

**CAPÍTULO 1:**

**EMERGENCIA DE LA  
EMPRESA MULTICULTURAL  
EN NUESTRO CONTEXTO**

## INTRODUCCIÓN AL CAPÍTULO

En este primer capítulo se pretende exponer como la multiculturalidad es un fenómeno presente en la realidad de nuestro estado y sus empresas. Un fenómeno todavía novedoso para nuestro país pero que tiene un largo historial en otros países. Un fenómeno ni coyuntural ni parcial, sino un fenómeno que obedece a un contexto estructural en transformación. Contexto que, entre otras consecuencias, ha propiciado la presencia de multiculturalidad en las empresas debido a la integración de personas inmigrantes en sus plantillas y al incremento de las relaciones empresariales internacionales.

La descripción de esta realidad será objeto de atención en este capítulo. Una descripción que pretende ilustrar la naturaleza, el marco legal y sociopolítico en el que desarrollan su actividad las empresas multiculturales<sup>1</sup>.

Así pues, el capítulo se organizará en torno a la siguiente estructura:

1. En el primer apartado se procederán a describir ciertos aspectos de las transformaciones tecnológicas, económicas y sociales que se relacionan con la consolidación o la emergencia de la multiculturalidad en las empresas.

---

<sup>1</sup> Se considera pertinente clarificar desde este inicio la terminología que se va a utilizar para describir el hecho de la diversidad cultural. Tomando como base los trabajos del Gredi: ( Bartolomé, M.; Cabrera, F. ; Espín, JU.; De Campo, J.; Marín, MA.; Rodríguez, M.; Sandín, MP. y Sabariego, M: 2000); (Espín, J.V.; Marín, M.A.; Rodríguez, M. y Cabrera, F.: 1998); (Cabrera, F.; Espín, J.V.; Marín, M. A. y Rodríguez, M.: 1998); (Bartolomé, M.; Cabrera, F.; J. Espín, J.; Del Rincón, D.; Marín, M.A.; Rodríguez, M. Y Sandín, MP: 1997); (Rodríguez, M.; Cabrera, F.; Espín, J.V. y Marín, M.A.: 1998); (Bartolomé, M.; Cabrera, F.; Espín, J.; Del Rincón, D.; Marín, A. y Rodríguez, M.:1993); (Bartolomé, M.: 1992); bajo el término multicultural se denominará un contexto, un escenario, que sea culturalmente diverso. En nuestro caso hablar de empresa multicultural, de mercado de trabajo multicultural, se referirá a la existencia de personas procedentes de diversas culturas en esa empresa o en ese mercado de trabajo. Cuando se emplee el término intercultural, el concepto irá más allá y denominará las interacciones que las personas de diversas culturas establecen entre sí.

2. Seguidamente se centrará la atención sobre el fenómeno migratorio. Tanto desde la perspectiva de los flujos como de las características de la inmigración en nuestro estado.
3. Finalmente se efectuará una visión general sobre los retos que plantea este fenómeno así como las medidas políticas que, para afrontarlos, plantean las diversas administraciones públicas.

Con todo ello se pretende ofrecer una perspectiva general del contexto en el que está inmersa la empresa multicultural de nuestro país. Perspectiva que se considera fundamental para poder comprender el marco en el que tienen lugar las actividades profesionales y las relaciones interpersonales que posteriormente se analizarán desde la perspectiva cultural, pero que están afectadas, en primera instancia, por un marco legal y estructural que puede afectar determinadamente su naturaleza, desarrollo y resultado.

## **1. IMPACTO DE LAS TRANSFORMACIONES ESTRUCTURALES EN LA EMERGENCIA DE UNA EMPRESA MULTICULTURAL.**

En el presente punto se van a intentar exponer aquellos elementos que, a juicio de los autores que se irán detallando, están determinando la emergencia o consolidación de relaciones interculturales en las empresas. La existencia de diversidad cultural en las plantillas de las empresas es una realidad con una larga tradición en diversos países, pero es un fenómeno relativamente novedoso en el nuestro.

La consideración de este periodo de la humanidad como una época de cambio y transformación estructural ha sido una valoración emitida por autores como Toffler (1990 y 1994), Carrascosa (1997), Castells (1996) y Cebrián (1998). Estos autores han centrado su atención sobre las profundas transformaciones tecnológicas, económicas y sociales que han afectado las lógicas productivas, los flujos demográficos, la estructura de las organizaciones y, en última instancia, los requerimientos profesionales. Según nuestro juicio uno de dichos requerimientos será la disposición de competencias interculturales; competencias interculturales requeridas como respuesta a las nuevas necesidades y condiciones que plantea la existencia de multiculturalidad en la empresa y las organizaciones. Necesidades y condiciones generadas entre otros aspectos, por dichas transformaciones, y que van a ser comentadas en los apartados siguientes.

### **1.1. Transformaciones tecnológicas y empresa multicultural**

Los avances tecnológicos desarrollados en las postrimerías del s. XX tienen, entre otros aspectos, una vinculación directa con las relaciones comunicativas y de intercambio de información. Dichos avances han facilitado y optimizado el intercambio entre personas de diversos países, que han llegado a tener un peso sustancial en nuestro escenario estructural intercultural. Tal y como recuerda Castells (2000), el nuevo sistema de comunicación está integrando globalmente la producción y distribución de palabras, significados, sonidos e imágenes; provocando el crecimiento exponencial de redes

informáticas interactivas, creando nuevas formas y canales de comunicación y, lo más significativo a efectos de nuestro trabajo, estableciendo relaciones interculturales.

La importancia trascendental de las revoluciones tecnológicas en el devenir de la historia de la humanidad es obvia. Los avances tecnológicos actúan como motores externos que propician innovación y competitividad (Kranzberg y Pursell, 1967). Pero, tal y como dice Fontela (2000), han propiciado una avalancha de procesos internos de apropiación y transformación del conocimiento disponible; generando dos tipos de capital con directa influencia en la economía. Son, por un lado, el capital productivo tangible (bienes de equipo, productos, materiales) y por otro, el capital intangible (conocimiento e innovación tecnológica, “know-how” y capital humano). Es en este capital intangible donde residirán, fundamentalmente, el grueso de las relaciones interculturales generadas por este nuevo orden.

A continuación, en el cuadro 1, se han recogido algunas de las características más relevantes de dicha revolución tecnológica según su impacto en la multiculturalidad en las empresas. Es decir, en la consolidación o emergencia de relaciones entre diversas culturas en un contexto económico y en el seno de una organización empresarial.

- *Generación de conocimiento y herramientas para el procesamiento de la información /comunicación, en un círculo de retroalimentación acumulativo entre la innovación y los usos. Conocimiento, información y comunicación generada en diversas culturas y determinadas por las mismas*
- *Existe una estrecha relación entre los procesos sociales de creación y manipulación de símbolos (la cultura de la sociedad) y la capacidad de producir y distribuir bienes y servicios a las fuerzas productivas.*
- *La mente humana además de ser un elemento decisivo del sistema de producción es una fuerza productiva.*
- *Se está dando de manera simultánea y interconectada en la mayor parte del orbe a partir de relaciones entre personas de diversas culturas.*

Cuadro 1: Características de la revolución tecnológica según su impacto en la multiculturalidad a partir de los trabajos de Castells (2000)

En conclusión podrá afirmarse que la tecnología con la que cuenta la humanidad está propiciando la relación e interconexión de información, procesos y conocimientos de

personas de diversos países y culturas de la manera más estrecha, inmediata y global que hasta ahora ha conocido la humanidad.

A continuación se van a prestar atención sobre las transformaciones económicas y su impacto en la emergencia o desarrollo de la empresa multicultural.

## 1.2. Transformaciones económicas y empresa multicultural

Otro de los puntos que están determinando la multiculturalidad en las empresas y su dinámica son las nuevas relaciones económicas generadas a partir de los avances tecnológicos y de la información, tal y como se va a exponer a continuación.

En el último cuarto del siglo XX surgió una nueva economía a escala mundial. Castells (1996) la caracterizó como informacional, global y conectada en redes. En el cuadro 2 se plasman las características de esta nueva economía:

*Informacional* porque la productividad y competitividad de las unidades o agentes de esta economía (ya sean empresas, regiones o naciones) dependen fundamentalmente de su capacidad para generar, procesar y aplicar con eficacia la información basada en el conocimiento.

*Global* porque la producción, el consumo y la circulación, así como sus componentes (capital, mano de obra, materias primas, gestión, información, tecnología, mercados) están organizados a escala global, bien de forma directa, bien mediante una red de vínculos entre los agentes económicos.

*Red* porque, en las nuevas condiciones históricas, la productividad se genera y la competencia se desarrolla en una red global de interacción entre redes empresariales.

Cuadro 2: Características de la economía global a partir de Castells (1996).

En este contexto, hablar de economía global no es hablar de economía mundial. (Held et al: 1999)<sup>2</sup>. Tal y como recogieron Braudel (1967) y Wallestein (1974) en Occidente ha existido al menos desde el siglo XVI una economía mundial, es decir, una economía

---

<sup>2</sup> Respecto a la economía global, fuentes de datos clave son el Informe sobre el Desarrollo Humano de las Naciones Unidas elaborado por el PNUD (1999). Las publicaciones del FMI, el Banco Mundial, la Organización Mundial del Comercio, la OCDE así como las obras de Giddens y Hutton (2000), Schiller (1999), Friedmann (1999), Soros (1998) entre otros.

en la que la acumulación de capital tiene lugar en todo el mundo. Una economía global es algo distinto: es una economía con la capacidad de funcionar de forma unitaria en tiempo real o en un tiempo establecido a escala planetaria, poniendo en juego todo un complejo sistema de relaciones interculturales.

Castells (1996:137) define esta globalidad económica, caracterizada por su estrecha e inherente relación intercultural, en los puntos que se exponen en el cuadro 3:

1. *Los mercados financieros globales.* El capital se gestiona 24 h. al día en mercados financieros de todo el mundo, integrados globalmente y que funcionan a tiempo real por primera vez en la historia.
2. *Globalización de los mercados de bienes y servicios. Crecimiento y transformación del comercio internacional.* El la que los movimientos productivos, comerciales y relacionales ha puesto en juego la emergencia y desarrollo de relaciones interculturales en el seno de la empresa así como la propia creación de empresas multinacionales
3. *Internalización de la producción: Corporaciones multinacionales y redes internacionales de producción.* Durante los años noventa se ha producido un proceso acelerado de internalización de la producción, distribución y gestión de bienes y servicios.

*Cuadro 3: Características de la Economía global y su relación con la empresa multicultural, a partir de los trabajos de Castells (1996).*

Las consecuencias de esta nueva estructura económica sobre la emergencia de una empresa multicultural se manifiestan en la naturaleza de los entornos económicos y el desarrollo de empresas transnacionales, sobre todo, en el auge de las corporaciones multinacionales y en la externalización de las relaciones comerciales y financieras de las empresas<sup>3</sup>. Ambos aspectos se analizarán a continuación:

1. Los entornos económicos desde la perspectiva multicultural

---

<sup>3</sup> La inversión extranjera directa (IED) se multiplicó por cuatro entre 1980 y 1995, considerablemente más deprisa que la producción mundial, y el comercio mundial duplicó su cuota de formación mundial del capital del 2% en los ochenta al 4% a mediados de los noventa. Castells (2000).

2. El desarrollo de las empresas transnacionales como otro ejemplo del auge de la empresa multicultural.

### ***1.2.1. Entornos económicos desde la perspectiva multicultural***

Solé Parellada (2001) distingue cuatro entornos económicos cuando trata de analizar las nuevas relaciones económicas:

- a) Entorno macroeconómico,
- b) Entorno microeconómico
- c) Entorno competitivo
- d) Entorno territorial.

Si se analizan desde el prisma de la multiculturalidad podrá apreciarse como en cada uno de ellos se pueden encontrar puntos que estén en estrecha relación con este fenómeno.

El entorno *macroeconómico*, estudia el comportamiento de la actividad económica como un todo en el que se han primado las políticas de los estados en la lucha contra la inflación (Solé Parellada, 2001:5). La influencia de este entorno macroeconómico sobre las lógicas de producción, las organizaciones y las cualificaciones se concretan en un entorno global, diverso, cambiante y flexible. En dicho entorno, los productos, las organizaciones y las relaciones laborales se encuentran en procesos de reajuste e intercambio permanente, intercambio en el que tendrá un destacado papel la diversidad cultural.

El entorno *microeconómico* trata de las relaciones establecidas por la empresa con sus clientes, proveedores y sus competidores en aras al logro de eficiencia. En este entorno, los cambios estructurales han empujado a la empresa a diseñar sus estrategias en función de las exigencias del entorno; exigiendo respuestas rápidas para la mejora de los costes y las oportunidades de negocio. Estas estrategias, a menudo, implican el traslado de unidades organizativas a otros países o la internacionalización de los mercados más allá del propio; por lo que se pone de relevancia la multiculturalidad. De este modo la mejora del capital humano es una exigencia, la creación de conocimientos

intangibles pasa a ser una obligación, los sistemas de coordinación son imprescindibles, y la información, la comunicación y el compromiso pasan a ser relevantes. Por todo ello la identificación de aquellos aspectos claves afectados por la cultura y su desarrollo mediante la formación es una cuestión vital.

El entorno *competitivo* circunscribe su atención en el sector de actividad. La dinámica económica y la influencia tecnológica ha incrementado la velocidad de cambio en las relaciones de poder dentro de los sectores. Dichas evoluciones sectoriales desencadenan la movilidad laboral, la emergencia de nuevas profesiones y la necesidad de un dominio tecnológico y del conocimiento. Demandas que frecuentemente estarán satisfechas por mano de obra procedente de otros países, ya sea por su cualificación o por su costo. El caso de la “exportación” de personal sanitario de España a Gran Bretaña, o la “importación” de personal informático procedente de la India por parte de Alemania son ilustraciones muy recientes del fenómeno. De este modo, en el entorno competitivo, la cuestión de la multiculturalidad también tiene su lugar.

En un próximo epígrafe dedicado a la transformación social se desarrollará de manera más detallada la relación del entorno *territorial –cultural*.

### ***1.2.2. Desarrollo de las empresas transnacionales***

El segundo aspecto en que esta transformación económica está incidiendo más en la emergencia de la multiculturalidad de las organizaciones es el desarrollo de empresas transnacionales.

El crecimiento del número de las empresas transnacionales ( aquellas que operan en más de un país) implica, por sí mismo, un fenómeno cultural que no puede ignorarse en esta exposición. Hasta el momento se ha pretendido exponer como el contexto estructural actual tiende hacia un flujo libre y global de información, conocimiento y capital tangible e intangible, flujo que afecta a diversos entornos y que pone en juego a diversas culturas. Siguiendo este argumento, el incremento del número e influencia de empresas transnacionales no deja de ser una evidencia objetiva acerca de la emergencia y consolidación de la empresa multicultural.

El volumen e impacto de las empresas transnacionales en la economía mundial puede valorarse a partir de algunas cifras recogidas por Raul Trajtenberg (2000) a partir de los informes de las Naciones Unidas y la Organización Mundial del Comercio (TWO), que dan cuenta de la magnitud del fenómeno que estamos considerando. Así es destacable como el volumen de empresas matrices se ha quintuplicado en diecisiete años, proporción muy semejante a la que guarda el incremento de filiales en el mismo periodo de tiempo, tal y como se ilustra en la tabla 1

Año	Nº empresas matrices	Nº filiales
1980	10.000	90.000
1990	35.000	147.000
1997	53.607	448.917

*Tabla1: Evolución del nº de empresas Transnacionales. Trajtenberg,( 2000)*

Así mismo, los datos relativos al impacto económico del fenómeno también son significativos. A mediados de los años 70, el total de las empresas transnacionales concentraban una quinta parte del total de la producción de las economías de mercado (Dunning, 1981). En 1998 las Naciones Unidas estimaron que los componentes de las ventas de las empresas transnacionales y su volumen económico en 1996 representaban un 54,4% de toda la producción mundial (Trajtenberg, 2000).

El desarrollo de las empresas transnacionales no es un hecho restringido a las grandes potencias del globo. Trajtenberg (2000) ilustra que aunque el 81,% de las matrices están situadas en los países desarrollados, la distribución de las filiales se distribuye según un 21,5% en países desarrollados, un 51,4% en países en desarrollo y 27,1% en los países del este europeo, según datos de la Trade Word Organization. Esto es expresión de su presencia en todos los países del mundo, aunque sus instalaciones productivas sean totalmente desiguales en tamaño y tipo de producción.

En la tabla 2 se muestran los datos:

Países	nº de casas matriz	%	Nº de filiales	%
Desarrollados	43.442	81	96.620	21,5
En vías de desarrollo	9.323	17,4	230.696	51,4
Este Europeo	842	1,6	121.601	27,1
Total	53.607	100	448.917	100,0

Tabla 2: Distribución geográfica de las ET en 1998. Fuente Trajtenberg (2000)

En España hay 281 casas matrices que, según los datos de la consultora “Transnationale SA” (2002), desarrollan relaciones transnacionales a lo largo de cuarenta actividades económicas diferentes. Queda evidenciado, pues, que la realidad multicultural en las empresas es también una evidencia en nuestro país.

Para finalizar este apartado se recordará como la naturaleza de transnacionalidad implica la existencia de relaciones, además de las económicas, de trabajo y comunicación entre personas de países diferentes, es decir, de relaciones interculturales. Ello implica otro indicio de la importancia y auge de la multiculturalidad en la empresa.

### 1.3. Transformaciones sociales y empresa multicultural

Se ha hablado de las transformaciones tecnológicas y de las transformaciones económicas, en este apartado se van a prestar atención a las transformaciones sociales. Las implicaciones sociales de estas transformaciones sociales han sido abordadas por multitud de autores con enfoques y perspectivas diversas. Desde la perspectiva de la empresa multicultural que impera en el presente trabajo se considera que no puede obviarse el mencionar, aunque sea sintéticamente, este contexto social. La empresa multicultural está ubicada en un escenario complejo afectado por determinantes políticos, sociales, económicos, etc. que determinarán legislación, actitudes sociales, prejuicios y recursos de las personas en la empresa multicultural.

Si retomamos el trabajo de Solé Perellada (2001), el entorno *territorial-cultural*, en que están ubicadas las empresas multiculturales condiciona su existencia; ya sea por la

cualificación de las personas que van a trabajar en ella, el marco laboral que la regula, los recursos materiales, tecnológicos, etc. Este autor cita a Arrow y De Breu (1954) quien plantea que para que un territorio se desarrolle, además de los requisitos micro económicos y competitivos mencionados, necesita de un soporte adecuado entre los diversos agentes personales implicados. Según Solé Perellada (2001) la actitud de la población es un elemento decisivo para explicar la competitividad de un territorio dado. Esta actitud se manifiesta en los comportamientos de la población frente al trabajo y al consumo, el comportamiento ético, la aceptación de la presencia de personas de otras culturas y países.

En el cuadro 4 se va a presentar un resumen en el que se ha sintetizado algunas de las aportaciones con más influencia en la empresa multicultural y su contexto. En esta síntesis se presentan aspectos que van más allá de las dimensiones puramente sociales, retomándose algunos aspectos mencionados en epígrafes anteriores como es la tecnología o la economía, pero de los que se ha intentado destacar su dimensión más social y con mayor incidencia en la empresa multicultural.

Transformaciones estructurales	Ejes afectados	Rasgos prominentes de las consecuencias derivadas	Autores
<b>Tecnología e información</b>  <b>Neoliberalismo político y económico</b>  <b>Globalización</b>	<b>Estado</b>	Porosidad de las fronteras  Control político de los estados limitado por agentes externos  Delegación de los servicios del sector público que el Estado dispone  Cuestionamiento del concepto de ciudadanía, de sus posibilidades para alcanzar dicho estatus y del marco para su ejercicio.	Arango (2002)  Castells (2000), Estefanía (1996)  Reyneri (2001)  Bartonomé (2002), Kymlinka (1996), Zapata (1999)

	<b>Sociedad</b>	<p>Incremento de las desigualdades, de la segregación y de la exclusión</p> <p>Emergencia de agentes sociales sustitutos del Estado ( ONG, etc.)</p> <p>Sociedades inmersas en procesos de transición permanentes</p> <p>Migraciones que esquilman el capital humano de las sociedades emisoras y conmueven el statu quo de las sociedades receptoras</p> <p>Declive del patriarcado, redefinición de las relaciones de género y transformaciones en los modelos familiares, sexuales y sociales.</p>	<p>Estefanía (1996), Cabrera (2002), Carbonell (2000),</p> <p>Castells (2000)</p> <p>Fontela (2000), Tofler (1990)</p> <p>Araheutes (2001), Aja (1994), Bauböck (2002), De Prada (2002)</p> <p>Castells (2000), Gimeno Sacristán (2002), Espín (2002)</p>
	<b>Conocimiento</b>	<p>La información ha cambiado el sentido del conocimiento y del saber.</p> <p>La accesibilidad al conocimiento está condicionado por el conocimiento previo: motivación de desigualdad y discriminación.</p> <p>Emergencia de nuevas necesidades y problemáticas planteadas por la multiculturalidad</p>	<p>Castells (2000)</p> <p>Fontela (2000), Graham (2000) Morin, (1994 a)</p> <p>Bartolomé (2002), Martiniello (2002) Halper (2002), Simons (2002)</p>
	<b>Trabajo</b>	<p>Primacía del trabajo que requiere un alto grado de cualificación profesional</p> <p>Empleos y las profesiones ligados a necesidades coyunturales</p> <p>Inestabilidad de los empleos que generan precariedad personal, familiar y económica.</p> <p>Percepción de inseguridad ante el empleo, la formación y el futuro</p>	<p>Echeverría (2002), Jimenez (1996 b)</p> <p>Reyneri (1998, 2001); Solé (2001)</p> <p>Solé Parallada (2001), Beck (1998)</p> <p>Marc (2000)</p>

	<b>Individuo</b>	<p>Individualización, autonomía y libertad acentuadas (desigualmente ejercidas) combinadas con competitividad.</p> <p>Pérdidas de referentes para la identidad, proclividad a adoptar identidad primaria: religiosa, étnica, territorial o nacional.</p> <p>Demanda de sujetos polivalentes, preparados para un cambio continuo</p> <p>Sentimiento de inseguridad, indefensión y pérdida del control sobre la propia vida. Incertidumbre ante el futuro.</p>	<p>Arango (2002), Castells (2000)</p> <p>Marín (2002), Calhoun (1994), Pajares (2001)</p> <p>Echeverría (2002), IMSERSO (1989), Cresson (1996), Solé Parallada (2000),</p> <p>Beck (1999)</p>
--	------------------	--	---

*Cuadro 4: Transformaciones sociales con impacto en la empresa multicultural.*

Como puede apreciarse, en este punto se ha intentado justificar como la emergencia de la empresa multicultural en nuestro país no responde a un hecho circunstancial, sino que está en estrecha relación y tiene amplias implicaciones con todo un conjunto de variables que van más allá del mero hecho económico. En los próximos puntos del presente capítulo se abordarán otros importantes factores en relación a la emergencia de la multiculturalidad en la empresa.

## **2. MOVIMIENTOS MIGRATORIOS**

El segundo gran determinante del desarrollo y emergencia de la multiculturalidad en la empresa de nuestro país viene derivado del fenómeno de la inmigración. Por ello se va a dedicar este punto al fenómeno migratorio en España, pues la presencia de personas procedentes de otros países en nuestra sociedad y la integración de éstas es otro de los grandes factores que determinan la emergencia de la multiculturalidad en nuestras empresas. Y es que ha de reconocerse que, pese a que esta presencia multicultural era una realidad hace ya muchos años en otros países, está resultando un fenómeno relativamente novedoso en el nuestro. Un país que hasta hace pocos lustros estaba cerrado al comercio exterior y que era sustancialmente emisor de emigración.

En este punto se pretenden exponer los rasgos generales que caracterizan la inmigración en nuestro país, pero antes se considera importante contextualizar este fenómeno en una visión más global que ilustre como el fenómeno migratorio, no es reciente, ni es más importante en España que en otros países, ni es una potestad exclusiva de Europa o los países más desarrollados. Así mismo, las necesidades y problemáticas que la población inmigrante y la sociedad de acogida deben afrontar ante el fenómeno no son comunes a todas las épocas y escenarios, sino que están determinadas por la naturaleza de cada grupo sociocultural y su contexto estructural. Esta apreciación se considera especialmente importante en cuanto a valorar las específicas matizaciones en el mercado laboral, legal y sociopolítico que configurarán el escenario de la empresa multicultural en nuestro país; y que ayudará a comprender las necesidades y los determinantes de la misma. Estas necesidades y determinantes que se traducirán en ciertos requerimientos a los que deberán dar respuesta las competencias interculturales que podrán ser desarrolladas mediante la formación intercultural. Para ello se pasará revista a:

1. Fenómeno global de los movimientos migratorios
2. La inmigración en España

## 2.1. Fenómeno global de los movimientos migratorios

La migración no es un fenómeno reciente, desde que el hombre existe se han dado movimientos migratorios (Arango, 2002). Así mismo, la migración es un fenómeno global que no afecta sólo a las grandes sociedades occidentales. Por ejemplo, en Kuwait, en 1996, de una mano de obra total de 1,1 millones de personas trabajadoras, tan sólo 176.000 eran ciudadanos nacionales del propio país. En Rusia se calcula que sólo en Moscú, y en el año 2000, había unas 400.000 personas indocumentadas... (Galerón, 2001). Tan global y extendido es el fenómeno que hasta Castells (2000) ha llegado a definir cuatro grandes sistemas migratorios con características propias: el americano, el de extremo oriente, el australiano, el del Golfo Pérsico y el europeo.

El fenómeno migratorio ha sufrido una sustancial evolución a lo largo de los tiempos y ha sido sensible a las características demográficas y políticas de los países involucrados. Para ilustrar la evolución del fenómeno se ha realizado una síntesis de los trabajos de Arango (2002) y De Prada (2002) en la que a través de la evolución de la historia del fenómeno, más reciente, pueden identificarse aquellos aspectos que hacen único y no comparable a otros, el proceso de inmigración que se está viviendo en Europa y concretamente en nuestro país. Dicha síntesis se muestra en el cuadro 5

- A principios del S.XX Canadá, Argentina y Australia recibieron entre 9 y 10 millones de inmigrantes internacionales. Eran sociedades nuevas, antiguas colonias y por lo tanto tierras de inmigración desde su origen.
- Su extensión y escasa población ofrecían ilimitadas capacidades de acogida, que propiciaba una valoración altamente positiva de la inmigración.
- La homogeneidad étnica entre las sociedades receptoras y las sociedades emisoras era relativamente alta (90% de los inmigrantes procedían de Europa, origen de los colonos). Ello propició que en un periodo de dos generaciones se diera la integración, quedando la etnicidad reducida a un mero folklore.
- Como ilustración a esta situación cabe recordar que hasta los años 60 Canadá no dispuso de bandera ni himno nacional. Centrando toda su fuerza en la diversidad y la heterogeneidad.
- Hasta 1965-1967, los clásicos países receptores de inmigración (EE.UU., Canadá y Australia) habían aplicado una política de cuotas de origen étnico “ White only” que limitaba la inmigración a la procedente de Europa por resultar intolerable en aquellos momentos. A partir de ese momento reorientaron su política receptora y la abrieron a la inmigración procedente de Asia y América Latina.

- Los países productores de petróleo también se transformaron en países receptores de inmigración.
- En el último cuarto del s.XX este orden de cosas cambió, motivado por la Crisis Económica de 1970.
- Dicha crisis propició la conversión de muchos países europeos de emisores a receptores de inmigración.
- Dichas sociedades no son descriptibles como sociedades tradicionalmente receptoras al tener un pasado de emigración y un territorio reducido
- En los años 80 los “Tigres Asiáticos” que deslumbraron al mundo occidental con su éxito económico también se convirtieron en países receptores.
- A finales del s.XX, los grandes cambios estructurales y económicos propiciaron nuevos movimientos migratorios y la configuración de un desempleo estructural y crónico en la mayoría de los países.
- Mundialización de la migración por su extensión: 125 países del mundo están afectados por la migración y coexistencia en 90 países (España incluida) de emigración e inmigración simultáneamente.
- Gran desequilibrio en los flujos: Hay un número potencialmente mayor de candidatos a la emigración que de oportunidades reales de integración laboral. Percepción de acoso e invasión por parte de los países receptores
- Los cambios estructurales ha propiciado nuevos requerimientos cualitativos y cuantitativos en la demanda de trabajo. Los inmigrantes ya no se integran en los empleos y sectores centrales como hasta los años 90 sino en sectores periféricos y marginales
- Multiculturalización de las sociedades receptoras
- Flujos de personal cualificado (fuga de cerebros) desde el Sur hacia el Norte y desde el Este al Oeste.
- Flujos tecnológicos (estancias limitadas de técnicos y científicos) que permanecen durante varios meses en proyectos de I+D, que no suelen constar como residentes, pero que generan relaciones interculturales.
- Flujos de políticos, diplomáticos y burócratas
- Flujos humanitarios (Organizaciones de ámbito mundial en materia de cooperación y voluntariado como Cruz Roja, Médicos sin Fronteras, Intermón Oxfam, etc.)

*Cuadro 5: Evolución de las migraciones y aspectos más relevantes, a partir de los trabajos de Arango(2002) y De Prada (2002)*

A nuestro juicio, los rasgos más significativos de esta síntesis a la hora de abordar la comprensión del fenómeno en España se muestran en el cuadro 6:

- El estado español no puede considerarse como una sociedad tradicionalmente receptora de inmigración:
  - \* Coexistencia con la emigración
  - \* Territorio reducido, en comparación a otros estados como Estados Unidos de Norte América, Canadá , Brasil, Argentina, Australia, etc.

- Existencia de un alto nivel de desempleo estructural y crónico, en comparación con otros estados tradicionalmente receptores.
- Percepción subjetiva de acoso e invasión por parte de la sociedad receptora
- Integración laboral de la mayoría de la inmigración en empleos de sectores periféricos y subsidiarios
- Multiculturalidad de la sociedad española

*Cuadro 6. Rasgos genéricos de la relación entre España y la migración, a partir de los trabajos de Arango (2002) y De Prada (2002)*

Estos rasgos pueden explicar ciertas actitudes y plantean hitos a los que tanto la población inmigrante como la autóctona deben hacer frente.

Acaba de mostrarse la evolución histórica del fenómeno a lo largo de diversas realidades. Pero ahora interesa mostrar la importancia del fenómeno a través de las cifras. En la actualidad, y de acuerdo con los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aproximadamente 120 millones de personas viven en estados que no son los propios (Maceda, 2002). Contrariamente a lo que podría pensarse; la mayoría de estas personas, tanto emigrantes como refugiados, se encuentran en países del tercer mundo en donde no cuentan con ningún tipo de protección o regulación. (Galerón, 2001). Todo y así, puede caracterizarse la naturaleza y el impacto de los movimientos migratorios actuales y su incidencia en la multiculturalidad en la empresa a partir de los efectos del desarrollo desigual a escala mundial y la globalización económica, así como las nuevas redes comunicativas y de sistemas de transporte favorecen un intenso trasiego de poblaciones. Khachani (2003, 2001, 1999 y 1998, ) ha analizado las claves económicas, sociales y estructurales de la inmigración en cuanto a las causas y tendencias y su impacto en sociedad receptora como éxodo de competencias, profundizando fundamentalmente en los movimientos migratorios Sur-Norte y mediterráneos. A ello hay que añadir los éxodos provocados por guerras y catástrofes, así como la presión de poblaciones de los países del Este de Europa que ahora disfrutan de la libertad de viajar y huyen de la crisis económica. Así que no deben extrañar las importantísimas cifras que se movilizan cuando se refiere al fenómeno migratorio, cifras que sin entrar en distinciones acerca del estatus de inmigrante, refugiado o simplemente transeúnte, refieren a muchos millones de personas en todo el mundo. Sirva como ilustración al impacto del fenómeno, los datos aportados por la

Organización Internacional del Trabajo ( OIT) que estima en cerca de los 80 millones de personas las que, por motivos de trabajo, se encuentran desplazadas de sus países de origen ( De Prada, 2002) tal y como se refleja en el cuadro 7

- Trabajadores ( migración laboral no cualificada), estimada por la OIT en 30 a 40 millones de personas.
- Familiares de dichos trabajadores, 30-35 millones de personas.

*Cuadro 7: Las grandes cifras de la migración, De Prada, (2002)*

En este punto podría preguntarse por el perfil de las personas emigrantes, su cualificación y su intencionalidad en el proyecto migratorio, pues no cabe duda que según sean dichos aspectos, sus competencias profesionales y sus motivaciones hacia la integración en la empresa en que trabajen, pueden ser unas u otras. Por ello se considera ilustrativo como no son los países más pobres del orbe los mayores emisores de migración. De hecho, ha descrito con una U- invertida- la correlación entre el nivel de desarrollo de un país y la tendencia de su población a emigrar. Efectivamente la mayoría de los flujos migratorios proceden de países con un nivel intermedio de desarrollo, que se encuentran en situación de desventaja o precariedad pero en ningún caso en situación de pobreza extrema. De igual modo, a un nivel más micro, tampoco emigran los más pobres de sus países, sino aquellos que cuentan con los suficientes recursos materiales y culturales que les permita hacer frente a los costes y riesgos del proyecto migratorio.

## **2.2. La inmigración en España**

En el apartado anterior se han apuntado unas orientaciones generales acerca del fenómeno global y estructural de los movimientos migratorios. En este apartado se centrará la atención en la inmigración en el Estado español; tanto desde una perspectiva general en cuanto al número, distribución y características de la población extranjera que se encuentra en nuestro país como desde una perspectiva más profesional.

El fenómeno de la inmigración es vivido en España como un hecho novedoso y súbito (Carrasco, 2002). Pese a que, hasta prácticamente hoy, había más personas emigrantes españolas en el extranjero que inmigrantes en España (Galerón, 2001); la percepción de que la inmigración es un proceso vertiginoso e imparable está presente en la sociedad española (IMSERSO, 1998).

Para exponer la naturaleza de la inmigración en España vamos a centrar la atención sobre varias cuestiones que confieren, a nuestro juicio, peculiaridades propias a la situación del fenómeno en el país y que determinarán, tal y como se viene argumentando, necesidades y determinantes que afectarán la emergencia, naturaleza y requerimientos de la empresa multicultural. Dichas cuestiones serán:

1. Clarificación terminológica-legal de los términos relativos a la inmigración
2. Vías de entrada de la inmigración en España
3. Personas extranjeras residentes en España

### ***2.2.1. Clarificación terminológica-legal***

Antes de proceder a describir las características y tendencias de la inmigración en España es necesario clarificar un aspecto relativo a los datos estadísticos sobre la población extranjera que reside o trabaja en el país<sup>4</sup>.

El término inmigrante no se emplea en las estadísticas demográficas o sociales oficiales. A efectos legales puede considerarse tan inmigrante a una persona subsahariana que huye de la miseria como a una persona profesora de universidad extranjera que se encuentre impartiendo un programa de doctorado. En este sentido, los

---

<sup>4</sup> Más adelante se clarificará de manera más detallada los aspectos legales de ambos términos, pero para que en esta primera aproximación puedan entenderse los términos residente y permiso de trabajo se dirá que pueden ser residentes: personas que no trabajen (al menos legalmente) y residan en el país. En este amplio término puede pensarse en cónyuges, hijos, progenitores de personas extranjeras que trabajan regularmente, estudiantes, jubilados, y muchas personas que han obtenido un permiso de residencia, pero no han obtenido el permiso de trabajo y trabajan en economía sumergida.

Las personas con permiso de trabajo son aquellas que disponen de permiso de residencia y una autorización para trabajar. Estas personas pueden estar en situación activa (trabajando) o no (baja laboral por enfermedad, desempleo, etc.)

datos oficiales que dispone el Estado o las diversas administraciones autonómicas y locales para contabilizar a las personas extranjeras en situación regular distinguen dos tipos de estadios:

- La residencia
- La situación laboral.

Tal y como se detallará más adelante, la diferencia entre ambos estadios es administrativa y se relaciona con los requisitos y la consiguiente autorización expedida por el Estado español para conceder un permiso de estancia regular a dicha persona. En este nivel, evidentemente se carecen de registros que discriminen entre el nivel económico o social de los extranjeros. Por ello se ha de ser muy consciente que cuando se hable de residentes se podrá estar haciendo referencia a un jubilado alemán retirado en la Costa del Sol o la esposa de un trabajador agrícola de El Ejido o de Lepe. Y que cuando se hable de personas extranjeras con permiso de trabajo y alta en la Seguridad Social, contabilizan en el mismo sentido al fruticultor senegalés o la directiva holandesa de una corporación multinacional.

En otro orden de cosas, las personas extranjeras que se encuentran en el país en situación irregular sólo pueden contabilizarse a partir de registros como el Padrón municipal u otros indicadores de tipo indirecto. En todo caso siempre se tendrán que contabilizar la población irregular de manera estimada.

### ***2.2.2. Vías de entrada de la inmigración en España***

A continuación se van a presentar las cifras y características de la población extranjera que se encuentra residiendo en España, no sin antes exponer las vías de entrada más utilizadas por dicha población. Pese a lo que pueda parecer, se considera relevante dicha información en cuanto ayude a clarificar el perfil de la persona inmigrante y matizar ciertos estereotipos que sobre ella puedan reinar.

En este punto son ilustrativas las aportaciones de Reyneri (1998) y Khachani (2000) sobre las vías de entrada de la inmigración en los países receptores. En concreto Reyneri autor ha distinguido cuatro posibles patrones de entrada seguidos por los

inmigrantes no comunitarios en los países de la UE de la cuenca mediterránea (Portugal, España, Italia y Grecia) que se ilustran en el cuadro 8.

- a) El paso ilegal de las fronteras, ya sea mediante trenes, autobuses y también por el mar.
- b) La entrada con un permiso de corto tiempo y la permanencia en el país una vez dicho permiso ha caducado.
- c) La entrada aparentemente regular usando documentos falsos o fraudulentos y obtenidos en los países de origen.
- d) La llegada como solicitante de asilo, pero sin el abandono del país una vez dicha petición ha sido denegada.

*Cuadro 8: Patrones de entrada de las personas inmigrantes en los países del Sur de Europa. Reyneri (1998)*

La llegada mediante la primera y la tercera vía requiere la colaboración de organizaciones clandestinas de naturaleza mafiosa. La intervención de dichas mafias suele finalizar una vez la persona ha entrado en el país, excepto en el caso de los Chinos y los Kurdos, que son obligados a mantener relaciones laborales con éstas, justificadas en el pago de las deudas contraídas por la persona inmigrante. Pero en todos los casos la persona inmigrante debe ser capaz de abonar una sustanciosa cantidad económica a la que no todo el mundo puede hacer frente y que obliga en muchos casos al trabajo en condiciones de precariedad cuando no de irregularidad.

Así mismo y pese a esta problemática, el estereotipo de “pobre gente que escapa para sobrevivir” no corresponde demasiado con las características individuales de los millones de inmigrantes indocumentados que han entrado en los países europeos los últimos 20 años. Según el análisis efectuado por Reyneri y Solé (1998) la mayoría de estas personas han llegado a nuestro país procedentes de zonas urbanas de países en vías de desarrollo, pero no en situación de extrema pobreza, que pueden tener vínculos con nuestro país; son hombres y mujeres cuyo nivel socio-familiar no era el más bajo de sus países y que no fueron desempleados de larga duración antes de iniciar la migración. De hecho, muchos proceden de clases sociales medias o altas o poseen un nivel de educativo alto.

Estos datos pueden aportar nuevas perspectivas en cuanto a la valoración de las potencialidades de muchas de estas personas y la mejor comprensión de sus necesidades y expectativas.

### ***2.2.3. Personas extranjeras residentes en España***

En este apartado se va a describir el número, procedencia y lugar de destino de las personas extranjeras residentes en España. Las cifras que van a presentarse corresponden a:

- a. Número de personas extranjeras residentes en España*
- b. Procedencia de las personas extranjeras residentes en España*
- c. Distribución geográfica de las personas residentes extranjeras*
- d. Procedencia de las personas residentes extranjeras en España*

A continuación va a detallarse cada uno de estos apartados.

#### ***a. Número de personas extranjeras residentes en España***

El indicador de residencia puede considerarse relevante a la hora de aproximarse al fenómeno de la empresa multicultural, pues un gran número de personas que ostentan este estado se encuentran de hecho trabajando irregularmente, es decir, son personas que forman parte de empresas multiculturales. Según el Anuario Estadístico de Extranjería del 2000<sup>5</sup> en España se encontraban residiendo **895.720** personas extranjeras en situación **regular**, es decir, con permiso de residencia.

A este dato cabe añadir, gracias a los padrones municipales y otros indicadores indirectos, un número en torno a las **334.280** personas que se encuentran en situación

---

<sup>5</sup> En fecha julio del 2002, los datos relativos al 2000 son los más actualizados que ofrece el anuario estadístico de extranjería. Ello aporta otra dificultad al tratamiento de este tema, al contar siempre con datos obsoletos y que ,casi con total certeza, se habrán incrementado significativamente.

**irregular** (Maceda, 2002). De este modo De Prada (2002) estimaba que en España residen **1.240.000** personas extranjeras (algunas regular y otras irregularmente).

A lo largo de los últimos cinco años se ha apreciado un rápido crecimiento del número de personas residentes tal y como se ilustra en la tabla 3:

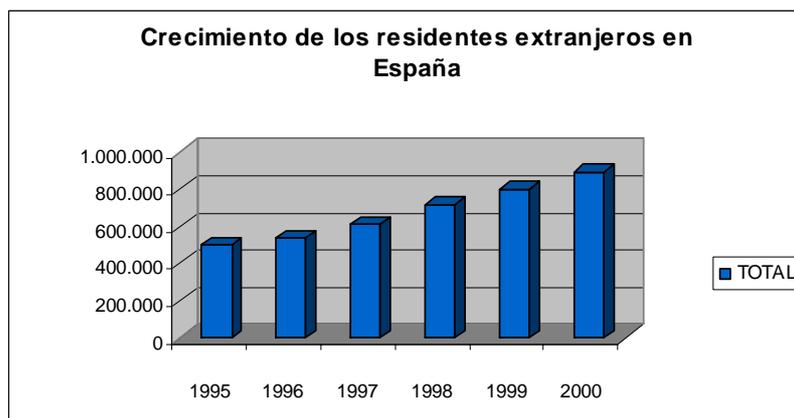


Tabla 3. Crecimiento residentes extranjeros (1995-2000) Fuente Anuario Estadístico Extranjería 2000, Ministerio del Interior

#### d. Procedencia de las personas extranjeras residentes en España

Contrariamente a la percepción popular y a la imagen aportada por los medios de comunicación, en España, la mayoría de las personas extranjeras residentes proceden de la Unión Europea, seguida por el colectivo procedente de África y de América, así se ilustra en la tabla 4:

CONTINENTE	AÑO 1995	AÑO 1996	AÑO 1997	AÑO 1998	AÑO 1999	AÑO 2000
EUROPA	255.702	274.081	289.084	330.528	353.556	361.437
AMERICA	108.931	121.268	126.959	147.200	166.709	199.964
AFRICA	95.725	98.820	142.816	179.487	213.012	261.385
ASIA	38.221	43.471	49.110	60.714	66.340	71.015
OCEANIA	859	929	888	1.023	1.013	902
APATRIDAS Y NO CONSTA	335	415	956	695	699	1.017
<b>TOTAL</b>	<b>499.773</b>	<b>538.984</b>	<b>609.813</b>	<b>719.647</b>	<b>801.329</b>	<b>895.720</b>

Tabla 4. Crecimiento por países de origen (1995-2000). Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería, 2000. Ministerio del Interior

Posiblemente las personas extranjeras residentes con mayor presencia en la empresa multicultural sean las procedentes de países no Europeos (cabe recordar el gran número de personas de la tercera edad, ciudadanos de la Unión Europea que han establecido su lugar de residencia en las cálidas costas baleares, andaluzas y canarias).

Por países de origen, puede verse como el estado que envía más residentes a nuestro país es Marruecos, seguido del Reino Unido, y otros estados europeos. Tras ellos, el siguiente país no comunitario en presencia de residentes es Ecuador, ver tabla 5

NACIONALIDAD	TOTAL 2000
MARRUECOS	199.782
GRAN BRETAÑA	73.983
ASIA	71.015
ALEMANIA	60.575
FRANCIA	42.316
PORTUGAL	41.997
ECUADOR	30.878
ITALIA	30.862
CHINA POPULAR	28.693
PERU	27.888
R.DOMINICANA	26.481
COLOMBIA	24.702

*Tabla 5: Distribución por principales nacionalidades. Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería,2000. Ministerio del Interior*

### *c. Distribución geográfica de las personas residentes extranjeras*

La distribución geográfica de las personas residentes extranjeras es sumamente irregular en España. En dicha distribución destacan los siguientes rasgos:

- *Acusada concentración de la inmigración*

Los extranjeros residentes en España se encuentran fundamentalmente en Catalunya, la Comunidad de Madrid, Andalucía y el País Valenciano

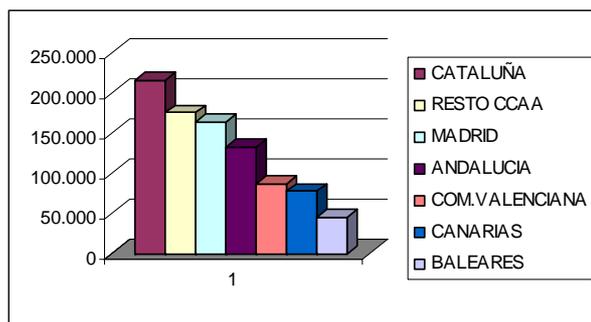


Tabla 6: Concentración extranjeros residentes según CCAA. Tabla Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería, 2000. Ministerio del Interior

Tanto es así que el 42% de los residentes extranjeros se localiza en dos de las 19 comunidades autónomas: Catalunya y Madrid.

COM. AUTONOMA DE RESIDENCIA	Extranjeros residentes 31-XII-2000	Porcentaje de residentes
CATALUÑA	214.996	24,00
RESTO CCAA	174.951	19,53
MADRID	162.985	18,20
ANDALUCIA	132.428	14,78
COM.VALENCIANA	86.994	9,71
CANARIAS	77.594	8,66
BALEARES	45.772	5,11
<b>TOTAL</b>	<b>895.720</b>	<b>100,00</b>

Tabla 7: Principales autonomías con residentes extranjeros. Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería, 2000. Ministerio del Interior

En Catalunya se encuentra el 24% de la población extranjera residente que hay en España, y en Madrid el 19%.

- *Diversidad en la proporción respecto a la población autóctona*

La heterogeneidad de la densidad de esta población extranjera respecto a la población autóctona también es significativa. Las comunidades con mayor densidad de población extranjera regular por habitantes son Melilla (6%), Baleares (5%) y Canarias (4%). Al respecto debe constatar que estas dos últimas comunidades, como en el caso de Andalucía se han erigido en lugar de residencia de numerosos ciudadanos europeos de la tercera edad. Aspecto que no ocurre en Catalunya o en Madrid, en que la mayoría de

la población residente tiene una vinculación más estrecha con la inmigración laboral.

COM. AUTONOMA DE RESIDENCIA	Residentes extranjeros 31-XII- 2000	Residentes extranjeros por 1.000 habitantes
ANDALUCIA	132.428	18,13
ARAGON	17.590	14,82
ASTURIAS	9.519	8,78
BALEARES	45.772	55,70
CANARIAS	77.594	46,39
CANTABRIA	5.388	10,20
CASTILLA-LA MANCHA	15.835	9,17
CASTILLA-LEON	24.338	9,78
CATALUÑA	214.996	34,63
COM.VALENCIANA	86.994	21,39
EXTREMADURA	10.508	9,79
GALICIA	24.141	8,84
MADRID	162.985	31,68
MURCIA	22.823	20,18
NAVARRA	11.002	20,45
PAIS VASCO	18.822	8,96
LA RIOJA	5.915	22,31
CEUTA	2.150	29,17
MELILLA	3.424	60,15
NO CONSTA	3.496	
<b>TOTAL</b>	<b>895.720</b>	<b>22,28</b>

Tabla 8: Principales autonomías con residentes extranjeros en proporción a la población autóctona.. Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería,2000. Ministerio del Interior

Dentro de las grandes comunidades receptoras en Catalunya hay un 3% de población extranjera regular, en Madrid otro 3% y en Andalucía no se llega al 2%.

Ante estos datos, cabe tenerse en cuenta que se está refiriendo, en todo momento, a estadísticas relativas a población en situación regular. Y que, de momento, no se disponen de datos desagregados en el ámbito territorial suficientemente fiables respecto a la población irregular. Datos que, con toda certeza, alterarían sustancialmente, la percepción del fenómeno ofrecido por las fuentes oficiales<sup>6</sup>. En cualquier caso se volverá a recordar que esta población residente es integrante, potencial o de hecho, de empresas multiculturales.

<sup>6</sup> Por ejemplo, en el reciente curso de la Universidad de Verano del Escorial, Ana González de CCOO de Madrid, estimó que la proporción de extranjeros de la comunidad oscilaba en torno al 10 % ( julio, 2002)

*d. Procedencia de las personas extranjeras residentes en España*

Va a finalizarse esta exposición sobre la población extranjera residente en el país comentando como la composición del colectivo presenta significativas diferencias según sean las comunidades autónomas receptoras, tal y como se ilustra en la tabla 8<sup>7</sup>.

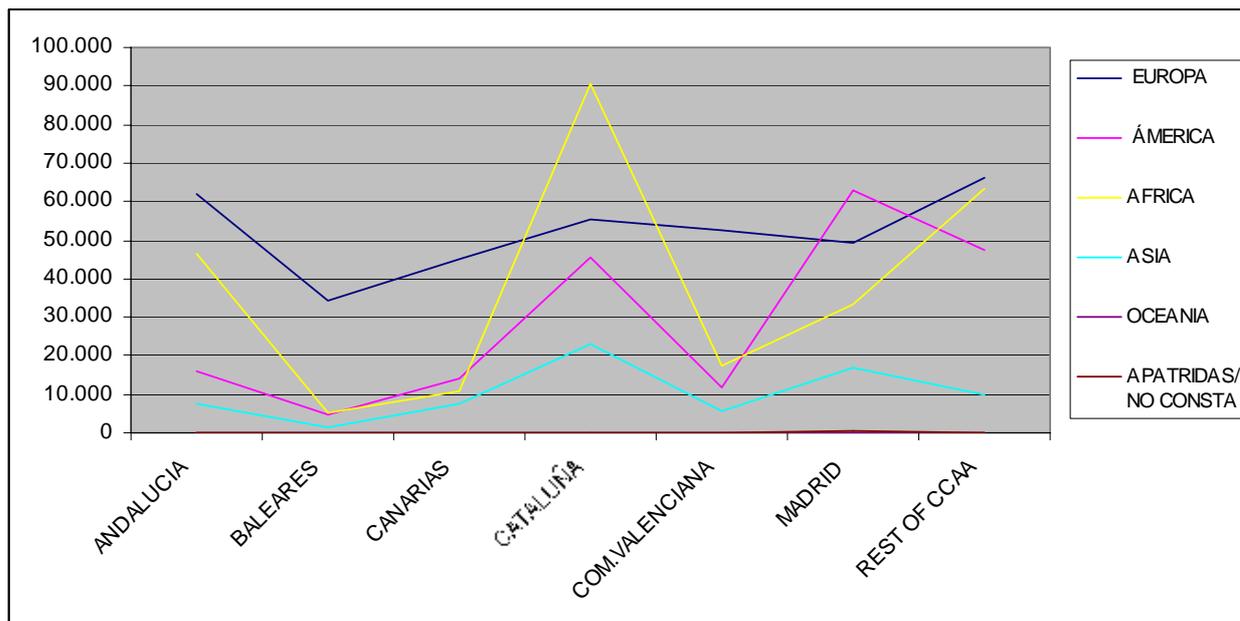


Tabla 9: Composición de los colectivos de inmigrantes en las CCAA. Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería, 2000. Ministerio del Interior

Puede apreciarse como en Catalunya los residentes extranjeros proceden, fundamentalmente, de África y Europa. En la Comunidad de Madrid, proceden fundamentalmente de América y Europa. En Andalucía, los residentes extranjeros proceden fundamentalmente de Europa y de África. Esta diversidad en cuanto a distribución, densidad y composición cultural es importante que se tenga en cuenta a la hora de posteriores análisis sobre el mercado laboral, los procesos de acogida e

<sup>7</sup> A partir de este momento se van a mostrar una serie de tablas estadísticas elaboradas específicamente por la doctoranda a partir del acceso a las fuentes primarias de extranjería. En un primer momento se utilizaron explotaciones publicadas en revistas, trabajos de investigación, congresos etc. Pero la limitada vigencia de dichos datos en una materia tan variable como esta, motivó que se iniciara un proceso de localización de fuentes secundarias (el Ministerio del Interior, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la Tesorería de la Seguridad Social, etc.) que aportaban los datos más recientes disponibles y que permitían su gestión y reelaboración en tablas, gráficas, etc. a efectos de los objetivos descriptivos del capítulo)

integración y los posibles impactos a nivel social que puedan generarse. Ya en este momento no podemos ignorar que las actitudes y barreras lingüísticas que van a encontrarse las personas magrebíes y subsaharianas no serán las mismas que las que se encontrará el colectivo latinoamericano; así como las posibilidades ocupacionales en Huelva no son las mismas que las de Tarragona.

Una conclusión significativa y muy reciente a este apartado es la aportada por De Prada (2002) cuando planteó las paradojas de la migración en España.

<p>En el año 2002 se han estimado:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 1. 240.000 personas extranjeras residentes en España</li><li>• 1.425.000 personas españolas que residen en situación regular fuera del país.</li><li>• 6.000.000 entradas al país registradas via aeropuertos y puertos, estaciones de ferrocarril</li></ul>
---

*Cuadro 9: Paradojas de la migración en España. De Prada, M.A. (El Escorial, julio de 2002)*

Es decir, pese a que casi diariamente vemos en los medios de comunicación a personas subsaharianas llegando a nuestras costas en pateras en condiciones humanas deplorables y al tratamiento de la inmigración por parte de la opinión pública; todavía hoy somos un país de emigrantes.

Dada la importancia que tiene para el presente trabajo la descripción de la situación de la población extranjera trabajadora en España; en el siguiente capítulo se va a describir una panorámica del mercado de trabajo del que forman o desean formar parte todas estas personas inmigrantes.

### **3. RETOS Y MEDIDAS QUE PLANTEA EL FENÓMENO DE LA EMPRESA MULTICULTURAL**

En este último punto se pretenden exponer de manera somera aquellos retos que plantea el fenómeno de la empresa multicultural en España y las medidas políticas y técnicas que se están planteando para dar respuesta a los mismos. Ya de por sí, el fenómeno de la inmigración, considerado como algo global, es de una gran complejidad por la gran cantidad de factores y pasiones que moviliza. En el presente trabajo no se va a analizar el fenómeno ya que excedería las metas y recursos de un trabajo como el presente, pero se considera pertinente el mencionar aquellos aspectos más relacionados con el tema objeto de estudio, precisamente por la controversia y complejidad del mismo. Y es que hablar de empresa multicultural no sólo es hablar de economía, organización o cualificación profesional, es hablar de xenofobia o racismo, marginación y políticas sociales, entre otras cosas.

En el presente punto se pretenden exponer aquellos:

1. Retos que genera la inmigración y en concreto, la integración laboral y social de dichas personas.
2. Se expondrán las medidas y recursos que a escala institucional se plantean para abordar dichos retos y finalmente se hará una sintética exposición de la relación de
3. Medidas socioeducativas que el Estado español ofrece a las personas procedentes de otros países.

#### **3.1. Retos sociales con impacto en la empresa multicultural**

En este punto va a centrarse la atención sobre aquellos aspectos que generan preocupación y un estado de opinión de alerta ante la inmigración, aspectos que pueden generar problemáticas y necesidades específicas en la empresa multicultural. De la multitud de posibles retos se va a destacar:

1. Discriminación social y segregación urbana de las minorías
2. Identidad, racismo y xenofobia
3. Ciudadanía y empresa multicultural

A continuación se van a ir desgranando los aspectos que se han considerado más significativos.

### ***3.1.1. Discriminación social y segregación urbana de las minorías***

En todas las sociedades, las minorías étnicas sufren discriminación económica, institucional y cultural, que suele tener como consecuencia su segregación en el espacio de la ciudad. (Borja y Castells, 1997). La desigualdad en el ingreso y las prácticas discriminatorias en el mercado de vivienda conducen a la concentración desproporcionada de minorías étnicas en determinadas zonas urbanas del interior de las áreas metropolitanas<sup>8</sup>. Por otro lado, la reacción defensiva y la especificidad cultural refuerzan el patrón de segregación espacial, en la medida en que cada grupo étnico tiende a utilizar su concentración en barrios como forma de protección, ayuda mutua y afirmación de su especificidad. La relación entre este fenómeno y la empresa multicultural que se está analizando aparece claramente, cuando recordamos como la estructura de microempresas, y el predominio de actividades de servicio generan una fuerte vinculación de la empresa con su entorno geográfico y social. Los compañeros y clientes de estas personas inmigrantes serán en muchos casos vecinos. Cuya actitud favorable o desfavorable puede traducirse en conductas xenófobas y racistas en el seno de la empresa.

Corrobora esta apreciación el informe sobre España, elaborado por el CERD (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial) de las Naciones Unidas. En dicho informe se reconocen, aún a riesgo de

---

<sup>8</sup> El completo estudio de Massey et al. (1999) sobre la concentración espacial de minorías étnicas desfavorecidas mostraba como dicho fenómeno conduce a crear verdaderos agujeros negros de la estructura social urbana, en los que se refuerzan mutuamente la pobreza, el deterioro de la vivienda y los servicios urbanos, los bajos niveles de ocupación, la falta de oportunidades profesionales y la criminalidad.

simplificar, dos fuentes generadoras de racismo y xenofobia en España. En primer lugar, el movimiento Skinhead que, de manera estable, se localiza principalmente en las grandes ciudades. El segundo, un movimiento más espontáneo, que relacionado con problemáticas sociales o laborales adquiere tintes racistas a medida que se ven envueltos inmigrantes o gitanos (CERD, Naciones Unidas, Informe sobre España, 12/10 de 1998)

Otro fenómeno social emergido de la geometría variable de la nueva economía mundial y la intensificación del fenómeno migratorio, tanto rural-urbano como internacional es el fenómeno de la población flotante (Castells, 2000). Esta nueva categoría de población, entre lo rural, lo urbano y lo metropolitano vendría a representar aquella población que se desplaza con los flujos económicos, en función de los permisos de trabajo o según la inercia del trabajo irregular. A las obvias dificultades de integración social, cabe añadir las dificultades de lograr una integración y desarrollo profesional en un contexto de desarraigo y desprotección laboral tal y como han estudiado Cabrera et al (2000).

### ***3.1.2. Identidad, racismo y xenofobia***

Alain Touraine (1991) y Michael Wieviorka (1993) han sugerido que cabe relacionar las corrientes extendidas de racismo y xenofobia en Europa Occidental con una crisis de identidad surgidas del contraste entre la identidad europea supranacional y la afloración en su seno de minorías étnicas. Tal y como analizan Colas (1992) o Kepel (1993) resulta significativo que el fundamentalismo, ya sea islámico o cristiano, se haya extendido y lo seguirá haciendo por todo el mundo. Estas crisis de identidad, desconfianza ante la cultura diferente y rechazo frontal a la misma, puede materializarse en el seno de la empresa. Citando a Marín (2002:36), *“la identidad es una fuente de creación de sentido del entorno, construyéndose en dialéctica con “el otro”, sea individuo o colectividad”*. Construcción que puede desarrollarse en el seno de un entorno muy concreto: la empresa y a lo largo del desempeño profesional. La empresa multicultural se transforma en un escenario en el que las personas se relacionan, se descubren mutuamente y eligen la pertenencia a otras identidades (Marín 2002) o la construcción de nuevas identidades en un proceso estudiado por Bartolomé,

et al (2000, 2001), Espín et al. (1998), Rodríguez (2002), Sandín (1998a y 1998b), Sabariego (2001) y Massot. (2001). Cuyos efectos y determinantes negativos como los prejuicios, los conflictos y la violencia han sido por Del Campo (1999 y 2002)

Así que la convivencia y el trabajo en equipo entre personas de diversas culturas dentro de una empresa puede requerir más que nunca de la disposición de competencias interculturales que ayuden a la superación de estas barreras que pueden afectar el desempeño profesional y el clima social de la organización.

### ***3.1.3. Ciudadanía y empresa multicultural***

Partiendo que el estatus de ciudadanía está regulado por el marco legal que se ha citado, un reto sustancial que afecta tanto a la convivencia fuera y dentro de la empresa, el ejercicio de una ciudadanía se erige en reto clave.

Bartolomé et al. (1999) señalaron como los diversos fenómenos sociales en los que está inmersa la humanidad están dando lugar a distintas formas de ciudadanía. A partir de la síntesis de los mismos presentadas por Cabrera (2002), se ha pasado a apuntar aquellos que tienen más relación con el fenómeno de la empresa multicultural. Muchos de estos factores han sido abordados en el presente capítulo, otros ponen en tela de juicio aspectos únicamente insinuados. En todo caso cabe destacarlos convenientemente en este apartado por cuanto representan y vincularlos con un concepto de *ciudadanía económica* que recoja el concepto de *empresa ciudadana* (Cortina, 1996).

- *El proceso de la globalización* que va más allá de la globalización económica; y que refiere a la gradual generalización de las ideas y valores globales como los derechos humanos, el desarrollo social, la equidad, el género, el respeto a la diversidad étnica y cultural y la protección del medio ambiente.
- *Crisis de los Estados del Bienestar y el aumento persistente del desempleo.* Hay una proporción de población que pierde progresivamente sus atributos ciudadanos: no vota, no tiene trabajo, vive en zonas marginales, se siente excluida de las instituciones. Diversos autores han planteado la emergencia de una nueva clase baja formada por los desempleados de larga duración, los excluidos sociales y los grupos étnicos desaparecidos.
- *Multiculturalidad o pluralidad de la sociedad actual.* La explosión de la multiculturalidad ha llegado a la sociedad y ha promovido el debate entre los derechos colectivos y culturales. Todos los hombres y mujeres son ciudadanos sean de la cultura que sean.

- *Incremento de los procesos migratorios.* Las desigualdades entre Norte y Sur, entre los sectores excluidos de los desarrollados amenazan con el riesgo de distinguir entre “niveles de ciudadanos”.
- *Estado nación uniforme y regulador, así como las instituciones supranacionales,* como la UE pueden cuestionar las reivindicaciones de las minorías culturales (Kymlicka,1996) el concepto mismo de ciudadanía como nacionalidad en cuanto derechos y deberes más allá del propio Estado
- *La superación del concepto de igualdad de oportunidades por el de equidad.* La equidad no se refiere sólo a la necesidad de justicia para todos los ciudadanos, sino que asume las diversas posibilidades con que pueden contar diversos colectivos desfavorecidos y que pueden justificar medidas positivas sobre dichos colectivos.
- *La redefinición femenina.* Que subsisten en factores de desigualdad jurídica, social, política y cultural entre los géneros. Siguiendo el trabajo de Espín (2000) es necesario un análisis desde las perspectivas de género que refleje el desigual acceso por parte de hombres y mujeres a un conjunto de derechos fundamentales, entre los que destaca la educación y el trabajo.

*Cuadro 10: Fenómenos sociales, relacionados con la empresa multicultural, que están dando lugar a distintas formas de ciudadanía. Cabrera (2002:80)*

A tal efecto, la empresa ciudadana (Cortina, 1996) pone de relieve un espacio desde donde hacer ciudadanía y formar en ciudadanía. En la cuenta de resultados de las empresas han aparecido los bienes intangibles que pueden ser de muy diverso tipo, desde un clima laboral armónico y solidario hasta asumir la responsabilidad social por el entorno. La multiculturalidad puede ser un atributo más de dicha empresa. Empresa en la que las competencias interculturales doten de valor añadido a dichos intangibles.

### **3.2. Medidas políticas al fenómeno**

En este apartado se van a presentar una síntesis de algunos de los referentes a escala política y legislativa que amparan y regulan el entorno del fenómeno migratorio y su atención sobre la empresa multicultural pues se considera un aspecto más del contexto estructural cuyo conocimiento y comprensión ayudará a la aproximación al tema objeto de este trabajo de manera más completa. Al mismo tiempo que servirá de orientación a posibles propuestas de intervención educativas y sociales que puedan plantearse sobre el tópico. Finalmente y desde otra perspectiva más pragmática, como marco de justificación y referente de coherencia política frente a Instituciones como el Estado,

los Gobiernos autonómicos, el Fondo Social Europeo, el CEDEFOP, y otras instituciones que regulan y financian dichas intervenciones.

Por todo ello se pretende exponer este marco desde un entorno institucional internacional hasta un entorno más local.

### ***3.2.1. Marco internacional***

En el marco institucional se va a exponer de una manera sintética los instrumentos de las Naciones Unidas y de la Unión Europea.

#### ***a. Naciones Unidas.***

La Organización de las Naciones Unidas ONU dispone de varios instrumentos normativos y ejecutivos específicos en materia de protección y defensa de los inmigrantes:

Convención para la Eliminación de la Discriminación Racial y los Derechos de los Inmigrantes ( CERD)
Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)
Comité de Derechos Humanos
Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
Convención contra la Tortura (CAT)
Convención de Derechos del Niño (CRC)

*Cuadro 11: Recursos institucionales de la Organización de las Naciones Unidas, con relación a la migración*

Dichos instrumentos amparan y regulan medidas legislativas, políticas y sociales encaminadas a la protección del colectivo que pueden extenderse a las problemáticas relativas con el trabajo.

### ***b. Unión Europea***

En Europa pueden identificarse diversos documentos marco que amparan las directrices comunitarias y de los estados miembros en materia de inmigración, tanto en lo referente a la regulación como a su consideración social. El Tratado de la Unión Europea de Maastrich fue modificado por el tratado de Ámsterdam con la intención de profundizar más en la unión entre pueblos y sociedades de la U.E. En este tratado se citaba específicamente el concepto de Ciudadanía Europea y se profundizaban con mayor detalle los aspectos sociales y de ciudadanía. El consejo de Tampere, celebrado en 1999, trató sobre la creación de un espacio de libertad, seguridad y justicia en la Unión Europea y estableció las primeras políticas comunitarias en materia de inmigración. Así mismo el Consejo de Europa creó en 1994 la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia ECRI.

A efectos del presente capítulo se considera de gran interés el conocer estos tratados así como las orientaciones propuestas por la Unión Europea sobre el tratamiento del colectivo. Ello se justifica en las normativas y políticas nacionales y locales han de guardar consonancia con dicha normativa europea y en segundo lugar porque los órganos e instituciones sociales y educativas de Europa ofrecen un amplio repertorio de medidas económicas y técnicas que los diversos estados miembros y las administraciones locales pueden disponer para desarrollar acciones formativas y sociales encaminadas a la formación e integración social del colectivo procedente de terceros países de la Unión Europea.

#### ***3.2.2. Marco Estatal***

El asunto de la extranjería, en cuanto a control de entradas y regulación de permisos que otorguen un estatus de regularidad a la persona inmigrante, compete en exclusiva al Estado Central. Amparadas en un marco legislativo internacional que articula relaciones y acuerdos bilaterales entre estados, tienen especial interés los trabajos de Khachani (2003 y 2002) sobre las relaciones migratorias entre los reinos de España y Marruecos y sus implicaciones para sus ciudadanos. Las Comunidades Autónomas así como las corporaciones locales tienen la potestad de plantear políticas y medidas para

atender las necesidades de dicha población.

Dada la importancia del fenómeno y la complejidad del mismo, en el año 2001 se creó el Consejo Social de Inmigración en el que se ha acordado abordar de manera colegiada los temas relativos a la inmigración por parte de la Administración Central, las CCAA y los Agentes Sociales.

Seguidamente se va a presentar una síntesis sobre el marco legislativo general del Estado español en materia de extranjería.

- Adhesión a la CERD (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial) de las Naciones Unidas
- Constitución Española. Según el artículo 13 de la misma, los extranjeros gozarán en España de los mismos derechos y libertades que garantiza la misma, en los términos que establezcan los tratados y la ley con excepción del derecho político de participar en los asuntos públicos (artículo 23 de la Constitución, salvo lo que, atendiendo a criterios de reciprocidad, pueda establecerse por tratado o ley para el derecho de sufragio activo en las elecciones municipales.
- Código Penal. El artículo 515 del Código Penal considera punibles las asociaciones ilícitas considerando como tales las que promuevan la discriminación, el odio o la violencia contra personas, grupos o asociaciones por razón de su ideología, religión creencias, la pertenencia de sus miembros o alguno de ellos a una etnia, raza o nación, o inciten a ello, en consecuencia las mismas se consideran fuera de la legalidad.

*Cuadro 12: Síntesis marco legislativo general de España en materia extranjería.*

El 22 de diciembre se publicó la reforma de la Ley Orgánica de Extranjería en la que se incorporaban nuevos elementos acerca de la situación y características de la población extranjera en España, no sólo en la actualidad, sino de cara a los años venideros, regulándose la inmigración desde la consideración de ésta como un hecho estructural que ha convertido a España en un país de destino de los flujos migratorios.

El conocimiento, aunque sea general, de este marco legislativo se considera de interés. El diseño, desarrollo y aplicación de programas de formación e intervención socio-educativa dirigido a la cualificación y mejora de las posibilidades de inserción de personas procedentes de terceros países ha de ser respetuoso con el marco legal, pues de otro modo sería cuestionable la viabilidad del mismo. El IMSERSO es la Entidad

Gestora de la Seguridad Social que gestiona Servicios Sociales complementarios de las prestaciones del Sistema de Seguridad Social en materia de mayores, discapacidad y migraciones. Integrado en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el IMSERSO dispone del Plan para la Integración Social de los Inmigrantes. Cuyos objetivos son:

- Eliminar la discriminación injustificada.
- Promover la convivencia basada en valores democráticos y actitudes tolerantes
- Garantizar una situación legal y socialmente estable
- Combatir las barreras que dificultan la integración
- Luchar contra la explotación de los trabajadores extranjeros
- Movilizar a la sociedad contra el racismo y la xenofobia

*Cuadro 13: Objetivos del Plan para la Integración Social de los Inmigrantes. IMSERSO. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*

### ***3.2.3. Marco autonómico***

Dada la configuración política del Estado español y la autonomía con que cuentan diversas comunidades en materias de empleo, educación, etc. Se presentará una exposición de los objetivos políticos en materia de inmigración y empleo de cada una de ellas.

#### ***a. Catalunya***

La Generalitat de Catalunya cuenta con dos órganos específicos para gestionar la política de inmigración

- Comissió Interdepartamental d'Immigració
- Consell Asesor d'Immigració

En 1993 se aprobó el Plan Interdepartamental de Inmigración de la Generalitat de Cataluña, cuyos objetivos se sintetizan a continuación:

- Promoure una política global d'integració dels immigrants estrangers establerts a Catalunya.
- Establir i dur a terme un seguit de programes de recursos i serveis coherents i coordinats de suport al ple desenvolupament personal i social dels immigrants estrangers.
- Potenciar la participació dels immigrants estrangers en la construcció nacional de Catalunya, comptant amb la seva aportació a la identitat i al patrimoni col·lectius.
- Promoure la informació i la sensibilització sobre la realitat de la immigració estrangera a Catalunya, a la població en general, i als professionals dels diferents àmbits que tracten amb aquesta població, per tal que disposin d'eines d'intervenció i de recursos adients.

*Cuadro 14: Objetivos principales del Plan Interdepartamental de Inmigración de la Generalitat de Cataluña*

Recientemente se ha aprobado el Plan Comarcal de Inmigración (2000), cuyos aspectos más significativos se citan a continuación:

- Determinar les necessitats dels col·lectius d'immigrants extracomunitaris que viuen a les comarques on s'implementen els plans.
- Implicar les diferents administracions públiques en els processos d'integració dels immigrants.
- Afavorir els processos de coordinació interinstitucional, a través de la creació de canals de comunicació estables i periòdics (consell rector, comissions tècniques i comissió de participació).
- Posar en marxa les accions necessàries que impliquin un treball conjunt per garantir la màxima eficàcia i eficiència en la utilització dels diferents serveis i recursos.
- Implicar als agents socials locals en el treball comunitari que faciliti els processos d'integració dels immigrants a través de la comissió tècnica comarcal i dels grups de treball, així com d'altres mecanismes que es vagin definint.
- Detectar les potencialitats dels agents del territori per fer possible un desenvolupament comunitari integrador dels "nous veïns".
- Afavorir la implicació dels propis immigrants a través de la comissió de participació i d'altres mecanismes que es vagin definint.
- Promoure la participació de tots els agents en el disseny i l'execució de les actuacions i programes.
- Potenciar la implementació de mesures que promoguin el contacte i la interacció entre les persones (seminaris, exposicions, festes

interculturals, cursos, etc.), que afavoreixin el coneixement mutu i la superació dels estereotips.

*Cuadro 15. Ejes principales del Plan Comarcal de Inmigración de Catalunya.*

### ***b. Madrid***

La Comunidad Autónoma de Madrid dispone de una Oficina Regional de Recursos e Información a la Inmigración. A continuación se presentan sus objetivos.

- Promover la configuración de una red de información integral, procedente de entidades públicas y privadas
- Apoyar la labor de los profesionales de los diferentes Servicios Sociales Potenciar los servicios de información de las instituciones
- Impulsar la coordinación entre instituciones y servicios de la Comunidad de Madrid
- Dinamizar la acción de las entidades y de los servicios existentes en los municipios
- Contribuir a la creación de una política social de integración de los inmigrantes

*Cuadro 16: Objetivos de la Oficina Regional de Recursos e Información a la Inmigración de la Comunidad Autónoma de Madrid. 2001.*

### ***c. Andalucía***

La Junta de Andalucía también dispone de su Política Social de Inmigración. El Consejo de Gobierno de la Junta aprobó el 9 de enero de 2001 la regulación del Foro de la Inmigración en Andalucía, que pasa a denominarse Foro Andaluz de la Inmigración y a depender de la Consejería de Gobernación, departamento que coordina las políticas migratorias tras la redistribución de competencias en el Gobierno andaluz. Este órgano de consulta y participación tiene, entre otras funciones, las de fomentar la comunicación entre la sociedad y la comunidad inmigrante, formular propuestas para la integración social, favorecer las relaciones interétnicas y luchar contra el racismo y la xenofobia.

### **3.3. Medidas socioeducativas**

Además de respuestas normativas y políticas se considera de interés mencionar aquellos mediadas de carácter educativo o social que el Estado, las Comunidades Autónomas y las corporaciones disponen al servicio de la atención del colectivo. Bien es cierto que algunas de estas medidas no tienen una relación directa con la empresa multicultural, pero en la medida que atiende ciertas necesidades básicas de la persona inmigrante, necesidades que pueden haber tenido su origen en la empresa se considera de utilidad el estar familiarizado con ellas. En este apartado se van a presentar las prestaciones educativas y sociales que el Estado Español ofrece a las personas inmigrantes.

#### ***3.3.1. Prestaciones educativas***

Dada la naturaleza del trabajo, se va a dedicar un capítulo específico a la formación intercultural. Por ello en este punto sólo se enunciarán someramente una serie de ideas.

El acceso a la educación es un aspecto muy importante de cara a conseguir la integración de las personas inmigrantes (Cabrera et al, 2000) y el artículo 27 de la Constitución Española reconoce que todos tienen derecho a la educación. A pesar de que este derecho está garantizado en la normativa vigente (la nueva Ley de Extranjería lo recoge en su artículo 9), lo cierto es que en la práctica se observan varios problemas, siendo los principales el elevado número de niños/as sin escolarizar, y la concentración de menores extranjeros en determinados centros (Bartolomé et al., 1997). Respecto a los programas de formación permanente, existentes en el estado, dirigidos personas trabajadoras, se ampliará en profundidad en un próximo capítulo.

#### ***3.3.2. Prestaciones sociales***

La persona procedente de un tercer país puede acceder, según sea su situación de legalidad, al sistema de protección social de Estado. La regulación al acceso y disfrute, en cada caso, tiene su propia normativa que se sintetizará a continuación. Dada la

implicación laboral y profesional de muchos de estos derechos y prestaciones se considera interesante disponer de una panorámica general de los mismos.

#### *a. Prestaciones de la Seguridad Social*

El trabajador extranjero residente legal tiene derecho a las prestaciones contributivas, tal y como se establece en la Ley General de Seguridad Social en su artículo 7. Por su parte, los trabajadores extranjeros, sean residentes legales o se encuentren en una situación de irregularidad en el territorio español, no tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, así lo establece el artículo 7.3, que sólo reconoce este derecho a los españoles residentes en territorio nacional.

También en este sentido debe tenerse en cuenta las normas comunitarias en lo referente a la Seguridad Social de las personas trabajadoras nacionales de terceros países. Es decir, en el caso de que la Comunidad Europea haya firmado acuerdos con terceros Estados en los que se reconozcan a los trabajadores nacionales procedentes de los mismos, cabe reconocer el derecho a las prestaciones en su modalidad no contributiva, y de esta forma reconocer dichas prestaciones a los trabajadores residentes legales en España nacionales de dichos Estados<sup>9</sup>.

#### *b. Prestaciones por desempleo*

Según la Legislación vigente, las personas trabajadoras extranjeras tienen derecho a las prestaciones por desempleo de nivel contributivo y asistencial, siempre que residan legalmente en España y reúnan los requisitos establecidos con carácter general. A efectos del reconocimiento de las prestaciones es requisito necesario la inscripción del desempleado como demandante de empleo en las oficinas de empleo o de las entidades autónomas con competencias en trabajo y ocupación. La prestación o el subsidio por

---

<sup>9</sup> En virtud de los Acuerdos de Cooperación de la Comunidad Europea con Marruecos, Argelia y Túnez, se reconoce el principio de no discriminación por motivo de nacionalidad en materia de Seguridad Social de los trabajadores de estos países y de los miembros de su familia que residan con ellos.

desempleo se mantiene mientras la persona inmigrante desempleada siga reuniendo los requisitos exigidos y continúe inscrito como demandante de empleo. La persona trabajadora extranjera que ha cotizado al desempleo y se le ha despedido improcedentemente tiene derecho a la prestación por desempleo por todo el periodo de ocupación cotizado incluso si se extiende más allá de la vigencia del permiso de trabajo.

***c. Acceso a la justicia gratuita y el derecho a la asistencia letrada de las personas extranjeras.***

La Asistencia Jurídica Gratuita está regulada en la Ley 1/1996 de 10 de enero. Su ámbito de aplicación personal se contempla en el artículo 2 apartado a) que especifica que tendrán derecho a la asistencia jurídica gratuita:

*'Los ciudadanos españoles, los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea y los extranjeros que residan legalmente en España, cuando acrediten insuficiencia de recursos para litigar. Los ciudadanos extranjeros que no residan legalmente en España tendrán derecho a la asistencia letrada y a la defensa y representación gratuitas en el orden jurisdiccional penal ... aunque no residan legalmente en España, en el orden contencioso-administrativo, así como en la vía administrativa previa'.*

***d. Derecho a la Salud***

El reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 7/1985 sobre los Derechos y Libertades de los Extranjeros en España, aprobado por Real Decreto 155/1996 (en adelante Reglamento de Extranjería) en el tema de protección de la salud hace referencia exclusivamente al derecho que tienen las personas extranjeras legalmente residentes de acceder a las prestaciones y servicios organizados por los poderes públicos de acuerdo a lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia. Respecto a las personas extranjeras que se encontraban legalmente en España, la Ley 14/1986 de 25 de Abril, General de Sanidad, equiparaba su situación a la de los españoles. Es decir, en principio, contando con un permiso de residencia y de trabajo tendrían acceso al sistema de Seguridad Social, otorgándoseles una tarjeta sanitaria. El problema ha sido que en la práctica se han observado casos en los que el empresariado no ha dado de alta

a la persona trabajadora con lo que éste quedaba privado de la cobertura de la Seguridad Social (implícitamente el Reglamento de extranjería reconoce la existencia de situaciones de este tipo, al establecer en su artículo 78.3 que los descubiertos en la cotización a la Seguridad Social no impedirán la renovación de los permisos de trabajo por cuenta ajena).

Las personas en situación irregular estaban, hasta la nueva ley, excluidas de la asistencia sanitaria convencional. Esto significaba que carecían de cobertura, a excepción de la que suelen prestar los servicios de urgencia (que no incluye el posterior seguimiento del caso). Para cubrir esta carencia, en determinados lugares del Estado español han surgido iniciativas de ONGs y de parte de la Administración Pública, pero que son insuficientes, puesto que no ofrecen una atención integral, y además no abarcan a todo el que lo necesita. Por ejemplo, la ONG Médicos del Mundo ha creado Centros de Atención socio-sanitaria en 11 ciudades de 8 Comunidades Autónomas, en los que presta atención primaria gratuita a inmigrantes indocumentados. Ello se considera de interés para la cobertura de accidentes de trabajo.

## **A MODO DE SÍNTESIS DEL CAPÍTULO**

A lo largo del capítulo se ha intentado justificar como el fenómeno de la multiculturalidad en las empresas del Estado español, pese a ser un fenómeno relativamente reciente en nuestro país, es una consecuencia más de grandes transformaciones estructurales que están dándose en todo el orbe. Tan complejo e importante es el fenómeno que está relacionado con múltiples aspectos de tipo demográfico, económico, legal y social. Aspectos que determinan la naturaleza y características de la empresa multicultural del país, los posibles retos que plantean y medidas de que se dispone y justifican la pertinencia de unas competencias profesionales que capaciten a las personas integrantes de dichas empresas multiculturales.

Todo ello se sintetizaría en los siguientes puntos:

1. La multiculturalidad en las empresas del Estado Español sigue una inercia mundial y tiene hondas implicaciones estructurales en el ámbito tecnológico, social y económico.
2. La inmigración en el estado español ha experimentado en los últimos años un rápido crecimiento, vinculable a un periodo de crecimiento económico del país y a una situación de crisis en los países emisores.
3. La naturaleza y distribución de la población inmigrante es desigual: coexisten grupos motivados por causas económicas, políticas y sociales (turistas, jubilados...). Las nacionalidades son diversas (mayoría de población europea, seguido de personas marroquíes, de Latinoamérica, etc.) Y su distribución es desigual (Catalunya, Comunidad de Madrid, Andalucía, Comunidad Valenciana, etc.)
4. El fenómeno migratorio, al estar acompañado, frecuentemente, de precariedad social, económica y problemáticas sociales de marginación, xenofobia o

racismo ha sido objeto de atención a nivel político y legislativo en las diversas esferas (europea, estatal, autonómica y local) que plantean medidas de integración social y laboral así como de cohesión ciudadana.

En el siguiente capítulo se van a describir los rasgos y el marco regulador del mercado de trabajo multicultural en España