



Baigorria Napoli, Edgardo J.

El proceso de inserción laboral de los inmigrantes en el sector turístico

Tesina presentada para la obtención del título de Licenciado en Turismo

Director: *Mg. Marcelo Mancini*

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el repositorio institucional RDI, que procura la reunión, el registro, la difusión y la preservación de la producción científico-académica editada e inédita de la Universidad Nacional del Comahue.

Para más información, visite el sitio:

<http://rdi.uncoma.edu.ar/>

La iniciativa está enmarcada en la Ord. N° 0173/2014, con el objetivo de reunir y brindar acceso libre y gratuito a la información científica y académica, producto de las actividades de investigación, docencia y gestión institucional, a fin de garantizar la libre disponibilidad y acceso abierto al conocimiento científico.

Licenciamiento

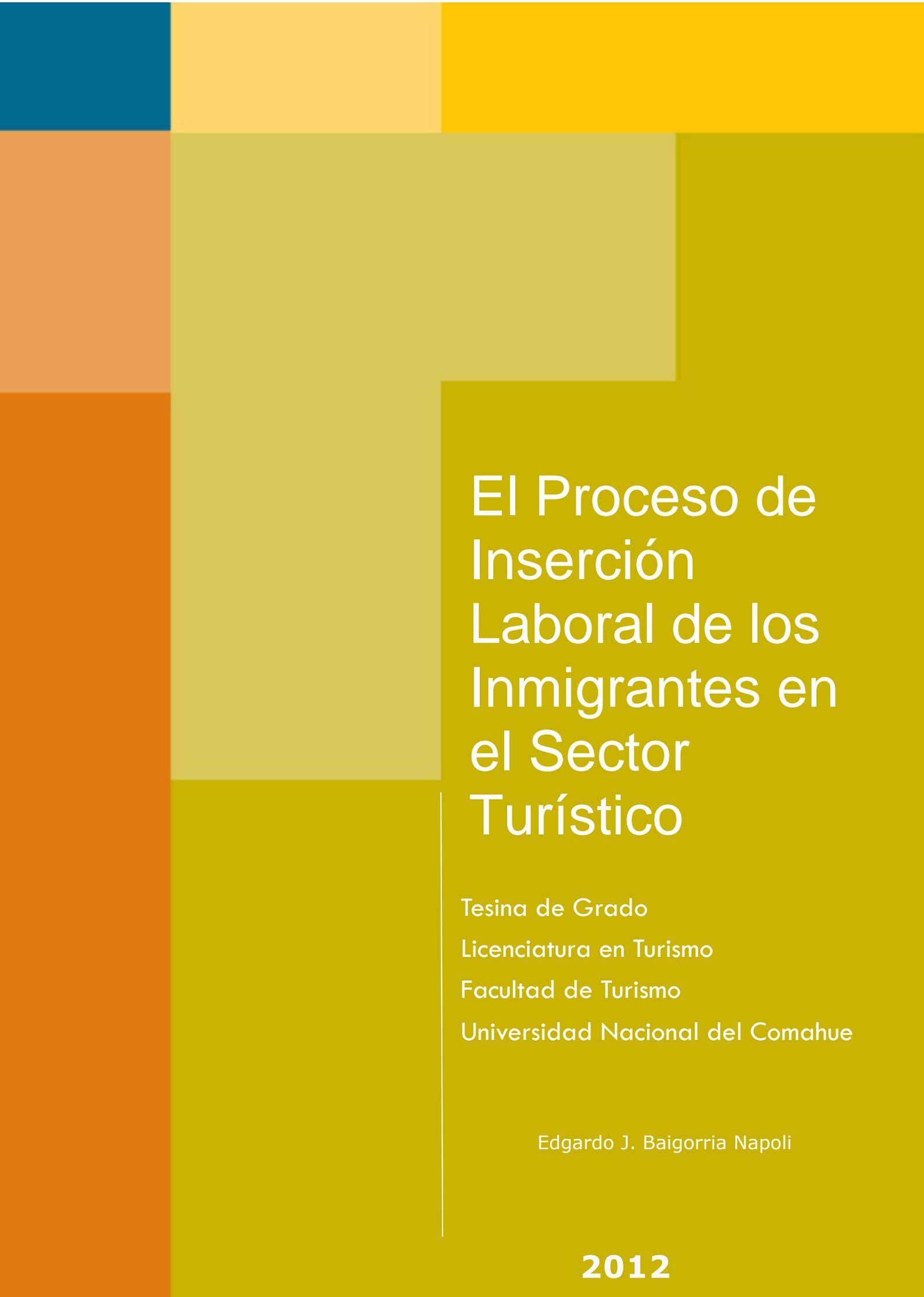
Esta obra está bajo una licencia Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Argentina de Creative Commons.

Para ver una copia breve de esta licencia, visite

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ar/>.

Para ver la licencia completa en código legal, visite

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ar/legalcode>



El Proceso de Inserción Laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

Tesina de Grado

Licenciatura en Turismo

Facultad de Turismo

Universidad Nacional del Comahue

Edgardo J. Baigorria Napoli

2012

Dedicado...

A Juli por ser el ejemplo de estudiante a seguir.

A Mamá Elsa por enseñarme a leer.

A Papá Edgardo por prestarme su libro gigante de Geografía Universal Ilustrada cuando apenas tenía yo 5 años.

A la Familia Giana Crespo por posibilitar mis años en Barcelona.

A Sheldon, Leonard, Rajesh, Howard y Gregory por motivarme con sus risas y conocimientos científicos.

A la *Xarxa de Biblioteques* de Barcelona por ser gratuitas.

A Serrat por enseñarme a través de sus canciones mis primeras palabras en catalán.

A Juan y Julio por ser modelos de Licenciados en Turismo e inculcármelo siempre.

A Marcelo Mancini, Carlos Espinosa, Lucía Tamagni, Griselda Dommet y Rodrigo Gonzalez por alentar el pensamiento crítico en sus alumnos.

Al personal del Exe Parc Vallès de Cerdanyola del Vallès por servirme de inspiración y hacerme ver nuevas realidades.

Y sobretodo, a todos y cada uno de las personas que decidieron dejar su tierra de nacimiento en busca de un lugar mejor donde vivir y criar a sus hijos.

Indice

	PAG.
INTRODUCCIÓN	6
CAPITULO I	
1) DEFINICION DEL TEMA Y PLANTEAMIENTO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN	8
2) OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	13
3) MARCO TEÓRICO Y REFERENCIAL	14
i) ¿Qué es lo que determina el tamaño y la composición de los flujos de inmigrantes a cualquier país receptor?	15
ii) Mercado de Trabajo Migratorio y Turismo	17
iii) Los Procesos de Regularización	19
iv) Inserción Social y Laboral	22
(a) Asimilación	23
(b) Melting Pot o Fusión Cultural o Crisol de Culturas	25
(c) Pluralismo Cultural	27
CAPITULO II	
4) METODOLOGÍA	29
i) Abordaje	29
ii) Enfoque	29
iii) Rol del Autor como parte del fenómeno	30
iv) Delimitación Geográfica	30
v) "Catalunya no es Espanya"	31
vi) Muestreo	31
vii) Técnica de Recolección de Datos	31



viii) La Matriz de Datos como herramienta para el Análisis de la Información	33
(a) Argumentación metodológica de la estructura de la Matriz de Datos	35
(b) Respecto a las Variables	35

CAPITULO III

5) NOTA DE AUTOR	40
6) RESULTADOS	42
i) El Arribo, la llegada, la nueva realidad	42
ii) El primer empleo en un nuevo País	42
iii) Trabajar en el sector Turístico	43
iv) El trabajo no lo es todo	50
v) Esa bendita crisis y un proceso que nunca acaba	52
7) ANALISIS DE LOS RESULTADOS	54
i) Las Variables de la Inserción Laboral	56
(a) Conocimiento de Idiomas	56
(b) Relación con los locales	58
1. El prejuicio	58
2. La tolerancia	58
(c) Puestos de Trabajo	59
(d) Apertura Social	60
ii) Los Momentos de la Inserción Laboral de los Inmigrantes	60
(a) Un proceso continuo y dinámico	60
(b) Momento 1	61
(c) Momento 2	62
(d) Momento 3	63



iii) Inserción Laboral y Social	65
iv) La Accesibilidad al Sector Turístico	66
v) 10 Años de cambios políticos y económicos en la Catalunya de los inmigrantes	68
(a) 2000	68
(b) 2001	69
(c) 2002	69
(d) 2003	70
(e) 2004	70
(f) 2005	70
(g) 2006	70
(h) 2007	71
(i) 2008	71
(j) 2009	72
(k) 2010	72
vi) A 2 años después	72
CONCLUSIONES	74
8) BIBLIOGRAFÍA	76
9) ANEXO	79
i) Entrevistas	79
ii) Matriz de Datos	120
iii) Leyes de Extranjería y Reforma Laboral	195

Introducción

La historia de la humanidad ha estado marcada por los movimientos migratorios, incluso antes de convertirse en sedentario el hombre ha estado en movimiento motivado por mejores condiciones de vida.

En un principio por la búsqueda de alimentos o mejores condiciones climatológicas. Luego con la evolución y miles de años de vida las migraciones empezaron a ser motivadas por cuestiones bélicas o religiosas, por la influencia de imperios o monarcas en expansión de sus territorios. Y más cerca de nuestros días en un contexto de sociedades capitalistas las migraciones también fueron motivadas por cuestiones económicas, por la búsqueda de empleos que permitan solventar la vida de las familias.

Sea cual fuera el momento en la historia de los hombres al que se haga referencia, las migraciones provocaron cambios en las sociedades que tendrían sus influencias en el futuro. De hecho no existe ninguna nación en el mundo que no haya recibido o enviado en algún momento corrientes migratorias, por lo cual los movimientos migratorios también inciden en la identidad de las naciones.

Ante estos fenómenos interesantes y estudiados desde diferentes disciplinas en muchas ocasiones, se observa en los primeros años del Siglo XXI, las denominadas Migraciones Modernas y particularmente el análisis de las mismas en el Sur de Europa, por ser éste un centro de atracción muy importante respecto al principal motivo de la migración, el empleo.

A las migraciones y la búsqueda de empleo, se agrega además que en el territorio donde se desarrolla la siguiente Investigación, uno de los principales sectores generadores de empleo y que mayor participa en el PBI del país es el Turismo.

Esta tesina de grado pretende describir una minuciosa combinación de Migración, Empleo, España y Turismo en un momento histórico determinado donde una variedad de factores externos, que se detallarán a posteriori, presentan una influencia directa en los procesos sociales. Se tendrán presentes las principales teorías que permitan describir de la mejor manera los objetivos que se plantean y la toma de decisiones metodológicas favorables y enriquecedoras del análisis final.

CAPITULO I





1) Definición del Tema y Planteamiento del Problema de Investigación.

España ha sido capaz de recibir a cantidades crecientes de inmigrantes extranjeros que no solo han alterado la composición de su población y cambiado la fisonomía de sus barrios y ciudades, sino que, con su llegada masiva, constituyeron con toda probabilidad la base del proceso de cambio social y económico de mayor envergadura que ha conocido el país en estos últimos 20 años.

¿Qué ha convertido en tan corto plazo de tiempo a España en el país favorito de tantos inmigrantes?

- Rápido crecimiento económico que multiplica la capacidad de atracción del país como destino migratorio para masas de población provenientes de países con condiciones económicas y sociales muy inferiores.
- Mercados de trabajo heterogéneos y generosas políticas de admisión migratoria que han practicado sucesivos gobiernos y diferentes administraciones.

Las denominadas grandes urbes fueron los puntos geográficos de atracción de inmigrantes de todos los continentes. Dentro de España existen dos ciudades que destacan del resto por su importancia política y económica, así como también por su tamaño y densidad de población. Por un lado Madrid, la ciudad capital del país y por otro Barcelona, ciudad capital de la Comunidad Autónoma de Cataluña. Ambas ciudades son las que han captado el mayor número de inmigrantes y además principales puertas de entrada para los que luego decidieron establecerse en otras zonas del país.

A los fines de esta investigación, y dada su importancia para la economía local del sector turístico, nos situaremos en la ciudad de Barcelona. Esta ciudad cosmopolita ha captado una importante cantidad de recursos humanos inmigrantes y representa actualmente el lugar de residencia del autor.

En lo que respecta a la estructura económica, Barcelona era la ciudad más industrializada de España hasta que Madrid ganó ese espacio hace

algunos años atrás, a mediados de los años 90. Durante la última década, la ciudad se vió inmersa en un proceso de desindustrialización con el cierre de fábricas y el abandono de zonas industriales, que posteriormente se vieron sometidas a procesos de reforma urbana. Al mismo tiempo, en el campo económico se produjo un crecimiento del volumen de negocio del sector turismo y servicios (García, 2004).

Vicari Haddock (2004) ha señalado que los cambios en la distribución espacial de las diferentes actividades productivas en las ciudades actuales se deben a una creciente percepción de incompatibilidad entre actividades industriales y comerciales. Ciudades como Barcelona en España o Milano en Italia han visto aumentar el número de trabajadores en el sector terciario. Ello se explica tanto por el aumento de la cantidad de pequeñas empresas innovadoras en sectores vinculados a las TICs (Tecnologías de la Información y la Comunicación) cómo por el auge de las empresas de servicios personales que requieren de trabajadores con niveles de estudio relativamente bajos. Barcelona tiende a fundamentar cada vez más su crecimiento económico a partir de la actividad y el empleo generado por el sector terciario. Por otra parte, a medida que aumentaba el número de trabajadores en el sector terciario, se producía el declive del sector industrial, que reducía sus dimensiones o se trasladaba a otros lugares donde los costos de la fuerza de trabajo eran menores.

La inserción de inmigrantes en la hotelería catalana dió un salto cuantitativo entre 1997 y 1998, y otro aún mayor a partir de 2000. Son saltos cuantitativos, por cuanto crece el número de inmigrantes trabajando en el sector, y cualitativos, por cuanto éstos comienzan a hacerse visibles al ocupar trabajos de cara al público (repcionistas, camareros, etc.). Hay además una diversificación de los orígenes de la inmigración, creciendo en los primeros años del milenio el colectivo de latinoamericanos (Gil, F – Domingo, A. 2007). Los latinoamericanos pasaron de ocupar el tercer lugar (1999) al primero durante el primer trimestre de 2002, y su importancia respecto al total de extranjeros pasó del 18,8% al 30,2%. Mientras tanto, los originarios del Espacio Económico Europeo realizaron el camino inverso (pasaron de primeros a terceros, del 37,7% al 25%), y los africanos conservaron el segundo puesto, aunque vieron disminuida su importancia relativa (del 31,3% al 27,1%). En los demás colectivos también se han registrado cambios de importancia, puesto que los asiáticos han perdido el cuarto lugar a favor de los originarios del «resto de Europa» (básicamente procedentes de países del antiguo bloque del Este), que pasaron del 4,5% al 9,6% del total. Por tanto, los dos grupos que más crecieron durante

estos años fueron los europeos no comunitarios (358%) y los latinoamericanos (241%).¹

Los inmigrantes se incorporan a empleos que fueron abandonados por la población autóctona, sectores que son intensivos en mano de obra, donde los salarios son bajos, puestos relacionados con el concepto coloquial de "servicio al cliente" o "atención al huésped" (Rinden, S. 2007).

Esta situación afecta especialmente a los inmigrantes cualificados que viven de forma especialmente difícil la contradicción entre tener un alto nivel de estudios y realizar trabajos de menor categoría en relación a su formación académica o experiencia, hecho que genera una inconsistencia de status que puede ser perjudicial para acceder a la integración en el resto de ámbitos (Marshall, TH. – Bottomore, T 1998). Pero se vislumbra que forma parte de un proceso que los inmigrantes deberán vivir para lograr la integración sociocultural. De esta manera deberá integrarse previamente en el mercado de trabajo, las redes sociales y los valores culturales de los autóctonos.

Generalmente se habla de inserción laboral para referirse al "proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos" (García Blanco y Gutierrez Palacios, 1996), sin embargo hay quien puntualiza que el propio término de inserción hace referencia a un hecho puntual, pero como resultado de un período de "tránsito" o "proceso previo", que se denomina "transición", (Ventura Blanco, 2005). Por tanto, se entiende que la inserción laboral es un hecho en sí, el logro de un trabajo, pero que dadas las características del mercado de trabajo, requiere necesariamente de un proceso previo, esto es, un conjunto de acciones que hagan efectiva esa inserción.

Uno de los conceptos mas arraigados en el tema de la inserción es el "Itinerario" (Rodriguez Moreno, 1999 en "Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción y orientación profesional" Trinidad Donoso, M. 2007) que cabe situar en la biografía de la persona y que define el trayecto o proceso que realiza mientras planifica, organiza y construye el diseño de los diversos roles que asume en su vida adulta, lo que conlleva a gestionar las propias posibilidades combinándolo con los medios que ofrece el ambiente. Sin embargo, se podría añadir un aspecto más al propio concepto de inserción, éste no implica sólo salir de la situación de desempleo, sino que

¹ Los datos proceden de la Tesorería General de la Seguridad Social. Los referidos al *total de afiliados* aparecen en el *Boletín de Estadísticas Laborales*, el último de cuyo registros corresponde al período enero-marzo de 2002 (primer trimestre). Los correspondientes a la *población extranjera* de 1999, 2000 y 2001 están publicados en el *Anuario de Estadísticas Laborales del MTAS*; los del primer trimestre de 2002 proceden de un fichero con fecha 10-4-2002 suministrado por el IMSERSO y elaborados por la Asociación Nexos.

conlleva una situación de cierta estabilidad o permanencia en una ocupación, de manera que genere cierta autonomía económica y una probabilidad alta de poder mantenerla (Donoso Vázquez y Fiquera Gazo, 2007).

El enfoque de la investigación estará centrado en el mercado de trabajo, puesto que éste, definido como punto de encuentro entre los puestos de trabajo vacantes y personas en demanda de ocupación (Reyneri, 1996), es la fuerza motriz de la mayoría de los movimientos migratorios.

Existen, además, agentes económicos y políticos globales y locales (en referencia al país de acogida) que intervienen en los rumbos que toman los movimientos migratorios. Estos, a su vez conforman un marco institucional legal que determina las limitaciones a las que se enfrenta la población inmigrante que pretende integrarse y es un factor explicativo de las formas que toma la inserción de ésta en el mercado de trabajo. La inserción en el mercado de trabajo de los inmigrantes no es análoga a la de un autóctono con una estructura y volumen de capital económico o cultural similar, hecho que apunta a las dificultades experimentadas por los inmigrantes para reproducir la estructura y volumen de capital en origen en el contexto de recepción.

Solé y Parella (2005) han señalado que, de hecho, la mayoría de los inmigrantes ocupan en la estructura social del país de acogida una posición inferior en términos de status social a la que ocupaban en el país de origen.

Ello no se corresponde tanto con su propio nivel educativo como con la estrategia adaptativa a los nichos laborales que se les ofrece en España, reforzando al mismo tiempo los estereotipos que presentan crecientemente a este grupo de población inmigrante como compuesto principalmente por personas sin formación, incapaces por tanto de desempeñar otro tipo de empleos y sin otro futuro profesional.

Estos trabajos mayoritarios ocupados por la población inmigrante latinoamericana en España, caracterizados por su menor cualificación, unidos en muchas ocasiones a su desempeño en situaciones de precariedad (largas jornadas, mala remuneración, escasas condiciones de seguridad e higiene, escaso prestigio y protección social, menores controles en el cumplimiento de las condiciones del contrato, trabajos a tiempo parcial, etc.) e incluso desempeñados con frecuencia sin mediación de contrato de trabajo alguno, esto es, en la economía sumergida, van a abrir una puerta al mercado laboral a muchas personas inmigrantes, si bien no van a contribuir en la misma medida a cambiar su status legal, por la dificultad

que entraña la consecución de permisos en los mismos o, incluso, su renovación, dejando eso sí a muchas de ellas en una clara situación de explotación y exclusión social.

La inmigración latinoamericana está experimentando una cierta movilidad ocupacional ascendente (normalmente vinculada a un mayor transcurso del periodo de residencia), aunque este proceso quede ensombrecido en las estadísticas de empleo de la población inmigrante por el mayor ritmo de crecimiento de las llegadas y asentamientos recientes en los nichos laborales menos valorados, así como por el influjo de los numerosos procesos de regularización llevados a cabo a lo largo de los últimos años.

Esta tesina de grado se propone aportar conocimiento teórico sobre el proceso de inserción en el mercado laboral turístico de los inmigrantes en Barcelona. Se pretenderá incrementar la base teórica existente respecto a la temática de manera que pueda ser utilizada por:

- Consulados de países en Barcelona.
- ONGs de inmigrantes en Barcelona.

Estas entidades podrán hacer uso de los aportes teóricos de esta investigación para tomar decisiones y posturas respecto a puestos de trabajo en el sector turístico que futuros inmigrantes podrán ocupar, sabiendo cómo es el proceso de inserción en el mismo. Servirá para guiar a los inmigrantes recién llegados brindándoles información sobre el sector turístico catalán y las experiencias de personas durante la década pasada.

Indicados de esta manera los factores y el contexto que fundamenta esta investigación, así como los aportes que pretende generar, se define como Tema de Investigación:

"El fenómeno de la inmigración y la inserción Laboral en empresas del sector turístico español."

Y se plantea como Problema de Investigación el siguiente enunciado:

"Descripción del proceso de inserción laboral en el sector turístico, y de las variables que intervienen en ese proceso, de inmigrantes extranjeros que se hayan radicado en Barcelona entre el año 2000 y el 2010"

2) Objetivos de Investigación

OBJETIVO GENERAL:

- Describir el proceso de inserción laboral de los inmigrantes en empresas del sector Turístico-Hotelero en Barcelona entre el año 2000 y 2010.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar variables características de los diferentes colectivos migratorios respecto al proceso de inserción laboral.
- Identificar y describir los momentos del proceso de Inserción laboral de los inmigrantes en el sector turístico.
- Describir la relación que se produce entre la Inserción Social y el proceso de Inserción Laboral.
- Describir los motivos que llevaron a los inmigrantes a insertarse laboralmente en el sector Turístico-Hotelero.
- Describir la influencia de los diferentes eventos económicos ocurridos en Cataluña entre 2000 y 2010 respecto al proceso de inserción laboral de los inmigrantes.

3) Marco Teórico y Referencial

La inmigración es el acto de inmigrar, es decir, de entrar a residir temporal o permanente en un país distinto al de origen (Malgesini, G. 1997).

Las razones que provocan la inmigración son complejas y tienen relación con el marco individual de decisiones, el proceso familiar/social y el contexto económico, social y político nacional. A su vez todos estos elementos están condicionados por la globalización de los procesos económicos y culturales.

A la combinación de estos elementos y el peso relativo de cada uno de ellos en cada uno de los casos, se le suman factores más individuales: la situación psicosocial, las fantasías, es decir, la historia de vida de cada persona que decide convertirse en un inmigrante.

Frente a esa gran diversidad, es muy difícil pretender analizar los movimientos estacionales fronterizos de población (trabajadores golondrinas² que no tienen, en principio, ningún propósito de asentamiento e integración en la sociedad receptora que los aloja) con las mismas pautas que aquellos trasladados en los que, desde el comienzo, se cuenta con la intención de cambiar de país de residencia. Entre los inmigrantes "definitivos", a su vez, no es sencillo agrupar a los que, por su nivel de cualificación profesional o fortuna personal, se insertan entre los sectores medios o altos de la sociedad, con aquellos que pueden padecer la exclusión social y convertirse en una infraclase (Giddens, 2007). La condición de inmigrante no es sinónimo de la de marginal.

La cantidad de población de un país nunca resulta adecuada o inadecuada en abstracto, sino que lo es en función de una sociedad determinada y de su estructura productiva con relación a sus habitantes, en un momento histórico preciso. Las nociones de vacío poblacional, de población excedente, de expulsión y de atracción de inmigrantes tienen un vínculo directo con la historia del país y con los proyectos políticos surgidos

² Se les llama a los grupos de personas que cambian estacionalmente cada año su lugar habitual de residencia para realizar un trabajo específico especializado. En el caso de España se da en la agricultura, para la época de cosechas se contrata personal de Europa del Este. Trabajan unos meses y regresan a su país de residencia. Este tipo de migración no es tenida en cuenta para esta investigación.

del seno de una sociedad. Este argumento resulta vital a la hora de comprender la valoración social del fenómeno inmigratorio y de los cambios a lo largo del tiempo que éste puede sufrir en un país, con independencia de las características de los inmigrantes o del tamaño de los flujos.

Del mismo modo, aunque la barrera que separa las categorías de inmigrante y marginal es muy débil o casi transparente en ocasiones, tampoco es lógico asemejar las migraciones en las que pesan los mecanismos de decisión individual, familiar o colectivo – aunque estén determinadas por un marco de pobreza y restricciones- pero en las que no corre peligro inminente la vida de los inmigrantes, con aquellos flujos de personas que escapan de la muerte, los solicitantes de refugio y los desplazados forzosos por razones de persecución política, de catástrofes humanitarias, ecológica o económica (Malgesini, G. 1997).

Para el desarrollo de esta tesina de grado la inmigración se analiza críticamente a través de la perspectiva del mercado de inmigración, del sistema global, la motivación familiar y colectiva y desde la demanda de trabajadores, conceptos que han intentado explicar los principales mecanismos de su funcionamiento.

i) ¿Qué es lo que determina el tamaño y la composición de los flujos de inmigrantes a cualquier país receptor?

Desde la perspectiva del Mercado de Inmigración, Borjas (1989) parte de la base de que los individuos son maximizadores de su renta, las personas migran de las zonas de bajos ingresos a las de altos cuando los costes de movilidad son bajos. De esta forma se justifica la existencia del Mercado de Inmigración en el cual los individuos maximizan su bienestar y donde los intercambios realizados entre varios actores conducen a un equilibrio.

Al hablar de renta se hace alusión a las comparaciones de ingresos estandarizados entre inmigrantes y nacionales, en función de una serie de parámetros como la educación, la edad, las habilidades. Aquel que migra realizará una selección positiva cuando el mercado de trabajo en el país receptor asigne a dichas variables un valor superior al que reciben en el mercado del país emisor.

Pero no todo es la Renta, la perspectiva del sistema global explica situaciones que exceden al Mercado de Inmigración pero que la complementan.

Portes y Böröcz (1996) sugieren que los flujos migratorios espontáneos mas recientes se sustentan en la globalización del sistema de consumo. Sostienen: "La emergencia de trabajadores requiere una penetración previa por parte de las instituciones del Estado – Nación mas poderoso en aquellas sociedades emisoras más débiles. Entonces las condiciones económicas y políticas en las últimas se van moldeando gradualmente hasta el punto en que la migración hacia el centro hegemónico emerge como una opción plausible para la población subordinada". Esta explicación comprende al proceso social que necesariamente gira en torno al mercado de trabajo.

Indefectiblemente, cualquier conclusión sobre las motivaciones de la inmigración debe incluir la existencia de una familia dependiente como un sesgo o como una variable fundamental. Pero no sólo la familia, sino también las cadenas de amistades y los lazos comunitarios previos son la clave de muchos de los movimientos migratorios recientes a las naciones industriales y también sirven para explicar porque se producen rigideces en las respuestas de los inmigrantes frente a situaciones desestimulantes en la sociedad receptora.

Ligado a la existencia de un mercado de trabajo global, a fines de los años 70, aparece una aportación conocida como la Teoría del Mercado de Trabajo Dual que sostiene que las migraciones internacionales se producen por la demanda intrínseca de las sociedades industriales modernas. Según Piore (1979), las migraciones no se producen por los factores de expulsión en los países emisores, sino por los factores de atracción en los receptores, quienes experimentan una necesidad crónica e inevitable de trabajadores de origen extranjero.

Hacia el año 2000 España vivía una "Ficción Económica" (Pimentel, M. 2004) ya que a la luz de la pirámide demográfica, el crecimiento económico, y teniendo en cuenta que la producción se basaba en el turismo, la construcción, los servicios, la agricultura y cierto tipo de industrias, España necesitaba mas de 200.000 inmigrantes nuevos cada año, pero por la vía del contingente³ sólo se dejaba entrar y regularizarse a 30.000. Sin esa llegada de doscientos o trescientos mil inmigrantes anuales, el crecimiento económico de España no podía continuar, el sistema

³ Número de puestos de trabajo destinados a extranjeros que establecía cada año el Gobierno de España y que se destinaba a empresas privadas que debían acudir a los países de origen para contratar.

de pensiones quebraría, los servicios se paralizarían y para ciertos ámbitos del sector servicios no habría personal disponible (Rius Sant, 2007).

Retomando el concepto de Teoría de Trabajo Dual, en España se daba lugar al denominado Contingente de Trabajadores Extranjeros conforme a un Real Decreto del año 2004, en el cual se permite la contratación programada de trabajadores que no se hallen ni residan en España, con la intención de que estos ocupen empleos estables y, además, la selección se debía hacer en los países de origen a través de ofertas reales genéricas presentadas por empresarios (Sacristán Romero, 2006).

Piore desarrolló su teoría para el caso de Estados Unidos en los años setenta, pero ésta puede aportar elementos interesantes a la hora de relativizar el peso de los factores de presión en los procesos migratorios en España del primer decenio del siglo XXI.

Este mismo enfoque apuntado hacia los factores de demanda laboral de las economías del sur europeo, implica también considerar la economía sumergida. Los movimientos migratorios en condiciones irregulares a Europa Occidental y Meridional formaron parte del peso de la economía sumergida, un factor de atracción de un segmento de mano de obra que se inserta con las características de infraclase.

Desde el punto de vista de la demanda, a pesar de las restricciones formales que se centran en la capacidad de "fijar barreras", los trabajadores inmigrantes en condiciones ilegales serían necesarios para sectores determinados de las economías de muchos países comunitarios, entre ellos Portugal, Grecia, España e Italia.

En consecuencia, la traducción del potencial migratorio en oferta efectiva de trabajo dependería de las condiciones del mercado de trabajo del lado de la demanda, en la cual la economía sumergida tiene un papel significativo (Capparucci, 1989).

ii) Mercado de trabajo migratorio y Turismo

El mercado de trabajo de las zonas turísticas se vincula claramente a los flujos migratorios, debido a la rotación del personal especializado y a la naturaleza específica de las tareas desarrolladas en el sector: tareas poco cualificadas, no automatizadas y poco remuneradas, que suelen ser desempeñadas por trabajadores inmigrantes durante temporadas más o menos cortas. Estos flujos son particularmente importantes en lugares turísticos como la Costa Levantina, Brava y Dorada del Mediterráneo donde

se produce una cierta aceptación, por parte de los sindicatos y las poblaciones locales, de las condiciones de inserción laboral de los inmigrantes llegados a sus poblaciones.

Los flujos del capital internacional rigen el sector turístico, como ejemplo de ello pequeños inversores locales impulsan proyectos empresariales o incluso trabajadores expatriados invierten sus ahorros en sus nuevas zonas de residencia. Estas inversiones hacen posible la creación de empleos tanto formales como informales en todos los continentes. Por ejemplo, las pequeñas y medianas empresas e incluso las microempresas son particularmente activas en regiones de turismo reciente donde se da un sector informal ampliamente extendido.

El empleo informal, como arista de la denominada economía sumergida, forma parte de los primeros contactos con empleos de los inmigrantes en situación de irregularidad de residencia en España. Se produce una dualidad de opiniones y medidas por parte de la clase gobernante ante esta situación: por una parte la necesidad de trabajadores para ocupar en uno de los sectores más representativos para el PBI español, y por otra parte, la falta de intención y la incapacidad jurídica para dar la posibilidad de documentar a aquellos inmigrantes que se encontraban dinamizando la economía con su disponibilidad para trabajar.

A mediados de los años noventa parecía evidente que España, igual que el resto de países del sur de Europa, había dejado de ser un país emigratorio para pasar a ser un país de inmigración (Muñoz Pérez, F. – Izquierdo Escribano, A. 1999), pero pocos observadores se atrevían a vaticinar un crecimiento significativo de los flujos inmigratorios internacionales y, por lo tanto, un crecimiento de la población extranjera como el que posteriormente ha tenido lugar. En efecto, España ha sido uno de los países de la Unión Europea que ha experimentado uno de los incrementos en la población extranjera más importantes durante el primer quinquenio del siglo XXI: si al 1 de enero del año 2000 los residentes extranjeros en España eran 0,9 millones, al 1 de enero de 2005 ya eran 3,7 millones o el 8,5% de la población residente en el país, habiéndose por tanto cuadruplicado el número de extranjeros en tan solo cinco años⁴. Gran parte de ese crecimiento se debe a la población latinoamericana⁵. Según el

4 Datos procedentes del Padrón Continuo, que es un registro administrativo de carácter municipal (centralizado por el Instituto Nacional de Estadística del Reino de España) que recoge todas las personas, independientemente de su nacionalidad y del carácter legal o ilegal de su estancia en el país, que tienen fijada su residencia en dicho municipio.

5 Debido a las características de los datos agregados utilizados en este estudio, se entiende aquí como "población latinoamericana" a la que tiene nacionalidad de cualquiera de los países del continente americano, excluidos Canadá y Estados Unidos. La gran mayoría procede de países de lengua castellana y, en mucha

recuento del Padrón continuo de 2005, la población latinoamericana en España –cifrada en más de 1,4 millones de individuos– significaba, tras multiplicarse por siete en el último lustro, el 39% de todos los extranjeros empadronados en España, cuando sólo cinco años antes los menos de 200.000 latinos residentes suponían sólo el 20% de los foráneos empadronados al 1 de enero de 2000.

Este crecimiento tan intenso ha denominado a los latinoamericanos como “los preferidos”, refiriéndose a los efectos directos e indirectos de la política migratoria a partir de 1996, pero especialmente durante el período 2000 a 2004. Se ha llegado incluso a argumentar la existencia de una voluntad política de sustitución de las nacionalidades de la migración en España, en las que las corrientes migratorias de latinoamericanos, pero también las de los procedentes de países del Este, habrían sido beneficiadas, cuando no incentivadas, en detrimento de las procedentes del continente africano, y que se hace más patente viendo los resultados de las operaciones de regularización de 2000 y 2001 (Izquierdo Escribano, 2004; Domingo, 2005).

iii) Los Procesos de Regularización

Durante el primer decenio del siglo XXI en España se han llevado a cabo diferentes planes de regularización de extranjeros ilegales por parte del gobierno, motivados por necesidades sociales de integración y con el principal objetivo de sanear el paralelo mercado de trabajo ilegal que desfavorecía al sistema de pensiones y no permitía a niveles estadísticos llevar un control económico que sugiera previsiones futuras.

En el año 2000 se produce una nueva regularización en el territorio español, la octava de este tipo. El 1 de febrero de 2000 entra en vigor la Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. La disposición transitoria primera establecía un proceso de regularización para los extranjeros que se encontrasen en el territorio español antes del día 1 de Junio de 1999 y “que acrediten haber solicitado en alguna ocasión permiso de residencia o trabajo o que lo hayan tenido en los últimos tres años”.

menor medida, de Brasil, siendo prácticamente irrelevante la procedente de otros países con lenguas diferentes a las anteriores (Guayanas, pequeñas islas caribeñas, etc.).

Así, se convierte en una repesca de los que se habían quedado sin papeles y de aquellos a los que se les había denegado, en alguna regularización general extraordinaria sin ser necesaria ni siquiera una oferta de trabajo.

Todo esto provocó que los últimos días de enero se formaran largas colas, con situaciones de caos y cargas policiales, algo que no dignificaba la imagen de los inmigrantes ante la sociedad, ya que *"aparecían en televisión como animales salvajes conducidos a porrazos cuando las colas superaban las vallas de las calles contiguas a las Delegaciones y Subdelegaciones de Gobierno"*, (Rius Sant, 2007).

Los años siguientes se desarrollaron las denominadas regularizaciones novena, décima y undécima.

Durante el año 2001, Enrique Fernandez Miranda llegó al cargo de Delegado del Gobierno para Extranjería e Inmigración con una postura bien tajante respecto a la situación de los inmigrantes que aún se encontraban en situación de ilegalidad y aquellos que entraban al territorio a través de los Contingentes Anuales de Extranjeros y que una vez que terminaba su trabajo no regresaban a sus países de origen. La posición era expulsarlos de España e incluso hacerse cargo de los gastos de traslados. En declaraciones de aquellos días motivaba, también, a los ayuntamientos (municipios) a negarse a empadronar⁶ a los extranjeros irregulares y acusa a las corporaciones locales que continuaban empadronándolos de hacerlo para inflar el Censo y conseguir mayor cantidad de dinero. La consecuencia de no estar empadronados significaba que no disponían de acceso a los servicios de salud pública ni podían escolarizar a sus hijos, dos derechos que la Ley 8/2000 garantizaba a los irregulares.

Ocurrieron entonces hechos lamentables que pusieron nuevamente sobre debate político la situación de los inmigrantes ilegales. La denominada Tragedia de Lorca donde fallecen doce ecuatorianos arrollados por un tren mientras cruzaban un paso a nivel en la furgoneta con la que iban a trabajar, y además una serie de "Encierros"⁷ y movilizaciones por parte de los grupos de inmigrantes que habían quedado fuera de la última regularización al haber llegado, en su mayoría, después de la fecha que establecía dicha Ley.

Hacia el año 2005 se pone en marcha la duodécima regularización con fuertes debates y discrepancias entre los representantes de los dos

⁶ Procedimiento por el cual las personas que habitan España deben registrarse en el Ayuntamiento (Municipio) en el que habitan para de esa forma poder acceder a la salud y la educación.

⁷ Reclamos que se efectuaron en las principales ciudades de España en Iglesias con el objetivo de obtener la regularización de documentos para extranjeros.

principales frentes políticos españoles, el Partido Popular (PP) y el Partido Socialista Obrero Español (PSOE). Se trataban como importantes temas como el arraigo social y laboral, la economía sumergida, la importancia de los inmigrantes como mano de obra para ciertos sectores de la economía, los requisitos de acceso al Permiso de Residencia y Empleo.

A pesar de esto, no fue hasta una decimotercera regularización que se tuvieron en cuenta en realidad el arraigo social y laboral por sobre todas las demás variables, dando la posibilidad de que puedan acceder todos los miembros de la familia.

Las opiniones sobre los objetivos reales de las regularizaciones fueron siempre dispares entre los actores implicados y en la clase política sobre todo. Siempre se puso en duda que la intención última de dichos procesos fuera el bienestar de las personas y surgió el pensamiento colectivo de que en realidad se tratara de estrategias para obtener votos y tapar huecos económicos que luego quedarían expuestos con la llegada de la Crisis Económica que se inició en 2008.

La inserción social de los inmigrantes latino-americanos, africanos y asiáticos se caracterizaba por elevadas proporciones de hogares sin núcleo y complejos, como en las difíciles condiciones de acceso a la vivienda, así como en sus características laborales, con unos índices de desempleo, temporalidad y eventualidad en la contratación –sin contar con la participación en el mercado sumergido, que no se pudo determinar directamente- muy por encima de lo que debería esperarse atendiendo a su nivel de instrucción (con indicios de sobre cualificación de parte de una gran proporción de la población considerada) y pese a la ventaja inicial de los latinos – respecto a otros colectivos inmigrantes – que significaba el conocimiento de la lengua castellana.

La reforma del Código Civil español en el apartado que se refiere al acceso a la nacionalidad (Ley 18/1990, de 17 de diciembre) establecía que las personas de nacionalidad de algún país hispanoamericano, junto con las de nacionalidad filipina, ecuatoguineano, andorrana o aquellas que puedan acreditar ser descendientes de la población sefardí⁸ expulsada de España en 1492 se benefician de un acceso a la nacionalidad española preferente, en el que se les requiere dos años de residencia legal y continuada para acceder a los trámites de la naturalización, mientras que a los nacionales de otros países se les demanda la constancia de diez años. Ello explica que del total de nacionalizaciones concedidas entre 1991 y 2001, 84.720 correspondieron a personas de origen latinoamericano, lo que representa

⁸ Judíos ibéricos.

un 78% del conjunto de nacionalizaciones otorgadas a extranjeros durante el periodo.

El estado español necesitaba del ingreso de inmigrantes para poder continuar con el crecimiento económico, mantener el sistema de pensiones y los servicios públicos.

Un problema grave que presentaba España en el año 2000 se refleja en un informe realizado por la ONU y que fuera publicado en el Diario El país el 7 de enero de 2000. El informe indicaba que de mantenerse las tendencias de crecimiento de la población española, se vería una merma en medio siglo de cerca de diez millones de habitantes y además se pasaría a tener una edad media de los españoles de 54,3 años, 16 más que la media mundial.

También por ese entonces España presentaba la tasa más baja de nacimientos de toda Europa según el INE (Instituto Nacional de Estadísticas Español).

Ante estos datos estadísticos, la realidad mostraba dos caras de una misma problemática. La Inmigración como eje mostraba a un gobierno convencido de que sólo con un pequeño número de inmigrantes para trabajos estacionarios por año era suficiente para seguir desarrollando la economía; mientras que por otro lado al país seguían llegando inmigrantes por diferentes medios, algunos como turistas como es el caso de los sudamericanos y otros a través de pasos fronterizos no vigilados por las fuerzas armadas españolas como los africanos; estos se insertaban en la sociedad obteniendo puestos de trabajos fácilmente en los sectores que más necesitaban recursos humanos de la economía: turismo, construcción y agricultura (casualmente los sectores que más aportaban al PBI español), y lo hacían de manera irregular (Rius Sant, X. 2007).

iv) INSERCION SOCIAL Y LABORAL

Existen tres modelos teóricos de integración social de inmigrantes a una sociedad receptora. Cada uno de ellos caracteriza una realidad determinada y una forma en la que se desarrollan políticas de inmigración. Los modelos teóricos son Asimilación, Crisol de Culturas (Melting Pot) y Pluralismo Cultural. A continuación se hará referencia a los postulados de cada uno de los modelos y las críticas que han recibido. También se desarrollará los aportes de cada modelo que se utilizarán como marco teórico de la presente investigación.

(a) Asimilación

La asimilación consiste en un proceso unidireccional de simplificación mediante el cual las minorías inmigrantes se despojan de aquello que les es distintivo para copiar en sus formas de vida social y cultural a las mayorías de la sociedad receptora (Alba, 1999). Se trataría de un modelo de filosofía social y organización etnocultural destinado a la uniformización de grupos étnicos e incluso, como señala Provansal (1999), si recurrimos a su influencia directriz en la política migratoria, puede ser entendido más que como una teoría, como una "plataforma programática para orientar la acción pública".

Por otra parte, ya desde inicios del siglo XX, en un contexto de restricción de los flujos migratorios se plantea explícitamente que Estados Unidos no era capaz de absorber a todo tipo de inmigrantes, dando lugar a que políticamente se propiciara la entrada de unos más que de otros, sobre la base de la potencial mayor capacidad de asimilación de algunos grupos de nacionalidad (Blanco, 2000; Kymlicka, 1996).

Entre los supuestos que contenía esta versión más ortodoxa de la asimilación, se encontraban las ideas, rebatidas desde vertientes críticas al modelo, de que era factible conseguir la asimilación de los grupos de inmigrantes y que con ella se propiciaría la homogeneidad cultural y la desaparición de la discriminación de las minorías.

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

Desde el punto de vista de la sociedad receptora, la experiencia histórica ha demostrado sobradamente la persistencia de prejuicios, discriminaciones e incluso racismo al día de hoy, lo cual es argumento suficiente para echar por tierra estos supuestos previos, a pesar de las

buenas intenciones que pudiera haber en el postulado asimilacionista. Pues, de hecho, aunque algunas minorías se hayan asimilado y adoptado patrones propios de las mayorías, ello no ha evitado que una parte de la población deje de tratar de forma distinta a los que por su fenotipo o etnicidad percibe como diferentes, del mismo modo que no se ha evitado que siga habiendo ideologías y grupos conservadores que consideren inasimilables a una parte de la población.

Toda vez que la exigencia de una asimilación perfecta es imposible de llevar a cabo, se emplea por parte de los grupos mayoritarios el argumento de que los inmigrantes no se han asimilado como excusa para culpabilizar al inmigrante de su marginación, sobre la base de que son ellos los que se han negado a la integración.

Por otra parte, desde consideraciones deontológicas⁹, se señala que la práctica asimilacionista, destinada a anular la identidad cultural y étnica de las minorías, no se sostiene al no ser ético postular que todos deban ser idénticos. A su vez, al considerar mejor la homogeneidad sociocultural, se desaprovecha el potencial de enriquecimiento humano que va unido a la diferencia, ignorándose el bagaje cultural de diferentes grupos.

Un concepto importante que se relaciona con la Asimilación es la Identidad Colectiva, las sociedades son compartimentalizadas en segmentos a los cuales se pertenece en función de como se definan así mismo los individuos o grupos y / o de como son definidos por otros. En una acepción colectiva del término identidad, apuntada a clases sociales, pero sobretudo a grupos étnicos y naciones. Los grupos y categorías están conformados significando contenidos cognitivos de un tipo, incluyendo características valorativas o emocionales de las cuales el individuo deriva autoestima o un sentido de conocimiento o pertenencia. Las identidades de los individuos son propiedades emergentes de su pertenencia a categorías (Byron, 1996).

La identidad colectiva cultural y nacional de ciertos colectivos de los cuales la historia es joven y los elementos de identidad propios son más débiles en relación a los países europeos, permiten un proceso de Asimilación mas rápido. De cierta manera los grupos de inmigrantes pertenecientes a países que fueron colonias de los países receptores se insertan con mayor facilidad.

En el caso específico de los procesos migratorios de los últimos diez años en España, se ven indicios de políticas de Asimilación en un principio, pero que desafortunadamente dejaron en evidencia tendencias

⁹ De Deontología, rama de la ética cuyo objeto de estudio son aquellos fundamentos del deber y las normas morales.

discriminatorias a aquellos grupos que no llegaban a adaptarse a las costumbres locales.

Por tanto teniendo en cuenta los objetivos de la investigación, el postulado de la Asimilación, interpretado como una forma de entender y explicar los procesos de integración social de los inmigrantes, será tenido en cuenta como una primera parte de un proceso que empezó a través del gobierno español seleccionando los grupos de inmigrantes a quienes iban a aceptar en su sociedad y a quienes les iba a ser más fácil asimilar las costumbres y la cultura. El tiempo, el descontrol de las fronteras y las necesidades de distintos pueblos hicieron que la realidad fuera diferente, de manera que inmigrantes de diferentes culturas, religiones, idiomas y costumbres entraron y se asentaron en la península ibérica creando un verdadero crisol de culturas.

(b) Melting-Pot¹⁰ o Fusión Cultural o Crisol de Culturas

La propuesta del *melting pot* defiende básicamente que, del contacto de poblaciones culturalmente diferenciadas, se generará una nueva identidad cultural en la que la fusión se produce a partir de lo que vayan aportando los diferentes sectores de la población, tanto autóctona como inmigrante. La llegada sucesiva de migraciones irá produciendo a su vez una amalgama, dando lugar a una sociedad nueva, que se habrá ido enriqueciendo a través de esta fusión de culturas. En este contexto tanto el emigrante como su cultura son percibidos desde una óptica positiva, como portadores de civilización que contribuyen a enriquecer la sociedad. Entre las virtudes que se destacan del modelo está el que se hace responsable de la integración social a todos los sectores poblacionales, sean mayoría o minoría cultural (Gualda Caballero, E. 2002).

Se ha rebatido el modelo también por su ingenuidad al pensar que podía conseguirse tal fusión (Joppke, 1999), así como por su asociación a la asimilación, que le hace tener poca identidad propia. De hecho, algunos autores han visto el *melting pot*, más que como un modelo con consistencia

¹⁰ Según se recuerda con frecuencia, la expresión que da origen a este modelo aparece en la obra de teatro escrita en 1908 por Israel Zangwill: *The Melting Pot. Drama in four acts*, en la cual uno de sus protagonistas, emigrante judío, se refiere a América como "crisol de Dios", fusión de razas y culturas, haciéndose partícipe de lo que otros pensadores en los siglos XVIII y XIX habían expresado previamente respecto a la grandeza de los Estados Unidos de América cuando se discutía sobre la superioridad o inferioridad del Nuevo Mundo (Blanco, 2000; Malgesini y Jiménez, 2000).

propia, como una variante de la asimilación. De acuerdo con lo que exponen Malgesini y Giménez (1997), los argumentos que se aportan para defender esta última postura se anclan básicamente en varias ideas. Primero, que tanto asimilación como fusión implican un proceso que lleva a perder la cultura de origen (a través de una sustracción cultural en ambos casos), buscando como resultado final una sociedad homogénea. Esto es, tanto asimilación como fusión siguen un camino que va de lo heterogéneo a lo homogéneo. No obstante, el origen es diferente: la asimilación se produce a partir de la existencia de una previa uniformidad y la fusión produce la homogeneidad como resultado, partiendo de la heterogeneidad.

Al mismo tiempo que las objeciones anteriores, Malgesini y Giménez (1997) se refieren a que en "países cerrados" como los europeos, que cuentan con una cultura nacional más consolidada y una mayoría nacional, la fusión se presentaría más difícil que en países "abiertos", más nuevos y formados a través de las colonizaciones y las emigraciones, como serían Estados Unidos, Canadá, Australia o Nueva Zelanda. A pesar de ello, los límites señalados más arriba a las posibilidades del *melting pot*, así como la propia experiencia histórica de países tanto abiertos como cerrados, según la clasificación de arriba, hace cuestionar el sentido de la fusión cultural, quedando más como modelo típico ideal de hacia dónde podrían caminar las relaciones entre sociedad receptora e inmigrantes, que como modelo real.

Por último, como se señala repetidamente, el *melting pot*, como modelo de integración, tiene un importante límite ético (que comparte con la asimilación) en el hecho de suponer un abandono y un sacrificio de la cultura e identidad propia para generar una nueva sociedad.

Este postulado será tomado como fundamentación teórica al momento de explicar la integración social y laboral de los inmigrantes. Es tomado como un nivel superior a la Asimilación, ya que permite al grupo que migra hacia un país aportar elementos característicos de su cultura y brinda la posibilidad de crear una nueva en un constante proceso de adaptación.

Si bien se plantea algo idealista y utópico, la realidad en ciudades como Barcelona o Madrid de carácter cosmopolita muestra rasgos de sociedades con un alto grado de convivencia de diferentes culturas. Lo mismo sucede en empresas de servicios turísticos donde conviven laboralmente empleados de diferentes culturas, razas y nacionalidades, aportando cada uno su experiencia y rasgos característicos (Gil, F. – Domingo, A. 2007).

Este Postulado es de vital importancia para explicar las realidades de ciertas empresas del sector turístico donde conviven diferentes grupos de inmigrantes en el desarrollo de diversas tareas y en algunos casos suele relacionarse a ciertas nacionalidades con puestos de trabajo específicos.

(c) Pluralismo Cultural

Asentado pues en la constatación de que existen sociedades plurales, consiste el *pluralismo cultural* en defender que es posible convivir en armonía en sociedades que cuentan con diferencias étnicas, culturales, religiosas, lingüísticas, etc. Y, al mismo tiempo, se valora positivamente esta diversidad cultural, desiderátum que se opone al ideal de homogeneidad final de la asimilación y del *melting pot*. Al mismo tiempo se señala que la asimilación puede ser evitada. Se trata, pues, de un modelo que es tolerante con la diversidad cultural, con la igualdad de oportunidades y que respeta a las minorías étnicas. Su puesta en práctica se asocia a conseguir efectos democratizadores en la sociedad, y en este sentido, es valorado como éticamente deseable.

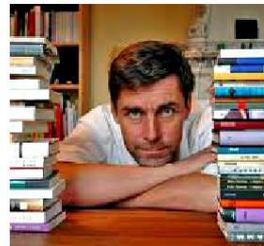
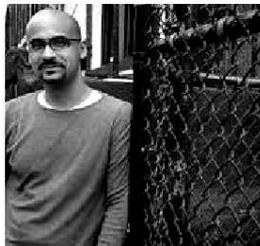
Quizás habría que empezar recordando a Álvarez Dorronsoro (1994) cuando plantea que hay que *"prevenirse de una visión idílica del pluralismo cultural, que va unido a conflictos de no fácil solución entre valores incompatibles"*.

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

Este postulado no es tenido en cuenta para la investigación porque apunta a la heterogeneidad social y no a la homogeneidad de los postulados anteriores. Este punto de vista es importante ya que se considera que si los grupos de inmigrantes conviven en una sociedad, y por consiguiente en empleos, no lo hacen por separado sino que indefectiblemente deben llegar a un consenso con los demás grupos culturales para convivir.

De este postulado se desprende la necesaria relación existente entre la Inserción Laboral y la Inserción Social.

CAPITULO II



4) Metodología

i) ABORDAJE

La presente Tesina de Grado se desarrolló bajo los lineamientos del abordaje cualitativo.

Se ha elegido este abordaje, ya que se ha considerado el más eficaz para acceder a los aspectos y perspectivas para alcanzar los objetivos de esta investigación. Este abordaje cualitativo permitió comprender de una forma más profunda las actitudes, creencias, motivos, comportamientos e interpretaciones de los implicados, dentro del contexto donde se desarrollan. El estudio cualitativo facilitó adentrarse en los procesos del fenómeno, ofreciendo una mirada holística y además otorgó la posibilidad de caracterizar la percepción de los implicados. Permitted analizar los resultados desde un fenómeno social como la inmigración.

Durante el desarrollo de esta investigación se pretendió conocer la realidad particular de los involucrados, es decir, la mirada subjetiva de quienes están viviendo el fenómeno.

Por tanto, se utilizó la lógica inductiva, con el fin de que surjan categorías de análisis de los propios informantes que no habían sido identificadas a priori desde el primer momento teórico.

ii) ENFOQUE

Respecto al enfoque elegido se optó por una combinación de exploratorio y descriptivo ya que en una primera instancia se apuntó al descubrimiento de ideas y aspectos profundos para familiarizarse con el fenómeno que se estudió, y luego se comenzó con la descripción precisa de las características de la situación de estudio.

En una primera instancia, se comenzó con una etapa exploratoria, donde se produjo un acercamiento al fenómeno, se formuló con precisión el problema con el fin de familiarizarse con él, se aclararon conceptos y se reunió información sobre la temática.

Para producir este acercamiento se recurrió a la revisión bibliográfica, realizando una búsqueda de libros y publicaciones que refieren al tema y

diferentes trabajos realizados por otros investigadores, con el fin de aplicar al problema en estudio conceptos y teorías desarrolladas en diferentes contextos de espacio y tiempo. Este método permitió direccionar la investigación y definir las variables de investigación, así como también generó interrogantes iniciales que luego fueron transformados en los objetivos de investigación.

iii) ROL DEL AUTOR COMO PARTE DEL FENÓMENO.

A modo de aclaración y para ser tenido en cuenta al momento del análisis, el lector debe tener conocimiento de la situación y relación del autor durante el proceso de investigación con el fenómeno estudiado.

Durante el proceso de Investigación el autor se desempeñó como Recepcionista de Hotel en la Zona del "Vallès Occidental" situado en la provincia de Barcelona, Catalunya, España.

Bajo los conceptos teóricos de la investigación, el autor es considerado un inmigrante de nacionalidad argentina trabajando en el sector turístico en Catalunya.

El autor forma parte de la situación de estudio como un actor involucrado en el fenómeno. Esta realidad ha simplificado la interpretación de los datos que se obtuvieron una vez realizado el trabajo de campo, ya que al estar inmerso en la temática doblemente (como investigador y como partícipe) comprende las situaciones que se rescatan a través de las entrevistas.

iv) DELIMITACION GEOGRAFICA

La delimitación geográfica de la investigación estuvo determinada por el acceso del autor a la información y a la realidad del fenómeno en estudio.

Las características de foco de atracción de migraciones de la Comunidad de Catalunya y de la ciudad de Barcelona en particular, hacen que el desarrollo de la investigación sea propicia en esta área geográfica.



v) "CATALUNYA NO ÉS ESPANYA"

Aunque parezca un reclamo político o un eslogan publicitario, esta frase encierra significados muy importantes.

Durante el desarrollo de la investigación se descubrió que existe una marcada influencia identitaria por parte de los catalanes que se ve reflejada también en los extranjeros que habitan Cataluña. A saber que los catalanes consideran, en gran proporción de la población, a todos aquellos "No catalanes" (incluidos españoles nacidos en otras comunidades) como extranjeros, por lo tanto inmigrantes. Esta forma de considerar a los extranjeros también se ve reflejada en la forma de definir "extranjeros" a los propios inmigrantes entrevistados, algo que surgió como relevante durante la recolección de datos y se verá expresado en el análisis de la información.

A los fines metodológicos se prefiere continuar con la definición de Inmigrante y Extranjero previamente tomada desde el Marco Teórico ya que se considera que no están del todo claros los límites que establecen los nativos catalanes para definir quien es extranjero y quien no. Además, los sujetos de análisis de la tesina no son los catalanes nativos, sino extranjeros que habitan Catalunya. Será de suma relevancia como un elemento de arraigo e identidad regional fuerte el hecho de considerar a los nativos de otras regiones de España como extranjeros, que podría servir como fundamento para iniciar otra investigación a futuro que aborde esa temática.

vi) MUESTREO

A los fines de la investigación coincide la unidad de relevamiento con la de análisis. El objeto específico de estudio y de interés de la investigación es a su vez es del mismo de donde se obtienen los datos. Para ello se decidió realizar un muestreo no probabilístico de carácter intencional denominado "Bola de Nieve"; se localizaron individuos que condujeron a otros, y estos a su vez a otros, y así hasta conseguir una muestra suficiente determinada por la saturación de datos. La muestra se encuentra conformada por un total de 13 inmigrantes.

vii) TECNICA DE RECOLECCION DE DATOS

La herramienta para la obtención de los datos seleccionada fue la entrevista en profundidad, flexible y no estructurada para poder de esta

manera revelar la percepción del fenómeno del Proceso de Inserción Laboral de los Inmigrantes sin restricción. Se pretendió lograr una relación cercana entre el investigador y los actores sociales involucrados así como también una libre interacción bajo un lenguaje formal pero personal.

Se determinaron previamente una serie de pautas y áreas de interés que el autor convirtió en preguntas de manera de lograr la mejor representación posible acerca de la realidad.

En el caso del último objetivo específico, en el cual se pretende realizar una descripción de eventos producidos durante diez años, respecto a aspectos económicos y políticos que afectaron a los inmigrantes, se utilizó la Revisión Bibliográfica de los principales autores expertos en la temática y en información específica y destacada en Periódicos locales. Luego de realizar el relevamiento se evaluó destacar los hechos más importantes producidos cada año de estudio.

Síntesis de Decisiones Metodológicas

Tipo de abordaje	Cualitativo
Tipo de esquema	Exploratorio / Descriptivo
Delimitación Geográfica	Provincia de Barcelona, Comunidad Autónoma de Cataluña. Reino de España.
Unidades de Análisis y Relevamiento	1-Inmigrantes extranjeros que hayan llegado a Barcelona entre 2000 y 2010 y que hayan trabajado en empresas del sector turístico. 2-Textos especializados en hechos económicos y políticos referentes a la inmigración en España entre 2000 y 2010.
Técnica de recolección de datos	1-Entrevista en profundidad. 2-Revisión Bibliográfica.
Tipo de Muestreo	No probabilístico. Intencional.

viii) La Matriz de Datos como herramienta para el Análisis de la Información

CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS	EDAD	
	SEXO	
	NACIONALIDAD	
	ESTADO CIVIL	
	NIVEL EDUCATIVO	

VARIABLES	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	ENTREVISTADO
MIGRACION	TIEMPO	TIEMPO FUERA DE PAIS DE ORIGEN	
		TIEMPO EN BARCELONA	
	MOTIVOS	ECONOMICOS	
		PERSONALES	
		SOCIALES	
		POLITICOS	
		FAMILIARES	
INSERCIÓN LABORAL	HISTORIAL LABORAL EN ESPAÑA	PUESTOS	
		CONTRATOS LABORALES	
		SECTOR ECONOMICO	
		MEDIO DE ACCESO	
		CONOCIMIENTOS PREVIOS	
		MOTIVOS DE BAJA / CAMBIO	

	HISTORIAL LABORAL EN PAIS DE ORIGEN	PUESTOS	
		SECTOR ECONOMICO	
		MEDIO DE ACCESO	
		CONOCIMIENTOS PREVIOS	
		MOTIVOS DE BAJA / CAMBIO	
	INSERCIÓN EN SECTOR TURISTICO	MOTIVOS	
	COMUNICACIÓN	IDIOMAS	
AMBIENTE LABORAL	CAPITAL HUMANO	CULTURAL	
		PROFESIONAL	
	RELACIONES INTERPERSONALES	RELACION CON JEFES	
		RELACION CON COMPAÑEROS	
		RELACION CON CLIENTES	
	DIFERENCIAS CULTURALES	DIFERENCIAS CON JEFES	
		DIFERENCIAS CON COMPAÑEROS	
		DIFERENCIAS CON CLIENTES	
	DISCRIMINACION	PERSONAL	
		EXTERNA	
INSERCIÓN SOCIAL	RELACIONES SOCIALES	RELACIONES CON LOCALES	
		RELACIONES CON	

		EXTRANJEROS	
	GRADO DE INTEGRACION	ALTO	
		MEDIO	
		BAJO	
	OBSTACULOS		
	FACILIDADES		
ECONOMIA GLOBAL	CRISIS ECONOMICA 2008	RELACION CON EL TRABAJO	
		HECHOS PUNTUALES	
		CONSECUENCIAS	

(a) Argumentación metodológica de la estructura de la Matriz de Datos

La Matriz de Datos como herramienta para realizar el análisis de datos de la Tesina se ha estructurado teniendo en cuenta las variables definidas a través del Marco Teórico y las consecuentes dimensiones y subdimensiones utilizadas para poder volcar los resultados arrojados por las entrevistas.

(b) Respecto a las Variables

En primer lugar se establece un área de Características Sociodemográficas que sirven de manera introductoria para conocer al entrevistado y poder crear los perfiles de los mismos.

La variable Migración, eje fundamental de esta investigación, se encuentra subdividida en dos dimensiones Tiempo y Motivos, la primera hace alusión al tiempo medido en meses y años que los entrevistados se encuentran fuera de su país y a su vez el tiempo que lo hacen exclusivamente en Barcelona. Los Motivos fueron enumerados a su vez en las principales opciones que motivan la Migración: Económicos, Personales, Sociales, Políticos y Familiares.

La variable Inserción Laboral revela el historial laboral de cada uno de los entrevistados desde su arribo a España y determina el proceso por el cual debieron pasar para formar parte del mercado laboral español. También se hace referencia al Historial laboral en el país de origen de manera de establecer relaciones entre la experiencia previa y la inserción en el sector turístico laboral. La dimensión Comunicación refiere específicamente al dominio de idiomas al momento de arribar a España los entrevistados.

La variable Ambiente Laboral permite identificar situaciones con las que se encuentra un inmigrante durante el proceso de inserción laboral en el mercado español a través de los aportes que genera desde su cultura y su formación profesional, las relaciones con los demás actores laborales, las diferencias culturales que inciden en el normal desarrollo de la actividad laboral y las situaciones de discriminación.

La variable Inserción Social permite analizar las relaciones sociales que se establecen con los locales y con el resto de extranjeros, se establece un grado de inserción social por parte de los entrevistados, teniendo como parámetros los niveles Bajo, Medio y Alto, según el conjunto de elementos de identificación y arraigo que posean respecto a la sociedad de acogida.

Por último, la Variable Economía Global expone los cambios generados en las realidades laborales de los entrevistados a partir de la "Crisis Económica" iniciada en el año 2008.

Para facilitar la lectura del análisis, los testimonios de los entrevistados se codifican con el siguiente formato: "E N°", en el que E significa entrevistado y N el número de Entrevistado.

Cuadro informativo de entrevistados

Nº	PAIS ORIGEN	EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL
1	GRECIA 	27	MUJER	SOLTERA
2	CUBA 	35	MUJER	CASADA
3	URUGUAY 	31	MUJER	SOLTERA
4	MARRUECOS 	38	MUJER	CASADA
5	REP. DOMINICANA 	33	HOMBRE	CASADO
6	ECUADOR 	35	MUJER	CASADA
7	ARGENTINA 	35	HOMBRE	SOLTERO
8	ARGENTINA 	28	MUJER	SOLTERA
9	HUNGRIA 	29	MUJER	SOLTERA
10	REP. CHECA 	26	MUJER	CASADA
11	ARGENTINA 	35	MUJER	DIVORCIADA
12	FRANCIA 	34	MUJER	CASADA
13	ARGENTINA 	41	MUJER	DIVORCIADA

Fuente: Elaboración Propia.

Luego de haber realizado las entrevistas y volcado la información en la matriz de datos se dio comienzo a la descripción de los resultados obtenidos teniendo en cuenta las variables previamente planteadas y siguiendo los lineamientos del Marco teórico referencial seleccionado.

CAPITULO III



5) NOTA DE AUTOR

En este apartado se pretende dar un panorama previo al lector de conceptos importantes que surgirán durante el desarrollo de los Resultados y del Análisis de los mismos. Algunos de ellos están presentes en las transcripciones de las entrevistas en el Anexo.

Estar en Paro: situación en la cual un individuo deja de trabajar por ser despedido o por finalizar su contrato de trabajo temporal y accede a cobrar la prestación por desempleo que brinda el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal).

Seguridad Social: es un organismo del Gobierno español denominado Secretaría de Estado de la Seguridad Social dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Esta Entidad tiene encomendada la gestión y administración de las prestaciones económicas como la prestación por desempleo y por jubilación. Cada individuo desde el primer momento que empieza a trabajar adquiere un número único y personal asociado a una caja de aportes donde se destinan los montos que se descuentan en los sueldos adquiridos.

Tener papeles: es la forma con la que se denomina coloquialmente al hecho de ser un extranjero y tener permiso legal para poder trabajar, ya sea por residencia temporal por contrato de trabajo, por ser familiar directo de un ciudadano comunitario o por tener doble ciudadanía de su país de origen y de algún país miembro de la Comunidad Europea.

Ser ilegal: todos aquellos extranjeros cuya documentación no les permite trabajar legalmente.

Sudaca: término de uso despectivo con el que se denomina coloquialmente a los inmigrantes de origen centro y sudamericano.

Moro: término de uso despectivo con el que se denomina coloquialmente a los inmigrantes de origen Magrebí, Árabe o de cualquier país musulmán.

Tener Fiesta: corresponde al día o días libres de descanso en la semana de trabajo.

Hostelería: término que engloba todas las actividades de alojamiento y restauración.

ETT: Empresas de Trabajo Temporal. Estas empresas son intermediarios entre empresas que demandan personal específico y las personas que

buscan trabajo. Cuentan con una amplia base de datos de Curriculum Vitae con perfiles determinados para diferentes puestos. Cobran un porcentaje de los ingresos de los trabajadores y además le cobran por los servicios de intermediación a las empresas.

Echar curriculum: se denomina al hecho de depositar los curriculum en mano en las empresas en las cuales se desea trabajar, normalmente se hace sin ningún tipo de planificación, se supone que cuantos mas curriculum se repartan mas probabilidades de conseguir trabajo se tendrá.

Gueto: históricamente este concepto se correspondía a "barrio de una ciudad moderna habitado por comunidades judías" (Malgesini, 2007). Actualmente el término no se centra únicamente en las comunidades judías sino que también en cualquier tipo de comunidad de extranjeros con hábitos sociales cerrados y una constante intención de interactuar lo menos posible con la sociedad de acogida.

6) Resultados

i) EL ARRIBO, LA LLEGADA, LA NUEVA REALIDAD

Al comienzo de esta investigación, y tomando la referencia teórica elegida, se presentaba como uno de los motivos de migración mas importantes en el primer decenio del siglo XXI a los factores económicos negativos en el país de origen de los inmigrantes y la búsqueda de una mejora de calidad de vida laboral traducida en ingreso de dinero en el país de acogida.

Los datos que arrojan las entrevistas realizadas confirman esta premisa. La mayoría de los entrevistados lo ubica como el motivo único y principal de cambio de residencia y a su vez le otorgan un valor muy importante en vistas a un futuro mejor a nivel personal y familiar, *"sabíamos que aquí podíamos tener trabajo y la posibilidad de estar mejor"* (E4).

En algunos casos además del trabajo como factor motivador de la migración destaca también la intención aventurera de descubrir y conocer nuevos lugares, nuevas culturas y aprender un nuevo idioma. *"...además de que me gusta viajar y conocer lugares y tenía pensado venir desde que era chica..."* (E8).

La familia actúa como un imán para motivar la migración del resto de personas que la componen, así se ve como en algunos casos el primer individuo en migrar va sentando bases, sobre todo económicas para luego trasladar al resto de la familia al nuevo país. Aquí en particular se demuestra que si bien los lazos familiares generan la migración, están directamente condicionados por la búsqueda de mejoras económicas y calidad de vida. *"...estuve un tiempo, luego volví a Marruecos y traje el resto de mi familia conmigo y mi marido..."* (E4).

ii) EL PRIMER EMPLEO EN UN NUEVO PAIS

Dentro de la variable "Inserción Laboral" se han definido dimensiones y subdimensiones que permitan explicarla en datos recogidos a través de las entrevistas.

Se comienza por recopilar el historial laboral de los entrevistados desde su arribo a España de manera de poder detectar el proceso que llevan adelante para insertarse laboralmente.

En primer lugar se obtienen datos sobre los diferentes puestos laborales que ocuparon, aquí se encuentra una gran variedad de opciones dentro del sector turístico hotelero y también puestos laborales de otros sectores pero que suelen ser de fácil acceso para inmigrantes recién arribados. Puestos sobre todo de cara al público, sin demasiada formación previa requerida en la mayoría de los casos. *"...camarera en un bar - azafata de productos de belleza - atención al cliente por teléfono - actualizadora de datos - atención telefónica de incidencias - comercial telefónica - coordinadora de grupo de ventas..."* (E3).

Uno de los factores que hacen a la precariedad laboral es la ausencia de contratos laborales, definida esta como una situación de empleo donde no se cumplen la mayoría de los derechos de los trabajadores, en estos casos en particular por circunstancias de carencia de documentación de los inmigrantes y por el consiguiente abuso por parte de quienes los emplean. Se observa que es algo que los inmigrantes están dispuestos a aceptar, al menos en los primeros períodos en el nuevo país. En algunos casos motivados por la necesidad de insertarse laboralmente y obtener beneficios económicos y por otro lado aquellos que por cuestiones legales no contaban en un principio con la documentación necesaria para residir y trabajar en países de la Comunidad Europea. *"...Trabajé en negro durante 5 años...recién en el 2009 me dieron la primera residencia, antes siempre fui ilegal..."* (E7).

iii) TRABAJAR EN EL SECTOR TURISTICO

Si bien uno de los requisitos para los entrevistados era que hubieran trabajado en el sector turístico, dentro de las diferentes ramas que encierra se observa que un gran grupo de ellos pasó la mayor parte de su experiencia laboral en el sector hostelería, se lo percibe como uno de los medios de mas fácil acceso y coincide con las especificaciones del marco teórico en referencia a estos sectores laborales en los cuales los locales no tenían intenciones de ocupar.

Los medios de acceso a los puestos laborales varían entre los entrevistados, pero rondan entre las mismas opciones y etapas.

En las instancias de “recién arribados” (los primeros 3 meses en algunos casos y hasta un año en otros), los inmigrantes hacen valer sus contactos, cadenas de conocidos o familiares que ya se encuentran en el país para conseguir su primer empleo, y en algunos casos podían llegar a conseguirlo pocos días después de arribados. Se observó que entre los grupos de inmigrantes latinoamericanos (con excepción de argentinos y uruguayos) y norafricanos existe un sentimiento de ayuda entre ellos mismos, los que ya pasaron por el proceso de inserción social y laboral en el nuevo país intentan facilitar con sus experiencias el camino de los nuevos inmigrantes.

Se utilizan luego algunos medios no muy tradicionales en los países de origen para acceder a empleos; los denominados buscadores de empleo digitales, sitios webs en los cuales cada persona puede introducir su currículum vitae y apuntarse a diferentes ofertas que crea conveniente, los entrevistados nombran a Infojobs.net como el mas conocido, Turijobs.com especializado en puestos de trabajo del sector turístico, hotelero y restauración y otros sitios de menos importancia.

Otro de los intermediarios que permiten acceder a un empleo son las denominadas ETT (Empresas de Trabajo Temporal), muy populares entre aquellos inmigrantes con poca formación educativa, con condiciones y disposición de tiempo para realizar trabajos temporales de cualquier tipo. Se da el caso de las Camareras de Pisos (Mucamas de hotel) que son contratada por estas empresas de trabajo temporal y las cadenas hoteleras subcontratan este servicio para de esta forma no tener que ocuparse de las cargas sociales ni incrementar sus plantillas de empleados, entonces en función del volumen de trabajo en el sector limpieza de los hoteles será directamente proporcional la cantidad de trabajadoras que se soliciten a las empresas.

Solo en algunos casos y en ciertas condiciones se utiliza la modalidad “echar curriculums”, que consiste en salir con una gran cantidad de copias del curriculum personal y se entrega en mano en las empresas donde se pretende emplearse.

Los conocimientos previos pueden ser fundamentales a la hora de conseguir un empleo según el puesto al que se quiera aplicar. En este caso la situación del mercado laboral español, a principios de la primer década del milenio, vivía una vorágine de necesidad de empleados de los cuales los empresarios no se ocupaban en corroborar sus experiencias anteriores, debido a que el volumen de trabajo era tal que lo importante era ocupar los puestos sin importar la calidad del servicio o producto que se estaba ofreciendo a los clientes. Esta situación se da sobre todo en puestos de

camarero en hoteles, bares o restaurantes. Si bien los entrevistados habían trabajado alguna vez en algún caso particular en su país de origen, no todos tenían una formación sobre el puesto que los hiciera destacar sobre los demás demandantes de empleo, solo la necesidad de obtener el empleo y la actitud de poder realizar cualquier actividad laboral desvergonzadamente sin tener experiencia alguna.

En ciertos casos los conocimientos previos adquiridos en universidades o cursos realizados previamente incidieron en el desarrollo de la actividad laboral, pero a diferencia de los anteriores, en puestos laborales con exigencia de mayor desarrollo intelectual que físico.

Aquí surge una situación denominada sobre cualificación laboral de los inmigrantes. Ante la demanda de ciertos puestos laborales, los inmigrantes que demandaban empleo y tenían una formación académica específica, optaban por dejar de lado sus conocimientos y tomar la salida laboral inmediata que generara beneficios económicos para solventar su propia vida y la de sus familias. Incluso en algunos casos modifican ciertas experiencias laborales en sus currículums, de manera que parezca menos atractivo ante ciertas ofertas, en definitiva se oculta y miente en el historial laboral y formación previa adquirida. Por caso, si un inmigrante con título universitario y con experiencia como "Responsable de Tienda" en su país de origen quería postular como Camarero o Botones de hotel, debía quitar esa información del Currículum, ya que las empresas lo tomaban como demasiado calificado para el puesto. Así entonces conseguía el puesto deseado.

La rotación laboral va determinada por condiciones externas económicas y por perfiles personales de cada empleado, esto hace que los motivos de baja y alta entre empleos varíen entre los entrevistados.

Por un lado, entre el 2000 y el 2005 en España se daba una situación económica que brindaba la posibilidad de conseguir empleo con facilidad, cambiar de uno a otro por el sólo hecho de encontrar alguna mejor condición salarial o cercanía al domicilio, también los empleos temporales y la ausencia en muchos casos de contratos permitían una flexibilidad a los trabajadores para cambiar de un empleo a otro con facilidad. *"...era algo temporal porque era un chiringuito¹¹ en la Barceloneta, pero bueno, me daba para mis cosas y el alquiler, estaba bien...cuando terminó esa temporada empecé a buscar algo mas serio..."* (E3)

Sin embargo existen aquellos que en su búsqueda de intercambio cultural y social y la ausencia de arraigo territorial y familiar optaron por el

¹¹ Estilo de Bar ubicado sobre la línea de costa marítima.

cambio y la rotación de empleos en búsqueda de diferentes experiencias, cambios de rubros o por el sólo hecho de cambiar su situación personal sentimental. *"...bueno, llegó un momento que estando yo casado necesitaba vivir en otro lado, arreglé con los dueños de irme, como Barcelona es caro para vivir nos fuimos a Barberá del Vallés, también cercano pero en el Valle occidental y entré en la cadena Eurostars, de camarero jornada completa en el hotel de Cerdanyola..."* (E5).

En cuanto a la experiencia laboral en sus países de origen se identifican ciertos casos concretos. Los hay profesionales con poca experiencia laboral o que han realizado prácticas o pasantías de sus carreras universitarias; aquellos que han trabajado en otros sectores económicos; los que no han tenido ningún tipo de trabajo.

Existen diferencias respecto a los medios de acceso a los puestos laborales entre los países de origen y España, en su mayoría por contactos personales y a través de instituciones educativas. En ningún caso la utilización de medios digitales es utilizada en sus países de origen.

Los trabajadores se insertan en el sector económico turístico en algunos casos sin saberlo y en otros por decisión propia. Los primeros son los que motivados por la necesidad de ocuparse laboralmente y acompañados por la gran oferta de empleo en el sector turístico optaron por formar parte de este. *"...al principio no sabía nada, no sabía en que sector me estaba metiendo, cuando empecé a trabajar en los hoteles todo cambió un poco, me hizo madurar también...yo creo que fue casualidad, no sabía hacer otra cosa y era lo que mas fácil se conseguía...eso y la construcción de edificios...pero como yo no se nada de eso...me decanté por la hostelería...y aquí estoy..."* (E5).

En otra situación se encuentran los estudiantes avanzados en carreras relacionadas al turismo o la hotelería y profesionales del sector que previamente habían elegido este sector para desarrollar sus vidas profesionales. Tienen la intención de trabajar en algo relacionado directa o indirectamente de aquella profesión que estudiaron en sus países de origen. *"...porque es el sector que mas me gusta, porque tengo que trabajar, porque estudié una carrera relacionada con el sector...y porque tengo que ganar plata de alguna forma..."* (E8).

Se suman algunos casos en los cuales habiendo estudiado una carrera no relacionada directamente con la actividad turística, sus conocimientos les permiten insertarse fácilmente en el sector. *"...como la gente aquí no habla muchos idiomas...consideré que iba a ser mucho mas*

fácil encontrar empleo...o sea lo elegí por facilidad al acceso del trabajo...”
(E1).

Una de las variables que más tiene en cuenta una persona al momento de migrar es el conocimiento del idioma que se habla en el país de acogida, la comunicación verbal es un factor fundamental tanto para conseguir empleo como para insertarse socialmente.

Los inmigrantes de origen centro y sudamericanos previo arribo a España confían en que se habla el mismo idioma, que pueden existir algunas variantes obvias como regionalismos y acentos pero que en líneas generales no tendrán problema con ello. Es así en gran parte del país con excepción en Catalunya, espacio geográfico donde se desarrolla esta investigación.

Si bien el territorio catalán tiene dos idiomas oficiales al mismo nivel, el castellano y el catalán, es muy fuerte el arraigo y la identidad nacional que poseen los nativos de esta comunidad autónoma y ven fundamental para mantener su identidad el uso de la lengua catalana en todos los aspectos de la vida.

Es por ello que en puestos de trabajo en contacto con el público como camareros, recepcionistas de hotel, atención telefónica, un inmigrante latinoamericano se va a encontrar con un idioma que no tenía previsto tener que comprender una vez arribado a España.

Aquí entra en juego la posibilidad de adaptación a la nueva realidad lingüística y la necesidad imperante de trabajar, es por ello que los primeros años en Catalunya los inmigrantes latinos no comprenden el catalán, un tiempo después empiezan a comprenderlo y pasado un tiempo mas largo los mas osados logran mantener conversaciones, lo cual es muy bien recibido por parte de los locales. Aprender el idioma local significa dar un paso favorable hacia la integración social.

Los inmigrantes del resto de Europa y del Norte de África, presentan conflictos más importantes respecto al idioma, ya que muy poco saben de los dos idiomas oficiales de Catalunya. En algunos casos llegan sin saber nada del castellano, el cual a priori les es mas fácil aprender para luego empezar con el catalán. En otros casos arriban con conocimientos básicos del castellano que les permite realizar ciertos trabajos, pero suelen tener conocimientos de otros idiomas que son muy importantes para trabajar en el sector turístico, sobre todo el inglés y el francés, por la globalidad del primero y por la cercanía con el segundo.

Existen algunos casos que al formar grupos cerrados de inmigrantes de un mismo país o trabajar en empresas extranjeras hace que exista muy poco contacto con los idiomas locales. Ligado a esto se produce una difícil inserción social de estos colectivos.

Cada inmigrante con su propia cultura y costumbres dentro de sus empleos incorpora a los grupos de trabajo esos aspectos característicos de su propia cultura.

También generan aportes profesionales aquellos que cuentan con mayor experiencia técnica en sus puestos de trabajo y los que han recibido algún tipo de formación específica.

Los aportes culturales más característicos son aquellos relacionados con costumbres gastronómicas y musicales, así como también las costumbres lingüísticas y acentos al hablar. Para los locales los inmigrantes suelen ser vistos como algo raro y diferente, pero a su vez generan curiosidad y se interesan por saber que comen, que escuchan y como hablan. Esta situación cuando es generada con respeto genera un ambiente laboral agradable. *"...yo le pongo música...no puedo trabajar sin música divertida, lo que sea...es que en mi tierra le ponemos música a todo, aquí son un poco mas aburridos, pero desde que llego a la mañana hasta que me voy al menos pongo mi radio en la cocina para cuando entro a buscar algún plato o algo. Así soy yo, divertido..."* (E5).

A los inmigrantes del resto de Europa les cuesta mucho entender sobre cuales pueden ser los aspectos culturales, se consideran iguales y en algunos casos ni siquiera inmigrantes.

Los que son profesionales universitarios consideran que es lógico brindar aportes técnicos a la empresa porque consideran que es el principal motivo por el que los contratan. Muchas veces aportan mas conocimientos de los que les son pedidos por sus superiores, pero lo consideran necesario, tienen cierta necesidad de destacar entre los demás. Sienten que al venir de otro país empiezan la carrera laboral profesional un "peldaño" mas abajo que los locales.

Dentro del espacio laboral los inmigrantes no son los únicos diferentes en cuanto al origen. Existen dentro de un mismo espacio de trabajo empleados, jefes y clientes de diferentes orígenes y entre todos ellos relaciones diferentes que van surgiendo. Los datos recogidos muestran que las relaciones en general son intrascendentes aunque existe una marcada tendencia de mayor entendimiento y acercamiento entre coterráneos, en este caso no se aplicaría la frase "los opuestos se atraen", todo lo contrario, las mejores relaciones laborales se dan entre grupos con

mayores similitudes culturales. Los latinoamericanos prefieren trabajar con latinos y con españoles no catalanes, por ejemplo.

En este contexto surge por primera vez en la investigación el concepto de "español extranjero en Catalunya".

Los europeos se sienten mejor con europeos entre si, con españoles, locales y con sudamericanos rioplatenses (Argentinos y Uruguayos). Toma vital evidencia que los parecidos físicos y las costumbres heredadas en estos dos países por España e Italia los hacen mas cercanos entre si.

Los magrebíes (norte de África) se limitan a hacer sus tareas laborales y no pretenden tener mayor relación que la estrictamente laboral. Sus equipos de trabajo lo forman entre ellos mismos y en muchas ocasiones hablan su propio idioma para trabajar.

Por último, el resto de nacionalidades de Oriente, pakistaníes, chinos e indios, ocupados sobre todo en las cocinas de restaurantes y hoteles tienen costumbres muy diferentes a las occidentales y suelen generar conflictos por falta de entendimiento idiomático y cultural.

"...Yo lo diferenciaría entre occidentales y orientales y bueno también los moros del norte de África, siempre tendemos a acercarnos mas entre los de la misma especie...como los animales...cuanto mas común tenemos mas nos acercamos..." (E3).

Dentro de la variable Ambiente Laboral y las relaciones laborales y personales surge el interrogante de la discriminación como una situación no deseada por quienes migran a un nuevo país. Las diferencias culturales generan en la población local una situación de mayor o menor rechazo según cada colectivo migratorio y según situaciones particulares de los locales. Además a las obvias diferencias culturales que pueden existir entre ambos grupos se le suma la situación del mercado laboral y la competencia que se produce entre locales e inmigrantes para postular a un mismo puesto laboral. Estas circunstancias producen situaciones de racismo y discriminación que en algunos grupos genera la posibilidad de mayor crecimiento social caracterizada por la unión; los potencia, y en otros casos los rechazos generados hacen que se generen situaciones violentas.

Los hechos discriminatorios entre los encuestados surgen como algo poco relevante, consideran que la discriminación se sucede entre grupos y no en relaciones personales. También vuelve a surgir la situación de considerar inmigrantes a grupos de españoles no catalanes, se discrimina de igual manera a un gallego que a un argentino.

iv) EL TRABAJO NO LO ES TODO

Los diferentes grupos de inmigrantes además de tener una vida laboral y las consiguientes relaciones dentro de su espacio laboral, cuentan fuera de él con relaciones personales o grupales que les permiten formar más o menos parte de la sociedad de acogida.

Según los entrevistados, para ellos es más fácil relacionarse fuera del trabajo con personas de su misma nacionalidad o con otros grupos de inmigrantes, dentro de los cuales incluyen a españoles no catalanes. *"...tengo amigos, pero la verdad que tengo mas gente de afuera... portugueses, mexicanos, griegos...los de aquí ya tienen su grupito de amistades y no te dejan mucho entrar, aunque no es su culpa, no creo...pero mejor dejarlos así felices...la verdad que siempre he tenido mas gente de afuera, argentinos...quizás algún español por ahí, pero catalanes no, no me junto tanto con ellos..."* (E10).

También consideran mucho mas fácil mantener vínculos con personas que se encuentran en la misma situación social, o sea inmigrantes, crean vínculos fraternales pero separan muy bien el concepto de "conocidos" y "amigos", coinciden que la amistad sólo se da en su país de origen, aunque comparten espacios de relaciones familiares y de divertimento.

Con excepción de la entrevistada de origen marroquí, todos los demás llevan algún tipo de relación social fuera de su espacio de trabajo, se puede pensar aquí que la diferencia cultural es mucho más grande, definida por costumbres de religión y hábitos diferentes. *"...yo vivo en un barrio donde hay muchos inmigrantes, con los que mas me entiendo son con los latinos, los moros son un poco distintos pero no tenemos problemas, cada uno a lo suyo, y lo demás en el trabajo como siempre...eso si cuando me encuentro con un dominicano me quedo un rato largo hablando y seguro terminamos en algún bar tomando algo..."* (E5).

Indagando respecto al grado de inserción social de cada uno de los entrevistados, se les dio la posibilidad de que contaran cuan integrados se consideraban ellos en la sociedad actual en que residen, dando para facilitarles la definición, tres niveles de simple identificación: bajo, medio y alto.

El análisis de las respuestas demuestra que ninguno de ellos está totalmente integrado y que guarda siempre al menos una parte de su cultura que los hace sentir diferentes en Barcelona. Sin embargo las respuestas variaron según el interlocutor, por un lado los hubo aquellos que prefieren solamente estar con su grupo de inmigrantes porque no tienen

interés alguno en relacionarse con los locales, ya que viven en zonas donde no es necesario relacionarse con catalanes para vivir, crean vínculos sólo con personas de su mismo origen, mantienen sus costumbres gastronómicas, idiomáticas y musicales, todos factores que hacen a la identidad cultural de cada pueblo. *"...me la paso con cubanos, esa es mi sociedad...formamos una comunidad que nos integra, comemos nuestras comidas, escuchamos nuestra música...en el trabajo es Cuba, y mi casa también es Cuba...la calle, eso es otro país..."* (E3)

También los hay aquellos que por una alta dependencia al mundo laboral expresada en largas jornadas laborales y porque conocen muy poco respecto a los idiomas locales no llegan a sentirse integrados, llevan una vida definida por sus empleos y eso les define su vida social. *"...cuando puedo viajo por un fin de semana a Budapest a ver a mi familia...no conozco mas gente que mis compañeros de trabajo y los de español y alemán...no se que decir..."* (E10)

Los que se encuentran en el punto medio de integración, según ellos mismos, han incorporado algunos hábitos culturales propios catalanes y suelen llevar una vida social más abierta, con intención de conocer más sobre el lugar que los acoge. De todas maneras reconocen que suelen ser cerrados socialmente como grupos y que prefieren estar juntos entre ellos a relacionarse con los locales. Aunque aceptan que a futuro pretenden sentirse mas parte de la sociedad catalana. *"...Me siento adaptada, pero no integrada, no soy parte de la sociedad catalana, estoy como que me gusta pero hasta ahí nomás, me tira lo mío..."* (E13).

Los que se encuentran en mayor integración respecto a la sociedad de acogida son aquellos que han pasado por las etapas anteriores de adaptación / integración y que han decidido establecerse definitivamente en Catalunya, incluso algunos han formado familias con locales como parte de ella y han tenido hijos que los hace participar mas de la vida social local. No dejan de guardar cosas de sus culturas propias ni de mantener lazos de comunión con su anterior residencia, pero consideran que ahora forman parte de esta sociedad y que han logrado adaptarse y sentirla propia en gran medida. *"...al tener mi marido de aquí, cuesta menos y con los niños lo tienes que hacer si o si, ellos son catalanes y su mamá no, pero soy yo la que va a las reuniones de la escuela, la que habla con las madres de sus compañeritos y tal...yo me siento en gran parte de aquí, nunca seré catalana, claro está, pero porque tampoco quiero perder mis raíces que aunque cercanas y parecidas son algo diferentes también, creo que para mí fue fácil ser parte de la sociedad..."* (E12).

Sentirse integrado en la sociedad de acogida se ve, fundamentalmente, determinado por dos factores por sobre muchos otros: el idioma y el trabajo.

El concepto de idioma tomado aquí como un lenguaje, porque los americanos hispano parlantes también consideran que el idioma hace a la inserción social, ya que si bien el idioma es el mismo la forma de expresarse varía por regionalismos propios de otros países de Latinoamérica. A su vez, los que provienen de países en los cuales el castellano no es la lengua principal deben realizar un mayor esfuerzo por entender y aprender. Sumado a esto último un factor idiomático mayor es el que ocurre en Catalunya con el catalán como otra lengua oficial además del castellano. *"...como hablaba poco castellano e inglés iba haciendo de a poco y me pagaban poco también...//...cuando mejoré con los idiomas fui haciéndome lugar..."* (E12).

Cuando se obtiene el primer empleo y se mantiene una situación laboral activa constante permite a los inmigrantes entrar en la dinámica económica de la sociedad, o sea permite integrarse de alguna manera porque se obtiene una posición respetada dentro de la sociedad y además supone para los locales que el inmigrante no se encuentra en situación de ilegalidad, algo que siempre está muy mal visto por los catalanes y españoles. *"...después de haber obtenido el permiso de residencia y no ser una persona ilegal sin documentación, eso completa la otra mitad..."* (E6).

v) ESA BENDITA CRISIS Y UN PROCESO QUE NUNCA ACABA

La situación económica mundial representada en este caso por la denominada "Crisis económica" iniciada en 2008 se vió reflejada también en la vida de los inmigrantes, en sus hábitos y en sus situaciones laborales. Se tiene en cuenta que la mayoría de ellos migraron en búsqueda de mejoras económicas, de estabilidad laboral y se encontraron a pocos años después del cambio de residencia con que en el país que habían elegido también se autoproclamaba en crisis y aún se encuentra en una difícil situación respecto al resto de los países de la Comunidad Europea.

Las realidades de los encuestados varía entre unos y otros pero se mantiene una tendencia a opinar que para los que llegaron a España en busca de mejoras económicas esta "Crisis" poco tiene que ver con lo que habían vivido en sus países de origen unos años antes, frases como *"estos no saben lo que es una crisis"* son muy comunes entre inmigrantes en

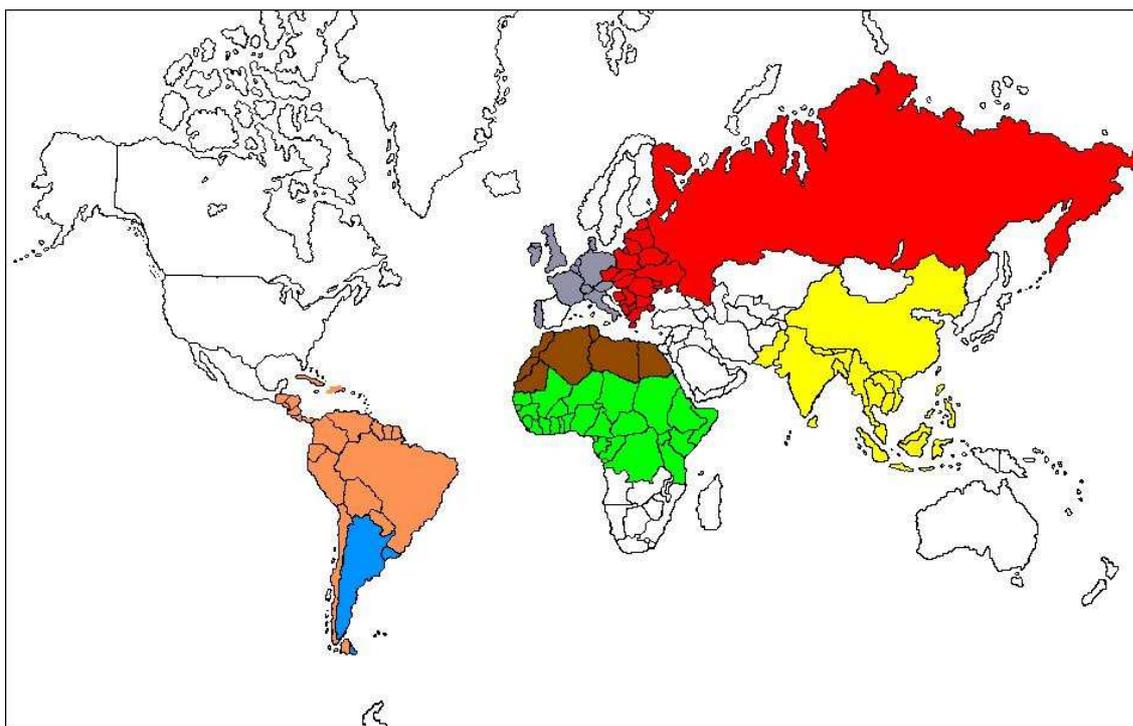
referencia a los europeos. La realidad demuestra que se da una situación diferente a años anteriores en los cuales era mucho más fácil conseguir trabajo, pero el problema de mayor gravedad lo tienen los locales que tuvieron que salir a hacer trabajos que antes solo hacían los inmigrantes. Este hecho en particular creó un ambiente de rechazo entre locales e inmigrantes, ya que supuestamente los últimos estaban ocupando puestos que podrían ser ocupados por los primeros. La realidad demuestra que los españoles que antes elegían donde trabajar, ahora deben aceptar aquel empleo que se les brinde mientras que los extranjeros ya lo venían haciendo hace varios años. Además la "Crisis" les afectó de diferente manera ya que los inmigrantes, sobretodo los latinoamericanos, no confiaban en los bancos y no entraban en créditos ni compraban casas a través de hipotecas, por lo que la crisis no los encontró con deudas y pudieron salvarla de mejor manera. Lo cierto es que se observa un descenso en la calidad laboral y los tipos de contratos, aumento de despidos y aumento de volumen de trabajo, pero aquí una salvedad en la cual la actividad turística y todas las actividades relacionadas no han sufrido tanto los efectos económicos como si el sector de la construcción. *"...antes se ganaba mas y el dinero rendía mas y tenías mil millones de premios y extras, entonces ganabas un montón de dinero...ahora ganás, vivís bien, pero no es que me hago la Europa...también el tipo de trabajo, antes tenías mas opciones...este no me gusta, lo dejo y ahora no, lo tenés que cuidar a tu trabajo..."* (E8)

En definitiva la Crisis Económica afecta en poca medida a los inmigrantes que se emplean en el sector turístico dado que España se sigue beneficiando de sus atractivos naturales y geográficos para obtener del Turismo uno de los aportes mas importantes para su PBI.

7) ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Según el origen de los inmigrantes encuestados y en representación de las nacionalidades que representan, fueron identificados y clasificados de la siguiente manera:

- Europa del Este.(rojo)
- Resto de Europa.(gris)
- Centro y Sudamérica.(naranja)
- Argentina y Uruguay.(celeste)
- Asia.(amarillo)
- África subsahariana.(verde)
- Norte de África – Magrebíes.(marrón)



Fuente: Elaboración Propia.

Para cada uno de estos grupos diferenciados por su país de origen los destacan características que los diferencian entre ellos respecto al proceso de inserción laboral y a la continuidad en los empleos.

Para poder caracterizarlos se obtiene la información de los informantes de primera mano como representantes de los países de origen o haciendo referencia a otros grupos de inmigrantes.

Obteniendo el soporte teórico de la Teoría de Asimilación destacada en el Marco Teórico de la presente investigación, se capta en los grupos pertenecientes a las categorías "Argentina y Uruguay" y "Resto de Europa" una importante inserción social que les permite insertarse laboralmente con mayor facilidad.

Esta situación se ve facilitada por diversas cuestiones. Por un lado la aceptación de los locales a estos grupos de inmigrantes es mayor por sus semejanzas físicas y las relaciones históricas que han tenido entre países durante siglos anteriores.

La existencia de la Comunidad Económica Europea consiente la circulación libre de europeos entre sus países, lo cual permite además trabajar y establecerse en cualquier país europeo, es por ello que los europeos occidentales se suman al mercado laboral español, modificando el concepto y transformándolo en un mercado laboral europeo. Para las empresas del sector turístico, en puestos de atención al público es muy importante el conocimiento de diversas lenguas europeas, es esta una de las características que posiciona a los ciudadanos europeos por encima de otros inmigrantes en la obtención de estos empleos.

Respecto al grupo de Argentina y Uruguay, en primer lugar se los diferencia del resto de inmigrantes sudamericanos por su similitud física, se los considera como los sudamericanos "más europeos". Estos dos países en particular guardan una amplia relación histórica de migraciones inversas desde fines del siglo XIX y principios de siglo XX como también en períodos de Guerras Mundiales y conflictos bélicos internos.

Argentinos y uruguayos poseen una mayor facilidad para la adaptación a la vida en España dado que sus raíces y su identidad nacional está ligada directamente al país de acogida, además el dominio del idioma castellano en principio les hace más fácil insertarse y conseguir empleos.

Algo que caracteriza a estos dos colectivos es que no forman grupos cerrados, sino que son los que mas logran socializar con otros grupos de extranjeros y crean lazos aunque en menor medida con los locales.

Los inmigrantes pertenecientes a los grupos "Centro y Sudamérica" junto con los "Norte de Africa – Magrebíes" comparten el hecho de pertenecer a los grupos mayoritarios de inmigrantes. Al haber llegado en grupos masivos y ser grupos socialmente bastante cerrados han formado pequeñas comunidades que les permite insertarse laboralmente porque crean sistemas de colaboración entre ellos mismos.

En relación a los puestos laborales que ocupan en el sector turístico, los americanos son de mayor polivalencia en puestos de cara al público, ya sea camareros, botones o recepcionistas; sin embargo los norafricanos ocupan los sectores de limpieza de hoteles, cocina y lavandería.

Los pertenecientes al grupo de "Europa del Este" son muy pocos los que se insertan en el sector turístico, ya que en su mayoría son contratados por el sector agrícola y de la construcción. A pesar de ello, en el sector turístico ocupan puestos profesionales y técnicos en empresas especializadas y con fuerte relación con sus países de origen. No poseen una fuerte adaptación ya que trabajan con un mercado específico que no les permite interactuar con los locales.

Los asiáticos destacan por formar equipos de trabajo étnicos en su mayoría en el sector restauración temática, puestos como "sushiman", cocineros de platos Thai o Hindi, comida pakistaní, etc. Presentan serios problemas con los idiomas para poder comunicarse, es por ello que funcionan mejor en grupos de un mismo origen y en restaurantes temáticos. No suelen ser demasiado abiertos a socializar con otros grupos o con los locales.

i) LAS VARIABLES DE LA INSERCIÓN LABORAL

Se desprende de este análisis que existen ciertas variables que se identifican en los grupos de inmigrantes durante el proceso de inserción laboral, ellas son:

(a) Conocimiento de idiomas

A primera vista parece que el aprendizaje del idioma del país en el que el inmigrante comienza su vida es una cuestión o preocupación que corresponde exclusivamente a los migrantes en su proceso migratorio voluntario; el conocimiento y aprendizaje del idioma del país receptor, en caso de no conocerse previamente, formaría parte de su proyecto de comenzar una nueva vida en otro país.

No obstante, en los primeros años del siglo XXI, se vislumbró con mayor claridad, tanto en los debates sociales como políticos de los países receptores de inmigración, que el aprendizaje o dominio del idioma por parte de los inmigrantes no es una cuestión que les afecta exclusivamente a ellos. El idioma que hablan los extranjeros ha dejado de ser una cuestión

personal para convertirse en objeto de las políticas públicas de los países receptores y por tanto en materia de su actuación.

El idioma común o la existencia de comunidades lingüísticas en el país de destino, como es el caso del idioma catalán en Catalunya, se configura como uno de los factores que coadyuvan a explicar la dirección de los flujos migratorios y, en consecuencia, conocer o compartir el idioma es valorado como uno de los factores de atracción que dirigen los flujos hacia un determinado país. Es decir, el idioma que se habla es una de las características del país de destino que la persona dispuesta a migrar considera a la hora de seleccionar el destino de su viaje. Por el contrario, la divergencia idiomática debe entenderse como un factor que previene o que influye negativamente en la selección del país de destino.

El idioma se convierte así en factor de atracción, junto con las facilidades legales, para los ciudadanos de esos territorios a la hora de elegir viajar y asentarse en un nuevo lugar.

Un estudio de este tipo fue publicado por la Comisión Europea en el año 2000. En él se analizaban dos aspectos del proceso previo a la migración, por un lado la selección que hacen los potenciales migrantes de los países de destino y por otro, los motivos para migrar que declararon inmigrantes "recientes" procedentes de las regiones del sur y este del Mediterráneo (Turquía, Marruecos y Egipto) y de los países del África Subsahariana (Senegal y Ghana). En ambas decisiones (la selección del país de destino y la decisión de migrar), uno de los factores declarados por los entrevistados como influyentes en su elección fue la posesión de un idioma común. Sin embargo, su relevancia relativa era menor que otras motivaciones como las estrictamente económicas o la existencia de lazos familiares en los países de destino (Bermejo, 2008).

El análisis de los resultados permite suponer que el idioma podría actuar como factor selectivo, una vez descontados otros factores de más peso y cuando la elección es posible, dentro de la gama de potenciales destinos atractivos. Se podría decir que, en igualdad de todas las demás condiciones, los emigrantes escogen aquellos países de los que conocen el idioma.

La exigencia del conocimiento de la lengua del país de destino se ha configurado como una obligación ineludible, entre las exigencias o requisitos que debe cumplir un inmigrante para ver realizado su deseo de acceder a determinados puestos de trabajo, y por tanto, para la obtención de un reconocimiento social por parte de la población receptora.

La importancia del idioma en el proceso de integración se recogió específicamente en los Principios Básicos Comunes sobre Integración, cuyo cuarto principio recoge que *"un conocimiento básico del idioma, la historia y las instituciones de la sociedad de acogida es indispensable para la*

integración; permitir a los inmigrantes adquirir ese conocimiento básico es esencial para que la integración tenga éxito". Y, como reconoce la propia Comisión Europea en el "Tercer Informe anual sobre Inmigración e Integración", los países europeos han considerado en sus reformas y acciones el idioma como un elemento esencial de la integración estableciendo programas de aprendizaje, incluso obligatorios (Bermejo, 2008).

(b) Relación con los locales

1. EL PREJUICIO

La inmigración a España procede de unos países que, tanto como en España misma, no hay homogeneidad cultural. Las personas inmigradas, aún procediendo de un mismo origen, no responden siempre a unas mismas pautas culturales; generalmente no son buenas representantes de las pautas culturales mayoritarias de su país de origen, ya que el propio acto de emigrar puede indicar cierto despegue de hábitos, estructuras familiares y valores culturales tradicionales (Pajares, 1998).

Se producen situaciones de prejuicio por partida doble, tanto de los miembros de la sociedad receptora como de los propios inmigrantes hacia ellos. Esto produce en los espacios laborales cierto encasillamiento de colectivos migratorios de cierto origen en puestos determinados y a su vez sucede que desde los extranjeros que ingresan al mercado laboral se nota una mirada crítica sobre los españoles que trabajan con ellos, poniéndoles rótulos y generalizando sobre sus características sociales, culturales y laborales. Sólo el transcurso del tiempo y la apertura social por ambas partes entre extranjeros y locales puede alterar esa imagen previa que no siempre coincide con la realidad.

2. LA TOLERANCIA

La conquista de la tolerancia ha jugado un destacado papel en la historia y va unida al desarrollo del pluralismo, es decir, de la convivencia de grupos sociales con distintas opciones políticas, o distintas religiones, o distintos estilos de vida.

El concepto de tolerancia está cuestionado, al menos, por dos aspectos fundamentales. Uno, porque tolerar algo es aceptar eso que no gusta y, por tanto, la idea de tolerancia conlleva una valoración negativa de lo que se tolera. Y dos, porque no puede tolerarse todo, hay cosas intolerables, y una propuesta general de la intolerancia les da una cierta cobertura frente a la crítica.

Por tanto, la tolerancia y el prejuicio son conceptos que van juntos en el proceso de inserción laboral y social de los inmigrantes y son analizados desde las dos partes implicadas en el fenómeno de las migraciones de personas.

En el caso de estudio, son los inmigrantes con menor apertura al cambio social quienes fundamentan su difícil inserción laboral en la intolerancia de ellos mismos hacia la comunidad receptora y en los prejuicios que poco a poco se van perdiendo.

(c) Puestos de trabajo a ocupar

Los procesos históricos de contingentes de inmigrantes llevados a cabo por las distintas administraciones españolas respecto a la inserción laboral de estos contingentes en diferentes sectores económicos ha sido trasladado año tras año en el inconsciente colectivo tanto de inmigrantes como de autóctonos.

Desde mediados de los 90 los permisos de trabajo que se otorgaban a los extranjeros a través de los contingentes estaban compuestos de la siguiente manera aproximada en porcentajes: 60% Servicios, 32% Agricultura, 3,8% Construcción, 3,3% Otros sectores.

Esta tendencia actúa como un factor agregado dentro del proceso de inserción laboral por el que los extranjeros van concentrándose en aquellos trabajos en los que se les admite mejor.

A su vez, sucede lo mismo en el sector Turismo dentro del sector Servicios. Los inmigrantes de origen no comunitarios acceden en su mayoría a puestos de trabajo de menor categoría dentro de las empresas, mientras que los inmigrantes europeos y en algunos casos los "Argentinos y Uruguayos" compiten al mismo nivel por los puestos laborales con los demandantes locales.

Esto es lo que Wallerstein denomina "Etnización del mercado laboral", como una forma que ha adoptado el racismo estableciendo una jerarquía de profesiones y remuneraciones en función del origen racial, formando un segmento del mercado laboral que incluye también a los descendientes de los inmigrantes (Wallerstein, 1991).

(d) Apertura social

En la diversidad de los grupos de inmigrantes y motivados por sus características propias y por el número de los grupos, se han conformado grupos mas o menos abiertos al intercambio social con la sociedad de acogida y entre los grupos de extranjeros entre si.

La sociedad española, con su estructura política de comunidades autónomas con historias y en ciertos casos costumbres e idiomas diferenciados al resto, ya era multicultural antes de que comenzase a llegar la inmigración extranjera.

Los guetos son una creación social del desarrollo que se reproduce en el tiempo y en el espacio (Malgesini 2007).

Sea urbano o rural, nuevo o viejo, la comprensión del gueto requiere considerar unitariamente sus dimensiones étnica y socio económica.

La clave de la superación del gueto es de responsabilidad compartida, no solamente en las manos de sus habitantes, sino también en la dimensión política e ideológica de la sociedad generadora. La formación de nuevos guetos evidencia la incapacidad de la sociedad autóctona para integrar una minoría étnica o un colectivo de inmigrantes, pero además deja en claro que estos grupos minoritarios no guardan siempre intenciones de asimilarse a la nueva sociedad que integran.

ii) Los momentos de la Inserción Laboral de los Inmigrantes

(a) Un proceso continuo y dinámico

Tanto la Migración como la Inserción Laboral son procesos dinámicos y continuos que no se pueden establecer por etapas fijas y compactas, es por eso que se han definido los Momentos para la Inserción Laboral de los Inmigrantes como períodos por los que van atravesando los actores involucrados en un proceso circular no-lineal.

Analizando los resultados se identificaron tres momentos por los cuales transita el inmigrante en su proceso de Inserción Laboral en el sector turístico en Barcelona.

(b) PRIMER MOMENTO

El primer paso de la Migración comienza en el país de origen y allí se desarrollan ciertas vivencias que son de vital importancia para la persona que va a cambiar su lugar de residencia.

En primer lugar surgen los motivos de migración que incidirán en la elección del destino al que se va a migrar. El individuo comienza una etapa en su vida en la cual analiza las variables que le van a permitir mudarse a otro país. La elección del nuevo destino se realizará teniendo en cuenta experiencias anteriores propias o de miembros de su entorno cercano familiar, también se analizará las posibilidades de obtención de permisos de residencia o doble ciudadanía, el costo del traslado y los primeros meses de vida hasta conseguir un empleo y las opiniones que se desprenden de los medios masivos de comunicación.

Una vez saneadas estas situaciones comienza la cuenta regresiva hasta el día del viaje donde se desarrolla un proceso de separación respecto a los familiares, amigos, sociedad en general, costumbres culturales y junto con ello un estado de ansiedad propio del cambio de vida que se aproxima.

El destino elegido en este caso es España, luego Catalunya y allí mismo su capital, Barcelona. Aunque en el proceso interno de elección del inmigrante la elección solo pasa por Barcelona, España.

La segunda etapa del Primer Momento comienza con el arribo a destino donde empieza a desarrollarse un proceso que dura entre tres meses y un año aproximadamente. Aquí se producen los primeros contactos con el nuevo país, se toma conocimiento de las pautas sociales y culturales propias del lugar, el inmigrante se pone en contacto con los medios gubernamentales dedicados a la documentación de inmigrantes para ver su situación legal y poder empezar a buscar trabajo. Esto último, solamente aquellos que saben que pueden aspirar a obtener una residencia en el país, ya sea por trabajo o por ser familiar de algún ciudadano comunitario.

Durante este tiempo se forman una especie de grupos de bienvenida, inmigrantes del mismo origen que el recién llegado, que ya llevan mayor tiempo en la sociedad de acogida y que han pasado por el mismo proceso tiempo antes. No todos pueden acceder a estos grupos y no todos los

grupos están conformados de la misma forma, pero se da esta situación en las comunidades que conforman pequeños guetos.

(c) SEGUNDO MOMENTO

Es posible que durante el Primer Momento algunos inmigrantes hayan tenido la posibilidad de conseguir algún empleo, aunque la mayoría de las veces de manera ilegal.

Es ahora donde empieza la real búsqueda de empleo y se entra en contacto con ciertas modalidades que en algunos países de origen no se encuentran, como a través de portales de Internet donde se debe cargar el curriculum vitae, o llevándolos puerta a puerta de los negocios en los cuales se pretendía trabajar.

Así se llega a la primer entrevista de trabajo en el nuevo país, donde para la mayoría es como si nunca hubiesen tenido otra ya que la consideran muy diferente por cuestiones de lenguaje sobretodo.

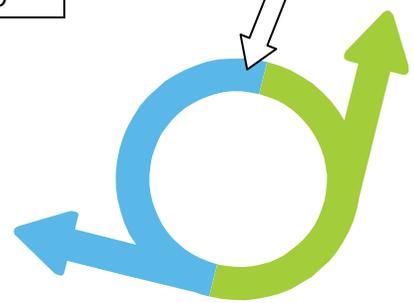
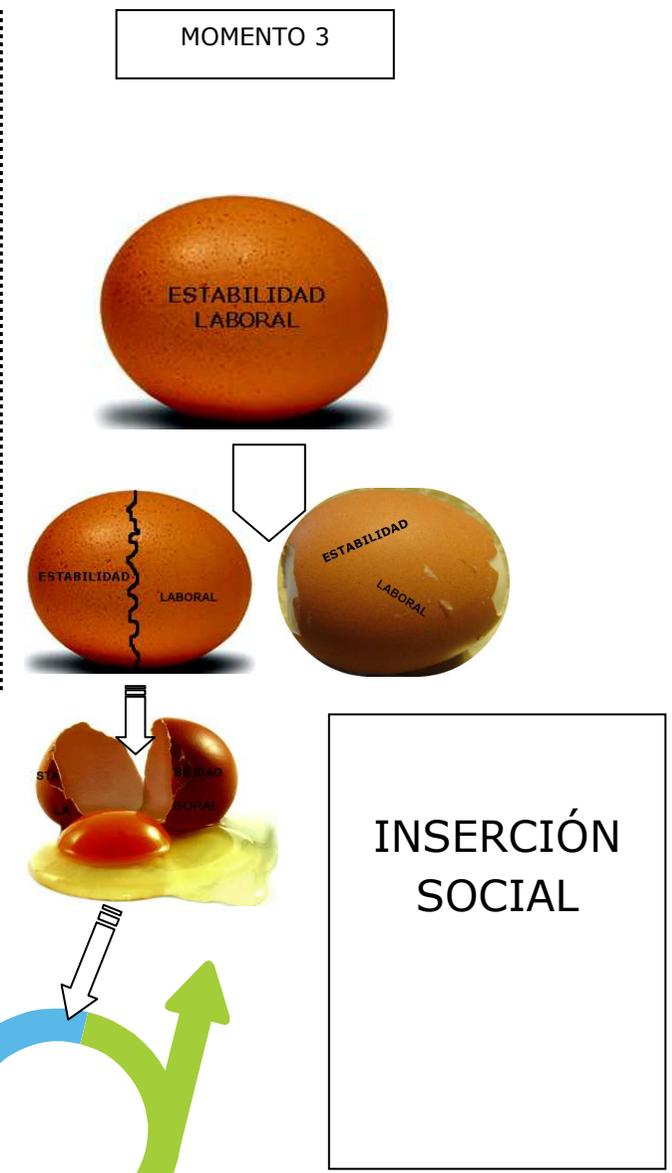
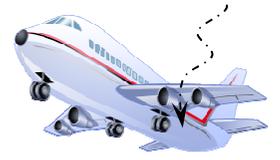
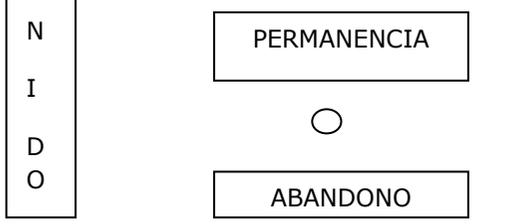
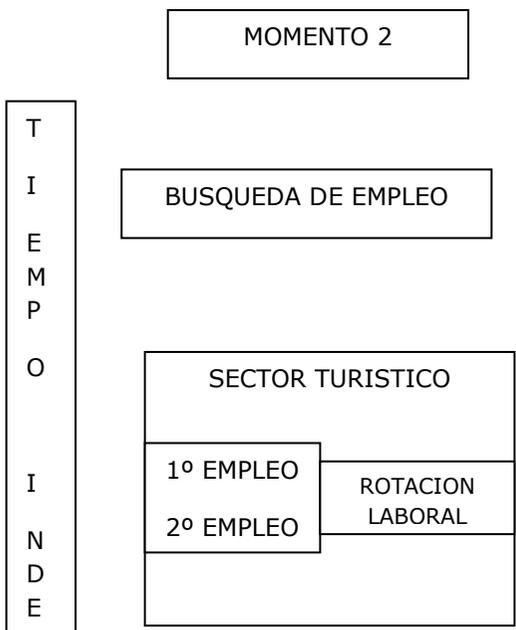
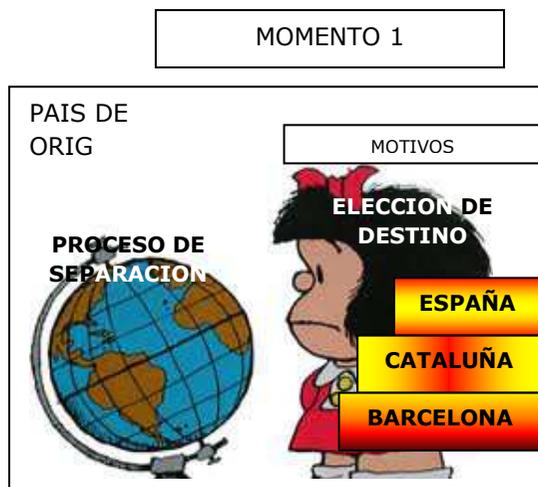
Comienza a girar la rueda del trabajo con el acceso al primer empleo, el segundo, el tercero. Durante este período se entra en contacto, mas tarde o mas temprano, con el sector turístico como medio generador de empleo y se da en la mayoría de los casos una visible Rotación Laboral, entendida esta como un ingreso y egreso de recursos humanos de las empresas, sin importar de que tipo de empresa o sector económico provienen o van (Arévalo, Baigorria, Bonaiuto, Cares, Manavella, 2006), muy común en el sector turístico hotelero, ya sea por la estacionalidad o por las estrategias de los empresarios de contratar empleados por períodos de un año.

La búsqueda de estabilidad económica otorgada principalmente por el mantenimiento de un empleo o el hecho de entrar en un círculo virtual de contrataciones – fin de contrato – Paro – nueva contratación – y vuelta a empezar hace que el individuo inmigrante se considere haber encontrado dicha estabilidad, lo cual le dará la opción de permanecer dentro del país de acogida o abandonarlo en caso de no estar en esa situación ideal. Si se opta por abandonar es muy posible que el inmigrante regrese a su país con ahorros en dinero y la experiencia de haber pasado un período residiendo en otro país diferente al suyo o se decida volver a migrar a otro país donde las condiciones económicas laborales sean propicias para volver a empezar desde el Primer Momento.

La Estabilidad Laboral no siempre es constante y para toda la vida, es por ello que aquí se produce un constante ir y venir entre el Segundo Momento y lo que vendrá, es como un "Carrusel" en la cual los inmigrantes entran y salen accediendo al Segundo Momento y al Tercer Momento indefinidamente mientras se empieza a vislumbrar la Inserción Social.

(d) TERCER MOMENTO

La Estabilidad Laboral se vive como un "*huevo gigante*" de gran fragilidad expuesto a las condiciones que propone el entorno económico. Existe la posibilidad que ese "*gran huevo*" rompa su cáscara víctima de los golpes externos y que su contenido tenga que volver a la última parte del Segundo Momento, viviendo el Paro, a buscar empleo nuevamente, rodeado de millones de personas en la misma situación, sin importar su origen o si son locales o extranjeros. Y también queda aquella posibilidad que ese "*gran huevo*" esté duro por dentro y soporte de mejor manera los avatares del entorno continuando su vida normal, pero atento a posibles resquebrajamientos que le puedan cambiar su condición.



iii) Inserción Laboral y Social

Los procesos de Inserción Laboral y Social son procesos continuos, dinámicos y sin final para los inmigrantes y que necesariamente van actuando juntos por las motivaciones que llevan a las personas a cambiar su lugar de residencia.

Al ser la causa económica, traducida en la búsqueda estabilidad laboral, la principal determinante de los procesos migratorios y al tener la actividad laboral una fuerte carga social, lleva a que el individuo que migra tenga que vivir constantemente ambos procesos y valerse de los beneficios que cada uno le otorga para afrontar las inclemencias que puedan ocasionar estos mismos procesos.

Debido a que la motivación económica no es la única, aunque si la mas representativa, de las causas de las migraciones de personas, es posible considerar que puede haber Inserción Social independientemente de si hay empleo de por medio o no, pero la Inserción Laboral no existe sin la Inserción Social.

Ante el análisis de las entrevistas se pudo identificar un caso de los trece estudiados en el que la Inserción Social no llegaba a presentarse. En este caso la entrevistada de origen húngaro se encontraba en el final del Segundo Momento y no iba a dar paso al siguiente momento, su destino estaba en otro país donde iba a volver a empezar desde el Primer Momento. Coincide esta situación con que la entrevistada no había formado redes sociales en el trabajo, ni tampoco en el resto de su vida.

Se puede hablar de caso aislado y no ser tenido en cuenta para este análisis, pero se estaría perdiendo la posibilidad de ver como el Proceso de Inserción Laboral lleva necesariamente una continuidad en el tiempo y que a su vez debe formar parte de otro proceso continuo, el de Inserción Social.

La solución de las regularizaciones es excepcional por definición y las propias administraciones de gobierno han señalado en documentos oficiales que las regularizaciones no pueden solucionar la problemática de la inmigración irregular, puesto que una vez se ha regularizado a una determinada cantidad de inmigrantes en poco tiempo llegan mas personas atraídas por los mercados laborales en expansión y asistidas por las redes sociales tejidas por los inmigrantes ya establecidos (Magatti & Quassoli, 2004).

Se extrae del párrafo anterior que la atracción de mercados laborales favorables es tan importante como las redes sociales o Grupos de

Bienvenida de inmigrantes ya establecidos. Por tanto se destaca aquí que las relaciones sociales son de vital importancia en la comprensión de las migraciones, en tanto que influye en la elección del destino y crea redes que permite la integración del inmigrante y el acceso al empleo. Esto es de mayor evidencia en ciertos colectivos de extranjeros que tienden a ser proteccionistas con sus poblaciones en los países extranjeros que habitan y que poseen una tendencia a salvaguardar la identidad de su país en cualquier lugar del mundo donde habiten.

En los centros económicos y políticos actuales, como Barcelona, la situación de privación relativa que padecen los inmigrantes por el hecho de no disponer de acceso al capital económico o cultural válido en el espacio social de acogida los puede llevar a una segregación defensiva, a la concentración espacial en determinadas zonas o barrios de las ciudades y en determinados sectores del mercado de trabajo. A raíz de esta situación se acrecienta la tendencia a la guetización pero se fortalece la Inserción Social Interna en estos grupos, lo cual termina generando rechazo en las comunidades locales.

En definitiva, la integración social de los inmigrantes requerirá de la integración previa en el mercado de trabajo, las redes sociales y los valores culturales de los autóctonos.

iv) La Accesibilidad al Sector Turístico

En Cataluña, la inserción de inmigrantes en la hostelería dio comienzo, de forma significativa, a mediados de los años noventa, cuando la carencia de mano de obra autóctona para ciertos trabajos empezaba a ser apreciable. El grupo más numeroso inicialmente eran los magrebíes. Esta inserción comienza a hacerse en los lugares menos visibles para el público, especialmente las cocinas de los restaurantes (en los hoteles también pero menos), y para los trabajos de menor cualificación (limpieza, friegaplatos).

En la hostelería existe una clara distinción entre los trabajos que se hacen de cara al público y los que no. En la encuesta hecha en 1999 por el Colectivo Ioé en el sector de la hostelería de Madrid y Barcelona se vio que la mayoría de los extranjeros se hallaban en trabajos ocultos, es decir, que no están de cara al público. Sólo los chinos ocupaban mayoritariamente trabajos de cara al público, mientras que los que mostraban una menor proporción en la ocupación de este tipo de trabajos eran los marroquíes (Colectivo Ioé, 1999).

La presencia de inmigrantes fue creciendo en aquellas zonas en las que también ha crecido el negocio turístico. Así, puede señalarse que esa presencia fue alta en las provincias de Barcelona y Tarragona, donde el volumen turístico fue creciendo en demasía en los primeros cinco años del nuevo milenio, pero no lo es tanto en Girona, donde no ha crecido tanto y las plantillas son más fijas.

Hay empresas de hostelería con gran número de inmigrantes en su plantilla donde pueden ser las tres cuartas partes de las mismas. Las cadenas de bares y restaurantes, que abren varios centros en poco tiempo, emplearon y siguen empleando a muchos inmigrantes. Mención aparte debe hacerse de los restaurantes chinos que, por su propio tipo de negocio temático emplea solamente personal de su mismo origen.

La inmigración es también importante en los grandes hoteles. Así, en el Juan Carlos I (Barcelona) puede haber un 10 % de plantilla inmigrada en pisos, y en el Princesa Sofía (también Barcelona) habrá más de un 15 % de extranjeros en la plantilla, si bien, en este caso, buena parte de esos extranjeros son comunitarios (Pajares, 2002).

En zonas hoteleras importantes, como el Maresme¹², se ha apreciado un crecimiento fuerte, en los últimos diez años, de presencia de inmigrantes, tanto en cocinas, como en limpieza y servicio de habitaciones, y más recientemente en las labores de cara al público. No obstante, siguen siendo las pequeñas empresas las que proporcionalmente cuentan con mayor número de inmigrantes; son muchas las que ya tienen un mayor número de inmigrantes que de autóctonos. Esto mismo se está observando en otras zonas; por ejemplo, en el Vallès Occidental se están concentrando los inmigrantes, principalmente latinoamericanos, en trabajos de cocina y camareros; en la hostelería de los Pirineos relacionada con el esquí hay ya buen número de inmigrantes de muy variados orígenes (la mayoría son latinoamericanos y procedentes de la Europa del Este); en la costa de Barcelona se aprecia también una importante presencia de inmigrantes, sobre todo en los establecimientos de horario nocturno.

No debe obviarse que han sido los trabajos de menor cualificación los ofrecidos mayoritariamente a los inmigrantes, aún cuando se esté hablando cada vez más de la necesidad de trabajadores cualificados. A los inmigrantes se les sigue empleando en los trabajos poco cualificados independiente del nivel formativo que éstos tengan.

En la hostelería comenzaron a trabajar los magrebíes, cuando los inmigrantes sólo se hallaban en los trabajos que no se hacen de cara al

¹² Zona de la provincia de Barcelona que ubica un gran número de pequeños pueblos costeros turísticos

público, pero cuando han empezado a ocupar ampliamente trabajos de cara al público (lo que ha ocurrido en los últimos siete años), quienes lo han hecho han sido principalmente los latinoamericanos y los procedentes de los países del Este.

Ante estos datos y las respuestas de los encuestados se concluye que el acceso al sector turístico se presenta como el más accesible por la escasa formación técnica requerida para ocupar la mayoría de los puestos, por ser junto a la hostelería el sector menos afectado de la economía española por la crisis económica mundial y por haberse presentado en un momento determinado que la población local se negaba a ocupar dichos puestos de trabajo.

v) Diez años de cambios políticos y económicos en la Catalunya de los inmigrantes

(a) 2000. La Octava Regularización

En un informe de la División de Población de Naciones Unidas, hecho público en enero de 2000 (Diario El País, 7 de enero de 2000). En dicho informe se decía que si no cambiaban las tendencias (en ese momento la población extranjera en España no superaba el 2% del total) dentro de medio siglo se pasaría a los 39,6 millones de habitantes a 30,2, pasando a ser la media de los españoles de 54,3 años, 16 años más que la media mundial. Según Joseph Chamie, Director de Población de la ONU, mientras en el 2000 había 4 ó 5 personas en activo por cada jubilado, en España en el 2050 habría sólo 1,4. (Rius Sant, 2007).

Al igual que había ocurrido en una regularización del año 1996, aprobada por, entonces Presidente del Gobierno Español, Felipe Gonzalez en los últimos días de su mandato, convirtiendo en repesca de los irregulares por dificultades en la renovación

La economía catalana ha crecido a un ritmo cada vez más intenso que en términos reales ha superado, excepto para el año 2002, el 3% y que ha alcanzado casi el 4% el año 2006. Una de las singularidades que ha acompañado este crecimiento económico ha sido el fuerte impacto inmigratorio que se ha producido paralelamente en el mismo periodo. El crecimiento de la población catalana ha sido muy alto, hecho que se ha traducido en una incorporación intensa de nuevos trabajadores al mercado (Castell i Castells, 2008).

que habían sobrevenido de sus permisos en una

regularización general, ahora en el 2000 el Gobierno de Aznar hacía lo mismo.

Otro estudio realizado en Catalunya por la Consejería de Bienestar Social, según el cual los extranjeros, que representaban el 2,4 del total de la población catalana, generaban un beneficio de 73.000 millones de pesetas anuales (42 millones de Euros aproximadamente), pese a que al estar la mayoría en situación irregular, no cotizaban a la Seguridad Social. De ese informe se desprendía que regularizar a los inmigrantes era una garantía para el mantenimiento del Estado de Bienestar.

(b) 2001. Entrada en Vigor de Ley de Repesca. La Novena Regularización

Entra en vigor la Ley dictada en el año anterior. Se producen disturbios sociales de inmigrantes denominados "Encierros" que provocan la regularización de aquellos que participaron en estos reclamos. Casi todos ellos, inmigrantes llegados a España durante el año 2000. Así España tendría a 1 de enero de 2001, 41.116.842 habitantes, unas 617.051 personas mas que el año anterior. Esta información brindada por un informe del INE¹³ además el informe recalca que la natalidad de las familias inmigrantes era más alta que las españolas.

(c) 2002. Convenios con los principales países emisores de inmigrantes

A partir del año 2001 comienzan a firmarse tratados entre el Gobierno de España y los países de donde llegaban los principales flujos de inmigrantes. Se firma con Colombia, Ecuador, Marruecos y República Dominicana. Mientras los acuerdos con los tres países latinoamericanos eran relativos "a la regulación y ordenación de flujos migratorios" y mantenían viva la utopía de que el inmigrante al cabo de unos años regresaría a su país, el firmado con Marruecos se denominaba "acuerdo sobre mano de obra entre el Reino de España y el Reino de Marruecos" y establecía el procedimiento de selección de trabajadores fijos y de temporada.

¹³ Instituto Nacional de Estadística de España.

(d) 2003. Debates políticos sobre Inmigración y Delincuencia. Reforma de la Ley de extranjería

Se incorporan conceptos de vital importancia para las migraciones futuras como la Reagrupación Familiar y la Regularización por Arraigo.

(e) 2004. Año de elecciones en España. El Gobierno de Rodríguez Zapatero

Surgen problemas con los números reales de inmigrantes y los que conforman los contingentes. Un informe elaborado por el Real Instituto Elcano de Estudios Internacionales y Estratégicos es muy crítico con el nuevo sistema de contingente, tras constatar que el número de empleos previstos es muy inferior a la demanda y sólo canaliza una ínfima parte de la inmigración. Por ello, la mayor parte de inmigrantes entran, bien por los canales legales y sobreviven irregulares al caducar su entrada como turista, bien entran irregularmente, bien habiendo sido regulares sobreviven irregulares por las dificultades en la renovación. En definitiva la contratación de mano de obra extranjera a través de las previsiones del Estado es complicada y poco atractiva, tanto para los trabajadores inmigrantes como para las empresas.

(f) 2005. 3.730.610 extranjeros en España, de los cuales el 25% aproximadamente habitaba Catalunya

Durante el año 2004 se observa un fuerte aumento de los inmigrantes, el mas notorio en los diez años de análisis y debido a los posicionamientos cada vez mas importantes de Catalunya y Madrid como las Comunidades Autónomas mas atrayentes de la demanda turística europea, es en estos sitios donde se producen las mayores incorporaciones de extranjeros en la industria turística.

(g) 2006. La Realidad Demográfica y los informes en favor de las migraciones. Nuevo debate entre las dos principales fuerzas políticas

Ante los debates entre las fuerzas opositoras al gobierno y los grupos parlamentarios respecto a que hay demasiados inmigrantes y que no se puede seguir con ese ritmo de entradas surgen en España estudios que diagnosticaban, no sólo que España necesitaba varios millones más de inmigrantes, sino que el crecimiento económico y el mantenimiento del Estado de Bienestar dependía de que llegaran estos nuevos millones de inmigrantes.

Entre los organismos que respaldaban estos estudios se encontraban: El Banco de España, La Comunidad Autónoma de Madrid, Caixa Catalunya, El PSOE¹⁴, Universidad de Barcelona, Instituto de Estudios Autonómicos de la Generalitat de Catalunya y la misma Oficina Económica del Gobierno.

(h) 2007. El efecto llamada

Al igual que sucedía entre Estados Unidos y México, estaba ocurriendo entre Marruecos y España. Las diferencias económicas, sociales y factores como la esperanza de vida y la alfabetización entre los países separados por el Estrecho de Gibraltar hacían muy fuerte la atracción de flujos migratorios.

Se produce un acercamiento positivo desde Rodríguez Zapatero a Marruecos con el deseo de contribuir al desarrollo económico de este país del norte de África.

(i) 2008. Crisis Económica y crecimiento del desempleo

El principal sector afectado es el de la Construcción, quedando relegados un gran número de inmigrantes de origen ecuatoriano. El sector turístico se ve muy poco afectado. La influencia la produce solamente el segmento turismo de negocios y catering para eventos de empresas.

El número de extranjeros en España disminuye ya que muchos deciden regresar a sus países, este proceso se desarrolla lentamente.

La economía española entró en recesión en el cuarto trimestre del 2008, tras caer un 1,1%. En el tercer trimestre de 2008 la economía había registrado una contracción del 0,3 por ciento.

¹⁴ Partido Socialista Obrero Español.

(j) 2009. Las Tasas de Paro. La vuelta a casa de algunos

Durante este año los porcentajes de personas con la Prestación por desempleo aumentaron considerablemente, sobretodo aquellos que se quedaron sin empleo del sector de la construcción. El sector turístico y de servicios en general no se ve tan afectado como los demás sectores.

Aquellos inmigrantes que se encuentran en la cresta de la ola de la crisis mientras transitan además el Segundo Momento de la Inserción laboral, deciden retornar a sus países de origen o vuelven a convertirse en inmigrantes en otros países del norte de Europa.

(k) 2010. La Reforma Laboral y la Huelga General. Comienza el fin de la era Zapatero

Entre los aspectos mas relevantes de la nueva Ley se encuentran la suspensión de vigencia del convenio laboral, la reducción de jornada por causas económicas, el fondo de capitalización para contratos indefinidos, penalización de los contratos laborales, ampliación de los días por indemnización, la creación del fondo público de indemnización por despido, la calificación por procedencia de despido por pérdidas de la empresa, despido por absentismo¹⁵.

En septiembre se produce una Huelga General en rechazo a las reformas de la Ley Laboral ya que consideran que aumenta la desregulación del mercado de trabajo y no sirve para crear empleo, favorece a los empresarios abaratando el despido y dejándoles vía libre para decidir unilateralmente las condiciones de trabajo. Además aumenta la temporalidad de los empleos y permite un margen de actuación mucho más amplio a las ETT.

(vi) A dos años después...

Las críticas a la Reforma Laboral, la Huelga General, el aumento constante de la Tasa de Desempleo, el reconocimiento por parte del Gobierno español de haber actuado tarde respecto a la crisis van dejando

¹⁵ Ver Anexo Ley Reforma Laboral.

por suelo la imagen y el poder de Rodríguez Zapatero y sus colaboradores permitiendo que en las elecciones de 2011 asuma por parte del Partido Opositor la figura de Mariano Rajoy, quién lograría el ascenso a la presidencia por amplitud de votos.

La situación para los inmigrantes y su entorno laboral no se verían demasiado afectados, el desempleo seguiría en crecimiento, sólo se detectaban valores positivos a los comienzos de las temporadas estivales donde el sector turístico incorpora más personal que el resto del año.

Una política de recortes en salud, educación y organismos de gobierno caracteriza el mandato de Rajoy y España pasa a formar parte de los países de la Comunidad Europea con grandes posibilidades al rescate económico.

Los hechos ocurridos detallados durante estos años influyen en los ciclos de migraciones de manera irregular en los diferentes colectivos de extranjeros.

Los primeros años España tiene que adaptarse política y jurídicamente al masivo ingreso de extranjeros y lo hace con los diferentes planes de regulaciones lo cual permite a millones de inmigrantes establecerse de manera definitiva e insertarse socialmente.

Comunidades de extranjeros que habían salido de crisis económicas a principios del decenio veían con malos ojos que en España también empezaran a sucederse los mismos hechos, pero con excepción de los que trabajaban en el sector de la construcción el resto decidió mantenerse adaptándose a los cambios, a los aumentos de precios, a las jornadas de trabajo mas largas por la misma retribución.

Conclusiones

A lo largo de la investigación se presentaron cuestiones importantes en referencia a los discursos políticos de las principales fuerzas en España y sus posturas en relación al fenómeno de la inmigración y en consecuencia al empleo.

Los intereses políticos de los gobernantes que nunca quedan del todo claros retrasaron en reconocer, aceptar y actuar en función de los movimientos migratorios que llegaron a España en el último decenio, provocando difíciles situaciones entre inmigrantes y la población local.

España y Catalunya tuvieron que readaptar sus estructuras sociales al convertirse en estados receptores de población extranjera y en mayor o menor medida lo fueron logrando.

El objetivo debiera ser que las circunstancias vividas en materia de migración sirvan como experiencia para posibles futuras migraciones porque la dinámica de la economía mundial y las facilidades de las personas para viajar por el mundo en búsqueda de empleo son cada vez mas variables y nunca se sabe cuando un País puede convertirse en polo de atracción de población extranjera. Por ejemplo, al cierre de esta investigación, el estado Austríaco presentó una solicitud expresa a ciudadanos canarios, una de las comunidades españolas mayor afectada por los avatares económicos, que migren a su país para poder ocupar plazas de trabajo en el sector turístico y hotelero.

A partir de los resultados obtenidos y analizados surge el interrogante sobre la posición que toman aquellos empresarios turísticos que ponderan la "Calidad del Servicio" en hotelería y turismo y sin embargo se contraponen a la realidad de los recursos humanos y sus métodos de contratación. Porque el hecho de priorizar recursos humanos extranjeros por sobre los locales al saber que las condiciones en las que se les contrata es ampliamente contraria a la que exigen las reglamentaciones laborales. El hecho es que durante mucho tiempo los inmigrantes son incluidos en plantillas de empresas turísticas, hoteleras y de restauración sin mediar contrato alguno y en condiciones desfavorables para el empleado. El desafío debiera ser hacia los empresarios y especialistas en calidad turística poner en funcionamiento medios que eviten estos hechos y que deje de existir la denominada "mano de obra barata", de esa manera sería realmente un hecho el concepto de calidad que tan importante supone ser para las empresas y los consumidores.

La amplia variedad de servicios implicados en la industria de los viajes, el alojamiento y el esparcimiento, es cada vez mayor y esta variedad abre un abanico cada vez mas grande ante la infinidad de empleos con mayor o menor grado de formación según el puesto, pero que permite incorporar de manera mas rápida y segura a los millones de inmigrantes en el mundo.

El idioma cada vez más, pasa a ser un factor fundamental en el conocimiento de las personas con intereses de incorporarse al sector turístico y demuestra que es en gran medida una de los valores más altos que debe presentar un candidato a puestos de contacto con el cliente.

Es también una destacable realidad que aquellos sectores que menos se ven afectados por las "Crisis Económicas" son los de servicios y que el género humano como ser social continúa siendo un ser en busca de sobrevivir, estabilizarse, triunfar y ser feliz con su familia y amigos. Las fronteras hace ya tiempo que dejaron de existir y ni las leyes, ni las crisis pueden frenar a los que están dispuestos a dejar su lugar de nacimiento por un futuro mejor.

Bibliografía

- Alba, R.: "Immigration and the American Realities of Assimilation and Multiculturalism". *Sociological Forum*, vol.14, nº 1999, pp.3-25.
- Alvarez Dorronsoro, I. "Los retos de la inmigración". En Contreras, J. (comp): "Los retos de la inmigración, racismo y pluriculturalidad". Talasa, Madrid, (1994) pp 25-55.
- BERMEJO, R: "Idioma e inmigración: un análisis de la evolución de los requisitos idiomáticos en las políticas de inmigración". Real Instituto Elcano. Madrid. (2008)
- BLANCO, C.: *Las migraciones contemporáneas*. Alianza Editorial, Madrid, 2000.
- BYRON, R. (1996): "Identity", en Barnard, A y J. Spencer (eds.), *Encyclopedia of social and cultural anthropology*, Routledge.
- CAPPARUCCI, M (1989): "Il ruolo economico dei flussi migratori: aspetti micro ed effetti macro", en *Politiche del lavoro* nº 8.
- CASTELL CASTELLS, P (2008): "Informe sobre la competitividad de la economía catalana 2000-2006". Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya. Barcelona.
- DOMINGO, A. (2005), "Tras la retórica de la hispanidad: la migración latinoamericana en España entre la complementariedad y la exclusión". *Actas del I Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población*, celebrada en Caxambú (Brasil) 18-20 de septiembre de 2004. Publicado en *Papers de Demografia*, 264.
- Donoso, T; Figuera Gazo, M (2007). "Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción y orientación profesional". UAB
- García, M (2004). "Minimum income policies to combat poverty: local practices and social justice in the European social model" a Kazepov (Op.cit)
- García Blanco, JM. Gutierrez, R. (1996) "Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones Teóricas" Universidad de Oviedo.

- Gil, F – Domingo, A (2007). Inserción Laboral de la población inmigrada en España.
- Gualda Caballero E. (2002). Los Procesos de Integración social de la primera generación de Gastarbeiter españoles en Alemania. Cap.1. Universidad de Huelva.
- IZQUIERDO ESCRIBANO, A. (2004), "Los preferidos frente a los extranjeros permanentes: la inmigración marroquí en los inicios del siglo XXI". En LÓPEZ GARCÍA, B. y BERRIANE, M. (Dir.) *Atlas de la inmigración marroquí en España*, Madrid: Taller de Estudios Internacionales Mediterráneos, Universidad Autónoma de Madrid.
- KYMLICKA, W.: Ciudadanía Multicultural. Paidós, Barna, 1996.
- JOPPKE, CH.: *Immigration and the Nation-State. The United States, Germany, and Great Britain*. Oxford University Press, New York, 1999.
- MALGESINI, G; GIMENEZ, C. (1997). "Guía de Conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad". Ed. La cueva del Oso. Madrid.
- MUÑOZ PÉREZ, F. e IZQUIERDO ESCRIBANO, A. (1989), "L'Espagne, pays d'immigration", *Population*, 2, 1989: 257-289.
- PIMENTEL, M (2004), "Los otros españoles. Los manuscritos de Tombuctú: andalusíes en el Níger", Martínez Roca, Madrid.
- PIORE, M (1979): *Birds of passage. Migrant labor and industrial societies*. Cambridge University Press. New York.
- PORTES, A y BÖRÖCZ, J (1997): "Las migraciones actuales: perspectivas teóricas sobre sus causas determinantes y las formas de incorporación de extranjeros" en MALGESINI, G. (comp.), *Cruzando fronteras. Migraciones en el sistema mundial*, FUHEM-Icaria, Barcelona.
- PROVANSAL, D.: "¿De qué migración hablamos? Desde los conceptos a las prácticas sociales". En Checa, F. y Soriano, E. (eds.):

Inmigrantes entre nosotros. Trabajo, cultura y educación intercultural. Icaria Antrazyt, Barcelona, 1999.

- Reyneri, E. (1996). "Sociología del Mercado del trabajo". Il Mulino. Bologna
- Rinden, S. (2007). "El empleo inmigrante en la Costa Turística Andaluza". Instituto de estudios Sociales Avanzados de Andalucía. (SCIC)
- Rius Sant, X. (2007). "El libro de la Inmigración en España". Ed. Almuzara. Córdoba.
- SACRISTAN ROMERO, F. (2006). "Contingente de trabajadores extranjeros en España". Revista Nómadas, Madrid.
- Solé, C; Parella, S (2005). "Negocios étnicos". Fundación CIDOB. Barcelona.
- Ventura Blanco, J. (2005). "Estudio sobre la Inserción Laboral de los graduados en Pedagogía de la Universidad de Barcelona". UAB
- WALLERSTEIN, I. (1991). "Raza, Nación y Clase. Las identidades ambiguas". Con Etienne Balibar. Lepala textos. Madrid.

ANEXO

I) ENTREVISTAS

ENTREVISTA: E1

FECHA: 03-09-2011

PREGUNTAS.

Edad: 27 años

Sexo: Femenino

Nacionalidad original: Griega

Estado Civil: Soltera

Nivel Educativo: Universitario Completo, Realizando Master. Título obtenido: Licenciada en Filología. Master en Administración de Empresas.

1) ¿Cuánto tiempo llevas fuera de tu país de origen? / ¿Cuánto tiempo en España / Catalunya / Barcelona?

Sólo he estado en España, llevo casi cuatro años viviendo aquí. Siempre viví en la provincia de Barcelona, al principio en Barcelona ciudad y luego en un pueblo (Rubí)

2) Breve relato de los hechos que motivaron la migración

Lo más importante era que yo quería aprender a bailar salsa...luego quería aprender español...ya hablaba francés...bueno entre todos los idiomas que había echo durante muchos años, costaba mucho dinero aprenderlo en Grecia, incluso intenté tomar unas clases pero era un nivel de la gente muy bajo en la clase y no me gustó. Entonces por todo eso junto me fui. Solo por eso.

3) Relato de su historial laboral en España, desde el primer hasta el actual.
¿Qué puestos ocupó?

¿Tipos de contratos?

¿A qué sector económico pertenecía la empresa?

Mi primer empleo en España fue de profesora de idiomas varios en una Escuela de Idiomas de Barrio, donde hacía repasos, clases de idiomas y todo eso.

El primer año no tuve ningún tipo de contrato, nada, era todo en negro. Llegué a cobrar unos 600 euros al mes...y en el segundo año me hicieron un contrato pero por la mitad de ese dinero...

¿Cómo encontró ese empleo?

Lo vi en internet, aunque tampoco era una página seria, era LOQUO.COM, y bueno fui, yo quería encontrar trabajo ya porque no venía con mucho dinero...yo pensaba que me iban a dar más horas de las que me dieron por eso cobraba tan poco...

¿Cuántas horas trabajabas a la semana?

No llegaba a 20 horas

¿Qué conocimientos previos fueron importantes para el desarrollo del puesto en el empleo obtenido?

Para este trabajo no...bueno había dado algunas clases a niños alguna vez pero como repaso...lo único podría ser mis conocimientos de idiomas en mi universidad...pero incluso allí no aprendí a enseñar...

¿Por qué dejaste ese trabajo?

Lo dejé yo después de la segunda temporada, porque en verano no hacía el trabajo, lo dejé porque ya no podía cobrar tan poco evidentemente, no había manera que me dieran mas horas....

Y ¿Cómo siguió tu vida laboral?

Me fui primero a Grecia, porque en el verano tenía trabajo en Grecia...y cuando volví ya no vivía en Barcelona ciudad, ya vivía en Rubí...entonces busqué trabajo por INFOJOBS.NET esta vez y encontré trabajo en un hotel cuatro estrellas que pertenece a una cadena importante en España, y es mi trabajo actual, estoy allí hace casi dos años. Soy Recepcionista...

¿Qué tipos de contratos has tenido, desde que empezaste hasta la actualidad?

Bueno, empecé como Ayudante de Recepción, a los seis meses pensaba que me lo iban a hacer de Recepcionista y no me lo hicieron y después de un año me quisieron hacer fija como ayudante...en ese momento dije que me iba a ir, entonces logré que me hicieran contrato de Recepcionista

¿Qué conocimientos previos fueron importantes para el desarrollo del puesto en el empleo obtenido?

Bueno, yo había trabajado un verano en un hotel, en una cadena bastante seria que antes de entrar aunque tuvieras estudios en Turismo te daban un cursillo para todo, para aprender a utilizar el programa de gestión, como hablar al cliente, todo, es un cursillo de tres días. Y trabajé primero ahí, en un hotel mucho mas grande que el actual...así que ahí obtuve experiencia, porque trabajaba con turistas, eran clientes muy difíciles...y después de eso trabajé en el mismo hotel como edificio pero no bajo la dirección de la misma cadena, entonces ahí también obtuve mucha experiencia porque como no había alguien que supiera algo mas, era la única que se encargaba de lo que era la Recepción, con poca gente de nacionalidad griegos...

¿Qué otros trabajos tuviste en Grecia?

Recepcionista y camarera en hostelería solamente.

4) ¿Por qué eliges emplearte en el sector turístico?

Aquí en España...como la gente aquí no habla muchos idiomas...a ver, hay gente que si habla pero suelen dedicarse a otras cosas, hacen otro tipo de carreras...pues entonces consideré que iba a ser mucho mas fácil encontrar empleo...o sea lo elegí por facilidad al acceso del trabajo. Y además me gusta el contacto con la gente aunque a veces resulta cansador, en

general me gusta el contacto con la gente. Hay días que a lo mejor no puedo atender a los clientes como debería, pero en la mayoría de las veces me gusta hablar con la gente.

5) ¿Cuáles consideras son los principales aportes culturales y profesionales que brindas en los empleos que has tenido?

En la Escuela de Idiomas no creo haber aportado nada porque eran clases individuales, ni siquiera me daban grupos. Además tampoco nos dejaban hablar, no había reuniones. Y en el hotel no creo que aporte algo tampoco.

6) ¿Qué idiomas hablas? ¿Qué idiomas hablabas al arribar a España? ¿Cómo influyó (según tu opinión) los conocimientos de esos / ese idioma / s para conseguir empleo?

Bueno, Nativo griego, inglés, francés, español castellano, tengo estudios de cuatro años de ruso, catalán lo entiendo perfectamente, puedo hacer frases pero no tengo el valor de hablarlo. Aquí aprendí solo el castellano y la comprensión del catalán, el resto lo hablaba antes de llegar.

7) ¿En alguno de tus empleos has notado diferencias culturales relevantes entre la tuya y la de los demás? ¿Con algún grupo en particular?, alguna anécdota para contar...

De parte de los compañeros nunca. Y al contrario como hablaba tantos idiomas, sobre todo en la Escuela de Idiomas, mis compañeros me miraban incluso con admiración...luego la parte de la Dirección si, un poco, no te daban oportunidades. Respecto al trabajo actual no, para nada. Yo creo que en este sector económico, el turismo, la hotelería, la restauración, es difícil que nos discriminen, porque nos necesitan, estamos mejor posicionados que los locales sobre todo por nuestros conocimientos en otros idiomas.

8) ¿Alguna vez sentiste algún tipo de discriminación laboral? ¿Consideras que no has podido acceder a algún puesto de trabajo por no ser española?

Si, yo creo que si. Por ejemplo, para trabajar en una empresa que es lo que me gustaría hacer ahora ya...aparte de hablar catalán, yo creo que influye mucho mi nacionalidad...conozco a gente que ni siquiera habla inglés, no tiene estudios en administración y consiguen puestos de administrativos en empresas y creo que algo debe tener que ver, sin ni siquiera experiencia previa...entonces no lo puedo probar, es una intuición que si que tiene que ver cuando llega un currículo...y bueno respecto a mi puesto de trabajo actual, yo creo que en el futuro...por ahora no hay posibilidades de ascenso...yo creo que no hay discriminación ni nada pero si hubiera una vacante como Jefe de Recepción o incluso Director o algo así, yo creo que no llegaría a tenerlo por culpa de no ser española.

9) ¿Cómo consideras la experiencia de convivir en un mismo ambiente laboral con otros empleados / jefes de otros países / culturas?

Al principio todo, tanto los otros inmigrantes extranjeros, como los españoles...estaba encantada de conocer todo eso, aparte es algo que me interesaba de todas formas...yo estudié todos estos idiomas sobre todo porque me gusta la cultura...luego ya cuando te das cuenta de algunas cosas sólo te gusta estar con extranjeros...porque yo al menos como es mi cultura no llego a tener tantas cosas en común, al menos profundamente, con la gente de aquí, de Catalunya...no hablo de españoles, que quede claro, hablo de la gente de aquí, de los catalanes. Y respecto a trabajar nunca he tenido problemas, de todas formas yo me la he pasado mejor trabajando con españoles de otras comunidades que con gente catalana, catalana. La gente mas agradable para trabajar, con los que mejor me llevo y hacen mas ameno el trabajo no es de Catalunya.

10) Respecto a la sociedad, ¿Te consideras totalmente integrada?

Trato de seguir sus hábitos, lo intento, lo hago porque me sale, me adapto fácilmente...pero integrada cien por ciento, ni estoy ni creo que llegaré a estar nunca...estaré en un 85% que

es bastante...pero ese 15% restante tiene que ver con relaciones personales, sociales, cosas muy importantes para mi cultura.

¿Cuánto tiempo se demora en sentirse integrado a la sociedad de acogida?

Yo creo que rápido, quitando el tema del idioma, quizás un año...ahora bien hasta que no perfeccioné mi castellano...un poco mas de dos años.

¿Cuáles son las variables que favorecen u obstaculizan la inserción social?

A mi, primero creo que obtener un primer trabajo es importante y después la manera de ser de cada uno...también interesarse por aprender sobre la cultura de donde vives, ser abierta, interesarse por aprender el idioma local...y luego creo que lo que te hace mas difícil es la cultura, o sea las cosas que uno ha aprendido a pensar y hacer desde pequeño no es tan fácil cambiarlas

11) ¿Cómo es tu relación con otros grupos de inmigrantes?

Si, son las únicas que tengo. Tengo alguna que otra gente conocida de aquí pero el resto son mis amistades...las amistades mas reales son gente extranjera de diversas nacionalidades...una chica rumana, otra argentina, una sueca de padres chilenos, una checa y ya está.

12) ¿Cómo afectó la denominada "Crisis económica" iniciada en el año 2008 en tu realidad laboral?

Afectó bastante, pero yo creo que fue mas una guerra psicológica...yo creo que hay hoteles que si, que les afectó bastante...pero en mi caso en particular la parte de Dirección empezó a tomar medidas antes de que se vieran afectados en realidad...por ejemplo empezaron a dejar de contratar empleados fijos y eso que el hotel iba bien...si fuera un hotel que venía mal, lo entiendo, pero con la excusa de la crisis...no es la única cadena, yo creo que muchas empresas han estado haciendo eso...antes de ver resultados en sus ingresos, antes de que hubiera un problema real...entonces la empresa y las empresas en general actuaron mal...porque al tener menos empleados o empleados temporales por la crisis, producían menos, les ingresaba menos y se hacía un círculo interminable que no favorecía a nadie...y respecto a mi día a día laboral he tenido que trabajar en peores condiciones, mas a veces

Entrevista (E2)

FECHA: 10-01-2012

Edad: 35

Sexo: femenino

Nacionalidad original: cubana

Estado Civil: casada

Nivel Educativo: universitaria, licenciada en Turismo, universidad de Cuba

1) ¿Cuánto tiempo llevas fuera de tu país de origen? / ¿Cuánto tiempo en España / Catalunya / Barcelona?

Son unos 7 años mas o menos, siempre estuve en Barcelona, somos unos cuantos los cubanos por aquí...en realidad por todo el mundo...pero hay una buena relación entre cubanos y catalanes...acogimos a muchos en la Guerra Civil española...es como que todo vuelve no?

2) Breve relato de los hechos que motivaron la migración

Soy cubana...ja...algo mas quieres??...pues si, la verdad pensar en todo eso me pone triste...me río y hago bromas al respecto pero no es nada grato...es feo partir la familia en 2 o mas partes y a veces tener que irte de tu país y no poder volver mas o no poder traerte contigo a los que la pasan mal y son de tu familia...no hay mucho que explicar, los que podemos tratamos de salir de Cuba para tener una vida mejor, aunque tengamos que trabajar todo el día, pero podremos darle un futuro mejor a los niños.

- 3) Relato de su historial laboral en España, desde el primer hasta el actual.
¿Cómo encontró cada empleo?

¿Qué puestos ocupó?

¿Tipos de contratos?

¿A qué sector económico pertenecía la empresa?

¿Qué conocimientos previos fueron importantes para el desarrollo del puesto en el empleo obtenido?

No tuve muchos, solo dos contando el actual...fui telefonista de una empresa cubana, ahí atendía las llamadas y se las pasaba a los demás...era una empresa que asistía a los cubanos que llegaban...o sea no era una empresa de las que te cobran, una organización para ayudar a cubanos...pero a mi me pagaban y les servía que yo fuera cubana, nadie entiende mejor a los cubanos que otro cubano...jaja...de alguna manera nos conocemos todos, y te llegan noticias cuando estas allá de donde puedes trabajar y que hacer...un compadre de mi esposo me consiguió el trabajo...nunca presenté currículo ni nada, además tuve suerte y me ayudaron con los papeles...ahora soy residente y cada 5 años la renuevo, aunque tengo en trámite la española...por arraigo. En el 2008 la cantidad de cubanos que llegaban a Barcelona empezó a ser cada vez menos...o eso nos decían...y ellos mismos me reubicaron en otra empresa, también de cubanos...jajaja...somos como una piña...esta agencia de viajes que estoy ahora, vendo pasajes turísticos y vuelos a Cuba, todo por teléfono, me llaman y yo les busco, como aprendí Amadeus en la Universidad me vino bien...me tienen fija, pero pagan muy poco, con eso nos arreglamos mi marido la niña y yo, él esta sin trabajo ahora así que soy yo la que mantiene todo, además mando dinero a Cuba cuando puedo...es difícil pero entiendo a los dueños que la época de crisis les afecta...ahora cobramos los 20 de cada mes...cuesta, pero cobramos al menos, hay algunos que están peor...a veces me pongo triste, me enoja pero se que debo ir a trabajar y esperar a que todo se arregle...

- 4) ¿Habías trabajado previamente en tu país de origen? Relatar que empleos había tenido.

No mucho, estudié, me casé...hice algunas cosas para ayudar en casa...en una oficina de un museo recibía a los turistas algunos meses al año...

- 5) ¿Por qué eliges emplearte en el sector turístico?

Yo estudié para esto y es que algo había que estudiar, Cuba no es España, ahí hay menos opciones y bueno algo había que hacer...siempre se dice que Cuba recibe muchos turistas, hay muchos hoteles por ahí, va gente de todos lados y los cubanos queremos ganar algo de eso, no se logra muy fácil ni tampoco pensé cuando estudiaba que iba a terminar acá...saber que la gente viaja gracias a mi ayuda me alegra el trabajo, supongo que eso hizo que eligiera seguir por acá en esto...porque si bien el trabajo me lo consiguieron podría haber dicho que no...

- 6) ¿Cuáles consideras son los principales aportes culturales y profesionales que brindas en los empleos que has tenido?

Soy muy divertida...jejeje...me gusta escuchar música y reírme con mis compañeros...claro que somos casi todos cubanos así que es mas fácil para mi...y los aportes son los mismos que los demás...profesionalmente conocer el sistema de reservas y la geografía cubana te hace mucho mas fácil el trabajo, cuando viene a trabajar con nosotros algún catalán le tenemos que enseñar todo...estos no tienen ni idea lo que es Cuba...

7) ¿Cómo consideras la experiencia de convivir en un mismo ambiente laboral con otros empleados / jefes de otros países / culturas?

Te decía que somos casi todos cubanos, formamos un grupo bastante cerrado, tengo una compañera argentina, una ecuatoriana y un par de catalanes, la pasamos bien, se aprende cosas de sus culturas y nos reímos de las palabras diferentes que tenemos, llevamos una vida laboral plácida.

8) ¿Qué idiomas hablas? ¿Qué idiomas hablabas al arribar a España? ¿Cómo influyó (según tu opinión) los conocimientos de esos / ese idioma / s para conseguir empleo?

Cubano, cubano y cubano...jejejeje...la verdad es que hablo castellano, con nuestro acento el cual causa risa a algunos...entiendo algo de catalán a la fuerza, es que vivo acá...pero nada mas.

9) ¿En alguno de tus empleos has notado diferencias culturales relevantes entre la tuya y la de los demás? ¿Con algún grupo en particular?, alguna anécdota para contar...
No, nada porque siempre trabajé con cubanos.

10) ¿Alguna vez sentiste algún tipo de discriminación laboral? ¿Consideras que no has podido acceder a algún puesto de trabajo por no ser española?

En el trabajo no, al menos no por ser cubana...afuera es otra cosa...imagínate, cubana, morena y con algunos kilos extras...todos te miran por las calles...jejeje...como siempre trabajé con cubanos no lo sé, pero puedo decir que a mi marido le cuesta conseguir trabajo...yo creo que si el dueño de la empresa es catalán la va a pensar dos veces antes de contratar uno de afuera...yo no he pasado por eso.

11) Respecto a la sociedad, ¿Te consideras totalmente integrada? ¿Cuánto tiempo se demora en sentirse integrado a la sociedad de acogida? ¿Cuáles son las variables que favorecen u obstaculizan la inserción social?

Integrada??, yo??...me la paso con cubanos, esa es mi sociedad...era todo raro para mi cuando llegué pero formamos una comunidad que nos integra, comemos nuestras comidas, arroz, plátanos..jejeje...escuchamos nuestra música...en el trabajo es Cuba, si hasta trabajo en la misma planta donde está el consulado de Cuba...jejeje...y mi casa también es Cuba...la calle, eso es otro país. Estoy integrada a mi manera, estoy bien.

12) ¿cómo es tu relación con otros grupos de inmigrantes?

Solo los del trabajo, afuera solo cubanos...ahora que lo pienso, somos un poco cerrados no??.jejeje.

13) ¿Cómo afectó la denominada "Crisis económica" iniciada en el año 2008 en tu realidad laboral?

Según los que eran mis jefes en ese momento afectó a que ya no llegaban mas cubanos y no hacía falta yo ahí, pero me consiguieron este otro trabajo, el cual empezó lindo pero se fue poniendo cada vez peor, nos cuesta conseguir días de vacaciones, trabajamos en diferentes sitios en diferentes años, nos cambian de oficina todo el tiempo y lo peor de todo es que cobramos cada día 20 porque el jefe no tiene mucho dinero para pagar Amadeus, después cobramos la nómina nosotros.

Entrevista (E3)

FECHA: 04-01-2012

Edad: 31

Sexo: Femenino

Nacionalidad original: uruguaya

Estado Civil: soltera

Nivel Educativo: Educación general básica

1) ¿Cuánto tiempo llevas fuera de tu país de origen? / ¿Cuánto tiempo en España / Catalunya / Barcelona?

Este año serán 10 ya los que llevo definitivamente fuera de Uruguay, aunque voy casi todos los años a visitar a los míos, siempre estuve por Barcelona, aunque ahora tiento mas ir para el norte donde hay mas trabajo.

2) Breve relato de los hechos que motivaron la migración

Quería saber que había mas allá del gran charco, y tenía la posibilidad de venir y trabajar libremente porque soy nieta de gallegos y tengo doble nacionalidad, sin embargo no fui a Galicia, me llamaba mas Barcelona por su movida, por lo que uno sabe de tanta gente de diferentes lugares, una ciudad muy cosmopolita y con opciones para hacer de todo, sobre todo mucha cultura, que a mi me gusta mucho...hacia unos años que había terminado de estudiar y estaba dando vueltas de aquí a allí sin saber bien que hacer, algún trabajito, algún novio...pero un día con unos ahorros mas dinero que me prestaron mis padres y un novio que había dejado de serlo, salí rumbo para acá...previa escala en Buenos Aires y Madrid...al principio todo asombraba, pero me fui acostumbrando, tenía a una amiga que había venido antes y trabajaba en un teatro, así que estuve con ella los primeros tiempos hasta que me establecí compartiendo piso con otras personas, luego ella se fue a Italia, así quede en el piso con otros dos chicos mas, un uruguayo y una colombiana, con los cuales tengo una muy linda amistad hoy día...mi deseo era viajar por el mundo, y empezar por Europa no estaba nada mal, eso si desde entonces sólo he viajado por Europa, bueno una vez estuve en USA y nada mas...

3) Relato de su historial laboral en España, desde el primer hasta el actual.
¿Cómo encontró cada empleo?

¿Qué puestos ocupó?

¿Tipos de contratos?

¿A qué sector económico pertenecía la empresa?

¿Qué conocimientos previos fueron importantes para el desarrollo del puesto en el empleo obtenido?

Tuve la posibilidad de estar un año entero sin trabajar, estaba en una etapa de mi vida en la que quería no hacer nada, y bueno, tenía la posibilidad de hacerlo...después llegó un momento que como todo el dinero se va terminando, tuve que empezar a trabajar y mi amigo uruguayo me consiguió de camarera en un bar donde el pinchaba salsa...era algo temporal porque era un chiringuito en la Barceloneta, pero bueno, me daba para mis cosas y el alquiler, estaba bien...cuando terminó esa temporada empecé a buscar algo mas serio, me compré un ordenador, mi primer ordenador...jaja..y vi en internet que había paginas para buscar empleo, así que empecé a buscar con eso, al principio no encontraba y empezaba a preocuparme pero luego di en el clavo...es que casi me vuelvo definitivamente porque no

encontraba...hasta que un día empezaron a llegar las ofertas todo el rato, hasta 3 entrevistas por día llegué a tener o simplemente me llamaban por teléfono y me tomaban sin siquiera conocerme...una pasada de verdad...trabajé de azafata de productos de belleza en El Corte Inglés y otras promociones, casi siempre de perfumes o shampoos y esas cosas...un día me aburrí y bajo el consejo de otra amiga cambié mi currículum, puse que tenía experiencia de telefonista, es que quería un trabajo mas fijo, con mis fines de semana libres...ella trabajaba en Amena, una empresa de móviles y me dijo que necesitaban gente y que nadie quería trabajar de eso, era un coñazo pero pagaban bien y trabajabas en blanco, no como en los bares y esas cosas temporales, era raro pero aunque tuvieras papeles no te blanqueaban, se ve que pagaban muchos impuestos, la cuestión que a esta empresa serias no les quedaba otra...y entré en Amena como atención al cliente por teléfono, tomaba quejas, les vendía productos, equipos nuevos...hasta que la empresa cerró, en realidad se unió con otra y cambió de nombre, es Orange ahora, entonces despidieron al personal y lo cambiaron por otro, yo que tenía acumulados un tiempo entre en paro unos 8 meses...ahí me fui de viaje, estuve en Uruguay claro, anduve por Italia, Alemania, Londres y otros lugares en España, fui al pueblo de mis abuelos en Galicia, muy lindo...y después de eso volví a Barcelona, me fui a vivir con mi novio, y alquilábamos una habitación del piso a un chico de Asturias que estudiaba para ingeniero, muy majo, nos llevábamos muy bien...me entrevistaron en una central de reservas hoteleras donde trabajo ahora, hotelbeds, es internacional, como hablo inglés supongo que fue lo mas importante para que me tomen, ahí se reciben reservas hoteleras de toda Europa, nosotros trabajamos en la parte regional de Catalunya y Baleares...empecé en la parte de datos, o sea me encargaba de actualizar los datos e información de los diferentes alojamientos, después pasé a recibir incidencias por teléfono, después pasé a la parte comercial, y ahora coordino un grupo de ventas...

4) ¿Habías trabajado previamente en tu país de origen? Relatar que empleos había tenido.

Mas que trabajar era una forma de poder salir sin pagar entradas...con unas amigas nos llamaban de diferentes bares, pubs o discos para repartir entradas, algo así como una azafata de promociones nocturnas...jejeje...que no se mal interprete, a veces cobrábamos algo, otras simplemente entrábamos gratis y teníamos canilla libre toda la noche...eso fue todo.

5) ¿Por qué eliges emplearte en el sector turístico?

Porque se dio así, salió esta oportunidad y me vino bien, me gusta tener libre los fines de semana, estresa un poco al principio eso de recibir a veces quejas por teléfono y te vas del trabajo con la cabeza que explota...pero con el tiempo te vas acostumbrando y ya no te afecta...en realidad no se si voy a trabajar en esto por siempre, pero dada la situación no se puede exigir mucho...pero claro no se si lo elegí, entré y acepté, estoy conforme...quizás que si consiguiera algo mejor iría, pero de momento estoy bien...

6) ¿Cuáles consideras son los principales aportes culturales y profesionales que brindas en los empleos que has tenido?

Creo que ni una cosa ni la otra...de mi cultura solo puse el mate, al igual que una chica de Argentina que hay en el equipo, acá toman café yo mate...y no creo que mas de eso...trato de ser lo mas profesional posible, coordino el equipo con seriedad y responsabilidad para lograr los objetivos, porque no es sólo profesional aquel que estudió, también lo es aquel que hace las cosas correctamente, y después de 5 años en una empresa te ayuda la experiencia y los cursos de formación que te dan en la empresa...

7) ¿Cómo consideras la experiencia de convivir en un mismo ambiente laboral con otros empleados / jefes de otros países / culturas?

Es buena, se aprende de otros, sobre todo nosotros que a veces vendemos cosas de lugares que no conocemos, sin embargo en el equipo nuestro o en algún otro de la empresa casi siempre encontramos a alguien que lo conoce o es de ese destino y nos da una mano...

8) ¿Qué idiomas hablas? ¿Qué idiomas hablabas al arribar a España? ¿Cómo influyó (según tu opinión) los conocimientos de esos / ese idioma / s para conseguir empleo?

Español e inglés...estuve estudiando un poco de alemán pero sólo se lo básico...lo mismo cuando llegué.

9) ¿En alguno de tus empleos has notado diferencias culturales relevantes entre la tuya y la de los demás? ¿Con algún grupo en particular?, alguna anécdota para contar...

Yo lo diferenciaría entre occidentales y orientales y bueno también los moros del norte de África, siempre tendemos a acercarnos mas entre los de la misma especie..jeje..como los animales...cuanto mas común tenemos mas nos acercamos...entendés?...con algunos solo buenos días y con otros que compartís códigos y costumbres extendés un poco mas la relación...

10) ¿Alguna vez sentiste algún tipo de discriminación laboral? ¿Consideras que no has podido acceder a algún puesto de trabajo por no ser español?

Cómo es imposible ocultar el acento, me pasó un par de veces cuando trabajaba en la empresa de telefonía móvil que la gente con mala hostia quería hablar con un español...obviamente no me hacia problema...les cortaba y listo... A mi no se...supongo que para puestos de trabajo oficiales tendrás que ser español...o peor aún catalán nativo...

11) Respecto a la sociedad, ¿Te consideras totalmente integrado? ¿Cuánto tiempo se demora en sentirse integrado a la sociedad de acogida? ¿Cuáles son las variables que favorecen u obstaculizan la inserción social?

Te vas integrando con el tiempo, aunque claro está que nunca vas a dejar de ser de otro país, sos un extranjero aunque mi dni diga que soy española, me escuchas hablar y listo...me siento integrada casi por total pero siempre me gusta volver a Uruguay...los primeros años suelen ser mas difíciles hasta que entendés mas cosas y les tomas el tiempo a los catalanes...no son fáciles al principio pero después se van soltando...nunca vamos a ser iguales...pero convivimos sin problemas...peor la tienen los moros y chinos...a ellos si que se las hacen difíciles y también ellos mismos se separan, hablando otro idioma, vistiéndose diferentes...estamos en España, tratemos de vivir como los españoles no?...

12) ¿Cómo es tu relación con otros grupos de inmigrantes?

Bien, todo bien...en el trabajo y fuera con algunos también...a veces hemos pasado las navidades juntos...pero como te decía antes, con occidentales solamente...argentinos, colombianos, franceses, alemanes...

13) ¿Cómo afectó la denominada "Crisis económica" iniciada en el año 2008 en tu realidad laboral?

Eso es simple...en los últimos dos años se ha reducido la plantilla de la empresa en casi un 50%...eso te alcanza como consecuencias...pero seguimos trabajando a full como antes...

Entrevista (E4)

FECHA: 15-11-2011

Edad: 38

Sexo: Femenino

Nacionalidad original: marroquí

Estado Civil: casada

Nivel Educativo: Enseñanza secundaria en Letras

1) ¿Cuánto tiempo llevas fuera de tu país de origen? / ¿Cuánto tiempo en España / Catalunya / Barcelona?

Año 2003 fue que vine por primera vez, estuve un tiempo, luego volví a Marruecos y traje resto de mi familia conmigo y mi marido. Siempre en Barcelona.

2) Breve relato de los hechos que motivaron la migración

Buscábamos calidad de vida, éramos más jóvenes y sabíamos que aquí podíamos tener trabajo y posibilidad de estar mejor, con los riesgos de entrar en Europa y nuestras costumbres, religiosas, no en todos lados somos aceptados, tú sabes que es así...

3) Relato de su historial laboral en España, desde el primer hasta el actual.
¿Cómo encontró cada empleo?

¿Qué puestos ocupó?

¿Tipos de contratos?

¿A qué sector económico pertenecía la empresa?

¿Qué conocimientos previos fueron importantes para el desarrollo del puesto en el empleo obtenido?

Al principio mi trabajo era en mi casa, con mi marido y mis hijos, como corresponde, pero luego se decidió que estaría bien que yo trabajara, me apunté en una ETT, dejé mi currículum y a esperar a que me llamen, yo tenía experiencia como camarera de pisos en Casablanca y Tánger, y al ser de Marruecos hablamos francés y castellano, además de árabe, esas cosas me dieron posibilidad de empezar a trabajar en hoteles...al principio rotaba de uno a otro, hasta que después quedé en este que estoy actualmente, pero sigo siendo empleada de la ETT y me pagan por cantidad de habitaciones que limpio o salones, aunque ahora que despidieron a la Gobernanta, me tengo que encargar de cosas más administrativas, como conciliar con la lavandería la ropa que entregan, prever la ocupación con la Recepción y esas cosas, además de formar a los nuevos, claro.

4) ¿Habías trabajado previamente en tu país de origen? Relatar que empleos había tenido.

Si, como te dije en hoteles turísticos de Casablanca y Tánger, haciendo esto mismo.

5) ¿Por qué eliges emplearte en el sector turístico?

Es un trabajo que me permite ocuparme de mis labores como madre y esposa y no requiere que tenga que socializar demasiado, aunque tengo muy buenos compañeros de trabajo, soy una persona con perfil bajo, hago mi trabajo, lo hago bien y eso es todo.

6) ¿Cuáles consideras son los principales aportes culturales y profesionales que brindas en los empleos que has tenido?

Eso no lo se, deberías preguntarle al director del hotel.

7) ¿Cómo consideras la experiencia de convivir en un mismo ambiente laboral con otros empleados / jefes de otros países / culturas?

Siempre han sido todos muy amables conmigo, si no haces nada malo nadie debería decirte nada. Es solo trabajo.

- 8) ¿Qué idiomas hablas? ¿Qué idiomas hablabas al arribar a España? ¿Cómo influyó (según tu opinión) los conocimientos de esos / ese idioma / s para conseguir empleo?

Castellano, francés y árabe, también entiendo catalán y lo hablo muy poco...creo que saber castellano y un poco el francés también influyen en el trabajo, es mas fácil comunicarse con los compañeros, porque yo debido a mi puesto no hablo con los huéspedes.

- 9) ¿En alguno de tus empleos has notado diferencias culturales relevantes entre la tuya y la de los demás? ¿Con algún grupo en particular?, alguna anécdota para contar...

No, no creo...dentro del hotel somos todos iguales...lo que pasa afuera es de cada uno. Por mi religión tengo costumbres diferentes a los demás, pero creo en la igualdad, cada uno elige a quien rezar. Me baso en el respeto a los demás, eso hace que no existan diferencias culturales.

- 10) ¿Alguna vez sentiste algún tipo de discriminación laboral? ¿Consideras que no has podido acceder a algún puesto de trabajo por no ser español? Prefiero no hablar de eso.

- 11) Respecto a la sociedad, ¿Te consideras totalmente integrado? ¿Cuánto tiempo se demora en sentirse integrado a la sociedad de acogida? ¿Cuáles son las variables que favorecen u obstaculizan la inserción social?

Si, es verdad que somos un poco cerrados, pero estamos bien axial, al principio cuesta un poco mas adaptarse a ciertas cosas, pero después convives con ellas, debemos ser respetuosos de donde elegimos estar, los catalanes ya estaban aquí cuando nosotros llegamos, eso debe estar claro, si somos todos respetuosos con los demás nada obstaculiza la inserción, los que deciden no serlo no me importan, ya sean catalanes o marroquíes... ¿esta claro?

- 12) ¿Cómo es tu relación con otros grupos de inmigrantes?

Sólo de trabajo, gente como tú...y nada mas...como te dije antes, fuera cada uno hace su vida.

- 13) ¿Cómo afectó la denominada "Crisis económica" iniciada en el año 2008 en tu realidad laboral?

Cada vez somos menos, al principio no se sentía, pero este último año se siente, menos empleados, menos clientes...ya no tengo jefa.

Entrevista (E5)

FECHA: 14-12-2011

Edad: 33

Sexo: Masculino

Nacionalidad original: Dominicano

Estado Civil: Casado

Nivel Educativo: Educación Media general

- 1) ¿Cuánto tiempo llevas fuera de tu país de origen? / ¿Cuánto tiempo en España / Catalunya / Barcelona?

Casi 10 años fuera, al principio estuve en Madrid porque ahí llegué y después vine para aquí por la temporada de verano y el trabajo que me consiguió un compadre y la cosa fue que me quedé y hasta me casé aquí también.

2) Breve relato de los hechos que motivaron la migración

La cosa iba mal en mi país, siempre veíamos que amigos, familiares o algún vecino se terminaba por ir para la España por el idioma sabes...en verdad para buscar trabajo pero era mas fácil aquí porque hablamos español...no teníamos trabajo, mi hermano y yo y en casa de mi madre hacia falta el dinero...lo poco que teníamos lo compramos un billete de avión y llegamos a Madrid, en esa época era fácil entrar como turistas y te quedabas, a veces la pasabas mal escondiéndote pero sin mayores problemas...al poco que conseguimos algún trabajito mandábamos dinero para la madre y los demás familia y también vivíamos aquí nosotros trabajando todo el día...si lo motivo principal fue el dinero, como digo económico nuestro y de la familia...es que allá no había trabajo, claro que no.

3) Relato de su historial laboral en España, desde el primer hasta el actual.
¿Cómo encontró cada empleo?

¿Qué puestos ocupó?

¿Tipos de contratos?

¿A qué sector económico pertenecía la empresa?

¿Qué conocimientos previos fueron importantes para el desarrollo del puesto en el empleo obtenido?

Siempre trabajé en restaurantes, bares, discos, cafeterías, hoteles...yo en dominicana ya sabia hacer tragos y esas cosas, así que aquí busque por eso...fuimos a parar al piso de un compadre dominicano también que llevaba un tiempo mas en Madrid, me llevó un día a un bar y ahí empecé a poner cubatas y cervezas y hacer cafés...y después también a limpiar y cocinar, es que había que hacer de todo, me pasaba unas 12 o 14 horas ahí dentro, mucho tiempo, dolían las piernas pero tenia trabajo que era lo importante, me alcanzaba para todo...en esa época todavía era ilegal yo, así que no había contrato ni mucho menos... Así fue que estuve dando vueltas por Madrid casi dos años entre bares y los fines de semana en una disco...siempre detrás de la barra...el dueño de ese disco me dijo que en el verano necesitaba gente en Barcelona para el restaurante de un hotel que tenía y bueno como te daban todo, comida y habitación, vine para Barcelona...al principio era difícil, claro yo venia de servir tragos y esas cosas y ahora tenia que llevar bandeja, ir a las habitaciones con el carrito del Room Service, llevar corbata, saludar en inglés...difícil al principio pero tuve ayuda de otros que me enseñaron cosas que aún hoy me sirven...la cuestión que no solo me quedé la temporada de verano, sino que ya me quedé ahí...junto con que me casé y tuve los papeles me hicieron mi primer contrato, esto era en Castelldefels, acá cerca del aeropuerto, trabajábamos con grupos de guiris y viejitos del imsero en temporada baja, todos grupos...bueno, llegó un momento que estando yo casado necesitaba vivir en otro lado, arreglé con los dueños de irme, como Barcelona es caro para vivir nos fuimos a Barberá del Vallés, también cercano pero en el Valle occidental y entré en la cadena Eurostars, de camarero jornada completa en el hotel de Cerdanyola en principio y ahora hace dos años que abrieron uno nuevo en Barberá estoy ahí.

4) ¿Habías trabajado previamente en tu país de origen? Relatar que empleos había tenido.

No mucho, por un lado porque muchas opciones no teníamos y por otro porque era muy joven y solo quería pasarla bien...salíamos mucho y a veces trabajaba en la barra de alguna disco o algún bar...me daban algo de dinero, pero me lo gastaba antes de volver a mi casa...que paciencia tenia mi madre!!...

5) ¿Por qué eliges emplearte en el sector turístico?

No lo sé, al principio no sabía nada, no sabía en que sector me estaba metiendo, cuando empecé a trabajar en los hoteles todo cambió un poco, me hizo madurar también...yo creo que fue casualidad, no sabía hacer otra cosa y era lo que mas fácil se conseguía...eso y la construcción de edificios...pero como yo no se nada de eso...me decanté por la hostelería...y aquí estoy.

6) ¿Cuáles consideras son los principales aportes culturales y profesionales que brindas en los empleos que has tenido?

Yo profesional no soy, de cada trabajo que tuve fui aprendiendo algo y lo fui aplicando al siguiente, cuando hay alguno nuevo le explico lo que se si veo que vale la pena, acá pasan muchos todo el tiempo, es difícil encontrar gente que quiera trabajar...tantos en paro, pero cuando hay un puesto disponible ninguno aparece o los que hay son bastante inútiles.....y respecto a la cultura, yo le pongo música...no puedo trabajar sin música divertida, lo que sea...es que en mi tierra le ponemos música a todo, aquí son un poco mas aburridos, pero desde que llego a la mañana hasta que me voy al menos pongo mi radio en la cocina para cuando entro a buscar algún plato o algo. Así soy yo, divertido.

7) ¿Cómo consideras la experiencia de convivir en un mismo ambiente laboral con otros empleados / jefes de otros países / culturas?

Como dicen aquí: "es lo que hay", a veces no me entienden y empezamos a las señas, es que no he perdido casi nada de mi acento centroamericano...soy un poco ruidoso y eso a algunos les molesta, pero no queda otra que acostumbrarse, yo los respeto, pero es que algunos europeos son muy aburridos, me llevo mejor con los latinos, ecuatorianos, cubanos, hondureños...

8) ¿Qué idiomas hablas? ¿Qué idiomas hablabas al arribar a España? ¿Cómo influyó (según tu opinión) los conocimientos de esos / ese idioma / s para conseguir empleo?

Dominicano no cuenta no??...jejeje...cuando llegué solo hablaba español y así sigo después de todo este tiempo...aprendí algo de inglés para atender las mesas, las cosas básicas y si no pregunto a alguno...las señas son internacionales...

9) ¿En alguno de tus empleos has notado diferencias culturales relevantes entre la tuya y la de los demás? ¿Con algún grupo en particular?, alguna anécdota para contar...

Como decía antes, yo le pongo sabor al trabajo, bailo, canto, me río y eso choca con algunos, pero a mi no me importa, se tendrán que acostumbrar...pero mas allá de eso me llevo bien con todos...

10) ¿Alguna vez sentiste algún tipo de discriminación laboral? ¿Consideras que no has podido acceder a algún puesto de trabajo por no ser español?

Nunca quise mas trabajo que el que tengo ahora, así que estoy bien al respecto...discriminación y si...ser moreno, con melena como una palmera y hablar como yo ha provocado en algunos cierto rechazo, pero nunca llegué a nada violento. Es feo hablar de eso.

11) Respecto a la sociedad, ¿Te consideras totalmente integrado? ¿Cuánto tiempo se demora en sentirse integrado a la sociedad de acogida? ¿Cuáles son las variables que favorecen u obstaculizan la inserción social?

Si, yo creo que si, ya soy parte de esto, me gusta quedarme aquí, tengo mi familia, mi niño, me siento integrado, claro que nunca voy a olvidar de donde vengo y mis raíces, pero si, al principio siempre cuesta, la comida y las diferentes formas de llamar a las cosas, pero a todos nos acostumbramos si lo necesitamos. Tarde un año mas o menos en entender de que iba la cosa para los españoles y ahora soy uno mas de ellos.

12) ¿cómo es tu relación con otros grupos de inmigrantes?

Aquí me ves charlando con un argentino...yo vivo en un barrio donde hay muchos inmigrantes, con los que mas me entiendo son con los latinos, los moros son un poco distintos pero no tenemos problemas, cada uno a lo suyo, y lo demás en el trabajo como siempre...eso si cuando me encuentro con un dominicano me quedo un rato largo hablando y seguro terminamos en algún bar tomando algo...

13) ¿Cómo afectó la denominada "Crisis económica" iniciada en el año 2008 en tu realidad laboral?

Yo no entiendo mucho de economía pero se que muchos perdieron su trabajo, aquí en el hotel empezamos a tener menos compañeros y ya no hacen a nadie fijo, pero el trabajo es mas o menos el mismo, a mi me siguen pagando igual o mas que antes, no me puedo quejar... da un poco de miedo quedarse sin trabajo, pero si eso pasara se que consigo otro al poco tiempo y además tengo dos años de paro. Seguro que son los politicos que hacen cosas, se equivocan, eso es mundial, pasa en España, en Dominicana o en China.

Entrevista (E6)

FECHA: 03-01-2012

Edad: 35

Sexo: Femenino

Nacionalidad original: ecuatoriana

Estado Civil: casada

Nivel Educativo: Tecnicatura en Agencias de Viajes, estudiando Diplomatura en Turismo.

1) ¿Cuánto tiempo llevas fuera de tu país de origen? / ¿Cuánto tiempo en España / Catalunya / Barcelona?

Llegué a Barcelona en noviembre de 2001, hace como 10 años mas o menos...bueno un poco mas, vine sola, dejé atrás mi familia, pero era necesario cambiar, buscaba vivir mejor, en Ecuador no se estaba bien, no era la única, en esa época recuerdo que éramos muchos los ecuatorianos que veníamos para España, buscando trabajo, ganando mas dinero, al principio vivía acá en Barcelona en una pensión, bueno yo lo llamo así, era un piso grande con 5 habitaciones y dos baños y ahí vivíamos unas 8 personas, casi todos ecuatorianos, y un par de senegaleses me acuerdo...todo cambió desde entonces para mi...pero fue duro empezar, cambiar, fue duro. Después me casé con un catalán y ahora vivimos en Mataró, a 20 minutos de Barcelona, en dirección a Girona, pero sigo trabajando acá en Barcelona.

2) Breve relato de los hechos que motivaron la migración

No hubo nada puntual, en esa época, no hace tanto en realidad, apenas 10 años, hubo una especie de crisis económica, parecida a la de ahora pero nos afectaba a los sudamericanos, en Ecuador vivíamos mucho la pobreza, no teníamos trabajo y no sabíamos que hacer, el dinero no alcanzaba, también los gobernantes siempre haciendo las cosas mal, desastres hacen...porque son ellos los que crean todas estas crisis...acá Zapatero hizo lo mismo y Rajoy será igual, ya no creo en esa gente...bueno, la cuestión es que había que trabajar, me mantenían mis padres, junto a mis dos hermanas que también vinieron después de mi pero se volvieron a los dos años mas o menos porque no tenían papeles...eso fue otro tema difícil de llevar...perdón si me voy por las ramas pero es que son muchas cosas...la cuestión que pedimos un préstamo para poder comprar el billete y estar al menos unos meses aquí, viviendo como se pueda...los diarios, informativos mostraban a los aviones de ecuatorianos que venían para España y además siempre en algún círculo familiar o de amigos alguien conocía a al menos uno que se había venido y que le iba bien, tenía

trabajo...y llegué a Madrid primero, estuve dos días...no me gustó tanta gente y prefería mas cerca del mar, así que me vine a Barcelona, y fue a través de la prima de una conocida de Ecuador que contacté con la pensión, que me cobraban por semana...al segundo día de estar en la pensión y haber conocido un poco la ciudad conseguí trabajo en el bar de la esquina de la pensión...

3) Relato de su historial laboral en España, desde el primer hasta el actual.
¿Cómo encontró cada empleo?

¿Qué puestos ocupó?

¿Tipos de contratos?

¿A qué sector económico pertenecía la empresa?

¿Qué conocimientos previos fueron importantes para el desarrollo del puesto en el empleo obtenido?

...ahí tenía que hacer de todo un poco, pero me tenían medio escondida por si había controles, es que yo era una ilegal en ese momento, una turista por tres meses no podía trabajar, además ser morena no ayuda para simular...en fin, lavaba copas, platos, a veces cocinaba algo, es que soy buena cocinera, hay que decirlo...limpiaba y eso...los dueños muy buenos, me pagaban bien y me daban de comer...pero eso no era lo que yo quería hacer en realidad, aunque les estaré agradecida por siempre, con la plata que ganaba pagaba la pensión y le mandaba a mis padres, una ayudita, es que el cambio favorecía, y yo estaba bien, estuve ahí casi un año, hasta que conseguí trabajar en la administración de una agencia de viajes...un cambio radical...es que yo algo sabía de ordenadores, hasta ese momento solo tenía la educación básica de mi país...pero la cuestión era que unos Pakistaníes habían abierto una Agencia que vendían vuelos para inmigrantes...o algo así, la cuestión que no contrataban españoles y es que los españoles tampoco hubiesen querido trabajar allí con ellos, piensa que a veces se encerraban en una habitación ponían música y empezaban a rezar...era raro...yo no atendía al público en un principio, sólo cargaba facturas, atendía el teléfono, llevaba recados, el correo, iba al banco...y mientras estuve ahí que fueron unos 7 meses o un poco mas me interesé por esto de vender viajes...era algo que yo no conocía mucho pero parecía divertido, me gustaba esto de ayudar a la gente a conseguir sus billetes de avión...entonces yo veía a unas chicas que trabajaban vendiendo los billetes y empecé a preguntarles cosas y ellas en los momentos que podían me enseñaban un poco del negocio...así que me recomendaron hacer un curso sobre Agencia de Viajes...de esa manera ya que me gustaba iba a poder cambiar de puesto o conseguir en otro lado mejor mas adelante, y así fue, era un curso introductorio pero me enseñó bastante...después hice la tecnicatura y ahora estoy con Turismo...ya con el curso me había casado, con un catalán, con el cual aún sigo casada felizmente...en ese momento obtuve mi residencia, y la situación cambió, ya podía buscar trabajo legalmente, era mas fácil...cuando me casé estuve unos meses sin trabajar, dejé la agencia...y empecé a buscar en Internet, uno de estos buscadores de empleo, y conseguí en una agencia especializada en Cuba, en la que de alguna manera sigo todavía, primero empecé como vendedora, me enseñaron Amadeus, después fui encargada de una de sus agencias, después pasé a una mayorista de los mismos dueños, y ahora mismo estoy a cargo de la mayorista y de la formación del personal...aunque la empresa viene de mal en peor, pero eso es otra historia...

4) ¿Habías trabajado previamente en tu país de origen? Relatar que empleos había tenido.

La verdad que no, no de verdad, había ayudado a mi madre en la cocina de un restaurante después que termine mis estudios, ahí aprendí a cocinar, pero trabajo de verdad sólo aquí.

5) ¿Por qué eliges emplearte en el sector turístico?

Hace 10 años yo no sabía que había un "sector turístico" como tu dices, ahora si lo sé..lo que quiero decir es que no sabía que me estaba metiendo en un sector particular y tan amplio, ahora con mucha mas experiencia y mas viajes puedo decirte que entiendo mejor lo complejo que es todo y la cantidad de partes que lo componen...yo creo que esta por verse si yo lo elegí o él me eligió a mi...me sentí cómoda en su momento cuando empecé, creí que podría crecer como persona y luego profesionalmente,, y además por ser algo curiosa, soy de esas personas que preguntan todo y aquí me asenté, me afirmé en esto y no son muchas mas las cosas que sé hacer, yo he visto a muchas personas pasar por la agencia, jóvenes y no tanto y creo que los que mejor encajan son los que no tenían bien claro que hacer de sus vidas, sabían un poco de esto y de lo otro y lo supieron adaptar a las necesidades de los viajes y la gente que viaja...a los empresarios les sirven mucho esa gente porque los moldean a su gusto y criterio...el problema es que muchos de ellos después no pueden trabajar en otra agencia porque se pierden...

6) ¿Cuáles consideras son los principales aportes culturales y profesionales que brindas en los empleos que has tenido?

Culturales no mucho mas que el acento que con el tiempo se te va borrando, mas si vives con un catalán, hoy en día hablo mas catalán que español y mucho menos acento ecuatoriano...y por lo demás siempre he tratado de aportar mi experiencia, cada año que pasa aprendo mas y lo transmito a los nuevos y a los viejos también...mi profesionalidad se mide en experiencia.

7) ¿Cómo consideras la experiencia de convivir en un mismo ambiente laboral con otros empleados / jefes de otros países / culturas?

"¡iTela!!"...no sólo me metí a trabajar en otro país, sino que me metía a trabajar en empresas de inmigrantes como yo, en alguna medida, o sea que no solo trabajo con catalanes, sino que también con cubanos y las tuve con pakistaníes...esto tiene sus negros y sus blancos, los cubanos son divertidos, pero creen que aquí estamos en Cuba y que todos vamos a vivir a arroz y plátanos, ahora mismo la oficina que trabajo queda en el mismo edificio del consulado cubano...así que por momentos no me siento en España, me siento en La Habana...la experiencia es difícil pero te acostumbras, hay que pillarles el truco y sus tiempos, y lo llevas, hay que tener en cuenta que todos debemos tirar hacia delante, porque el trabajo se traduce en dinero a fin de mes...con los pakistaníes fue mas difícil por lo de la religión musulmana...eran muy machistas, pero educados y correctos...no aprendí mucho de ellos, aunque si de las chicas que trabajaban con ellos...es toda una experiencia que sólo el que la vive puede sentirla y expresarla.

8) ¿Qué idiomas hablas? ¿Qué idiomas hablabas al arribar a España? ¿Cómo influyó (según tu opinión) los conocimientos de esos / ese idioma / s para conseguir empleo?

Pues bueno, cuando llegué solo hablaba castellano, ahora hablo catalán también y nada mas...quizás debiera aprender inglés...pero no lo necesito tampoco. No me afectó en nada para conseguir trabajo mis idiomas, supongo que también porque trabajo en una empresa que no son necesarios...y el catalán lo fui aprendiendo a fuerza de tener un marido catalán...que tienes que aprenderlo si o si.

9) ¿En alguno de tus empleos has notado diferencias culturales relevantes entre la tuya y la de los demás? ¿Con algún grupo en particular?, alguna anécdota para contar...

Salvo eso que te decía de los pakistaníes, que a veces se encerraban en un cuarto y se escuchaba musiquita y unos rezos raros nada mas...te complicaba si necesitabas preguntarles algo urgente...pues no se podía entrar a la sala esa...y había que esperar...

10) ¿Alguna vez sentiste algún tipo de discriminación laboral? ¿Consideras que no has podido acceder a algún puesto de trabajo por no ser español?

No, para nada, yo creo que cada uno debe luchar por lo que quiere conseguir y si tienes las ideas bien claras, a por ellas y las lograrás...

11) Respecto a la sociedad, ¿Te consideras totalmente integrado? ¿Cuánto tiempo se demora en sentirse integrado a la sociedad de acogida? ¿Cuáles son las variables que favorecen u obstaculizan la inserción social?

Si, ya estoy dentro, hace varios años, sobre todo cuando me casé, la aceptación de la familia de mi marido fue muy importante para mi, él es de un pueblo de Catalunya profunda, donde son muy catalanes cerrados, pero a su vez me recibieron como una hija y hermana mas...es muy lindo eso...después de haber obtenido el permiso de residencia y no ser una persona ilegal sin documentación, eso completa la otra mitad.

12) ¿cómo es tu relación con otros grupos de inmigrantes?

Cubanos y una argentina que trabaja conmigo...una vez al mes nos juntamos a comer...digamos que son compañeros de trabajo y esta bueno tener un lazo extra fuera de la oficina...aunque al final siempre terminamos hablando de lo mismo, el trabajo.

13) ¿Cómo afectó la denominada "Crisis económica" iniciada en el año 2008 en tu realidad laboral?

Aún sigue dando caña, en nuestra empresa hubo cambios constantes de personal, de oficinas que cerraron, reestructuraciones de cargos, puestos laborales...atrasos de pagos de nómina...ahora mismo cobramos los días 20 de cada mes...eso es difícil...sobre todo para aquellos que solo tienen este sueldo para vivir...pero aquí nadie se queja...y yo tampoco, de momento al menos...en cuanto al cliente...quizás no ha bajado tanto, sino que ha cambiado el perfil del que compra viajes, ya no sólo compra el cubano que va de visitas a su familia en Cuba, los españoles siguen viajando en vacaciones y dejando su dinero...pero claro la economía se resiente...yo creo que se puede salvar, las empresas de viaje sobretodo tiene que adaptarse a las diferentes realidades y cambios que se van dando en el mercado, esa va a ser nuestra mejor forma de salir.

Entrevista (E7)

FECHA: 31-10-2011

Edad: 37 años

Sexo: Masculino

Nacionalidad original: argentino

Estado Civil: soltero

Nivel Educativo: Secundario incompleto, hasta tercer año.

1) ¿Cuánto tiempo llevas fuera de tu país de origen? / ¿Cuánto tiempo en España / Catalunya / Barcelona?

Llevo siete años viviendo en España, siempre en Catalunya, estuve cerca de un año viviendo en la ciudad de Barcelona y después Malgrat de Mar, llegué a Malgrat, volví a Barcelona y volví a Malgrat

2) Breve relato de los hechos que motivaron la migración

El motivo principal fue el trabajo, lo económico...en Argentina la situación se había vuelto complicada...esto fue en el 2004...en junio mas o menos se nos había cortado el trabajo a los dos (mi pareja y a mi), entonces decidimos venirnos...yo trabajaba con un italiano en una fábrica de pastas, era mi primer trabajo en blanco, un año solamente porque antes desde los 12 años hasta los 29 estuve en negro en mis demás trabajos en Argentina...la decisión de venirse fue difícil, la tomó sobre todo mi pareja, a mi al principio me costaba decidirme porque no sabia con que me iba a encontrar, tenía un poco de miedo, no quería venirme y después tener que volver con una mano atrás y otra adelante, no tenía ni pasaporte, así que hice todo a último momento y la verdad que salió bárbaro. Y nos vinimos, los primeros tres días fue repartir curriculums por Barcelona, nos quedábamos en el departamento de una familia argentina amigos nuestros, repartimos por la costa de Barcelona y por el Maresme...me comuniqué con un pibe que había venido un mes antes que había sido encargado Mio de una pizzería en Mar del Plata...el estaba en Malgrat de Mar, fuimos a visitarlo y ese mismo día conocimos al encargado del restaurante del hotel donde trabajaba, se habló del trabajo y al otro día empezamos a trabajar, o sea que tardamos menos de una semana en empezar a trabajar...es fue mi primer trabajo en España...

¿Y qué hacías?

Camarero, camarero de hotel.

¿Te hicieron contrato?

Trabajé en negro durante 5 años...recién en el 2009 me dieron la primera residencia, antes siempre fui ilegal....después cuando terminó la temporada de verano en Malgrat me volví a Barcelona y empecé a trabajar con un catalán de repartidor en su empresa, una imprenta, estuve como un año...y me fui....me volví a Malgrat a hacer la temporada, como acá en agosto cierra todo porque se van todos de vacaciones, no iba a tener trabajo así que volví a la costa...trabajé toda la temporada y después me fui a Argentina de vacaciones...

¿En Malgrat, volviste al mismo trabajo que antes?

Si, al mismo, y ahí seguí hasta ahora que cambié de trabajo...cambié de empresa este año, el mismo rubro, salvo que en vez de ser camarero ahora soy barman, estoy detrás de la barra del bar del hotel.

¿Y la situación contractual?

Me hicieron contrato de 6 meses y al ser por temporada ellos tienen la obligación de renovarme y volver a llamarme a mi primero en la próxima temporada, así que se sabe que el año próximo yo vuelvo al mismo hotel, además yo quiero volver al mismo trabajo.

Contame en Argentina ¿qué trabajos tuviste? Desde el primero hasta el último antes de venirte para España.

En Argentina hice de todo. Empecé a los 12 años de limpia latas en una panadería, después vendí diarios, dejé la escuela y empecé a trabajar en la panadería haciendo de todo, durante algunos años, después me fui al puerto...

¿Alguna vez trabajaste en Argentina en algo relacionado con el sector turismo?

Nunca. La primera vez fue acá en España y fue la primera vez que trabajé de cara al público, antes siempre lo había hecho en interiores.

¿Por qué elegiste trabajar en hostelería?

No lo elegí, yo vine a buscar trabajo de lo que saliera en ese momento, y salí lo de camarero y me gustó, me sentí cómodo...y desde entonces decidí no trabajar mas en lugares cerrados, prefiero estar con la gente, de cara al público.

¿Trabajás con gente de otros países?

Si, trabajo con gente de Venezuela, españoles...

¿Aportás cosas diferentes culturales propias de Argentina?

Si, las 24 horas, sobre todo en la parte social, así somos nosotros, muy sociables, hablamos de las penas, de los amigos, organizamos asados...metemos nuestra forma de relacionarnos, nos juntamos a comer en nuestras casas y no en un restaurante o bar como hacen los catalanes...nosotros si invitamos a alguien a nuestra casa a comer lo hacemos de corazón...los de acá te invitan a cenar a un restaurante y después cada uno pide la cuenta por separado...no vaya a ser cosa de que le cobren algo de mas que no haya comido o bebido. Pero una vez que conocen la hospitalidad argentina la pasan muy bien, se sienten muy a gusto.

Y fuera del trabajo ¿Cómo son tus relaciones sociales, con que grupos de personas te relacionás?

Tengo varios grupos de diferentes lugares, pero no es lo mismo que allá, acá no dejan de ser conocidos, siempre va a faltar esa chispa que sólo la tendremos en Argentina, el asado, la cervecita...acá es diferente y siempre va a gustar mas lo de uno, así lo veo yo. Coincidimos mucho en gustos con el resto de sudamericanos, somos más familiares.

¿Qué idiomas hablas? ¿Qué idiomas hablabas al arribar a España? ¿Cómo influyó (según tu opinión) los conocimientos de esos / ese idioma / s para conseguir empleo?

Para mi acá eran todos gallegos, lo que menos pensaba era que habían mas no?...quizás sea la ignorancia de uno o que...y bueno para mi eran todos gallegos y cuando llegamos acá encontramos catalanes, vascos y toda esa historia...así que al principio el idioma catalán me afectó un poco, pero a medida que te ibas relacionando en el trabajo con los compañeros catalanes...mucha paciencia y poco a poco fui entendiendo, no hablarlo, entenderlo y a veces cuando te perdés y no entendés nada y ellos se dan cuenta y tienen ganas te hablan en español. Yo creo que saber o entender catalán, aunque la mayoría opine lo contrario, no te abre o cierra mas puertas laborales, al menos puedo opinar desde mi propia experiencia...por mas que no haya hablado catalán, al ser argentino los catalanes te respetan mas que a los demás extranjeros, nos halagan, sobre todo la gente grande que recuerda que los argentinos los ayudamos cuando ellos estaban mal...también nos quieren por el fútbol, Maradona y entonces se olvidan un poco del idioma y no pasa nada...así que yo opino no es obligación saber catalán para que me acepten como soy.

¿Y respecto a los turistas, clientes, te parece importante en tu trabajo tener conocimientos de otros idiomas?

Si, sobre todo el inglés, lamento mucho no haber podido estudiar...así que lo poco que sé lo he aprendido porque vas escuchando o preguntando y te tenés que esmerar por aprender y entender...y ante una situación límite no importa el idioma, las señas son internacionales. Y al ser un trabajo repetitivo y rutinario, te va quedando y la gente siempre pide lo mismo, ingleses, franceses, alemanes...Yo cuando empecé a trabajar no me importó el idioma, tenia que trabajar y punto, a mi me enseñaron a llevar una bandeja, a poner un plato, a saludar a

la gente y a ser simpático, yo creo que a los turistas les agrada mas la simpatía que el hecho de saber su idioma.

¿En estos años trabajados en este sector y puesto, notas avances en vos mismo como tal?

Si, he aprendido muchísimo en muy poco tiempo y me gusta lo que aprendí, entonces cada vez que hay algo nuevo que se me presenta también lo trato de aprender y pregunto de que se trata.

¿En alguno de tus empleos has notado diferencias culturales relevantes entre la tuya y la de los demás? ¿Con algún grupo en particular?, alguna anécdota para contar...

Las diferencias las genera el estado, el estado y gobierno español da mas facilidades a los extranjeros que a los propios españoles y eso genera una fuerte discriminación del resto de personas que no son extranjeros, lo he notado, siempre que hay un choque dentro del lugar de trabajo va acompañado de una agresión verbal, no para mi en este caso pero he escuchado mas de una vez la expresión "Moro de Mierda" en referencia a un extranjero marroquí o con los rumanos diciéndote que tengas cuidado porque son todos chorros, malas personas, etc...y en el trabajo eso se nota, siempre hay algún español o catalán que no quiere tanto a los rumanos o a los moros...pero el empleador es vivo, los contrata porque sabe que trabajan por una miseria, cosa que el español jamás haría...el extranjero que viene sin documentos agarrá cualquier trabajo por cualquier precio, mientras que el español no, aunque no tenga para comer o pagar su bendita hipoteca. Y esos hechos generan discriminación interna.

Respecto a la sociedad, ¿Te consideras totalmente integrada? ¿Cuánto tiempo se demora en sentirse integrado a la sociedad de acogida? ¿Cuáles son las variables que favorecen u obstaculizan la inserción social?

Me siento integrado sobretodo al parte gastronómica de tomar café en el bar y algunas comidas, me prendo en todas...en eso de ir a tomar algo, esas costumbres catalanas me van bien...no se si estoy integrado o no...yo me siento cómodo con las personas que tuve alrededor, catalanes o no, como si fuera uno mas.

¿Cómo afectó la denominada "Crisis económica" iniciada en el año 2008 en tu realidad laboral?

De momento no he visto ninguna diferencia, mientras tenga trabajo esta crisis no me afecta, ni a mi, ni a ninguno que lo tenga, lo que salen perdiendo son lo que están hasta las manos con créditos y esas cosas, cuando yo llegué a España vi mucho derroche, a ellos quizás les afecte, ahora no hay derroche. Por mi parte no la siento a la crisis. En la empresa donde trabajo, ha bajado un poco la cantidad de gente que va de una temporada a otra...y entre compañeros bajamos de 10 a 6 personas, a veces tenía que trabajar mas horas que antes y ahora se regularizó la situación, somos la cantidad justa de personas para la cantidad justa de trabajo, estamos estables.

Entrevista (E8)

FECHA:03-09-2011

Edad: 28 años

Sexo: Femenino

Nacionalidad original: Argentina

Estado Civil: Soltera

Nivel Educativo: Universitario incompleto. Finalizando los estudios de Licenciatura en Turismo.

1) ¿Cuánto tiempo llevas fuera de tu país de origen? / ¿Cuánto tiempo en España / Catalunya / Barcelona?

Bueno, es algo complicado de explicar porque fuera de mi país de origen llevo bastante tiempo...fijo que vivo en Barcelona poco más de dos años...pero hace unos 7 años que vengo y las veces que me he quedado la mayoría de las veces he trabajado...pero ahora digamos que ya estoy establecida y pienso estar unos cuantos años más viviendo acá.

2) Breve relato de los hechos que motivaron la migración

Bueno, los motivos siempre por lo general son económicos, y los míos también...o sea, vino toda mi familia con la crisis de Argentina del año 2001, se vinieron a España para buscar mejores oportunidades que en Argentina no tenían y acá las encontraron...así que yo creo que económicos sobre todo...además de que me gusta viajar y conocer lugares y tenía pensado venir desde que era chica, nunca había pensado venir para quedarme a vivir, sino yo tenía pensado para conocer, en plan turístico, de turismo...no vivir, pero bueno se dio la oportunidad porque tengo doble nacionalidad (arg-esp), por eso también lo puedo hacer. Mis abuelos eran españoles, entonces pude conseguir la documentación española, pasaporte, dni...que me permiten trabajar y vivir donde quiera dentro de la Comunidad Europea....pero bueno dentro de la Comunidad España es por idioma, por cultura, por todo el más fácil de venirse a vivir...sin embargo países como Alemania, Italia, ya necesitas el idioma, la gente es más distinta, entonces no elegí esos países porque no tenemos el idioma básicamente...en definitiva el motivo de migrar y quedarme a vivir es económico.

3) Relato de su historial laboral en España, desde el primer hasta el actual.
¿Qué puestos ocupó?

Acá en España trabajé de muchas cosas...mi primer trabajo fue en un bar de camarera en Sant Cugat, un pueblo de la provincia de Barcelona...ese trabajo lo encontré por conocidos, ni lo busqué...llegué de Argentina y era la época que había mucho, mucho trabajo...tanto que tenías para elegir...pero llegué y mi hermano estaba trabajando ahí y los dueños del bar ese tenían 4 bares en una misma manzana y como yo venía por 3 meses podía trabajar 2 meses y el mes restante dedicarme a viajar...entonces trabajé para juntar dinero y viajar por Europa.

¿Tipos de contratos?

No, ahí se re aprovecharon porque yo tenía papeles y todo y en esa época había muchos controles en las empresas por si había gente ilegal trabajando, o sea personas que no tienen documentos españoles o de la comunidad europea...entonces el dueño sabía que yo era argentina, pero también española entonces no se arriesgaba si le caía alguna inspección, pero como yo era chica y era la primera vez que venía no exigí contrato ni nada de eso...tenía unos 23 años más o menos...me pagaban mucho menos que en otros lugares...pero como fue el primero y yo estaba feliz de tener empleo y cobrar en euros.

¿Qué conocimientos previos fueron importantes para el desarrollo del puesto en el empleo obtenido?

Si, porque yo ya había trabajado en Argentina del mismo puesto en algún bar.

¿Qué otra experiencia laboral siguió?

Después de eso, como los períodos de tiempo que vine fueron cortos, venía dos o tres meses y me volvía a Argentina...mi segundo trabajo fueron promociones...en ese momento todas las marcas importantes y las no tan importantes hacían promociones en todos lados...yo ocupaba el puesto de promotora aunque acá le dicen azafata...esos trabajos los conseguía en principio a través de la web azafatasypromotoras.com

¿Tipos de contratos?

Ahí si te hacían contratos, contrato por obra y servicio, aunque trabajaras por un día, te lo hacían igual...

¿A qué sector económico pertenecía la empresa?

Hice promociones para empresas de diferentes sectores...tecnologías, PHILLIPS, empresas de Jugos, productos comestibles, cigarrillos, pero siempre trabajabas para la misma empresa de promociones que te iba mandando a diferentes lugares con diferentes promociones...era una empresa de marketing y promociones. En esta empresa si les caes bien y trabajás bien siempre te llamaban....porque es un trabajo que los locales no quieren hacer, es medio trabajo de mierda.

¿Qué conocimientos previos fueron importantes para el desarrollo del puesto en el empleo obtenido?

Para ese trabajo no necesitabas ningún conocimiento previo, todo el mundo cuando llegaba de argentina que es lo que conozco iban ahí y conseguías trabajo, casi que ni te hacían entrevistas...como había tanto y encima pagaban re bien.

¿Qué otra experiencia laboral siguió?

Después otro año trabajé en ALSA, una empresa de transporte de pasajeros terrestre, autobuses de líneas regular a toda España, de media y larga distancia...es medio monopolio porque no tiene competencia

¿Cómo encontró ese empleo?

Ese lo encontré a través de internet, a través de INFOJOBS.NET

¿Qué puestos ocupó?

Trabajaba en ventas, atención al cliente, vendía los pasajes...fui a una entrevista, me atendió una chica, me dijo dos o tres cosas, si hablaba catalán creo que ni me preguntó...me dijo si sabía algo de ordenadores, si sabía prender una ordenador (computadora)...y listo empezás mañana me dijo.

¿Tipos de contratos?

Si, ahí me hicieron contrato, era un trabajo temporal porque era por un mes que era temporada alta, a mi me venía bien porque era lo que yo necesitaba porque yo no me quedaba a vivir acá, y después cuando terminó ese mes, me renovaron un mes mas, y después de ese segundo mes me pidieron que por favor me quedase fija, pero no yo me tenía que volver a Argentina.

¿Qué conocimientos previos fueron importantes para el desarrollo del puesto en el empleo obtenido?

No específicamente, a mi jefa, que fue la que me contrató le gustó que yo estudiara turismo...mas allá que me dijo que esto no tiene nada que ver con el turismo...y es verdad, es un trabajo completamente automático que lo único que aprendí fue la ubicación geográfica de pueblos de España que nunca en mi vida había escuchado nombrar. En definitiva lo único previo que me sirvió fue saber usar una computadora y aprender a utilizar un programa que era super sencillo, porque es con el que se vendía, un programa informático

¿Qué siguió después de ese trabajo?

Después de ese vino el que estoy trabajando ahora.

¿Cómo encontraste el trabajo actual?

También por internet...Luego de que me llamaran de varios trabajos y haber ido a entrevistas varias, empresas de marketing, una línea ferroviaria, una agencia de viajes que vende cursos de idiomas en todo el mundo.

¿Cómo hacés cuando buscás trabajo por internet?

Primero porque necesito trabajar, tengo que trabajar...a mi no me gusta salir a entregar curriculums, para mi internet es la solución a mi vida, que esté y funcione de esa manera...para mi no perdés tiempo...además de que me gusta internet...lo primero que hice fue anotarme en INFOJOBS.NET que era la mas conocida y en AZAFATASYPROMOTORAS.COM cuando vine por primera vez...como había tanto pero tanto trabajo, te anotabas en el trabajo que elegías...entre los años 2003 y 2008...te anotabas y no pasaban ni cinco minutos que te llamaban por teléfono, a veces ni siquiera te hacían entrevistas...sin embargo las últimas veces que busqué trabajo me anoté a varios y toman mucha menos gente...ahora piden muchos mas requisitos que antes...porque antes no tenían a nadie...

¿Qué puesto ocupás en el trabajo actual?

Ocupo varios puestos dentro una estructura de Agencia de viajes mayorista y minorista...la mayorista es una empresa especializada en el destino Cuba, una empresa que va bastante bien, va avanzando...y la minorista vende a todo el mundo...pero antes de este empecé en otra parte de la misma empresa que era agencia minorista pero sólo de Cuba y después me trasladaron a las actuales. Ese puesto inicial no lo conseguí a través de INFOJOBS.NET, si el resto de entrevistas que tuve...pero después de pasado unos meses sin conseguir empleo buscando por internet me anoté en varias páginas mas como LABORIS.NET y otra que creo que se llama MIPRIMEREMPLO.COM o algo asi, entonces me anoté ahí y me llamaron desde ahí.

¿Y ahí que puesto ocupabas?

Ventas, ventas. Sobretudo billetes aéreos y étnicos.

¿Te hicieron contrato ahí?

Si, desde el primer día...dos contratos de 6 meses cada uno y después fijo.

¿Qué conocimientos previos fueron importantes para el desarrollo del puesto en el empleo obtenido?

Si, si no tenías AMADEUS directamente no quedabas, yo había hecho el curso pero no lo sabía a la perfección...yo había echo el curso en la Universidad del Comahue en Argentina.

¿Y en el trabajo actual que tipo de contrato tenés?

Contrato fijo indefinido.

¿Y los conocimientos previos que te sirven para este trabajo son de tu trabajo anterior?

No, para nada. Obviamente había una formación anterior obtenida desde la universidad en general...pero no es que los contenidos de la universidad me ayudan porque son cosas muy distintas al puesto que yo ocupó en la empresa, entonces lo único que me ayudo como conocimiento previo es a procesar información mas rápido, a entender el sistema, a todo eso, a aprender más rápido algunas cosas...pero no tenía nada específico al puesto.

4) ¿Habías trabajado previamente en tu país de origen? Relatar que empleos había tenido.

Si, trabajé en un bar de bar-woman, en una empresa de eventos como camarera, fui administradora de una empresa de ropa de alta montaña, fui coordinadora de viajes de egresados.

5) ¿Por qué eliges emplearte en el sector turístico?

Porque es el sector que mas me gusta, porque tengo que trabajar, porque estudié una carrera relacionada con el sector...y porque tengo que ganar plata de alguna forma...

6) ¿Cuáles consideras son los principales aportes culturales y profesionales que brindas en los empleos que has tenido?

En los trabajos anteriores al actual, ninguno...porque eran todos que no tenías que pensar ni nada...pero en éste particularmente me han hecho consultas, como saben que estudio turismo y me gusta el marketing y que me estoy por recibir y todo eso, si que me han consultado muchas cosas de cuestiones de marketing...de cómo veo una cosa, la otra...he realizado algunos informes, he hecho estadísticas para la empresa que nunca en su vida habían hecho estadísticas de nada, entonces no sabían cuantas personas entraban, que compraban, que no...todo eso lo hice...pero claro dejé de aportar cosas porque si no te pagan para aportar cosas no voy a trabajar gratis...y desde lo cultural, creo que no...bueno si el único aporte que he hecho es la pastafrola de dulce de leche que todos se mueren por ella...

Igualmente yo trabajo en una empresa multicultural...hay un chico cubano, una de Ecuador...

7) ¿Cómo consideras la experiencia de convivir en un mismo ambiente laboral con otros empleados / jefes de otros países / culturas?

Super bien, porque acá estamos todos en lo mismo...hay catalanes que son de acá...digo catalanes porque se diferencian del resto de los españoles...catalanes hay tres que hablan catalán, después son todos o cubanos, ecuatorianos, una chica gallega y la adaptación es buenísima porque siempre nos reímos de la multiculturalidad de la empresa...decimos que parecemos la ONU...nos reímos de eso...el ambiente es bueno...la interculturalidad es buena, aprendemos el uno del otro...sobre todo las formas de hablar, llamamos a una misma cosa de diferentes manera...es lindo.

8) ¿En alguno de tus empleos has notado diferencias culturales relevantes entre la tuya y la de los demás? ¿Con algún grupo en particular?, alguna anécdota para contar...

Cuando llegué, lo que mas me llamaba la atención, es que entrabas a un lugar y nadie te saludaba, el beso como saludo casi no existe, eso con los catalanes, con los cubanos también, aunque ellos son muy cariñosos entre sí, una vez que viven un tiempo en Catalunya se adaptan a las costumbres de aquí muy rápido...y uno también se adapta...yo entro a la oficina y sólo digo hola y me siento en mi mesa de trabajo...al principio pensaba que todos tenían mala onda pero después te adaptás a que es así...en Argentina somos

mucho mas expresivos, y acá no. Por ejemplo una compañera que es de ecuador y que lleva 15 años viviendo acá con su marido catalán esta recontra "acatalanizada" y los hace mas frios....pero es parte de la cultura, no es que sean malos por eso, son así. Y después en formas de trabajar somos todos iguales, en la forma de entendernos si, lo único a veces son las palabras, si bien todos hablamos castellano, decimos las cosas muy diferentes y a veces no nos entendemos...estas situaciones en particular no afectan al desarrollo del trabajo, solo pueden retrasar ciertos procedimientos en momentos determinados, pero no son cosas decisivas para la empresa.

9) ¿Qué idiomas hablas? ¿Qué idiomas hablabas al arribar a España?

Bueno, español, inglés de lo que aprendí en la universidad, sobretudo en cuanto al turismo...pero ese inglés me es suficiente y me sobra en relación al nivel de inglés de acá...entre mis compañeros soy como inglesa casi..."ala tío como hablas inglés"...mientras que yo me considero un desastre...pero claro como ellos no pronuncian bien, no escuchan música en inglés, ven las películas y series dobladas, ni nada...y otro idioma no hablo, solo entiendo el catalán a la perfección casi, de tanto escucharlo...Igual cuando llegué a España no entendía nada de catalán, hablaba castellano argentino e inglés al mismo nivel que lo hablo ahora....

¿Cómo influyó (según tu opinión) los conocimientos de esos / ese idioma / s para conseguir empleo?

Mirá para conseguir empleo te piden como 10 idiomas, te piden italiano, alemán, catalán, inglés, francés...etc...pero este trabajo que yo empecé era para atender a cubanos y españoles, esta bien que para hablar con los locales necesitás catalán, pero tampoco era la gran cosa...si bien en la oferta de trabajo pedían, catalán, castellano e inglés...cuando vas a la entrevista al fin y al cabo no tiene relación al trabajo que hacés...entonces con inglés y el catalán mientras lo entiendas...en esta empresa es particular porque los dueños son cubanos y no exigen tanto el catalán, pero un gran porcentaje de las empresas locales si no hablás catalán perdés la oportunidad de conseguir el trabajo. O sea saber catalán influye a la hora de conseguir trabajo...sobretudo en la entrevista porque el día a día es diferente en el trabajo...salvo que el que haga la entrevista o la empresa no sean catalanes

10) ¿Alguna vez sentiste algún tipo de discriminación laboral?

Jamás sentí discriminación, inclusive lo único que me pasó una vez cuando trabajaba en la empresa de transporte que un cliente borracho se enojó conmigo porque no lo dejaron subir al colectivo y me agredió verbalmente diciéndome que me volviera a mi país...pero nunca dentro del ambiente laboral, al contrario, si me ha pasado que los españoles u otros inmigrantes tenían una imagen de los argentinos y creen que somos todos iguales, existen generalidades...por ejemplo los argentinos son insoportables, los italianos amarretes y después cuando te conocés entre nacionalidades te das cuenta de que es la persona lo que importa....Lo que se discrimina es al colectivo, pero no en las relaciones personales se hacen lazos fuertes...hay tantas culturas diferentes...marroquíes, indios...ahí es mas complicado porque las culturas son demasiado distintas con respecto a los locales...pero así y todo, son los colectivos los que se llevan mal, cuando la relación llega a un punto personal, esa barrera se rompe...

¿Consideras que no has podido acceder a algún puesto de trabajo por no ser española?

Si, si...eso si me pasó, inclusive en una entrevista me pasó que no quedé para el puesto porque la empresa no quería que una argentina fuera la imagen de su marca...en realidad ya estaba casi contratada, pero la última decisión la tomaba el director general de la empresa...y cuando él tomó la decisión dijo: "yo no quiero que una persona de Argentina sea la imagen de mi marca" y nada, quedé afuera...y después en muchísimos otros trabajos si

también, también, por ser argentina...no es que te limita pero te cuesta mas, cuesta el doble creo yo.

11) Respecto a la sociedad, ¿Te consideras totalmente integrada?

No del todo, digamos que no al cien por ciento, porque yo soy argentina y voy a seguir siendo argentina toda mi vida...digamos que me siento integrada en un 50%, si creo que ese porcentaje esta bien...porque integrada en cuanto al idioma, no lo hablo, pero lo entiendo, no me molesta para nada que me hablen en su idioma...en cuanto a cultura, una va adaptándose a ciertas cosas, de la forma como se vive acá, de ir de bares...no se...te vas adaptando...

¿Cuánto tiempo se demora en sentirse integrado a la sociedad de acogida?

Uuuuhhh!!!...nooooo!!!! eso me costó muchísimo...si tuviera que medirlo en tiempo te diría que por lo menos dos años...en decir soy de acá y no me molesta...porque al principio pensás mucho como decir las cosas, un poco de vergüenza...que no me entienden cuando hablo, porque es así, no te entienden cuando hablás...y eso es feo.

¿Cuáles son las variables que favorecen u obstaculizan la inserción social?

El idioma, si, el idioma es lo fundamental, si vos hablás catalán...por ejemplo te cuento el caso de un chico que es africano que trabaja en un bar y una vez charlando nos contó que él habla catalán pero es negro, y en los negros si que se nota la discriminación, y él me dijo "yo aprendí catalán y me cambió la vida, conseguí trabajo, puedo vivir en un departamento", le había cambiado la vida y lo único que hizo fue aprender catalán y logró tener amigos catalanes y todo, y se adaptó exclusivamente por el idioma...o sea que yo creo que uno de los puntos mas importantes es el idioma, no el único pero si el mas importante creo yo...lo mismo para la inserción laboral, ahí no sólo el idioma catalán, sino los idiomas, si querés trabajar en un hotel de una cadena importante no importa si tenés estudios en turismo u hotelería, lo importante es que sepas idiomas...

12) ¿Cómo es tu relación con otros grupos de inmigrantes?

Tengo relación con cubanos, italianos...si bien la relación es sobre todo laboral, a veces si hacen fiestas voy...sobre todo social con los cubanos, los cubanos son sociales al cien por cien, para ellos trabajar es social...y desde mi punto de vista la relación es social-laboral...para ellos la relación es directamente social...y tengo una relación con una chica italiana, una relación social, conocida y nada mas, acá hacerte amigos es difícil, para mi amigos como los que tengo en Argentina es difícil...sólo conocidos que podés pasarla bien un rato...pero bueno, de a poco te vas acostumbrando también...porque la gente se mueve mucho...vienen, van...trabajás, vas, venís, tampoco es que hacés relaciones tan...que quizás son duraderas para toda la vida, pero siguen en esa categoría de "conocidos", capáz que te podés ver toda la vida, pero amigos no.

13) ¿Cómo afectó la denominada "Crisis económica" iniciada en el año 2008 en tu realidad laboral?

Bueno si, a mi si...porque el sueldo que se gana no es el mismo...y además antes vos elegías donde trabajar...¿Qué significa que el sueldo que se gana no es el mismo? Antes se ganaba mas y el dinero rendía mas y tenías mil millones de premios y extras, entonces ganabas un montón de dinero...ahora ganás, vivís bien, pero no es que me hago la Europa...también el tipo de trabajo, antes tenías mas opciones..."este no me gusta, lo dejo" y ahora no, lo tenés que cuidar a tu trabajo.

Entrevista (E9)

FECHA: 12-12-2011

Edad: 29

Sexo: Femenino

Nacionalidad original: Húngara

Estado Civil: Soltera

Nivel Educativo: Universitario, Licenciada en Administración y Contabilidad

1) ¿Cuánto tiempo llevas fuera de tu país de origen? / ¿Cuánto tiempo en España / Catalunya / Barcelona?

2 años

2) Breve relato de los hechos que motivaron la migración

La posibilidad de trabajar, estaba yo en Budapest trabajando en una línea aérea y vi la posibilidad de trabajar en otra haciendo mas o menos lo mismo, la diferencia era que tenia que venir a España, la paga era mejor y contaba con la posibilidad de aprender español, así que vine.

3) Relato de su historial laboral en España, desde el primer hasta el actual.
¿Cómo encontró cada empleo?

¿Qué puestos ocupó?

¿Tipos de contratos?

¿A qué sector económico pertenecía la empresa?

¿Qué conocimientos previos fueron importantes para el desarrollo del puesto en el empleo obtenido?

Como decía antes, yo vine con trabajo desde Hungría, mi puesto es el nexo Contable entre los países de la región del este de Europa y España de la empresa Spanair. Yo trabajaba en otra aerolínea en mi país y a través de Internet me enteré de este puesto, apliqué y aquí estoy, aunque no por mucho...ahora tengo la posibilidad de ir a Munich y trabajar en Lufthansa...je jeje...voy dando vueltas por Europa. Mi puesto es muy específico, me encargo de controlar las cuentas de la empresa en un sector geográfico determinado, entrada y salida de costes e ingresos, pérdidas y esas cosas, así que todo lo que aprendí en mis tiempos de universidad mas horas y días de formación y capacitación en la industria de la aeronavegación...

4) ¿Habías trabajado previamente en tu país de origen? Relatar que empleos había tenido.

Sólo las prácticas necesarias para terminar mi carrera, en unas oficinas de arquitectos, llevando sus libros contables y administrando al personal...después entre en Malev Airlines y nada mas...

5) ¿Por qué eliges emplearte en el sector turístico?

De mi profesión son muchas las cosas que se pueden hacer, y la posibilidad de trabajar en una aerolínea me intereso desde el primer momento porque podía aplicar mucho de mis conocimientos y ser creativa en incorporación de modelos y cosas nuevas, además conocés y trabajas con gente de todo el mundo, eso si siempre bien departamentalizado...la verdad no se, las oportunidades surgen y a veces estás en el lugar indicado en el momento indicado no?...

6) ¿Cuáles consideras son los principales aportes culturales y profesionales que brindas en los empleos que has tenido?

No lo se...creo que sobretodo cosas técnicas, cosas propias de mi puesto de trabajo, por eso me contratan no??.jeje... la cultura pienso que es la misma.

7) ¿Cómo consideras la experiencia de convivir en un mismo ambiente laboral con otros empleados / jefes de otros países / culturas?

La convivencia es buena, y mejor que así sea, porque sino estaríamos mal, de todas formas en mi departamento trabajo con bastante gente de mi país, aunque si es cierto que mi jefe es español, pero bien, sin problemas, supongo que en una aerolínea que vuela por toda Europa es necesario que seamos de todos lados.

8) ¿Qué idiomas hablas? ¿Qué idiomas hablabas al arribar a España? ¿Cómo influyó (según tu opinión) los conocimientos de esos / ese idioma / s para conseguir empleo?

Cuando llegué a España sólo sabía cosas básicas y sueltas del español, así que al segundo día me metí a una academia de español para extranjeros y ahora hablo bastante...me lío cuando me hablan muy rápido o en catalán, ese si que no lo entiendo mucho...Hablo inglés, en el trabajo todo es en inglés...húngaro claro...y desde que tengo novio alemán estoy aprendiendo un poco, en la misma academia, ja, ja...

9) ¿En alguno de tus empleos has notado diferencias culturales relevantes entre la tuya y la de los demás? ¿Con algún grupo en particular?, alguna anécdota para contar...

Yo creo que dejamos la cultura de lado y trabajamos sobre las normas que nos impone la compañía, así es el trabajo a diario...fuera de eso, del trabajo, yo hago mi vida personal y los demás no lo se...creo que las diferencias se terminan en el momento que todos hablamos inglés...eso hace que entendamos todo y no tengamos que explicar las cosas...como cuando iba al mercado y quería comprar algo con otro nombre...je jeje...al principio sólo iba a Carrefour porque podía coger lo que quería envasado...

10) ¿Alguna vez sentiste algún tipo de discriminación laboral? ¿Consideras que no has podido acceder a algún puesto de trabajo por no ser española?

La verdad que no, nada.

11) Respecto a la sociedad, ¿Te consideras totalmente integrada? ¿Cuánto tiempo se demora en sentirse integrado a la sociedad de acogida? ¿Cuáles son las variables que favorecen u obstaculizan la inserción social?

No lo se, es difícil de ver eso...llevo poco tiempo y ya pronto me iré otra vez...y cuando puedo viajo por un fin de semana a Budapest a ver a mi familia...no conozco mas gente que mis compañeros de trabajo y los de español y alemán...no se que decir a eso...hubiese necesitado mas tiempo aquí para saberlo.

12) ¿Cómo es tu relación con otros grupos de inmigrantes?

En el trabajo, lo normal, trabajas...y en las clases de idiomas hablas un poco...yo soy un poco tímida, eso influye también, me cuesta conocer gente...pero admito que en las clases de alemán me divierto, parece que fuera la ONU, un argentino, un cubano, una uruguaya, una ecuatoriana, un mexicano y yo...je jeje

13) ¿Cómo afectó la denominada "Crisis económica" iniciada en el año 2008 en tu realidad laboral?

Creo que algo tendrá de relación con mis vueltas...je jeje...tu que opinas?...las aerolíneas van de mal en peor y yo busco lo mejor para mi hasta que forme una familia...parece que en Alemania las condiciones son mejores que aquí...seguro que esto de la crisis fue un invento, pero nos jodió a todos, menor o peor, tuve que salir a buscar algo mejor y tan mal no me va...conocí a mi novio, gane experiencia y ahora voy por algo mejor...ahora que pienso si que afectó a mi...jaja..

Entrevista (E10)

FECHA: 24-11-2011

Edad:26

Sexo: femenino

Nacionalidad original: Checa

Estado Civil: Casada

Nivel Educativo: Universitaria, Guía Turística de República Checa.

1) ¿Cuánto tiempo llevas fuera de tu país de origen? / ¿Cuánto tiempo en España / Catalunya / Barcelona?

Llevo tres años y cuatro meses siempre aquí en Barcelona.

2) Breve relato de los hechos que motivaron la migración

Pues mira, principalmente no tenía ningún motivo específico...aunque mi hermano vivía aquí, entonces una vez fui a visitar a mi hermano y acabé pensando en hacer un poco de dinero y hacer idiomas, aprender un poco de idiomas

3) Relato de su historial laboral en España, desde el primer hasta el actual.

¿Cómo encontró cada empleo?

¿Qué puestos ocupó?

¿Tipos de contratos?

¿A qué sector económico pertenecía la empresa?

¿qué conocimientos previos fueron importantes para el desarrollo del puesto en el empleo obtenido?

Pues mira, el primer trabajo era un poco feo, porque era...lo he encontrado después de tres semanas en España, en un hotel...empecé a echar curriculums y todo eso y me llamaron...esto era en agosto, principios de agosto, como la gente se va de vacaciones y tal esto era una suplencia y bueno me hicieron una putada porque me echaron después de un mes y 5 días...el motivo principal era que no hablaba bien castellano...bueno yo entiendo que no lo hablaba perfectamente porque era así, no lo hablaba tan bien en esa época, pero entendía bastante...y además me habían echo la entrevista así que supongo que ellos saben cual es mi nivel de castellano...así que después de un mes y medio me parece....pero el plan era que querían aprovecharme para cubrir las vacaciones de otro. El puesto era de recepcionista...y pues bueno, luego he trabajado un año en Bus Turistic, de guía turística por la ciudad, si bien yo soy guía turística, lo soy de Praga así que acá no me sirve de nada...pero bueno como estaba interesada en el mundo de los guías, lo acepté y era de un año nada mas...porque era una ETT que contrataba para la empresa del Bus Turistic...a este trabajo me apunté por infojobs.net, además tenía una amiga que trabajaba ahí y me ha dicho que lleve el currículo a la empresa directamente, pero no me animé y preferí mandarlo

por Internet...y tuve suerte y me llamaron...ese trabajo me pareció interesante, por lo menos aprendí algo más de castellano y conocí toda Barcelona, estuve en todos los puntos más importantes de la ciudad...luego se me acabó el contrato y he estado 2 meses en paro me parece...porque como tenía un año trabajado ya podía cobrar el paro...así que he estado esos dos meses buscando trabajo, pero claro en el sector de turismo hotelero no tenía mucha experiencia...sólo lo mínimo y encontré trabajo en el Barberá Parc, bueno allí al principio era horrible, porque claro no conocía el sistema informático...así que al principio se me hacía difícil hasta que te integras, luego fue bien...aunque hasta último momento no me dijeron si me quedaba para un año o no, si me prolongaban o no...al final no y entonces encontré este otro trabajo aquí en el Sercotel de Montcada i Reixac donde todo es diferente y no se puede comparar...

4) ¿Habías trabajado previamente en tu país de origen? Relatar que empleos había tenido.

Bueno, trabajado durante estudios hacía pequeños trabajos en hoteles pero en la parte de eventos, como azafata, y también en una AAVV de prácticas durante 3 meses, tampoco fue una gran experiencia laboral...sólo prácticas.

5) ¿Por qué eliges emplearte en el sector turístico?

Supongo que porque me gusta viajar, porque siempre pensaba que ser guía turística y hablar idiomas te abre más puertas, que la vida será más fácil...pero yo no sabía que se trabajaba los fines de semana, pero bueno eso ya es otra cosa...y tal vez todavía no se muy bien lo que quiero, así que no está mal probar un poco.

6) ¿Cuáles consideras son los principales aportes culturales y profesionales que brindas en los empleos que has tenido?

Quizás no muchos, o es una especie de mezcla de todo, porque juntas lo que sabes con lo que has aprendido de otros y empiezas a formar a los nuevos que se la pasan rotando por la Recepción...nada específico.

7) ¿Cómo consideras la experiencia de convivir en un mismo ambiente laboral con otros empleados / jefes de otros países / culturas?

Pues bueno, siempre hay algunos choques a lo mejor no??...pero bueno en general bien, no he tenido malas experiencias...los choques se dan por el tema del catalán...sí...por eso...al principio todo el mundo te obliga a aprender su idioma y eso...pero ahora me he acordado que he hecho una entrevista en el consulado checo en Barcelona y no me cogieron porque no hablaba catalán, digo para que quieren que hable catalán en el consulado checo???...pero bueno, el señor que me hizo la entrevista era catalán, puro y duro como se dice, no era mala persona pero bueno me chocó bastante...y a partir de ahí me apunté a un curso de catalán pero lo he tenido que dejar por los trabajos...así que ahora lo entiendo pero no lo hablo..a veces hablan muy rápido y no lo entiendo, no se dan cuenta de que no lo entiendo y no cambian el chip...

8) ¿Qué idiomas hablas? ¿Qué idiomas hablabas al arribar a España? ¿Cómo influyó (según tu opinión) los conocimientos de esos / ese idioma / s para conseguir empleo?

Pues, checo, eslovaco que es más o menos parecido, inglés, alemán he estudiado algunos años y catalán lo básico, lo que necesito para trabajar y para vivir en Cataluña, y castellano...cuando llegué aquí a España hablaba muy poco de castellano, algo muy básico nada más...

9) ¿En alguno de tus empleos has notado diferencias culturales relevantes entre la tuya y la de los demás? ¿Con algún grupo en particular?, alguna anécdota para contar...Nada puntual, todos tendemos a acercarnos a los más parecidos, a los que hablamos el mismo idioma, los sudamericanos son mas abiertos en ese sentido quizás, los marroquíes se aíslan bastante...pero nada en particular.

10) ¿Alguna vez sentiste algún tipo de discriminación laboral? ¿Consideras que no has podido acceder a algún puesto de trabajo por no ser española?

Puede ser...nada concreto...aunque hubo momentos que te apartan de cosas, los españoles por ejemplo.

11) Respecto a la sociedad, ¿Te consideras totalmente integrada? ¿Cuánto tiempo se demora en sentirse integrado a la sociedad de acogida? ¿Cuáles son las variables que favorecen u obstaculizan la inserción social?

En algunas cosas si, la comida de aquí por ejemplo me mola mucho...el tema de comida me gusta porque en República Checa se come muy diferente, allí la comida es mas pesada...los horarios al principio me costaban bastante...salir de marcha a las 24hs cuando en mi país ya estabas de plena marcha...y tengo amigos, pero la verdad que tengo mas gente de afuera...portugueses, mexicanos, griegos...los de aquí ya tienen su grupito de amistades y note dejan mucho entrar, aunque no es su culpa, no creo...pero mejor dejarlos así felices...la verdad que siempre he tenido mas gente de afuera, argentinos...quizás algún español por ahí, pero catalanes no, no me junto tanto con ellos

12) ¿Cómo es tu relación con otros grupos de inmigrantes?

Tengo algunos amigos con los que me llevo bien, me trato más con ellos que con los catalanes..je jeje..no se bien porque.

13) ¿Cómo afectó la denominada "Crisis económica" iniciada en el año 2008 en tu realidad laboral?

Si, supongo que en el otro hotel, el Eurostars, se veía en el tema de que no querían hacer a la gente fija por recortes de dinero, yo pienso que ellos pierden mas en la calidad de servicios...todo lo que cuesta formar a otra persona, se gasta mucha energía del resto del personal...baja mucho la calidad del servicio y no lo veo muy bien...y la verdad que ahora estoy aquí pero cuando llegue enero no se si seguiré o no y me tocará buscar trabajo de nuevo o no y la verdad que en 3 años, tres veces buscar trabajo no es nada agradable.

Entrevista (E11)

FECHA: 18-10-2011

Edad: 35

Sexo: FEMENINO

Nacionalidad original: Argentina

Estado Civil: Divorciada

Nivel Educativo: Terciario. Técnica Superior en gastronomía

1) ¿Cuánto tiempo llevas fuera de tu país de origen? / ¿Cuánto tiempo en España / Catalunya / Barcelona?

Llevo 10 años fuera de Argentina, desde el 2001...estuve dos años primero acá en Barcelona, después fui a Marbella dos años y después volví a Barcelona...

2) Breve relato de los hechos que motivaron la migración

Cuando yo me vine fue por motivos personales, porque allá yo tenía trabajo, tenía dos trabajos, estaba bien...todavía no había saltado la crisis en Argentina, saltó ese mismo año pero yo me vine antes...había terminado de estudiar hacia unos años y en Mendoza ya había trabajado en lo mejorcito que había en ese momento, con Francis Mallman y no había mucho mas, y quise viajar, ya tenía la nacionalidad española y me vine para acá, sin la idea de quedarme ni mucho menos, eso se fue dando después, yo venía por un año, tenía el pasaje abierto y...y acá estamos.

3) Relato de su historial laboral en España, desde el primer hasta el actual.
¿Cómo encontró cada empleo?

¿Qué puestos ocupó?

¿Tipos de contratos?

¿A qué sector económico pertenecía la empresa?

¿qué conocimientos previos fueron importantes para el desarrollo del puesto en el empleo obtenido?

Yo conocía a una chica que había estudiado conmigo y hacía algunos meses que vivía acá, Argentina, trabajaba para un grupo de restauración muy importante de Cataluña, habló con ellos sobre mi, me hicieron una entrevista y ahí nomás me dieron trabajo, trabajé de cocinera, me hicieron contrato temporal y después indefinido y estuve ahí un año y medio, esto era un restaurant. Me sirvió mucho lo que yo había estudiado en Mendoza para poder trabajar ahí. Después de esto viaje un poco por Centroamérica y de ahí me fui a Marbella, ahí trabajé en un restaurant pequeñito, estuve dos meses de cocinera, después pase a un restaurant italiano como segunda de cocina y después entre en el restaurante de un hotel 5 estrellas recomendada por mi pareja que ya trabajaba ahí como cocinero, estuve en principio como cocinera y después como jefa de partida, estuve en ese hotel hasta que emprendí con mi pareja un restaurant propio en Marbella...en todos los trabajos que tuve me hicieron contrato, nunca trabaje en negro...en nuestro restaurante éramos dueños y trabajadores al mismo tiempo durante un año y pico hasta que se fue a pique, cuando empezó a irnos mal en el restaurant trabajé como promotora en El Corte Inglés...después me volví a Barcelona, ahí cuando me volví entre a trabajar en el Hotel Claris, en el restaurant como cocinera...si bien el hotel es 5 estrellas la cocina es pequeña y de ahí hacíamos todo, catering, desayunos, room service o lo que sea...después estuve a cargo de una partida, dentro de las cocinas hay diferentes partidas (cuarto frío, carnes, pescados...etc) y además dentro del hotel teníamos una diferente que era room service...después de ahí fui al hotel Diagonal también como cocinera casi un año...esta segunda etapa en Barcelona conseguí los trabajos repartiendo curriculums, igual que en Marbella pero ahí al principio no nos llamaban porque teníamos demasiado currículum, entonces bajamos un poco la categoría. En el hotel Claris conocí a una pastelera que nos hicimos muy amigas y ella me recomendó para el hotel Diagonal, estuve otro año ahí...después un día paseando por el Borne me paré en un restaurant que me gustó la carta porque era una fusión de comida catalana y argentina, entré, dejé el CV y me

llamaron, así que empecé ahí, estuve un tiempo hasta que me di cuenta de que el restaurante empezaba a ir mal y me rajé...y empecé a estudiar pastelería, mientras estudiaba un compañero me dijo que necesitaban gente en donde él trabajaba, entonces fui ahí, un lugar de Tapas de diseño, entré como Jefa de cocina y después de ahí a mi trabajo actual en el restaurante XX, habiendo terminado de estudiar pastelería...estuve un tiempo en paro y a la vez trabajando en XX, yo sé que no es legal, pero es la verdad...cuando yo entré en XX pedí que no me hicieran contrato, durante el primer año cobraba el Paro del estado y además el sueldo en negro, pero me sirvió porque la escuela de pastelería me salía carísima, entonces yo estaba en negro, a ellos les venía bien y a mi también, después me quedé embarazada y me hicieron contrato y hasta ahora sigo con contrato indefinido como cocinera.

4) ¿Habías trabajado previamente en tu país de origen? Relatar que empleos había tenido.

Mis trabajos en Argentina fueron más o menos prácticas conseguidas por la escuela donde estudiaba, algo así como pasantías, estuve una temporada en Bariloche con Francis Mallman, después volví a Mendoza y empecé a trabajar en el restaurante de él como ayudante de cocina...después de ahí empecé a hacer catering con un profesor mío de la escuela, después dejé eso y trabajé como jefa de cocina en un Wine-Bar, algo muy típico de Mendoza, después dejé eso y empecé a hacer catering y pasteles por mi cuenta en mi casa...digamos que en Argentina siempre trabajé en negro, en la vida me hicieron un contrato, que yo recuerde en esa época tener contrato era algo difícil para una persona joven.

5) ¿Por qué eliges emplearte en el sector Restauración?

Cuando yo decido empezar a estudiar gastronomía estaba estudiando abogacía, llegué a una materia que me saturó y dije no es lo mío...y no sabía que se estudiaba cocina en realidad, por lo menos en Mendoza era muy reciente...la verdad es que siempre me gustó cocinar pero nunca me lo había planteado como algo para hacerlo profesionalmente, hasta que empecé y me encantó y a medida que fui estudiando me lo fui planteando como forma de vida, seguro, quiero vivir de esto y trabajar de esto.

6) ¿Cómo es la relación de tus trabajos con el sector turístico?

Y bueno, además de haber trabajado en Marbella y obviamente Barcelona, que son centros turístico internacionales por excelencia, es inevitable depender de alguna manera de las diferentes oleadas de turistas...actualmente el restaurante que yo trabajo está orientado específicamente al turismo de alto target, tipos con mucha guita y es que somos diferentes por la mezcla cultural que realizamos en nuestros platos, es una mezcla de cocina asiática, mediterránea y marroquí y no hay tantos lugares que ofrezcan eso y además lo más importante que atrae mucho a los turistas es la ubicación, estamos en la línea de costa, estoy segura de que si el mismo restaurante estuviera en una zona no turística no iría nadie.

7) ¿Cuáles consideras son los principales aportes culturales y profesionales que brindas en los empleos que has tenido?

No estoy segura, creo que no porque la cocina argentina no es una cocina tan amplia como para aportar, al contrario me han generado aportes a mí, acá se trabaja con más técnicas, más productos...sin embargo desde el punto de vista profesional y las cosas que he aprendido estudiando en Argentina sí han servido de aportes a mis compañeros y hasta la carta del restaurante, lo mismo lo que aprendí de pastelería, además a mí particularmente me encanta enseñar a la gente, de hecho he capacitado a más de uno de los que trabajan conmigo...mis recetas de hecho están ahí, los libros y las cosas para compartir...

8) ¿Cómo consideras la experiencia de convivir en un mismo ambiente laboral con otros empleados / jefes de otros países / culturas?

Somos mas o menos unos 12 o 15 por turnos y hay compañeros de diferentes países y culturas, yo diría que es una experiencia enriquecedora porque vas compartiendo opiniones, diferentes enseñanzas, de todo un poco...pero a veces también es un poco desgastante, porque a veces llegan compañeros nuevos que ni siquiera hablan el idioma, castellano, y hay trabajos para los que se contrata a esa gente porque son puestos a los que solo aspiran ellos, los españoles no van a trabajar en determinados puestos como la pica, en el tiempo que yo llevo en ese restaurante sólo ha trabajado un español lavando vajillas y copas, simplemente porque los españoles no optan por esos puestos, de por si es un sector donde no se reciben muchos curriculums de españoles, la mayoría son de extranjeros y no se porque...quizás por la zona turística en la que está ubicado, no lo se...en los demás lugares que he trabajado mas alejados de la costa o digamos, menos turístico no había tantos extranjeros, esta cocina es un crisol de razas...en otros restaurantes se daba que había algún colectivo en particular que sobresalía, como en uno donde la mayoría eran filipinos, algún catalán y español pero en su mayoría filipinos haciendo las tareas de limpieza, pica...en este actual esas tareas las tienen mas asignadas los pakistaníes...He aprendido muchísimo a cocinar con especias, con cosas que ellos cocinan, pakistaníes, hindúes, siempre tienen algo para enseñar o para aportar...pero al principio es bastante complicado...a veces pasa también que el pakistaní que empezó en la pica, pasa a ayudarnos en la cocina y a veces hasta termina siendo cocinero, nuestro jefe que es madrileño, les permite crecer a los que ve con cualidades e interés...pero como te decía de lo complicado que es todo porque el idioma en la cocina es fundamental, porque es un trabajo en el que hay demasiado volumen de gente, hay momentos en los que no tenés ni tiempo para acompañarlos a enseñarles...

- 9) ¿Qué idiomas hablas? ¿Qué idiomas hablabas al arribar a España? ¿Cómo influyó (según tu opinión) los conocimientos de esos / ese idioma / s para conseguir empleo?

Castellano y algo de inglés, entonces cuando viene alguien que no habla castellano pero algo de inglés te podés manejar un poco, pero hay algunos que no manejan nada, por ejemplo, la otra vez teníamos a un chino en el sector sushi que no hablaba nada, solo chino, entonces solo se podía comunicar con el otro sushiman...y cuando este no estaba se complicaba, porque le quería decir algo, lo que sea y no podía, te desespera un poco, a pura señas, es un lío, y encima con el restaurante lleno.....cuando llegue a España hablaba el mismo nivel de inglés que ahora y empecé hace poco a estudiar un poco de catalán...de hecho en la primer cocina que estuve me hablaban todo en catalán, llegué y no entendía nada, me mandaban a buscar algo a la cámara y estaba tres horas, hasta que fui espabilando y me tuve que aprender las cosas de la cocina, sino quedaba afuera, me sentía impotente.

- 10) ¿En alguno de tus empleos has notado diferencias culturales relevantes entre la tuya y la de los demás? ¿Con algún grupo en particular?, alguna anécdota para contar...

Por ejemplo, trabajando en un restaurante de un hotel, tenía a mi cargo a un pakistaní y era muy complicado porque no están acostumbrados a que una mujer les dé ordenes o esté por arriba de ellos, encima era especialmente machista, actualmente no me pasa donde trabajo porque soy la mujer del Chef, sino me pasaría seguro...sin embargo ahí me pasaba, me enojaba mucho y a veces me daban ganas de mandarlo a ...Pakistán. Para ellos las mujeres no ocupan cargos de nada...

- 11) ¿Alguna vez sentiste algún tipo de discriminación laboral? ¿Consideras que no has podido acceder a algún puesto de trabajo por no ser española?

No, esas cosas no pasan tanto en la Gastronomía...no estoy del todo segura que no exista, quizás por ser Argentina, nos ven tan parecidos, entonces no pasa nada con nosotros.....algún puesto no he accedido pero no por no ser española, sino por no ser ni hablar catalán, exactamente en una escuela de cocina donde quería dar clases...

12) Respecto a la sociedad, ¿Te consideras totalmente integrada? ¿Cuánto tiempo se demora en sentirse integrado a la sociedad de acogida? ¿Cuáles son las variables que favorecen u obstaculizan la inserción social?

Si, en eso no tengo problemas...yo creo que entendí a la sociedad y su ritmo bastante rápido...creo que tuvieron que ver mis relaciones sociales con mis compañeros de trabajo...

13) ¿Cómo es tu relación con otros grupos de inmigrantes?

Si, claro...argentinos obviamente...tengo una muy amiga Vasca...el resto de los extranjeros son compañeros de trabajo...no más que eso.

14) ¿Cómo afectó la denominada "Crisis económica" iniciada en el año 2008 en tu realidad laboral?

La crisis a nosotros no nos ha afectado para nada, estamos trabajando incluso mas que antes, es porque estamos en un sitio muy especial de Barcelona y trabajamos con gente con mucho dinero, un target al que no le ha afectado la crisis, hemos facturado mas que el año pasado y el anterior

Entrevista (E12)

FECHA: 21-12-2011

Edad: 34

Sexo: Femenino

Nacionalidad original: Francesa

Estado Civil: Casada

Nivel Educativo: Universitario, Diplomada en Turismo y hotelería

1) ¿Cuánto tiempo llevas fuera de tu país de origen? / ¿Cuánto tiempo en España / Catalunya / Barcelona?

Ya son como 8 años desde que me fui de Francia, en principio estaba yo en Mallorca, conseguí un trabajo temporal desde un amigo en mi país y quería hacerlo para aprender un poco el español...también ahí aprendí un poco de inglés...después me vine para Barcelona cuando conocí a mi marido, o sea que serían unos 6 años en Barcelona.

2) Breve relato de los hechos que motivaron la migración

Formo parte de una familia con tradición de cambios de países, mis padres son portugueses y hace muchos años migraron a París buscando mejores condiciones laborales sobretodo, Portugal era en esa época y aún algo queda de eso, un poco bajo económicamente hablando...yo sin embargo motivada por los cambios de aire y por querer aprender un poco mas, buscar nuevas experiencias, cuando uno es joven le gusta hacer cosas fuera de lo normal, así me fui...

3) Relato de su historial laboral en España, desde el primer hasta el actual. ¿Cómo encontró cada empleo?

¿Qué puestos ocupó?

¿Tipos de contratos?

¿A qué sector económico pertenecía la empresa?

¿qué conocimientos previos fueron importantes para el desarrollo del puesto en el empleo obtenido?

Lo primero de todo fue en Mallorca, en Palma, en un hotel, empecé como ayudante de camarera, como recién había terminado la carrera me tenían de práctica, era el restaurante del hotel, y como hablaba poco castellano e inglés iba haciendo de a poco y me pagaban poco también, pero era lo suficiente para estar ahí, en los hoteles estos de Giris te dan lugar para quedarte y trabajas por temporadas, así que por un par de años estuve ahí, cuando mejoré con los idiomas fui haciéndome lugar, pasé a ser camarera y en dos años mas o menos terminé de encargada de turno y barras por la noche...al principio me hicieron un contrato temporal y después indefinido, eran buenas épocas esas...Volví unos meses a París, pero no duré mucho y como ya había conocido a mi pareja nos vinimos para Barcelona, él es catalán, y de algo había que trabajar...es que también venía uno de los niños, así que llevando curriculums a un par de hoteles, me llamaron de uno que querían que empezara ya...les conté mi situación y entendieron que al estar embarazada no iba a durar mas de ciertos meses por lo que no me hicieron contrato pero fui Maitre durante 5 meses, ellos lo que querían era alguien que hablara francés sobretodo porque el lugar era muy turístico y trabajan sobretodo con franceses...después fue una breve pausa con la llegada del niño y por el trabajo de mi marido y buscando un lugar mas barato y tranquilo nos vinimos a Cerdanyola, acá trabajé primero en un restaurante en Barberá y después conseguí en el hotel actual donde me mantengo, hace ya varios años...en principio me querían hacer contrato como ayudante de camarero pero me impuse y les dije que no, accedieron y me tomaron como camarera, luego de un tiempo me ofrecieron ser Maitre pero dado que yo ya tenía dos niños no acepté, preferí quedarme con lo mío y no cambiar.

4) ¿Habías trabajado previamente en tu país de origen? Relatar que empleos había tenido.

Cuando estudiaba, había echo algunas cosas, pero nada serio, en alguna barra de algún café para los gastos de estudiante...y después hice algunas prácticas en la administración de restaurantes para aprender, porque yo me especialicé en Alimentos y Bebidas dentro de mi carrera.

5) ¿Por qué eliges emplearte en el sector turístico?

Por lo mismo que elegí estudiar...creo que en esa época se hablaba mucho de que el turismo era importante en Europa...supuse que viajaría y algo lo hice...y realmente tratar con la gente me gusta, salvo cuando se cabrean...

6) ¿Cuáles consideras son los principales aportes culturales y profesionales que brindas en los empleos que has tenido?

No creo que haya nada específicamente cultural que aportar, igual que cualquier europeo occidental creo, desde mi experiencia laboral y profesional como tu dices, he colaborado con el armado de salas para eventos y cenas de negocios, con la "Mise en Place" en algunos casos...al principio quieres aportar en todo y ayudar y estar y trabajar mas horas de las que corresponden solo para que las cosas salgan bien...pero luego de un tiempo te cansas y te quieres ir a casa...nadie te agradece, nadie te paga mas y nadie valora...entonces a tomar por culo con mis aportes, hago mi trabajo, lo hago a la perfección y "c'est fini".

7) ¿Cómo consideras la experiencia de convivir en un mismo ambiente laboral con otros empleados / jefes de otros países / culturas?

(risas) Aquí hay de todo el mundo pero en otros trabajos he tenido mas, en las cocinas siempre hay inmigrantes, moros y pakis y algún chino también...con algunos me llevo mejor que con otros...no es nada personal pero los occidentales somos mas parecidos y con los demás me cuesta, me molesta cuando quieren imponer sus costumbres aquí...si vienes

adáptate...hay muchos que son sucios y mal educados, sobre todo los magrebíes y chinos. Según con quien te toque puede ser enriquecedora o un verdadero desastre la experiencia.

8) ¿Qué idiomas hablas? ¿Qué idiomas hablabas al arribar a España? ¿Cómo influyó (según tu opinión) los conocimientos de esos / ese idioma / s para conseguir empleo?

Francés que es mi lengua madre, castellano, catalán, portugués y algo de inglés...cuando fui a Mallorca, francés, portugués y lo básico de castellano.

9) ¿En alguno de tus empleos has notado diferencias culturales relevantes entre la tuya y la de los demás? ¿Con algún grupo en particular?, alguna anécdota para contar...

En Mallorca, teníamos compañeros musulmanes y al momento de comer era un problema porque para ellos los animales tenían que estar matados mirando hacia un lugar y a veces no había entonces montaba un rollo grande en la mesa, es que comíamos todos juntos antes de empezar el servicio...y también eran un poco sucios, yo me aislaba un poco de ellos.

10) ¿Alguna vez sentiste algún tipo de discriminación laboral? ¿Consideras que no has podido acceder a algún puesto de trabajo por no ser española?

En Catalunya la sociedad pija que es la que dirige todo es muy cerrada y te pueden dejar un poco de lado si quieres entrar en esos círculos, pero como no es mi caso, solo mis jefes son de esos no pasa nada...no creo, tuve y tengo el trabajo que quiero.

11) Respecto a la sociedad, ¿Te consideras totalmente integrada? ¿Cuánto tiempo se demora en sentirse integrado a la sociedad de acogida? ¿Cuáles son las variables que favorecen u obstaculizan la inserción social?

Es difícil al principio, pero al tener mi marido de aquí, cuesta menos y con los niños lo tienes que hacer si o si, ellos son catalanes y su mamá no, pero soy yo la que va a las reuniones de la escuela, la que habla con las madres de sus compañeritos y tal...yo me siento en gran parte de aquí, nunca seré catalana, claro está, pero porque tampoco quiero perder mis raíces que aunque cercanas y parecidas son algo diferentes también, creo que para mi fue fácil ser parte de la sociedad.

12) ¿Cómo es tu relación con otros grupos de inmigrantes?

Mira, sobretodo laboral, y a veces nos juntamos a cenar con compañeros de trabajo que son de otros lados, pero no mucho mas que eso, hay gente maja también, pero no coincidimos en edad quizás...

13) ¿Cómo afectó la denominada "Crisis económica" iniciada en el año 2008 en tu realidad laboral?

De repente empecé a tener menos compañeros de trabajo y menos trabajo, algunas horas sin nada por hacer, inventándome tareas, yo no entiendo muy bien que pasó ni que hicieron, pero en un hotel que teníamos cerca de 10 bodas por años empezamos a tener dos o una...menos gente para cenar, menos grupos...y claro menos compañeros...y el discurso del director del hotel a fin de año empezó a ser distinto..."vamos mal, tuvimos un años malo y el año que sigue será mas difícil aún..."

Entrevista (E13)

FECHA: 31-10-2011

Edad: 41

Sexo: femenino

Nacionalidad original: Argentina, con residencia permanente.

Estado Civil: Divorciada

Nivel Educativo: Secundario incompleto.

1) ¿Cuánto tiempo llevas fuera de tu país de origen? / ¿Cuánto tiempo en España / Catalunya / Barcelona?
7 años, siempre en Catalunya.

2) Breve relato de los hechos que motivaron la migración
Mas que nada lo que me sacó de mi país fue la falta de trabajo, tenía tres trabajos y en el transcurso de una semana me quedé sin ninguno, un martes me echaron de dos y el miércoles del otro...muy fuerte...y a raíz de eso y sumado que a la semana siguiente echan a mi pareja de su trabajo...esto fue en el año 2003...si bien conseguí otro trabajo al poco tiempo no me alcanzaba para nada, vivía para el día a día.

¿Por qué elegiste España?Por el idioma, porque pensé que hablamos parecido, que no había mucha diferencia, pero cuando llegué...

¿Cómo fue llegar a Catalunya y encontrarte que además del castellano se habla otro idioma?

Si, varios idiomas, sobre todo el catalán...fue muy raro, la primera vez que lo escuché me dio la sensación de que estaban peleando dos perros, sobretodo cuando hablan muy rápido, ahora lo entiendo más pero lo sigo viendo muy cerrado y no me es fácil...

¿Antes de llegar tenías idea de que existían otros idiomas en España?

No, no sabía que había tantas diferencias, no sólo entre los de acá sino tanta gente de todos lados junta.

2) Relato de su historial laboral en España, desde el primer hasta el actual.
¿Cómo encontró cada empleo?

¿Qué puestos ocupó?

¿Tipos de contratos?

¿A qué sector económico pertenecía la empresa?

¿qué conocimientos previos fueron importantes para el desarrollo del puesto en el empleo obtenido?

Mi primer trabajo en España fue de camarera. Lo conseguí a través de un argentino, amigo, le mandé un mail avisándole que llegaba y me respondió enseguida preguntando si sabía algo del puesto de camarera porque en el hotel donde el trabajaba necesitaban urgente...y la verdad que algo sabía, pero no mucho, yo había trabajado de camarera de calle en Mar del Plata, pero esto era en salón, es muy diferente.

¿Te hicieron algún tipo de contrato?

No, porque en ese momento estaba sin papeles, o sea que era ilegal, estuve ahí unos 3 años y medio más o menos. Después empecé a trabajar de Canguro (Babysitter), cuidaba dos chicos de una familia con mucho dinero, estuve ahí un año...a este trabajo lo conseguí por medio de una conocida que tenía del trabajo anterior, me preguntó si me animaba y dije que si, necesitaba el dinero y trabajar sobretodo.

¿Y después?

Bueno, me fui para Argentina un par de meses, volví pero me fui a Arenys de Mar, un pueblo donde es mas barato que Barcelona y te permite ahorrar mucho mas, en Barcelona ciudad es todo muy caro...así que volví como Ayudante de camarera, aunque ese es sólo el nombre porque el trabajo que haces es de camarero igual y siempre en negro...como no tenía demasiada experiencia me pusieron a trabajar a cargo de una rumana y un gallego, así que entonces yo era su ayudante, me mandaban a buscar cosas y yo iba y venia todo el día, entonces pasé un par de semanas con la rumana y después con el gallego, al gallego no le gustaba mucho enseñar así que renegaba todo el tiempo conmigo...además era bastante racista, me decía que a los argentinos había que meterlos todos en un avión y explotarlos y que se caigan al mar...siempre peleando...con ese señor estuve 3 años peleando mal...hasta me quiso pegar dos veces...muy mal...además muy machista...aguanté todo lo que pude hasta que decidí que no podía seguir así y dejé el trabajo, avisé con 15 días de anticipación...me llamó el director del hotel porque quería saber los motivos ya que consideraba que yo era muy buena empleada y no quería que me fuera...entonces llegamos a un acuerdo, hablaron con el gallego y le prohibieron dirigirme la palabra, entonces me quedé hasta que conseguí otro trabajo porque la situación no era para nada agradable...Al finalizar la temporada me fui a otro hotel donde se trabaja mucho mejor, espectacular, donde los jefes son lo mas buenísimo que hay...acá también llegué por conocido, recomendada digamos, y lo mejor de todo es que me hicieron contrato, si no sos legal ahí no te toman por mas bueno que seas, cosa que no pasaba en el otro hotel, así que tengo un contrato fijo permanente.

3) ¿Habías trabajado previamente en tu país de origen? Relatar que empleos había tenido.

En Argentina había hecho de todo: empecé de muy joven trabajando en casas de familia, cuidando chicos, fui ascensorista en un edificio, empecé a los 14 años a trabajar, mi idea fue siempre buscar el sueldo, sin importarme el trabajo que hiciera, nunca me importo mucho el qué sino el cuanto, entonces me fui a una fábrica de pescado por temporadas, seleccionaba los calamares por medidas, y envasaba, después fui a trabajar a una boutique de ropa como vendedora, después volví a las casas de familia, después en Mar del Plata trabajé de recepcionista en un hotel, pero no solo era recepcionista, fui cafetera, mucama de habitación...siempre en negro, todo en negro...y después hice un curso de esteticista y trabajé un tiempo en un gabinete, pero estuve poco, porque no se ganaba muy bien, y lo último fue como ayudante en un programa de televisión...

4) ¿Por qué eliges emplearte en el sector turístico?

No lo elegí, vine con la misma mentalidad de siempre, hacer lo que haga falta mientras se ganó dinero, si me hubiesen pagado mejor como barrendera, estaría de barrendera...además fue todo tan rápido que muchas opciones no tenía, llegué y en tres días ya estaba trabajando.

¿Y te sentís cómoda trabajando en ese sector? Si, me gusta...aunque soy consiente de que no es un trabajo fácil tampoco, tenés que estar siempre predispuesto, con una sonrisa, no podés tener malos días, yo no mezclo el trabajo con la casa.

5) ¿Cuáles consideras son los principales aportes culturales y profesionales que brindas en los empleos que has tenido?

Hago lo posible, con mi jefe sobretodo, le comento sugerencias...deberíamos mejorar en esto o aquello...pero acá no está muy bien visto.

6) ¿Cómo consideras la experiencia de convivir en un mismo ambiente laboral con otros empleados / jefes de otros países / culturas?

Es buena, hay gente que tendrá buenas o malas experiencias, pero yo creo que va en cada uno, uno es el que se adapta a compartir con un grupo de diferentes culturas en el

mismo espacio de trabajo. Es importante la predisposición de cada uno. Somos casi todos extranjeros, hay muy pocos catalanes, españoles varios, de Andalucía, Valencia, marroquíes...

- 7) ¿Qué idiomas hablas? ¿Qué idiomas hablabas al arribar a España? ¿Cómo influyó (según tu opinión) los conocimientos de esos / ese idioma / s para conseguir empleo?

Cuando llegué no tenía idea de ningún idioma mas que el español...dado que en el trabo con los turistas recibimos muchos franceses hice un cursito básico de francés de tres meses y tengo conocimientos básicos ahora, pero muy básicos...lo que mas se usa son las señas, eso lo entiende todo el mundo, y si va con una sonrisa la gente lo toma muy bien aunque no entiendas su idioma

- 8) ¿En alguno de tus empleos has notado diferencias culturales relevantes entre la tuya y la de los demás? ¿Con algún grupo en particular?, alguna anécdota para contar...

Sobre todo el tema del idioma con los marroquíes y árabes...pero si le pones ganas lo entendés, la ropa que usan, la comida que comen y esas cosas...las diferencias culturales quizás mas importantes no son con otros grupos de extranjeros sino con los catalanes...

- 9) ¿Alguna vez sentiste algún tipo de discriminación laboral? ¿Consideras que no has podido acceder a algún puesto de trabajo por no ser española?

La discriminación existe en todos lados, nunca algo extremo pero si pequeñas cosas que te hacen o hacen sentir a la gente mal...sobre todo de algún cliente tonto...eso si, españoles o catalanes sobre todo...y mas si sos mujer, esta es una sociedad muy machista.

- 10) Respecto a la sociedad, ¿Te consideras totalmente integrada? ¿Cuánto tiempo se demora en sentirse integrado a la sociedad de acogida? ¿Cuáles son las variables que favorecen u obstaculizan la inserción social?

Me siento adaptada, pero no integrada, no soy parte de la sociedad catalana, estoy como que me gusta pero hasta ahí nomás, me tira lo mío...

¿En qué aspectos?

Por un lado me siento adaptada a la educación de la gente, no hay violencia, no te insultan, no te pegan...eso es bueno, hay respeto en la calle y la palabra vale, no hay discriminación respecto a la vestimenta, acá cada uno se pone lo que quiere, eso esta bien, en esas cosas mucho mas civilizado que Argentina. Pero por otro lado, no me siento integrada porque veo que no son abiertos, no son familiares, poco alegres, les falta vida y alegría, mucho trabajo y poca vida social, de la casa al trabajo y del trabajo a la casa.

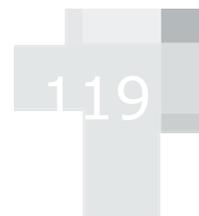
- 11) ¿Cómo es tu relación con otros grupos de inmigrantes?

Es mas importante que con los catalanes, ha mi casa ha entrado de todo, españoles, de Senegal, venezolanos, franceses, solemos juntarnos a cenar y esas cosas pero no mucho mas.

- 12) ¿Cómo afectó la denominada "Crisis económica" iniciada en el año 2008 en tu realidad laboral?

No he notado demasiado cambios, sólo un poco menos de clientes que llegan a los hoteles y yo tengo que trabajar mas horas, definitivamente por la falta de personal...y los sueldos se mantienen...pero en este rubro en temporada alta sobretodo se trabajan muchas mas horas, y nunca se cobran, solo propinas.

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



Matriz de Datos

VARIABLES	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	DATOS		
		Nº DE ENTREVISTADO	1	2	3
CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS		EDAD	27	35	31
		SEXO	FEMENINO	Femenino	Femenino
		NACIONALIDAD	GRIEGA	Cubana con residencia española	Uruguay/Española
		ESTADO CIVIL	SOLTERA	Casada	soltera
		NIVEL EDUCATIVO	UNIVERSITARIO COMPLETO, LICENCIADA EN FILOLOGIA, realizando MASTER EN ADM. DE EMPRESAS	Universitaria, Licenciada en Turismo, Universidad de Cuba	Educación General Básica
MIGRACION	TIEMPO	TIEMPO FUERA DE SU PAIS DE ORIGEN	4 AÑOS	7 años	10 años
		TIEMPO EN BARCELONA	4 AÑOS	7 años	10 años

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



<p>MOTIVOS</p>	<p>ECONOMICOS</p>		<p>Soy cubana...ja...algo mas quieres??...los que podemos tratamos de salir de Cuba para tener una vida mejor, aunque tengamos que trabajar todo el día, para poder darle un futuro mejor a los niños...</p>
	<p>PERSONALES</p>	<p><i>"Lo mas importante era que yo quería aprender a bailar salsa...luego quería aprender español"</i></p>	

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



		SOCIALES			Quería saber que había mas allá del gran charco...me llamaba mas Barcelona por su movida, por lo que uno sabe de tanta gente de diferentes lugares, una ciudad muy cosmopolita y con opciones para hacer de todo, sobre todo mucha cultura, que a mi me gusta mucho.....mi deseo era viajar por el mundo, y empezar por Europa no estaba nada mal, eso si desde entonces sólo he viajado por Europa, bueno una vez estuve en USA y nada mas...
		POLITICOS			
		FAMILIAR			

INSERCIÓN LABORAL	HISTORIAL LABORAL ESPAÑA	PUESTOS	<i>"profesora de idiomas varios"... "Soy Recepcionista"</i>	telefonista de una empresa cubana...esta agencia de viajes que estoy ahora, vendo pasajes turisticos y vuelos a Cuba, todo por teléfono, me llaman y yo les busco	camarera en un bar - azafata de productos de belleza - atención al cliente por teléfono - actualizadora de datos - atención telefónica de incidencias - comercial telefónica - corrdinadora de grupo de ventas
		CONTRATOS LABORALES	<i>"El primer año no tuve ningún tipo de contrato, nada, era todo en negro, Llegué a cobrar unos 600 euros al mes...y en el segundo año me hicieron un contrato pero por la mitad de ese dinero..." ..."después de un año me quisieron hacer fija como ayudante...en ese momento dije que me iba a ir, entonces logré que me hicieran contrato de Recepcionista..."</i>	me tienen fija	necesitaban gente y que nadie queria trabajar de eso, era un coñaso pero pagaban bien y trabajabas en blanco, no como en los bares y esas cosas temporales, era raro pero aunque tuvieras papeles no te blanqueaban, se ve que pagaban muchos impuestos, la cuestión que a estas empresa serias no les quedaba otra...

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



		SECTOR ECONOMICO	- EDUCACION PRIVADA. - HOTELERIA Y TURISMO	- ONG. - TURISMO	- Hostelería. - Promoción. - Servicios telefónicos. - Reservas hoteleras / Turismo.
		MEDIO DE ACCESO	"Lo vi en internet, aunque tampoco era una página seria , era LOQUO.COM"... "busqué trabajo por INFOJOBS.NET esta vez y encontré trabajo en un hotel cuatro estrellas que pertenece a una cadena importante en España"...	un compadre de mi esposo me consiguió el trabajo...nunca presenté currículum ni nada, además tuve suerte y me ayudaron con los papeles...ellos mismos me reubicaron en otra empresa, también de cubanos...	tuve que empezar a trabajar y mi amigo uruguayo me consiguió de camarera en un bar donde el pinchaba salsa...vi en internet que habia paginas para buscar empleo, asi que empecé a buscar con eso...
		CONOCIMIENTOS PREVIOS	"...lo único podría ser mis conocimientos de idiomas en mi universidad..." "...yo había trabajado un verano en un hotel...antes de entrar aunque tuvieras estudios en Turismo te daban un cursillo para todo de tres días..."	aprendí Amadeus en la Universidad me vino bien...	sin conocimientos previos
		MOTIVOS DE BAJA / CAMBIO	..."lo dejé porque ya no podía cobrar tan poco evidentemente..." ..."Soy recepcionista de hotel, ese es mi trabajo actual..."	Reducción de volumen de trabajo.	era algo temporal porque era un chiringuito en la Barceloneta, pero bueno, me daba para mis cosas y el alquiler, estaba bien...cuando terminó esa temporada empecé a buscar algo mas serio

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



	HISTORIAL LABORAL PAIS DE ORIGEN	PUESTOS LABORALES	<i>"Recepcionista y camarera en hostelería solamente."</i>	No mucho, estudié, me casé...hice algunas cosas para ayudar en casa...en una oficina de un museo recibía a los turistas algunos meses al año...	sin experiencia
		SECTOR ECONOMICO	<i>- Hostelería y Turismo</i>	TURISMO	
		MEDIO DE ACCESO			
		CONOCIMIENTOS PREVIOS			
		MOTIVOS DE BAJA / CAMBIO	<i>Cambio de pais de residencia</i>		

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

	SECTOR TURISTICO	MOTIVOS	<p><i>como la gente aquí no habla muchos idiomas...consideré que iba a ser mucho mas fácil encontrar empleo...o sea lo elegí por facilidad al acceso del trabajo...</i></p>	<p>estudié para esto y es que algo habia que estudiar.....siempre se dice que Cuba recibe muchos turistas, hay muchos hoteles por ahí, va gente de todos lados y los cubanos queremos ganar algo de eso, no se logra muy fácil ni tampoco pensé cuando estudiaba que iba a terminar acá...saber que la gente viaja gracias a mi ayuda me alegra el trabajo, supongo que eso hizo que eligiera seguir por acá en esto...</p>	<p>Porque se dio asi, salió esta oportunidad y me vino bien, me gusta tener libre los fines de semana, estresa un poco al principio eso de recibir a veces quejas por teléfono y te vas del trabajo con la cabeza que explota...pero con el tiempo te vas acostumbrando y ya no te afecta...en realidad no se si voy a trabajar en esto por siempre, pero dada la situación no se puede exigir mucho...pero claro no se si lo elegí, entré y acepté, estoy conforme...quizás que si consiguiera algo mejor iría, pero de momento estoy bien...</p>
	COMUNICACIÓN	IDIOMAS	<p><i>Nativo griego, inglés, francés, de ruso...Aquí aprendí solo el castellano y la comprensión del catalán, el resto lo hablaba antes de llegar.</i></p>	<p>Cubano, cubano y cubano...entiendo algo de catalán a la fuerza, es que vivo acá...pero nada mas.</p>	<p>Español e inglés...estuve estudiando un poco de alemán pero sólo se lo básico...lo mismo cuando llegué.</p>

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

<p>AMBIENTE LABORAL</p>	<p>CAPITAL HUMANO</p>	<p>CULTURALES</p>	<p><i>En la Escuela de Idiomas no creo haber aportado nada... Y en el hotel no creo que aporte algo tampoco.</i></p>	<p>gusta escuchar musica y reirme con mis compañeros...claro que somos casi todos cubanos asi que es mas facil para mi...y los aportes son los mismos que los demás...</p>	<p>Creo que ni una cosa ni la otra...de mi cultura solo puse el mate, al igual que una chica de Argentina que hay en el equipo, acá toman café yo mate...y no creo que mas de eso...trato de ser lo mas profesional posible, coordino el equipo con seriedad y responsabilidad para lograr los objetivos, porque no es sólo profesional aquel que estudió, también lo es aquel que hace las cosas correctamente, y después de 5 años en una empresa te ayuda la experiencia y los cursos de formación que te dan en la empresa...</p>
		<p>PROFESIONALES</p>		<p>conocer el sistema de reservas y la geografía cubana te hace mucho mas fácil el trabajo, cuando viene a trabajar con nosotros algún catalán le tenemos que enseñar todo...</p>	<p>sin aportes</p>
	<p>RELACIONES INTERPERSONALES</p>	<p>RELACION CON JEFES</p>	<p><i>la parte de la Dirección no te daban oportunidades.</i></p>		<p>se aprende de otros, sobre todo nosotros que a veces vendemos cosas de lugares que no conocemos, sin embargo en el equipo nuestro o en</p>

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

		RELACION CON COMPAÑEROS	<i>como hablaba tantos idiomas, mis compañeros me miraban incluso con admiración</i>	tengo una compañera argentina, una ecuatoriana y un par de catalanes, la pasamos bien, se aprende cosas de sus culturas y nos reimos de las palabras diferentes que tenemos, llevamos una vida laboral plácida.	algún otro de la empresa casi siempre encontramos a alguien que lo conoce o es de ese destino y nos da una mano...
		RELACION CON CLIENTES			
		JEFES			Yo lo diferenciaría entre occidentales y orientales y bueno también los moros del norte de Africa, siempre tendemos a acercarnos mas entre los de la misma especie..jeje..como los animales...cuanto mas común
DIFERENCIAS CULTURALES			<i>Y respecto a trabajar nunca he tenido problemas, de todas formas yo me la he pasado mejor trabajando con españoles de otras comunidades que con gente catalana, catalana. La gente mas agradable para</i>		

Edgardo J. Balgoña Napoli

			<i>mas ameno el trabajo no es de Catalunya.</i>		
		COMPAÑEROS		No, nada porque siempre trabajé con cubanos.	tenemos mas nos acercamos...entendés?...con algunos solo buenos dias y con otros que compartís códigos y costumbres extendés un poco mas la relación...
		CLIENTES			
	DISCRIMINACION	PERSONAL	<i>Yo creo que en este sector económico, el turismo, la hotelería, la restauración, es difícil que nos discriminen, porque nos necesitan, estamos mejor posicionados que los locales sobre todo por nuestros conocimientos en otros idiomas.</i>	En el trabajo no, al menos no por ser cubana...afuera es otra cosa...	Cómo es imposible ocultar el acento, me pasó un par de veces cuando trabajaba en la empresa de telefonía móvil que la gente con mala hostia quería hablar con un español...obviamente no me hacia problema...les cortaba y listo...//A mi no se...supongo que para puestos de trabajo oficiales tendrás que ser español...o peor aún catalán nativo...
		EXTERNA	<i>para trabajar en una empresa que es lo que me gustaría hacer ahora ya...creo que influye mucho mi nacionalidad...conozco a gente que ni siquiera habla inglés y consiguen puestos de administrativos en empresas y creo que algo debe tener que ver, sin ni siquiera experiencia previa...</i>	como siempre trabajé con cubanos no lo sé, pero puedo decir que a mi marido le cuesta conseguir trabajo...yo creo que si el dueño de la empresa es catalán la va a pensar dos veces antes de contratar uno de afuera...yo no he pasado por eso.	

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

INSERCIÓN SOCIAL	RELACIONES SOCIALES	LOCALES	<p><i>yo estudié todos estos idiomas sobre todo porque me gusta la cultura...luego ya cuando te das cuenta de algunas cosas sólo te gusta estar con extranjeros...porque yo al menos como es mi cultura no llego a tener tantas cosas en común, al menos profundamente, con la gente de aquí, de catalunya...no hablo de españoles, que quede claro, hablo de la gente de aquí, de los catalanes.</i></p>		
		EXTRANJEROS	<p><i>las amistades mas reales son gente extranjera de diversas nacionalidades...una chica rumana, otra argentina, una sueca de padres chilenos, una checa y ya está.</i></p>	Solo los del trabajo, afuera solo cubanos...	Bien, todo bien...en el trabajo y fuera con algunos también...a veces hemos pasado las navidades juntos...pero como te decía antes, con occidentales solamente...argentinos, colombianos, franceses, alemanes...
	GRADO DE INTEGRACION	ALTO	<p><i>Trato de seguir sus hábitos, lo intento, lo hago porque me sale, me adapto fácilmente...pero integrada cien por ciento, ni estoy ni creo que llegaré a estar nunca...estaré en un 85% que es bastante...pero ese 15% restante tiene que ver con relaciones personales, sociales, cosas muy importantes para mi cultura.</i></p>		

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

		MEDIO			Te vas integrando con el tiempo, aunque claro está que nunca vas a dejar de ser de otro país, sos un extranjero aunque mi dni diga que soy española, me escuchas hablar y listo...me siento integrada casi por total pero siempre me gusta volver a Uruguay...los primeros años suelen ser mas difíciles hasta que entendes mas cosas y les tomas el tiempo a los catalanes...no son fáciles al principio pero después se van soltando...nunca vamos a ser iguales...pero convivimos sin problemas...peor la tienen los moros y chinos...a ellos si que se las hacen difíciles y también ellos mismos se separan, hablando otro idioma, vistiéndose diferentes...estamos en España, tratemos de vivir como los españoles no?...
		BAJO		me la paso con cubanos, esa es mi sociedad...formamos una comunidad que nos integra, comemos nuestras comidas, escuchamos nuestra música...en el trabajo es Cuba, y mi casa también es Cuba...la calle, eso es otro país.	

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

130

			<p><i>obtener un primer trabajo es importante y después la manera de ser de cada uno...también interesarse por aprender sobre la cultura de donde vives, ser abierta, interesarse por aprender el idioma local...y luego creo que lo que te hace mas difícil es la cultura, o sea las cosas que uno ha aprendido a pensar y hacer desde pequeño no es tan fácil cambiarlas</i></p>		<p>...al principio todo asombraba, pero me fui acostumbrando, tenía a una amiga que había venido antes y trabajaba en un teatro, así que estuve con ella los primeros tiempos hasta que me establecí compartiendo piso con otras personas</p>
			OBSTACULOS		
			FACILIDADES		
ECONOMIA GLOBAL	CRISIS ECONOMICA 2008	RELACION CON TRABAJO	<p><i>yo creo que fue mas una guerra psicológica</i></p>	<p>soy yo la que mantiene todo, además mando dinero a Cuba cuando puedo...es difícil pero entiendo a los dueños que la época de crisis les afecta...ahora cobramos los 20 de cada mes...cuesta, pero cobramos al menos, hay algunos que están peor...a veces me pongo triste, me enoja pero sé que debo ir a trabajar y esperar a que todo se arregle...</p>	<p>Eso es simple...en los últimos dos años se ha reducido la plantilla de la empresa en casi un 50%...eso te alcanza como consecuencias...pero seguimos trabajando a full como antes...</p>
		HECHOS PUNTUALES	<p><i>...pero en mi caso en particular la parte de Dirección empezó a tomar medidas antes de que se vieran afectados en realidad...y respecto a mi día a día laboral he tenido que trabajar en peores condiciones, mas a veces...</i></p>	<p>Según los que eran mis jefes en ese momento afectó a que ya no llegaban más cubanos y no hacía falta yo ahí, pero me consiguieron este otro trabajo, el cual empezó lindo pero se</p>	

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



				fue poniendo cada vez peor, nos cuesta conseguir días de vacaciones, trabajamos en diferentes sitios en diferentes años, nos cambian de oficina todo el tiempo y lo peor de todo es que cobramos cada día 20 porque el jefe no tiene mucho dinero para pagar Amadeus, después cobramos la nómina nosotros.	
		CONSECUENCIAS	<i>dejar de contratar empleados fijos...la empresa y las empresas en general actuaron mal...porque al tener menos empleados o empleados temporales por la crisis, producían menos, les ingresaba menos y se hacía un círculo interminable que no favorecía a nadie...</i>		ahora tiente mas ir para el norte donde hay mas trabajo.

VARIABLES	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES			
		Nº DE ENTREVISTADO	4	5	6
CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS		EDAD	38	33	35

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



		SEXO			
		Femenino	masculino	Femenino	
		NACIONALIDAD			
		Marroquí/Española	Dominicano/Español	Ecuatoriana/Española	
		ESTADO CIVIL			
		Casada	Casado	Casada	
		NIVEL EDUCATIVO			
		Enseñanza secundaria en Letras	Educación Media General	Técnica en AAVV, estudiando Diplomatura en Turismo	
MIGRACION	TIEMPO	TIEMPO FUERA DE SU PAIS DE ORIGEN	9 años	9 años	10 años
		TIEMPO EN BARCELONA	9 años	7 años	10 años
	MOTIVOS	ECONOMICOS	sabiamos que aquí podíamos tener trabajo y posibilidad de estar mejor	La cosa iba mal en mi país...en verdad para buscar trabajo pero era mas facil aquí porque hablamos español.....si lo motivo principal fue el dinero, como digo económico nuestro y de la familia...es que allá no había trabajo, claro que no.	era necesario cambiar, buscaba vivir mejor, en Ecuador no se estaba bien,...hubo una especie de crisis económica, parecida a la de ahora pero nos afectaba a los sudamericanos, en Ecuador vivíamos mucho la pobreza, no teníamos trabajo y no sabíamos que hacer, el dinero no alcanzaba,
		PERSONALES			
		SOCIALES	Buscábamos calidad de vida		

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

		POLITICOS			
		FAMILIAR	estuve un tiempo, luego volvi a Marruecos y traje resto de mi familia conmigo y mi marido.		
INSERCIÓN LABORAL	HISTORIAL LABORAL ESPAÑA	PUESTOS	camarera de pisos	camarero - barman	lavaba copas, platos, a veces cocinaba algo, es que soy buena cocinera, hay que decirlo...limpiaba y eso.../administrativa en AAVV/vendedora de viajes/responsable AAVV mayorista y formadora de personal.
		CONTRATOS LABORALES	obra y servicio	...en esa época todavía era ilegal yo, así que no había contrato ni mucho menos.....junto con que me casé y tuve los papeles me hicieron mi primer contrato,	me tenían medio escondida por si había controles, es que yo era una ilegal en ese momento, una turista por tres meses no podía trabajar//me había casado, con un catalán, con el cual aún sigo casada felizmente...en ese momento obtuve mi residencia, y la situación cambió, ya podía buscar trabajo legalmente, era más fácil...

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



		SECTOR ECONOMICO	hotelería y turismo	Hostelería-Restauración - Hoteles	Restauración - Agencias de Viajes
		MEDIO DE ACCESO	me apunté en una ETT, dejé mi currículum y a esperar a que me llamen	...fuimos a parar al piso de un compadre dominicano también que llevaba un tiempo mas en Madrid, me llevó un día a un bar y ahí empecé a poner cubatas y cervezas y hacer cafés.....el dueño de ese disco me dijo que en el verano necesitaba gente en Barcelona para el restaurante de un hotel que tenía y bueno como te daban todo, comida y habitación, vine para Barcelona...	...al segundo día de estar en la pensión y haber conocido un poco la ciudad conseguí trabajo en el bar de la esquina de la pensión...//...y empecé a buscar en internet, uno de estos buscadores de empleo, y conseguí en una agencia especializada en Cuba,
		CONOCIMIENTOS PREVIOS	yo tenía experiencia como camarera de pisos	Siempre trabajé en restaurantes, bares, discos, cafeterías, hoteles...yo en dominicana ya sabía hacer tragos y esas cosas, así que aquí busque por eso...	...es que yo algo sabía de ordenadores, hasta ese momento solo tenía la educación básica de mi país...//me recomendaron hacer un curso sobre Agencia de Viajes...de esa manera ya que me gustaba iba a poder cambiar de puesto o conseguir en otro lado mejor mas adelante

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

		MOTIVOS DE BAJA / CAMBIO	...al principio rotaba de uno a otro, hasta que después quedé en este que estoy actualmente, pero sigo siendo empleada de la ETT	...bueno, llegó un momento que estando yo casado necesitaba vivir en otro lado, arreglé con los dueños de irme, como Barcelona es caro para vivir nos fuimos a Barberá del Vallés, también cercano pero en el Valle occidental y entré en la cadena Eurostars, de camarero jornada completa en el hotel de Cerdanyola en principio y ahora hace dos años que abrieron uno nuevo en Barberá estoy ahí.	los dueños muy buenos, me pagaban bien y me daban de comer...pero eso no era lo que yo quería hacer en realidad//cuando me casé estuve unos meses sin trabajar, dejé la agencia
	HISTORIAL LABORAL PAIS DE ORIGEN	PUESTOS LABORALES	camarera de pisos	No mucho, por un lado porque muchas opciones no teníamos y por otro porque era muy joven y solo quería pasarla bien...salíamos mucho y a veces trabajaba en la barra de alguna disco o algun bar...me daban algo de dinero, pero me lo gastaba antes de volver a mi	La verdad que no, no de verdad, había ayudado a mi madre en la cocina de un restaurante después que termine mis estudios, ahí aprendí a cocinar, pero trabajo de verdad sólo aquí.

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

		SECTOR ECONOMICO	hotelería y turismo	casa...que paciencia tenia mi madre!!...	
		MEDIO DE ACCESO	recomendada por mi padre		
		CONOCIMIENTOS PREVIOS	ninguno		
		MOTIVOS DE BAJA / CAMBIO	casamiento		
	SECTOR TURISTICO	MOTIVOS	Es un trabajo que me permite ocuparme de mis labores como madre y esposa y no requiere que tenga que socializar demasiado, aunque tengo muy buenos compañeros de trabajo, soy una persona con perfil bajo, hago mi trabajo, lo hago bien y eso es todo.	al principio no sabia nada, no sabia en que sector me estaba metiendo, cuando empecé a trabajar en los hoteles todo cambió un poco, me hizo madurar también...yo creo que fue casualidad, no sabia hacer otra cosa y era lo que mas facil se conseguia...eso y la construcción de edificios...pero como yo no se nada de eso...me decanté por la hosteleria...y aquí estoy.	...yo creo que esta por verse si yo lo elegí o él me eligió a mi...me sentí cómoda en su momento cuando empecé, creí que podría crecer como persona y luego profesionalmente,, y además por ser algo curiosa, soy de esas personas que preguntan todo y aquí me asenté, me afirmé en esto y no son muchas mas las cosas que sé hacer

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

	<p>COMUNICACIÓN</p>	<p>IDIOMAS</p>	<p>Castellano, francés y árabe, también entiendo catalán y lo hablo muy poco...</p>	<p>...cuando llegué solo hablaba español y así sigo después de todo este tiempo... aprendí algo de inglés para atender las mesas, las cosas básicas y si no pregunto a alguno... las señas son internacionales...</p>	<p>Pues bueno, cuando llegué solo hablaba castellano, ahora hablo catalán también y nada más... quizás debiera aprender inglés... pero no lo necesito tampoco. No me afectó en nada para conseguir trabajo mis idiomas, supongo que también porque trabajo en una empresa que no son necesarios... y el catalán lo fui aprendiendo a fuerza de tener un marido catalán... que tienes que aprenderlo si o si.</p>
--	----------------------------	-----------------------	---	---	--

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

AMBIENTE LABORAL	CAPITAL HUMANO	CULTURALES		<p>yo le pongo música...no puedo trabajar sin música divertida, lo que sea...es que en mi tierra le ponemos música a todo, aquí son un poco mas aburridos, pero desde que llego a la mañana hasta que me voy al menos pongo mi radio en la cocina para cuando entro a buscar algún plato o algo. Asi soy yo, divertido.</p>	
		PROFESIONALES	<p>Eso no lo se, deberías preguntarle al director del hotel.</p>	<p>de cada trabajo que tuve fui aprendiendo algo y lo fui aplicando al siguiente, cuando hay alguno nuevo le explico lo que se si veo que vale la pena, acá pasan muchos todo el tiempo, es difícil encontrar gente que quiera trabajar...tantos en paro, pero cuando hay un puesto disponible ninguno aparece o los que hay son bastante inútiles...</p>	<p>Culturales no mucho mas que el acento que con el tiempo se te va borrando, mas si vives con un catalán, hoy en día hablo mas catalán que español y mucho menos acento ecuatoriano...y por lo demás siempre he tratado de aportar mi experiencia, cada año que pasa aprendo mas y lo transmito a los nuevos y a los viejos también...mi profesionalidad se mide en experiencia.</p>

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

	RELACIONES INTERPERSONALES	RELACION CON JEFES			
		RELACION CON COMPAÑEROS	Siempre han sido todos muy amables conmigo, si no haces nada malo nadie debería decirte nada. Es solo trabajo.	"es lo que hay", a veces no me entienden y empezamos a las señas, es que no he perdido casi nada de mi acento centroamericano...soy un poco ruidoso y eso a algunos les molesta, pero no queda otra que acostumbrarse, yo los respeto, pero es que algunos europeos son muy aburridos, me llevo mejor con los latinos, ecuatorianos, cubanos, hondureños...	...la experiencia es difícil pero te acostumbras, hay que pillarles el truco y sus tiempos, y lo llevas, hay que tener en cuenta que todos debemos tirar hacia delante, porque el trabajo se traduce en dinero a fin de mes...con los pakistaníes fue mas difícil por lo dela religión musulmana...eran muy machistas, pero educados y correctos...no aprendí mucho de ellos
		RELACION CON CLIENTES			

	DIFERENCIAS CULTURALES	JEFES	<p>...dentro del hotel somos todos iguales...lo que pasa afuera es de cada uno. Por mi religión tengo costumbres diferentes a los demás, pero creo en la igualdad, cada uno elige a quien rezar. Me baso en el respeto a los demás, eso hace que no existan diferencias culturales.</p>	<p>yo le pongo sabor al trabajo, bailo, canto, me rio y eso choca con algunos, pero a mi no me importa, se tendran que acostumbrar...</p>	<p>Salvo eso que te decia de los pakistanies, que a veces se encerraban en un cuarto y se escuchaba musiquita y unos rezos raros nada mas...te complicaba si necesitabas preguntarles algo urgente...pues no se podía entrar a la sala esa...y habia que esperar...</p>
		COMPAÑEROS			
		CLIENTES			
	DISCRIMINACION	PERSONAL	<p>Prefiero no hablar de eso.</p>	<p>...discriminación y si...ser moreno, con melena como una palmera y hablar como yo ha provocado en algunos cierto rechazo, pero nunca llegué a nada violento.</p>	<p>No, para nada, yo creo que cada uno debe luchar por lo que quiere conseguir y si tienes las ideas bien claras, a por ellas y las lograrás...</p>
		EXTERNA			

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



INSERCIÓN SOCIAL	RELACIONES SOCIALES	LOCALES			
		EXTRANJEROS	Sólo de trabajo...fuera cada uno hace su vida...	...yo vivo en un barrio donde hay muchos inmigrantes, con los que mas me entiendo son con los latinos, los moros son un poco distintos pero no tenemos problemas, cada uno a lo suyo, y lo demas en el trabajo como siempre...eso si cuando me encuentro con un dominicano me quedo un rato largo hablando y seguro terminamos en algun bar tomando algo...	Cubanos y una argentina que trabaja conmigo...una vez al mes nos juntamos a comer...digamos que son compañeros de trabajo y esta bueno tener un lazo extra fuera de la oficina...aunque al final siempre terminamos hablando de lo mismo, el trabajo.

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

142

				<p>ya soy parte de esto, me gusta quedarme aquí, tengo mi familia, mi niño, me siento integrado, claro que nunca voy a olvidar de donde vengo y mis raíces, pero si, al principio siempre cuesta, la comida y las diferentes formas de llamar a las cosas, pero a todos nos acostumbramos si lo necesitamos. Tarde un año mas o menos en entender de que iba la cosa para los españoles y ahora soy uno mas de ellos.</p>	<p>Si, ya estoy dentro, hace varios años, sobre todo cuando me casé, la aceptación de la familia de mi marido fue muy importante para mi, él es de un pueblo de Catalunya profunda, donde son muy catalanes cerrados, pero a su vez me recibieron como una hija y hermana mas...es muy lindo eso...</p>
	GRADO DE INTEGRACION	ALTO			

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

			Si, es verdad que somos un poco cerrados, pero estamos bien asi, al principio cuesta un poco mas adaptarse a ciertas cosas, pero después convives con ellas, debemos ser respetuosos de donde elegimos estar, los catalanes ya estaban aquí cuando nosotros llegamos, eso debe estar claro, si somos todos respetuosos con los demas nada obstaculiza la inserción, los que deciden no serlo no me importan, ya sean catalanes o marroquíes...¿esta claro?		
		MEDIO			
		BAJO			
	OBSTACULOS		creo que saber castellano y un poco el francés		después de haber obtenido el permiso de residencia y

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



	FACILIDADES	<p>también influyen en el trabajo, es mas facil comunicarse con los compañeros, porque yo debido a mi puesto no hablo con los huéspedes.</p>		<p>no ser una persona ilegal sin documentación, eso completa la otra mitad.</p>	
ECONOMIA GLOBALIZADA					

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



<p>ECONOMIA GLOBAL</p>	<p>CRISIS ECONOMICA 2008</p>	<p>RELACION CON TRABAJO</p>	<p>Cada vez somos menos, al principio no se sentía, pero este último año se siente, menos empleados, menos clientes...ya no tengo jefa.</p>	<p>Yo no entiendo mucho de economía pero se que muchos perdieron su trabajo, aquí en el hotel empezamos a tener menos compañeros y ya no hacen a nadie fijo, pero el trabajo es mas o menos el mismo, a mi me siguen pagando igual o mas que antes, no me puedo quejar...</p>	<p>Aún sigue dando caña, en nuestra empresa hubo cambios constantes de personal, de oficinas que cerraron, reestructuraciones de cargos, puestos laborales...atrasos de pagos de nómina...ahora mismo cobramos los días 20 de cada mes...eso es difícil...sobre todo para aquellos que solo tienen este sueldo para vivir...pero aquí nadie se queja...y yo tampoco, de momento al menos...en cuanto al cliente...quizás no ha bajado tanto, sino que ha cambiado el perfil del que compra viajes, ya no sólo compra el cubano que va de visitas a su familia en Cuba, los españoles siguen viajando en vacaciones y dejando su dinero...pero claro la economía se resiente...yo creo que se puede salvar, las empresas</p>
		<p>HECHOS PUNTUALES</p>			

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

		CONSECUENCIAS			de viaje sobretodo tiene que adaptarse a las diferentes realidades y cambios que se van dando en el mercado, esa va a ser nuestra mejor forma de salir.
--	--	----------------------	--	--	---

VARIABLES	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES			
		Nº DE ENTREVISTADO	7	8	9
CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS	EDAD		37	28	29
	SEXO		masculino	Femenino	Femenino

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



		NACIONALIDAD	Argentino con residencia española	Argentina/Española	Hungara
		ESTADO CIVIL	Soltero	Soltera	Soltera
		NIVEL EDUCATIVO	Educación secundaria incompleta	Finalizando Licenciatura en Turismo	Universitaria, Licenciada en Administración y Contabilidad
MIGRACION	TIEMPO	TIEMPO FUERA DE SU PAIS DE ORIGEN	7 años	2 años establecida + 7 años por temporadas	2 años
		TIEMPO EN BARCELONA	7 años		2 años
	MOTIVOS	ECONOMICOS	El motivo principal fue el trabajo, lo económico...se nos había cortado el trabajo a los dos (mi pareja y a mi), entonces decidimos venirnos...	los motivos siempre por lo general son económicos, y los míos también...	La posibilidad de trabajar...la paga era mejor y contaba con la posibilidad de aprender español.
		PERSONALES		...además de que me gusta viajar y conocer lugares y tenía pensado venir desde que era chica	
		SOCIALES			
		POLITICOS			

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

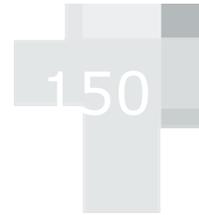
		FAMILIAR		vino toda mi familia con la crisis de Argentina del año 2001, se vinieron a España para buscar mejores oportunidades que en Argentina no tenían y acá las encontraron...	
INSERCIÓN LABORAL	HISTORIAL LABORAL ESPAÑA	PUESTOS	Camarero, camarero de hotel.//repartidor en su empresa, una imprenta, estuve como un año...//salvo que en vez de ser camarero ahora soy barman, estoy detrás de la barra del bar del hotel.	...mi primer trabajo fue en un bar de camarera//...mi segundo trabajo fueron promociones.....yo ocupaba el puesto de promotora aunque acá le dicen azafata...//...Después otro año trabajé en ALSA, una empresa de transporte de pasajeros terrestre, autobuses de líneas regular a toda España, de media y larga distancia...Trabajaba en ventas, atención al cliente, vendía los pasajes...//...Ocupo varios puestos dentro una estructura de Agencia de viajes mayorista y minorista...//...Ventas, ventas. Sobretudo billetes aéreos y étnicos...//	mi puesto es el nexo Contable entre los países de la región del este de Europa y España de la empresa Spanair
		CONTRATOS LABORALES	Trabajé en negro durante 5 años...recién en el 2009 me dieron la primera residencia, antes siempre fui ilegal.//Me hicieron contrato de 6 meses y al ser por temporada	No, ahí se re aprovecharon...//...Ahí si te hacían contratos, contrato por obra y servicio, aunque trabajaras por un día, te lo hacían igual...//...Si, ahí me hicieron contrato, era un trabajo temporal porque era por un mes que era temporada alta...//.....dos contratos de 6 meses cada uno y	fijo indeterminado

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



			ellos tienen la obligación de renovarme y volver a llamarme a mi primero en la próxima temporada, así que se sabe que el año próximo yo vuelvo al mismo hotel, además yo quiero volver al mismo trabajo.	después fijo...//...Contrato fijo indefinido....	
		SECTOR ECONOMICO	Hostelería y turismo - Imprenta	Hostelería - Marketing y promociones - Transporte de pasajeros - AAVV	Aeronavegación
		MEDIO DE ACCESO	los primeros tres días fue repartir currículums por Barcelona//repartimos por la costa de Barcelona y por el Maresme...me comuniqué con un pibe que había venido un mes antes que había sido encargado mio de una pizzería en Mar del Plata...el estaba en Malgrat de Mar, fuimos a visitarlo y ese mismo día conocimos al encargado del	...ese trabajo lo encontré por conocidos, ni lo busqué...//esos trabajos los conseguía en principio a través de la web azafatasypromotoras.com...//...Ese lo encontré a través de internet, a través de INFOJOBS.NET...//...También por internet.....a mi no me gusta salir a entregar currículums, para mi internet es la solución a mi vida, que esté y funcione de esa manera...para mi no perdés tiempo... //.....pero después de pasado unos meses sin conseguir empleo buscando por internet me anoté en varias páginas mas como LABORIS.NET y otra que creo que	a través de internet me enteré de este puesto, apliqué y aquí estoy

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



			<p>restaurante del hotel donde trabajaba, se habló del trabajo y al otro día empezamos a trabajar, o sea que tardamos menos de una semana en empezar a trabajar...</p>	<p>se llama MIPRIMEREMPLEO.COM o algo así, entonces me anoté ahí y me llamaron desde ahí...//</p>	
		<p>CONOCIMIENTOS PREVIOS</p>	<p>Nunca. La primera vez fue acá en España y fue la primera vez que trabajé de cara al público, antes siempre lo había hecho en interiores.</p>	<p>porque yo ya había trabajado en Argentina del mismo puesto en algún bar...//...Para ese trabajo no necesitabas ningún conocimiento previo...//...lo único previo que me sirvió fue saber usar una computadora...//...si no tenías AMADEUS directamente no quedabas, yo había hecho el curso pero no lo sabía a la perfección...yo había echo el curso en la Universidad del Comahue en Argentina... Obviamente había una formación anterior obtenida desde la universidad en general...pero no es que los contenidos de la universidad me ayudan porque son cosas muy distintas al puesto que yo ocupo en la empresa, entonces lo único que me ayudo como conocimiento previo es a procesar información mas rápido, a entender el sistema, a todo eso, a aprender más rápido algunas cosas...pero</p>	<p>todo lo que aprendí en mis tiempos de universidad mas horas y días de formación y capacitación en la industria de la aeronavegación...</p>

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

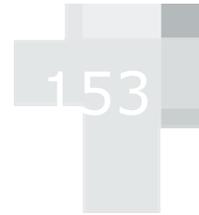


				no tenía nada específico al puesto...//	
		MOTIVOS DE BAJA / CAMBIO	trabajos temporales		...ahora tengo la posibilidad de ir a Munich y trabajar en Lufthansa...jejeje...voy dando vueltas por Europa.
	HISTORIAL LABORAL PAIS DE ORIGEN	PUESTOS LABORALES	En Argentina hice de todo. Empecé a los 12 años de limpiar latas en una panadería, después vendí diarios, dejé la escuela y empecé a trabajar en la panadería haciendo de todo, durante algunos años, después me fui al puerto...	trabajé en un bar de bar-woman, en una empresa de eventos como camarera, fui administradora de una empresa de ropa de alta montaña, fui coordinadora de viajes de egresados	Sólo las prácticas necesarias para terminar mi carrera, en unas oficinas de arquitectos, llevando sus libros contables y administrando al personal...después entre en Malev Airlines y nada más...
		SECTOR ECONOMICO		hostelería - comercio - Viajes y turismo	Construcción - Aeronavegación
		MEDIO DE ACCESO			Prácticas universitarias
		CONOCIMIENTOS PREVIOS			Teoría Universitaria

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

		MOTIVOS DE BAJA / CAMBIO			Posibilidad de mejora laboral en España
	SECTOR TURISTICO	MOTIVOS	No lo elegí, yo vine a buscar trabajo de lo que saliera en ese momento, y salió lo de camarero y me gustó, me sentí cómodo...y desde entonces decidí no trabajar mas en lugares cerrados, prefiero estar con la gente, de cara al público.	Porque es el sector que mas me gusta, porque tengo que trabajar, porque estudié una carrera relacionada con el sector...y porque tengo que ganar plata de alguna forma...	la posibilidad de trabajar en una aerolínea me intereso desde el primer momento porque podía aplicar mucho de mis conocimientos y ser creativa en incorporación de modelos y cosas nuevas, además conocés y trabajas con gente de todo el mundo,eso si siempre bien departamentalizado...la verdad no se, las oportunidades surgen y a veces estás en el lugar indicado en el momento indicado no?...

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



			<p>Yo cuando empecé a trabajar no me importó el idioma, tenía que trabajar y punto, a mi me enseñaron a llevar una bandeja, a poner un plato, a saludar a la gente y a ser simpático, yo creo que a los turistas les agrada mas la simpatía que el hecho de saber su idioma.//Castellano</p>	<p>español, inglés de lo que aprendí en la universidad, sobretodo en cuanto al turismo...pero ese inglés me es suficiente y me sobra en relación al nivel de inglés de acá...solo entiendo el catalán a la perfección casi, de tanto escucharlo...Igual cuando llegué a España no entendía nada de catalán, hablaba castellano argentino e inglés al mismo nivel que lo hablo ahora....</p>	<p>Cuando llegué a España sólo sabía cosas básicas y sueltas del español, así que al segundo día me metí a una academia de español para extranjeros y ahora hablo bastante...me lio cuando me hablan muy rápido o en catalán, ese sí que no lo entiendo mucho...Hablo inglés, en el trabajo todo es en inglés...húngaro claro...y desde que tengo novio alemán estoy aprendiendo un poco, en la misma academia, ja, ja...</p>
	COMUNICACIÓN	IDIOMAS		<p>me han hecho consultas, como saben que estudio turismo y me gusta el marketing y que me estoy por recibir y todo eso, si que me han consultado muchas cosas de cuestiones de marketing...de cómo veo una cosa, la otra...he realizado algunos informes, he hecho estadísticas para la empresa que nunca en su vida habían hecho estadísticas de nada, entonces no sabían cuantas personas entraban, que compraban, que no...todo eso lo hice...pero claro dejé de aportar</p>	<p>...creo que sobretodo cosas técnicas, cosas propias de mi puesto de trabajo, por eso me contratan no??..jeje... la cultura pienso que es la misma.</p>

AMBIENTE LABORAL

CAPITAL HUMANO

CULTURALES

sobre todo en la parte social, así somos nosotros, muy sociables, hablamos de las penas, de los

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

			catalanes...		
		PROFESIONALES		cosas porque si no te pagan para aportar cosas no voy a trabajar gratis...y desde lo cultural, creo que no...bueno si el único aporte que he hecho es la pastafrola de dulce de leche que todos se mueren por ella...	

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

	RELACIONES INTERPERSONALES	RELACION CON JEFES		la adaptación es buenísima porque siempre nos reímos de la multiculturalidad de la empresa...decimos que parecemos la ONU...nos reímos de eso...el ambiente es bueno...la interculturalidad es buena, aprendemos el uno del otro...sobre todo las formas de hablar, llamamos a una misma cosa de diferentes manera...es lindo.	en mi departamento trabajo con bastante gente de mi país, aunque si es cierto que mi jefe es español, pero bien, sin problemas
		RELACION CON COMPAÑEROS			La convivencia es buena, y mejor que asi sea, porque sino estaríamos mal
		RELACION CON CLIENTES	ante una situación límite no importa el idioma, las señas son internacionales		
	DIFERENCIAS CULTURALES	JEFES		lo que mas me llamaba la atención, es que entrabas a un lugar y nadie te saludaba, el beso como saludo casi no existe.....al principio pensaba que todos tenían mala onda pero después te adaptás a que es así...en formas de trabajar somos todos iguales, en la forma de entendernos si, lo único a veces son las palabras, si bien todos	Yo creo que dejamos la cultura de lado y trabajamos sobre las normas que nos impone la compañía, asi es el trabajo a diario...

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

		COMPAÑEROS	nosotros si invitamos a alguien a nuestra casa a comer lo hacemos de corazón...los de acá te invitan a cenar a un restaurante y después cada uno pide la cuenta por separado...no vaya a ser cosa de que le cobren algo de mas que no haya comido o bebido.	hablamos castellano, decimos las cosas muy diferentes y a veces no nos entendemos...	...creo que las diferencias se terminan en el momento que todos hablamos inglés...eso hace que entendamos todo y notengamos que explicar las cosas...
		CLIENTES			
	DISCRIMINACION	PERSONAL	Las diferencias las genera el estado, el estado y gobierno español da mas facilidades a los extranjeros que a los propios españoles y eso genera una fuerte discriminación del resto de personas que no son extranjeros	Lo que se discrimina es al colectivo, pero no en las relaciones personales se hacen lazos fuertes...hay tantas culturas diferentes...marroquíes, indios...ahí es mas complicado porque las culturas son demasiado distintas con respecto a los locales...pero asi y todo, son los colectivos los que se llevan mal, cuando la relación llega a un punto personal, esa barrera se rompe...	La verdad que no, nada.

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

			<p>he escuchado mas de una vez la expresión "Moro de Mierda" en referencia a un extranjero marroquí o con los rumanos diciendoté que tengas cuidado porque son todos chorros, malas personas...// en el trabajo eso se nota, siempre hay algún español o catalán que no quiere tanto a los rumanos o a los moros...</p>	<p>Jamás sentís discriminación, inclusive lo único que me pasó una vez cuando trabajaba en la empresa de transporte que un cliente borracho se enojó conmigo porque no lo dejaron subir al colectivo y me agredió verbalmente diciéndome que me volviera a mi país...pero nunca dentro del ambiente laboral</p>	
INSERCIÓN SOCIAL	RELACIONES SOCIALES	EXTERNA			
		LOCALES	<p>al ser argentino los catalanes te respetan mas que a los demás extranjeros, nos halagan, sobre todo la gente grande que recuerda que los argentinos los ayudamos cuando ellos estaban mal...</p>		

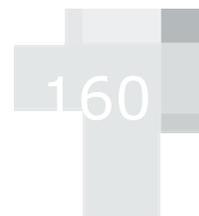
El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

		<p>EXTRANJEROS</p>	<p>Tengo varios grupos de diferentes lugares, pero no es lo mismo que allá, acá no dejan de ser conocidos, siempre va a faltar esa chispa que sólo la tendremos en Argentina, el asado, la cervecita...acá es diferente y siempre va a gustar mas lo de uno, así lo veo yo. Coincidimos mucho en gustos con el resto de sudamericanos, somos mas familiares.</p>	<p>...si bien la relación es sobre todo laboral, a veces si hacen fiestas voy...acá hacerte amigos es difícil.....sólo conocidos que podés pasarla bien un rato...pero bueno, de a poco te vas acostumbrando también...porque la gente se mueve mucho...vienen, van...trabajás, vas, venís, tampoco es que hacés relaciones tan...que quizás son duraderas para toda la vida, pero siguen en esa categoría de "conocidos", capáz que te podés ver toda la vida, pero amigos no.</p>	<p>En el trabajo, lo normal, trabajas...y en las clases de idiomas hablas un poco...yo soy un poco tímida, eso influye también, me cuesta conocer gente...pero admito que en las clases de alemán me divierto, parece que fuera la ONU, un argentino, un cubano, una uruguayana, una ecuatoriana, un mexicano y yo...jejeje</p>
	<p>GRADO DE INTEGRACION</p>	<p>ALTO</p>	<p>Me siento integrado sobretodo al parte gastronómica... esas costumbres catalanas me van bien...yo me siento cómodo con las personas que tuve alrededor, catalanes o no, como si fuera uno mas.</p>		

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

		MEDIO		<p>No del todo, digamos que no al cien por ciento, porque yo soy argentina y voy a seguir siendo argentina toda mi vida...digamos que me siento integrada en un 50%, si creo que ese porcentaje esta bien...porque integrada en cuanto al idioma, no lo hablo, pero lo entiendo,no me molesta para nada que me hablen en su idioma...en cuanto a cultura, una va adaptándose a ciertas cosas, de la forma como se vive acá, de ir de bares...no se...te vas adaptando...</p>	
		BAJO			<p>cuando puedo viajo por un fin de semana a Budapest a ver a mi familia...no conozco mas gente que mis compañeros de trabajo y los de español y alemán...no se que decir</p>

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



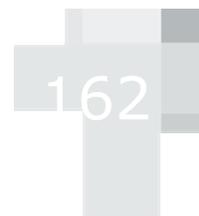
	OBSTACULOS		<p>un gran porcentaje de las empresas locales si no hablás catalán perdés la oportunidad de conseguir el trabajo. O sea saber catalán influye a la hora de conseguir trabajo...sobretudo en la entrevista porque el día a día es diferente en el trabajo...salvo que el que haga la entrevista o la empresa no sean catalanes...//...en una entrevista me pasó que no quedé para el puesto porque la empresa no quería que una argentina fuera la imagen de su marca...en realidad ya estaba casi contratada, pero la última decisión la tomaba el director general de la empresa...y cuando él tomó la decisión dijo: "yo no quiero que una persona de Argentina sea la imagen de mi marca" y nada, quedé afuera...y después en muchísimos otros trabajos si también, también, por ser argentina...no es que te limita pero te cuesta mas, cuesta el doble creo yo.</p>	
--	-------------------	--	--	--

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



		FACILIDADES		el extranjero que viene sin documentos agarrará cualquier trabajo por cualquier precio,	uno de los puntos mas importantes es el idioma, no el único pero si el mas importante creo yo...lo mismo para la inserción laboral, ahí no sólo el idioma catalán, sino los idiomas, si querés trabajar en un hotel de una cadena importante no importa si tenés estudios en turismo u hotelería, lo importante es que sepas idiomas...	
ECONOMIA GLOBALIZADA						
ECONOMIA GLOBAL	CRISIS ECONOMICA 2008	RELACION CON TRABAJO	De momento no he visto ninguna diferencia, mientras tenga trabajo esta crisis no me afecta, ni a mi, ni a ninguno que lo tenga, lo que salen perdiendo son lo que están hasta las manos con créditos y esas cosas, cuando yo llegué a España vi	...porque el sueldo que se gana no es el mismo...y además antes vos elegías donde trabajar	Creo que algo tendrá de relación con mis vueltas...	

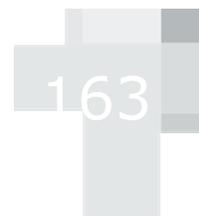
El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



		HECHOS PUNTUALES	<p>mucho derroche, a ellos quizás les afecte, ahora no hay derroche. Por mi parte no la siento a la crisis. En la empresa donde trabajo, ha bajado un poco la cantidad de gente que va de una temporada a otra...y entre compañeros bajamos de 10 a 6 personas, a veces tenía que trabajar mas horas que antes y ahora se regularizó la situación, somos la cantidad justa de personas para la cantidad justa de trabajo, estamos estables.</p>	<p>Antes se ganaba mas y el dinero rendía mas y tenías mil millones de premios y extras, entonces ganabas un montón de dinero...ahora ganás, vivís bien, pero no es que me hago la Europa...también el tipo de trabajo, antes tenías mas opciones..."este no me gusta, lo dejo" y ahora no, lo tenés que cuidar a tu trabajo</p>	<p>...parece que en Alemania las condiciones son mejores que aquí...seguro que esto de la crisis fue un invento, pero nos jodió a todos, menor o peor, tuve que salir a buscar algo mejor y tan mal no me va...conocí a mi novio, gane experiencia y ahora voy por algo mejor...</p>
		CONSECUENCIAS		<p>...entre los años 2003 y 2008...te anotabas y no pasaban ni cinco minutos que te llamaban por teléfono, a veces ni siquiera te hacían entrevistas...sin embargo las últimas veces que busqué trabajo me anoté a varios y toman mucha menos gente...ahora piden muchos mas requisitos que antes...porque antes no tenían a nadie...</p>	

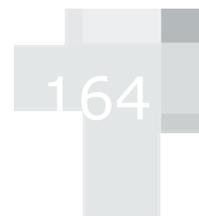
VARIABLES	DIMENSIONE	SUBDIMENSION				
-----------	------------	--------------	--	--	--	--

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



	S	ES				
		Nº DE ENTREVISTADO	10	11	12	13
CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS	EDAD		26	35	34	41
	SEXO		Femenino	Femenino	Femenino	Femenino
	NACIONALIDAD		Checa	Argentina/Española	Francesa	Argentino
	ESTADO CIVIL		Casada	Divorciada	Casada	Divorciada
	NIVEL EDUCATIVO		Universitaria, Guía de Turismo de República Checa.	Terciario, Técnica superior en gastronomía	Universitario, Diplomada en Turismo y hotelería, especializada en Alimentos y Bebidas	Secundario incompleto
MIGRACION	TIEMPO	TIEMPO FUERA DE SU PAIS DE ORIGEN	3 años y 4 meses	10 años	8 años	7 años
		TIEMPO EN BARCELONA	3 años y 4 meses	8 años	6 años	7 años

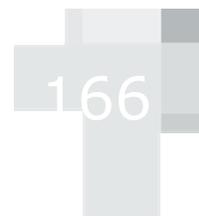
El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



	MOTIVOS	ECONOMICOS				Mas que nada lo que me sacó de mi país fue la falta de trabajo
		PERSONALES	mi hermano vivía aquí, entonces una vez fui a visitar a mi hermano y acabé pensando en hacer un poco de dinero y hacer idiomas, aprender un poco de idiomas	Cuando yo me vine fue por motivos personales, porque allá yo tenía trabajo, tenía dos trabajos, estaba bien...todavía no había saltado la crisis en Argentina, saltó ese mismo año pero yo me vine antes...había terminado de estudiar hacia unos años	motivada por los cambios de aire y por querer aprender un poco mas, buscar nuevas experiencias, cuando uno es joven le gusta hacer cosas fuera de lo normal, así me fui...	
		SOCIALES				
		POLITICOS				
		FAMILIAR				
INSERCIÓN LABORAL	HISTORIAL LABORAL ESPAÑA	PUESTOS	Recepcionista de hotel - Guía turística -	Cocinera - Jefa de partida - Jefa de Cocina -	Ayudante de camarera - Camarera - Encargada de	Camarera - Babysitter - Ayudante de camarera

					turno -	
		CONTRATOS LABORALES	<p>como la gente se va de vacaciones y tal esto era una suplencia y bueno me hicieron una putada porque me echaron después de un mes y 5 días...//...he trabajado un año en Bus Turistic, de guía turística por la ciudad, si bien yo soy guía turística, lo soy de Praga asi que acá no me sirve de nada...pero bueno como</p>	<p>me hicieron contrato temporal y después indefinido y estuve ahí un año y medio, esto era un restaurant...//.....en todos los trabajos que tuve me hicieron contrato, nunca trabaje en negro... //...habiendo terminado de estudiar pastelería...estuve un tiempo en paro y ala vez trabajando en XX, yo se que no es legal, pero es la verdad...cuando yo entré en XX pedí que no me hicieran contrato, durante el primer año cobraba el Paro del estado y además el sueldo en negro, pero me sirvió porque la escuela de pastelería me salía carísima, entonces yo estaba en negro, a ellos les venía bien y a mi también, después me quedé embarazada y me hicieron contrato y hasta ahora sigo con contrato indefinido como cocinera</p>	<p>como recién había terminado la carrera me tenían de práctica...//.....a l principio me hicieron un contrato temporal y después indefinido, eran buenas épocas esas...//...entendieron que al estar embarazada no iba a durar mas de ciertos meses por lo que no me hicieron contrato pero fui Maitre durante 5 meses...//...en principio me querían hacer</p>	<p>en ese momento estaba sin papeles, o sea que era ilegal, estuve ahí unos 3 años y medio mas o menos...siempre en negro...//...lo mejor de todo es que me hicieron contrato, si no sos legal ahí no te toman por mas bueno que seas, cosa que no pasaba en el otro hotel, asi que tengo un contrato fijo permanente.</p>

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



			estaba interesada en el mundo de los guías, lo acepté y era de un año nada mas...porque era una ETT que contrataba para la empresa del Bus Turistic...		contrato como ayudante de camarero pero me impuse y les dije que no, accedieron y me tomaron como camarera, luego de un tiempo me ofrecieron ser Maitre pero dado que yo ya tenía dos niños no acepté, preferí quedarme con lo mío y no cambiar.	
		SECTOR ECONOMICO	Hoteleria - Servicios turísticos	Restauración - Hostelería -	Restauración - Hostelería	Hostelería - Doméstica

		<p>MEDIO DE ACCESO</p>	<p>...empecé a echar curriculums...// ...a este trabajo me apunté por infojobs.net..., además tenía una amiga que trabajaba ahí y me ha dicho que lleve el currículum a la empresa directamente, pero no me animé y preferí mandarlo por internet...</p>	<p>Yo conocía a una chica que había estudiado conmigo y hacía algunos meses que vivía acá, Argentina, trabajaba para un grupo de restauración muy importante de Cataluña, habló con ellos sobre mí, me hicieron una entrevista y ahí nomás me dieron trabajo...//.....esta segunda etapa en Barcelona conseguí los trabajos repartiendo curriculums...//...En el hotel Claris conocí a una pastelera que nos hicimos muy amigas y ella me recomendó para el hotel Diagonal, estuve otro año ahí...//...un día paseando por el Borne me paré en un restaurante que me gustó la carta porque era una fusión de comida catalana y argentina, entré, dejé el cv y me llamaron...//...empecé a estudiar pastelería, mientras estudiaba un compañero me dijo que necesitaban gente en donde él trabajaba, entonces fui ahí, un lugar de Tapas de diseño, entré como Jefa de cocina</p>	<p>conseguí un trabajo temporal desde un amigo en mi país...//...asi que llevando curriculums a un par de hoteles, me llamaron de uno que querían que empezara ya...</p>	<p>Lo conseguí a través de un argentino, amigo...//...por medio de una conocida que tenía del trabajo anterior, me preguntó si me animaba y dije que sí, necesitaba el dinero y trabajar sobretodo...//...también llegué por conocido, recomendada digamos...//</p>
--	--	-------------------------------	--	--	--	---

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

		<p>CONOCIMIENTOS PREVIOS</p>	<p>Adquiridos en la Universidad</p>	<p>Me sirvió mucho lo que yo había estudiado en Mendoza para poder trabajar ahí.</p>	<p>la verdad que algo sabía, pero no mucho, yo había trabajado de camarera de calle en Mar del Plata, pero esto era en salón...//...como no tenía demasiada experiencia me pusieron a trabajar a cargo de una rumana y un gallego, así que entonces yo era su ayudante, me mandaban a buscar cosas y yo iba y venía todo el día...//</p>
--	--	-------------------------------------	-------------------------------------	--	--

		<p>MOTIVOS DE BAJA / CAMBIO</p>	<p>me echaron después de un mes y 5 días...el motivo principal era que no hablaba bien castellano...// ...luego se me acabó el contrato y he estado 2 meses en paro me parece...//...hasta último momento no me dijeron si me quedaba para un año o no, si me prolongaban o no...al final no</p>	<p>Renuncia por decisión propia.</p>	<p>aguanté todo lo que pude hasta que decidí que no podía seguir así y dejé el trabajo, avisé con 15 días de anticipación...me llamé el director del hotel porque quería saber los motivos ya que consideraba que yo era muy buena empleada y no quería que me fuera...entonces llegamos a un acuerdo, hablaron con el gallego y le prohibieron dirigirme la palabra, entonces me</p>
--	--	--	--	--------------------------------------	---

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



						quedé hasta que conseguí otro trabajo porque la situación no era para nada agradable...
--	--	--	--	--	--	---

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



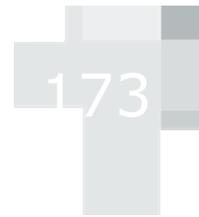
	HISTORIAL LABORAL PAIS DE ORIGEN	PUESTOS LABORALES	Azafata (promotora de eventos en hoteles) - en una AAVV de prácticas durante 3 meses	Ayudante de cocina - Jefa de cocina - Encargada de catering.	había echo algunas cosas, pero nada serio, en alguna barra de algún café para los gastos de estudiante...	Baby sitter - Ascensorista - envasadora de pescados - vendedora de ropa - recepcionista de hotel - mucama de hotel - cafetera - esteticista - ayudante en un programa de tv.
		SECTOR ECONOMICO	Eventos y promociones - AAVV	Gastronomía y Restauración	Restauración	Doméstica - Industria - Comercio - Hotelería y Restauración - Estetica – Oficinas
		MEDIO DE ACCESO	Bolsa de trabajo - Prácticas universitarias remuneradas	fueron mas o menos prácticas conseguidas por las escuela donde estudiaba, algo así como pasantías...digamos que en Argentina siempre trabajé en negro, en la vida me hicieron un contrato, que yo recuerde en esa época tener contrato era algo difícil para una persona joven		

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



		CONOCIMIENTOS PREVIOS	Adquiridos en la Universidad	Adquiridos en la Escuela de Gastronomía		
		MOTIVOS DE BAJA / CAMBIO	Finalización de prácticas	Fin de pasantía o decisión propia.		
	SECTOR TURISTICO	MOTIVOS	<p>porque me gusta viajar, porque siempre pensaba que ser guía turística y hablar idiomas te abre mas puertas, que la vida será mas fácil...</p>	<p>...la verdad es que siempre me gustó cocinar pero nunca me lo había planteado como algo para hacerlo profesionalmente, hasta que empecé y me encantó y a medida que fui estudiando me lo fui planteando como forma de vida, seguro, quiero vivir de esto y trabajar de esto...//...es inevitable depender de alguna manera de las diferentes oleadas de turistas...actualmente el restaurante que yo trabajo está orientado específicamente al turismo de alto target, tipos con mucha guita y es que somos diferentes por la mezcla cultural que realizamos en nuestros platos, es una mezcla de cocina asiática, mediterránea y marroquí y no hay tantos lugares que ofrezcan eso y además lo mas importante que atrae mucho a los turistas es la ubicación, estamos en</p>	<p>...creo que en esa época se hablaba mucho de que el turismo era importante en Europa...supuse que viajaría y algo lo hice...y realmente tratar con la gente me gusta, salvo cuando se cabrean...</p>	<p>No lo elegí, vine con la misma mentalidad de siempre, hacer lo que haga falta mientras se gané dinero, si me hubiesen pagado mejor como barrendera, estaría de barrendera...además fue todo tan rápido que muchas opciones no tenía, llegué y en tres días ya estaba trabajando.</p>

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



				<p>la línea de costa, estoy segura de que si el mismo restaurante estuviera en una zona no turística no iría nadie.</p>		
--	--	--	--	---	--	--

	<p>COMUNICACIÓN</p>	<p>IDIOMAS</p>	<p>...checo, eslovaco que es mas o menos parecido, inglés, alemán he estudiado algunos años y catalán lo básico, lo que necesito para trabajar y para vivir en Cataluña, y castellano... cuando llegué aquí a España hablaba muy poco de castellano, algo muy básico nada mas...//...me echaron después de un mes y 5 días...el</p>	<p>...cuando llegue a España hablaba el mismo nivel de inglés que ahora y empecé hace poco a estudiar un poco de catalán...de hecho en la primer cocina que estuve me hablaban todo en catalán, llegué y no entendía nada, me mandaban a buscar algo a la cámara y estaba tres horas, hasta que fui espabilando y me tuve que aprender las cosas de la cocina, sino quedaba afuera, me sentía impotente.</p>	<p>Francés que es mi lengua madre, castellano, catalán, portugués y algo de inglés...cuando fui a Mallorca, francés, portugués y lo básico de castellano.</p>	<p>pensé que hablamos parecido, que no habia mucha diferencia, pero cuando llegué...sobre todo el catalán...fue muy raro...ahora lo entiendo mas pero lo sigo viendo muy cerrado y no me es fácil...no sabía que había tantas diferencias, no sólo entre los de acá sino tanta gente de todos lados junta...//...Cuando llegué no tenía idea de ningún idioma mas que el</p>
--	----------------------------	-----------------------	---	--	---	--

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



			<p>motivo principal era que no hablaba bien castellano... bueno yo entiendo que no lo hablaba perfectamente porque era así, no lo hablaba tan bien en esa época, pero entendía bastante...y además me habían echo la entrevista así que supongo que ellos saben cual es mi nivel de castellano...//...ese trabajo me pareció interesante, por lo menos</p>		<p>español...dado que en el trabajo con los turistas recibimos muchos franceses hice un cursito básico de francés de tres meses y tengo conocimientos básicos ahora, pero muy básicos...lo que mas se usa son las señas, eso lo entiende todo el mundo, y si va con una sonrisa la gente lo toma muy bien aunque no entiendas su idioma</p>
--	--	--	--	--	---

			<p>aprendí algo mas de castellano...//... he hecho una entrevista en el consulado checo en barcelona y no me cogieron porque no hablaba catalán, digo para que quieren que hable catalán en el consulado checo???...pero bueno, el señor que me hizo la entrevista era catalán, puro y duro como se dice, no era mala persona pero bueno me</p>		
--	--	--	---	--	--

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



			<p>chocó bastante...y a partir de ahí me apunté a un curso de catalán pero lo he tenido que dejar por los trabajos...asi que ahora lo entiendo pero no lo hablo..</p>			
--	--	--	---	--	--	--

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

<p>AMBIENTE LABORAL</p>	<p>CAPITAL HUMANO</p>	<p>CULTURALES</p>		<p>me han generado aportes a mi, acá se trabaja con mas técnicas, mas productos...sin embargo desde el punto de vista profesional y las cosas que he aprendido estudiando en Argentina si han servido de aportes a mis compañeros y hasta la carta del restaurante, lo mismo lo que aprendí de pastelería, además a mi particularmente me encanta enseñar a la gente, de hecho he capacitado a mas de uno de los que trabajan conmigo...mis recetas de</p>	<p>No creo que haya nada específicamente cultural que aportar, igual que cualquier europeo occidental creo</p>	<p>Hago lo posible, con mi jefe sobretodo, le comento sugerencias...de beríamos mejorar en esto o aquello...pero acá no está muy bien visto.</p>
--------------------------------	------------------------------	--------------------------	--	--	--	--

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



		<p>PROFESIONALES</p>	<p>es una especie de mezcla de todo, porque juntas lo que sabes con lo que has aprendido de otros y empiezas a formar a los nuevos que se la pasan rotando por la Recepción...nada específico</p>	<p>hecho están ahí, los libros y las cosas para compartir...</p>	<p>he colaborado con el armado de salas para eventos y cenas de negocios, con la "Mise en Place" en algunos casos...al principio quieres aportar en todo y ayudar y estar y trabajar mas horas de las que corresponden solo para que las cosas salgan bien...pero luego de un tiempo te cansas y te quieres ir a casa...nadie te agradece, nadie te paga mas y nadie valora...entonces a tomar por</p>
--	--	-----------------------------	---	--	--

	RELACIONES INTERPERSONALES	RELACION CON JEFES		soy la mujer del Cheff	En Catalunya la sociedad pija que es la que dirige todo es muy cerrada y te pueden dejar un poco de lado si quieres entrar en esos círculos, pero como no es mi caso, solo mis jefes son de esos no pasa nada	Al finalizar la temporada me fui a otro hotel donde se trabaja mucho mejor, espectacular, donde los jefes son lo mas buenisimo que hay
		RELACION CON COMPAÑEROS		...el resto de los extranjeros son compañeros de trabajo...no mas que eso	en las cocinas siempre hay inmigrantes, moros y pakis y algún chino también...con algunos me llevo mejor que con otros...no es nada personal pero los occidentales sono mas	

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

						parecidos y con los demas me cuesta, me molesta cuando quieren imponer sus costumbres aquí...si vienes adaptate...hay muchos que son sucios y mal educados, sobre todo los magrebíes y chinos. Según con quien te toque puede ser enriquecedora o un verdadero desastre la experiencia.	
		RELACION CON CLIENTES					si va con una sonrisa la gente lo toma muy bien aunque no entiendas su idioma

	<p>DIFERENCIAS CULTURALES</p>	<p>JEFES</p>	<p>...los choques se dan por el tema del catalán...si...por eso...al principio todo el mundo te obliga a aprender su idioma y eso...//...todos tendemos a acercarnos a los mas parecidos, a</p>	<p>trabajando en un restaurante de un hotel, tenía a mi cargo a un pakistaní y era muy complicado porque no están acostumbrados a que una mujer les dé ordenes o esté por arriba de ellos, encima era especialmente machista, actualmente no me pasa donde trabajo porque soy la mujer del Cheff, sino me pasaría seguro...sin embargo ahí me pasaba, me enojaba mucho y a veces me daban ganas de mandarlo a ...Pakistán. Para ellos las mujeres no ocupan cargos de nada...</p>		<p>Es buena, hay gente que tendrá buenas o malas experiencias, pero yo creo que va en cada uno, uno es el que se adapta a compartir con un grupo de diferentes culturas en el mismo espacio de trabajo. Es importante la</p>
--	--------------------------------------	---------------------	---	---	--	--

			<p>los que hablamos el mismo idioma, los sudamericano s son mas abiertos en ese sentido quizás, los marroquíes se aíslan bastante...pero nada en particular.</p>	<p>es una experiencia enriquecedora...//...a veces también es un poco desgastante, porque a veces llegan compañeros nuevos que ni siquiera hablan el idioma, castellano, y hay trabajos para los que se contrata a esa gente porque son puestos a los que solo aspiran ellos, los españoles no van a trabajar en determinados puestos como la pica...//...es un sector donde no se reciben muchos curriculums de españoles, la mayoría son de extranjeros y no se porque...quizás por la zona turística en la que está ubicado...//...esta cocina es un crisol de razas</p>	<p>teníamos compañeros musulmanes y al momento de comer era un problema porque para ellos los animales tenían que estar matados mirando hacia un lugar y a veces no había entonces montaba un rollo grande en la mesa, es que comiamos todos juntos antes de empezar el servicio...y también eran un poco sucios, yo me aislaba un poco de ellos.</p>	<p>predisposición de cada uno. Somos casi todos extranjeros, hay muy pocos catalanes, españoles varios, de Andalucía, Valencia, marroquíes...//... Sobre todo el tema del idioma con los marroquíes y árabes...pero si le pones ganas lo entendés, la ropa que usan, la comida que comen y esas cosas...las diferencias culturales quizás mas importantes no son con otros</p>
		COMPAÑEROS				
		CLIENTES				

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

						grupos de extranjeros sino con los catalanes...
	DISCRIMINACION	PERSONAL	Puede ser...nada concreto...aun que hubo momentos que te apartan de cosas, los españoles por ejemplo.	quizás por ser Argentina, nos ven tan parecidos, entonces no pasa nada con nosotros...	...no creo, tuve y tengo el trabajo que quiero.	al gallego no le gustaba mucho enseñar así que renegaba todo el tiempo conmigo...además era bastante racista, me decía que a los argentinos había que meterlos todos en un avión y explotarlos y que se caigan al mar...siempre peleando...con ese señor estuve 3 años peleando mal...hasta me quizo pegar dos veces...muy

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

						mal...además muy machista...
		EXTERNA		...algún puesto no he accedido pero no por no ser española, sino por no ser ni hablar catalán, exactamente en una escuela de cocina donde quería dar clases...		La discriminación existe en todos lados, nunca algo extremo pero si pequeñas cosas que te hacen o hacen sentir a la gente mal...sobre todo de algún cliente tonto...eso si, españoles o catalanes sobre todo...y mas si sos mujer, esta es una sociedad muy machista.

INSERCIÓN SOCIAL	RELACIONES SOCIALES	LOCALES				
		EXTRANJEROS	<p>tengo amigos, pero la verdad que tengo mas gente de afuera...portugueses, mexicanos, griegos...los de aquí ya tienen su grupito de amistades y note dejan mucho entrar, aunque no es su culpa, no creo...pero mejor dejarlos asi felices...la verdad que siempre he tenido mas gente de afuera, argentinos...quizás algún español por</p>	<p>...argentinos obviamente...tengo una muy amiga Vasca...el resto de los extranjeros son compañeros de trabajo...no mas que eso.</p>	<p>sobretudo laboral, y a veces nos juntamos a cenar con compañeros de trabajo que son de otros lados, pero no mucho mas que eso, hay gente maja también, pero no coincidimos en edad quizás...</p>	<p>Es mas importante que con los catalanes, ha mi casa ha entrado de todo, españoles, de senegal, venezolanos, franceses, solemos juntarnos a cenar y esas cosas pero no mucho mas.</p>

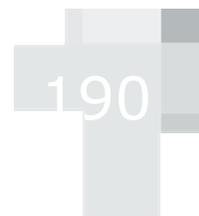
El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

			ahí, pero catalanes no, no me junto tanto con ellos			
	GRADO DE INTEGRACION	ALTO		...yo creo que entendí a la sociedad y su ritmo bastante rápido...creo que tuvieron que ver mis relaciones sociales con mis compañeros de trabajo...	al tener mi marido de aquí, cuesta menos y con los niños lo tienes que hacer si o si, ellos son catalanes y su mamá no, pero soy yo la que va a las reuniones de la escuela, la que habla con las madres de sus compañeritos y tal...yo me siento en gran parte de aquí,	

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

					nunca seré catalana, claro está, pero porque tampoco quiero perder mis raíces que aunque cercanas y parecidas son algo diferentes también, creo que para mi fue fácil ser parte de la sociedad.	
		MEDIO	En algunas cosas si, la comida de aquí por ejemplo me mola mucho...el tema de comida me gusta porque en República Checa se come muy			Me siento adaptada, pero no integrada, no soy parte de la sociedad catalana, estoy como que me gusta pero hasta ahí nomás, me tira lo mio...

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



			<p>diferente, allí la comida es mas pesada...los horarios al principio me costaban bastante...salir de marcha a las 24hs cuando en mi país ya estabas de plena marcha...</p>				
		<p>BAJO</p>					

	OBSTACULOS	Al principio el idioma sobretodo.		como hablaba poco castellano e inglés iba haciendo de a poco y me pagaban poco también...//...cuando mejoré con los idiomas fui haciendomé lugar	no son abiertos, no son familiares, poco alegres, les falta vida y alegría, mucho trabajo y poca vida social, de la casa al trabajo y del trabajo a la casa.
	FACILIDADES	Tener a alguien de mi familia ya viviendo aquí.	el idioma en la cocina es fundamental, porque es un trabajo en el que hay demasiado volumen de gente, hay momentos en los que no tenés ni tiempo para acompañarlos a enseñarles...	ellos lo que querían era alguien que hablara francés sobretodo porque el lugar era muy turístico y trabajan sobretodo con franceses...	la educación de la gente, no hay violencia, no te insultan, no te pegan...eso es bueno, hay respeto en la calle y la palabra vale, no hay discriminación respecto a la vestimenta, acá cada uno se pone lo que quiere, eso esta bien

ECONOMIA GLOBALIZADA						
ECONOMIA GLOBAL	CRISIS ECONOMICA 2008	RELACION CON TRABAJO	en el otro hotel, el Eurostars, se veía en el tema de que no querían hacer a la gente fija por recortes de dinero, yo pienso que ellos pierden mas en la calidad de servicios...todo lo que cuesta formar a otra persona, se gasta mucha energía del resto del personal...baja mucho la calidad del servicio y no lo	La crisis a nosotros no nos ha afectado para nada, estamos trabajando incluso mas que antes, es porque estamos en un sitio muy especial de Barcelona y trabajamos con gente con mucho dinero, un target al que no le ha afectado la crisis, hemos facturado mas que el año pasado y el anterior	De repente empecé a tener menos compañeros de trabajo y menos trabajo, algunas horas sin nada por hacer, inventandome tareas, yo no entiendo muy bien que pasó ni que hicieron, pero en un hotel que teníamos cerca de 10 bodas por años empezamos a tener dos o una...menos gente para cenar, menos grupos...y claro menos	No he notado demasiado cambios, sólo un poco menos de clientes que llegan a los hoteles y yo tengo que trabajar mas horas, definitivamente por la falta de personal...y los sueldos se mantienen...pero en este rubro en temporada alta sobretodo se trabajan muchas mas horas, y nunca se cobran, solo propinas.
		HECHOS PUNTUALES				
		CONSECUENCIAS				

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

			<p>veo muy bien...y la verdad que ahora estoy aquí pero cuando llegue enero no se si seguiré o no y me tocará buscar trabajo de nuevo o no y la verdad que en 3 años, tres veces buscar trabajo no es nada agradable.</p>		<p>compañeros...y el discurso del director del hotel a fin de año empezó a ser distinto..."vamos mal, tuvimos un años malo y el año que sigue será mas difícil aún..."</p>	
--	--	--	---	--	--	--

III) LEYES DE EXTRANJERÍA Y REFORMA LABORAL.

I. DISPOSICIONES GENERALES

JEFATURA DEL ESTADO

19949

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. BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Núm. 299 Sábado 12 de diciembre de 2009 Sec. I. Pág. 104986

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren. Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley orgánica.

PREÁMBULO

I

La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social ha sido reformada en tres ocasiones desde su aprobación; en concreto, ha sido reformada por las Leyes Orgánicas 8/2000, de 22 de diciembre,

11/2003, de 29 de septiembre y 14/2003, de 20 de noviembre.

De todas las reformas que ha tenido la indicada Ley Orgánica cabe destacar, por su mayor calado, la que se llevó a cabo pocos meses después de su entrada en vigor a través de la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre. Algunos de los cambios que introdujo esta última ley motivaron la presentación de varios recursos de inconstitucionalidad contra la misma. El Tribunal Constitucional ha resuelto los indicados recursos de inconstitucionalidad, entre otras, en las sentencias 236/2007, de 7 de noviembre, y 259/2007, de 19 de diciembre, reconociendo que la exigencia que la indicada ley imponía a los extranjeros para el ejercicio de los derechos fundamentales de reunión, asociación, sindicación y huelga, de que tuvieran residencia legal en España, constituía una restricción injustificada y, por tanto, contraria a la Constitución, ya que según la misma los indicados derechos alcanzan a todas las personas por el hecho de serlo. Consecuentemente con ello, el Tribunal Constitucional ha declarado la inconstitucionalidad de los artículos de la ley Orgánica 4/2000 que regulaban los indicados derechos fundamentales.

II

Por otro lado, ha ido creciendo el número de normas comunitarias que afectan al Derecho de Extranjería de los Estados europeos; así pues, cada vez son más las normas que se aprueban en la Unión Europea, en materia de inmigración, que deben ser incorporadas a nuestro ordenamiento jurídico. En este orden de cuestiones, cabe destacar la firma del Pacto Europeo sobre Inmigración y Asilo, refrendado en el Consejo Europeo de 16 de octubre de 2008 por los 27 países miembros de la Unión Europea, en el cual se establecen como principales objetivos conseguir una inmigración legal y ordenada, luchar contra la inmigración ilegal y favorecer la integración de los inmigrantes legales mediante un equilibrio de derechos y deberes. La presente Ley asume esta realidad como algo positivo en el convencimiento de que es necesario contar con un marco normativo europeo común en materia de inmigración. Hasta el momento presente estaban pendientes de incorporación a nuestro ordenamiento jurídico las Directivas que se han aprobado con posterioridad a la última reforma de la Ley 4/2000, de 11 de enero, realizada en diciembre de 2003, siendo estas las siguientes:a) Directiva 2003/110/CE, el Consejo, de 25 de noviembre de 2003, sobre la asistencia en casos de tránsito a efectos de repatriación o alejamiento por vía aérea.

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

195

(DOUE de 6 de diciembre de 2003). b) Directiva 2003/109/CE, del Consejo, de 25 de noviembre, de 2003, elativa al Estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración (DOUE de 23 de enero de 2004). c) Directiva 2004/81/CE, del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa a la expedición de un permiso de residencia a aacionales e terceros países que sean víctimas de la trata de seres humanos o hayan sido objeto de una acción de ayuda a la inmigración ilegal que cooperen con las autoridades competentes (DOUE de 6 de agosto de 2004). d) Directiva 2004/82/CE, del consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la obligación de los transportistas de comunicar los datos de las personas transportadas (DOUE de 6 de agosto de 2004). e) Directiva 2004/114/CE, de 13 de diciembre de 2004, del Consejo, relativa a los requisitos de admisión de los nacionales de terceros países a efectos de estudios, intercambio de alumnos, prácticas no remuneradas o servicios de voluntariado (DOUE de 23 de diciembre de 2004). f) Directiva 2005/71/CE, de 12 de octubre de 2005, del Consejo, relativa a un procedimiento específico de admisión de los nacionales de terceros países a efectos de investigación científica (DOUE de 3 de noviembre de 2005). g) Directiva 2008/115/CEE, de 16 de diciembre de 2008, del Parlamento Europeo y el Consejo, relativa a las normas y procedimientos para el retorno de los nacionales de terceros países en situación de estancia ilegal (DOUE de 24 de diciembre de 2008). h) Directiva 2009/50/CE, del Consejo, de 25 de mayo de 2009, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países para fines de empleo altamente cualificado (DOUE de 18 de junio de 2009).i) Directiva 2009/52/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular (DOUE de 30 de junio de 2009). En todo caso, conviene señalar que, aunque nuestra legislación es anterior a la aprobación de las indicadas directivas, muchos de los aspectos que se regulan en las mismas ya están recogidos en nuestro ordenamiento jurídico, bien en la Ley 4/2000, de 11 de enero, en su redacción actual, o bien en el Reglamento de la misma que fue aprobado por Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre. Igualmente, resulta determinante a estos efectos la ratificación y entrada en vigor en

nuestro país de las obligaciones dimanantes del Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos (Convenio n.º 197 del Consejo de Europa), hecho en Varsovia el 16 de mayo de 2005.

III

La inmigración es una realidad que está en constante cambio. Por ello, el legislador está obligado a adaptar su normativa reguladora, si quiere que la misma proporcione soluciones efectivas a los nuevos retos que se plantean. Además, el fenómeno migratorio ha adquirido tal dimensión en España y tiene tales repercusiones en el orden económico, social y cultural que exige que por parte de los poderes públicos se desarrolle una actuación decidida en diversos frentes, incluido el normativo. Por lo tanto, los poderes públicos deben ordenar y canalizar legalmente los flujos migratorios de tal manera que los mismos se ajusten a nuestra capacidad de acogida y a las necesidades reales de nuestro mercado de trabajo. Por otra parte, España está firmemente comprometida con la defensa de los derechos humanos, por lo que los poderes públicos deben favorecer la plena integración de los inmigrantes en nuestro país y garantizar la convivencia y la cohesión social entre los inmigrantes y la población autóctona.

IV

Así pues, tres son las causas que justifican la reforma que se propone de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, en su redacción actual: a) La necesidad de incorporar a dicha Ley Orgánica la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, dando para ello una nueva redacción acorde con la Constitución, a los artículos de la misma que se han declarado inconstitucionales. b) La necesidad de incorporar a nuestro ordenamiento jurídico, a través de la indicada Ley Orgánica, las Directivas europeas sobre inmigración que están pendientes de transposición o que no se han transpuesto plenamente. c) La necesidad de adaptar la referida Ley Orgánica a la nueva realidad migratoria en España, que presenta unas características y plantea unos retos diferentes de los que existían cuando se aprobó la última reforma de la ley.

V

Por otra parte, los objetivos que se persiguen con esta reforma son los siguientes: 1. Establecer un marco de derechos y libertades de los extranjeros que garantice a todos el ejercicio pleno de los derechos fundamentales. 2. Perfeccionar el sistema de canalización legal y ordenada de los flujos migratorios laborales, reforzando la vinculación de la capacidad de acogida de trabajadores inmigrantes a las necesidades del mercado de trabajo. 3. Aumentar la eficacia de la lucha contra la inmigración irregular, reforzando los medios e instrumentos de control y los sancionadores, especialmente por lo que se refiere a quienes faciliten el acceso o permanencia de la inmigración ilegal en España, agravando el régimen sancionador en este caso y, reforzando los procedimientos de devolución de los extranjeros que han accedido ilegalmente a nuestro país. 4. Reforzar la integración como uno de los ejes centrales de la política de inmigración que, teniendo en cuenta el acervo de la Unión Europea en materia de inmigración y protección internacional, apuesta por lograr un marco de convivencia de identidades y culturas. 5. Adaptar la normativa a las competencias de ejecución laboral previstas en los Estatutos de Autonomía que inciden en el régimen de autorización inicial de trabajo, y a las competencias estatutarias en materia de acogida e integración, así como potenciar la coordinación de las actuaciones de las Administraciones Públicas con competencias que, asimismo, inciden en materia de inmigración y reforzar la cooperación entre ellas con el fin de prestar un servicio más eficaz y de mejor calidad a los ciudadanos. Dado que durante el último periodo legislativo se han aprobado diversas reformas en los Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas que, por primera vez, incorporan competencias vinculadas a la inmigración, es lógico que se adapte su marco regulador al nuevo reparto competencial. Asimismo, atendido dicho reparto competencial, parece imprescindible que en esta Ley se concreten los niveles competenciales en un artículo, como lo es el nuevo artículo 2 bis, que define genéricamente los principios ordenadores de las políticas de inmigración en España. 6. Reforzar e

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

196

institucionalizar el diálogo con las organizaciones de inmigrantes y con otras organizaciones con interés e implantación en el ámbito migratorio, incluyendo entre ellas a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, en la definición y desarrollo de la política migratoria.

VI

La presente Ley Orgánica tiene un único artículo, recogiendo en el mismo todas las modificaciones que se introducen en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, tanto en el articulado como en sus disposiciones adicionales. Además, la Ley tiene varias disposiciones finales y una única disposición derogatoria. La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, que se reforma, mantiene su estructura articulada que se integra en un Título Preliminar, artículos 1 al 2 ter, dedicado a las Disposiciones Generales, un Título I, artículos 3 al 24, dedicado a los derechos y libertades de los extranjeros, un Título II, artículos 25 al 49, dedicado al régimen jurídico de las situaciones de los extranjeros, un Título III, artículos 50 al 66, dedicado a las infracciones en materia de extranjería y su régimen sancionador y un Título IV, artículos 67 al 72, dedicado a la coordinación de los poderes públicos; además, tiene nueve disposiciones adicionales, tres transitorias, una derogatoria y diez finales.

VII

Las modificaciones que se introducen en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, mediante la presente Ley Orgánica afectan a todos los títulos de la misma. Resulta conveniente hacer una precisión de carácter general que afecta a distintos artículos sobre los términos de residencia o residente, que en todo caso deben entenderse referidos a una situación de estancia o residencia legal, esto es, conforme a los requisitos que se establecen y que, por tanto, habilitan a la permanencia del extranjero en nuestro país en cualquiera de las situaciones reguladas. Cuando se omite la alusión a la situación de estancia o residencia, como sucede para el ejercicio de los derechos fundamentales, es precisamente porque dicha situación no debe exigirse. En el Título Preliminar se introduce un nuevo artículo 2 bis en el que se define la política migratoria, se establecen los principios y ejes de actuación de la misma y se indica su marco competencial, y un nuevo artículo 2 ter que ordena los principios y actuaciones en materia de integración de los inmigrantes. En el Título I se introducen importantes modificaciones con el fin de perfilar lo que debe ser el marco de derechos y libertades de los extranjeros, junto a las correspondientes obligaciones, que implique el reconocimiento de los derechos fundamentales a los extranjeros cualquiera que sea su situación en España, así como el establecimiento de un sistema progresivo de acceso a los otros derechos basado en el refuerzo del estatus jurídico a medida que aumenta el periodo de residencia legal. Destaca en este Título la nueva regulación de los derechos de reunión y manifestación, asociación, sindicación y huelga que podrán ejercerse de acuerdo con la Constitución Española, en los términos señalados por el Tribunal Constitucional, así como la nueva regulación que se hace de los derechos de educación, que se reconoce plenamente hasta los dieciocho años, así como el de asistencia jurídica gratuita, en cuya regulación se ha tenido en cuenta, además de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, las recomendaciones del Defensor del Pueblo. No obstante, debe señalarse igualmente que, según la propia interpretación del Tribunal Constitucional, ningún derecho es absoluto, lo que significa que el Estado mantiene toda la capacidad para imponer límites a la permanencia de los extranjeros cuando ésta no se sustenta en una residencia legal. También destaca en este Título la nueva regulación que se da al derecho de reagrupación familiar; el cambio fundamental que se introduce es que los beneficiarios de la reagrupación, en línea con lo que ocurre en la mayoría de los países de nuestro entorno, se acotan básicamente a los familiares que integran la familia nuclear; la novedad en este caso es que, dentro de esta categoría de familiares, se incluye a la pareja que tenga con el reagrupante una relación de afectividad análoga a la conyugal, y que a estos reagrupados se les facilita el acceso inmediato al mercado de trabajo. En cambio, esta reforma lleva a que la reagrupación de los ascendientes se limite, como norma general, a los mayores de sesenta y cinco años, previendo que puedan existir razones humanitarias que la permitan con una edad inferior. En el Título II se introducen importantes modificaciones, la mayoría de ellas consecuencia de la transposición de las Directivas europeas, destacando sobre todo las que incorporan nuevas situaciones de los extranjeros, las que están orientadas a perfeccionar el estatuto de los residentes de larga duración, las que están dirigidas a aumentar la eficacia de la lucha contra la inmigración irregular, destacando entre ellas la creación de un registro para controlar las entradas y salidas. Cabe destacar también el nuevo artículo referido a las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género, que les ofrece la posibilidad de obtener una autorización por circunstancias excepcionales y que pretende facilitar la denuncia de estos hechos. La Ley introduce también modificaciones para perfeccionar el sistema de canalización legal y ordenada de los flujos migratorios, apostándose de nuevo por una inmigración ordenada en un marco de legalidad y consolidándose la política de inmigración que vincula la llegada de nuevos inmigrantes a las necesidades del mercado de trabajo. En este sentido, entre otras medidas, se regula con mayor nivel de concreción la situación nacional de empleo en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura y se limitan las autorizaciones iniciales a una ocupación y ámbito territorial. Mención especial merecen las modificaciones que se realizan en relación a la integración de los menores extranjeros no acompañados, que propician un mejor tratamiento de la situación del menor, y que van, desde la posibilidad de su repatriación al país de origen, hasta garantizar, cuando ésta no resulte la respuesta idónea, las mejores condiciones para asegurar la plena integración de los mismos en la sociedad española, que debe ser un objetivo expreso del conjunto de las políticas llevadas a cabo por las distintas Administraciones públicas. En el Título III, con el objetivo de reforzar la lucha contra la inmigración irregular se prevén nuevas infracciones para evitar actuaciones fraudulentas, tales como los matrimonios de conveniencia, la promoción de la inmigración irregular por medios indirectos o el falseamiento de los datos para el empadronamiento. Con la misma finalidad se propone el aumento de las sanciones económicas para todas las infracciones. Asimismo, se introducen determinadas modificaciones con el fin de dotar de mayor eficacia y más garantías, a las medidas de suspensión y devolución; también se contempla la ampliación del plazo de internamiento que pasaría a los 60 días desde los 40 que se aplican actualmente, así como se mejora la seguridad jurídica de los afectados, por estas medidas con la concesión de un plazo de cumplimiento voluntario de la orden de expulsión. En el Título IV se introducen determinadas modificaciones con el fin de reforzar la coordinación y cooperación de las Administraciones Públicas en materia de inmigración y de institucionalizar en esta materia la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Entre las modificaciones que se introducen destacan la incorporación a la Ley de la Conferencia Sectorial de Inmigración, como uno de los cauces más eficaces para canalizar la cooperación entre la Administración General

Edgardo J. Baigorria Napoli

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

197

del Estado y las Comunidades Autónomas, así como la exigencia de una actuación coordinada de ambas Administraciones Públicas, cuando la Comunidad Autónoma hubiera asumido competencias en materia de autorización inicial de trabajo. Otra modificación importante es que la Ley reconoce e institucionaliza la Comisión Laboral Tripartita como cauce institucional para establecer el dialogo con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en materia de inmigración.

VIII

En coherencia con lo expuesto, se considera que esta reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, permitirá que en España se desarrolle una política migratoria integral, integrada y sostenible que es la que se necesita para los próximos años. Artículo único. Modificación de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, queda redactada como sigue: Uno. El apartado 3 del artículo 1 queda redactado de la siguiente manera: 3. Los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea y aquellos a quienes sea de aplicación el régimen comunitario se registrarán por las normas que lo regulan, siéndoles de aplicación la presente Ley en aquellos aspectos que pudieran ser más favorables. Dos. La letra b) del artículo 2 queda redactada de la siguiente manera: «b) Los representantes, delegados y demás miembros de las Misiones permanentes o de las Delegaciones ante los Organismos intergubernamentales con sede en España o en Conferencias internacionales que se celebren en España, así como sus familiares.» Tres. Se introduce un nuevo artículo 2 bis con la siguiente redacción: «Artículo 2 bis. La política inmigratoria. 1. Corresponde al Gobierno, de conformidad con lo previsto en el artículo 149.1.2.ª de la Constitución, la definición, planificación, regulación y desarrollo de la política de inmigración, sin perjuicio de las competencias que puedan ser asumidas por las Comunidades Autónomas y por las Entidades Locales. 2. Todas las Administraciones Públicas basarán el ejercicio de sus competencias vinculadas con la inmigración en el respeto a los siguientes principios: a) la coordinación con las políticas definidas por la Unión Europea; b) la ordenación de los flujos migratorios laborales, de acuerdo con las necesidades de la situación nacional del empleo;

c) la integración social de los inmigrantes mediante políticas transversales dirigidas a toda la ciudadanía; d) la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; e) la efectividad del principio de no discriminación y, consecuentemente, el reconocimiento de iguales derechos y obligaciones para todos aquellos que vivan o trabajen legalmente en España, en los términos previstos en la Ley; f) la garantía del ejercicio de los derechos que la Constitución, los tratados internacionales y las leyes reconocen a todas las personas; g) la lucha contra la inmigración irregular y la persecución del tráfico ilícito de personas; h) la persecución de la trata de seres humanos; i) la igualdad de trato en las condiciones laborales y de Seguridad Social; j) la promoción del diálogo y la colaboración con los países de origen y tránsito de inmigración, mediante acuerdos marco dirigidos a ordenar de manera efectiva los flujos migratorios, así como a fomentar y coordinar las iniciativas de cooperación al desarrollo y codesarrollo. 3. El Estado garantizará el principio de solidaridad, consagrado en la Constitución, atendiendo a las especiales circunstancias de aquellos territorios en los que los flujos migratorios tengan una especial incidencia.» Cuatro. Se introduce un nuevo artículo 2 ter con la siguiente redacción: «Artículo 2 ter. Integración de los inmigrantes. 1. Los poderes públicos promoverán la plena integración de los extranjeros en la sociedad española, en un marco de convivencia de identidades y culturas diversas sin más límite que el respeto a la Constitución y la ley. 2. Las Administraciones Públicas incorporarán el objetivo de la integración entre inmigrantes y sociedad receptora, con carácter transversal a todas las políticas y servicios públicos, promoviendo la participación económica, social, cultural y política de las personas inmigrantes, en los términos previstos en la Constitución, en los Estatutos de Autonomía y en las demás leyes, en condiciones de igualdad de trato. Especialmente, procurarán, mediante acciones formativas, el conocimiento y respeto de los valores constitucionales y estatutarios de España, de los valores de la Unión Europea, así como de los derechos humanos, las libertades públicas, la democracia, la tolerancia y la igualdad entre mujeres y hombres, y desarrollarán medidas específicas para favorecer la incorporación al sistema educativo, garantizando en todo caso la escolarización en la edad obligatoria, el aprendizaje del conjunto de lenguas oficiales, y el acceso al empleo como factores esenciales de integración. 3. La Administración General del Estado cooperará con las Comunidades Autónomas, las Ciudades de Ceuta y Melilla y los Ayuntamientos para la consecución de las finalidades descritas en el presente artículo, en el marco de un plan estratégico plurianual que incluirá entre sus objetivos atender a la integración de los menores extranjeros no acompañados. En todo caso, la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos colaborarán y coordinarán sus acciones en este ámbito tomando como referencia sus respectivos planes de integración. 4. De conformidad con los criterios y prioridades del Plan Estratégico de Inmigración, el Gobierno y las Comunidades Autónomas acordarán en la Conferencia Sectorial de Inmigración programas de acción bienales para reforzar la integración social de los inmigrantes. Tales programas serán financiados con cargo a un fondo estatal para la integración de los inmigrantes, que se dotará anualmente, y que podrá incluir fórmulas de cofinanciación por parte de las Administraciones receptoras de las partidas del fondo.» Cinco. El apartado 2 del artículo 3 queda redactado de la siguiente manera: «2. Las normas relativas a los derechos fundamentales de los extranjeros serán interpretadas de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias vigentes en España, sin que pueda alegarse la profesión de creencias religiosas o convicciones ideológicas o culturales de signo diverso para justificar la realización de actos o conductas contrarios a las mismas.» Seis. El artículo 4 queda redactado de la siguiente manera: «Artículo 4. Derecho a la documentación. 1. Los extranjeros que se encuentren en territorio español tienen el derecho y el deber de conservar la documentación que acredite su identidad, expedida por las autoridades competentes del país de origen o de procedencia, así como la que acredite su situación en España. 2. Todos los extranjeros a los que se haya expedido un visado o una autorización para permanecer en España por un período superior a seis meses, obtendrán la tarjeta de identidad de extranjero, que deberán solicitar personalmente en el plazo de un mes desde su entrada en España o desde que se conceda la autorización, respectivamente. Estarán exceptuados de dicha obligación los titulares de un visado de residencia y trabajo de temporada. Reglamentariamente se desarrollarán los supuestos en que se podrá obtener dicha tarjeta de identidad cuando se haya concedido una autorización para permanecer en España por un periodo no superior a seis meses. 3. Los extranjeros no podrán ser privados de su documentación, salvo en los supuestos y con los requisitos previstos en esta Ley Orgánica y en la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.» Siete. El artículo 5 queda redactado de la siguiente manera: «Artículo 5. Derecho a la libertad de circulación. 1. Los extranjeros que se hallen en España de acuerdo con lo establecido en el Título II de esta Ley, tendrán derecho a circular libremente por el territorio español y a elegir su residencia sin más

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

198

limitaciones que las establecidas con carácter general por los tratados y las leyes, o las acordadas por la autoridad judicial, con carácter cautelar o en un proceso penal o de extradición en el que el extranjero tenga la condición de imputado, víctima o testigo, o como consecuencia de sentencia firme.2. No obstante, podrán establecerse medidas limitativas específicas cuando se acuerden en la declaración de estado de excepción o de sitio, en los términos previstos en la Constitución, y, excepcionalmente por razones de seguridad pública, de forma individualizada, motivada y en proporción a las circunstancias que concurren en cada caso, por resolución del Ministro del Interior, adoptada de acuerdo con las garantías jurídicas del procedimiento sancionador previsto en la Ley. Las medidas limitativas, cuya duración no excederá del tiempo imprescindible y proporcional a la persistencia de las circunstancias que justificaron la adopción de las mismas, podrán consistir en la presentación periódica ante las autoridades competentes y en el alejamiento de fronteras o núcleos de población concretados singularmente.»Ocho. El artículo 6 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 6. Participación pública.1. Los extranjeros residentes en España podrán ser titulares del derecho de sufragio, en las elecciones municipales, en los términos establecidos en la Constitución, en los tratados internacionales, en su caso, y en la Ley.2. Los extranjeros residentes, empadronados en un municipio, tienen todos los derechos establecidos por tal concepto en la legislación de bases de régimen local, pudiendo ser oídos en los asuntos que les afecten de acuerdo con lo que disponga la normativa de aplicación.3. Los Ayuntamientos incorporarán al padrón a los extranjeros que tengan su domicilio habitual en el municipio y mantendrán actualizada la información relativa a los mismos.4. Los poderes públicos facilitarán el ejercicio del derecho de sufragio de los extranjeros en los procesos electorales democráticos del país de origen.»Nueve. El apartado 1 del artículo 7 queda redactado de la siguiente manera:«1. Los extranjeros tienen el derecho de reunión en las mismas condiciones que los españoles.»Diez. El artículo 8 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 8. Libertad de asociación.Todos los extranjeros tienen el derecho de asociación en las mismas condiciones que los españoles.»Once. El artículo 9 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 9. Derecho a la educación.1. Los extranjeros menores de dieciséis años tienen el derecho y el deber a la educación, que incluye el acceso a una enseñanza básica, gratuita y obligatoria. Los extranjeros menores de dieciocho años también tienen derecho a la enseñanza posobligatoria.Este derecho incluye la obtención de la titulación académica correspondiente y el acceso al sistema público de becas y ayudas en las mismas condiciones que los españoles.En caso de alcanzar la edad de dieciocho años en el transcurso del curso escolar, conservarán ese derecho hasta su finalización. 2. Los extranjeros mayores de dieciocho años que se hallen en España tienen derecho a la educación de acuerdo con lo establecido en la legislación educativa. En todo caso, los extranjeros residentes mayores de dieciocho años tienen el derecho a acceder a las demás etapas educativas posobligatorias, a la obtención de las titulaciones correspondientes, y al sistema público de becas en las mismas condiciones que los españoles. 3. Los poderes públicos promoverán que los extranjeros puedan recibir enseñanzas para su mejor integración social. 4. Los extranjeros residentes que tengan en España menores a su cargo en edad de escolarización obligatoria, deberán acreditar dicha escolarización, mediante informe emitido por las autoridades autonómicas competentes, en las solicitudes de renovación de su autorización o en su solicitud de residencia de larga duración.»Doce. El artículo 10 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 10. Derecho al trabajo y a la Seguridad Social.1. Los extranjeros residentes que reúnan los requisitos previstos en esta Ley Orgánica y en las disposiciones que la desarrollen tienen derecho a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena, así como a acceder al sistema de la Seguridad Social, de conformidad con la legislación vigente.2. Los extranjeros podrán acceder al empleo público en los términos previstos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.»Trece. El artículo 11 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 11. Libertad de sindicación y huelga.1. Los extranjeros tienen derecho a sindicarse libremente o a afiliarse a una organización profesional, en las mismas condiciones que los trabajadores españoles.2. Los extranjeros podrán ejercer el derecho a la huelga en las mismas condiciones que los españoles.»Catorce. El artículo 12 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 12. Derecho a la asistencia sanitaria.1. Los extranjeros que se encuentren en España, inscritos en el padrón del municipio en el que tengan su domicilio habitual, tienen derecho a la asistencia sanitaria en las mismas condiciones que los españoles.2. Los extranjeros que se encuentren en España tienen derecho a la asistencia sanitaria pública de urgencia por enfermedad grave o accidente, cualquiera que sea su causa, y a la continuidad de dicha atención hasta la situación de alta médica.3. Los extranjeros menores de dieciocho años que se encuentren en España tienen derecho a la asistencia sanitaria en las mismas condiciones que los españoles.4. Las extranjeras embarazadas que se encuentren en España tienen derecho a la asistencia sanitaria durante el embarazo, parto y postparto.»Quince. El artículo 13 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 13. Derechos en materia de vivienda.Los extranjeros residentes tienen derecho a acceder a los sistemas públicos de ayudas en materia de vivienda en los términos que establezcan las leyes y las Administraciones competentes. En todo caso, los extranjeros residentes de larga duración tienen derecho a dichas ayudas en las mismas condiciones que los españoles.»Dieciséis. El artículo 14 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 14. Derecho a la Seguridad Social y a los servicios sociales.1. Los extranjeros residentes tienen derecho a acceder a las prestaciones y servicios de la Seguridad Social en las mismas condiciones que los españoles.2. Los extranjeros residentes tienen derecho a los servicios y a las prestaciones sociales, tanto a las generales y básicas como a las específicas, en las mismas condiciones que los españoles. En cualquier caso, los extranjeros con discapacidad, menores de dieciocho años, que tengan su domicilio habitual en España, tendrán derecho a recibir el tratamiento, servicios y cuidados especiales que exija su estado físico o psíquico.3. Los extranjeros, cualquiera que sea su situación administrativa, tienen derecho a los servicios y prestaciones sociales básicas.»Diecisiete. El apartado 2 del artículo 15 queda redactado de la siguiente manera:«2. Los extranjeros tienen derecho a transferir sus ingresos y ahorros obtenidos en España a su país, o a cualquier otro, conforme a los procedimientos establecidos en la legislación española y de conformidad con los acuerdos internacionales aplicables. El Gobierno adoptará las medidas necesarias para facilitar dichas transferencias.»Dieciocho. El artículo 17 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 17. Familiares reagrupables.1. El extranjero residente tiene derecho a reagrupar con él en España a los siguientes familiares:a) El cónyuge del residente, siempre que no se encuentre separado 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 aunque la ley personal del extranjero admita esta modalidad matrimonial. El extranjero residente que se encuentre casado en segundas o posteriores nupcias por la disolución de cada uno de sus anteriores matrimonios sólo podrá reagrupar con él al nuevo cónyuge si acredita que la disolución ha tenido lugar tras un procedimiento jurídico que fije la situación del cónyuge anterior y de sus hijos comunes en cuanto al uso de la vivienda común, a la pensión compensatoria a dicho cónyuge y a los alimentos que correspondan a los hijos menores, o mayores en situación de dependencia. En la disolución por nulidad, deberán haber quedado fijados los derechos económicos del cónyuge de buena fe y de los hijos comunes, así como la indemnización, en su caso.b) Los hijos del residente y del cónyuge, incluidos los adoptados, siempre que sean menores de dieciocho años o personas con discapacidad que no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades debido a su estado de salud. Cuando se trate de hijos de uno solo de los cónyuges se requerirá, además, que éste ejerza en solitario la patria potestad o que se le haya otorgado la custodia y estén efectivamente a su cargo. En el supuesto de hijos adoptivos deberá acreditarse que la

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

199

resolución por la que se acordó la adopción reúne los elementos necesarios para producir efecto en España.c) Los menores de dieciocho años y los mayores de esa edad que no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades, debido a su estado de salud, cuando el residente extranjero sea su representante legal y el acto jurídico del que surgen las facultades representativas no sea contrario a los principios del ordenamiento español.d) Los ascendientes en primer grado del 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. Reglamentariamente se determinarán las condiciones para la reagrupación de los ascendientes de los residentes de larga duración en otro Estado miembro de la Unión Europea, de los trabajadores titulares de la tarjeta azul de la U.E. y de los beneficiarios del régimen especial de investigadores. Excepcionalmente, cuando concurren razones de carácter humanitario, podrá reagruparse al ascendiente menor de sesenta y cinco años si se cumplen las demás condiciones previstas en esta Ley.2. Los extranjeros 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 esta Ley Orgánica.3. 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 acreditado solvencia económica. Excepcionalmente, el ascendiente reagrupado que tenga a su cargo un o más hijos menores de edad, o hijos con discapacidad que no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades debido a su estado de salud, podrá ejercer el derecho de reagrupación en los términos dispuestos en el apartado segundo de este artículo, sin necesidad de haber adquirido la residencia de larga duración.4. La persona que mantenga con el extranjero residente una relación de afectividad análoga a la conyugal se equipará al cónyuge a todos los efectos previstos en este capítulo, siempre que dicha relación esté debidamente acreditada y reúna los requisitos necesarios para producir efectos en España. En todo caso, las situaciones de matrimonio y de análoga relación de afectividad se considerarán incompatibles entre sí. No podrá reagruparse a más de una persona con análoga relación de afectividad, aunque la ley personal del extranjero admita estos vínculos familiares.5. Reglamentariamente, se desarrollarán las condiciones para el ejercicio del derecho de reagrupación así como para acreditar, a estos efectos, la relación de afectividad análoga a la conyugal.» Diecinueve. El artículo 18 queda redactado de la siguiente manera: «Artículo 18. Requisitos para la reagrupación familiar.1. Los extranjeros podrán ejercer el derecho a la reagrupación familiar cuando hayan obtenido la renovación de su autorización de residencia inicial, con excepción de la reagrupación de los familiares contemplados en el artículo 17.1 d) de esta Ley, que solamente podrán ser reagrupados a partir del momento en que el reagrupante adquiera la residencia de larga duración. La reagrupación de los familiares de residentes de larga duración, de los trabajadores titulares de la tarjeta azul de la U.E. y de los beneficiarios del régimen especial de investigadores, podrá solicitarse y concederse, simultáneamente, con la solicitud de residencia del reagrupante. Cuando tengan reconocida esta condición en otro Estado miembro de la Unión Europea, la solicitud podrá presentarse en España o desde el Estado de la Unión Europea donde tuvieran su residencia, cuando la familia estuviera ya constituida en aquél.2. El reagrupante deberá acreditar, en los términos que se establezcan reglamentariamente, que dispone de vivienda adecuada y de medios económicos suficientes para cubrir sus necesidades y las de su familia, una vez reagrupada. En la valoración de los ingresos a efectos de la reagrupación, no computarán aquellos provenientes del sistema de asistencia social, pero se tendrán en cuenta otros ingresos aportados por el cónyuge que resida en España y conviva con el reagrupante. Las Comunidades Autónomas o, en su caso, los Ayuntamientos informarán sobre la adecuación de la vivienda a los efectos de reagrupación familiar. Las Administraciones Públicas promoverán la participación de los reagrupados programas de integración socio-cultural y de carácter lingüístico.3. Cuando los familiares a reagrupar sean menores en edad de escolarización obligatoria, la Administración receptora de las solicitudes deberá comunicar a las autoridades educativas competentes una previsión sobre los procedimientos iniciados de reagrupación familiar, a los efectos de habilitar las plazas necesarias en los centros escolares correspondientes.» Veinte. Se introduce un nuevo artículo 18 bis con la siguiente redacción: «Artículo 18 bis. Procedimiento para la reagrupación familiar.1. El extranjero que desee ejercer el derecho a la reagrupación familiar deberá solicitar una autorización de residencia por reagrupación familiar a favor de los miembros de su familia que desee reagrupar, pudiendo solicitarse de forma simultánea la renovación de la autorización de residencia y la solicitud de reagrupación familiar.2. En caso de que el derecho a la reagrupación se ejerza por residentes de larga duración en otro Estado miembro de la Unión Europea que residan en España, la solicitud podrá presentarse por los familiares reagrupables, aportando prueba de residencia como miembro de la familia del residente de larga duración en el primer Estado miembro.» Veintiuno. El artículo 19 queda redactado de la siguiente manera: «Artículo 19. Efectos de la reagrupación familiar en circunstancias especiales.1. La autorización de residencia por reagrupación familiar de la que sean titulares el cónyuge e hijos reagrupados cuando alcancen la edad laboral, habilitará para trabajar sin necesidad de ningún otro trámite administrativo.2. El cónyuge reagrupado podrá obtener una autorización de residencia independiente cuando disponga de medios económicos suficientes para cubrir sus propias necesidades. En caso de que la cónyuge reagrupada fuera víctima de violencia de género, sin necesidad de que se haya cumplido el requisito anterior, podrá obtener la autorización de residencia y trabajo independiente, desde el momento en que se hubiera dictado su favor una orden de protección o, en su defecto, informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género.3. Los hijos reagrupados podrán obtener una autorización de residencia independiente cuando alcancen la mayoría de edad y dispongan de medios económicos suficientes para cubrir sus propias necesidades.4. Reglamentariamente se determinará la forma y la cuantía de los medios económicos considerados suficientes para que los familiares reagrupados puedan obtener una autorización independiente.5. En caso de muerte del reagrupante, los familiares reagrupados podrán obtener una autorización de residencia independiente en las condiciones que se determinen.» Veintidós. El artículo 22 queda redactado de la siguiente manera: «Artículo 22. Derecho a la asistencia jurídica gratuita.1. Los extranjeros que se hallen en España tienen derecho a la asistencia jurídica gratuita en los procesos en los que sean parte, cualquiera que sea la jurisdicción en la que se sigan, en las mismas condiciones que los ciudadanos españoles.2. Los extranjeros que se hallen en España tienen derecho a asistencia letrada en los procedimientos administrativos que puedan llevar a su denegación de entrada, devolución, o expulsión del territorio español y en todos los procedimientos en materia de protección internacional, así como a la asistencia de intérprete si no comprenden o hablan la lengua oficial que se utilice. Estas asistencias serán gratuitas cuando carezcan de recursos económicos suficientes según los criterios establecidos en la normativa reguladora del derecho de asistencia jurídica gratuita.3. En los procesos contencioso-administrativos contra las resoluciones que pongan fin a la vía administrativa en materia de denegación de entrada, devolución o expulsión, el reconocimiento del derecho a la asistencia jurídica gratuita requerirá la oportuna solicitud realizada en los términos previstos en las normas que regulan la asistencia jurídica gratuita. La constancia expresa de la voluntad de interponer el recurso o ejercitar la acción correspondiente deberá realizarse de conformidad con lo previsto en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, o en caso de que el extranjero pudiera hallarse privado de libertad, en la forma y ante el funcionario público que reglamentariamente se determinen. A los efectos previstos en este apartado, cuando el

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



extranjero tuviera derecho a la asistencia jurídica gratuita y se encontrase fuera de España, la solicitud de la misma y, en su caso, la manifestación de la voluntad de recurrir, podrán realizarse ante la misión diplomática u oficina consular correspondiente.»Veintitrés. La letra a) del apartado 2 del artículo 23 queda redactada de la siguiente manera:«a) Los efectuados por la autoridad o funcionario público o personal encargado de un servicio público, que en el ejercicio de sus funciones, por acción u omisión, realice cualquier acto discriminatorio prohibido por la ley contra un extranjero sólo por su condición de tal o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia nacionalidad.»Veinticuatro. Se introduce un nuevo apartado 5 en el artículo 25, que queda redactado de la siguiente manera:«5. La entrada en territorio nacional de los extranjeros a los que no les sea de aplicación el régimen comunitario, podrá ser registrada por las autoridades españolas a los efectos de control de su período de permanencia legal en España, de conformidad con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.»Veinticinco. El artículo 25 bis queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 25 bis. Tipos de visado.1. Los extranjeros que se propongan entrar en territorio español deberán estar provistos de visado, válidamente expedido y en vigor, extendido en su pasaporte o documento de viaje o, en su caso, en documento aparte, salvo lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 25 de esta Ley.2. Los visados a que se refiere el apartado anterior serán de una de las clases siguientes:

a) Visado de tránsito, que habilita a transitar por la zona de tránsito internacional de un aeropuerto español o a atravesar el territorio español. No será exigible la obtención de dicho visado en casos de tránsito de un extranjero a efectos de repatriación o alejamiento por vía aérea solicitado por un Estado miembro de la Unión Europea o por un tercer estado que tenga suscrito con España un acuerdo internacional sobre esta materia.b) Visado de estancia, que habilita para una estancia ininterrumpida o estancias sucesivas por un período o suma de períodos cuya duración total no exceda de tres meses por semestre a partir de la fecha de la primera entrada.c) Visado de residencia, que habilita para residir sin ejercer actividad laboral o profesional.d) Visado de residencia y trabajo, que habilita para la entrada y estancia por un período máximo de tres meses y para el comienzo, en ese plazo, de la actividad laboral o profesional para la que hubiera sido previamente autorizado. En este tiempo deberá producirse el alta del trabajador en la Seguridad Social, que dotará de eficacia a la autorización de residencia y trabajo, por cuenta propia o ajena. Si transcurrido el plazo no se hubiera producido el alta, el extranjero quedará obligado a salir del territorio nacional, incurriendo, en caso contrario, en la infracción contemplada en el artículo 53.1.a) de esta Ley.e) Visado de residencia y trabajo de temporada, que habilita para trabajar por cuenta ajena hasta nueve meses en un período de doce meses consecutivos.f) Visado de estudios, que habilita a permanecer en España para la realización de cursos, estudios, trabajos de investigación o formación, intercambio de alumnos, prácticas no laborales o servicios de voluntariado, no remunerados laboralmente.g) Visado de investigación, que habilita al extranjero a permanecer en España para realizar proyectos de investigación en el marco de un convenio de acogida firmado con un organismo de investigación.3. Reglamentariamente, se desarrollarán los diferentes tipos de visados.»Veintiséis. El artículo 27, apartado 1, queda redactado de la siguiente manera:«1. El visado se solicitará y expedirá en las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares de España, salvo en los supuestos excepcionales que se contemplen reglamentariamente o en los supuestos en los que el Estado español, de acuerdo con la normativa comunitaria sobre la materia, haya acordado su representación con otro Estado miembro de la Unión Europea en materia de visados de tránsito o estancia.»Veintisiete. El artículo 27, apartado 6, queda redactado de la siguiente manera:«6. La denegación de visado deberá ser motivada cuando se trate de visados de residencia para reagrupación familiar o para el trabajo por cuenta ajena, así como en el caso de visados de estancia o de tránsito. Si la denegación se debe a que el solicitante del visado está incluido en la lista de personas no admisibles prevista en el Convenio de aplicación del Acuerdo de Schengen de 14 de junio de 1990, se le comunicará así de conformidad con las normas establecidas por dicho Convenio. La resolución expresará los recursos que contra la misma procedan, órgano ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos.»Veintiocho. El artículo 28 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 28. De la salida de España.1. Las salidas del territorio español podrán realizarse libremente, excepto en los casos previstos en el Código Penal y en la presente Ley. La salida de los extranjeros a los que no les sea de aplicación el régimen comunitario, podrá ser registrada por las autoridades españolas a los efectos de control de su período de permanencia legal en España de conformidad con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.2. Excepcionalmente, el Ministro del Interior podrá prohibir la salida del territorio español por razones de seguridad nacional o de salud pública. La instrucción y resolución de los expedientes de prohibición tendrá siempre carácter individual.3. La salida será obligatoria en los siguientes supuestos:a) Expulsión del territorio español por orden judicial, en los casos previstos en el Código Penal.b) Expulsión o devolución acordadas por resolución administrativa en los casos previstos en la presente Ley.c) Denegación administrativa de las solicitudes formuladas por el extranjero para continuar permaneciendo en territorio español, o falta de autorización para encontrarse en España.d) Cumplimiento del plazo en el que un trabajador extranjero se hubiera comprometido a regresar a su país de origen en el marco de un programa de retorno voluntario.»Veintinueve. El título del Capítulo II queda redactado de la siguiente manera:«CAPÍTULO IIDe la Autorización de estancia y de residencia»Treinta. El apartado 2 del artículo 29 queda redactado de la siguiente manera:«2. Las diferentes situaciones de los extranjeros en España podrán acreditarse mediante pasaporte o documento de viaje que acredite su identidad, visado o tarjeta de identidad de extranjero, según corresponda.»Treinta y uno. El apartado 1 del artículo 30 queda redactado de la siguiente manera:«1. Estancia es la permanencia en territorio español por un período de tiempo no superior a 90 días, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 33 para la admisión a efectos de estudios, intercambio de alumnos, prácticas no laborales o servicios de voluntariado.»Treinta y dos. El apartado 2 del artículo 30 bis queda redactado de la siguiente manera:«2. Los residentes podrán encontrarse en la situación de residencia temporal o de residencia de larga duración.»Treinta y tres. El artículo 31 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 31. Situación de residencia temporal.1. La residencia temporal es la situación que autoriza a permanecer en España por un período superior a 90 días e inferior a cinco años. Las autorizaciones de duración inferior a cinco años podrán renovarse, a petición del interesado, atendiendo a las circunstancias que motivaron su concesión. La duración de las autorizaciones iniciales de residencia temporal y de las renovaciones se establecerá reglamentariamente.2. La autorización inicial de residencia temporal que no comporte autorización de trabajo se concederá a los extranjeros que dispongan de medios suficientes para sí y, en su caso, para los de su familia. Reglamentariamente se establecerán los criterios para determinar la suficiencia de dichos medios.3. La Administración podrá conceder una autorización de residencia temporal por situación de arraigo, así como por razones humanitarias, de colaboración con la Justicia u otras circunstancias excepcionales que se determinen reglamentariamente. En estos supuestos no será exigible el visado.4. La autorización inicial de residencia temporal y trabajo, que autorizará a realizar actividades lucrativas por cuenta propia y/o ajena, se concederá de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 36 y siguientes de esta Ley.5. Para autorizar la residencia temporal de un extranjero será preciso que

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



carezca de antecedentes penales en España o en los países anteriores de residencia, por delitos existentes en el ordenamiento español, y no figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.6. Los extranjeros con autorización de residencia temporal vendrán obligados a poner en conocimiento de las autoridades competentes los cambios de nacionalidad, estado civil y domicilio.7. Para la renovación de las autorizaciones de residencia temporal, se valorará en su caso:a) Los antecedentes penales, considerando la existencia de indultos o las situaciones de remisión condicional de la pena o la suspensión de la pena privativa de libertad.b) El incumplimiento de las obligaciones del extranjero en materia tributaria y de seguridad social.A los efectos de dicha renovación, se valorará especialmente el esfuerzo de integración del extranjero que aconseje su renovación, acreditado mediante un informe positivo de la Comunidad Autónoma que certifique la asistencia a las acciones formativas contempladas en el artículo 2 ter de esta Ley.»Treinta y cuatro. Se añade un nuevo artículo 31 bis con la siguiente redacción:«Artículo 31 bis. Residencia temporal y trabajo de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género.1. Las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género, cualquiera que sea su situación administrativa, tienen garantizados los derechos reconocidos en la ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como las medidas de protección y seguridad establecidas en la legislación vigente.2. Si al denunciarse una situación de violencia de género contra una mujer extranjera se pusiera de manifiesto su situación irregular, el expediente administrativo sancionador incoado por infracción del artículo 53.1.a) de esta Ley será suspendido por el instructor hasta la resolución del procedimiento penal.3. La mujer extranjera que se halle en la situación descrita en el apartado anterior, podrá solicitar una autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales a partir del momento en que se hubiera dictado una orden de protección a su favor o, en su defecto, Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género. Dicha autorización no se resolverá hasta que concluya el procedimiento penal.Sin perjuicio de lo anterior, la autoridad competente para otorgar la autorización por circunstancias excepcionales podrá conceder una autorización provisional de residencia y trabajo a favor de la mujer extranjera. La autorización provisional eventualmente concedida concluirá en el momento en que se conceda o deniegue definitivamente la autorización por circunstancias excepcionales.4. Cuando el procedimiento penal concluyera con una sentencia condenatoria, se notificará a la interesada la concesión de la residencia temporal y de trabajo solicitada. En el supuesto de que no se hubiera solicitado, se le informará de la posibilidad de conceder a su favor una autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales otorgándole un plazo para su solicitud.Cuando del procedimiento penal concluido no pudiera deducirse la situación de violencia de género, continuará el expediente administrativo sancionador inicialmente suspendido.»Treinta y cinco. El artículo 32 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 32. Residencia de larga duración.1. La residencia de larga duración es la situación que autoriza a residir y trabajar en España indefinidamente, en las mismas condiciones que los españoles.2. Tendrán derecho a residencia de larga duración los que hayan tenido residencia temporal en España durante cinco años de forma continuada, que reúnan las condiciones que se establezcan reglamentariamente. A los efectos de obtener la residencia de larga duración computarán los periodos de residencia previa y continuada en otros Estados miembros, como titular de la tarjeta azul de la UE. Se considerará que la residencia ha sido continuada aunque por períodos de vacaciones u otras razones que se establezcan reglamentariamente el extranjero haya abandonado el territorio nacional temporalmente.3. Los extranjeros residentes de larga duración en otro Estado miembro de la Unión Europea podrán solicitar por sí mismos y obtener una autorización de residencia de larga duración en España cuando vayan a desarrollar una actividad por cuenta propia o ajena, o por otros fines, en las condiciones que se establezcan reglamentariamente. No obstante, en el supuesto de que los extranjeros residentes de larga duración en otro estado miembro de la Unión Europea deseen conservar el estatuto de residente de larga duración adquirido en el primer estado miembro, podrán solicitar y obtener una autorización de residencia temporal en España.4. Con carácter reglamentario se establecerán criterios para la concesión de otras autorizaciones de residencia de larga duración en supuestos individuales de especial vinculación con España.5. La extinción de la residencia de larga duración se producirá en los casos siguientes:a) Cuando la autorización se haya obtenido de manera fraudulenta.b) Cuando se dicte una orden de expulsión en los casos previstos en la Ley.c) Cuando se produzca la ausencia del territorio de la Unión Europea durante 12 meses consecutivos. Reglamentariamente se establecerán las excepciones a la pérdida de la autorización por este motivo, así como el procedimiento y requisitos para recuperar la autorización de residencia de larga duración.d) Cuando se adquiera la residencia de larga duración en otro Estado miembro.6. Las personas extranjeras que hayan perdido la condición de residentes de larga duración podrán recuperar dicho estatuto mediante un procedimiento simplificado que se desarrollará reglamentariamente.Dicho procedimiento se aplicará sobre todo en el caso de personas que hayan residido en otro Estado miembro para la realización de estudios.»Treinta y seis. El artículo 33 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 33. Régimen de admisión a efectos de estudios, intercambio de alumnos, prácticas no laborales o servicios de voluntariado.1. Podrá ser autorizado, en régimen de estancia, el extranjero que tenga como fin único o principal realizar una de las siguientes actividades de carácter no laboral:a) Cursar o ampliar estudios.b) Realizar actividades de investigación o formación, sin perjuicio del régimen especial de los investigadores regulado en el artículo 38 bis de esta Ley.c) Participar en programas de intercambio de alumnos en cualesquiera centros docentes o científicos, públicos o privados, oficialmente reconocidos.d) Realizar prácticas.e) Realizar servicios de voluntariado.2. La vigencia de la autorización coincidirá con la duración del curso para el que esté matriculado, de los trabajos de investigación, del intercambio de alumnos, de las prácticas o del servicio de voluntariado.3. La autorización se prorrogará anualmente si el titular demuestra que sigue reuniendo las condiciones requeridas para la expedición de la autorización inicial y que cumple los requisitos exigidos, bien por el centro de enseñanza o científico al que asiste, habiéndose verificado la realización e los estudios o los trabajos de investigación, bien por el programa de intercambio o voluntariado, o centro donde realice las prácticas.4. Los extranjeros admitidos con fines de estudio, prácticas no laborales o voluntariado podrán ser autorizados para ejercer una actividad retribuida por cuenta propia o ajena, en la medida en que ello no limite la prosecución de los estudios o actividad asimilada, en los términos que reglamentariamente se determinen.5. La realización de trabajo en una familia para compensar la estancia y mantenimiento en la misma, mientras se mejoran los conocimientos lingüísticos o profesionales se regulará de acuerdo con lo dispuesto en los acuerdos internacionales sobre colocación «au pair».6. Se facilitará la entrada y permanencia en España, en los términos establecidos reglamentariamente, de los estudiantes extranjeros que participen en programas de la Unión Europea destinados a favorecer la movilidad con destino a

la Unión o en la misma.7. Todo extranjero, admitido en calidad de estudiante en otro Estado miembro de la Unión Europea, que solicite cursar parte de sus estudios ya iniciados o completar éstos en España podrá solicitar una autorización de estancia por estudios y obtenerla, si reúne los requisitos reglamentarios para ello, no siendo exigible el visado.A fin de que todo extranjero admitido en calidad de estudiante en España pueda solicitar

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

202

cursar parte de sus estudios ya iniciados o completar éstos en otro Estado miembro de la Unión Europea, las Autoridades españolas facilitarán la información oportuna sobre la permanencia de aquél en España, a instancia de las Autoridades competentes de dicho Estado miembro.8. Se someten al régimen de estancia previsto en este artículo los extranjeros que cursen en España estudios de formación sanitaria especializada de acuerdo con la Ley 44/2003, de 11 de noviembre, de profesiones sanitarias, salvo que ya contaran con una autorización de residencia previamente al inicio de los mismos, en cuyo caso podrán continuar en dicha situación.»Treinta y siete. El artículo 35 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 35. Menores no acompañados.1. El Gobierno promoverá el establecimiento de Acuerdos de colaboración con los países de origen que contemplen, integradamente, la prevención de la inmigración irregular, la protección y el retorno de los menores no acompañados. Las Comunidades Autónomas serán informadas de tales Acuerdos.2. Las Comunidades Autónomas podrán establecer acuerdos con los países de origen dirigidos a procurar que la atención e integración social de los menores se

realice en su entorno de procedencia. Tales acuerdos deberán asegurar debidamente la protección del interés de los menores y contemplarán mecanismos para un adecuado seguimiento por las Comunidades Autónomas de la situación de los mismos.3. En los supuestos en que los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado localicen a un extranjero indocumentado cuya minoría de edad no pueda ser establecida con seguridad, se le dará, por los servicios competentes de protección de menores, la atención inmediata que precise, de acuerdo con lo establecido en la legislación de protección jurídica del menor, poniéndose el hecho en conocimiento inmediato del Ministerio Fiscal, que dispondrá la determinación de su edad, para lo que colaborarán las instituciones sanitarias oportunas que, con carácter prioritario, realizarán las pruebas necesarias.4. Determinada la edad, si se tratase de un menor, el Ministerio Fiscal lo pondrá a disposición de los servicios competentes de protección de menores de la Comunidad Autónoma en la que se halle.5. La Administración del Estado solicitará informe sobre las circunstancias familiares del menor a la representación diplomática del país de origen con carácter previo a la decisión relativa a la iniciación de un procedimiento sobre su repatriación. Acordada la iniciación del procedimiento, tras haber oído al menor si tiene suficiente juicio, y previo informe de los servicios de protección de menores y del Ministerio Fiscal, la Administración del Estado resolverá lo que proceda sobre el retorno a su país de origen, a aquel donde se encontrasen sus familiares o, en su defecto, sobre su permanencia en España. De acuerdo con el principio de interés superior del menor, la repatriación al país de origen se efectuará bien mediante reagrupación familiar, bien mediante la puesta a disposición del menor ante los servicios de protección de menores, si se dieran las condiciones adecuadas para su tutela por parte de los mismos.6. A los mayores de dieciséis y menores de dieciocho años se les reconocerá capacidad para actuar en el procedimiento de repatriación previsto en este artículo, así como en el orden jurisdiccional contencioso administrativo por el mismo objeto, pudiendo intervenir personalmente o a través del representante que designen. Cuando se trate de menores de dieciséis años, con juicio suficiente, que hubieran manifestado una voluntad contraria a la de quien ostenta su tutela o representación, se suspenderá el curso del procedimiento, hasta el nombramiento del defensor judicial que les represente.7. Se considerará regular, a todos los efectos, la residencia de los menores que sean tutelados en España por una Administración Pública o en virtud de resolución judicial, por cualquier otra entidad. A instancia del organismo que ejerza la tutela y una vez que haya quedado acreditada la imposibilidad de retorno con su familia o al país de origen, se otorgará al menor una autorización de residencia, cuyos efectos se retrotraerán al momento en que el menor hubiere sido puesto a disposición de los servicios de protección de menores. La ausencia de autorización de residencia no impedirá el reconocimiento y disfrute de todos los derechos que le correspondan por su condición de menor.8. La concesión de una autorización de residencia no será obstáculo para la ulterior repatriación cuando favorezca el interés superior del menor, en los términos establecidos en el apartado cuarto de este artículo.9. Reglamentariamente se determinarán las condiciones que habrán de cumplir los menores tutelados que dispongan de autorización de residencia y alcancen la mayoría de edad para renovar su autorización o acceder a una autorización de residencia y trabajo teniendo en cuenta, en su caso, los informes positivos que, a estos efectos, puedan presentar las entidades públicas competentes referidos a su esfuerzo de integración, la continuidad de la formación o estudios que se estuvieran realizando, así como su incorporación, efectiva o potencial, al mercado de trabajo. Las Comunidades Autónomas desarrollarán las políticas necesarias para posibilitar la inserción de los menores en el mercado laboral cuando alcancen la mayoría de edad.10. Los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado adoptarán las medidas técnicas necesarias para la identificación de los menores extranjeros indocumentados, con el fin de conocer las posibles referencias que sobre ellos pudieran existir en alguna institución pública nacional o extranjera encargada de su protección. Estos datos no podrán ser usados para una finalidad distinta a la prevista en este apartado.11. La Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas podrán establecer convenios con organizaciones no gubernamentales, fundaciones y entidades dedicadas a la protección de menores, con el fin de atribuirles la tutela ordinaria de los menores extranjeros no acompañados. Cada convenio especificará el número de menores cuya tutela se compromete a asumir la entidad correspondiente, el lugar de residencia y los medios materiales que se destinarán a la atención de los mismos. Estará legitimada para promover la constitución de la tutela la Comunidad Autónoma bajo cuya custodia se encuentre el menor. A tales efectos, deberá dirigirse al juzgado competente que proceda en función del lugar en que vaya a residir el menor, adjuntando el convenio correspondiente y la conformidad de la entidad que vaya a asumir la tutela. El régimen de tutela será el previsto en el Código Civil y en la Ley de Enjuiciamiento Civil. Además, serán aplicables a los menores extranjeros no acompañados las restantes previsiones sobre protección de menores recogidas en el Código Civil y en la legislación vigente en la materia.12. Las Comunidades Autónomas podrán llegar a acuerdos con las Comunidades Autónomas donde se encuentren los menores extranjeros no acompañados para asumir la tutela y custodia, con el fin de garantizar a los menores unas mejores condiciones de integración.»Treinta y ocho. El título del Capítulo III queda redactado de la siguiente manera:«CAPÍTULO IIIe las autorizaciones para la realización de actividades lucrativas»Treinta y nueve. El artículo 36 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 36. Autorización de residencia y trabajo.1. Los extranjeros mayores de dieciséis años precisarán, para ejercer cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, de la correspondiente autorización administrativa previa para residir y trabajar. La autorización de trabajo se concederá conjuntamente con la de residencia, salvo en los supuestos de penados extranjeros que se hallen cumpliendo condenas o en otros supuestos excepcionales que se determinen reglamentariamente.2. La eficacia de la autorización de residencia y trabajo inicial se condicionará al alta del trabajador en la Seguridad Social. La Entidad Gestora comprobará en cada caso la previa habilitación de los extranjeros para residir y realizar la actividad.3. Cuando el extranjero se propusiera trabajar por cuenta propia o ajena, ejerciendo una profesión para la que se exija una titulación especial, la concesión de la autorización se condicionará a la tenencia y, en su caso, homologación del título correspondiente y, si las leyes así lo exigiesen, a la colegiación.4. Para la contratación de un extranjero, el empleador deberá solicitar la autorización a que se refiere el apartado 1 del presente artículo, que en todo caso deberá acompañarse del contrato de trabajo que garantice una actividad continuada durante el

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

203

período de vigencia de la autorización.5. La carencia de la autorización de residencia y trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades del empresario a que dé lugar, incluidas las de Seguridad Social, no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero, ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones derivadas de supuestos contemplados por los convenios internacionales de protección a los trabajadores u otras que pudieran corresponderle, siempre que sean compatibles con su situación. En todo caso, el trabajador que carezca de autorización de residencia y trabajo no podrá obtener prestaciones por desempleo. Salvo en los casos legalmente previstos, el reconocimiento de una prestación no modificará la situación administrativa del extranjero.6. En la concesión inicial de la autorización administrativa para trabajar podrán aplicarse criterios especiales para determinadas nacionalidades en función del principio de reciprocidad.7. No se concederá autorización para residir y realizar una actividad lucrativa, laboral o profesional, a los extranjeros que, en el marco de un programa de retorno voluntario a su país de origen, se hubieran comprometido a no retornar a España durante un plazo determinado en tanto no hubiera transcurrido dicho plazo.8. Reglamentariamente se determinarán las condiciones y requisitos para hacer posible la participación de trabajadores extranjeros en sociedades anónimas laborales y sociedades cooperativas.»Cuarenta. El artículo 37 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 37. Autorización de residencia y trabajo por cuenta propia.1. Para la realización de actividades económicas por cuenta propia habrá de acreditarse el cumplimiento de todos los requisitos que la legislación vigente exige a los nacionales para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada, así como los relativos a la suficiencia de la inversión y la potencial creación de empleo, entre otros que reglamentariamente se establezcan.2. La autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta propia se limitará a un ámbito geográfico no superior al de una Comunidad Autónoma, y a un sector de actividad. Su duración se determinará reglamentariamente.3. La concesión de la autorización inicial de trabajo, en necesaria coordinación con la que corresponde al Estado en materia de residencia, corresponderá a las Comunidades Autónomas de acuerdo con las competencias asumidas en los correspondientes Estatutos.»Cuarenta y uno. El artículo 38 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 38. Autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena.1. Para la concesión inicial de la autorización de residencia y trabajo, en el caso de trabajadores por cuenta ajena, se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo.2. La situación nacional de empleo será determinada por el Servicio Público de Empleo Estatal con la información proporcionada por las Comunidades Autónomas y con aquella derivada de indicadores estadísticos oficiales y quedará plasmada en el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura. Dicho catálogo contendrá una relación de empleos susceptibles de ser satisfechos a través de la contratación de trabajadores extranjeros y será aprobado previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración. Igualmente, se entenderá que la situación nacional de empleo permite la contratación en ocupaciones no catalogadas cuando de la gestión de la oferta se concluya la insuficiencia de demandantes de empleo adecuados y disponibles. Reglamentariamente se determinarán los requisitos mínimos para considerar que la gestión de la oferta de empleo es considerada suficiente a estos efectos.3. El procedimiento de concesión de la autorización de residencia y trabajo inicial, sin perjuicio de los supuestos previstos cuando el extranjero que se halle en España se encuentre habilitado para solicitar u obtener una autorización de residencia y trabajo, se basará en la solicitud de cobertura de un puesto vacante, presentada por un empresario o empleador ante la autoridad competente, junto con el contrato de trabajo y el resto de documentación exigible, ofrecido al trabajador extranjero residente en un tercer país. Verificado el cumplimiento de los requisitos, la autoridad competente expedirá una autorización cuya eficacia estará condicionada a que el extranjero solicite el correspondiente visado y que, una vez en España, se produzca el alta del trabajador en la Seguridad Social.4. El empresario o empleador estará obligado a comunicar el desistimiento de la solicitud de autorización si, mientras se resolviera la autorización o el visado, desapareciera la necesidad de contratación del extranjero o se modificasen las condiciones del contrato de trabajo que sirvió de base a la solicitud. Asimismo, cuando el extranjero habilitado se hallase en España deberá registrar en los Servicios Públicos de Empleo el contrato de trabajo que dio lugar a la solicitud y formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social, y si no pudiera iniciarse la relación laboral, el empresario o empleador estará obligado a comunicarlo a las autoridades competentes.5. La autorización inicial de residencia y trabajo se limitará, salvo en los casos previstos por la Ley y los Convenios Internacionales firmados por España, a un determinado territorio y ocupación. Su duración se determinará reglamentariamente.6. La autorización de residencia y trabajo se renovará a su expiración:a) Cuando persista o se renueve el contrato de trabajo que motivó su concesión inicial, o cuando se cuente con un nuevo contrato.b) Cuando por la autoridad competente, conforme a la normativa de la Seguridad Social, se hubiera otorgado una prestación contributiva por desempleo.c) Cuando el extranjero sea beneficiario de una prestación económica asistencial de carácter público destinada a lograr su inserción social o laboral.d) Cuando concurran otras circunstancias previstas reglamentariamente, en particular, los supuestos de extinción del contrato de trabajo o suspensión de la relación laboral como consecuencia de ser víctima de violencia de género.7. A partir de la primera concesión, las autorizaciones se concederán sin limitación alguna de ámbito geográfico u ocupación.8. La concesión de la autorización inicial de trabajo, en necesaria coordinación con la que corresponde al Estado en materia de residencia, corresponderá a las Comunidades Autónomas de acuerdo con las competencias asumidas en los correspondientes Estatutos.»

Cuarenta y dos. Se introduce un artículo 38 bis en los siguientes términos:«Artículo 38 bis. Régimen especial de los investigadores.1. Tendrá la consideración de investigador el extranjero cuya permanencia en España tenga como fin único o principal realizar proyectos de investigación, en el marco de un convenio de acogida firmado con un organismo de investigación.2. Las entidades dedicadas a la investigación, públicas o privadas, que cumplan las condiciones previstas reglamentariamente, podrán ser autorizadas por el Estado o por las Comunidades Autónomas, según corresponda, como organismos de investigación para acoger a investigadores extranjeros. Esta autorización tendrá una duración mínima de cinco años, salvo casos excepcionales en que se otorgará por un período más corto. Si transcurrido el plazo máximo no se hubiera notificado resolución expresa legítima al interesado, la solicitud deducida por éste se entenderá desestimada por silencio administrativo.3. Reglamentariamente se determinarán los requisitos para la firma del convenio de acogida entre el investigador y el organismo de investigación y las condiciones del proyecto de investigación.4. La situación del extranjero en régimen de investigador será la de autorización de residencia y trabajo, que se renovará anualmente si el titular sigue reuniendo las condiciones establecidas para la expedición de la autorización inicial.5. Los extranjeros admitidos con estos fines podrán impartir clases o realizar otras actividades compatibles con su actividad principal de investigación, con arreglo a la normativa en vigor.6. El organismo de investigación deberá informar cuanto antes, a la autoridad que concedió la autorización de residencia y trabajo, de cualquier acontecimiento que impida la ejecución del convenio de acogida.7. Todo extranjero admitido en calidad de investigador en otro Estado miembro de la Unión Europea que solicite realizar parte de su investigación en España durante un período superior a tres meses podrá solicitar una autorización de residencia y trabajo y obtenerla si reúne los requisitos reglamentarios para ello, no siendo exigible el visado, pero pudiendo exigirse un nuevo convenio de acogida.8. Una vez

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

204

finalizado el convenio de acogida, o resuelto por causas no imputables al investigador establecidas reglamentariamente, tanto el investigador como los familiares reagrupados podrán ser autorizados para residir y ejercer una actividad lucrativa sin necesidad de un nuevo visado.»Cuarenta y tres. Se introduce un artículo 38 ter en los siguientes términos:«Artículo 38 ter. Residencia y trabajo de profesionales altamente cualificados.1. Se considerará profesional altamente cualificado a los efectos de este artículo a quienes acrediten cualificaciones de enseñanza superior o, excepcionalmente, tengan un mínimo de cinco años de experiencia profesional que pueda considerarse equiparable, en los términos que se determinen reglamentariamente.2. Los profesionales altamente cualificados según este artículo obtendrán una autorización de residencia y trabajo o documentada con una tarjeta azul de la UE.3. Para la concesión de las autorizaciones destinadas a profesionales altamente cualificados podrá tenerse en cuenta la situación nacional de empleo, así como la necesidad de proteger la suficiencia de recursos humanos en el país de origen del extranjero.4. El extranjero titular de la tarjeta azul de la UE que haya residido al menos dieciocho meses en otro Estado miembro de la Unión Europea, podrá obtener una autorización en España como profesional altamente cualificado. La solicitud podrá presentarse en España, antes del transcurso de un mes desde su entrada, o en el Estado miembro donde se halle autorizado. En caso de que la autorización originaria se hubiera extinguido sin que se haya resuelto la solicitud de autorización en España, se podrá conceder una autorización de estancia temporal para el extranjero y los miembros de su familia. Si se extinguiere la vigencia de la autorización originaria para permanecer en España o si se denegase la solicitud, las autoridades podrán aplicar las medidas legalmente previstas para tal situación. En caso de que procediese su expulsión ésta se podrá ejecutar conduciendo al extranjero al Estado miembro del que provenga.5. Reglamentariamente se determinarán los requisitos para la concesión y renovación de la autorización de residencia y trabajo regulada en este artículo.»Cuarenta y cuatro. El artículo 39 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 39. Gestión colectiva de contrataciones en origen.1. El Ministerio de Trabajo e Inmigración, teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, podrá aprobar una previsión anual de las ocupaciones y, en su

caso, de las cifras previstas de empleos que se puedan cubrir a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen en un período determinado, a los que sólo tendrán acceso aquellos que no se hallen o residan en España. Asimismo, podrá

establecer un número de visados para búsqueda de empleo en las condiciones que se determinen, dirigidos a hijos o nietos de español de origen o a determinadas ocupaciones. La mencionada previsión tendrá en cuenta las propuestas que, previa consulta de los agentes sociales en su ámbito correspondiente, sean realizadas por las Comunidades Autónomas, y será adoptada previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.2. El procedimiento de concesión de la autorización inicial de residencia y trabajo mediante tramitación colectiva de los contratos en origen, estará basado en la gestión simultánea de una pluralidad de autorizaciones, presentadas por uno o varios empleadores, respecto de trabajadores seleccionados en sus países, con la participación, en su caso, de las autoridades competentes. En la gestión del mismo se actuará coordinadamente con las Comunidades Autónomas competentes para la concesión de la autorización de trabajo inicial. Las ofertas de empleo realizadas a través de este procedimiento se orientarán preferentemente hacia los países con los que España haya firmado acuerdos sobre regulación de flujos migratorios.»Cuarenta y cinco. El artículo 40 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 40. Supuestos específicos de exención de la situación nacional de empleo.1. No se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo cuando el contrato de trabajo vaya dirigido a:a) Los familiares reagrupados en edad laboral, o el cónyuge o hijo de extranjero residente en España con una autorización renovada, así como al hijo de español nacionalizado o de ciudadanos de otros Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Espacio Económico Europeo, siempre que estos últimos lleven, como mínimo, un año residiendo legalmente en España y al hijo no le sea de aplicación el régimen comunitario.b) Los titulares de una autorización previa de trabajo que pretendan su renovación.c) Los trabajadores necesarios para el montaje por renovación de una instalación o equipos productivos.d) Los que hubieran gozado de la condición de refugiados, durante el año siguiente a la cesación de la aplicación de la Convención de Ginebra de 28 de julio de 1951, sobre el Estatuto de los Refugiados, por los motivos recogidos en el supuesto 5 de la sección C de su artículo 1.e) Los que hubieran sido reconocidos como apátridas y los que hubieran perdido la condición de apátridas el año siguiente a la terminación de dicho estatuto.f) Los extranjeros que tengan a su cargo ascendientes o descendientes de nacionalidad española.g) Los extranjeros nacidos y residentes en España.h) Los hijos o nietos de español de origen.i) Los menores extranjeros en edad laboral con autorización de residencia que sean tutelados por la entidad de protección de menores competente, para aquellas actividades que, a criterio de la mencionada entidad, favorezcan su integración social, y una vez acreditada la imposibilidad de retorno con su familia o al país de origen.j) Los extranjeros que obtengan la autorización de residencia por circunstancias excepcionales en los supuestos que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, cuando se trate de víctimas de violencia de género o de trata de seres humanos.k) Los extranjeros que hayan sido titulares de autorizaciones de trabajo para actividades de temporada, durante dos años naturales, y hayan retornado a su país.l) Los extranjeros que hayan renunciado a su autorización de residencia y trabajo en virtud de un programa de retorno voluntario.. Tampoco se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo, en las condiciones que se determinen reglamentariamente para:a) La cobertura de puestos de confianza y directivos de empresas.b) Los profesionales altamente cualificados, incluyendo técnicos y científicos contratados por entidades públicas, universidades o centros de investigación, desarrollo e innovación dependientes de empresas, sin perjuicio de la aplicación del régimen específico de autorización aplicable de conformidad con la presente Ley.c) Los trabajadores en plantilla de una empresa o grupo de empresas en otro país que pretendan desarrollar su actividad laboral para la misma empresa o grupo en España.d) Los artistas de reconocido prestigio.»Cuarenta y seis. Se suprimen la letra j) del apartado 1 y el apartado 3 del artículo 41, pasando la letra k) del apartado 1 a ser letra j).Cuarenta y siete. El artículo 42 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 42. Régimen especial de los trabajadores de temporada.1. El Gobierno regulará reglamentariamente la autorización de residencia y trabajo para los trabajadores extranjeros en actividades de temporada o campaña que les permita la entrada y salida del territorio nacional, así como la documentación de su situación, de acuerdo con las características de las citadas campañas y la información que le suministren las Comunidades Autónomas donde se promuevan.

2. Para conceder las autorizaciones de residencia y trabajo deberá garantizarse que los trabajadores temporeros serán alojados en condiciones de dignidad e higiene adecuadas.3. Las Administraciones públicas promoverán la asistencia de los servicios sociales adecuados.4. Las ofertas de empleo de temporada se orientarán preferentemente hacia los países con los que España haya firmado acuerdos sobre regulación de flujos migratorios.5. Las

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

205

Comunidades Autónomas, los Ayuntamientos y los agentes sociales promoverán los circuitos que permitan la concatenación de los trabajadores de temporada, en colaboración con la Administración General del Estado.6. Reglamentariamente se determinarán las condiciones para que los trabajadores en plantilla de una empresa o grupo de empresas que desarrollen su actividad en otro país puedan ser autorizados a trabajar temporalmente en España para la misma empresa o grupo.»Cuarenta y ocho. El artículo 43 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 43. Trabajadores transfronterizos y prestación transnacional de servicios.1. Los trabajadores extranjeros que, residiendo en la zona limítrofe, desarrollen su actividad en España y regresen a su lugar de residencia diariamente deberán obtener la correspondiente autorización administrativa, con los requisitos y condiciones con que se conceden las autorizaciones de régimen general, siéndoles de aplicación en cuanto a los derechos de seguridad social lo establecido en el artículo 14.1 de esta Ley.2. Reglamentariamente se establecerán las condiciones para la autorización de residencia y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios, de acuerdo con la normativa vigente.»Cuarenta y nueve. El artículo 44 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 44. Hecho imponible.1. Las tasas se regirán por la presente Ley y por las demás fuentes normativas que para las tasas se establecen en el artículo 9 de la Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos.2. Constituye el hecho imponible de las tasas la tramitación de las autorizaciones administrativas y de los documentos de identidad previstos en esta Ley, así como de sus prórrogas, modificaciones y renovaciones; en particular:a) La tramitación de autorizaciones para la prórroga de la estancia en España.b) La tramitación de las autorizaciones para residir en España.c) La tramitación de autorizaciones de trabajo, salvo que se trate de autorizaciones para un período inferior a seis meses.d) La tramitación de tarjetas de identidad de extranjeros.e) La tramitación de documentos de identidad a indocumentados.f) La tramitación de visado.»Cincuenta. El artículo 45 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 45. Devengo.1. Las tasas se devengarán cuando se solicite la autorización, la prórroga, la modificación, la renovación, o el visado.En el caso de las Comunidades Autónomas que tengan traspasadas las competencias en materia de autorización de trabajo, les corresponderá el devengo del rendimiento de las tasas.2. En los casos de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena a favor de trabajadores de servicio doméstico de carácter parcial o discontinuo, el devengo de la tasa se producirá en el momento de afiliación y/o alta del trabajador en la Seguridad Social.3. En los casos de renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena, en ausencia de empleador, y cuando se trate de trabajadores de servicio doméstico de carácter parcial o discontinuo, el devengo de la tasa se producirá en el momento de alta del trabajador en la seguridad Social.4. El importe de las tasas se establecerá por orden ministerial de los departamentos competentes. Cuando las Comunidades Autónomas tengan traspasadas las competencias en materia de autorización inicial de trabajo, éstas regirán por la legislación correspondiente.»Cincuenta y uno. El artículo 46 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 46. Sujetos pasivos.1. Serán sujetos pasivos de las tasas los solicitantes de visado y las personas en cuyo favor se concedan las autorizaciones o se expidan los documentos previstos en el artículo 44, salvo en las autorizaciones de trabajo por cuenta ajena, en cuyo caso será sujeto pasivo el empleador o empresario, excepto en el supuesto de relaciones laborales en el sector del servicio doméstico de carácter parcial o discontinuo, en que lo será el propio trabajador.2. Será nulo todo pacto por el que el trabajador por cuenta ajena asuma la obligación de pagar en todo o en parte el importe de las tasas establecidas.»Cincuenta y dos. El artículo 47, queda redactado de la siguiente manera:«No vendrán obligados al pago de las tasas por la concesión de las autorizaciones para trabajar los nacionales iberoamericanos, filipinos, andorranos, ecuatoguineanos, los sefardíes, los hijos y nietos de español o española de origen, y los extranjeros nacidos en España cuando pretendan realizar una actividad lucrativa, laboral o profesional, por cuenta propia.Las solicitudes de visado presentadas por nacionales de terceros países beneficiarios de derecho comunitario en materia de libre circulación y residencia estarán exentas de las tasas de tramitación.Las entidades públicas de protección de menores estarán exentas del pago de las tasas derivadas de las autorizaciones que están obligadas a solicitar para éstos en ejercicio de la representación legal que de ellos ostentan.En aplicación de la normativa comunitaria sobre la materia, quedarán exentos del pago de la tasa relativa a visados de tránsito o estancia, los niños menores de seis años; los investigadores nacionales de terceros países que se desplacen con fines de investigación científica en los términos establecidos por la Recomendación 2005/761/CE, del Parlamento y del Consejo; y los representantes de organizaciones sin ánimo de lucro que no sean mayores de 25 años y vayan a participar en seminarios, conferencias o acontecimientos deportivos o educativos, organizados por organizaciones sin ánimo de lucro.»Cincuenta y tres. El artículo 48, apartado 1 queda redactado de la siguiente manera:1. El importe de las tasas se establecerá por Orden ministerial de los Departamentos competentes, sin perjuicio de lo dispuesto por la normativa comunitaria en relación con procedimientos de solicitud de visados de tránsito o estancia.Cincuenta y cuatro. El apartado 1 del artículo 49 queda redactado de la siguiente manera:«1. La gestión y recaudación de las tasas corresponderá a los órganos competentes para la concesión de las autorizaciones, modificaciones, renovaciones y prórrogas, la expedición de la documentación a que se refiere el artículo 44 y la

tramitación de la solicitud de visado.»Cincuenta y cinco. Se añaden dos nuevas letras d) y e), al artículo 52, que quedan redactadas de la siguiente manera:«d) Encontrarse trabajando en una ocupación, sector de actividad, o ámbito geográfico no contemplado por la autorización de residencia y trabajo de la que se es titular.e) La contratación de trabajadores cuya autorización no les habilita para trabajar en esa ocupación o ámbito geográfico, incurriéndose en una infracción por cada uno de los trabajadores extranjeros ocupados.»Cincuenta y seis. El artículo 53 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 53. Infracciones graves.1. Son infracciones graves:a) Encontrarse irregularmente en territorio español, por no haber obtenido la prórroga de estancia, carecer de autorización de residencia o tener caducada más de tres meses la mencionada autorización, y siempre que el interesado no hubiere solicitado la renovación de la misma en el plazo previsto reglamentariamente.b) Encontrarse trabajando en España sin haber obtenido autorización de trabajo o autorización administrativa previa para trabajar, cuando no cuente con autorización de residencia válida.c) Incurrir en ocultación dolosa o falsedad grave en el cumplimiento de la obligación de poner en conocimiento de las autoridades competentes los cambios que afecten a nacionalidad, estado civil o domicilio, así como incurrir en falsedad en la declaración de los datos obligatorios para cumplimentar el alta en el padrón municipal a los efectos previstos en esta Ley, siempre que tales hechos no constituyan delito. Cuando cualquier autoridad tuviera conocimiento de una posible infracción por esta causa, lo pondrá en conocimiento de las autoridades competentes con el fin de que pueda instruirse el oportuno expediente sancionador.) El incumplimiento de las medidas impuestas por razón de seguridad pública, de presentación periódica o de alejamiento de fronteras o núcleos de población concretados singularmente, de acuerdo con lo dispuesto en la presente Ley.e) La comisión de una tercera infracción leve, siempre que en un plazo de un año anterior hubiera sido sancionado por dos faltas leves de la misma naturaleza.f) La participación por el extranjero en la realización de actividades contrarias al orden público previstas como graves en la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.g) Las salidas del territorio español por puestos no habilitados, sin exhibir la documentación prevista o contraviniendo las prohibiciones legalmente impuestas.h) Incumplir la obligación del apartado 2 del artículo 4.2. También son infracciones graves:a) No

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

206

dar de alta, en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, al trabajador extranjero cuya autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena hubiera solicitado, o no registrar el contrato de trabajo en las condiciones que sirvieron de base a la solicitud, cuando el empresario tenga constancia de que el trabajador se halla legalmente en España habilitado para el comienzo de la relación laboral. No obstante, estará exento de esta responsabilidad el empresario que comunique a las autoridades competentes la concurrencia de razones sobrevenidas que puedan poner en riesgo objetivo la viabilidad de la empresa o que, conforme a la legislación, impidan el inicio de dicha relación.b) Contraer matrimonio, simular relación afectiva análoga o constituirse en representante legal de un menor, cuando dichas conductas se realicen con ánimo de lucro o con el propósito de obtener indebidamente un derecho de residencia, siempre que tales hechos no constituyan delito.c) Promover la permanencia irregular en España de un extranjero, cuando su entrada legal haya contado con una invitación expresa del infractor y continúe a su cargo una vez transcurrido el período de tiempo permitido por su visado o autorización. Para graduar la sanción se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares concurrentes.d) Consentir la inscripción de un extranjero en el Padrón Municipal por parte del titular de una vivienda habilitado para tal fin, cuando dicha vivienda no constituya el domicilio real del extranjero. Se incurrirá en una infracción por cada persona indebidamente inscrita.»Cincuenta y siete. El artículo 54 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 54. Infracciones muy graves.1. Son infracciones muy graves:a) Participar en actividades contrarias a la seguridad nacional o que pueden perjudicar las relaciones de España con otros países, o estar implicados en actividades contrarias al orden público previstas como muy graves en la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.b) Inducir, promover, favorecer o facilitar con ánimo de lucro, individualmente o formando parte de una organización, la inmigración clandestina de personas en tránsito o con destino al territorio español o su permanencia en el mismo, siempre que el hecho no constituya delito.c) La realización de conductas de discriminación por motivos raciales, étnicos, nacionales o religiosos, en los términos previstos en el artículo 23 de la presente Ley, siempre que el hecho no constituya delito.d) La contratación de trabajadores extranjeros sin haber obtenido con carácter previo la correspondiente autorización de residencia y trabajo, incurriéndose en una infracción por cada uno de los trabajadores extranjeros ocupados, siempre que el hecho no constituya delito.e) Realizar, con ánimo de lucro, la infracción prevista en la letra d) del apartado 2 del artículo anterior.emular la relación laboral con un extranjero, cuando dicha conducta se realice con ánimo de lucro o con el propósito de obtener indebidamente derechos reconocidos en esta Ley, siempre que tales hechos no constituyan delito.g) La comisión de una tercera infracción grave siempre que en un plazo de un año anterior hubiera sido sancionado por dos faltas graves de la misma naturaleza.2. También son infracciones muy graves:a) El incumplimiento de las obligaciones previstas para los transportistas en el artículo 66, apartados 1 y 2.b) El transporte de extranjeros por vía aérea, marítima o terrestre, hasta el territorio español, por los sujetos responsables del transporte, sin que hubieran comprobado la validez y vigencia, tanto de los pasaportes, títulos de viaje o documentos de identidad pertinentes, como, en su caso, del correspondiente visado, de los que habrán de ser titulares los citados extranjeros.c) El incumplimiento de la obligación que tienen los transportistas de hacerse cargo sin pérdida de tiempo del extranjero o transportado que, por deficiencias en la documentación antes citada, no haya sido autorizado a entrar en España, así como del extranjero transportado en tránsito que no haya sido trasladado a su país de destino o que hubiera sido devuelto por las autoridades de éste, al no autorizarle la entrada.Esta obligación incluirá los gastos de mantenimiento del citado extranjero y, si así lo solicitan las autoridades encargadas del control de entrada, los derivados del transporte de dicho extranjero, que habrá de producirse de inmediato, bien por medio de la compañía objeto de sanción o, en su defecto, por medio de otra empresa de transporte, con dirección al Estado a partir del cual haya sido transportado, al Estado que haya expedido el documento de viaje con el que ha viajado o a cualquier otro Estado donde esté garantizada su admisión.3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, no se considerará infracción a la presente Ley el hecho de transportar hasta la frontera española a un

extranjero que, habiendo presentado sin demora su solicitud de protección internacional, ésta le sea admitida a trámite, de conformidad con lo establecido en la Ley 12/2009, de 30 de octubre reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria.»Cincuenta y ocho. El artículo 55 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 55. Sanciones.1. Las infracciones tipificadas en los artículos anteriores serán sancionadas en los términos siguientes:a) Las infracciones leves con multa de hasta 500 euros.b) Las infracciones graves con multa de 501 hasta 10.000 euros. En el supuesto contemplado en el artículo 53.2.a) de esta Ley, además de la sanción indicada, el empresario también estará obligado a sufragar los costes derivados del viaje.c) Las infracciones muy graves con multa desde 10.001 hasta 100.000 euros, excepto la prevista en el artículo 54.2.b), que lo será con una multa de 5.000 a 10.000 euros por cada viajero transportado o con un mínimo de 750.000 euros a tanto alzado, con independencia del número de viajeros transportados. La prevista en el artículo 54.2.a) en relación con el artículo 66.1 lo será con una multa de 10.001 hasta 100.000 euros por cada viaje realizado sin haber comunicado los datos de las personas transportadas o habiéndolos comunicado incorrectamente, con independencia de que la Autoridad gubernativa pueda adoptar la inmovilización, incautación y decomiso del medio de transporte, o la suspensión provisional o retirada de la autorización de explotación.2. La imposición de sanciones por las infracciones administrativas establecidas en la presente Ley Orgánica corresponderá al Subdelegado del Gobierno o al Delegado del Gobierno en las Comunidades Autónomas uniprovinciales. Cuando una Comunidad Autónoma tenga atribuidas competencias en materia de autorización inicial de trabajo de extranjeros la imposición de las sanciones establecidas en esta Ley en los supuestos de infracción a que se refiere el párrafo siguiente corresponderá a la Comunidad Autónoma y se ejercerá por la Autoridad que la misma determine, dentro del ámbito de sus competencias.En los supuestos calificados como infracción leve del artículo 52.c), d) y e), graves del artículo 53.1.b), y 53.2.a), y muy grave del artículo 54.1.d) y f), el procedimiento sancionador se iniciará por acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el procedimiento sancionador por infracciones del orden social, correspondiendo la imposición de las sanciones a las autoridades referidas en el párrafo anterior.En los supuestos de participación en actividades contrarias a la seguridad nacional o que pueden perjudicar las relaciones de España con otros países, previstos en el artículo 54.1.a), de acuerdo con lo establecido en el procedimiento sancionador que se determine reglamentariamente, la competencia sancionadora corresponderá al Secretario de Estado de Seguridad.3. Para la graduación de las sanciones, el órgano competente en imponerlas se ajustará a criterios de proporcionalidad, valorando el grado de culpabilidad y, en su caso, el daño producido o el riesgo derivado de la infracción y su trascendencia.4. Para la determinación de la cuantía de la sanción se tendrá especialmente en cuenta la capacidad económica del infractor.5. A no ser que pertenezcan a un tercero no responsable de la infracción, en el supuesto de la letra b) del apartado 1 del artículo 54, serán objeto de decomiso los vehículos, embarcaciones, aeronaves, y cuantos bienes muebles o inmuebles, de cualquier naturaleza que sean, hayan servido de instrumento para la comisión de la citada infracción.A fin de garantizar la efectividad del comiso, los bienes, efectos e instrumentos a que se refiere el apartado anterior podrán ser

aprehendidos y puestos a disposición de la autoridad gubernativa, desde las primeras intervenciones, a resultas del expediente sancionador que resolverá lo pertinente en relación con los bienes decomisados.6. En el supuesto de la infracción prevista en la letra d) del apartado 1 del artículo 54 de la presente Ley, la autoridad gubernativa podrá adoptar, sin perjuicio de la sanción que corresponda, la clausura del establecimiento o local desde seis meses a cinco años.7. Si el sancionado por una infracción prevista en los artículos 52.e) o 54.1.d) de esta Ley fuera subcontratista de otra empresa, el contratista principal y todos los subcontratistas intermedios que conocieran que la empresa sancionada empleaba a extranjeros sin contar con la correspondiente autorización, responderán, solidariamente, tanto de las sanciones económicas derivadas de las sanciones, como de las demás responsabilidades derivadas de tales hechos que correspondan al empresario con las Administraciones públicas o con el trabajador. El contratista o subcontratista intermedios no podrán ser considerados responsables si hubieran respetado la diligencia debida definida en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.»Cincuenta y nueve. El artículo 57 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 57. Expulsión del territorio.1. Cuando los infractores sean extranjeros y realicen conductas de las tipificadas como muy graves, o conductas graves de las previstas en los apartados a), b), c), d) y f) del artículo 53.1 de esta Ley Orgánica, podrá aplicarse, en atención al principio de proporcionalidad, en lugar de la sanción de multa, la expulsión del territorio español, previa la tramitación del correspondiente expediente administrativo y mediante la resolución motivada que valore los hechos que configuran la infracción.2. Asimismo, constituirá causa de expulsión, previa tramitación del correspondiente expediente, que el extranjero haya sido condenado, dentro o fuera de España, por una conducta dolosa que constituya en nuestro país delito sancionado con pena privativa de libertad superior a un año, salvo que los antecedentes penales hubieran sido cancelados.3. En ningún caso podrán imponerse conjuntamente las sanciones de expulsión y multa.4. La expulsión conllevará, en todo caso, la extinción de cualquier autorización para permanecer legalmente en España, así como el archivo de cualquier procedimiento que tuviera por objeto la autorización para residir o trabajar en España del extranjero expulsado. No obstante, la expulsión podrá revocarse en los supuestos que se determinen reglamentariamente. En el caso de las infracciones previstas en las letras a) y b) del artículo 53.1 de esta Ley, salvo que concurren razones de orden público o de seguridad nacional, si el extranjero fuese titular de una autorización de residencia válida expedida por otro Estado miembro, se le advertirá, mediante diligencia en el pasaporte, de la obligación de dirigirse de inmediato al territorio de dicho Estado. Si no cumplierse esa advertencia se tramitará el expediente de expulsión.5. La sanción de expulsión no podrá ser impuesta, salvo que la infracción cometida sea la prevista en el artículo 54, letra a) del apartado 1, o suponga una reincidencia en la comisión, en el término de un año, de una infracción de la misma naturaleza sancionable con la expulsión, a los extranjeros que se encuentren en los siguientes supuestos:a) Los nacidos en España que hayan residido legalmente en los últimos cinco años.b) Los residentes de larga duración. Antes de adoptar la decisión de la expulsión de un residente de larga duración, deberá tomarse en consideración el tiempo de su residencia en España y los vínculos creados, su edad, las consecuencias para el interesado y para los miembros de su familia, y los vínculos con el país al que va a ser expulsado.c) Los que hayan sido españoles de origen y hubieran perdido la nacionalidad española.d) Los que sean beneficiarios de una prestación por incapacidad permanente para el trabajo como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional ocurridos en España, así como los que perciban una prestación contributiva por desempleo o sean beneficiarios de una prestación económica asistencial de carácter público destinada a lograr su inserción o reinserción social o laboral. Tampoco se podrá imponer o, en su caso, ejecutar la sanción de expulsión al cónyuge del extranjero que se encuentre en alguna de las situaciones señaladas anteriormente y que haya residido legalmente en España durante más de dos años, ni a sus ascendientes e hijos menores, o mayores con discapacidad que no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades debido a su estado de salud, que estén a su cargo.6. La expulsión no podrá ser ejecutada cuando ésta conculcase el principio de no devolución, o afecte a las mujeres embarazadas, cuando la medida pueda suponer un riesgo para la gestación o la salud de la madre.7. a) Cuando el extranjero se encuentre procesado o imputado en un procedimiento judicial por delito o falta para el que la Ley prevea una pena privativa de libertad inferior a seis años o una pena de distinta naturaleza, y conste este hecho acreditado en el expediente administrativo de expulsión, en el plazo más breve posible y en todo caso no superior a tres días, el Juez, previa audiencia del Ministerio Fiscal, la autorizará salvo que, de forma motivada, aprecie la existencia de circunstancias que justifiquen su denegación. En el caso de que el extranjero se encuentre sujeto a varios procesos penales tramitados en diversos juzgados, y consten estos hechos acreditados en el expediente administrativo de expulsión, la autoridad gubernativa instará de todos ellos la autorización a que se refiere el párrafo anterior.b) No obstante lo señalado en el párrafo a) anterior, el juez podrá autorizar, a instancias del interesado y previa audiencia del Ministerio Fiscal, la salida del extranjero del territorio español en la forma que determina la Ley de Enjuiciamiento Criminal.c) No serán de aplicación las previsiones contenidas en los párrafos anteriores cuando se trate de delitos tipificados en los artículos 312.1, 313.1 y 318 bis del Código Penal.8. Cuando los extranjeros, residentes o no, hayan sido condenados por conductas tipificadas como delitos en los artículos 312.1, 313.1 y 318 bis del Código Penal, la expulsión se llevará a efecto una vez cumplida la pena privativa de libertad.9. La resolución de expulsión deberá ser notificada al interesado, con indicación de los recursos que contra la misma se puedan interponer, órgano ante el que hubieran de presentarse y plazo para presentarlos.10. En el supuesto de expulsión de un residente de larga duración de otro Estado miembro de la Unión Europea que se encuentre en España, dicha expulsión sólo podrá efectuarse fuera del territorio de la Unión cuando la infracción cometida sea una de las previstas en los artículos 53.1.d) y f) y 54.1.a) y b) de esta Ley Orgánica, y deberá consultarse al respecto a las Autoridades competentes de dicho Estado miembro de forma previa a la adopción de esa decisión de expulsión. En caso de no reunirse estos requisitos para que la expulsión se realice fuera del territorio de la Unión, la misma se efectuará al Estado miembro en el que se reconoció la residencia de larga duración.»Sesenta. El artículo 58 queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 58. Efectos de la expulsión y devolución.1. La expulsión llevará consigo la prohibición de entrada en territorio español. La duración de la prohibición se determinará en consideración a las circunstancias que concurren en cada caso y su vigencia no excederá de cinco años.2. Excepcionalmente, cuando el extranjero suponga una amenaza grave para el orden público, la seguridad pública, la seguridad nacional o para la salud pública, podrá imponerse un período de prohibición de entrada de hasta diez años. En las circunstancias que se determinen reglamentariamente, la autoridad competente no impondrá la prohibición de entrada cuando el extranjero hubiera abandonado el territorio nacional durante la tramitación de un expediente administrativo sancionador por alguno de los supuestos contemplados en las letras a) y b) del artículo 53.1 de esta Ley Orgánica, o revocará la prohibición de entrada impuesta por las mismas causas, cuando el extranjero abandonara el territorio nacional en el plazo de cumplimiento voluntario previsto en la orden de expulsión.3. No será preciso expediente de expulsión para la devolución de los extranjeros en los siguientes supuestos:a) Los que habiendo sido expulsados contravengan la prohibición de entrada en España.b) Los que pretendan entrar ilegalmente en el país.4. En el supuesto de que se formalice una solicitud de protección internacional por personas que se encuentren en alguno de los supuestos mencionados en el apartado anterior, no podrá llevarse a cabo la devolución hasta que se haya decidido la in admisión a trámite de la petición, de conformidad con la normativa de protección

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

208

internacional. Tampoco podrán ser devueltas las mujeres embarazadas cuando la medida pueda suponer un riesgo para la gestación o para la salud de la madre. 5. La devolución será acordada por la autoridad gubernativa competente para la expulsión. 6. Cuando la devolución no se pudiera ejecutar en el plazo de 72 horas, se solicitará de la autoridad judicial la medida de internamiento prevista para los expedientes de expulsión. 7. La devolución acordada en el párrafo a) del apartado 3 de este artículo conllevará la reiniciación del cómputo del plazo de prohibición de entrada que hubiese acordado la resolución de expulsión quebrantada. Asimismo, toda devolución acordada en aplicación del párrafo b) del mismo apartado de este artículo llevará consigo la prohibición de entrada en territorio español por un plazo máximo de tres años.» Sesenta y uno. El artículo 59 queda redactado de la siguiente manera: «Artículo 59. Colaboración contra redes organizadas. 1. El extranjero que se encuentre irregularmente en España y sea víctima, perjudicado o testigo de un acto de tráfico ilícito de seres humanos, inmigración ilegal, explotación laboral o de tráfico ilícito de mano de obra o de explotación en la prostitución abusando de su situación de necesidad, podrá quedar exento de responsabilidad administrativa y no será expulsado si denuncia a los autores o cooperadores de dicho tráfico, o coopera y colabora con las autoridades competentes, proporcionando datos esenciales o testificando, en su caso, en el proceso correspondiente contra aquellos autores. 2. Los órganos administrativos competentes encargados de la instrucción del expediente sancionador informarán a la persona interesada sobre las previsiones del presente artículo a fin de que decida si desea acogerse a esta vía, y harán la propuesta oportuna a la autoridad que deba resolver, que podrá conceder una autorización provisional de residencia y trabajo a favor del extranjero, según el procedimiento previsto reglamentariamente. El instructor del expediente sancionador informará de las actuaciones en relación con este apartado a la autoridad encargada de la instrucción del procedimiento penal. 3. A los extranjeros que hayan quedado exentos de responsabilidad administrativa se les podrá facilitar, a su elección, el retorno asistido a su país de procedencia o la autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales, y facilidades para su integración social, de acuerdo con lo establecido en la presente Ley velando, en su caso, por su seguridad y protección. 4. Cuando el Ministerio Fiscal tenga conocimiento de que un extranjero, contra el que se ha dictado una resolución de expulsión, aparezca en un procedimiento penal como víctima, perjudicado o testigo y considere imprescindible su presencia para la práctica de diligencias judiciales, lo pondrá de manifiesto a la autoridad gubernativa competente para que valore la inejecución de su expulsión y, en el supuesto de que se hubiese ejecutado esta última, se procederá de igual forma a los efectos de que autorice su regreso a España durante el tiempo necesario para poder practicar las diligencias precisas, sin perjuicio de que se puedan adoptar algunas de las medidas previstas en la Ley Orgánica 19/1994, de 23 de diciembre, de protección a testigos y peritos en causas criminales. 5. Las previsiones del presente artículo serán igualmente de aplicación a extranjeros menores de edad, debiendo tenerse en cuenta en el procedimiento la edad y madurez de éstos y, en todo caso, la prevalencia del principio del interés superior del menor. 6. Reglamentariamente se desarrollarán las condiciones de colaboración de las organizaciones no gubernamentales sin ánimo de lucro que tengan por objeto la acogida y protección de las víctimas de los delitos señalados en el apartado primero.» Sesenta y dos. Se añade un artículo 59 bis nuevo con la siguiente redacción: «Artículo 59 bis (nuevo). Víctimas de la trata de seres humanos. 1. Las autoridades competentes adoptarán las medidas necesarias para la identificación de las víctimas de la trata de personas conforme a lo previsto en el artículo 10 del Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos, de 16 de mayo de 2005. 2. Los órganos administrativos competentes para la instrucción del expediente sancionador, cuando estimen que existen motivos razonables para creer que una persona extranjera en situación irregular ha sido víctima de trata de seres humanos, informarán a la persona interesada sobre las previsiones del presente artículo y elevarán a la autoridad competente para su resolución la oportuna propuesta sobre la concesión de un período de restablecimiento y reflexión, de acuerdo con el procedimiento previsto reglamentariamente. Dicho período de restablecimiento y reflexión tendrá una duración de, al menos, treinta días, y deberá ser suficiente para que la víctima pueda decidir si desea cooperar con las autoridades en la investigación del delito y, en su caso, en el procedimiento penal. Durante este período, se le autorizará la estancia temporal y se suspenderá el expediente administrativo sancionador que se le hubiera incoado o, en su caso, la ejecución de la expulsión o devolución eventualmente acordadas. Asimismo, durante el citado período las Administraciones competentes velarán por la subsistencia y, de resultar necesario, la seguridad y protección de la persona interesada. 3. El período de restablecimiento y reflexión podrá denegarse o ser revocado por motivos de orden público o cuando se tenga conocimiento de que la condición de víctima se ha invocado de forma indebida. 4. La autoridad competente podrá declarar a la víctima exenta de reexposición-habilidad administrativa y podrá facilitarle, a su elección, el retorno asistido a su país de procedencia o la autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales cuando lo considere necesario a causa de su cooperación para los fines de investigación o de las acciones penales, o en atención a su situación personal, y facilidades para su integración social, de acuerdo con lo establecido en la presente Ley. Asimismo, en tanto se resuelva el procedimiento de autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales, se le podrá facilitar una autorización provisional de residencia y trabajo en los términos que se determinen reglamentariamente. En la tramitación de las autorizaciones referidas en el párrafo anterior se podrá eximir de la aportación de aquellos documentos cuya obtención suponga un riesgo para la víctima. 5. Las previsiones del presente artículo serán igualmente de aplicación a personas extranjeras menores de edad, debiendo tenerse en cuenta la edad y madurez de éstas y, en todo caso, la prevalencia del interés superior del menor. 6. Reglamentariamente se desarrollarán las condiciones de colaboración de las organizaciones no gubernamentales sin ánimo de lucro que tengan por objeto la acogida y protección de las víctimas de la trata de seres humanos.» Sesenta y tres. El artículo 60 queda redactado de la siguiente manera: «Artículo 60. Efectos de la denegación de entrada. 1. Los extranjeros a los que en frontera se les deniegue la entrada según lo previsto por el artículo 26.2 de esta Ley, estarán obligados a regresar a su punto de origen. La resolución de la denegación de entrada conllevará la adopción inmediata de las medidas necesarias para que el extranjero regrese en el plazo más breve posible. Cuando el regreso fuera a retrasarse más de setenta y dos horas, la autoridad que hubiera denegado la entrada se dirigirá al Jefe de Instrucción para que determine el lugar donde hayan de ser internados hasta ese momento. 2. Los lugares de internamiento para extranjeros no tendrán carácter penitenciario, y estarán dotados de servicios sociales, jurídicos, culturales y sanitarios. Los extranjeros internados estarán privados únicamente del derecho ambulatorio. 3. El extranjero durante su internamiento se encontrará en todo momento a disposición de la autoridad judicial que lo autorizó, debiéndose comunicar a ésta por

la autoridad gubernativa cualquier circunstancia en relación a la situación de los extranjeros internados. 4. La detención de un extranjero a efectos de proceder al regreso a consecuencia de la denegación de entrada será comunicada al Ministerio de Asuntos Exteriores y a la embajada o consulado de su país.» Sesenta y cuatro. Se añade una nueva letra f) al apartado 1 del artículo 61: «f) Cualquier otra medida cautelar que el juez estime adecuada y suficiente.» Sesenta y cinco. El artículo 62 queda redactado de la siguiente manera: «Artículo 62. Ingreso en centros de internamiento. 1. Incoado el expediente por alguno de los supuestos contemplados en las

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

209

letras a) y b) del artículo 54.1, en las letras a), d) y f) del artículo 53.1 y en el artículo 57.2 de esta Ley Orgánica en el que pueda proponerse expulsión del territorio español, el instructor podrá solicitar al Juez de Instrucción competente que disponga el ingreso del extranjero en un centro de internamiento en tanto se realiza la tramitación del expediente sancionador. El Juez, previa audiencia del interesado y del Ministerio Fiscal, resolverá mediante auto motivado, en el que, de acuerdo con el principio de proporcionalidad, tomará en consideración las circunstancias concurrentes y, en especial, el riesgo de incomparecencia por carecer de domicilio o de documentación identificativa, las actuaciones del extranjero tendentes a dificultar o evitar la expulsión, así como la existencia de condena o sanciones administrativas previas y de otros procesos penales o procedimientos administrativos sancionadores pendientes. Asimismo, en caso de enfermedad grave del extranjero, el juez valorará el riesgo del internamiento para la salud pública o la salud del propio extranjero. 2. El internamiento se mantendrá por el tiempo imprescindible para los fines del expediente, siendo su duración máxima de 60 días, y sin que pueda acordarse un nuevo internamiento por cualquiera de las causas previstas en un mismo expediente. 3. Cuando hayan dejado de cumplirse las condiciones descritas en el apartado 1, el extranjero será puesto inmediatamente en libertad por la autoridad administrativa que lo tenga a su cargo, poniéndolo en conocimiento del Juez que autorizó su internamiento. Del mismo modo y por las mismas causas, podrá ser ordenado el fin del internamiento y la puesta en libertad inmediata del extranjero por el Juez, de oficio o a iniciativa de parte o del Ministerio Fiscal. 4. No podrá acordarse el ingreso de menores en los centros de internamiento, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 62 bis 1. i) de esta Ley. Los menores extranjeros no acompañados que se encuentren en España serán puestos a disposición de las entidades públicas de protección de menores conforme establece la Ley Orgánica de Protección Jurídica del Menor y de acuerdo con las normas previstas en el artículo 35 de esta Ley. 5. La incoación del expediente, las medidas cautelares de detención e internamiento y la resolución final del expediente de expulsión del extranjero serán comunicadas al Ministerio de Asuntos Exteriores y a la embajada o consulado de su país. 6. A los efectos del presente artículo, el Juez competente para autorizar y, en su caso, dejar sin efecto el internamiento será el Juez de Instrucción del lugar donde se practique la detención. El Juez competente para el control de la estancia de los extranjeros en los Centros de Internamiento y en las Salas de Inadmisión de fronteras, será el Juez de Instrucción del lugar donde estén ubicados, debiendo designarse un concreto Juzgado en aquellos partidos judiciales en los que existan varios. Este Juez conocerá, sin ulterior recurso, de las peticiones y quejas que planteen los internos en cuanto afecten a sus derechos fundamentales. Igualmente, podrá visitar tales centros cuando conozca algún incumplimiento grave o cuando lo considere conveniente. » Sesenta y seis. El artículo 62 bis queda redactado de la siguiente manera: artículo 62 bis. Derechos de los extranjeros internados. 1. Los centros de internamiento de extranjeros son establecimientos públicos de carácter no penitenciario; el ingreso y estancia en los mismos tendrá únicamente finalidad preventiva y cautelar, salvaguardando los derechos y libertades reconocidos en el ordenamiento jurídico, sin más limitaciones que las establecidas a su libertad ambulatoria, conforme al contenido y finalidad de la medida judicial de ingreso acordada. En particular, el extranjero sometido a internamiento tiene los siguientes derechos: a) A ser informado de su situación. b) A que se vele por el respeto a su vida, integridad física y salud, sin que puedan en ningún caso ser sometidos a malos tratos degradantes o a malos tratos de palabra o de obra y a que sea preservada su dignidad y su intimidad. c) A que se facilite el ejercicio de los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico, sin más limitaciones que las derivadas de su situación de internamiento. d) A recibir asistencia médica y sanitaria adecuada y ser asistidos por los servicios de asistencia social del centro. e) A que se comunique inmediatamente a la persona que designe en España y a su abogado el ingreso en el centro, así como a la oficina consular del país del que es nacional. f) A ser asistido de abogado, que se proporcionará de oficio en su caso, y a comunicarse reservadamente con el mismo, incluso fuera del horario general del centro, cuando la urgencia del caso lo justifique. g) A comunicarse en el horario establecido en el centro, con sus familiares, funcionarios consulares de su país u otras personas, que sólo podrán restringirse por resolución judicial. h) A ser asistido de intérprete si no comprende o no habla castellano y de forma gratuita, si careciese de medios económicos. i) A tener en su compañía a sus hijos menores, siempre que el Ministerio Fiscal informe favorablemente tal medida y existan en el centro módulos que garanticen la unidad e intimidad familiar. j) A entrar en contacto con organizaciones no gubernamentales y organismos nacionales, internacionales y no gubernamentales de protección de inmigrantes. 2. Los centros dispondrán de servicios de asistencia social y sanitaria con dotación suficiente. Las condiciones para la prestación de estos servicios se desarrollarán reglamentariamente. 3. Las organizaciones constituidas legalmente en España para la defensa de los inmigrantes y los organismos internacionales pertinentes podrán visitar los centros de internamiento; reglamentariamente se desarrollarán las condiciones de las mismas. » Sesenta y siete. El artículo 62 ter queda redactado de la siguiente manera: « Artículo 62 ter. Deberes de los extranjeros internados. El extranjero sometido a internamiento estará obligado: a) A permanecer en el centro a disposición del Juez de Instrucción que hubiere autorizado su ingreso. b) A observar las normas por las que se rige el centro y cumplir las instrucciones generales impartidas por la dirección y las particulares que reciban de los funcionarios en el ejercicio legítimo de sus funciones, encaminadas al mantenimiento del orden y la seguridad dentro del mismo, así como las relativas a su propio aseo e higiene y la limpieza del centro. c) A mantener una actividad cívica correcta y de respeto con los funcionarios y empleados del centro, con los visitantes y con los otros extranjeros internados, absteniéndose de proferir insultos o amenazas contra los mismos, o de promover o intervenir en agresiones, peleas, desórdenes y demás actos individuales o colectivos que alteren la convivencia. d) A conservar el buen estado de las instalaciones materiales, mobiliario y demás efectos del centro, evitando el deterioro o inutilización deliberada, tanto de éstos como de los bienes o pertenencias de los demás extranjeros ingresados o funcionarios. e) A someterse a reconocimiento médico a la entrada y salida del centro, así como en aquellos casos en que, por razones de salud colectiva, apreciadas por el servicio médico, y a petición de éste, lo disponga el director del centro. » Sesenta y ocho. El artículo 63 queda redactado de la siguiente manera: « Artículo 63. Procedimiento preferente. 1. Incoado el expediente en el que pueda proponerse la expulsión por tratarse de uno de los supuestos contemplados en el artículo 53.1.d), 53.1.f), 54.1.a), 54.1.b), y 57.2, la tramitación del mismo tendrá carácter preferente. Igualmente, el procedimiento preferente será aplicable cuando, tratándose de las infracciones previstas en la letra a) del apartado 1 del artículo 53, se diera alguna de las siguientes circunstancias: a) riesgo de incomparecencia. b) el extranjero evitara o dificultase la expulsión, sin perjuicio de las actuaciones en ejercicio de sus derechos. c) el extranjero representase un riesgo para el orden público, la seguridad pública o la seguridad nacional. En estos supuestos no cabrá la concesión del período de salida voluntaria. 2. Durante la tramitación del procedimiento preferente, así como en la fase de ejecución de la expulsión que hubiese recaído, podrán adoptarse las medidas cautelares y el internamiento establecidas en los artículos 61 y 62.3. Se garantizará el derecho del extranjero a asistencia letrada, que se le proporcionará de oficio, en su caso, y a ser asistido por intérprete, si no comprende o no habla castellano, y de forma gratuita en el caso de que careciese de medios económicos. 4. Iniciado el expediente, se dará traslado al interesado del acuerdo de iniciación debidamente motivado y por escrito, para que alegue lo que considere adecuado, en el plazo de 48 horas, advirtiéndole de las consecuencias de no

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

210

hacerlo así.5. Si el interesado, o su representante, no efectuase alegaciones ni realizasen proposición de prueba sobre el contenido del acuerdo de iniciación, o si no se admitiesen, por improcedentes o innecesarias, de forma motivada, por el instructor las pruebas propuestas, sin cambiar la calificación de los hechos, el acuerdo de iniciación del expediente será considerado como propuesta de resolución con remisión a la autoridad competente para resolver. De estimarse la proposición de prueba, esta se realizará en el plazo máximo de tres días.6. En el supuesto de las letras a) y b) del apartado 1 del artículo 53 cuando el extranjero acredite haber solicitado con anterioridad autorización de residencia temporal conforme a lo dispuesto en el artículo 31.3 de esta Ley, el órgano encargado de tramitar la expulsión suspenderá la misma hasta la resolución de la solicitud, procediendo a la continuación del expediente en caso de denegación.7. La ejecución de la orden de expulsión en los supuestos previstos en este artículo se efectuará de forma inmediata.» Sesenta y nueve. Se introduce un nuevo artículo 63 bis que queda redactado de la siguiente manera: «Artículo 63 bis. Procedimiento ordinario.1. Cuando se tramite la expulsión para supuestos distintos a los previstos en el artículo 63 el procedimiento a seguir será el ordinario.2. La resolución en que se adopte la expulsión tramitada mediante el procedimiento ordinario incluirá un plazo de cumplimiento voluntario para que el interesado abandone el territorio nacional. La duración de dicho plazo oscilará entre siete y treinta días y comenzará a contar desde el momento de la notificación de la citada resolución. El plazo de cumplimiento voluntario de la orden de expulsión podrá prorrogarse durante un tiempo prudencial en atención a las circunstancias que concurran en cada caso concreto, como pueden ser, la duración de la estancia, estar a cargo de niños escolarizados o la existencia de otros vínculos familiares y sociales.3. Tanto en la fase de tramitación del procedimiento como durante el plazo de cumplimiento voluntario, podrá adoptarse alguna o algunas de las medidas cautelares establecidas en el artículo 61, excepto la de internamiento prevista en la letra e).» Setenta. El artículo 64 queda redactado de la siguiente manera: «Artículo 64. Ejecución de la expulsión.1. Expirado el plazo de cumplimiento voluntario sin que el extranjero haya abandonado el territorio nacional, se procederá a su detención y conducción hasta el puesto de salida por el que se deba hacer efectiva la expulsión. Si la expulsión no se pudiera ejecutar en el plazo de setenta y dos horas, podrá solicitarse la medida de internamiento regulada en los artículos anteriores, que no podrá exceder del período establecido en el artículo 62 de esta Ley.2. Tanto en los supuestos de prórroga del plazo de cumplimiento voluntario como de aplazamiento o suspensión de la ejecución de la expulsión, lo que se acreditará en documento debidamente notificado al interesado, se tendrá en cuenta la garantía para el extranjero afectado de: a) El mantenimiento de la unidad familiar con los miembros que se hallen en territorio español. b) La prestación de atención sanitaria de urgencia y tratamiento básico de enfermedades. c) El acceso para los menores, en función de la duración de su estancia, al sistema de enseñanza básica. d) Las necesidades especiales de personas vulnerables.3. La ejecución de la resolución de expulsión se efectuará, en su caso, a costa del empleador que hubiera sido sancionado por las infracciones previstas en el artículo 53.2 a) o 54.1.d) de esta Ley o, en el resto de los supuestos, a costa del extranjero si tuviere medios económicos para ello. De no darse ninguna de dichas condiciones, se comunicará al representante diplomático o consular de su país, a los efectos oportunos.4. Cuando un extranjero sea detenido en territorio español y se constate que contra él se ha dictado una resolución de expulsión por un Estado miembro de la Unión Europea, se procederá a ejecutar inmediatamente la resolución, sin necesidad de incoar nuevo expediente de expulsión. Se podrá solicitar la autorización del Juez de instrucción para su ingreso en un centro de internamiento, con el fin de asegurar la ejecución de la sanción de expulsión, de acuerdo con lo previsto en la presente Ley.5. Se suspenderá la ejecución de la resolución de expulsión cuando se formalice una petición de protección internacional, hasta que se haya inadmitido a trámite o resuelto, conforme a lo dispuesto en la normativa de protección internacional.6. No será precisa la incoación de expediente de expulsión: a) para proceder al traslado, escoltados por funcionarios, de los solicitantes de protección internacional cuya solicitud haya sido inadmitida a trámite en aplicación de la Ley 12/2009, de 30 de octubre reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, al ser responsable otro Estado del examen de la solicitud, de conformidad con los convenios internacionales en que España sea parte, cuando dicho traslado se produzca dentro de los plazos que el Estado responsable tiene la obligación de proceder al estudio de la solicitud. b) para proceder al traslado, escoltados por funcionarios, manutención, o recepción, custodia y transmisión de documentos de viaje, de los extranjeros que realicen un tránsito en territorio español, solicitado por un Estado miembro de la Unión Europea, a efectos de repatriación o alejamiento por vía aérea.» Setenta y uno. El segundo párrafo del apartado 1 del artículo 66 queda redactado de la siguiente manera: «La información será transmitida por medios telemáticos, o, si ello no fuera posible, por cualquier otro medio adecuado, y será comprensiva del nombre y apellidos de cada pasajero, de su fecha de nacimiento, nacionalidad, número de pasaporte o del documento de viaje que acredite su identidad y tipo del mismo, paso fronterizo de entrada, código de transporte, hora de salida y de llegada del transporte, número total de personas transportadas, y lugar inicial de embarque. Las autoridades encargadas del control de entrada guardarán los datos en un fichero temporal, borrándolos tras la entrada y en un plazo de veinticuatro horas desde su comunicación, salvo necesidades en el ejercicio de sus funciones. Los transportistas deberán haber informado de este procedimiento a los pasajeros, estando obligados a borrar los datos en el mismo plazo de veinticuatro horas.» Setenta y dos. El artículo 68 queda redactado de la siguiente manera: «Artículo 68. Coordinación de las Administraciones Públicas.1. La Conferencia Sectorial de Inmigración es el órgano a través del cual se asegurará la adecuada coordinación de las actuaciones que desarrollen las Administraciones Públicas en materia de inmigración.2. Las Comunidades Autónomas que asuman competencias ejecutivas en la concesión de la autorización inicial de trabajo, deberán desarrollarlas en necesaria coordinación con las competencias estatales en materia de extranjería, inmigración y autorización de residencia, de manera que se garantice la igualdad en la aplicación de la normativa de extranjería e inmigración en todo el territorio, la celeridad de los procedimientos y el intercambio de información entre las Administraciones necesario para el desarrollo de sus respectivas competencias. La coordinación deberá realizarse preservando la capacidad de autoorganización de cada Comunidad Autónoma así como su propio sistema de descentralización territorial.3. Con carácter previo a la concesión de autorizaciones por arraigo, las Comunidades Autónomas o, en su caso, los Ayuntamientos, emitirán un informe sobre la integración social del extranjero cuyo domicilio habitual se encuentre en su territorio. Reglamentariamente se determinarán los contenidos de dicho informe. En todo caso, el informe tendrá en cuenta el período de permanencia, la posibilidad de contar con vivienda y medios de vida, los vínculos con familiares residentes en España, y los esfuerzos de integración a través del seguimiento de programas de inserción sociolaborales y culturales.4. Las Comunidades Autónomas que hayan asumido competencias en materia de seguridad ciudadana y orden público mediante la creación de una policía propia, podrán aportar, en su caso, un informe sobre afectación al orden público en todos los procedimientos de autorización de residencia o su renovación, referidas a extranjeros que se encuentran en España, en los que se prevea la necesidad de informe gubernativo. Tal informe se incorporará al expediente al igual que el que, en su caso, aporten las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en el ejercicio de sus competencias sobre seguridad pública.» Setenta y tres. El apartado 1 del artículo 70 queda redactado de la siguiente manera: «1. El Foro para la Integración Social de los Inmigrantes, constituido de forma tripartita y equilibrada, por representantes de las Administraciones Públicas, de las asociaciones de inmigrantes y de otras organizaciones con interés e implantación en el ámbito

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



migratorio, incluyendo entre ellas a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, constituye el órgano de consulta, información y asesoramiento en materia de integración de los inmigrantes.»Setenta y cuatro. Se introduce un nuevo artículo 72, que queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 72. Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.1. La Comisión Laboral Tripartita de Inmigración es el órgano colegiado adscrito al Ministerio competente en materia de inmigración, de la que forman parte las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.2. La Comisión Laboral Tripartita de Inmigración será informada sobre la evolución de los movimientos migratorios en España y, en todo caso, será consultada sobre las propuestas de Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, las previstas en el artículo 39 de esta Ley y las de contratación de trabajadores de temporada que se determinen.3. Mediante Orden Ministerial se determinará su composición, forma de designación de sus miembros, competencias y régimen de funcionamiento.»Setenta y cinco. Se añade un nuevo inciso al apartado 1 de la disposición adicional primera, el cual quedaría redactado de la siguiente manera:«1. El plazo general máximo para notificar las resoluciones de las solicitudes de autorizaciones que formulen los interesados a tenor de lo previsto en esta Ley será de tres meses, contados a partir del día siguiente al de la fecha en que hayan tenido entrada en el registro del órgano competente para tramitarlas; ello, sin perjuicio del plazo máximo de 15 días naturales establecido por la normativa comunitaria en relación con procedimientos de solicitud de visado de tránsito o estancia (así como de las excepciones previstas en la misma para su posible ampliación). Transcurrido el plazo para notificar las resoluciones de las solicitudes, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente, éstas podrán entenderse desestimadas.»Setenta y seis. Se modifica el apartado 2 y se introduce un apartado 3 en la disposición adicional primera con la siguiente redacción:«2. Las solicitudes de prórroga de la autorización de residencia, la renovación de la autorización de trabajo, así como las solicitudes de autorización de residencia de larga duración que se formulen por los interesados a tenor de lo dispuesto en la presente Ley Orgánica se resolverán y notificarán en el plazo máximo de tres meses contados a partir del día siguiente al de la fecha en que hayan tenido entrada en el registro del órgano competente para tramitarlas. Transcurrido dicho plazo sin que la Administración haya dado respuesta expresa, se entenderá que la prórroga o renovación han sido concedidas.3. Las solicitudes de modificación de la limitación territorial o de ocupación de las autorizaciones iniciales de residencia y trabajo se resolverán y notificarán por la administración autonómica o estatal competente en el plazo máximo de un mes. Transcurrido dicho plazo sin que la Administración haya dado respuesta expresa, se entenderá que la solicitud ha sido concedida.»Setenta y siete. El apartado 1 de la disposición adicional tercera queda redactado de la siguiente manera:«1. Cuando el sujeto legitimado se encuentre en territorio español habrá de presentar personalmente las solicitudes relativas a las autorizaciones de residencia y de trabajo en los registros de los órganos competentes para su tramitación. Igualmente, en los procedimientos en los que el sujeto legitimado fuese un empleador, las solicitudes podrán ser presentadas por éste, o por quien válidamente ostente la representación legal empresarial. Reglamentariamente se podrán establecer excepciones a la presentación ante el órgano competente para su tramitación o a la necesidad de presentación personal de solicitudes.»Setenta y ocho. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 2 de la disposición adicional tercera, que quedaría redactado de la siguiente manera:«2. Cuando el sujeto legitimado se encuentre en territorio extranjero, la presentación de solicitudes de visado y su recogida se realizarán personalmente ante la misión diplomática u oficina consular en cuya demarcación aquél resida. Excepcionalmente, cuando el interesado no resida en la población en que tenga su sede la misión diplomática u oficina consular y se acrediten razones que obstaculicen el desplazamiento, como la lejanía de la misión u oficina o dificultades de transporte que hagan el viaje especialmente gravoso, podrá acordarse que la solicitud de visado pueda presentarse por representante debidamente acreditado.Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de presentación de solicitudes y recogida de visado de estancia, tránsito y de residencia por reagrupación familiar de menores, ambos trámites podrán realizarse mediante representante debidamente acreditado.En cualquier caso, la misión diplomática u oficina consular podrá requerir la comparecencia del solicitante y, cuando lo estime necesario, mantener una entrevista personal.Lo dispuesto en este apartado se entenderá sin perjuicio de lo establecido en la normativa comunitaria que desarrolla la política común de visados en lo relativo a la posibilidad de celebrar acuerdos con otros Estados miembros de la Unión Europea a efectos de representación en terceros Estados, en cuanto a procedimientos de solicitud de visados de tránsito o estancia.»Setenta y nueve. La disposición adicional cuarta queda redactada de la siguiente manera:«Disposición adicional cuarta.1. La autoridad competente para resolver inadmitirá a trámite las solicitudes relativas a los procedimientos regulados en esta ley, en los siguientes supuestos:a) Falta de legitimación del solicitante, o insuficiente acreditación de la representación.b) Presentación de la solicitud fuera del plazo legalmente establecido.c) Cuando se trate de reiteración de una solicitud ya denegada, siempre que las circunstancias que motivaron la denegación no hayan variado.d) Cuando conste un procedimiento administrativo sancionador contra el solicitante en el que pueda proponerse la expulsión o cuando se haya decretado en contra del mismo un orden de expulsión, judicial o administrativa salvo que, en este último caso, la orden de expulsión hubiera sido revocada o se hallase en uno de los supuestos regulados por los artículos 31 bis, 59, 59 bis o 68.3 de esta ley.e) Cuando el solicitante tenga prohibida su entrada en España.f) Cuando se trate de solicitudes manifiestamente carentes de fundamento.g) Cuando se refieran a extranjeros que se encontrasen en España en situación irregular, salvo que pueda encontrarse en uno de los supuestos del artículo 31, apartado 3.h) Cuando dicha solicitud no sea realizada personalmente y dicha circunstancia sea exigida por ley.2. En los procedimientos relativos a solicitudes de visado de tránsito o estancia, la autoridad competente para resolver inadmitirá a trámite las solicitudes, en los siguientes supuestos:a) Presentación de la solicitud fuera del plazo de los tres meses anteriores al comienzo del viaje.b) Presentación de la solicitud en documento distinto al modelo oficialmente establecido a los efectos.c) No aportación de documento de viaje válido al menos hasta tres meses después de la fecha (en su caso, última fecha) prevista de salida del territorio de los Estados miembros de la Unión Europea; en el que figuren al menos dos páginas en blanco; y expedido dentro de los diez años anteriores a la presentación de la solicitud de visado.d) Cuando no se aporte fotografía del solicitante, acorde a lo dispuesto en la normativa reguladora del Sistema de Información de Visados (VIS) de la Unión Europea.e) Cuando no se hayan tomado los datos biométricos del solicitante.f) Cuando no se haya abonado la tasa de visado.»Ochenta. La disposición adicional quinta queda redactada de la siguiente manera:«Disposición adicional quinta. Acceso a la información, colaboración entre Administraciones públicas y gestión informática de los procedimientos.1. En el cumplimiento de los fines que tienen encomendadas, y con pleno respeto a la legalidad vigente, las Administraciones públicas, dentro de su ámbito competencial, colaborarán en la cesión de datos relativos a las personas que sean consideradas interesados en los procedimientos regulados en esta Ley Orgánica y sus normas de desarrollo.2. Para la exclusiva finalidad de complementar las actuaciones que los órganos de la Administración General del Estado competentes en los procedimientos regulados en esta Ley Orgánica y sus normas de desarrollo tienen encomendadas, la Agencia Estatal de Administración Tributaria, la Tesorería General de la Seguridad Social y el Instituto Nacional de Estadística, este último en lo relativo al Padrón Municipal de Habitantes, facilitarán a aquéllos el acceso directo a los ficheros en los que obren datos que hayan de constar en dichos expedientes, y sin que sea preciso el consentimiento de los interesados, de acuerdo con la legislación sobre protección de datos.Igualmente, los anteriores organismos facilitarán a las Comunidades

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



Autónomas la información necesaria para ejercer sus competencias sobre autorizaciones iniciales de trabajo sin que tampoco sea preciso el consentimiento de los interesados.3. La tramitación de los procedimientos en materia de extranjería derivados del cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley Orgánica, se realizará sobre una aplicación informática común cuya implantación y coordinación respecto de los restantes Departamentos implicados corresponderá al Ministerio de Trabajo e Inmigración. Dicha aplicación, garantizando la protección de datos de carácter personal, registrará la información y datos relativos a los extranjeros y ciudadanos de la Unión Europea residentes en España y sus autorizaciones, impulsará el cumplimiento de lo establecido por la legislación en materia de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos y permitirá el conocimiento, en tiempo real, de la situación de las solicitudes de autorización reguladas en esta Ley por parte de los órganos administrativos que sean competentes en cada una de las fases del mismo, así como su intervención en la fase que recaiga dentro de su ámbito de competencias. Asimismo, la aplicación informática permitirá la generación de bases de datos estadísticas por las administraciones intervinientes para la obtención de la información actualizada y fiable sobre las magnitudes relativas a la inmigración y la extranjería. En cumplimiento de lo establecido por la normativa comunitaria sobre la materia, la tramitación de procedimientos relativos a visados de tránsito y de estancia se realizará sobre la aplicación informática específicamente creada a los efectos, dependiente del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, que estará interconectada con la aplicación informática común, en orden a que en la base de datos de esta última conste información sobre los datos de los visados solicitados y concedidos en las Oficinas consulares o Misiones diplomáticas españolas en el exterior. El Ministerio del Interior, de acuerdo con sus competencias en materia de orden público, seguridad pública y seguridad nacional, mantendrá un Registro central de extranjeros. Reglamentariamente, se establecerá la interconexión que, en su caso, resulte necesaria para que en la aplicación informática común conste la información

que pueda repercutir en la situación administrativa de los extranjeros en España.4. Cuando las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias, intervengan en alguno de los procedimientos regulados en esta Ley, se garantizará que su participación en los procedimientos informatizados responda a estándares comunes que garanticen la necesaria coordinación de la actuación de todos los órganos administrativos intervinientes. Igualmente, la aplicación informática común dará acceso a las Comunidades Autónomas con competencias en materia de autorización de trabajo a la información necesaria para el ejercicio de sus competencias, entre la que se encontrará aquella relativa a la concesión y extinción

de autorizaciones de reagrupación familiar concedidas en su territorio así como de las altas en Seguridad Social de las autorizaciones de trabajo iniciales concedidas por ellas.5. El Observatorio Permanente de la Inmigración aunar el conjunto de la información estadística disponible en materia de extranjería, inmigración, protección internacional y nacionalidad, con independencia de la Administración Pública, Departamento ministerial u Organismo responsable de su elaboración, con la finalidad de servir como sistema de análisis e intercambio de la información cualitativa y cuantitativa relacionada con los movimientos migratorios al servicio de las entidades responsables de gestionar las políticas públicas en dichas materias.» Ochenta y uno. La disposición adicional sexta queda redactada de la siguiente manera: «Disposición adicional sexta. Acuerdos de readmisión. A los extranjeros que, en virtud de los acuerdos que regulen la readmisión de las personas en situación irregular suscritos por España, deban ser entregados o enviados a los países de los que sean nacionales o desde los que se hayan trasladado hasta el territorio español, les será de aplicación lo dispuesto en los citados acuerdos así como su normativa de desarrollo. Dichos acuerdos contendrán cláusulas de respeto a los derechos humanos en virtud de lo que establecen en esta materia los tratados y convenios internacionales. En el caso de que el titular de la tarjeta azul de la U.E. concedida en España fuera objeto de una medida de repatriación en otro Estado miembro, por haberse extinguido la vigencia de la autorización originaria para permanecer en dicho Estado o por denegarse su solicitud para residir en él, se le readmitirá sin necesidad de ninguna otra formalidad, incluyendo, en su caso, a los miembros de su familia previamente reagrupados.» Ochenta y dos. Se añade una nueva disposición adicional novena con la siguiente redacción: «Disposición adicional novena. Autorizaciones autonómicas de trabajo en origen. En el marco de los procedimientos de contratación colectiva en origen, las comunidades autónomas con competencias ejecutivas en materia de autorizaciones de trabajo podrán establecer servicios que faciliten la tramitación de los correspondientes visados ante los consulados españoles, así como promover el desarrollo de programas de acogida para los trabajadores extranjeros y sus familias.» Ochenta y tres. La disposición final cuarta queda redactada del siguiente modo: «Disposición final cuarta. Preceptos no orgánicos. 1. Tienen naturaleza orgánica los preceptos contenidos en los siguientes artículos de esta Ley: 1, 2, 3, 4.1, 4.3, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 15, 16, 17, 18, 18 bis, 19, 20, 21, 22.1, 23, 24, 25, 25 bis, 27, 29, 30, 30 bis, 31, 31 bis, 33, 34, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 53, 54, 55, 57, 58, 59, 59 bis, 60, 61, 62, 62 bis, 62 ter, 62 quáter, 62 quinquies, 62 sexies, 63, 63 bis, 64, 66, 71, las disposiciones adicionales tercera a octava y las disposiciones finales. 2. Los preceptos no incluidos en el apartado anterior no tienen naturaleza orgánica.» Ochenta y cuatro. Se añade una disposición final quinta bis con la siguiente redacción: «Disposición final quinta bis. Código Comunitario de Visados. Las previsiones de la presente Ley en materia de visados de tránsito y estancia se entenderán sin perjuicio de lo establecido en el Reglamento (CE) n.º 810/2009, de 13 de julio, por el que se establece un Código Comunitario sobre Visados.» Disposición adicional primera. Sustitución del término residencia permanente por el de residencia de larga duración. Todas las referencias a los términos residencia permanente o residente permanente contenidas en el Ordenamiento Jurídico se entenderán referidas a la residencia o residente de larga duración. Disposición adicional segunda. Reagrupación familiar de ciudadanos españoles respecto a sus familiares nacionales de terceros países. Reglamentariamente se podrán establecer condiciones especiales más favorables, respecto de las previstas en esta Ley, para la reagrupación familiar ejercida por los españoles. Disposición adicional tercera. Régimen de internamiento de extranjeros. El Gobierno, en el plazo de seis meses aprobará un Reglamento que desarrollará el régimen de internamiento de los extranjeros. Disposición adicional cuarta. Modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. Se añade un nuevo apartado 2 al artículo 87 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, que queda redactado como sigue: «2. Asimismo, los juzgados de instrucción conocerán de la autorización del internamiento de extranjeros en los centros de internamiento, así como del control de la estancia de éstos en los mismos y en las salas de inadmisión de fronteras. También conocerán de las peticiones y quejas que planteen los internos en cuanto afecten a sus derechos fundamentales.» Disposición adicional quinta. Modificación de la Ley, de 8 junio de 1957, del Registro Civil. Se añade un nuevo párrafo al artículo 63 de la Ley, de 8 junio de 1957, del Registro Civil, que queda redactado como sigue: «Artículo 63. La concesión de nacionalidad por residencia se hará, previo expediente, por el Ministerio de Justicia. Las autoridades competentes para la tramitación y resolución de las solicitudes

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



de adquisición de la nacionalidad por residencia, para la exclusiva finalidad de resolver la solicitud presentada por el interesado, recabarán de oficio de las Administraciones Públicas competentes cuantos informes sean necesarios para comprobar si los solicitantes reúnen los requisitos exigidos en el artículo 22 del Código Civil, sin que sea preciso el consentimiento de los interesados. En cualquier caso, el interesado podrá aportar un informe emitido por la Comunidad Autónoma a efectos de acreditar su integración en la sociedad española.» Disposición adicional sexta. Convalidación de titulaciones extranjeras. El Gobierno adoptará las medidas necesarias para agilizar la tramitación de los procedimientos de homologación y convalidación de las titulaciones en el extranjero. Disposición adicional séptima. Con la finalidad de facilitar la labor de control del Gobierno por parte de las Cortes Generales, éste elaborará y remitirá anualmente un informe con el análisis cualitativo y cuantitativo de los datos analizados por el Observatorio Permanente de la Inmigración relacionados con los movimientos migratorios, y especialmente sobre los procedimientos de flujos migratorios de carácter laboral. Disposición derogatoria única. Derogación normativa. Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a esta Ley. Disposición final primera. Preceptos con carácter orgánico. Tendrán carácter orgánico los apartados del artículo único de esta Ley que modifican preceptos que tengan tal naturaleza con arreglo a la disposición final cuarta de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, de derechos y libertades de los extranjeros en España, así como sus disposiciones adicionales, transitorias y finales. No tiene carácter orgánico la disposición adicional quinta por la que se modifica la Ley, de 8 de junio de 1957, del Registro Civil. <http://www.boe.es> BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO D. L.: M-1/1958 - ISSN: 0212-033X Disposición final segunda. Habilitación competencial. Los preceptos de la presente Ley, que no tengan carácter orgánico, se entenderán dictados al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.1.ª y 2.ª de la Constitución. Disposición final tercera. Adaptación reglamentaria. 1. El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la publicación de esta Ley Orgánica, dictará cuantas disposiciones de aplicación y desarrollo sean necesarias. Reglamentariamente se regulará el contenido de la resolución de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, de 28 de febrero de 2007, relativa al acuerdo por el que se aprueban las instrucciones por las que se determina el procedimiento para autorizar la entrada, residencia y trabajo en España, de extranjeros en cuya actividad profesional concurren razones de interés económico, social o laboral, o relativas a la realización de trabajos de investigación o desarrollo o docentes, que requieran alta cualificación, o de actuaciones artísticas de especial interés cultural. Dicha regulación deberá incluir a pequeñas y medianas empresas. Disposición final cuarta. Entrada en vigor. La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Por tanto, Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta ley orgánica. Madrid, 11 de diciembre de 2009. JUAN CARLOS R. El Presidente del Gobierno., JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO

Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma

del mercado de trabajo.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO Núm. 147 Jueves 17 de junio de 2010 Sec. I. Pág. 51662

I

La crisis financiera y económica de origen internacional que se ha desarrollado desde principios de 2008 ha quebrado la larga senda de crecimiento económico y del empleo que vivió la economía española desde mediados de los noventa y ha tenido como consecuencia más grave una intensa destrucción de empleo y el consecuente aumento del desempleo. Las cifras a este respecto son esclarecedoras. En los últimos dos años se han perdido en nuestro país más de dos millones de puestos de trabajo y el desempleo ha crecido en casi dos millones y medio de personas, lo que ha duplicado la tasa de paro hasta acercarse al 20%. Un desempleo de esa magnitud constituye el primer problema para los ciudadanos y sus familias y supone un lastre inasumible a medio plazo para el desarrollo económico y para la vertebración social de nuestro país. Por ello, recuperar la senda de la creación de empleo y reducir el desempleo constituye en estos momentos una exigencia unánime del conjunto de la sociedad y, en consecuencia, debe constituir el objetivo último fundamental de todas las políticas públicas. Es indudable que la principal y directa causa de la pérdida de empleo durante los últimos dos años ha sido la caída de la actividad productiva, derivada,

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

214

en un primer momento, del colapso de los cauces habituales de crédito y endeudamiento que sustentaron de forma decisiva el consumo y la inversión en la pasada etapa expansiva. Un fenómeno común a los países de nuestro entorno socioeconómico, y en particular a los integrantes de la eurozona. Pero es cierto que en España la incidencia de esta contracción productiva sobre el empleo ha sido superior a la sufrida en otros países. Y existe una amplia coincidencia en señalar como responsables de este negativo comportamiento tanto a las diferencias en la estructura productiva del crecimiento económico, como a algunas particularidades estructurales de nuestro mercado laboral, que las reformas abordadas en las últimas décadas no han logrado eliminar o reducir de forma sustancial. Unas debilidades de nuestro modelo de relaciones laborales que en último término vienen a explicar la elevada sensibilidad del empleo al ciclo económico que se ha venido poniendo de manifiesto en nuestro país, lo que hace que crezca mucho en las fases expansivas pero que se destruya con igual o mayor intensidad en las etapas de crisis, y entre las que se encuentran las siguientes: un significativo peso de los trabajadores con contrato temporal (en torno a un tercio del total de asalariados por cuenta ajena), que constituye una anomalía en el contexto europeo, y que ha derivado en una fuerte segmentación entre trabajadores fijos y temporales; un escaso desarrollo de las posibilidades de flexibilidad interna en las empresas que ofrece la legislación actual; una insuficiente capacidad de colocación de los servicios públicos de empleo; la persistencia de elementos de discriminación en el mercado de trabajo en múltiples ámbitos, pero de forma muy señalada en el empleo de mujeres, personas con discapacidad y desempleados de más edad. La crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad económica y social de este modelo, que ha generado la rápida destrucción de cientos de miles de puestos de trabajo. A su corrección se dirigen esencialmente las medidas contenidas en este real decreto-ley, que suponen una continuación coherente de las actuaciones que el Gobierno ha puesto en práctica en materia laboral desde el inicio de la mencionada crisis financiera que precipitó la entrada en recesión de nuestra economía, junto a la mayoría de los países del área euro. cve: BOE-A-BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO Núm. 147 Jueves 17 de junio de 2010 Sec. I. Pág. 51663 La velocidad a la que ésta ha evolucionado ha obligado a responder con idéntico ritmo para paliar o revertir sus efectos más dañinos, priorizando en cada momento la puesta en práctica de actuaciones laborales con el objetivo de reforzar la protección social, incentivar la contratación y mejorar la empleabilidad de los colectivos más perjudicados, o favorecer el mantenimiento del empleo en las empresas. Todo ello ha derivado en una larga lista de medidas que, aunque adoptadas en diferentes momentos temporales, han ido respondiendo a la misma lógica y de la que también participan las que ahora se aprueban. Las modificaciones legales que aquí se abordan se inscriben en un marco de reformas más amplio impulsado por el Gobierno, integradas en la denominada Estrategia de Economía Sostenible, presentada el pasado 2 de diciembre por el Presidente del Gobierno en el Congreso de los Diputados para acelerar la renovación de nuestro modelo productivo. Un escenario de reformas estructurales de amplio espectro destinadas a hacer más resistente nuestra economía frente a las perturbaciones externas, a mejorar su competitividad a medio y largo plazo, a fortalecer los pilares de nuestro estado de bienestar y, en último término, a generar más empleo. La Estrategia de Economía Sostenible incluía el compromiso de realizar una reforma del mercado de trabajo, que se materializa a través de este real decreto-ley. Por tanto es desde una perspectiva integral, que contemple tanto la totalidad de las actuaciones adoptadas en los últimos dos años como las iniciativas de futuro en marcha, que las medidas incluidas en este real decreto-ley adquieren su completa dimensión. II Esta reforma tiene como objetivo esencial contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española. A estos efectos, se dirige a corregir la dualidad de nuestro mercado de trabajo promoviendo la estabilidad en el empleo y a incrementar la flexibilidad interna de las empresas, como aspectos más destacables. De manera más concreta, las medidas incluidas en esta norma se dirigen a lograr tres objetivos fundamentales. Primero, reducir la dualidad de nuestro mercado laboral, impulsando la creación de empleo estable y de calidad, en línea con los requerimientos de un crecimiento más equilibrado y sostenible. Segundo, reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales y, en particular, las medidas de reducción temporal de jornada, como mecanismo que permita el mantenimiento del empleo durante las situaciones de crisis económica, reduciendo el recurso a las extinciones de contratos y ofreciendo mecanismos alternativos más sanos que la contratación temporal para favorecer la adaptabilidad de las empresas. Tercero, elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes, reordenando para ello la política de bonificaciones a la contratación indefinida para hacerla más eficiente, haciendo más atractivos para empresas y trabajadores los contratos formativos y mejorando los mecanismos de intermediación laboral. Las reformas legislativas

dirigidas a reducir la dualidad de nuestro mercado laboral constituyen el primer objetivo del presente real decreto-ley y son objeto de tratamiento en su capítulo I. Se incorpora en este ámbito un conjunto coherente y equilibrado de medidas que persiguen, por un lado, restringir el uso injustificado de la contratación temporal y, por otro, favorecer una utilización más extensa de la contratación indefinida. Entre las medidas dirigidas a restringir el uso injustificado de las modalidades temporales de contratación cabe destacar las dirigidas a establecer un límite temporal máximo en los contratos para obra o servicio determinado, límite a partir del cual ha de considerarse que las tareas contratadas tienen naturaleza permanente y han de ser objeto de una contratación indefinida; asimismo, se introducen algunos ajustes en la regla instaurada en 2006 para evitar el encadenamiento sucesivo de contratos temporales, a fin de hacerla más eficiente. Por último, se incrementa hasta doce días la indemnización por finalización de contratos temporales. No obstante, razones de prudencia aconsejan implantar este incremento de una manera gradual y progresiva por la incidencia que su aplicación inmediata pudiera suponer sobre la creación de empleo. Entre las medidas que persiguen una utilización más extensa de la contratación indefinida debe destacarse, ante todo, que queda incólume la regulación sustantiva del contrato indefinido de carácter ordinario. Todas las reformas se centran en la regulación del contrato de fomento de la contratación indefinida que, como se recordaba en los documentos hechos públicos por el Gobierno en este proceso de diálogo social, no ha venido cumpliendo en los últimos años la finalidad que reza en su enunciado, a saber, promover el acceso a contratos de carácter indefinido de los colectivos que más dificultades encuentran en la actualidad para obtenerlos. Con esta finalidad, se amplían, en primer lugar, los colectivos con los que se puede suscribir esta modalidad de contrato, reduciendo a tres meses la exigencia del período de permanencia en el desempleo y posibilitando el acceso al mismo de los trabajadores «atrapados en la temporalidad», es decir, aquéllos que en los últimos años solo hayan suscrito contratos de duración determinada o a quienes se les haya extinguido un contrato de carácter indefinido. Por otra parte, respetando las cuantías establecidas para los diversos supuestos de extinción, se reducen las cantidades a abonar por las empresas en caso de extinción de los mismos mediante la asunción transitoria por el Fondo de Garantía Salarial de una parte de las indemnizaciones, medida que se aplicará exclusivamente a los despidos económicos, sean individuales o colectivos, excluyendo a los despidos de carácter disciplinario. Se preserva, en consecuencia, el compromiso del Gobierno de mantener los derechos de los trabajadores y aliviar a las empresas de una parte de los costes extintivos. Esta medida no supone una asunción por el Estado de una parte de los mismos ya que se instrumenta a través de un organismo público que se nutre exclusivamente de cotizaciones empresariales. La medida anterior quiere tener, no obstante, un carácter coyuntural y servir como transición hacia un modelo de capitalización individual mantenido a todo lo largo de la vida laboral, por un número de días por año a determinar, para cuya regulación el Gobierno aprobará un proyecto de Ley. Este fondo individual de capitalización podrá hacerse efectivo por el trabajador para los casos de despido, así como para completar su formación, en supuestos de movilidad geográfica o, en último término, en el momento de su jubilación. Este modelo se dirigirá a dotar a nuestro mercado de trabajo de una mayor estabilidad en el empleo y una más sana movilidad laboral. Por último, se da una nueva redacción a las causas del despido por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que establece el Estatuto de los Trabajadores. La experiencia obtenida en los últimos años ha puesto de manifiesto, particularmente en los dos últimos años, algunas deficiencias en el funcionamiento de las vías de extinción previstas en los artículos 51 y 52 c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, al desplazar muchas extinciones de contratos indefinidos realmente basadas en motivaciones económicas o productivas hacia la vía del despido disciplinario improcedente. Se ha estimado necesaria, en consecuencia, una nueva redacción de estas causas de extinción que proporcione una mayor certeza tanto a trabajadores y a empresarios como a los órganos jurisdiccionales en su tarea de control judicial. En este sentido, no sólo se mantiene intacto el derecho de los trabajadores a la tutela judicial efectiva en esta materia, sino que la modificación integra en la ley la interpretación que los órganos jurisdiccionales han hecho de las causas del despido objetivo en el desarrollo de su tarea de revisión jurisdiccional de las decisiones empresariales sobre esta materia. En definitiva, se persigue con ello reforzar la causalidad de la extinción de los contratos de trabajo, canalizando su finalización hacia la vía que proceda en función de la causa real que motiva su terminación. Se incluyen también determinadas disposiciones en relación con el preaviso y el incumplimiento de los requisitos formales en la extinción del contrato por causas objetivas. El Capítulo II agrupa diversas medidas que pretenden potenciar los instrumentos de flexibilidad interna en el transcurso de las relaciones laborales, favoreciendo la adaptabilidad de las condiciones de trabajo a las

circunstancias de la producción, bajo la consideración general de que dichos instrumentos constituyen una alternativa positiva frente a medidas de flexibilidad externa que implican un ajuste en el volumen de empleo. Por tanto, configurar instrumentos que permitan a las empresas mejorar su competitividad, salvaguardando los derechos de los trabajadores y facilitando de modo especial el mantenimiento de sus puestos de trabajo, constituye el objetivo general de este Capítulo. Entre esas medidas de flexibilidad interna se modifican las relativas a los traslados colectivos, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las cláusulas de aplicación salarial y, muy señaladamente, la suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Respecto de las modificaciones introducidas en los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, se persigue dotar al procedimiento de mayor agilidad y eficacia. Para ello se establece el carácter improrrogable del plazo previsto para los períodos de consultas, se prevé una solución legal para los supuestos en que no existan representantes de los trabajadores en la empresa con quienes negociar y se potencia la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias establecidos a través de la negociación colectiva. Tales medios han demostrado su valor y eficacia como sistemas que evitan la judicialización de los conflictos laborales, permitiendo que los procesos de adaptación de las condiciones de trabajo se lleven a cabo con agilidad para el empresario y con garantías para los trabajadores, disminuyendo la conflictividad laboral, en especial en aquellos casos en que estos mecanismos se incardinan en instituciones creadas mediante acuerdo de las organizaciones empresariales y sindicales en el ámbito correspondiente. Por otra parte, las reformas introducidas en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, se dirigen a favorecer la efectividad de los procedimientos de inaplicación salarial cuando la situación y perspectivas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de régimen salarial establecido afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo. Para ello, se regule de manera más completa este procedimiento y se apela también aquí a la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias. El Gobierno considera que no es posible mantener una regulación legal que conduce a situaciones de bloqueo no deseadas por el ordenamiento jurídico para estos casos de desacuerdo y que es esencial, por tanto, habilitar un procedimiento para resolver estas discrepancias, teniendo en cuenta el interés general evidente que conlleva propiciar la aplicación de medidas de flexibilidad interna de carácter no traumático como mecanismo de utilización preferente frente al recurso a la destrucción de puestos de trabajo. Este conjunto de medidas no contradicen la voluntad manifestada por el Gobierno a lo largo de todo este proceso de diálogo social de respetar el período que se han dado los interlocutores sociales en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva suscrito el pasado mes de febrero para acordar las modificaciones que crean convenientes en la negociación colectiva. Pretenden tan solo, respetando la articulación legal de los convenios colectivos y manteniendo la eficacia normativa de los mismos, establecer los supuestos y condiciones en los que pueda ser necesaria una inaplicación excepcional de lo establecido en un convenio colectivo como medio para evitar la destrucción de puestos de trabajo. Todo ello teniendo bien presente que la negociación colectiva constituye el mejor instrumento para favorecer la adaptabilidad de las empresas a las necesidades cambiantes de la situación económica y para encontrar puntos de equilibrio entre la flexibilidad requerida por las empresas y la seguridad demandada por los trabajadores. Junto a lo anterior, este capítulo incluye modificaciones en el ámbito laboral y de protección social que persiguen fomentar la adopción por el empresario de medidas de reducción del tiempo de trabajo (sea a través de la suspensión del contrato de trabajo, sea mediante la reducción de la jornada en sentido estricto). Se trata de un instrumento que favorece la flexibilidad interna de la relación laboral y que permite alcanzar un equilibrio beneficioso para empresarios y trabajadores, pues facilita el ajuste de la empresa a las necesidades cambiantes del mercado y, al mismo tiempo, proporciona al trabajador un alto grado de seguridad, tanto en la conservación de su puesto de trabajo, como en el mantenimiento de su nivel de ingresos económicos por la protección dispensada por el sistema de protección por desempleo. En este sentido, se introduce la medida de reducción temporal de jornada dentro del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, se flexibiliza el tratamiento de esta figura tanto en el ámbito laboral como en el de la protección social y se amplían los incentivos para trabajadores y empresarios vinculados a la utilización de esta medida y consistentes, respectivamente, en la reposición de las prestaciones de desempleo y en las bonificaciones de las cotizaciones empresariales. El Capítulo III agrupa distintas medidas que se dirigen a favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas. Para ello, en primer lugar, se mejora la política de bonificaciones a la contratación indefinida, partiendo del consenso general (que ha tenido reflejo en las recientes conclusiones de la Comisión de Trabajo e Inmigración del Congreso de los Diputados sobre esta materia) de que su práctica

generalización ha limitado gravemente su eficiencia. Sobre la base de este diagnóstico, se realiza una regulación más rigurosa y se definen de manera más selectiva los colectivos de trabajadores para cuya contratación indefinida se establecen bonificaciones: jóvenes hasta 30 años con especiales problemas de empleabilidad y mayores de 45 años con una permanencia prolongada en el desempleo; junto a ello, se mantienen determinadas bonificaciones para la conversión de contratos formativos y de relevo en contratos indefinidos. Se mejoran, por otra parte, las cuantías de estas nuevas bonificaciones cuando la contratación se haga para mujeres. Se establece, por último, un horizonte temporal para su aplicación, a cuyo término se realizará una rigurosa evaluación de sus resultados, lo que permitirá su modificación si fuera necesario. Por lo demás, se mantienen en su regulación actual las bonificaciones dirigidas a personas con discapacidad, constitución inicial de trabajadores autónomos, empresas de inserción, víctimas de violencia de género y, en particular, las que tienen como finalidad mantener la situación de actividad de los trabajadores mayores de 59 años. Respecto de estas últimas, deberá reflexionarse si estas bonificaciones deben seguir incardinadas en las políticas de empleo, como ocurre en la actualidad, o deben formar parte de las políticas de Seguridad Social. En segundo lugar, respecto del objetivo específico de elevar las oportunidades de empleo de los jóvenes, se introducen mejoras sustanciales en la regulación de los contratos para la formación que, al mismo tiempo, incentivan su utilización por los empresarios a través de una bonificación total de las cotizaciones sociales y los hacen más atractivos para los jóvenes, a través de la mejora del salario y del reconocimiento de la prestación de desempleo al término de los mismos. Se introducen también determinadas modificaciones respecto del contrato en prácticas, referidas a los títulos que habilitan para realizar estos contratos y al plazo dentro del cual es posible realizarlos. El Capítulo IV, finalmente, incluye medidas dirigidas a la mejora de los mecanismos de intermediación laboral para fomentar las oportunidades de acceder a un empleo por parte de las personas desempleadas. Se estima necesario iniciar una apertura a la colaboración público-privada en esta materia, preservando, en cualquier caso, la centralidad y el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo de carácter estatal y autonómico, para que no se produzca la sustitución de la iniciativa pública por la iniciativa privada en el ámbito de la intermediación y la colocación. Los servicios públicos de empleo son siempre necesarios para acompañar y promover los cambios en el acceso y la mejora del empleo y para gestionar las prestaciones por desempleo. El Gobierno tiene voluntad de seguir mejorando y potenciando los servicios públicos de empleo. En este contexto, la regulación de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro permitirá complementar la actividad de los servicios públicos de empleo. En este sentido, se regula legalmente la actividad de las agencias de colocación con ánimo de lucro en la línea de las más recientes normas y criterios de la Organización Internacional del Trabajo en esta materia. La centralidad de los servicios públicos de empleo respecto de estas agencias queda asegurada por la exigencia de una autorización administrativa para el desarrollo de su actividad, por la configuración de las mismas como entidades colaboradoras de dichos servicios públicos cuando suscriban convenios de colaboración con los mismos y, en todo caso, por su sometimiento al control e inspección por parte de éstos. Por otro lado, el real decreto-ley introduce varias modificaciones en la legislación relativa a las empresas de trabajo temporal que se dirigen a la incorporación a nuestro Derecho de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal. Además de determinadas modificaciones referidas al principio de igualdad de trato entre los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal y los trabajadores de las empresas usuarias, la adaptación a la legislación comunitaria obliga a revisar las restricciones que se aplican a las empresas de trabajo temporal. Para aplicar esta medida, se reserva un período para que la negociación colectiva, dentro de los sectores hoy excluidos de la actividad de las empresas de trabajo temporal por razones de seguridad y salud en el trabajo, pueda, de manera razonada y justificada, definir los empleos u ocupaciones de especial riesgo que no puedan ser objeto de contratos de puesta a disposición. Una vez concluido este período y respetando las excepciones para empleos u ocupaciones determinadas que hayan podido acordarse, se derogan –con algunas excepciones– las restricciones actualmente vigentes y se establecen requisitos complementarios para que las empresas de trabajo temporal puedan realizar contratos de puesta a disposición de trabajadores en estos sectores mediante el refuerzo de las exigencias en materia de prevención de riesgos laborales y de formación preventiva de los trabajadores. III En el conjunto y en cada una de las medidas que se adoptan concurren, por la naturaleza y finalidad de las mismas, las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución Española como presupuesto habilitante para la aprobación de un real decreto-ley. En primer lugar, los indicadores de coyuntura que se van conociendo apuntan

de forma cada vez más nítida a una incipiente salida de la situación recesiva, y, en consecuencia, al inicio de una fase económica cualitativamente diferente de la atravesada en los últimos dos años. Una nueva etapa que, aunque sujeta aún a importantes riesgos e incertidumbres, requiere de medidas diferentes de las adoptadas hasta este momento, que pongan el acento en sentar las bases de un nuevo modelo de crecimiento más equilibrado y generador de empleo de calidad, algo sobre lo que existe una amplia coincidencia en señalar que sólo resulta posible implementando con urgencia reformas de calado en el ámbito de las relaciones laborales. En segundo lugar, ha de considerarse que todas aquellas medidas que se refieren a grupos específicos de trabajadores o que contienen incentivos para la contratación o para el mantenimiento de los puestos de trabajo han de tener efectividad inmediata, pues la tramitación parlamentaria de una norma con rango de ley provocaría graves distorsiones del mercado de trabajo durante el tiempo en que se produjera esa tramitación. En tercer lugar, la situación del empleo, ya expuesta, tampoco permite aplazar la adopción de aquellas medidas que persiguen animar a los empresarios a contratar nuevos trabajadores, dinamizar el mercado de trabajo fomentando una intermediación laboral más intensa y fortalecer o incentivar mecanismos de flexibilidad interna alternativos a la destrucción de puestos de trabajo. Por otra parte, el modo de incorporación de la Directiva sobre empresas de trabajo temporal, otorgando un plazo a los convenios colectivos para definir ocupaciones con restricciones o limitaciones basadas en razones de seguridad y salud, obliga a conceder a la negociación colectiva un plazo suficiente para llevar a cabo esta tarea con antelación suficiente. Finalmente, debe resaltarse que el real decreto-ley responde en su procedimiento de elaboración al método que ha sido habitual en las reformas laborales llevadas a cabo en nuestro país en las últimas décadas. Así, las medidas incluidas en esta norma han sido objeto de amplio e intenso debate durante los últimos meses en el marco del diálogo social con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal. En el convencimiento de que el consenso de los interlocutores sociales constituye la vía más eficaz para introducir cambios sustanciales en el sistema de relaciones laborales, el Gobierno ha prorrogado el debate hasta apurar las posibilidades de alcanzar un acuerdo. Sin embargo, agotados los esfuerzos por alcanzarlo, la adopción de las medidas que se consideran necesarias para dinamizar el mercado de trabajo y mantener el empleo existente no puede dilatarse por más tiempo. En todo caso, el proceso de diálogo social ha servido para conocer las posiciones de las organizaciones empresariales y sindicales respecto de los objetivos de la reforma y de su orientación. En su virtud, en uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución española, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 16 de junio de 2010, DISPONGO: CAPÍTULO I Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo Artículo 1. Contratos temporales. El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado de la siguiente manera: Uno. La letra a) del apartado 1 del artículo 15 queda redactada del siguiente modo: «a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable

hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa. Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.» Dos. El apartado 5 del artículo 15 queda redactado de la siguiente manera: «5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1 a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente. Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de

duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.»Tres. El apartado 9 del artículo 15 queda redactado como sigue:«9. En los supuestos previstos en los apartados 1 a) y 5, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa.»Cuatro. El actual apartado 9 del artículo 15 pasa a ser el número 10. Cinco. La letra c) del artículo 49.1 queda redactada de la siguiente manera:«c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.»Seis. La disposición adicional decimoquinta queda redactada de la siguiente manera:«Disposición adicional decimoquinta. Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones públicas. Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados y en el artículo 15.5 sobre límites al encadenamiento de contratos de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos autónomos, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.»Siete. Se añade una disposición transitoria decimotercera, con la siguiente redacción:«Disposición transitoria decimotercera. Indemnización por finalización de contrato temporal. La indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en el artículo 49.1 c) de esta Ley se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario: - Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011. - Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012. - Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013. - Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014. - Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.»Artículo 2. Extinción del contrato de trabajo. Uno. El apartado 1 del artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado en los siguientes términos:«1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a: a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

220

empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas. Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco. Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de

contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.» Dos. El apartado 6 del artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado de la siguiente manera: «6. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud. La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida en los términos señalados en el apartado 1 de este artículo.» Tres. La letra c) del artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada en estos términos: «c) Cuando concorra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.» Cuatro. La letra c) del apartado 1 del artículo 53 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada en los siguientes términos: «c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.» Cinco. El apartado 4 del artículo 53 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado en los siguientes términos: «4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos: a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período. b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4.bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.La decisión extintiva se considerará improcedente cuando no se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva o cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo.No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.»Seis. El apartado 2 del artículo 122 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, queda redactado en los siguientes términos:«2. La decisión extintiva será nula cuando:a) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.b) Se haya efectuado en fraude de Ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.c) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.d) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo

hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra c), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4.bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.e) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.Lo establecido en las letras c), d) y e) será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.»Siete. El apartado 3 del artículo 122 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, queda redactado en los siguientes términos:«3. La decisión extintiva se calificará de improcedente cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el artículo 53.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.»Artículo 3. Contrato de fomento de la contratación indefinida.La disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, queda modificada como sigue:«Disposición adicional primera. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.1. Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en esta disposición, en las condiciones previstas en la misma.2. El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.Mujeres desempleadas cuando se contraten

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino. Mayores de cuarenta y cinco años de edad. Personas con discapacidad. Parados que lleven, al menos, tres meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo. Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos. Desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente. b) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2010. c) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos. 3. El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes. 4. Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente o reconocida como tal por el empresario, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. Si se procediera según lo dispuesto en el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario deberá depositar en el Juzgado de lo Social la diferencia entre la indemnización ya percibida por el trabajador según el artículo 53.1.b) de la misma Ley y la señalada en el párrafo anterior. 5. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera extinguido contratos de trabajo por despido reconocido o declarado como improcedente o por despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo. Esta limitación no será de aplicación cuando las extinciones de contratos se hayan producido con anterioridad al 18 de junio de 2010 ni cuando, en el supuesto de despido colectivo, la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores. 6. El Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, procederá a la evaluación de la eficacia de esta disposición y sus efectos en la evolución de la contratación indefinida. Esta evaluación se realizará con anterioridad al 31 de diciembre de 2012. »CAPÍTULO II Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo Artículo 4. Movilidad geográfica. El apartado 2 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado en los siguientes términos: «2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días improrrogables, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos: a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la

conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa designados por la Comisión paritaria del convenio colectivo aplicable a ésta; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector. Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo. No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un periodo de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución. El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el periodo de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo. El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo improrrogable señalado para dicho periodo.» Artículo 5. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. El artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue: «Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. 1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: a) Jornada de trabajo. b) Horario y distribución del tiempo de trabajo. c) Régimen de trabajo a turnos. d) Sistema de remuneración. e) Sistema de trabajo y rendimiento. f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley. Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. 2. Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual. Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un periodo de noventa días, a un número de trabajadores inferior a: a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien

trabajadores. b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores. 3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50 1. a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio

prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses. Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones. Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto. 4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en todos los casos de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días improrrogables, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa designados por la Comisión paritaria del convenio colectivo aplicable a ésta; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector. El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberán desarrollarse dentro del plazo máximo improrrogable señalado para dicho período. 5. Cuando la modificación colectiva se refiera a condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución. El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo. 6. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo entre la empresa y los representantes legales o sindicales de los trabajadores, en cuyo caso se entenderá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso o de las representaciones sindicales que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos. En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenio colectivo o acuerdo interprofesional. Los convenios y acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de esta Ley. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa según lo previsto en el apartado 4. La modificación solo podrá referirse a las materias señaladas en los párrafos b), c), d) y e) del apartado 1 y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia temporal del convenio colectivo cuya modificación se pretenda. 7.

En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.»Artículo 6. Contenido de los convenios colectivos.Uno. Se modifica el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedando redactado en los siguientes términos:«3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en esta Ley, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio o, en su caso, los tres años de duración.cve: BOE-A-BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADONúm. 147 Jueves 17 de junio de 2010 Sec. I. Pág. 51679En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenios o acuerdos interprofesionales. Los convenios o acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de esta Ley.En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrá atribuir su representación para la celebración de este acuerdo de empresa a una comisión integrada por un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.»Dos. La letra c) del apartado 3 del artículo 85 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada de la siguiente manera:«c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3.»Artículo 7. Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.El artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:«Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, con las siguientes especialidades:a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.b) El plazo a que se refiere el artículo 51.4, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.c) La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.d) La autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna.2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.»Artículo 8. Protección por desempleo y reducción de jornada.El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado

por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificado de la siguiente manera: Uno. El apartado 2 del artículo 203 queda modificado en los siguientes términos: «2. El desempleo será total cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado, consiguientemente, de su salario. A estos efectos, se entenderá por desempleo total el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión de contrato o reducción de jornada autorizada por la autoridad competente.» Dos. El apartado 3 del artículo 203 queda redactado del modo siguiente: «3. El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción. A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria aquella que se autorice por un período de regulación de empleo, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo.» Tres. El apartado 1.3 del artículo 208 queda modificado en los siguientes términos: «3) Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, en virtud de expediente de regulación de empleo en los términos del artículo 203.3.» Artículo 9. Medidas de apoyo a la reducción de jornada. La Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, queda modificada como sigue: Uno. Se adiciona un nuevo apartado 2.bis al artículo 1, del tenor siguiente: «2.bis. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, el derecho a la bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, considerado en el apartado 1 anterior, será ampliado hasta el 80 por ciento, cuando la empresa, en los procedimientos de regulación de empleo que hayan concluido con acuerdo, incluya medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo entre los trabajadores afectados, tales como acciones

formativas durante el período de suspensión de contratos o de reducción de jornada cuyo objetivo sea aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad, o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa. Todo ello con los límites y las condiciones establecidos en los apartados anteriores.» Dos. El apartado 1 del artículo 3 queda redactado en los siguientes términos: «1. Cuando se autorice a una empresa, en virtud de uno o varios expedientes de regulación de empleo o procedimientos concursales, a suspender los contratos de trabajo, de forma continuada o no, o a reducir el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se autorice por resolución administrativa en expediente de regulación de empleo o por resolución judicial en procedimiento concursal la extinción de los contratos, o se extinga el contrato al amparo del artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas autorizaciones con un límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones: a) Que las resoluciones administrativas o judiciales que autoricen las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2011, ambos inclusive; b) Que el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción se produzca entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2012.» CAPÍTULO III Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas Artículo 10. Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida. 1. Las empresas que contraten, hasta el 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida

a trabajadores desempleados entre 16 y 30 años, ambos inclusive, con especiales problemas de empleabilidad, inscritos en la Oficina de Empleo, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 800 euros durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario. A estos efectos, se considerará que tienen especiales problemas de empleabilidad a aquellos jóvenes que lleven inscritos como desempleados al menos doce meses y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional. Cuando estos contratos se realicen con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 1.000 euros o su equivalente diario. 2. Las empresas que contraten, hasta el 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida a trabajadores desempleados mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos doce meses, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial

a la Seguridad Social, de 1.200 euros durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario. Si estos contratos se concertan con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 1.400 euros o su equivalente diario. 3. Las empresas que, hasta el 31 de diciembre de 2011, transformen en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500 euros durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario. En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 700 euros o, en su caso, por su equivalente diario. 4. Será requisito imprescindible para que puedan aplicarse las bonificaciones establecidas en este artículo que las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas a contratos de relevo, supongan un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa. Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el periodo de los noventa días anteriores a la nueva contratación o transformación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos que estuvieran en alta en la empresa en cada uno de los noventa días inmediatamente anteriores a la nueva contratación o transformación. Se excluirán del cómputo los contratos indefinidos que se hubieran extinguido en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el periodo de prueba. 5. Las empresas que se acojan a estas bonificaciones estarán obligadas a mantener, durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada. No se considerará incumplida dicha obligación si se producen extinciones de contratos indefinidos en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el periodo de prueba. En el supuesto de producirse extinciones de contratos indefinidos por otras causas y cuando ello suponga disminución del empleo fijo, las empresas estarán obligadas a cubrir dichas vacantes en el mes siguiente a que se produzcan mediante la contratación de nuevos trabajadores con contrato indefinido o la transformación de contratos temporales o formativos en indefinidos, con la misma jornada de trabajo, al menos, que tuviera el trabajador cuyo contrato indefinido se hubiera extinguido, en los términos que se establezcan reglamentariamente. El incumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones establecidas en este apartado dará lugar al reintegro de las bonificaciones, de acuerdo con lo dispuesto reglamentariamente. 6. En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la Sección 1.ª del Capítulo I y en la disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.2. 7. Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional. Artículo 11. Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación. 1. Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley y hasta el 31 de diciembre de 2011, celebren contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del cien por cien de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos. Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se bonificará el cien por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas. Las bonificaciones en este artículo serán aplicables asimismo a los contratos para la formación concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley que sean prorrogados entre dicha fecha y el 31 de diciembre de 2011, durante la vigencia de dichas prórrogas. 2. Para tener derecho a los incentivos establecidos en el párrafo primero del apartado anterior, el contrato para la formación deberá suponer incremento de la plantilla de la empresa. Para el cómputo de dicho incremento, se aplicará lo establecido en el párrafo segundo del artículo 10.4 de este real decreto-ley. 3. En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la Sección 1.ª del Capítulo I y en la disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.2. 4. Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional. Artículo 12. Contratos

formativos. Uno. El apartado 1 del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se modifica en los siguientes términos: «1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas: a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato. b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar. c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad. A los efectos de este artículo, los títulos de grado y de máster correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación. No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa. d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3. e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.» Dos. El apartado 2 del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue: «2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas: a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad. b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato. Asimismo, los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto de que exista un plan formativo de empresa. Si los convenios colectivos a que se refieren los párrafos anteriores no determinasen el número máximo de contratos que cada empresa puede realizar en función de su plantilla, dicho número será el determinado reglamentariamente. c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro

años cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, teniendo en cuenta el tipo o grado de discapacidad y las características del proceso formativo a realizar.d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.e) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional para el empleo adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.Tanto la financiación como la organización e impartición de la formación teórica se regulará en los términos que se establezcan reglamentariamente.f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.g) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad. Sin perjuicio de lo anterior, a la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.h) La retribución del trabajador contratado para la formación será durante el primer año del contrato la fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Durante el segundo año del contrato para la formación, la retribución será la fijada en convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad las obligaciones que le correspondan en materia de formación teórica.»Tres. Se modifica el apartado 3, que queda redactado como sigue:«3. En la negociación colectiva se podrán fijar criterios y procedimientos tendentes a conseguir la paridad por razón de género en el número de trabajadores vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.»Cuatro. Se modifica la disposición adicional sexta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, del siguiente modo:«La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones de aquella, incluido el desempleo.»Cinco. Se introduce una nueva disposición adicional cuadragésima novena en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con la siguiente redacción:«Disposición adicional cuadragésima novena. Cotización por

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

230

desempleo en el contrato para la formación y cuantía de la prestación. La cotización por la contingencia de desempleo en el contrato para la formación se efectuará por la cuota fija resultante de aplicar a la base mínima correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el mismo tipo de cotización y distribución entre empresario y trabajador establecidos para el contrato en prácticas. Para determinar la base reguladora y la cuantía de la prestación por desempleo se aplicará lo establecido en el artículo 211 de esta Ley.»

CAPÍTULO IV Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las empresas de trabajo temporal

Artículo 13. Servicios Públicos de Empleo. Se autoriza al Gobierno para que apruebe, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, una nueva prórroga, hasta el 31 de diciembre de 2012, del Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008, referida exclusivamente a la medida consistente en la contratación de 1.500 orientadores para el reforzamiento de la red de oficinas de empleo y que fue prorrogado por dos años, respecto a esta medida, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de abril de 2009, según la habilitación conferida por la disposición final primera del Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y protección de las personas desempleadas. Esta medida será de aplicación en todo el territorio del Estado y su gestión se realizará por las Comunidades Autónomas con competencias estatutariamente asumidas en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación y por el Servicio Público de Empleo Estatal. Respecto de la gestión por las Comunidades Autónomas de esta medida, los créditos correspondientes se distribuirán territorialmente entre dichas administraciones, de conformidad con lo establecido en los artículos 14 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Artículo 14. Agencias de colocación. La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda modificada como sigue: Uno. El artículo 20 queda redactado en los siguientes términos: «Artículo 20. Concepto. 1. La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades. 2. También se considerará intermediación laboral la actividad destinada a la recolocación de los trabajadores que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación.» Dos. Se incorpora un artículo 21.bis, que queda redactado de la siguiente manera: «Artículo 21.bis. Agencias de colocación. 1. A efectos de lo previsto en esta Ley se entenderá por agencias de colocación aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral de acuerdo con lo establecido en el artículo 20, bien como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos. Asimismo, podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal. 2. Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del servicio público de empleo competente por razón del domicilio social de la agencia, que será única y con validez en todo el territorio español, de acuerdo con lo que se establezca reglamentariamente. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado supondrá la desestimación de la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores. 3. Reglamentariamente se regulará un sistema que permita integrar el conjunto de la información proporcionada por las Comunidades Autónomas respecto a las agencias de colocación autorizadas. 4. En todo caso, sin perjuicio de las obligaciones previstas en este capítulo y de las específicas que se determinen reglamentariamente, las agencias de colocación deberán: a) Suministrar a los servicios públicos de empleo la información que se determine por vía reglamentaria, con la periodicidad y la forma que allí se establezca sobre los trabajadores atendidos y las actividades que desarrollan, así como sobre las ofertas de empleo y los perfiles profesionales que correspondan con esas ofertas. b) Elaborar y ejecutar planes específicos para la colocación de trabajadores desempleados integrantes de los colectivos mencionados en el artículo 26, que concluyan con la colocación de aquéllos, en los términos que se determinen reglamentariamente en función de la situación del mercado de trabajo. c) Disponer de sistemas electrónicos compatibles y complementarios con los de los servicios públicos de empleo. d) Garantizar la aplicación y el cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social. e) Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad. 5. Las agencias de colocación

autorizadas podrán ser consideradas entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo mediante la suscripción de un convenio de colaboración con los mismos, con el alcance previsto en las normas de desarrollo de esta Ley y en los propios convenios que se suscriban.»Tres. Se modifica el artículo 22, que queda redactado de la siguiente manera:«Artículo 22. Principios básicos de la intermediación laboral.1. La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación, así como las acciones de intermediación que puedan realizar otras entidades colaboradoras de aquéllos, se prestarán de acuerdo a los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación, garantizándose la plena transparencia en el funcionamiento de los mismos.Los servicios públicos de empleo, agencias y entidades señalados en el apartado 1 del artículo anterior deberán respetar en sus actuaciones la intimidad y dignidad de los trabajadores en el tratamiento de sus datos, de acuerdo con la normativa reguladora al respecto.

2. Con el fin de asegurar el cumplimiento de los citados principios, los servicios públicos de empleo garantizarán que el proceso específico de selección y casación entre oferta de trabajo y demanda de empleo corresponda, con carácter general, al servicio público de empleo y a las agencias de colocación debidamente autorizadas.En el supuesto de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, los servicios públicos de empleo podrán contar con entidades colaboradoras especializadas para realizar el proceso a que se refiere el párrafo anterior.3. Los servicios públicos de empleo asumen la dimensión pública de la intermediación laboral, si bien podrán establecer con otras entidades y con agencias de colocación, convenios, acuerdos u otros instrumentos de coordinación que tengan por objeto favorecer la colocación de demandantes de empleo.4. La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo, por sí mismos o a través de las entidades o agencias de colocación cuando realicen actividades incluidas en el ámbito de la colaboración con aquéllos, conforme a lo establecido en este capítulo, se realizará de forma gratuita para los trabajadores y para los empleadores.La intermediación realizada por las agencias de colocación con independencia de los servicios públicos de empleo deberá garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios, no pudiéndose exigir a éstos ninguna contraprestación por los mismos.5. A efectos de la intermediación que realicen los servicios públicos de empleo y, en su caso, las entidades colaboradoras de los mismos y de la ejecución de los programas y medidas de políticas activas de empleo, tendrán exclusivamente la consideración de demandantes de empleo aquéllos que se inscriban como tales en dichos servicios públicos de empleo.»Cuatro. El artículo 22.bis queda redactado en los siguientes términos:«Artículo 22.bis. Discriminación en el acceso al empleo.1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo.Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciaren carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.»Artículo 15. Adaptación de la legislación laboral a la regulación de las agencias de colocación.El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado de la siguiente manera:Uno. El apartado 2 del artículo 16 queda modificado como sigue:«2. Los Servicios Públicos de Empleo podrán autorizar, en las condiciones que se determinan en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, la existencia de agencias de colocación públicas o privadas. Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.Las agencias de colocación en sus actuaciones deberán respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores en el tratamiento de sus datos y deberán garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios.»Dos. Se añade un apartado 3 al artículo 16, con la siguiente redacción:«3. La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal de acuerdo con su legislación específica.»Artículo

16. Adaptación de la legislación de Seguridad Social a la regulación de las agencias de colocación. El apartado 1 del artículo 231 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificado de la siguiente manera: «1. Son obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo: a) Cotizar por la aportación correspondiente a la contingencia de desempleo. b) Proporcionar la documentación e información que reglamentariamente se determinen a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones. c) Participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, que determinen los servicios públicos de empleo, o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos y aceptar la colocación adecuada que le sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por dichas agencias. d) Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas en que se determine en el documento de renovación de la demanda y comparecer, cuando haya sido previamente requerido, ante la Entidad Gestora, los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos. e) Solicitar la baja en las prestaciones por desempleo cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción, en el momento de la producción de dichas situaciones. f) Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas. g) Devolver a los servicios públicos de empleo, o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos, en el plazo de cinco días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por los mismos. h) Suscribir y cumplir las exigencias del compromiso de actividad. i) Buscar activamente empleo, articipar en acciones de mejora de la ocupabilidad, que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes, en su caso, dentro de un itinerario de inserción. Sin perjuicio de la obligación de acreditar la búsqueda activa de empleo, la participación en las acciones de mejora de la ocupabilidad será voluntaria para los beneficiarios de prestaciones contributivas durante los cien primeros días de percepción, y la no participación en las mismas no conllevará efectos sancionadores.» Artículo 17. Empresas de trabajo temporal. La Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda modificada en los siguientes términos: Uno. El párrafo b) del artículo 8 queda redactado de la siguiente manera: «b) Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo, en los términos previstos en la disposición adicional segunda de esta Ley y, de conformidad con ésta, en los convenios o acuerdos colectivos.» Dos. El apartado 1 del artículo 11 queda redactado como sigue: «1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las relativas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos. La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador. Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.» Tres. Se da nueva redacción al apartado 3 del artículo 16 en los términos siguientes: «3. La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo. Dicha responsabilidad será solidaria en el caso de que el referido contrato se haya realizado incumpliendo lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de la presente Ley. Reglamentariamente se determinará la información que la empresa de trabajo temporal debe suministrar a la empresa usuaria.» Cuatro. Se da nueva

redacción al apartado 2 del artículo 17:«2. Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.»Cinco. Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 17 en los siguientes términos:«3. La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.»Seis. Se introduce una disposición adicional segunda, con la siguiente redacción:«Disposición adicional segunda. Trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo.1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 b) de esta Ley, no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para la realización de los siguientes trabajos en actividades de especial peligrosidad:a) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según el Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.b) Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, y el Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, así como sus respectivas normas de desarrollo y de adaptación al progreso técnico.c) Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como sus normas de modificación, desarrollo y adaptación al progreso técnico.2. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2010, mediante los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal en las actividades de la construcción, la minería a cielo abierto y de interior, las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, los trabajos en plataformas marinas, la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos y los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión podrán determinarse, por razones de seguridad y salud en el trabajo, limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición, siempre que cumplan los siguientes requisitos:a) Deberán referirse a ocupaciones o puestos de trabajo concretos o a tareas determinadas.b) Habrán de justificarse por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los puestos o trabajos afectados.c) Deberán fundamentarse en un informe razonado que se acompañará a la documentación exigible para el registro, depósito y publicación del convenio o acuerdo colectivo por la autoridad laboral.3. Desde el 1 de enero de 2011, respetando las limitaciones que, en su caso, hubieran podido establecerse mediante la negociación colectiva conforme a lo señalado en el apartado anterior, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición en el ámbito de las actividades antes señaladas. Sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos establecidos legal y reglamentariamente, la celebración de contratos de puesta a disposición estará sujeta a los siguientes requisitos:a) La empresa de trabajo temporal deberá organizar de forma total o parcial sus actividades preventivas con recursos propios debidamente auditados conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales y tener constituido un comité de seguridad y salud en el trabajo del que formen parte un número no inferior a cuatro delegados de prevención.b) El trabajador deberá poseer las aptitudes, competencias, cualificaciones y formación específica requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, debiendo acreditarse las mismas documentalmete por la empresa de trabajo temporal.4. Lo establecido en los convenios o acuerdos colectivos conforme a lo señalado en el apartado 2 se entiende sin perjuicio de las reglas sobre vigencia, prórroga, denuncia y renegociación de los convenios colectivos en el título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.»Siete. Se incorpora una nueva disposición adicional cuarta con la siguiente redacción:«Disposición adicional cuarta. Validez de limitaciones o prohibiciones de recurrir a empresas de trabajo temporal.A partir del 1 de enero de 2011, se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las empresas de trabajo temporal, con la única excepción de lo establecido en la disposición adicional segunda de esta ley.

A partir de esa fecha, las limitaciones o prohibiciones que puedan ser establecidas sólo serán válidas cuando se justifiquen por razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y de evitar posibles abusos.»Artículo 18. Adaptación de la legislación sobre infracciones y sanciones en el orden social a la regulación de las agencias de colocación y de las empresas de trabajo temporal.El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado como sigue:Uno. Se modifica el encabezamiento de la subsección 1.ª de la Sección 3.ª del Capítulo II, que queda redactado como sigue:«Subsección 1.ª Infracciones de los empresarios, de las agencias de colocación y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo en general y formación profesional para el empleo.»Dos. El apartado 1 del artículo 16, infracciones muy graves, queda redactado como sigue:«1. Ejercer actividades de intermediación, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados.»Tres. El apartado 2 del artículo 16, infracciones muy graves, queda redactado como sigue:«2. Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.»Cuatro. El apartado 1 del artículo 17 queda redactado como sigue:«1. Leves.a) No comparecer, previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos y así se recoja en el convenio de colaboración, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, salvo causa justificada.b) No devolver en plazo, salvo causa justificada, a los servicios públicos de empleo o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos y así se recoja en el convenio de colaboración, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.»Cinco. El apartado 2 del artículo 17 queda modificado en los siguientes términos:«2. Graves: rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, o negarse a participar en programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo.A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada la que reúna los requisitos establecidos en el artículo 231.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en aquellos aspectos en los que sea de aplicación a los demandantes de empleo no solicitantes ni beneficiarios de prestaciones por desempleo.»Seis. El párrafo b) del artículo 18.3 queda redactado de la siguiente manera:«b) Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad o la salud en el trabajo determinados legal o convencionalmente.»Siete. El párrafo b) del artículo 19.3 queda redactado de la siguiente manera:«c) La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad o la salud en el trabajo determinados legal o convencionalmente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en tales circunstancias.»Ocho. El párrafo a) del artículo 24.3 queda redactado de la forma siguiente:«a) No comparecer, previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, salvo causa justificada.»Nueve. El apartado 4 del artículo 25 queda redactado de la siguiente manera:«4. En el caso de solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial:«a) Rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, salvo causa justificada.b) Negarse a participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo o en las acciones de orientación e información profesional ofrecidas por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico

235

ámbito de la colaboración con aquéllos. A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada y por trabajos de colaboración social, los que reúnan los requisitos establecidos, respectivamente, en el artículo 231.3 y en el artículo 213.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.» Disposición adicional primera. Negociación colectiva y modalidades contractuales. 1. Lo dispuesto en el artículo 15, apartado 1.a), del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada al mismo por este real decreto-ley, se entiende sin perjuicio de lo establecido actualmente en la negociación colectiva de ámbito estatal para adaptar la modalidad contractual del contrato de obra o servicio determinado mediante fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores. 2. Igualmente se entiende sin perjuicio de lo que se establezca en la negociación colectiva de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción. Disposición adicional segunda. Formación teórica en los contratos para la formación. 1. Sin perjuicio del desarrollo reglamentario al que se alude en el párrafo sexto del artículo 11.2 e) del Estatuto de los Trabajadores, en el marco de la normativa que se dicte en aplicación y desarrollo del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de la formación profesional para el empleo, y en particular de su artículo 27, referido a la formación teórica de los contratos para la formación, el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo e Inmigración, establecerá procedimientos que flexibilicen y faciliten a los empresarios la impartición de la correspondiente formación teórica a los trabajadores contratados para la formación, especialmente en el supuesto de empresas de hasta 50 trabajadores. 2. En todo caso, las empresas podrán financiarse el coste que les suponga la formación teórica en los términos previstos en el artículo 27.5 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo o norma que lo modifique o sustituya. Las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social para la financiación de dicho coste serán compatibles con las que estén contempladas para los contratos para la formación en programas de fomento de empleo. Disposición adicional tercera. Contratos para la formación en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo. 1. La acción protectora de la Seguridad Social en los contratos para la formación suscritos con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, comprenderá las mismas contingencias, situaciones protegibles y prestaciones que para el resto de trabajadores contratados bajo esta modalidad, tal y como establecen el artículo 11.2 i) del Estatuto de los Trabajadores y la disposición adicional sexta de la Ley General de la Seguridad Social, a excepción del desempleo. 2. Las bonificaciones previstas en el artículo 11 de este real decreto-ley no serán de aplicación a los contratos para la formación suscritos con los alumnos trabajadores participantes en los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo. Disposición transitoria primera. Régimen aplicable a los contratos por obra o servicio determinados. Los contratos por obra o servicio determinados concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron. Lo previsto en la redacción dada por este real decreto-ley al artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos por obra o servicio determinados suscritos a partir de la fecha de entrada en vigor de aquél. Disposición transitoria segunda. Régimen de entrada en vigor de la limitación del encadenamiento de contratos temporales. Lo previsto en la redacción dada por este real decreto-ley al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la fecha de entrada en vigor de aquél. Respecto a los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad, seguirá siendo de aplicación, a los efectos del cómputo del número de contratos, lo establecido en el artículo 15.5 según la redacción dada al mismo por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Disposición transitoria tercera. Abono de parte de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial en los nuevos contratos de carácter indefinido. 1. En los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será abonada directamente por el Fondo de Garantía Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año. 2. La indemnización se calculará según las cuantías por año de servicio y los límites legalmente establecidos en función de la extinción de que se trate y de su calificación judicial o empresarial. No será de aplicación en este supuesto el límite señalado para la base del cálculo de la indemnización previsto en el artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores. 3. El abono procederá siempre que el contrato haya tenido una duración superior a un año y cualquiera que sea el número

de trabajadores de la empresa. En los contratos de duración inferior la indemnización establecida legalmente será abonada totalmente y a su cargo por el empresario.4. A los efectos previstos en esta disposición, el empresario deberá hacer constar en la comunicación escrita al trabajador el salario diario que haya servido para el cálculo de la indemnización a su cargo, en los términos que se determinen reglamentariamente.5. El abono del 40 por ciento de la indemnización legal en las empresas de menos de 25 trabajadores, para los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, anteriores a la entrada en vigor de este real decreto-ley, se seguirán rigiendo por lo dispuesto en el artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores.6. El abono de parte de la indemnización a que se refiere esta disposición se financiará con cargo al Fondo de Garantía Salarial.7. Lo establecido en esta disposición será de aplicación hasta la entrada en funcionamiento del Fondo de capitalización a que se refiere la disposición final segunda. Disposición transitoria cuarta. Régimen aplicable a procedimientos y expedientes en tramitación a la entrada en vigor de este real decreto-ley.1. Los procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, los dirigidos a la inaplicación del régimen salarial establecido en convenio colectivo y los expedientes de regulación de empleo para la extinción de contratos de trabajo que estuvieran en tramitación a la entrada en vigor de esta real decreto-ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.2. Los expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal, resueltos por la Autoridad laboral y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente. A los expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal, en tramitación a la entrada en vigor de este real decreto-ley, les podrá ser de aplicación el régimen jurídico previsto en el mismo, siempre que se solicite conjuntamente por el empresario y los representantes de los trabajadores y se haga constar esta circunstancia en la resolución de la autoridad laboral. Disposición transitoria quinta. Normas relativas a la ampliación de la bonificación por mantenimiento del empleo y de la reposición de las prestaciones por desempleo.1. Las empresas que hayan instado expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal, resueltos por la Autoridad laboral y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, podrán beneficiarse de la ampliación del derecho a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes a que se refiere el artículo 1.2.bis de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, siempre que se reúnan las condiciones establecidas en el presente real decreto-ley. En todo caso, el incremento de porcentaje de bonificación únicamente podrá aplicarse respecto de las cotizaciones devengadas con posterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley.2. A los trabajadores a quienes se hubiera extinguido su contrato de trabajo con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley en los supuestos establecidos en el artículo 3.1 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, y que previamente hubieran sido afectados por expedientes de regulación temporal de suspensión de contratos o de reducción de jornada en los casos referidos en esa disposición, tendrán derecho, en su caso, a la reposición de las prestaciones por desempleo, en los términos y con los límites establecidos en la normativa vigente en el momento en que se produjo el despido o la resolución administrativa o judicial que autorizó la extinción del contrato. Disposición transitoria sexta. Bonificaciones y reducciones de cuotas en los contratos vigentes. Las bonificaciones o reducciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación, salvo lo establecido, en su caso, en el párrafo tercero del artículo 11.1. Disposición transitoria séptima. Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación. Hasta el 31 de diciembre de 2011 podrán realizarse contratos para la formación con trabajadores menores de veinticinco años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores para la celebración de contratos para la formación. Disposición transitoria octava. Contratos para la formación anteriores a la entrada en vigor de este real decreto-ley. Los contratos para la formación vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, así como sus prórrogas, se regirán por la normativa a cuyo amparo se concertaron. No obstante lo anterior, a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley será aplicable a dichos contratos, cuando sean prorrogados, la cobertura de la contingencia de desempleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11.2 i) del Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones adicionales sexta y cuadragésima novena de la Ley General de la Seguridad Social, así como lo dispuesto, en materia de bonificaciones, en el artículo 11 de este real decreto-ley. Disposición transitoria novena. Contratos para la formación con trabajadores con discapacidad. Mientras

resulte de aplicación lo establecido en el artículo 11 de este real decreto-ley, las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores con discapacidad podrán aplicar lo establecido en el mismo o bien la reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación que celebren, de acuerdo con la disposición adicional segunda del Estatuto de los Trabajadores. Disposición transitoria décima. Agencias de colocación sin ánimo de lucro autorizadas. Las actuales agencias de colocación autorizadas de acuerdo con el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo, dispondrán de un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de las disposiciones de desarrollo de este real decreto-ley, para adecuarse a la nueva regulación de las agencias de colocación y solicitar la correspondiente autorización, conforme al artículo 21.bis de la Ley 56/2003, de 6 de diciembre, de Empleo. Una vez superado el citado plazo, las empresas o entidades que no cuenten con la citada autorización no podrán continuar desarrollando estas actividades. Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa. 1. Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones: a) De la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, los apartados 1 y 6 del artículo 2, el artículo 3 y el párrafo tercero del artículo 7.1.b) De la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, el artículo 5.2. Se derogan cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente real decreto-ley. Disposición final primera. Fundamento constitucional. Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7.^a y en el artículo 149.1.17.^a de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva sobre las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, y de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas, respectivamente. Disposición final segunda. Fondo de capitalización. El Gobierno, en el plazo máximo de un año a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, aprobará un proyecto de ley por el que, sin incremento de las cotizaciones empresariales, se regule la constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar. La regulación reconocerá el derecho del trabajador a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo de capitalización en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación. Las indemnizaciones a abonar por el empresario por el empresario en caso de despido se reducirán en un número de días por año de servicio equivalente al que se determine para la constitución del Fondo. El Fondo deberá estar operativo a partir de 1 de enero de 2012. Disposición final tercera. Igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo. El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado de la siguiente manera: Uno. El apartado 2 del artículo 23 queda redactado de la siguiente manera: «2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.» Dos. La letra d) del artículo 52 queda redactada en los siguientes términos: «d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 % en los mismos períodos de tiempo. No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.» Disposición final cuarta. Evaluación de las medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas. El Gobierno evaluará con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 el funcionamiento de las medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas establecidas en los artículos 10 y 11 de este real decreto-ley. A la vista de dicha evaluación, y en función de la evolución del empleo durante 2010 y 2011, el Gobierno, previa consulta con las organizaciones

El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector Turístico



sindicales y empresariales más representativas, adoptará las medidas que correspondan sobre su prórroga o modificación. Disposición final quinta. Incorporación de Derecho de la Unión Europea. Mediante este real decreto-ley se incorpora al derecho español la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal. <http://www.boe.es> BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO D. L.: M-1/1958 - ISSN: 0212-033X Disposición final sexta. Evaluación de la siniestralidad de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo deberá incorporar en sus informes periódicos sobre evolución de la siniestralidad datos específicos que permitan conocer la evolución de la siniestralidad laboral en los trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo realizados por trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal conforme a lo establecido en el artículo 8 b) y en la disposición adicional segunda de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal. Disposición final séptima. Facultades de desarrollo. 1. El Gobierno y el Ministro de Trabajo e Inmigración, en el ámbito de sus competencias, dictarán las disposiciones necesarias para la ejecución de lo establecido en este real decreto-ley, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. 2. Se autoriza al Ministro de Trabajo e Inmigración a adaptar los métodos de cómputo del incremento y mantenimiento del empleo a que se refieren los artículos 10 y 11 de este real decreto-ley en función de los requerimientos técnicos de los sistemas informáticos de la Tesorería General de la Seguridad Social y de los servicios públicos de empleo. 3. En un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de este real decreto-ley el Gobierno elaborará, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y con las Comunidades Autónomas, las disposiciones necesarias para desarrollar lo establecido en aquél en materia de agencias de colocación. Disposición final octava. Entrada en vigor. 1. El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». 2. Las disposiciones sobre agencias de colocación establecidas en el Capítulo IV de este real decreto-ley no serán de aplicación hasta tanto no entre en vigor la normativa de desarrollo a que se refiere la disposición final séptima, apartado 3. Dado en Madrid, el 16 de junio de 2010. JUAN CARLOS R. El Presidente del Gobierno, JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO

**El Proceso de Inserción laboral de los Inmigrantes en el Sector
Turístico**

