intensidad por las personas inmigrantes que por las españolas. La obligación de usar uniforme (indumentaria que *“marca el lugar”* de la trabajadora la diferencia claramente de los miembros de la familia), por ejemplo, está el 10% de las trabajadoras autóctonas, mientras que las inmigrantes varían desde el 37% al 74%.
- A las trabajadoras inmigrantes del servicio doméstico se les imponen más a menudo marcas que refuerzan la relación jerárquica. En consecuencia, más que una *“marca de clase”* lo que parece imponerse es una *“marca étnica”*, sea porque para las empleadoras resulta más *“evidente”* la posición diferencial y subordinada de las inmigrantes que la de las autóctonas, o bien porque éstas no asumen con la misma docilidad lo que a aquéllas se les impone como marco incuestionable de trabajo.

#### 6.4.1. Las políticas de seguridad y salud para la población inmigrante en Andalucía

El estudio del nivel de implantación de las políticas preventivas en las empresas y los centros de trabajo en Andalucía es todavía una asignatura pendiente. Hasta qué punto están las empresas andaluzas cumpliendo lo establecido con la normativa laboral en materia de



seguridad y salud en el trabajo, se planifican medidas de prevención de riesgos laborales en el diseño y en la ejecución de las actividades productivas, se incluyen programas específicos de formación para las personas trabajadoras en sus puestos de trabajo desde una perspectiva teórica y práctica, se lleva a cabo una vigilancia efectiva de las salud, se cumple con lo establecido en relación con la representación legal de las personas trabajadoras... estas y otras cuestiones no tienen todavía una respuesta clara que nos permita hacer un diagnóstico de situación de las políticas de seguridad y salud.

En el ámbito de las políticas públicas, el Estatuto de Autonomía para Andalucía explicita como uno de los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma *“La consecución del pleno empleo estable y de calidad en todos los sectores de la producción, con singular incidencia en la salvaguarda de la seguridad y salud laboral”*. Para conseguir este objetivo, el art. 55.2 regula la competencia de la administración autonómica para la *“ordenación y la ejecución de las medidas destinadas a preservar, proteger y promover la salud laboral”*. En este sentido, el art. 63.1.4.º fija que le corresponden a Andalucía, en el marco de la legislación del Estado, las competencias ejecutivas en materia de empleo y relaciones laborales, que incluyen en todo caso la Prevención de Riesgos Laborales y la Seguridad en el Trabajo, y el desarrollo de políticas que tengan ente sus ejes rectores, el empleo de calidad, la prevención de riesgos laborales y la promoción en el trabajo.

El art. 171 “Seguridad y Salud Laboral” dispone que la Administración Pública tiene que contribuir a garantizar la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras, para lo cual diseñará instrumentos precisos de control y reducción de la siniestralidad laboral, así como mecanismos de inspección y prevención de riesgos laborales, mientras que en su apartado segundo, afirma que la Comunidad Autónoma se dotará de instrumentos propios para la lucha contra la siniestralidad laboral.

El Decreto 313/2003, de 11 de noviembre, aprobaba el Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía para el período 2003-2008, cuyo desarrollo sentó las bases para la posterior

elaboración, por parte del Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo (EASST) para el período 2010-2014, que ha de marcar el rumbo de las actuaciones públicas en materia de seguridad y salud laboral para los próximos años y que se basa en dos objetivos fundamentales:

- a. Por un lado, la reducción sostenida y significativa de la siniestralidad laboral en Andalucía.
- b. La mejora continua de las condiciones de trabajo, a través de la mejora de la cultura preventiva en la sociedad en su conjunto.

Para el logro de estos objetivos, la Estrategia propone la realización de planes específicos con carácter bianual.

Por su parte, el II Plan Integral para la Inmigración en Andalucía (2006-2009) contempla dentro del Área de intervención Socio-Laboral, la inclusión de actuaciones dirigidas a mejorar la formación para el empleo, la orientación laboral, la incorporación al mercado de trabajo o el fomento del autoempleo, entre otras acciones, bajo la premisa de igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta, además, aquellas actuaciones que mejoren las condiciones laborales, en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales.

Contempla como objetivo específico 2.14. *Promover y fomentar actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales y de mejora de las condiciones de trabajo, en relación con el fenómeno migratorio*, fundamentándose en la circunstancia de que la población inmigrante se incorpora mayoritariamente a sectores de actividad de alta intensidad de trabajo, que históricamente han sufrido también importantes índices de siniestralidad laboral (agricultura, construcción, hostelería, transporte...).

Para el logro de este objetivo incorpora dos medidas fundamentales:

*2.14.1. Fomento e impulso de actividades orientadas a prevención de riesgos laborales y a la mejora de las condiciones de trabajo.*

*2.14.2. Realización de estudios preventivos laborales en relación con los trabajadores inmigrantes.*



Finalmente, destacaremos algunas medidas concretas contempladas específicamente dentro de las acciones del Plan General de Prevención de Riesgos Laborales y dedicadas a la población laboral inmigrante, como las campañas de formación llevadas a cabo a través del “*Prevebus del Inmigrante*” con el principal objetivo de formar y sensibilizar a población trabajadora extranjera sobre la necesidad de prevenir, para disminuir la siniestralidad laboral, informando sobre los riesgos y enfermedades asociados a los principales sectores de riesgo (construcción, hostelería, agricultura, etc.), y las causas fundamentales de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, además de suministrando conocimientos y prácticas básicas de prevención de riesgos y de promoción de la salud.

También se han realizado algunos materiales informativos específicos en materia de PRL, como los manuales de buenas prácticas en los sectores agrícolas y olivar, elaborados por la Fundación Andaluza del Fondo de Formación y Empleo (FAFFE), redactados en cinco idiomas diferentes para facilitar su difusión entre la población inmigrante.

### **6.5. Situaciones de discriminación: la percepción de la población trabajadora marroquí**

Hemos tenido ocasión de comprobar que en la medición sobre condiciones de trabajo suele primar la impresión de las propias personas trabajadoras sobre cuáles son los factores positivos y negativos que soportan, habitualmente en comparación con otros grupos de población, que en nuestro caso se referiría a la población autóctona.

Antes de pasar a analizar las respuestas recogidas en los grupos de discusión, debemos hacer referencia a las condiciones de trabajo de aquellas personas inmigrantes que no disponen de permiso de trabajo, lo que administrativamente les incapacita para el desempeño de un empleo. Estos casos entran plenamente en el campo de la economía

irregular, fuera del control estadístico y que suele ocultarse a la actividad inspectora de la administración.

La falta de garantías laborales que sufren estas personas es total. También es muy difícil evaluar cuál es la magnitud de este fenómeno y cómo se distribuyen sectorial y territorialmente. Podemos intuir que este tipo de situaciones se dan con mayor frecuencia en pequeñas empresas, posiblemente muy relacionadas con el sector primario y con algunos subsectores de los servicios, como hostelería y comercio. Al evitar cualquier tipo de regulación, resulta evidente que cualquier sistema de protección sociolaboral brilla por su ausencia. Además, la vulnerabilidad de la persona inmigrante permitirá que acepte menores salarios, jornadas más largas o actividades de mayor penosidad que las habituales en la actividad. Además, creemos que su aparición en el mercado de trabajo es puntual, durante momentos en que las necesidades de producción y, posiblemente también en algunos casos, la de mano de obra es escasa, y que la práctica en cualquier caso se ha reducido en los últimos años, debido a la mayor presión de la actividad inspectora y a aspectos coercitivos impuestos por la normativa en materia de extranjería.

Ya de nuevo en el plano de las condiciones de la población trabajadora marroquí, legalmente reconocida como tal, se acepta el cumplimiento de las condiciones contractuales y las recogidas en la normativa laboral y en los convenios colectivos entre el grupo de población marroquí y la población autóctona: *“el contrato es igual”, “yo en mis trabajos todos somos iguales”*.

*“Al empresario español no le importa si el trabajador es de marruecos, es español o sea de donde sea, lo que le importa es que sea productivo, si lo eres te quedas en la empresa, si no lo eres seas de donde seas te vas. Por el resto (salario, contrato...) no hay diferencia”*.

Existe, por otro lado, una fuerte convicción entre las personas que han participado en los grupos de discusión acerca de que su capacidad para trabajar les sitúa en una posición de igualdad, en general reconocida por el empresariado: *“si trabajas bien da igual si eres inmigrante o no”*. Por eso, a veces se muestran situaciones que se



exponen como injustas, pues a pesar de que valoran su mayor capacidad de trabajo, cuando la oferta de empleo decae no encuentran el reconocimiento que esperaban de su actitud: *“yo estoy trabajando en una cooperativa de fruta, trabajaba nueve meses al año, allí trabajábamos rumanos, subsaharianos, de todo, y no había problema, nosotros trabajábamos más que los españoles, ellos se motivaban cuando entrábamos nosotros a trabajar, si no ellos no trabajan mucho, cuando hay poco trabajo los antiguos se quedan, si hay más trabajo te llaman”*.

Este mismo testimonio conecta con otras situaciones, recogidas en varios grupos, en el que se suscitan problemas de rivalidad entre la población autóctona con respecto a la marroquí, debido a que es vista como un factor de competitividad por el empleo: *“yo tengo la experiencia de trabajar en un hotel y allí había un matrimonio que llevaba mucho tiempo trabajando, el jefe confiaba en mí y me daba las llaves. Como yo cobraba lo mismo uno de los compañeros me dijo en mi cara que yo no tenía que cobrar lo mismo que ellos, yo trabajaba dos horas más pero a cambio el jefe me daba una habitación y una cocina, era salario en especie. Yo estaba de mantenimiento, como ellos notan que el jefe me respeta, y confía en mí y me da las llaves, porque es muy duro y a ellos les pillaban fumando y a mí no, pues ellos me decían a mi cosas, yo se lo dije al jefe y él me dijo que el ya lo sabía y me puso en otro puesto para que no tenga problemas. Un inmigrante como nosotros siempre estamos pendiente de todo porque no queremos que nos echen del trabajo, si está el trabajo duro lo vamos a hacer, siempre tenemos el miedo de que nos echen entonces nos esforzamos mucho más que un español”*.

En cualquier caso, aunque las condiciones legales se reconocen como iguales, son reconocibles casos de trato discriminatorio: *“llevo muchos años siendo oficial de primera, cobramos lo mismo, pero no nos pagan las horas extras, aunque las echamos, no constan esas horas”*.

El desconocimiento sobre las normas laborales crea algunas situaciones de abuso fundamentalmente en aquellos casos en que la persona trabajadora inmigrante acaba de llegar o cuando se llega mediante un contrato en origen: *“hay más desigualdad entre los*

*inmigrantes que vienen con contrato de origen a los que no vienen así. Yo he conocido casos de personas que se han tirado todo el día trabajando y han cobrado menos que los que trabajan media jornada y son personas de contrato de origen, y no saben sus derechos, muchas veces no saben ni el valor del dinero”.*

En el actual momento, dominado por la crisis económica y la menor dinámica de la oferta de empleo, aparecen opiniones que temen porque el empleo disponible se destine preferentemente a la población autóctona: *“ahora con la crisis contratan a un español antes que a un extranjero porque ellos también están en paro, y es normal los tienen al lado, son sus vecinos”.* Sin embargo, estas cuestiones se perciben con cierta normalidad, incluso fatalismo, pero no como un factor de discriminación, a pesar de evidenciar un trato distinto.

En el caso de aquellas personas empleadas en servicios de proximidad, fundamentalmente mujeres, la percepción de las condiciones de trabajo queda bloqueado por la falta de referencias que se tienen sobre los estándares de trabajo en el sector, una cuestión derivada de la propia naturaleza de las relaciones entre empresa, habitualmente una unidad familiar, y la persona contratada: *“yo no puedo opinar porque soy autónoma, entonces en la oficina meto una póliza, si yo lo hago lo gano yo, si no lo hago no lo gano yo, llevo ocho años de autónoma. Y luego de empleada de hogar yo hecho mis horas y no hay compañero para comparar si me van a pagar más o pagar menos”.* En cualquier caso, si se han constatado opiniones que insisten en un trato distinto hacia las mujeres marroquíes empleadas en el servicio doméstico con respecto a personal de otras nacionalidades, que indican mayor desconfianza, cuestión que se achaca a cada persona en concreto: *“depende de las personas, hay mujeres que trabajan en el servicio doméstico y depende de la familia, algunas tienen las llaves de la casa y no tienen problemas y otras van detrás de ellas para ver que hacen”.*



## 6.6. Participación sindical

Como hemos adelantado, la participación laboral de las personas inmigrantes en Andalucía contribuye a acentuar la polarización del mercado de trabajo, distinguiendo el de las personas trabajadoras “*integradas*” que acceden a empleos estables, bien remunerados y de calidad y las personas trabajadoras “*periféricas*”, las que están desempleadas o que acceden a puestos de trabajo precarios e informales, por lo general, mal pagados y con escasas oportunidades de formación y ascenso.

Es preciso destacar también que la situación de irregularidad administrativa, “*no tener papeles*”, en la que se hallan muchas personas inmigrantes refuerza su situación de vulnerabilidad en el mercado de trabajo, imposibilitando su acceso a los recursos establecidos de búsqueda y apoyo al empleo: servicios de orientación, formación para el empleo, programas de prácticas, etc., y la posibilidad de ser contratadas legalmente.

En Andalucía el grueso de la población inmigrante marroquí tiene un nivel de cualificación bajo y se concentra en sectores intensivos de mano de obra y con baja productividad. Algunas ramas de servicios (hostelería, servicio doméstico, pequeño comercio o limpieza), agricultura y, en el momento actual en menor medida la construcción, agrupan a un porcentaje altísimo de estos efectivos. Se trata, especialmente las actividades de servicios, de sectores que se caracterizan por empresas de pequeño tamaño, en ocasiones de carácter familiar, lo que conlleva una escasa o nula representación de las personas trabajadoras, y, en consecuencia, muy poca tradición sindical.

Partiendo de estas premisas, a la hora de abordar la cuestión de la participación sindical entre la población trabajadora inmigrante, podemos presuponer inicialmente un nivel de sindicación bajo, que, sin embargo, es difícil corroborar con datos de naturaleza estadística al no existir información de esa naturaleza o no estar disponible a través

de las fuentes primarias de información, en este caso, las propias organizaciones empresariales.

El Observatorio Permanente de la Inmigración (nº 18) publicó en 2008 un estudio monográfico, *Los Sindicatos ante la Inmigración*, resultado de una investigación llevada a cabo por profesorado de la UNED durante los años 2006 y 2007, que daba un amplio tratamiento amplio al tema, estructurándolo en tres partes diferenciadas:

- a. En una primera parte analiza el papel de los sindicatos en otros países europeos con más tradición migratoria como Francia, Reino Unido, Bélgica, Alemania y Austria. Se investigan cómo las perspectivas y directrices sindicales han ido variando en función de la adaptación a las circunstancias económicas, sociales y políticas de cada país y en cada momento.
- b. La segunda parte del estudio se dedica al estudio de las posiciones que los sindicatos españoles tienen sobre la inmigración. Para ello se recogen las opiniones de las dos organizaciones sindicales mayoritarias (UGT y CCOO) en cinco provincias y cuatro sectores productivos con gran presencia migratoria. A través de sus documentos y de entrevistas personalizadas a líderes sindicales, se muestran las semejanzas y diferencias del discurso de cada sindicato, los servicios que prestan a los trabajadores inmigrantes y cómo han ido modulando sus posiciones acorde con los tiempos.
- c. La última parte analiza, mediante la técnica de grupos de discusión, la visión de las personas trabajadoras españolas que conviven y trabajan a diario con las personas extranjeras.

Centrándonos en la posición de los dos grandes sindicatos mayoritarios (UGT y CCOO), el Informe expresa la posición favorable que ambas organizaciones mantienen respecto a la inmigración y que se traduce en las apuestas decididas que han llevado a cabo para la defensa de los intereses y derechos de las personas inmigrantes y las progresivas demandas a favor de su regularización.

Sin embargo, se aprecia un viraje en el núcleo de las cuestiones centrales que han ido protagonizando la reivindicación sindical,



experimentándose una evolución desde los años 80', en la que primaba los aspectos asistenciales a la población inmigrante y la defensa de políticas de "puertas abiertas" a la inmigración, a una posición a favor de la regularización ordenada de los flujos migratorios para contrarrestar la irregularidad y la precariedad en las condiciones de trabajo.

La transición sindical hacia posiciones "reguladoras" se traduce en la demanda hacia los gobiernos de mayores esfuerzos de lucha contra el empleo irregular y el aumento de los mecanismos de control, de los recursos de la inspección de trabajo, la capacidad administrativa y los instrumentos legales para regular los flujos migratorios.

El Informe recoge textualmente *"Ambos sindicatos (se refiere a UGT y a CCOO) coinciden en la actualidad en su diagnóstico respecto de la situación y la política migratoria, según el cual no se ha hecho en España una política de inmigración porque los sucesivos gobiernos han dado prioridad a la flexibilidad del mercado de trabajo y a la rebaja de los costes salariales, a las que contribuye grandemente la llegada de la inmigración. Igualmente comparten la percepción sobre el efecto de la inmigración en el mercado de trabajo: entienden que la llegada masiva de inmigrantes a un sector provoca un aumento de la irregularidad en la contratación y un retroceso (o freno en el progreso) de las condiciones salariales y laborales. El efecto es más claro en las áreas en las que los convenios han sido tradicionalmente un marco de mínimos, como la construcción, donde los ingresos de los trabajadores han sido a menudo superiores a lo señalado en el convenio, pero también es evidente en otras áreas donde las malas condiciones laborales y salariales persisten sólo porque la inmigración provee una fuerza de trabajo dispuesta a aceptar esas condiciones, algo que los locales ya no ofrecen"*.

### 6.6.1. Inmigración y diálogo social

El VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, que recoge las directrices marco de intervención de los agentes sociales, en el apartado de igualdad de oportunidades en el empleo, establece un conjunto de acuerdos dirigidos específicamente a las personas trabajadoras inmigrantes en Andalucía. Plasma la necesidad de elaborar un nuevo Plan Andaluz de Inmigración, una vez finalizada en 2009 la vigencia y el período de ejecución del II Plan y el incremento de la intervención del Servicio Andaluz de Empleo a fin de favorecer la regulación de los flujos migratorios y las contrataciones en origen.

Recoge también la necesaria implicación de las administraciones autonómica y local para la intervención conjunta en el ámbito de la integración laboral y la integración social.

Como aspecto especialmente destacable incluimos la perspectiva de los sindicatos de la necesidad de contemplar la mejora de la formación profesional para el empleo de cara a optimizar las condiciones de acceso a la ocupación en Andalucía y favorecer, para aquellas personas que lo deseen, el retorno a sus países de origen en las mejores condiciones de empleabilidad.

Específicamente se acuerdan las siguientes actuaciones:

- Elaboración de las correspondientes líneas en materia de empleabilidad y creación de empleo en el marco del III Plan Andaluz de inmigración.
- Utilización de los instrumentos de la comunidad autónoma para facilitar la integración laboral de las personas inmigrantes y, en cooperación con las corporaciones locales, la integración social.
- Convertir el retorno de las personas inmigrantes a sus países de origen en una oportunidad profesional, a partir de la formación profesional adquirida en Andalucía, así como favorecer el desarrollo de iniciativas empresariales bajo la modalidad del autoempleo.



- Promoción de medidas diseñadas para responder a las necesidades específicas de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes en la negociación colectiva de Andalucía.
- Impulsar la labor del SAE como organismo encargado de favorecer la regulación de los flujos migratorios y las contrataciones en origen, muy especialmente, en los trabajos de temporada.
- Constituir la comisión de migraciones del Servicio Andaluz de Empleo, integrada por las organizaciones representadas en su Consejo de administración, con el objeto de tratar todos los temas relacionados con el empleo y la integración laboral de las personas inmigrantes, potenciando y adecuando los mecanismos legales previstos para garantizar una gestión más eficiente y ordenada de los flujos migratorios y laborales en Andalucía.

Con relación al nivel de sindicación de las personas inmigrantes en Andalucía, es conocido que los sindicatos concentran mayoritariamente su fuerza de afiliación en las grandes empresas, pertenecientes principalmente al sector industrial y al sector público, mientras que su presencia en las pequeñas empresas es más reducida. El efecto de la inmigración sobre el mercado de trabajo, que recae básicamente en las pequeñas empresas de ámbito privado, en buena parte fuera del ámbito de actuación de los sindicatos.

Dentro de los sectores en que se concentran los inmigrantes (construcción, servicio doméstico, servicios), los sindicatos tienen su base en las grandes empresas, mientras que apenas registran afiliación en las pequeñas empresas o entre personas autónomas. Por ejemplo, en el sector de la limpieza doméstica y de edificios y de la ayuda a domicilio, la presencia sindical está presente en las empresas que contratan la limpieza de edificios o las que trabajan contratadas por los ayuntamientos en sus servicios de atención a domicilio para personas ancianas y discapacitadas, pero no entre las personas se contratan individualmente. En el comercio, los sindicatos se concentran en las grandes superficies, y en la hostelería, en las cadenas, pero su presencia es escasa en los pequeños establecimientos, ya sean bares, comercios, restaurantes u hoteles. En

la construcción, esta división entre gran y pequeña empresa es poco perceptible a causa de la subcontratación masiva y la convivencia regular en las obras de las personas trabajadoras estables con contrato de las grandes constructoras, las autónomas y las inestables de las subcontratas.

No existen datos oficiales publicados que muestren el nivel de sindicación de la población inmigrante en Andalucía. Hasta hace poco tiempo, los sindicatos no recogían en sus fichas de afiliación datos sobre el país de nacimiento y la nacionalidad, y tampoco procesaban estos datos para darles posterior tratamiento estadístico<sup>10</sup>. Según datos de CCOO en abril de 2004, algo más de 39.000 personas extranjeras estaban afiliadas a CCOO, lo que representaba un 3,7% del total de personas afiliadas al sindicato.

Los cortos períodos de permanencia, las dificultades del idioma o la propia concentración en sectores con poca sindicación y en empresas de pequeño tamaño, sin embargo, hacen que debamos poner cierta cautela en el análisis de estas cifras que no pueden considerarse un indicador objetivo de menor tendencia en la afiliación sindical entre las personas trabajadoras inmigrantes, sino más bien la consecuencia de las propias condiciones de trabajo y de estancia.

Por nacionalidades destacaban las personas provenientes de Ecuador (15,72% sobre el total de personas extranjeras afiliadas a CCOO en toda España), Marruecos (8,59%), Colombia (6,27%) y Rumanía (3,35%).

Por sectores de actividad con mayor número de personas afiliadas extranjeras se situaba en primer lugar la construcción, seguida a mucha distancia del comercio, la hostelería y el turismo.

Respecto de la distribución territorial de la afiliación sindical extranjera, ésta coincide a grandes rasgos con la distribución de la población asalariada extranjera: Cataluña, Comunidad Valenciana, Murcia y

---

<sup>10</sup> UGT no empezó a recoger esta información hasta 2005. El Informe del Observatorio Permanente para la Inmigración sobre Sindicato e Inmigración al que hemos hecho referencia apoya sus afirmaciones sobre información relativa a abril de 2004 y contenida en la base de datos de CCOO.



Madrid recogen el 62% de las personas afiliadas extranjeras y el 66% de las personas asalariadas extranjeras. Finalmente en Andalucía el peso de la población extranjera afiliada a CCOO es del 1,37% respecto al total, uno de los niveles más bajos de sindicación a esta organización entre el resto de Comunidades Autónomas, junto con las comunidades de Extremadura y Galicia.

La participación como representantes sindicales de las personas extranjeras también es muy baja: un 0,9% sobre el total de delegados y delegadas sindicales.

### 6.6.2. Principales motivos de afiliación

Las propias organizaciones sindicales a menudo denuncian un uso excesivamente instrumental de los servicios del sindicato por las personas inmigrantes, aludiendo a que se animan a sindicarse cuando tienen necesidad de hacerlo por una necesidad puntual o ante la existencia de algún conflicto laboral. El estudio ICEBERG, de Andalucía Acoge, señala que sólo una de cada cinco personas que incluían la muestra de investigación (autóctonas más extranjeras) estaban afiliadas y que, en su mayor parte, la afiliación se debía a la existencia de un conflicto laboral puntual que les había hecho acercarse a un sindicato en busca de información, orientación y, en su caso, solicitar intermediación del mismo ante la empresa para la que trabajaban.

En este sentido, no hay razones para suponer que la afiliación sindical de las personas extranjeras sea un correlato exacto de su presencia en el país, existiendo muchos factores que favorecen o retraen la decisión de afiliarse y permanecer en un sindicato: la orientación política, el sector en el que se trabaja, los conflictos laborales, el liderazgo sindical en los lugares de trabajo y, fundamentalmente, el contacto y experiencia previa con organizaciones sindicales en los países de origen parecen estar detrás de estas decisiones.

En otros casos, el papel de las organizaciones sindicales es asumido parcialmente por la existencia de líneas de información y apoyo a las

personas inmigrantes a través de una red asociativa fuerte y con amplio despliegue en el territorio andaluz, que cubren las necesidades de orientación e intermediación de buena parte de la población trabajadora.

Los sindicatos mayoritarios, sin embargo, se esfuerzan por atraer a la población inmigrante como público receptor de sus propuestas e intervenciones y así lo demuestra el todavía reciente despliegue de servicios específicos de apoyo y atención a este segmento de población.

Concretamente, desde UGT Andalucía se han puesto en marcha diversos servicios de atención a la población inmigrante en Andalucía, como el servicio de atención, información y asesoramiento a la población emigrante en las distintas campañas temporeras, incluida la vendimia francesa, desde el que se posibilita un conocimiento real y adaptación a las distintas condiciones laborales propias de cada campaña.

También el servicio de defensa legal para personas trabajadoras inmigrantes en los casos que se detecten de discriminación laboral por razón de origen, a través del cual se presta, sin distinción de nacionalidad o situación administrativa, información, orientación, asesoramiento y defensa jurídica.

En materia de integración sociolaboral, destacaremos por parte de UGT Andalucía, el centro de información y asesoramiento laboral para inmigrantes, de carácter gratuito, que implementa acciones tendentes a la inserción en el mercado de trabajo de la población inmigrante no comunitaria regularizada, que se encuentren en situación o riesgo de exclusión, a través del desarrollo de itinerarios integrales individualizados de inserción laboral (IPI) o los Apoyos Sindicales para la Igualdad en materia de Migraciones (ASPI), y que constituyen una figura específica de apoyo, seguimiento, información y asesoramiento de los delegados y delegadas sindicales.

Por parte de CCOO de Andalucía, la potenciación y apertura de los Centros CITE (Centros de Información y Asesoramiento a Trabajadores Migrantes) en las zonas de alta concentración de inmigrantes



constituye la apuesta de este sindicato como instrumento de participación en las políticas de inmigración.

Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, y de ese hecho subyace cierta insatisfacción sobre las organizaciones sindicales, aún todavía no se han desarrollado todos los mecanismos necesarios para llegar a la población extranjera, existiendo en general una percepción entre buena parte de la población extranjera y autóctona sobre la falta de sintonía entre las demandas laborales y las soluciones aportadas desde las organizaciones sindicales. Como señala la muestra de población estudiada en el Informe de Andalucía Acoge, *“las expectativas coyunturales que ponen en los sindicatos ante la resolución de los conflictos laborales, no coincide en los casos estudiados con la propuesta de resolución ofrecida por los sindicatos y por otra parte en términos generales se demanda un papel activo por parte de los sindicatos en la defensa general de los derechos laborales y en la construcción de un mercado laboral justo y equitativo donde su papel de interlocutores sociales atiendan a las demandas de las bases y del conjunto de los/as trabajadores/as de forma individual o colectiva a través de la agrupación del resto de organizaciones incluidas en el tejido social.”*



Condiciones de trabajo y empleabilidad de la población inmigrante magrebí en Andalucía.  
Elementos económicos y culturales para la convivencia



## Conclusiones

La hipótesis principal, que vincula el proceso migratorio marroquí en Andalucía con su participación en el mercado de trabajo, determina características específicas del comportamiento social y de las necesidades de intervención:

- a. En primer lugar, define y distingue este grupo de población de otros de distintas nacionalidades y, principalmente, del autóctono. Las estadísticas acreditan que el grupo de población marroquí es el segundo en importancia desde el punto de vista del número de efectivos en Andalucía, pero el primero desde el punto de vista de intereses económicos. A esta conclusión se llega una vez analizadas las diferencias demográficas entre población británica, primer grupo en número de efectivos, y población marroquí, que permite distinguir diferencias notables en los intereses del proyecto migratorio –jubilación y turismo frente a motivación laboral–.

Para el estudio de estas variables, el trabajo realiza una primera caracterización de la población inmigrante asentada en nuestra Comunidad, distinguiendo modelos de inmigración no económica y eminentemente económica, entre la que a su vez se distinguen dos grupos diferenciados en los comportamientos: los proyectos temporales o estacionales, “*proyectos de ida y vuelta*”, y los proyectos con intención de permanencia, centrados en la población asentada que busca una inserción laboral estable y perdurable, determinándose que éste último supone el principal rasgo que define el sistema migratorio de la población objeto del estudio.

- b. Una vez reconocida la preeminencia de la motivación económica, se determina el perfil socioprofesional de la población marroquí. Para ello, se desarrollan una serie de hipótesis y microhipótesis que dan lugar al diseño de una batería de indicadores de situación, al objeto de localizar los objetivos de intervención de inserción sociolaboral.
- c. Las propias características que se derivan de esta descripción deben dar lugar a estrategias concretas de actuación. En este campo, la formación se preconfigura como la principal política activa de empleo, entendida en el plano del incremento de la ocupación entre la población, pero también de adaptación profesional, de manera que la aportación que hace de mano de obra sea coincidente con las nuevas demandas de las empresas.

### **7.1. ¿Existen particularidades específicas en la población marroquí inmigrante con respecto a otros grupos en el mercado de trabajo andaluz?**

La hipótesis principal que ha conducido la investigación, por tanto, enfatiza la motivación económica y laboral como principal factor determinante de la decisión de emigrar en buena parte de la población marroquí asentada en Andalucía.

De este primer planteamiento, se derivaban otros objetivos de estudio, entre los que destacan dos:

- a. Analizar las condiciones y los factores que favorecen y obstaculizan el proceso de inserción laboral de la población marroquí en el mercado de trabajo andaluz.
- b. Investigar el grado de adecuación en la relación existente entre oferta y demanda de empleo, con especial significación de las



condiciones de partida en relación con el nivel educativo, la cualificación profesional y, sobre todo, con el acceso a la formación para el empleo.

A su vez, el estudio incorpora otros elementos de carácter transversal a las líneas de investigación:

- De un lado, el estudio comparativo de las condiciones de inserción laboral de la población marroquí y de las condiciones de trabajo en relación con la población autóctona.
- De otro, la significación de las diferencias de género observadas en el acceso, la ocupación, y otros aspectos relacionados con el empleo.

A partir de aquí, la investigación se encamina hacia caracterizar, primero, y a constatar cómo se produce la relación entre la población marroquí y el empleo en Andalucía. De la información obtenida, se deriva la verificación de un sistema de hipótesis y microhipótesis que detallamos a continuación.

### **1. La población marroquí en Andalucía: perfiles de trabajo poco cualificados y fuerte masculinización.**

El 44,59% de las personas demandantes de empleo procedentes de Marruecos no tiene estudios, un 7,41% sólo acredita estudios primarios y un 31,34% manifiesta haber estudiado un nivel similar a la ESO, pero sin obtener titulación. El grupo menos cualificado suma el 83,34%.

Por lo que respecta a la contratación, el 85,28% de las contrataciones registradas en 2009 se realizaron a personas con menor nivel formativo.

En cuanto a la masculinización, se observan los siguientes parámetros que permiten la verificación de la afirmación:

- a. El 62,41% de la población marroquí censada en Andalucía está compuesto por varones. Sin embargo, este dato que a priori parece alto supone el punto más bajo de esta década, en la que el

índice de masculinización ha llegado a alcanzar tasas del 68,21% (2006).

- b. Los datos de población por edades revelan que la “punta de lanza” de las oleadas migratorias es eminentemente masculina, produciéndose posteriormente un proceso de reagrupamiento familiar que facilita la entrada de mujeres. Las diferencias entre hombres y mujeres en el tramo de edad (de mayor actividad) entre 16-44 años frisan los 10 puntos, mientras que en resto de los grupos se encuentran más equilibrados.
- c. La tasa de actividad femenina en Marruecos es del 26,5% (frente a 49,3 de la española), lo que indica que las mujeres marroquíes tienen menor vinculación con el empleo.

## 2. La población trabajadora marroquí se concentra en determinados sectores productivos.

Los distintos enfoques que se han realizado, corroborados por las aportaciones realizadas por los grupos de discusión, indican que la población marroquí concentra su actividad en determinados sectores de actividad, concretamente en:

- a. Agricultura, que acapara el 58,27% de la contratación en este grupo de población. El 91,36% no tiene estudios (58,75%), tiene estudios primarios o no alcanzado titulación en ESO.

Esta actividad se relaciona con funciones que exigen nula o poca cualificación para el puesto, lo que implica bajos salarios, duras condiciones de trabajo y alta fluctuación de la oferta de empleo, lo que a su vez acarrea inestabilidad en la contratación.

El cultivo intensivo bajo plástico en Almería ha concentrado la mayor parte de la población marroquí que se ha asentado en Andalucía, acaparando el 46,63% del total de contrataciones a marroquíes en el sector en toda Andalucía.

- b. Construcción, que atraviesa por momentos de colapso en su actividad tras experimentar un acelerado crecimiento en el período



2000-2007, que demandó abundante mano de obra y que no es capaz de superar los casi tres años de escasez del crédito, los excedentes de stock de vivienda disponible que el mercado no puede asumir y la contracción de la obra pública. La crisis del sector inmobiliario se traduce en que el principal problema sociolaboral del sector en la actualidad sea el desempleo. En 2009, el sector sólo contribuyó con el 2,36% de los contratos totales realizados a marroquíes en Andalucía y acumulaba una tasa de paro del 28,63%.

Las perspectivas de reanimación son escasas, por lo que la única solución posible a medio plazo es la reclasificación sectorial de este grupo, por otro lado fuertemente masculinizado.

- c. Industria. La presencia de población marroquí en la actividad industrial andaluza es prácticamente residual, con la excepción quizá de la industria agroalimentaria, que en ocasiones está muy vinculada al primer tratamiento de la producción prácticamente a pie de explotación, lo que implica un bajo grado de especialización y de tecnificación del proceso productivo. Representa el 8,85% de la contratación marroquí durante 2009 y registra una tasa de paro de tan sólo el 4,62%.
- d. Servicios. Acumula una fuerte tasa de paro que alcanza el 39,32%, en parte propiciada por la mayor presencia femenina en el sector – que aglutina el 48,33% del total de la contratación femenina–. Por otro lado, el sector contribuye con el 30,52% del total de las contrataciones realizadas a marroquíes en 2009.

Existe un cierto grado de concentración en determinados subsectores:

- En la Hostelería, observándose que en Málaga viene siendo tradicional el asentamiento de la población marroquí por la potencia que las últimas décadas ha desarrollado el turismo.
- En el Comercio, con significativa presencia de la venta ambulante y el pequeño comercio (bazares).

- En tareas de asistencia de servicios de proximidad, donde se observa el principal sesgo de feminización, debido al incremento de la demanda, y que con motivo de la crisis ha animado la incorporación de mujeres marroquíes inactivas ante la caída del empleo masculino.

Estos sesgos sectoriales tienen a su vez influencia sobre la distribución del asentamiento de la población en el territorio, lo que explica una mayor tasa de saturación en Almería y, a cierta distancia, en Málaga. A la vez, hay un alto grado de dispersión en el territorio, mostrando tendencia a concentrarse en las zonas urbanas y en las zonas rurales con mayor capacidad de generar empleo agrario.

### **3. Las ocupaciones de la población magrebí coinciden con las categorías profesionales peor pagadas y menos cualificadas.**

La actividad sectorial indica un alto encuadramiento de la población en ocupaciones sin cualificación. Sin embargo, esta realidad, detectable en los perfiles de contratación, no se debe a una razón etnográfica, sino a cuestiones relacionadas con el propio nivel de cualificación.

### **4. La ocupación de puestos de trabajo de baja cualificación coincide con los bajos niveles de formación básica y profesional que la población marroquí muestra desde su llegada a Andalucía.**

La determinación de ocupaciones entre la población marroquí es por tanto la consecuencia directa de las características de la oferta de empleo que realizan empresas localizadas en sectores de fuerte expansión en la actividad productiva, de baja cualificación y pocas exigencias de adaptación.

La oferta de empleo de estas ocupaciones ha crecido por la expansión sectorial y, a la vez, no ha logrado cubrirse con mano de obra autóctona, prácticamente ausente en algunas ramas de actividad, lo que ha permitido que grupos de población marroquí con baja cualificación, cuyas opciones de empleo y bienestar eran aún más



precarias en sus zonas de origen que las que ofrecen estas ocupaciones, logren encontrar empleo.

Existen indicios suficientes para afirmar que muchas decisiones sobre el lugar de destino se producen en Marruecos y que en entre estas decisiones, se distinguen signos que muestran cierto grado de conocimiento de cuáles son las ocupaciones, requisitos y condiciones de vida que les esperan. Los principales motivos de frustración residen en no encontrar trabajo. Sin embargo, las condiciones de trabajo vinculadas a las tipologías profesionales a las que tienen acceso son asumidas con naturalidad, sin que aparezcan destacados problemas de discriminación, respuestas xenófobas o de malas condiciones de trabajo, aunque lógicamente subyacen problemas de integración que preocupan hondamente.

Las conclusiones que se derivan de los grupos de discusión, corroboradas por las estadísticas manejadas, indican que cuando existe un cierto nivel de cualificación es posible acceder a puestos relacionados con la misma, sin que la nacionalidad o la etnia supongan un hándicap que determine, al menos de manera generalizada, su exclusión. No hay que olvidar, sin embargo, que han de enfrentarse a las consecuencias de la escasez de la oferta de empleo, común a otros grupos de población.

## **7.2. ¿Existe un encuadramiento funcional asignado a la población trabajadora magrebí que limite su inserción sociolaboral en nuestra región?**

El crecimiento del desempleo entre la población marroquí por encima de las medias del resto de la población indica que en la actualidad los sectores que han dinamizado la actividad no son capaces de generar la suficiente oferta de puestos de trabajo, por lo que se hacen

necesarias acciones que promuevan un desplazamiento en la redistribución sectorial y ocupacional, ampliando su abanico de acceso a otras ofertas de empleo, lo que irremediablemente exige una mejora de su capacidad competencial.

#### **5. La falta de cualificación impide la movilidad funcional y sectorial de la población trabajadora marroquí.**

Existen suficientes razones que justifican esta conclusión. Las limitaciones en el proceso de inserción se generan por condiciones generales, como la crisis del empleo, pero también atienden a razones específicas, pues la oferta descualificada observa poca diversificación funcional. Este análisis ofrece diferencias de matiz según el sector en el que nos desenvolvamos.

En la agricultura, la falta de cualificación y su relación con la movilidad funcional y sectorial es determinante y está llamada a constituir un importante hándicap en el futuro, pues las tendencias en un mercado globalizado permiten predecir que las actividades productivas de mayor valor económico tenderán a tecnificar sus procesos productivos, empleando menos mano de obra descualificada, mientras que las actividades menos productivas serán relegadas ante la apertura de mercados que puedan ofrecer mayores ventajas competitivas, derivadas de los menores costes de producción en países emergentes.

El sector de la construcción viene a agravar esta situación, puesto que el excedente de mano de obra marroquí que ha generado tendrá que buscar un lugar entre las ocupaciones que ofrecen la propia agricultura o los servicios.

La situación permite inferir, de forma razonable, que aquellos efectivos mejor preparados se orienten hacia subsectores de actividad relacionados con los servicios, mientras que los menos cualificados sólo encuentren en el sector primario una opción de inserción posible.

De la aportación de excedentes de empleo procedentes de otros sectores, incluido el regreso de la población autóctona, y de la llegada



de más efectivos procedentes de Marruecos, empujados por los efectos de la crisis que también allí se vive, se deduce una mayor presión sobre la capacidad de la agricultura de ofrecer oferta de empleo suficiente, cuya consecuencia más inmediata es el aumento del desempleo.

El actual encuadramiento profesional en los servicios permite contemplar con cierto optimismo, siempre condicionado por el marco general de la crisis económica, las opciones que relacionan la mejora de la cualificación con mayores oportunidades de encontrar empleo, una relación que en cualquiera de los casos está llamada a incrementarse en el momento en que se muestren signos de reactivación económica.

Pese a que el encuadramiento profesional en los servicios también se hace en un alto grado desde la descualificación, las posibilidades de promoción son factibles a medio plazo puesto que existe más diversidad ocupacional.

Las limitaciones de cualificación no permiten una progresión vertical, ni sectorial ni funcionalmente. Por tanto, cuando se produce un corte en el empleo en sectores con cierta cualificación específica, como es el caso de la construcción, las opciones de progresión hacia el sector servicios son pocas, mientras que se preconfiguran como destinos preferentes actividades menos especializadas, con inferiores requerimientos y menores salarios.

La agricultura observa un encuadramiento profesional más acentuado, no detectándose movimientos de salida en la actividad significativos, lo que implica un alto grado de apalancamiento.

Por otro lado, las limitaciones de cualificación derivan en que cuando se producen dificultades para mantener el empleo en servicios, industria y construcción, la agricultura se configura como último recurso o sector refugio, produciéndose una regresión desde las capacidades adquiridas a posiciones más básicas de la pirámide ocupacional.

Las perspectivas de movilidad permiten atisbar mayor flexibilidad en el sector servicios, observándose mayor comunicación, en el caso de las mujeres, entre el servicio doméstico, la hostelería y el comercio.

**6. La formación en origen es insuficiente y limita las opciones de inserción profesional.**

De hecho, cuando existe, aporta mayores oportunidades de inserción y promoción laboral. Cuando la oferta de empleo es holgada se percibe una mayor diversificación funcional, aunque intuimos la existencia de techos profesionales en las escalas intermedias que, a falta de un examen más riguroso, podrían indicar objetivos para futuras experiencias de formación e inserción.

Pero la realidad constata mayoritariamente baja cualificación del empleo, una situación propiciada por varios factores que confluyen:

- La demanda más fuerte de mano de obra, y por lo tanto, las vías más rápidas de acceso al empleo, se produce en puestos de trabajo que requieren poca o ninguna especialización.
- El nivel educativo de partida, que prácticamente imposibilita el acceso a puestos más cualificados.
- No reconocimiento de la formación de origen: las diferencias en los sistemas de formación profesional entre Marruecos y España ocasionan que, en algunos casos, no se puedan acreditar los niveles de especialización en determinadas profesiones.



### **7.3. ¿Existen actitudes significativas en la sociedad andaluza que permitan derivarse en situaciones de discriminación laboral y social?**

En general, los grupos de discusión han coincidido en que no existe, en general, un sentimiento xenófobo en la población andaluza que pueda obstaculizar su acceso al empleo, aunque las personas que han participado ven en la competencia por el empleo con la población autóctona el germen de actitudes de rechazo que perciben con más frecuencia entre la población de acogida.

Resulta importante señalar que no se perciben reticencias con respecto a las empresas empleadoras. El motivo de la situación de desempleo se achaca a que no hay trabajo, en mayor medida, aunque algunas opiniones expresan su temor de que haya una predilección por contratar a personal autóctono.

Sin embargo, existen condiciones genéricas en el entorno sociolaboral de este grupo de población que dan como resultado factores negativos para su inserción en el empleo.

**7. La crisis de empleo actual afecta en mayor medida a la población marroquí, que observa mayores tasas de desempleo.**

El aumento del paro y la caída de la ocupación afectan en mayor medida a la población inmigrante que a la autóctona. En este sentido, hay que señalar que la llegada de nuevos efectivos procedentes de Marruecos no se ha visto frenada, salvo en sus inicios, por la crisis económica, con lo que nos encontramos con la contracción de la oferta de empleo en contraposición con un mayor número de personas que compiten por acceder a ella.

La crisis afecta más a los varones que a las mujeres marroquíes, que acceden al mercado de trabajo en busca de empleos que se les reserva por una segregación ocupacional por razón de género, pero que también se encuentran con escasez de oferta, agravada por otros problemas añadidos, como la atención a obligaciones económicas contraídas fundamentalmente por la adquisición o alquiler de vivienda.

**8. La población marroquí no se siente discriminada en sus condiciones de trabajo frente a la población autóctona.**

En relación con las condiciones de trabajo y posibles situaciones de discriminación en el acceso y la permanencia en el empleo, las personas que han participado en los grupos de discusión manifiestan no sentirse discriminadas en general, al menos desde su percepción subjetiva. Sin embargo, del discurso emanan apreciaciones que sí ponen de manifiesto condiciones de desigualdad entre población autóctona y población marroquí.

Sobre el conocimiento del entorno laboral y el funcionamiento del mercado de trabajo, la población marroquí se sitúa en desventaja respecto a la población autóctona: las barreras del idioma, la falta de información suficiente y adecuada sobre los recursos y servicios de empleo, o el bajo nivel de sindicación son algunos factores diferenciadores.



Ante los abusos e incumplimientos laborales, se aprecia un mayor nivel de tolerancia en el grupo marroquí, al menos en los primeros empleos y de forma previa a obtener cierta estabilidad laboral. El desconocimiento de los derechos laborales, de las vías de reclamación o denuncia, o el miedo al despido o la expulsión en aquellas personas en situación administrativa irregular, pueden provocar un mayor grado de permisividad ante los incumplimientos. Por esta razón, el conocimiento gradual de la normativa laboral, y sobre todo, la acumulación de experiencias profesionales y el tiempo de permanencia en el país de recepción motivarán a su vez una menor aceptación de los incumplimientos laborales y una mayor equiparación en las condiciones de trabajo de uno y otro grupo poblacional.

Respecto a la temporalidad en el empleo, se trata de un rasgo definitorio del mercado de trabajo andaluz al que la población marroquí no es ajena –el porcentaje del total de contratos temporales sobre el total de contratos registrados en el conjunto de la población es del 95,67%–. Agricultura es el sector productivo con mayor tasa de temporalidad global. Por sexos, en el caso de los varones destaca la construcción; entre las mujeres, la agricultura.

Sin embargo, la población marroquí muestra mayor temor ante la posibilidad de perder un empleo, percepción sustentada en una posición más vulnerable y precaria en el empleo.

Con respecto a los ingresos económicos, el estudio de salarios revela dos circunstancias de desigualdad:

- Las mujeres cobran menos que los hombres. Esta circunstancia se da en todos los grupos de población (autóctonos e inmigrantes). Se trata de uno de los principales factores de desigualdad por sexos: no podemos constatar, sin embargo, una discriminación salarial flagrante, pero sí desigualdades en las condiciones de acceso y permanencia en el empleo que determinarán a su vez peores salarios (menor dedicación, menor especialización, mayor incidencia del trabajo parcial). Se trata, además, de una situación que pone de manifiesto el papel subsidiario del trabajo femenino

como complemento a la principal fuente de ingresos en el hogar, aportada por el varón. En este esquema se perpetúan los roles de género tradicionalmente asignados, por los cuales el varón se constituye en cabeza de familia y principal proveedor de recursos (*breadwinner*) y la mujer supedita el trabajo productivo al trabajo doméstico y el cuidado familiar (*caregiver*).

- La población autóctona cobra más que la población inmigrante. Se trata de una consecuencia directa de otras condiciones desiguales en la situación de empleo de unos y otros, al situarse la población inmigrante en una situación de mayor precariedad laboral: trabajos temporales, menos cualificados, poco reconocidos... las diferencias de salario están, en este sentido, determinadas por las distancias en las categorías profesionales, el nivel de formación y otros aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, y, desde esa perspectiva, sí podemos argumentar que el acceso al empleo de población autóctona e inmigrante es desigual, dándose en el caso de la población inmigrante un mayor grado de precarización de las condiciones de trabajo.

## 9. Las actuaciones relacionadas con la regularización administrativa suponen trabas en el acceso al empleo y la movilidad geográfica.

No disponer de permiso de trabajo supone un obstáculo difícil de superar.

Una vez logrado, las opciones aumentan considerablemente. La regularización del permiso de trabajo permite mayor movilidad en el territorio para acudir allá donde se produzca la oferta de empleo.

El acceso de las personas inmigrantes a la Formación para el Empleo se encuentra también condicionado por la posesión del permiso de residencia y trabajo. Además, muchas personas argumentan encontrar grandes dificultades motivadas por el desconocimiento del idioma español.



**10. La preferencia en la contratación entre autóctonos e inmigrantes depende de que exista suficiente oferta de empleo disponible.**

En este sentido, es perceptible el temor a que el incremento del desempleo entre la población autóctona produzca su desplazamiento hacia los puestos de trabajo que ahora ocupan las personas trabajadoras marroquíes, un sentimiento que queda contrarrestado por la seguridad de que sus mayores actitudes en el trabajo (esfuerzo, capacidad de sacrificio, constancia) les permiten una ventaja competitiva reconocida y apreciada por las empresas.

**7.4. ¿Tiene acceso la población marroquí a los programas de formación profesional?**

La cualificación se configura como el principal elemento que condiciona la relación entre la actividad laboral y la población marroquí. El estudio en profundidad de los perfiles educativos resulta básico para el diseño de estrategias formativas que faciliten la inserción profesional.

La investigación desvela carencias educativas en origen que guardan estrecha relación con el encasillamiento profesional. Además, se presentan como potentes obstáculos para el desarrollo de experiencias formativas.

**11. Los resultados de los sistemas educativos marroquí y español revelan menores niveles formativos en el primer caso.**

Fundamentalmente se observan dos diferencias:

- a. Mayores tasas de analfabetismo y abandono escolar en Marruecos, principalmente a partir de la educación secundaria, que afecta más a las mujeres que a los hombres.

b. El sistema de formación profesional en Marruecos se percibe con menor diversificación y menos experimentado que el español. Algunos estudios señalan carencias en la formación relacionada con el sector turístico, que presenta fallos y falta de adecuación a las necesidades reales de las empresas y la industria.

**12. El acceso a la educación en Marruecos resulta más difícil para las mujeres que para los hombres y para la población rural sobre la urbana.**

La investigación no ha profundizado en diferencias educativas por composición social, aunque consideramos como un comportamiento universal que el acceso a la educación está relacionado con el nivel de ingresos que disfrute la familia.

En cualquier caso, la educación, al menos hasta secundaria, es accesible para el total de la población. Sí se constata una mayor dificultad y menores medios en las zonas rurales interiores, que aumentan a medida que se avanza hacia el sur.

Existen grandes diferencias entre la escuela ubicada en el medio rural y las ubicadas en el medio urbano, careciendo las primeras de infraestructuras suficientes y adecuadas debido al bajo presupuesto para su mantenimiento. El profesorado cuenta con escasos medios para desempeñar su trabajo. Para las niñas es difícil, tanto permanecer como continuar sus estudios, ya que son obligadas a desempeñar roles reproductivos.

Además, se constatan ciertas diferencias entre los niveles alcanzados por los varones y las mujeres, que parecen arrastrar una aún fuerte vinculación a la esfera privada, frente a la participación social y laboral.

**13. La población marroquí arrastra altas tasas de analfabetismo en relación al resto de la población trabajadora residente en Andalucía.**

Aunque las tasas en Marruecos están descendiendo, sobre todo entre la población más joven, los índices de analfabetismo son aún altos. Se



constatan dificultades para acceder a la educación en Marruecos, que afectan en mayor medida a las mujeres.

Esta situación supone un grave obstáculo a la cualificación e implica *de facto* su exclusión de los sistemas de formación profesional.

Implica además la necesidad de la intervención educativa previa a la de la formación profesional, pues para el adecuado aprovechamiento de la acción formativa son necesarias determinadas habilidades – lectura, capacidad comprensiva, idioma, escritura–, cuya inclusión en acciones formativas para el empleo resultan inviables.

#### **14. La población marroquí expresa poco conocimiento de la oferta formativa y de su alcance.**

La formación profesional orientada al empleo no excluye a la población trabajadora marroquí, e incluso es considerada como colectivo en riesgo de exclusión laboral, lo que le convierte en uno de los colectivos prioritarios en las acciones.

Sin embargo, existen obstáculos evidentes que traban su participación efectiva en el sistema de Formación para el Empleo.

Los grupos de discusión dejan al descubierto un alto grado de desconocimiento sobre la oferta formativa, sobre todo de la dirigida a personas trabajadoras.

Efectivamente, son identificables una batería de obstáculos, formales e informales.

Entre los obstáculos formales, las personas trabajadoras manifiestan la imposibilidad de compaginar trabajo, formación y vida familiar y personal.

Pero son más importantes los informales, que tienen que ver con la aceptación de su encuadramiento profesional. Tampoco se percibe la relación entre mayor cualificación y mejor empleo: la formación no se considera necesaria porque no se cree que posibilite la mejora de las oportunidades laborales.

Esta creencia se argumenta por la escasez de variedad en la oferta formativa, y la insuficiente adecuación de las especialidades que finalmente se ofertan a las necesidades del mercado que conocen y en el que se desenvuelven habitualmente.

La población inmigrante reclama una formación “rápida”, de la que obtengan beneficios visibles y que les permita incorporarse al mercado laboral cuanto antes.

Aunque entre los efectivos más jóvenes y mejor preparados la cualificación se percibe como imprescindible para cambiar el rol que actualmente juega la población marroquí en el mercado de trabajo andaluz, lo cierto es que entre la población menos cualificada no existen expectativas que le permitan confiar en la formación como un apoyo en su progresión personal.

En general, las personas que trabajan en sectores con baja cualificación estiman que los empleos que encuentran se corresponden con las expectativas que traían cuando decidieron iniciar su proyecto migratorio.

#### **15. No se acredita una oferta consolidada específica destinada a la población inmigrante.**

La oferta es la misma para todos los grupos de población. Sin embargo, los requisitos y condiciones de acceso en algunos programas pueden limitar la participación, especialmente por los niveles educativos exigidos. En cualquier caso, no se trataría de una cuestión relacionada con la nacionalidad, viendo limitadas sus opciones de igual forma la población autóctona.

El idioma parece ser otro obstáculo a la participación. Pese a que en el diseño de la FPO se propiciaban módulos específicos de enseñanza del castellano para favorecer la participación de la población inmigrante, no parece que la fórmula haya servido como incentivo para cambiar significativamente el grado de participación de la población marroquí.



La población marroquí no percibe que la oferta formativa existente le resulte de ayuda para abordar su inserción profesional. Los obstáculos iniciales, idioma y formación prelaboral, actúan como potentes elementos disuasores. Pero sobre todo, no se percibe una relación directa entre sus condiciones laborales, sus expectativas y los cambios que sobre los mismos puede ejercer la formación para el empleo.

En cualquier caso, las exigencias en cuanto a cualificación mínima para participar en las acciones de formación para el empleo impide, al menos inicialmente, que un alto porcentaje de la población marroquí pueda acceder a la oferta de acciones formativas catalogadas en el Fichero de Especialidades, por lo que se hace necesario un diseño específico.

En el mejor de los casos, la formación se limita a los periodos de inactividad.

En cuanto a la metodología de la formación, es necesario adaptarla a las necesidades de la población destinataria en general. La incompatibilidad de horarios es un factor limitador, más aún en algunos grupos concretos: las mujeres que trabajan como internas en el servicio doméstico no pueden acceder a casi ningún tipo de formación. Una opción viable sería la teleformación, pero se observa un rechazo prácticamente generalizado a las nuevas tecnologías con estos fines: se observa, en sentido contrario, una preferencia por los métodos educativos tradicionales basados en el modelo de enseñanza en aula.

Los materiales didácticos deberían adaptarse a las capacidades y conocimientos del alumnado. También la incorporación de docentes magrebíes salvaría “distancias culturales”, según se ha constatado en los grupos de discusión.

**16. Actualmente, la oferta formativa no resulta determinante para facilitar la movilidad funcional de la población trabajadora marroquí.**

No se han detectado experiencias al respecto. En cambio sí resulta detectable que la oferta formativa tiende a perpetuar los roles laborales

por sexos, al presentarse en los programas formativos especialidades ocupacionales que responden a actividades típicamente masculinizadas o feminizadas.

### **7.5. ¿Inciden las redes sociales en el proceso de búsqueda de empleo?**

#### **17. Las redes sociales tienen un papel aún débil en la estrategia de inserción profesional.**

Las redes sociales juegan un importante papel en el momento de llegada, en las primeras fases de adaptación a las costumbres y a las normas dominantes en el lugar de destino, y también en la orientación hacia la inserción.

En este sentido, se constata que el recurso a estas redes sobrepasa al uso de los servicios institucionales de empleo, que se muestran ineficaces para atender las demandas de orientación e inserción profesional.

La investigación ha desvelado que además de las redes de paisanaje, cobran especial relevancia entre la población marroquí las familiares, especialmente las fraternales.

Sin embargo, a la vez se constata que un importante número de inmigrantes marroquíes, fundamentalmente varones, llegan solos y muchas veces no conocen a nadie, tienen un nivel de conocimiento precario sobre el entorno y en muchos casos, desconocen el idioma, circunstancias que dificultan el asentamiento.

Las redes sociales informales tienden a afianzar un sistema de relaciones endogámico, poco comunicado con el entorno institucional, lo que deriva en menores oportunidades de información y acceso al empleo y la formación.



En este sentido, resulta necesario el fortalecimiento de movimientos asociativos que asuman el papel de conectores entre la población marroquí, instituciones públicas y agentes sociales.

**18. La búsqueda de empleo es el objetivo prioritario de la persona trabajadora marroquí, especialmente de los varones.**

Encontrar trabajo resulta tan apremiante que limita los criterios de selección de empleo, descartando prácticamente desde el primer momento dedicar un periodo de adaptación o recualificación al mercado de trabajo en destino.

De los grupos de discusión puede inferirse una actitud más activa en la búsqueda de empleo entre la población marroquí, especialmente entre los varones, que está más dispuesta a cambiar de actividad, si su cualificación se lo permitiera, a acudir hasta los tajos en búsqueda de jornales buscando relación directa con las entidades empleadoras, e incluso lamentan las trabas normativas al ejercicio de actividades que en Marruecos les suponían complementos de renta, como la venta ambulante ocasional o los trabajos de ayuda.

**7.6. Propuestas de intervención:  
recualificación para una mayor  
diversificación de las opciones de  
empleabilidad.**

- a. Elementos de formación prelaboral:
  - Las carencias formativas de la población inmigrantes precisan de intervenciones específicas de lucha contra el analfabetismo y el absentismo escolar –en el ámbito educativo–, y que eviten situaciones de marginación –desde la intervención social–.

- El aprendizaje del idioma resulta imprescindible para el desarrollo de acciones formativas específicas.
  - La brecha digital supone un factor añadido que actúa de forma excluyente ante la extensión del uso de metodologías formativas *online* o del uso de internet como recurso para la búsqueda de empleo.
  - El conocimiento del entorno institucional debe dar lugar a actividades formativas e informativas muy flexibles, como talleres de orientación, iniciación al marco laboral, etc.
- b. Motivación de la participación de la población en Planes Formativos:
- Se debe potenciar el protagonismo de los movimientos asociativos en la difusión de la oferta formativa, lo que implica mayor formación en materia sociolaboral de las personas encargadas de la intermediación, mediante formación específica.
  - Las opciones de integración de la población marroquí mejorarían notablemente si son sus efectivos mejor formados quienes adquieran protagonismo en la gestión de las acciones de formación y mejora de la empleabilidad.
  - Son necesarias acciones informativas sobre el alcance del sistema de Formación Profesional para el Empleo, prácticamente desconocido en este grupo de población.
  - Los obstáculos formales para la formación –horarios, duración de las acciones, cercanía, etc. – deben ser tenidos en cuenta en la programación de las acciones, mediante fórmulas eficaces de detección de necesidades y primando factores de racionalización en el diseño y programación de los planes de formación.
- c. Objetivos de los planes de formación para el empleo:
- Las distintas observaciones indican que la población trabajadora marroquí sólo aceptará participar en cursos de formación cuando



el resultado de la acción suponga una mejora tangible en su proyecto laboral, mejoras que se sustanciarían en lograr más estabilidad en el empleo –o la seguridad de obtener uno– y mejores salarios. Las propuestas de objetivos de los planes de formación que se pongan en marcha deberán ser, necesariamente, conciliables con estas premisas básicas, que han de ser reconocibles de forma sencilla y directa.

d. Determinación de estrategias formativas:

- Desde el punto de vista territorial, los patrones de concentración y dispersión de la población permiten desarrollar puntos de concentración con características diferenciadoras que convergen en una actividad ligada al grado de especialización sectorial. Así, por ejemplo, en Almería todos los indicadores convergen en un perfil de público objetivo de la formación con bajo nivel de estudios, muy concentrado en la agricultura, en actividades que no precisan un alto grado de cualificación. En Málaga, por el contrario, se distinguen opciones más diversificadas para el diseño de itinerarios formativos debido a la mayor presencia en los servicios.

En general, la población residente en las zonas urbanas dispone de mayores oportunidades de acceso a la formación, por su concentración y por disponer de un abanico de opciones de inserción laboral más amplio.

- Desde el punto de vista del alcance de la formación, el sistema de certificaciones permite plantear itinerarios formativos individualizados a medio y largo plazo y con la correspondencia de una titulación oficial.

El colectivo a formar es muy amplio, por lo que las acciones a desarrollar deben buscar la satisfacción de las necesidades de los grupos más motivados, insertándose en dinámicas de orientación profesional que completen a la acción formativa y que la pongan en relación con la empresa, a través de prácticas profesionales, búsqueda activa de empleo o experiencias de autoempleo.

- Desde el punto de vista de la formación específica de mujeres, se detecta una demanda en aumento a medio y largo plazo en los servicios relacionados con la ayuda a la dependencia y el trabajo doméstico. La formación puede inicialmente apoyar el desarrollo de esta actividad –derechos y deberes, gestión de Seguridad Social o costumbres y uso de tecnologías en los hogares–, pero también es una herramienta imprescindible para “saltar” de las meras tareas de asistencia en el hogar a otras más complejas, como el cuidado especializado a personas discapacitadas o enfermas –fisioterapia, nutrición, movilización de personas incapacitadas, cuidados especiales– que permitan la promoción a actividades mejor remuneradas, bien desde el trabajo autónomo o mediante el ingreso en empresas de proximidad.
- Desde el punto de vista de las obligaciones legales de las empresas, es necesario recordar su deber de mantener una política continuada de información y formación en prevención de riesgos laborales.

Además, tanto en la construcción como en la agricultura existen determinadas actividades que requieren la posesión de carnés profesionales o autorizaciones especiales, opciones que refuerzan la motivación por la formación debido a que otorga un nivel de especialización determinado.

- Desde el punto de vista de las necesidades de cualificación en los distintos sectores económicos, se hace necesario un estudio más detenido de las necesidades formativas en invernaderos que han de estar necesariamente ligadas a las expectativas en cuanto a viabilidad y desarrollo tecnológico del sector para los próximos años.

Los datos observados en el estudio certifican el declive del empleo en la construcción, sin que sea posible establecer cuándo y en qué sentido se van a mostrar signos de recuperación. Sólo desde la actividad de oficio o artesanal –albañilería de decoración, tratamiento de madera, fontanería, revisión de instalaciones o electricidad– podrían



determinarse pequeños nichos de empleo relacionados con la rehabilitación o la reparación de edificios. Esta actividad, combinada con actividades de multiservicios, podría ser susceptible de alguna acción experimental de acompañamiento al autoempleo o la economía social.

Tampoco la industria no agroalimentaria vislumbra grandes opciones para la concentración de población marroquí. Sin embargo, la industria de transformación agraria sí da algunas opciones de especialización y formación para el empleo.

Por último, los servicios plantean mayores abanicos ocupacionales, sobre todo en hostelería y comercio, pero a la vez, la poca cualificación actúa como un factor limitador del acceso de la población marroquí a estos empleos. Por ejemplo, el desconocimiento del castellano es un impedimento para acceder a puestos de atención al público. Las opciones de formación en los servicios son más amplias, aunque existen diversos motivos que dificultan el acceso de la población marroquí. En primer lugar, son actividades en las que la crisis también está haciendo mella, por lo que el empleo no abunda. Pero además, la competencia con la población autóctona o con otros grupos de población inmigrante, como el latinoamericano –que encuentra mayor afinidad por el idioma y cercanía cultural– es mayor.

Los objetivos de formación en comercio y hostelería deben situarse en niveles intermedios y dirigidos a tipologías empresariales con mayor exigencia de especialización: hoteles, restaurantes, servicios de catering, etc.

Existen otros nichos en servicios que también resultan –o pueden resultar– un destino viable para el perfil profesional mayoritario de la población marroquí: logística, transporte, call centers, limpieza viaria y tratamiento de residuos sólidos urbanos, etc. Las actuaciones en estos campos deben pasar necesariamente por la localización de demanda de empleo de las empresas que se dedican a estas actividades, tarea en la que la intermediación y el diálogo pueden resultar cruciales.

e. Localización de recursos formativos:

- Pese a que el grupo de población trabajadora marroquí presenta entidad propia, por su volumen y por las especiales características de sus carencias formativas, la información facilitada a cada persona trabajadora debe tener en cuenta su itinerario individualizado de formación, que debe evaluar sus capacidades y aptitudes y que debe orientarse a que pueda participar en acciones convocadas con carácter general.
- Se ha detectado un acusado desconocimiento de la formación para personas trabajadoras. El acceso a este tipo de formación, más accesible en cuanto a organización escolar, debe realizarse mediante el contacto con las organizaciones sindicales y empresariales, por lo que la intermediación laboral debe tomar conciencia de estos canales y explotarlos debidamente.
- Las importantes concentraciones territoriales y sectoriales, observadas sobre todo en Almería, permiten plantear, al menos desde el punto de vista organizativo, la organización de acciones formativas de demanda, de acuerdo con las empresas con mayor índice de contratación, que pueden dar lugar a planes específicos de formación en aspectos relacionados con la organización de la actividad, mejora de la productividad, adquisición de nuevas habilidades, etc.
- Las asociaciones deben jugar un papel activo en la información y orientación de la formación, pero también en el impulso y organización de planes formativos, para lo que deberán adaptar sus estructuras a las exigencias que plantea la formación para el empleo.

En cualquier caso, su papel debe ser multifactorial, proporcionando información integral y especializada.

El papel vertebrador de la población inmigrante que incipientemente presenta el movimiento asociativo cuenta con ventajas evidentes:



mayor capacidad de explicar los objetivos y las necesidades de la formación, mayor confianza, aprovechamiento del conocimiento de las redes sociales informales, etc.

f. Orientación al empleo:

- La formación es parte indisoluble de proyectos más amplios de orientación en el empleo, que deben incluir adicionalmente acciones de acompañamiento y diseño de itinerarios personales de inserción.
- Los itinerarios de inserción se presentan como el instrumento con mayor validez en el campo de la orientación: se trata de secuencias concatenadas de acciones que mejoren la empleabilidad y que conjuguen acciones de información, asesoramiento, preformación, y formación para el empleo.
- Consisten en intervenciones que requieren una atención personalizada –tutorías individualizadas–, lo que hará preciso un alto grado de flexibilidad y de adaptación permanente a las necesidades e intereses individuales. No obstante, la alternancia con actividades grupales de dinamización, conocimiento del entorno laboral e intercambio de experiencias, se antoja fundamental para optimizar el trabajo de los profesionales de la orientación, especialmente en las primeras fases de la intervención centradas en la motivación e información.

## Conclusions

L'hypothèse principale, qui lie le processus migratoire marocain en Andalousie avec sa présence sur le marché du travail, détermine des caractéristiques spécifiques du comportement social et des nécessités d'intervention :

- a. En premier lieu, il définit et différencie ce collectif d'immigrants marocains des autres nationalités et plus concrètement de la population autochtone. Les statistiques confirment que le collectif marocain vient en deuxième du point de vue du nombre des effectifs étrangers installés en Andalousie, mais il est le premier du point de vue économique. À cette conclusion on arrive en s'appuyant sur les statistiques suivantes : les anglais forment le premier groupe d'étrangers mais il est le moins actif sur le marché d'emploi car son projet migratoire diffère de celui des marocains qui sont là pour travailler et non pas pour faire du tourisme ou vivre tranquillement leur retraite comme c'est le cas des britanniques.

Pour l'étude de ces variables, l'enquête réalisée porte en premier sur la caractérisation de la population immigrée installée dans notre région, distinguant les modèles d'immigration non économique et éminemment économique, et parmi laquelle on peut distinguer deux groupes distincts par leurs comportements : les projets saisonniers ou "projets d'aller et retour", et les projets d'installation permanente d'une population immigrée qui cherche un emploi stable et durable. La recherche d'un emploi apparaît comme le principal caractère du collectif marocain installé en Andalousie et objet de cette enquête.

- b. Une fois reconnue la prééminence de la motivation économique, on détermine, le profil socioprofessionnel de la population immigrée marocaine. A cet effet, on a développé une série d'hypothèses et de micro hypothèses aboutissant à la mise en



place d'une batterie d'indicateurs des situations, afin de détecter les objectifs d'intervention d'une insertion dans le marché d'emploi.

- c. Les mêmes caractéristiques qui dérivent de cette description doivent donner lieu à des stratégies concrètes d'intervention. Dans ce champ, la formation est préfigurée comme la principale politique active d'emploi, reconnue dans le domaine du développement d'une occupation chez cette population, mais aussi d'une adaptation professionnelle, de façon que cette main d'œuvre coïncide avec les nouvelles demandes des entreprises.

### **7.1. Existent-elles Des particularités spécifiques dans la population marocaine immigrée à l'égard des autres groupes sur le marché d'emploi Andalou ?**

L'hypothèse principale qui a imprégné cette recherche se base sur la motivation économique et la recherche d'emploi comme facteur déterminant du projet migratoire d'une bonne partie de la population immigrée marocaine installée en Andalousie.

De cette première mise au point dérivent d'autres objectifs de recherche dont il faut souligner deux :

- a. Analyser les conditions et les facteurs qui favorisent et défavorisent le processus d'insertion de la population immigrée marocaine dans le marché d'emploi andalou.
- b. Chercher le degré d'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi, en accordant une signification spéciale aux conditions de départ en relation avec le niveau éducatif, la qualification professionnelle et, surtout, l'accès à la formation pour trouver un emploi.

À son tour, notre enquête incorpore d'autres éléments de caractère transversal aux grandes lignes de cette recherche.

- D'un côté, l'étude comparative des conditions d'insertion d'emploi de la population immigrée marocaine et des conditions d'emploi concernant la population autochtone.
- De l'autre, l'importance donnée au genre lors de l'accès à l'emploi.

À partir d'ici, la recherche se dirige vers la caractérisation du profil socioprofessionnel de la dite population marocaine et sa relation avec l'emploi en Andalousie. De l'information obtenue, se dérive la vérification d'un système d'hypothèses et de micro hypothèses que nous allons décrire de la manière suivante :

### **1. La population marocaine En Andalousie : Main d'œuvre peu qualifiée et forte masculinisation.**

Le 44,59 % des personnes demandeurs d'emploi originaires du Maroc n'ont pas d'études, un 7,41 % accèdent seulement des études primaires et un 31,34 % manifestent avoir étudié un niveau similaire à des études secondaires obligatoires, mais sans obtenir de diplôme. Le groupe le moins qualifié additionne un 83,34 %. En ce qui concerne l'embauche, le 85,28 % des engagés en 2009 ont une pauvre de formation.

En ce qui concerne la masculinisation, on observe les paramètres suivants qui permettent la vérification de l'affirmation :

- a. Le 62,41 % de la population marocaine recensée en Andalousie est composée d'hommes. Cependant, cette donnée qui semble a priori élevée suppose le plus bas point de cette décennie, dans laquelle l'indice de masculinisation est arrivé à atteindre 68,21 % en 2006.
- b. Les données de population par âges révèlent que les premières vagues migratoires sont masculines, donnant lieu par la suite à un



processus de regroupement familial qui facilite l'arrivée des femmes. Les différences entre les hommes et les femmes entre 16-44 ans frisent les 10 points, tandis que dans le reste des groupes sont plus équilibrées.

- c. Le taux d'activité féminine au Maroc est de 26,5 % (en face des 49,3 en Espagne) ce qui indique que les femmes marocaines disposent d'une moindre relation avec l'emploi.

## 2. La population travailleuse marocaine se concentre dans des secteurs productifs.

Les différentes approches réalisées corroborent que la population marocaine se concentre dans des secteurs déterminés :

- a. L'agriculture, accapare le 58,27 % des travailleurs marocains dont Le 91,36 % n'ont pas fait d'études, (58,75 %), ont réalisé des études primaires qu'ils ont abandonnées. Cette activité dont les fonctions n'exigent qu'une pauvre qualification pour l'accès à l'emploi donnant lieu souvent à des bas salaires, à des conditions dures de travail et une haute fluctuation de l'offre d'emploi, ce qui cause à son tour une instabilité dans l'emploi.

La culture intensive des serres à Almería a concentré la majeure partie des marocains installés en Andalousie, accaparant ainsi le 46,63 % du total d'embauches des marocains dans le secteur.

- b. Le bâtiment qui traverse des moments d'effondrement, après avoir expérimenté une croissance accélérée durant la période 2000-2007, qui 'avait demandé une main-d'œuvre abondante et qui n'est plus capable de surmonter les presque trois ans du manque des crédits, les excédents de stock de logement disponible que le marché ne peut résorber. La crise immobilière se traduit par un chômage galopant. En 2009, le secteur du bâtiment à lui seul a contribué avec 2,36 % des contrats réalisés aux marocains en Andalousie et a accumulé un taux de chômage de 28,63 %. Les perspectives de récupération d'un secteur fort masculinisé sont

peu rassurantes, car la seule solution possible, à moyen terme est sa reconversion.

- c. L'industrie. La présence de la population marocaine dans cette activité industrielle est pratiquement minimale, à l'exception peut-être de l'industrie agroalimentaire, qui est liée au premier traitement de la production pratiquement à pied d'exploitation, ce qui implique un bas degré de spécialisation du processus productif. Elle représente le 8,85 % de l'embauche des marocains pendant 2009 et enregistre un taux de chômage de 4,62 %.
- d. Les services. Ce secteur accumule un fort taux de chômage atteignant un 39,32 %, en partie favorisé par la plus grande présence féminine dans le secteur – qui agglutine 48,33 % du total d'embauche féminin. D'un autre côté, ce secteur contribue avec 30,52 % du total d'embauches des Marocains en 2009.

Il existe un degré de concentration dans certains sous-secteurs déterminés :

- ▣ Dans l'Hôtellerie, on observe qu'à Malaga l'installation de la population marocaine est ancienne due au développement du tourisme lors de ces dernières décennies.
- ▣ Dans le Commerce, avec une présence importante dans le secteur de la vente ambulante et du petit commerce (bazars).
- ▣ Dans les tâches d'assistance de services domestiques, où on observe une forte féminisation, due à l'augmentation de la demande, et que la crise a favorisé l'incorporation des femmes marocaines inactives face à la chute de l'emploi masculin.

Ces secteurs ont une influence sur la distribution de l'installation de la population dans le territoire andalou ce qui explique un plus grand taux de concentration à Almería et à Malaga. À la fois, il y a un haut degré de dispersion dans le territoire montrant ainsi la tendance des marocains à se concentrer dans les zones urbaines et dans les zones



rurales car ces dernières se caractérisent par une grande capacité à générer l'emploi agricole.

**3. Les occupations de la population maghrébine coïncident avec les catégories professionnelles les moins payées et les moins qualifiées.**

L'activité sectorielle indique une haute présence de la population dans des emplois sans qualification. Cependant, cette réalité, détectable dans les profils d'embauche, ne découle pas d'une raison ethnographique, mais des questions relatives au niveau de qualification.

**4. L'occupation d'emploi de basse qualification coïncide avec les bas niveaux de formation professionnelle que la population marocaine montre depuis son installation en Andalousie.**

La détermination d'occupation entre la population marocaine est pourtant la conséquence directe des caractéristiques de l'offre de l'emploi que réalisent des entreprises présentes dans des secteurs de forte expansion de l'activité productive et qui demande une basse qualification et peu d'exigences d'adaptation.

L'offre d'emploi de ces occupations s'est accrue par une expansion sectorielle, et elle n'a pas réussi à trouver une main d'œuvre autochtone, pratiquement absente dans quelques branches de l'activité, ce qui a permis à certains marocains, dotés d'une basse qualification de trouver un emploi.

Il existe des indices suffisants pour affirmer que beaucoup de décisions sur le lieu de destination se produisent au Maroc et que ces décisions sont prises à partir des signes qui montrent un certain degré de connaissance des fonctions à occuper, des conditions requises et conditions de vie qui les attendent. Les motifs principaux de frustration résident dans le manque d'emploi. Cependant, les conditions de travail liées aux typologies professionnelles à celles qui ont un accès sont assumées d'une manière naturelle, sans que des problèmes remarquables n'apparaissent telles que la discrimination, la xénophobie

ou les mauvaises conditions de travail, ainsi que la difficulté d'intégration.

Les conclusions qui dérivent des entretiens sont corroborées par les statistiques maniées et indiquent que quand il existe un certain niveau de qualification, il est possible d'accéder à ces postes, sans que la nationalité ou l'ethnie supposent un frein. Il ne faut pas oublier qu'ils sont touchés comme les autres groupes de travailleurs par le chômage en ce moment de crise.

## **7.2. Existe-t-il, un cadrage fonctionnel assigné à la population travailleuse maghrébine qui limite son insertion dans le marché d'emploi dans notre région ?**

Les Marocains sont généralement employés dans des activités traditionnelles de faible productivité et qui sont considérés peu dynamiques en termes de croissance économique et d'innovation technologique. La croissance du chômage entre la population marocaine est au dessus de la moyenne du reste de la population ce qui prouve qu'actuellement les secteurs qui ont dynamisé l'activité ne sont plus capables de générer une offre suffisante en emploi non qualifié, donc il est nécessaire de faire des actions visant à promouvoir un déplacement dans la redistribution sectorielle et professionnelle, en augmentant les offres d'emploi et introduire des formations adaptées à leur niveau qui les conduiraient à l'accès à d'autres métiers.

### **5. Le manque de qualification empêche la mobilité fonctionnelle et sectorielle de la population travailleuse marocaine.**

Il y'a pas mal de raisons qui justifient cette conclusion. Les limitations dans le processus d'insertion sont générées par des conditions générales, comme le sans emploi, mais aussi sont dues aux raisons



spécifiques, puisque l'offre d'emploi la moins qualifiée observe peu de diversification fonctionnelle. Cette analyse offre des différences de nuance selon le secteur dans lequel nous nous trouvons.

Dans l'agriculture, le manque de qualification et sa relation avec une mobilité fonctionnelle et sectorielle est déterminante et elle est appelée à constituer un handicap important dans l'avenir, puisque les tendances sur un marché globalisé permettent de prédire que les activités productives de plus grande valeur économique tendront à techniser son processus productif, en employant moins de main-d'œuvre peu qualifiée, alors que les activités les moins productives seront relégués devant l'ouverture de marchés qui peuvent offrir de plus grands avantages compétitifs, dérivés des moindres coûts de production dans des pays émergents.

Le secteur de la construction vient aggraver cette situation, puisque l'excédent de main-d'œuvre marocaine qu'a généré devra chercher un lieu entre les occupations qu'offrent la propre agriculture ou les services.

La situation permet d'orienter, de forme raisonnable les effectifs mieux préparés vers les services, alors que les moins qualifiés trouvent seulement dans le secteur primaire une option d'insertion possible.

De l'apport d'excédents d'emploi originaires des autres secteurs, y compris le retour de la population autochtone, et de l'arrivée de plus d'effectifs originaires du Maroc, poussés par les effets de la crise qui sévit aussi là bas, on déduit une plus grande pression sur la capacité de l'agriculture d'offrir une offre d'emploi suffisante, d'où la conséquence la plus immédiate est l'augmentation du chômage.

L'actuel cadrage professionnel dans les services permet contempler avec un certain optimisme, toujours conditionné par le cadre général de la crise économique, par contre les options d'amélioration de la qualification augmentent les chances de trouver un emploi, la dite option est appelée à augmenter au moment de la récupération économique.

Malgré le fait que le cadrage professionnel dans les services se fait aussi dans un haut degré à partir de la déqualification, les possibilités de promotion sont possibles à moyen terme puisque il existe plus de diversité professionnelle.

Les limitations de qualification ne permettent pas une progression verticale, ni sectorielle ni fonctionnelle. Et quand une coupure se produit dans l'emploi dans des secteurs qualifiés tel que le bâtiment, les options de progression vers le secteur services sont peu nombreuses, alors que dans des activités moins spécialisées sont préférentielles comme destinations préférées.

L'agriculture observe un cadrage professionnel plus accentué, n'ayant pas détecté des mouvements significatifs de départ dans cette activité. D'un autre côté, les limitations de qualification posent des difficultés pour maintenir l'emploi dans ces services telles que : l'industrie et la construction. Ainsi l'agriculture apparaît comme le dernier recours ou secteur refuge. Les perspectives de mobilité permettent d'espérer une plus grande flexibilité dans le secteur services, en observant une plus grande communication, dans le cas des femmes, entre le service domestique, l'hôtellerie et le commerce.

## **6. La formation en origine est insuffisante et limite les options d'insertion professionnelle.**

De fait, quand il existe, elle apporte de plus grandes opportunités d'insertion et de promotion de travail. Quand l'offre d'emploi est importante, elle permet une plus grande diversité fonctionnelle, mais nous détectons l'existence de créneaux professionnels dans les échelles intermédiaires qui faute d'un examen plus rigoureux pourraient déceler des objectifs en vue d'expériences futures dans le domaine de la formation et l'insertion professionnelle.

Mais la réalité est autre on assiste à une qualification majoritairement faible de l'emploi, cette situation est souvent favorisée par quelques facteurs qui convergent :



- Une forte demande de main-d'œuvre, et par contre les voies les plus rapides à l'accès d'emploi, se produisent dans des postes qui ne demandent aucune formation.
- Le niveau éducatif du départ, empêche pratiquement l'accès aux postes les plus qualifiés-

La non qualification est la caractéristique principale du collectif marocain mais aussi un facteur qui les condamne à la marginalisation et la discrimination au marché du travail.

- Non reconnaissance de la formation d'origine : les différences dans les systèmes de formation professionnelle entre le Maroc et l'Espagne occasionnent que, dans quelques cas, les niveaux de spécialisation ne peuvent être homologués dans certaines professions déterminées en Andalousie.

### **7.3. Existent-elles dans la société andalouse Des attitudes significatives qui peuvent provoquer des situations de discrimination professionnelle ou de rejet ?**

En général, les groupes d'enquêteurs coïncide qu'il n'existe pas, en général, un sentiment xénophobe chez la population andalouse qui peut s'avérer comme un obstacle à l'accès d'emploi, par contre la concurrence pour l'emploi avec la population autochtone peut provoquer un sentiment de rejet envers la population immigrée marocaine.

Il ressort que les entreprises n'ont aucune réticence au moment d'embauches et que la perte d'emploi est plutôt liée à la crise et au manque de travail, mais certains enquêteurs craignent un certain favoritisme envers la population autochtone au détriment de la population immigrée lors de l'embauche. Cependant, il y a des

conditions propres au marché d'emploi qui défavorise cette population immigrée et rend difficile son insertion

**7. La crise actuelle d'emploi affecte dans une plus grande mesure à la population marocaine, qui observe le plus grand taux de chômage.**

L'augmentation du chômage et la chute de l'occupation affectent dans une plus grande mesure à la population immigrée plus que l'autochtone.

Les Marocains sont généralement employés dans des activités traditionnelles de faible productivité et qui sont considérés peu dynamiques en termes de croissance économique et d'innovation technologique. La non qualification est la caractéristique principale du collectif marocain mais aussi un facteur qui les condamne à la marginalisation et la discrimination au marché du travail.

La crise affecte plus les hommes que les femmes marocaines, qui accèdent au marché du travail grâce aux emplois que leur réserve une ségrégation professionnelle à cause du genre, mais qui se trouvent aussi affectés par un manque d'offre, et aggravée par d'autres problèmes ajoutés par exemple tels l'acquisition ou la location d'un logement.

**8. La population marocaine ne se sent pas discriminée dans les ses conditions de travail par rapport à la population autochtone.**

En relation avec les conditions de travail et des situations possibles de discrimination dans l'accès et la permanence dans l'emploi, les personnes interrogées manifestent ne pas être discriminées en général.

Cependant de leur discours émane des conditions d'inégalité entre la population autochtone et la marocaine. Sur la connaissance de l'environnement du travail et du fonctionnement du marché de travail, la population marocaine bénéficie de moins d'avantages que la population autochtone à cause de la méconnaissance de la langue, le



manque d'information sur les services d'emploi, la faible affiliation dans les syndicats.

Devant les abus dans le travail, on observe plus de tolérance chez le groupe marocain, au moins dans les premiers emplois et la forme préalable à obtenir une certaine stabilité dans le travail. La méconnaissance des droits du travailleur, des démarches de réclamation ou dénonciation, ou la peur du licenciement ou l'expulsion chez ces personnes dont leur situation administrative est irrégulière, peuvent provoquer un plus grand degré de permissivité devant les abus et discriminations.

Par cette raison, la connaissance graduelle de la réglementation de travail, et surtout, l'accumulation d'expériences professionnels et le temps de permanence dans le pays de réception motiveront à son tour, une moindre acceptation des abus dans le travail. Par rapport à la temporalité dans l'emploi, il s'agit d'un trait du marché du travail andalou est dont la population Marocaine n'est pas étrangère - le pourcentage du total des contrats des saisonniers sur le total des contrats inscrits dans l'ensemble de la population c'est de 95,67 %- L'agriculture est le secteur productif avec un grand taux de temporalité globale. Le haut taux de chômage qui affecte le collectif marocain s'explique en grande partie par la forte proportion de non qualifiés et de travailleurs saisonniers employés qui opèrent dans l'agriculture.

Cependant, la population marocaine montre une plus grande crainte devant la possibilité de perdre son emploi, une perception soutenue dans une position plus vulnérable et précaire dans l'emploi. À l'égard des revenus économiques, l'étude de salaires révèle deux circonstances d'inégalité :

Les femmes touchent moins que les hommes. Cette circonstance est présente dans tous les groupes de population (autochtones et immigrées). Il s'agit d'un des principaux facteurs d'inégalité entre sexes : nous n'avons pas constaté, cependant une discrimination salariale flagrante, mais oui des inégalités dans les conditions d'accès

et de permanence dans l'emploi qui détermineront à son tour les bas salaires. Il s'agit d'une situation qui manifeste le rôle subsidiaire du travail féminin comme complément à la source principale du revenu au foyer, qu'apporte l'homme. Dans ce schéma les rôles entre les sexes sont assignés de manière traditionnelle : l'homme s'érige en chef de famille et pourvoyeur de ressources (breadwinner) et la femme s'érige en femme au foyer (caregiver).

Le salaire de la population autochtone est supérieure à celui de la population immigrée., c'est la conséquence directe des conditions inégales dans l'emploi des uns et des autres, car la population immigrée souffre de plus grande précarité dans le travail : travail saisonnier, moins qualifié, peu reconnu ... les différences de salaire sont, dans ce sens, déterminées par rapport aux distances dans les catégories professionnelles, le niveau de formation et d'autres aspects relatifs aux conditions de travail, et, depuis cette perspective, nous pouvons montrer que l'accès à l'emploi de la population autochtone et immigrée est inégal. La population immigrée est victime des conditions de travail précaires et des bas salaires acceptant des emplois instables pour pouvoir survivre en cette période de crise.

#### **9. Les rôles relatifs à la régularisation administrative supposent des obstacles dans l'accès à l'emploi et la mobilité géographique.**

Ne pas disposer d'un permis de travail suppose un difficile obstacle à surmonter pour les immigrés marocains. Une fois obtenu, les options augmentent considérablement. Une régularisation du permis de travail permet une plus grande mobilité dans le territoire pour arriver là où l'offre d'emploi est présente. L'accès des personnes immigrées à la Formation pour l'Emploi est conditionné par l'obtention de la carte de séjour et le permis de travail. De plus, beaucoup d'interrogés soulignent trouver de grandes difficultés à s'intégrer à cause de la méconnaissance de la langue espagnole. Précarité, vulnérabilité et marginalisation au marché du travail sont donc les termes qui reviennent souvent dans l'analyse des enquêteurs pour décrire la situation où se trouvent actuellement les travailleurs marocains en Andalousie.



**10. La préférence dans l'embauche entre autochtones et immigrés dépend de l'existence d'offres d'emploi suffisantes.**

Dans ce sens, la crainte du chômage chez la population autochtone risque de déplacer les postes qu'occupent les marocains à sa faveur. Mais la population immigrée marocaine est appréciée dans le marché d'emploi par sa capacité de sacrifice, de constance dans le travail par rapport aux autochtones qui boudent les secteurs employant une abondante main d'œuvre peu qualifiée.

**7.4. La population marocaine a-t-elle un accès aux programmes de formation professionnelle ?**

La qualification est conçue comme l'élément principal qui conditionne la relation entre l'activité du travail et la population marocaine. L'étude en profondeur des profils éducatifs résulte négative pour la mise en place d'une série de formations en vue de l'insertion professionnelle de ce collectif immigré.

La recherche révèle que les carences éducatives héritées dans la société d'origine gardent une relation étroite avec l'encadrement professionnel. De plus, ils s'érigent en obstacles puissants pour la réalisation des formations chez le collectif marocain.

**11. Les résultats des systèmes éducatifs marocains et espagnols révèlent des défaillances formatives dans le système d'enseignement marocain.**

Fondamentalement deux différences sont observées :

- a. De grands taux d'analphabétisme et d'abandon scolaire au Maroc, principalement à partir de l'éducation secondaire qui affecte plus les femmes que les hommes.

b. Le système de formation professionnelle au Maroc est doté d'une moindre diversification et moins expérimenté que l'Espagnol. Quelques études montrent des carences dans la formation rattachée au secteur touristique, qui répond difficilement aux besoins des entreprises hôtelières et de l'industrie touristique.

**12. L'accès à l'éducation au Maroc semble plus difficile pour les femmes que pour les hommes et pour la population rurale par rapport à l'urbaine.**

La recherche n'a pas approfondi dans l'analyse les différences éducatives et sociales, les auteurs de l'étude considèrent comme un comportement universel que l'accès à l'éducation est lié au niveau du revenu des familles. Dans n'importe quel cas, l'éducation, au moins jusqu'au secondaire, est accessible pour toute la population. On constate une plus grande difficulté et un manque de moyens dans les zones rurales intérieures et plus au sud du Maroc.

Il y'a de grandes différences entre l'école située dans le milieu rural et dans le milieu urbain, Le milieu rural souffre d'un manque d'infrastructures faute de budget. Les enseignants dispose de peu de moyens pour accomplir leur travail, les filles sont obligées à abandonner leurs études pour s'occuper de besognes ménagères. De plus, on observe des différences entre les niveaux atteints par les hommes et les femmes, ces dernières sont attachées à la sphère privée au détriment d'une participation sociale et laborieuse.

**13. La population marocaine souffre d'un taux élevé d'analphabétisme par rapport à la population travaillante installée en Andalousie.**

Bien que les taux au Maroc descendent, surtout entre la plus jeune population, les indices d'analphabétisme sont encore élevés. On constate des difficultés d'accéder à l'éducation au Maroc qui touchent dans une plus grande mesure les femmes. Cette situation représente un obstacle sérieux à leur formation et implique son exclusion des systèmes de formation professionnelle.



Il implique en plus la nécessité de l'intervention éducative préalable à la formation professionnelle et il faut acquérir d'abord des compétences spécifiques telles que : la lecture, la capacité de compréhension, la langue, l'écriture-, ces compétences sont indispensables afin de suivre une formation en vue de trouver un emploi. Tous les indicateurs économiques recommandent le développement de formations exigeant un savoir-faire. Dans ces conditions, le collectif marocain est appelé à entrer dans la dynamique des cours de formation, C'est la seule solution qui le conduirait à l'accès à plus d'emploi.

#### **14. La population marocaine méconnaît l'éventail qu'offre la formation professionnelle et linguistique.**

La formation professionnelle orientée à l'emploi n'exclut pas la population travailleuse marocaine, car cette population est considérée comme un collectif qui risque d'être exclu du marché du travail d'où la priorité que lui est accordé dans les actions de formation en vue de son insertion professionnelle. Cependant, ils existent des obstacles qui entravent son intégration dans le système de Formation pour l'Emploi. Les personnes interrogées laissent au découvert un haut degré d'ignorance sur les possibilités de formation, surtout celles dirigées aux travailleurs en difficulté. Ces travailleurs sont confrontés à une série d'obstacles parfois incontournables :

Entre ces obstacles on peut citer l'impossibilité de concilier travail, formation et une vie de famille. Mais, il y a d'autres obstacles d'ordre informel qui sont plus importants et qui ont une relation avec l'acceptation d'un encadrement professionnel. Ce collectif ne perçoit pas la relation entre une plus grande qualification et un meilleur emploi et ne considère pas la formation comme un moyen d'accès à un meilleur emploi. Cette croyance est soutenue par le manque de variété dans la formation, et l'adéquation insuffisante des spécialités qui sont finalement offerts aux expulsés du marché.

La population immigrée réclame une formation "rapide" qui lui permet de s'incorporer au marché de travail dès que possible. Par contre les effectifs les plus jeunes et mieux préparés voient la qualification ou

formation comme un outil indispensable pour changer le rôle assigné à la population marocaine aujourd'hui sur le marché du travail andalou. La population non qualifiée n'imagine pas la formation comme un facteur de progression dans la vie professionnelle. En général, les personnes non qualifiées pensent que les emplois qu'ils trouvent sont en accord avec leurs attentes et liés à leur projet migratoire.

**15. On n'accrédite pas l'offre consolidée spécifique destinée à une population immigrée.**

L'offre est la même pour tous les collectifs travailleurs. Cependant, les conditions requises et les conditions d'accès dans certains programmes peuvent limiter la participation, spécialement à cause des niveaux éducatifs exigés. La langue semble être un obstacle pour la participation de la population immigrée marocaine aux formations, et l'enseignement en espagnol de certains modules professionnels n'a pas été perçue par ce collectif comme une bonne solution. La population marocaine ne perçoit pas que la formation existante lui est d'une aide pour aborder son insertion professionnelle. Ainsi la méconnaissance de la langue espagnole agit comme un élément puissant et dissuasif pour suivre n'importe quelle formation. Les exigences en ce qui concerne une qualification minimale pour participer aux actions de formation pour l'emploi prive un haut pourcentage de la population marocaine à accéder à ces formations.

Au mieux, la formation se limite aux périodes d'une inactivité.

En ce qui concerne la méthodologie de la formation, elle s'avère nécessaire l'adapter aux demandes de la population candidate. L'incompatibilité d'horaires est un frein, car certains groupes et plus concrètement les femmes qui travaillent comme internes dans le service domestique ne peuvent accéder à aucune formation. Une option viable serait la téléformation, mais on a observé un rejet pratiquement généralisé aux nouvelles technologies et un faible pour l'enseignement classique en classe de la part du collectif marocain.



Les matériaux didactiques devraient s'adapter aux capacités et connaissances des candidats ou élèves. **L'incorporation d'enseignants magrébins ou passeurs culturels (médiateurs interculturels)** sauverait les "distances culturelles", et elle est souhaitée et demandée par les personnes interrogées lors de cette enquête.

16. **Actuellement, l'offre formative ne semble pas déterminante pour faciliter la mobilité fonctionnelle de la population travailleuse marocaine.**

On n'a pas détecté encore d'expériences à ce sujet. En revanche il en ressort que l'offre formative tend à perpétuer les rôles dans le travail par sexes, mêmes les formations sont conçues comme masculines et féminines.

### **7.5. Les réseaux sociaux influent-ils sur le processus de recherche d'emploi ?**

17. **Les réseaux sociaux ont une plus faible valeur dans la stratégie d'une insertion professionnelle.**

Les réseaux sociaux jouent un rôle important au moment de l'arrivée, dans les premières phases d'adaptation aux coutumes et aux normes dominantes dans la société d'accueil, et aussi dans l'orientation vers l'insertion professionnelle.

Dans ce sens, on constate que le recours à ces réseaux dépasse l'usage des services institutionnels d'emploi qui se montrent inefficaces pour s'occuper des demandes d'orientation et de l'insertion professionnelle de ce collectif.

La recherche a révélé que les liens familiaux sont importants dans le choix d'installation et aussi dans la recherche du travail au début du projet migratoire.

On constate aussi qu'un nombre important d'immigrants marocains, surtout des hommes qui arrivent seuls et en aventuriers, ne connaissent personne, et ignorent tout sur le marché du travail et sans parler un mot d'espagnol. Ce qui rend encore difficile leur installation en Andalousie.

Les réseaux sociaux informels tendent à implanter un système relationnel endogamique, sans aucune relation avec l'environnement institutionnel et sans aucun accès à l'information sur l'emploi et la formation.

Dans ce sens, il faut consolider **les associations d'immigrés** qui souvent jouent **le rôle de médiateurs** entre le collectif marocain, les institutions publiques et les agents sociaux.

#### **18. La recherche d'emploi est le but prioritaire de la personne travailleuse marocaine, spécialement des hommes.**

Trouver un travail semble si urgent qu'il limite les critères de sélection d'emploi, en écartant pratiquement depuis le premier moment une période d'adaptation ou de positionnement dans le marché du travail andalou.

À partir des entretiens on déduit une attitude plus active dans la recherche d'emploi chez la population marocaine, spécialement chez les hommes qui sont plus disposés à changer d'activité, et préfèrent avoir une relation directe avec l'employeur sans passer par aucune institution et se plaignent de la pesanteur du cadre normatif qui régit même la vente ambulante ou autres activités informelles, ce qui n'est pas le cas au Maroc.



## **7.6. Des propositions d'intervention : une requalification pour une plus grande différenciation des options de l'emploi.**

- a. Des éléments de formation :
- La mise en place de formations spécifiques afin de corriger les carences de la population immigrante en formation (l'analphabétisme et l'absentéisme scolaire)
  - L'apprentissage de la langue semble indispensable pour le déroulement des formations.
  - L'écart numérique suppose un facteur ajouté qui agit comme facteur d'exclusion devant l'extension de l'usage de la formation online ou de l'usage d'Internet pour la recherche d'emploi.
  - La connaissance de l'environnement institutionnel doit donner lieu à des formations flexibles, et au montage d'ateliers d'orientation, d'initiation au cadre de travail, etc.
- b. La motivation de la participation de la population dans les Plans de formation :
- **Il faut renforcer le rôle des mouvements associatifs** dans la diffusion de l'offre formative, ce qui implique une plus grande formation en matière socioprofessionnelle des médiateurs.
  - Les options d'intégration de la population marocaine iraient mieux remarquablement si **leurs passeurs culturels ou médiateurs interculturels** sont mieux formés pour gérer des actions de formation auprès de la population immigrée. - sont nécessaires des actions de renseignements sur la portée d'un système de Formation Professionnelle pour l'Emploi, pratiquement ignoré chez ce collectif.

- Les obstacles formels pour la formation - les horaires, la durée des actions, la proximité, etc. - doivent être pris en compte dans la programmation des actions, par des formules efficaces de détection des besoins et en primant des facteurs de rationalisation dans la conception et la programmation des plans de formation.

c. Les objectifs des plans de formation pour l'emploi :

Les observations indiquent que la population travailleuse marocaine acceptera de participer aux cours de formation quand le résultat de l'action supposera des améliorations tangibles sur son projet de travail, pour obtenir plus de stabilité dans l'emploi - ou la sûreté d'obtenir de meilleurs salaires.

d. La détermination stratégique des formations :

- Du point de vue territorial, les modèles de concentration et de dispersion de la population permettent de développer des zones de concentration avec des caractéristiques variées qui convergent dans une activité liée au degré de spécialisation sectorielle. Ainsi, par exemple, en Almería tous les indicateurs convergent dans un profil de candidat avec un bas niveau d'études et travaillant dans l'agriculture. À Malaga, au contraire, il y a des options plus variées pour le montage des formations plus de candidats dans les services.
- En général, la population résidante dans les zones urbaines dispose de plus d'opportunités d'accès à la formation, par sa concentration et pour disposer d'une gamme d'options d'insertion dans le marché du travail plus large
- Du point de vue de la portée de la formation, le système de certificats d'assistance permet de concevoir des formations individuelles à moyen et long terme sanctionné par un diplôme officiel.



Le collectif à former est très important, de sorte que les formations à développer doivent chercher la satisfaction des besoins des groupes les plus motivés, en s'insérant dans des dynamiques d'orientation professionnelle qui couronne la formation et la met en relation avec l'entreprise, à travers des pratiques professionnelles, recherche active d'un emploi ou des expériences d'auto emploi.

- Du point de vue de la formation spécifique des femmes, une demande est détectée dans une augmentation à moyen et long terme dans les services d'aide aux familles tel le travail domestique. La formation peut appuyer initialement le déroulement de cette activité - (droits et devoirs, la gestion de Sécurité sociale ou usage de nouvelles technologies dans les foyers-), et aussi aborder dans cette formation d'autres spécialités : le soin spécialisé aux personnes handicapés ou malades - physiothérapie, nutrition, soins spéciaux - qui permettent la promotion de ces femmes aux activités mieux rémunérées, soit par le travail autonome ou dans les entreprises de proximité.
- Du point de vue des obligations légales des entreprises, il est nécessaire de rappeler leur devoir de maintenir une politique continue d'information et de formation en prévention des risques dans le travail.

Ainsi dans le bâtiment et dans l'agriculture il ya des activités déterminées qui requièrent la possession de permis spéciaux, ces options renforcent la motivation par la formation car 'il donne un niveau déterminé de spécialisation.

- Du point de vue des besoins de qualification dans les différents secteurs économiques, il devient nécessaire une étude plus poussée des besoins en formations dans les serres qui doivent être nécessairement liées à des attentes qui touche la viabilité et le déroulement technologique du secteur pour les années suivantes.

Les données observées dans l'enquête certifient la perte d'emploi dans le bâtiment, sans qu'il ne soit possible d'établir quand et dans quel sens circulent les signes de récupération ou reprise de ce secteur. Seules les activités liées à l'immobilier ou à l'artisanat (-maçonnerie, menuiserie plomberie, électricité -) pourraient créer de petites poches d'emploi rattachées à la réhabilitation ou la restauration d'édifices. Cette activité, combinée avec les activités de multiservices, pourrait être susceptible d'une action expérimentale d'accompagnement à l'auto emploi ou l'instauration d'une économie sociale.

Finalement, les services offrent pas mal de possibilités professionnels, surtout dans l'hôtellerie et le commerce, mais la non qualification chez la population marocaine agit comme un frein à l'accès à ces emplois. Par exemple, il y a une méconnaissance de la langue castillane qui impossibilite le travailleur marocain à occuper des postes d'attention au public (réception des hôtels ou restaurant).

Il y a un autre facteur frein qui défavorise les marocains c'est la concurrence avec la population autochtone ou avec d'autres groupes de population immigrante, comme les Latino-américains - qui n'ont pas de problèmes de langue pour occuper ces postes.

D'autres poches d'emplois existent dans les services qui résultent viable pour le profil professionnel majoritaire de la population marocaine : logistique, transport, centre d'appels, nettoyage. Les postes à occuper dans ce secteur doivent passer nécessairement par la localisation de demande d'emploi des entreprises qui s'occupent de ces activités.

#### e. La Localisation des formations

- Malgré le fait que la population travailleuse marocaine forme un tout , par son volume et par ses caractéristiques spécifiques (carences) l'information est facilitée à chaque personne travailleuse et doit tenir compte de son itinéraire individuel de formation afin d'évaluer ses capacités pour l'orienter.



- L'accès á toute formation doit être chapeauté par les organisations syndicales et patronales, de sorte que la médiation dans le travail doit tenir compte de ces canaux et les exploiter dûment.

Les concentrations territoriales et sectorielles, observées surtout à Almería, permettent de projeter, au moins du point de vue de l'organisation des formations sollicitées en accord avec des entreprises qui disposent d'un grand indice d'embauches.

- Les associations d'immigrés doivent jouer un rôle actif dans l'information et l'orientation de la formation, mais aussi dans la dynamique et **l'organisation des formations adaptées** á ce collectif. Pour cela elles doivent disposer de structures permettant le déroulement de ces formations.

f. Orientation à l'emploi :

- La formation fait partie de plus grands projets d'orientation dans l'emploi qui doivent inclure des actions d'accompagnement et un montage d'itinéraires personnels d'insertion.
- Les itinéraires d'insertion se présentent comme l'instrument le plus valide dans le domaine de l'orientation : il s'agit des actions qui améliorent l'emploi et qui conjuguent des actions d'information, consultation, et une formation pour l'emploi.
- Il faut assurer des tutorats individualisés- et les accompagner avec des activités de dynamisation de groupes. La connaissance du marché de l'emploi et l'échange d'expériences, semble fondamentale pour optimiser le travail des professionnels de l'orientation, spécialement dans les premières phases d'intervention.



Condiciones de trabajo y empleabilidad de la población inmigrante magrebí en Andalucía.  
Elementos económicos y culturales para la convivencia.



## Bibliografía

ANDIÓN, M<sup>a</sup>. “El inmigrante adulto hablante no nativo de español en España, el analfabetismo y la enseñanza del español”. Aula Intercultural. 2005.

APARICIO, R. y TORNS. A. “Las redes sociales de los inmigrantes extranjeros en España: un estudio sobre el terreno”. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2005.

ARANDA, M. y BOYANO, T. (KND). “La innovación tecnológica y su influencia sobre la fluctuación del mercado laboral”. Unión General de Trabajadores de Andalucía. Jaén, 2010.

BELL, J. “Cómo hacer tu primer trabajo de investigación social”. Gedisa. Barcelona, 2005.

BLÁZQUEZ RODRÍGUEZ, I. “Competencias y estrategias de las Comunidades Autónomas en materia de inmigración. Una visión desde la Comunidad Autónoma de Andalucía”. Junta de Andalucía. Sevilla. 2009.

BUZO SANCHEZ, I. “Recursos de ciencias sociales, geografía e historia. Evolución de la población”. Badajoz. 2003.

CÁNOVES VALIENTE, G. y BLANCO ROMERO, A. Turismo mercado de trabajo e inmigración en España. Un análisis de la situación en las comunidades de Murcia, Canaria, Valencia y Andalucía. Boletín de la A.G.E. N° 50. 2009, pag.259-280.

CARBONEL i PARIS F. “Inmigración: Diversidad cultural, desigualdad social y educación”. 1995:18.

COLECTIVO IOE, “Discursos de la población migrante en torno a su instalación en España. Exploración cualitativa”. CIS. Colección Opinión

y actitudes, nº 64. Madrid. 2010.

COLECTIVO IOÉ. “¿Para qué sirve el grupo de discusión? Una revisión crítica del uso de técnicas grupales en los estudios sobre migraciones”. EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales. Nº 19, enero-junio, 2010.

COLECTIVO ÍOE. “Encuesta nacional de inmigrantes 2007: el mercado de trabajo y las redes sociales de los inmigrantes”. Ministerio de trabajo e Inmigración. Madrid. 2010.

Diálogo internacional sobre la inmigración de 2009. “Los derechos humanos y la migración: Empeño conjunto a favor de una migración protegida, digna y segura”. Nonagésima octava reunión. 2009.

DOPICO, F. “Desarrollo económico y social y mortalidad infantil. Diferencias regionales (1860-1950)”. Dynamis: Acta Hispanica ad Medicinæ Scientiarumque Historiam Illustrandam, núm. 5-6.1985-86.

FERNÁNDEZ OCÓN, A. y LÓPEZ OLVERA, S. ICEBERG: “Estudio del proceso y evolución de la vida laboral de personas extranjeras no comunitarias en Andalucía”, Ed. Federación Andalucía Acoge, Sevilla, 2009.

FERNÁNDEZ, A. (dir.), LÓPEZ, S. “Estudio del proceso y evolución de la vida laboral de personas extranjeras no comunitarias en Andalucía”. (Volumen I). Federación Andalucía Acoge. Sevilla, 2009.

FERNÁNDEZ, P. Mesa redonda: la labor de las ONG con los inmigrantes. La inserción laboral del inmigrante. Servicio de empleo del movimiento por la paz. Papeles del Este 17 (2008): 84-89.

GALIANA SAURA, A. “Bases para el establecimiento de políticas de integración social y cultural de los inmigrantes y respeto a los derechos humanos”. Ponencia del Seminario Internacional sobre los Derechos Humanos de los Migrantes. México. 2005: 171-190.

GARCÍA, J.y TRONCOSO, D. “La inmigración en Andalucía: Un análisis con datos de la Seguridad Social (2007-2008)”. Fundación Centro de



Estudios Andaluces. Sevilla, 2010.

GARCÍA-CANO, M. "Formación para el trabajo en contextos de inmigración. Un análisis antropológico sobre la construcción de la diferencia en el ámbito de la educación no formal". Granada, 2001. Tesis Doctoral

GONZALES, B. Como elaborar el proyecto de investigación. 2004.

GONZÁLEZ ENRÍQUEZ, C. "Los sindicatos ante la inmigración"- Observatorio Permanente de la Inmigración, nº 18. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones del MTIN. 2008.

GONZÁLEZ FERRERA, G. y VERA BORJA, J.M. "África 14 kilómetros al sur de Europa, Análisis de los flujos migratorios entre el Norte de África y el Sur de Andalucía. Junta de Andalucía". Sevilla. 2008.

GONZÁLEZ, M. (KND). "Campaña de recogida de aceituna en la provincia de Jaén, 2009-2010". Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. Jaén, 2010.

GONZÁLEZ, M. (KND). "Las empleadas de hogar en Andalucía: situación actual, cambios normativos y perspectivas de futuro". Unión General de Trabajadores de Andalucía. Jaén, 2009.

GONZÁLEZ, M., LINDE, J., MEDINA, D., ORTIZ, R., BOYANO, T. (KND). "Memoria de la Campaña de Recogida de la Aceituna en Jaén, 2008-09". Delegación de Gobierno de la Junta de Andalucía. Jaén, 2009.

GONZÁLEZ, M., LINDE, J., NIETO, P., ORTIZ, R. (KND). "Rol productivo Versus Rol reproductivo de la mujer andaluza". UGT Andalucía. Jaén, 2006.

GUALDA CABALLERO, E. y SÁNCHEZ BERMEJO, E. "Hacia un trabajo decente: Inserción sociolaboral de la población extranjera en Andalucía", Junta de Andalucía, Dirección General de Políticas Migratorias, Sevilla, 2007.

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, "I Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo", Consejería de

Empleo. Junta de Andalucía. 2009.

LÓPEZ, B., BERRIANE, M. (Coord.). "Atlas de la inmigración marroquí en España, 2004". Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, 2005.

MÍNGUEZ, A., FUENTES, M. "Cómo hacer una investigación Social". Tirant lo Blanch. Valencia, 2004.

MOHATAR MARZOK, M. (dir.). "Marroquíes en Andalucía: dinámicas migratorias y condiciones de vida". Fundación Centro de Estudios Andaluces. Sevilla, 2009.

NACIONES UNIDAS."Informe migración internacional y desarrollo". 2006.

OBSERVATORIO PERMANENTE ANDALUZ DE LAS MIGRACIONES "La influencia de la crisis económica en la Situación laboral de los inmigrantes: El desempleo". Tema OPAM nº 2 – Junio. Sevilla, 2010.

OBSERVATORIO PERMANENTE ANDALUZ DE LAS MIGRACIONES. "La evolución de las actitudes de los andaluces ante la inmigración en 2009: una exploración cualitativa". Tema OPAM nº 1 – Noviembre. Sevilla, 2009.

OUSSEDIK, F. "La enseñanza en el Magreb y la demanda de igualdad de oportunidades. El Magreb debería tener un sistema educativo regional para ganar posiciones frente a los europeos y anglosajones". Afkar-ideas, (páginas 20-22). Gran Angular. 2006.

PAJARES, M. "La integración ciudadana. Una perspectiva para la inmigración". Icaria. Barcelona. 2005

PÉREZ, M. y RINKEN, S. "La integración de los inmigrantes en la sociedad andaluza". Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Instituto de Estudios Sociales de Andalucía. Madrid, 2005.

PONS, I. "Programación de la investigación social". Cuadernos Metodológicos, 8. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid, 1993.



PUYOL, R. (Ed.). "Dinámica de la población en España. Cambios demográficos en el último cuarto de siglo". Síntesis. Madrid, 1997.

RENES, V. "Pobreza y exclusión. Una realidad compleja: aclaraciones y precisiones". Caritas. 1995.

RINKEN, S. "La inmigración en Andalucía: una visión desde el siglo XXI". Centro de Estudios Andaluces y Caja General de Ahorros de Granada. Sevilla, 2007.

RINKEN, S. y PÉREZ YRUELA, M. "Opiniones y actitudes de la población andaluza ante la inmigración". Junta de Andalucía. Sevilla. 2007.

TORNOS CUBILLO, A. "Los inmigrantes y el mundo del trabajo". Universidad Pontificia Comillas de Madrid. Madrid. 2003.

VII Acuerdo de Concertación Social en Andalucía

VV.AA. "Opiniones y actitudes de la población andaluza ante la inmigración (II): Entre la estabilidad y el cambio". Junta de Andalucía. Sevilla. 2009.

VVAA. "Guía de Marruecos para españoles". Casa de España en Tetuán. Tetuán, 2009.

VVAA. "La inmigración extranjera en España. Los retos educativos". Colección Estudios Sociales. Número 1- 2000. Fundación La Caixa. Barcelona, 1999.

ZAPATA-BARRERA, R. "La politización de la inmigración: relación entre el discurso político y social en España y políticas de la UE en torno a la inmigración". Cap.: Los tres discursos de la inclusión de la inmigración en la UE: pobreza, discriminación y desigualdad de derechos. Ministerio de Educación y Ciencia. Cataluña. 2004.

**Páginas Web consultadas:**

[www.redtrabaja.es](http://www.redtrabaja.es)

[www.juntadeandalucia.es](http://www.juntadeandalucia.es)

[www.trabajoenconstruccion.com](http://www.trabajoenconstruccion.com)

[www.educacion.es](http://www.educacion.es)

[www.boe.es](http://www.boe.es)

[www.noticias.juridicas.com](http://www.noticias.juridicas.com)

[www.afkar-ideas.com](http://www.afkar-ideas.com)

[www.segundaslenguaseinmigracion.com](http://www.segundaslenguaseinmigracion.com)

[www.aulaintericultural.org](http://www.aulaintericultural.org)

[www.documentacion.edex.es](http://www.documentacion.edex.es)

[www.negociomarruecos.com](http://www.negociomarruecos.com)

[www.magharebia.com](http://www.magharebia.com)

[www.interinmigrantes.org](http://www.interinmigrantes.org)







