

## Políticas de formación-empleo para inmigrantes: análisis de una experiencia

M<sup>a</sup> Paulina Viñuela Hernández, José Vicente Peña Calvo  
Susana Torío López y Carmen Rodríguez  
*Universidad de Oviedo*

### Resumen

Todos los países aceptan que el empleo es un elemento que facilita la integración social de la población inmigrante. Las políticas nacionales de formación-empleo que se vienen desarrollando desde la década de los 80 se centran especialmente en este aspecto. Los Programas IMI son una de estas alternativas de formación y empleo, que se propone expresamente conceder capacitación profesional para colectivos de riesgo de exclusión social -en el que se incluirían la población inmigrante- con el objetivo de facilitar la inserción laboral de éstos en el país receptor. Contamos con datos que permiten realizar un análisis de las posibilidades y los límites de estos programas a través de la experiencia que se ha llevado en algunos contextos, y a través de ellos ofrecemos algunos de los puntos críticos que se están produciendo en la puesta en práctica de este tipo de programas, y que resultaría conviene revisar.

### Abstract

All the countries accept that the professional activity constitutes an element that makes easier the social integration of the immigrants. National policies of formation-employment which have been developed since the decade of the eighties focus on this aspect. IMI Programmes are one of these alternatives of formation and employment specifically set out to grant professional qualification to groups which are in high risk of social exclusion (in this category we shall include the immigrant population). The main objective is to facilitate the insertion into the receiving country's labour market. In order to analyse the possibilities and limits of these programmes we have collected data throughout the experiences that have taken place in different contexts. Taking all of them into consideration, we have pointed out some crucial aspects observed in the implementation of the mentioned programmes and also some dimensions which could be reviewed.

*“La raíz más profunda de la mayor parte de la inmigración objeto de nuestra atención se halla ciertamente, en la concentración de las riquezas y de los medios de producción en unas pocas zonas del mundo, mientras otras grandes áreas geográficas del globo están ancladas en el subdesarrollo. El precio injusto de la prosperidad de unos países del Norte –entre ellos el nuestro- es la pobreza, en sentido amplio, de aquellos del Sur. Esta situación llama, por supuesto, a la responsabilidad colectiva de Occidente respecto a los condicionantes básicos que obligan a los “otros” a emigrar”* (Jordán, Mínguez y Ortega: 2002, 96).

## **Introducción**

Se suele reconocer desde distintos foros que las migraciones tienen un efecto positivo para los países de recepción. Por ejemplo, en las conclusiones de las *“Jornadas estatales de inmigración y empleo. El empleo como pauta de integración. Estrategias de lucha contra la discriminación laboral”* que se celebraron en Alicante los días 12, 13 y 14 de diciembre del 2002 aparecen unas declaraciones que hacen hincapié en este aspecto, argumentando que: “las migraciones extracomunitarias están siendo un reto para los países europeos por ser uno de los factores que contribuyen al desarrollo del bienestar económico y social de los países de acogida, al rejuvenecimiento de su población y a la transformación de sus sociedades” (Cruz Roja, 2002: 1). Esta interpretación puede verse igualmente en Troyano (2001) y Gervilla (2002). Conviene saber si este beneficio es recíproco, y si revierte en las personas inmigrantes. Para ello, analizaremos las políticas de formación-empleo que se desarrollan en el Principado de Asturias con la intención de descubrir dos cuestiones:

1. El grado de pertinencia de los programas de formación-empleo en relación con la filosofía con la que se plantean.
2. La situación de los inmigrantes asturianos que participan en estos programas de formación respecto a los empleos hacia los que les derivan.

A través del análisis de estos dos aspectos, sabremos si tras participar en los programas de formación-empleo los inmigrantes mejoran su proyección de inserción laboral, o si, por el contrario, las políticas de formación reproducen el statu quo del inmigrante, derivándolo hacia sectores de empleo que se están convirtiendo en prototipo de este colectivo porque los nativos no los quieren. La educación está llamada a reformar la actitud de acogida hacia el inmigrante. Conviene saber si la política de formación-empleo que se des-

arrolla contribuye a ello, o si, por el contrario, es incapaz de corregir, tal como apunta la demógrafa Ana Cabré (2000)<sup>1</sup> la tendencia de Occidente a “querer inmigrantes como fuerza de trabajo o como solución para sus problemas socioeconómicos” utilizando a éstos para sectores ocupacionales específicos, o para recurrir a mano de obra barata (Gervilla, 2002: 96)

## Diagnóstico de necesidades

Para situar el tema, conviene realizar un diagnóstico de la inmigración en el contexto objeto de análisis, Asturias. Según el último estudio realizado por Walter Actis, Carlos Pereda y Miguel Ángel Prada en el 2002, “el número de extranjeros residentes en España es de 1.200.000, con un crecimiento anual del 20%”, esta cifra representa un período, que se inicia en 1976 hasta hoy, en el que se puede anunciar el comienzo de un nuevo ciclo, que se caracteriza porque la inmigración se convierte en uno de los rasgos más destacados de la estructura social española (Colectivo IOÉ, 2002: 5-15). No obstante, según el mismo informe, España es uno de los países con menor proporción de población extranjera<sup>2</sup>. Uno de los rasgos que la define es que esta población tiende a concentrarse en determinadas zonas, siendo las dos principales Cataluña y Madrid, donde vive el 47 por ciento de los extranjeros. Asturias, sin embargo, está entre las Comunidades que menor índice de inmigrantes tiene, se encuentra en el grupo que recibe entre 0,7 a 2% de inmigrantes (Colectivo IOÉ, 2002: 35), y eso nos coloca en una situación privilegiada por cuanto permite desarrollar políticas encaminadas a una mayor inserción de aquellos que desean residir en Asturias.

La realidad socioeconómica más actual del colectivo inmigrante asentado en Asturias llega hasta nosotros a través del *Observatorio Permanente de la Inmigración de Asturias*<sup>3</sup>. Los últimos datos disponibles reflejan la situación de tres zonas: Gijón, Oviedo y Langreo de enero a diciembre del 2001. En este espacio, la población asciende a 1132 emigrantes (usuarios registrados)<sup>4</sup> que se definen por los siguientes rasgos:

1. Están *empadronados* el 81%, más de las 3/4 partes; el 72% han solicitado la tarjeta sanitaria y el 54% han solicitado un permiso de trabajo y/o de residencia; de los cuales, el 37% han obtenido resolución favorable.
2. *Composición por sexos, estado civil y edad*: Los datos disponibles reflejan que en el conjunto de la población inmigrante existe un lige-

ro predominio de mujeres (52%) y que *el estado civil* más representativo es el casado (48%). Respecto a la *edad*, de los 1132 usuarios registrados, el 37% de los inmigrantes tienen una edad comprendida entre 25 y 34 años. Son “adultos jóvenes que crecen en importancia como en el resto de España”, en detrimento de los colectivos de menor y de mayor edad (Colectivo IOÉ, 2002: 29).

3. *Nacionalidad*: en España existen, mencionados por orden de importancia, tres grupos principales: latinoamericanos, europeos comunitarios y magrebíes; pues bien, Asturias sigue una tendencia similar: el 49% son nacionales del Ecuador, Colombia y Argentina; en menor número están los nacionales de Europa del Este (15%) y del Magreb (7%).
4. *Las expectativas laborales*: Lógicamente, la categoría de extranjeros reúne bajo un mismo concepto poblaciones y situaciones que presentan mucha diversidad; por ello, a la hora de exponer la visión que se deriva del análisis global, conviene hacer matizaciones. Respecto al trabajo, la primera es que “no todos los inmigrantes están en edad laboral”; la segunda es que “no todos los que tienen edad para trabajar tienen disponibilidad para hacerlo; y la tercera nos lleva a que también hay que descartar el tópico de que el emigrante viene para trabajar porque es pobre (Colectivo IOÉ, 2002: 72). Sin perder de vista estas premisas, y teniendo en cuenta que con las cifras se pierde a los trabajadores de la economía sumergida, esta tendencia ocupacional nos remite al tema que nos ocupa en estas páginas, y que destaca el Colectivo IOE: *¿empleos para “emigrantes” o empleos “normales” ocupados por emigrantes?* Sus datos sobre la actividad laboral en España, referidos a 1999, revelan que “las nuevas altas se incorporan como asalariados en actividades preferentemente no agrarias y distintas al servicio doméstico”, como ellos mismos sostienen, no se puede confirmar que se trate de una situación duradera, pero parece que se apunta hacia un “normalización” de las modalidades de inserción laboral, y que “empieza a extenderse el empleo más allá de las actividades que parecían constituir nichos laborales cerrados (servicio doméstico y peonaje agrícola)” (Colectivo IOÉ, 2002: 81). Lo que queremos saber es si puede confirmarse esta tendencia en Asturias.

Al respecto, según el estudio realizado por el Observatorio anteriormente mencionado, los datos nos dicen que la búsqueda de actividad laboral registrada de 503 inmigrantes de Asturias se centra princi-

palmente en el sector servicios (servicios a la comunidad y personales, turismo y hostelería), en el sector de la construcción (edificación y obras públicas), comercio y en el sector agrario. La situación parece que confirma la tesis contraria. Lo que nos interesa exponer aquí es ver en qué grado las medidas de inserción laboral realizadas desde distintos frentes ayudan a superar esta tendencia.

5. *Diagnóstico de necesidades de formación y empleo*: Las diversas acciones de inserción que se reclaman reflejan someramente la situación de precariedad del inmigrante que llega al IMSERSO, según el Observatorio (Véase Tabla 1).

Tabla 1. *Diagnóstico de necesidades de la población inmigrante residente en Asturias*

TIPO DE NECESIDADES RECLAMADAS	%
Acceso de ayudas de alimentos y ropa	19
Acceso servicio comedor escolar	8
Acceso ingreso mínimo de inserción	7
Acceso servicio de traducción e interpretación	9
Acceso ocio y tiempo libre	5
Solicitud de tarjeta sanitaria	26
Acceso becas ayudas al estudio	10
Acceso educación primaria, ESO. Gar. Social, FP, universidad	9
Acceso educación compensatoria, apoyo escolar	7
Acceso actividades extraescolares	14
Empadronamiento	19
Solicitud de permiso de residencia y o trabajo	23
Solicitud autorización trabajo	9
Solicitud reagrupación familiar	7
Otros trámites administrativos para la regularización	22
Trámites matrimoniales	8
Acceso alojamientos alternativos	9
Búsqueda de vivienda	10
Acceso ayudas de alquiler, adquisición de vivienda	8
Solicitud tarjeta INEM	9
Acceso formación en el idioma	12
Formación para el empleo	11
Acceso curso de formación ocupacional	8
Acompañamiento búsqueda de empleo	20

Fuente: (Observatorio Permanente de La Inmigración de Asturias. Grupo Odina, 2001: 23)

Como se puede apreciar, entre todas las necesidades demandadas, figuran con un lugar destacado aquellas acciones que están vinculadas a la formación y el empleo. Reclaman:

1. El *acceso al Ingreso Mínimo de Inserción* 80 personas (7%).
2. *Formación para el empleo* 121 (11%).
3. *Cursos de formación profesional ocupacional* 87 personas (8%).
4. *Y acciones de acompañamiento de búsqueda de empleo* 232 personas (20%).
5. Además, señalamos como rasgo destacable que sólo reclaman *formación en el idioma* 139 personas (12%).

Si nos centramos en estos cinco puntos de necesidad específicos y lo comparamos con el nivel de ejecución de estas demandas, obtenemos los siguientes resultados (Véase Tabla 2).

Tabla 2. *Evaluación: Acciones de inserción realizadas con la población inmigrante residente en Asturias*

TIPO DE ACCIONES	RECLAMADAS		REALIZADAS	
	PERSONAS	%	PERSONAS	%
Acceso ingreso mínimo de inserción	80	7	59	5
Acceso formación en el idioma	139	12	136	12
Formación para el empleo	121	11	92	8
Acceso curso de formación ocupacional	87	8	63	6
Acompañamiento búsqueda de empleo	222	20	183	16

Fuente: (Observatorio Permanente de la Inmigración de Asturias. Grupo ODINA: 2001, 23)

Como se aprecia en los datos, las acciones de inserción diagnósticas, de asesoramiento y acompañamiento para la formación y el empleo se han cubierto con bastante nivel de éxito, aunque se aprecia que: con 2 puntos para el acceso a la formación ocupacional y para el acceso al IMI, 3 en la formación para el empleo; y en último lugar, se atiende en menor medida el acompañamiento en la búsqueda de empleo, en el que se aprecian 4 puntos de distancia entre la demanda y la oferta.

Una vez que conocemos el contexto, las necesidades y la cobertura, vamos a desarrollar dos cuestiones sobre el último aspecto que acabamos de abordar. De forma específica ahora analizaremos la vinculación entre las políticas de formación empleo y la exclusión, y posteriormente presentaremos en qué consisten estas ofertas de formación empleo que se desarrolla en la ONG que más inmigrantes atiende en Asturias: la Cruz Roja Española (CRE).

## Condicionantes de la Política de Formación Empleo: exclusión social e inmigración. Situación legal y empleo

Antes de acercarnos a las políticas de formación-empleo para inmigrantes, conviene señalar previamente la conexión que existe entre éstas y la lucha contra la exclusión que pueden estar sufriendo los inmigrantes desempleados.

La exclusión ha sido analizada desde muchísimos foros. Recientemente, en las directrices de intervención señaladas durante el año 2001 en el proyecto liderado por Cruz Roja Española “*Patrones de Exclusión Social en el Marco Europeo. Acciones Prioritarias para la integración*”<sup>5</sup> se muestran los indicadores de exclusión social que se deben tomar como referencia para la intervención en materia de exclusión social. De acuerdo con ello, se considera que una persona se encuentra en situación de exclusión social si tienen serias limitaciones en una o varias de estas dimensiones:

1. *Acceso a las relaciones económicas y empleo*: tener ingresos por debajo de la línea de pobreza; sufrir desempleo de larga duración o trabajar en empleos de exclusión. Esto es: no tener experiencia de trabajo fijo con alta en la Seguridad Social; no cotizar; muy baja remuneración; actividades ilegales y, por último, no tener permiso de trabajo o de residencia.
2. *Acceso a la protección social*: a los sistemas de educación y salud; a los de prestaciones contributivas y no contributivas o a otros servicios sociales.
3. *Dificultades en las redes de solidaridad primaria*: familias monoparentales en situación de riesgo o con problemas de desestructuración; situación de aislamiento involuntario grave y deficiencias en el proceso de socialización.
4. *Factores ambientales*: vivienda en malas condiciones; barrio deteriorado o área o región deprivada.
5. *Factores institucionales*: limitaciones en el disfrute de derechos entre autóctonos y extranjeros; limitaciones en los accesos a los servicios públicos y en la participación política y social.
6. *Factores personales*: dependientes de las variables género, etnia, edad o estado de salud física y mental. Aquí se incluyen los parados mayores de 40 años o menores de 25 y las dificultades en el manejo de la lengua mayoritaria ([www/http@cruzroja.es](http://www.cruzroja.es))

Estos indicadores nos pueden dar una distribución de las vulnerabilidades que, analizadas pormenorizadamente, girarían en torno a varias causas (Véase Tabla 3).

Tabla 3. *Vulnerabilidades que pueden conducir a la exclusión social*

---

1. Causas de tipo material: pérdida de empleo o de hogar.
2. De tipo relacional: por problemas familiares, violencia en el hogar o aislamiento, de tipo personal.
3. Problemas físicos o mentales.
4. De tipo institucional. Salida de prisión o exilio (Cruz Roja Española, 2003: 16).

---

Robert Castell ya había utilizado estos criterios para abordar la exclusión social, y había llegado a concluir que en la sociedad podemos encontrar tres zonas:

1. La *zona de integración* (cuando aún existe un trabajo estable y las relaciones familiares son sólidas).
2. La *zona de vulnerabilidad* (cuando aparece la inestabilidad laboral o relacional y una débil protección social).
3. La *zona de exclusión* (cuando se produce un aislamiento progresivo y la salida del mercado de trabajo) (Castel, 1992: 25-37).

La primera aportación de su propuesta es que, para realizar una interpretación objetiva de la posición de la persona respecto a su grado de vulnerabilidad, se tiene que contemplar que los indicadores de exclusión social van más allá de los derechos económicos. La segunda es que propone la forma en que se debe intervenir en cada caso, según lo cual hay que:

1. Facilitar *la integración económica* (cuando hay exclusión del mercado de trabajo).
2. *La integración social* (cuando se está excluido del sistema de bienestar).
3. *La integración interpersonal* (cuando se producen problemas de la familia y la comunidad).

Esta interpretación de la exclusión, actualmente aceptada, nos permite afirmar, a su vez, que, si se quiere abordar la exclusión, hay que hacerlo



desde un posicionamiento integrador. En base a ello, se debe asumir que en toda intervención se tiene que partir de *dos premisas* básicas:

1. Hay que asumir que la vulnerabilidad en uno de los tres ámbitos puede repercutir en el resto.
2. Este efecto se contempla también en la intervención. Si intervenimos en uno de los elementos de riesgo o de vulnerabilidad, se puede contribuir a mejorar en los otros dos sectores. Se trata de un efecto dominó que lógicamente tendrá unas repercusiones de diferente grado e intensidad en cada caso.

Éste es el planteamiento de partida desde el que cabe entender los posibles efectos, las posibilidades y los límites de las políticas de formación-empleo que se llevan a cabo con inmigrantes desempleados para combatir la exclusión social. Sólo desde esta posición cabe cuestionarse cuál es su sentido y su significado. Desde esta premisa, el empleo debe considerarse un factor clave de integración. Por ejemplo, las discriminaciones por razón de origen, ya sea en el acceso, el mantenimiento o la promoción en el empleo, son actualmente hechos constatados que pueden generar a su vez otras discriminaciones y desigualdades añadidas; por ejemplo, en el acceso a la vivienda, a la salud, al ocio, etc. Pero conviene profundizar en el tema: ¿Cuál es la problemática de los inmigrantes que abordamos? En términos generales, podría decirse que los dos elementos sobre los que se configura la situación del emigrante son: la *situación legal* y la *situación laboral*. La vinculación entre los dos factores determina la trayectoria de éstos, ya que la situación legal es la que influye en cierta medida en los empleos a los que accede el emigrante y, a su vez, la estabilidad laboral es la que va a permitirle regularizar su estancia en España. Veamos brevemente cada una de estas dos cuestiones porque son los condicionantes sobre los que se desarrolla la política de formación-empleo que se ofrece a los inmigrantes desde la CRE.

*Situación de desempleo:* La situación de desempleo en sí misma genera unos efectos sobre el individuo que hacen necesario, pero que también dificulta, cualquier proceso de intervención. Desde el modelo de privación (Jahoda, 1987), se ha planteado esta temática en los estudios que ha realizado durante la década de los 30 en Austria; Torregrosa, Bergere y Álvaro (1989) han corregido su propuesta, pero han confirmado la mayoría de sus conclusiones. También han tratado el tema Sanchís (1991), Agulló (1997), Peiró y Moret (1987<sup>a</sup>, 1993b), entre otros. Recientemente el estudio realiza-

do por Cruz Roja Española (2003) confirma estas teorías, según las cuales los parados, aunque tengan cubiertas sus necesidades materiales básicas, por estar cobrando un subsidio, por ejemplo, sin embargo, esto no evita que se vean afectados por diversos factores que les ponen en situación de vulnerabilidad o incluso de exclusión social. Uno de los estudios realizado en Francia, que CRE recoge, pone de manifiesto que, cuando la situación de desempleo se prolonga, el sujeto entra en una “*dinámica de precariedad*” de la que le va a resultar cada vez más difícil salir.

1. *Deterioro de la personalidad*: Se admite que, dado el lugar central que ocupa el trabajo en las relaciones sociales, el que se ve excluido de la esfera de lo laboral durante mucho tiempo puede tener problemas psicológicos como depresión, pérdida de autoestima, etc.
2. *Debilitamiento del vínculo social*: Los efectos del desempleo pueden afectar al vínculo que establece el individuo con su entorno, tanto en las relaciones personales (puede llegar a darse el aislamiento progresivo) como con las instituciones (puede establecer con ellas una relación clientelar) y con la sociedad en su conjunto. Los problemas más acuciantes del desempleo sobre este colectivo específico se agravan, a su vez, por los efectos que tiene el hecho de ser inmigrantes y de la situación de legalidad o ilegalidad en que se viva la condición de inmigración.

*Situación legal*: Si bien la condición de parado de larga duración puede combatirse, en cierta medida, ésta puede ser más difícil de abordar cuando se ve complicada por cuestiones transversales, como el hecho de ser inmigrante, una condición que es heterogénea y que en cierta medida esta determinada por la situación legal. Los efectos más inmediatos pueden ser los siguientes:

1. Los *derechos laborales y de ciudadanía están limitados por la situación legal*. Lo que significa que el acceso a recursos institucionales está limitado a la situación legal y que las ONGs se convierten en el recurso sustitutorio.
2. También supone que *la actividad laboral queda limitada a actividades precarias* definidas por el subempleo, la irregularidad.
3. Se produce *una vinculación con la economía muy débil*: las características de los mercados de trabajo actuales hacen que sólo les sea posible acceder a puestos de trabajo eventuales o marginales, a menudo en situación de irregularidad (economía sumergida).

*Otros factores:* Además, podemos encontrar diversos condicionantes a la hora de abordar políticas de formación empleo que pueden complicar la situación. Por ejemplo:

1. *La cuestión de género.* Muchas paradas de larga duración soportan cargas familiares, a veces en solitario, y se ven obligadas a ocupar puestos de tercera en condiciones de alta precariedad laboral.
2. Puede darse un *desconocimiento de la lengua, una formación precaria o incluso una sobrecualificación no reconocida.*
3. *La situación premigratoria:* la situación en la que se encontraban las personas antes de su llegada a España se revela como un factor clave a la hora de prever su trayectoria posterior. Muchos inmigrantes abandonan sus países huyendo de situaciones traumáticas de todo tipo, deben separarse de la familia de origen, y el individuo vive un aislamiento que hace que el apoyo de redes de compatriotas sea uno de las estrategias para acceder a los recursos básicos. Todos estos aspectos van a repercutir en su trayectoria. En estos casos la “identidad de extranjero” suele llevar asociado el estigma de “inmigrante” así como que el proyecto migratorio esté centrado en el trabajo y en el pago de la deuda en unas condiciones de máxima precariedad (Cruz Roja Española, 2003: 34).

Bajo la premisa de estas condiciones en las que se encuentran los extranjeros que acuden a la Cruz Roja veamos en qué consiste la propuesta de formación que desde allí se les ofrece y qué les puede ayudar a superar estos condicionantes.

### **Políticas de Formación-Empleo como estrategia para combatir la exclusión de los inmigrantes. La experiencia en la CRE del Principado de Asturias**

En la política de formación-empleo que se desarrolla en la CRE de Oviedo, se puede hablar de tres tipos de formación o de tres fases por las que, según la condición del inmigrante, puede pasar el usuario de estos programas. Destacamos dos notas: estos tipos de formación no son independientes, y una persona no tiene que pasar por todas ellas. Vamos a desarrollar someramente en qué consiste cada fase.

*Primera fase: Formación y empleo del inmigrante previa a la participación en el Plan de Empleo (IMI LABORAL)*

*La configuración del IMI: ¿Qué es el Ingreso Mínimo de Inserción?* Según la (Ley 6/91, de 5 de abril) se define como una prestación asistencial con dos objetivos:

1. “Proporcionar medios de subsistencia a personas carentes de recursos para satisfacer sus necesidades básicas”.
2. Proporcionar las “actividades necesarias para facilitar la integración social” (Consejería de Asuntos Sociales, 2003: 9).

Siguiendo los textos internacionales en la materia, la Ley 6/91 parte de una concepción de la inserción con participación activa de las propias personas afectadas. Ésta es la razón de que el IMI se configure como una prestación condicionada a la realización, por quienes acceden a ella, de actividades que contribuyan a su integración social y profesional con un compromiso mínimo de implicación. Hay que tener en cuenta que lo frecuente es que “en general, para quienes demandan prestaciones de los servicios sociales, la formación y la orientación profesional, son factores de importancia secundaria, ya que su prioridad es disponer de ingresos económicos”, aunque es una constante la carencia en las familias beneficiarias de la “falta o insuficiencia de una formación profesional” a la que se suma, en muchos casos, “una ausencia de hábitos y pautas laborales, e incluso de hábitos de conducta, higiene, vivienda, etc.” Esto produce que estas personas estén en desventaja para conseguir la inserción socio-laboral. Por todo ello, es necesario tratar de establecer acciones compensatorias que ayuden a situar a estas personas en el punto de partida en condiciones de igualdad (Consejería de Asuntos Sociales, 2003: 34).

El *cuadro de acciones* ejecutables para cubrir estos dos objetivos no se especifica, pero la filosofía del IMI permite deducir que éstas están destinadas a:

1. Ayudar a las personas beneficiarias a conseguir desarrollar su autonomía social.
2. Actividades de interés colectivo en una Administración o entidad pública/privada.
3. Actividades o cursillos de inserción en el medio profesional
4. La participación en cursos para completar la formación de base

5. Para adquirir o mejorar la cualificación profesional (Consejería de Asuntos Sociales, 2003: 9).

De todas las acciones, se considera preferente la que conlleva la realización de una actividad de reinserción profesional u ocupacional. Se parte de la premisa de que formar parte del mundo del trabajo constituye la primera etapa para la inserción social, pero, intuyendo que las personas que acceden al IMI carecen de una formación adecuada, se prevé la ejecución de módulos educativos generales. Estos presupuestos y esta orientación de actividades ha ido obligando a concretar actuaciones, por ello con el tiempo se han ido perfilando hasta tres modalidades de prestación, que bien pueden ser independientes, pero que debieran tender a interrelacionarse como fases sucesivas de un mismo proceso de inserción.

1. *IMI laboral*: Cubre la vía de la Inserción profesional complementada con módulos educativos. Implica la realización de una actividad laboral estrictamente tal, generalmente a través de la contratación de las personas beneficiarias que se canaliza a través de convenios de colaboración con las Corporaciones Locales del Principado de Asturias y Organizaciones sin Ánimo de Lucro. En esta modalidad se establece una jornada de treinta y cinco horas semanales, de las que una cuarta parte debe dedicarse a período formativo. Estos módulos pueden referirse tanto a formación profesional relacionada con las tareas encomendadas u a otras profesiones u oficios afines; también a enseñanzas académicas que completen la formación de base, según el itinerario individual que se les haya propuesto. Aunque esta formación mínima es obligatoria, en muchas ocasiones no alcanza para formar a los participantes en oficios o profesiones concretas, por lo que se estima que es conveniente que la persona beneficiaria del IMI continúe el proceso con un IMI formativo, que señalamos a continuación, como medida para especializar la formación y encauzarla específicamente hacia yacimientos de empleo que puedan facilitar el acceso de las personas beneficiarias al mercado normalizado de trabajo.
2. *IMI formativo*: Es la alternativa para mejorar las oportunidades de optar a puestos de trabajo fuera del entorno del IMI. Supone la participación en cursos de capacitación profesional específicos, de adquisición o de mejora de la formación profesional, pensados para

una etapa previa y complementaria a las actividades laborales. Se centra en cursos encaminados a adquirir conocimientos en una determinada profesión o en un oficio concreto relacionado con “las actividades más demandadas en el ámbito territorial de que se trate” en relación con las características de las personas participantes, con la idea de ofrecer oportunidades reales de trabajo posteriores al IMI (Consejería de Asuntos Sociales: 2003, 35). Son ofertados por las mismas entidades anteriormente indicadas o por asociaciones empresariales o sindicales. Los cursos han de tener una duración mínima de ochenta horas mensuales

3. *IMI social*: Aborda las actividades de inserción social destinadas a personas que no puedan acceder a las otras dos vías. Esta modalidad tiene posibilidades de convertirse en la primera etapa de itinerarios de inserción, previa a la formativa y la laboral. La formación en módulos socio-educativos se ofertan a personas que requieren unas pautas básicas previas a la formación ocupacional o a su integración en la modalidad laboral (Consejería de Asuntos Sociales, 2003: 15-35).

La participación en una de ellas<sup>6</sup> se establece tras un estudio de cada caso dentro de un proceso global de planificación. Se dará prioridad a los proyectos que reflejen “la estructura de itinerarios con actuaciones integrales”, para los que se garantiza una duración de doce meses en la modalidad laboral, independientemente del tiempo que duren los proyectos formativos y las fases de IMI social previas (Consejería de Asuntos Sociales, 2003: 33)

Estas tres modalidades del IMI pretenden desarrollar una estrategia de inserción a través de lo económico que, tal como señala François Soulage, corresponde a las tres fases de inserción del modelo francés:

1. *La inserción social*: en la que las personas deben encontrar la capacidad de aprender. En esta fase de inserción social se sitúa también el problema de la vivienda, la educación de los hijos, y el acceso al conjunto de ayudas a las que la persona tiene derecho.
2. *La inserción por lo económico*: se trata de dar a la persona, capacitada para el trabajo, el ritmo de trabajo, de ayudarla a descubrir sus capacidades profesionales, y de darle la posibilidad de aprender un oficio.
3. *Inserción a través del empleo*: esta tercera y última fase permite que la persona sea contratada por estructuras “normales”. No siempre es

fácil, y por ello se utiliza “una empresa insertadora” que irá ayudando a los trabajadores a encontrar un trabajo en condiciones normales de adaptarse a él (Soulage, 1996: 180).

Por lo tanto, tal como está diseñado, el programa IMI no agota sus fines facilitando medios de subsistencia a personas carentes de recursos, sino que va acompañado de la posibilidad de ofrecer recursos asistenciales, sociales, formativos y de empleo que permitan a las personas salir de su situación precaria. Para fomentar el desarrollo de estas medidas, cuentan con un Trabajador/a Social o un/a Maestro/a Educador/a responsables del seguimiento y la evaluación de las intervenciones socio-educativas y de acompañamiento social con las personas beneficiarias y, en su caso, también con personal para aspectos de formación ocupacional. Por último, el IMI se concreta en los *Planes Individuales de Inserción* donde cada persona beneficiaria se compromete a la realización de actividades de inserción que se le propongan, y se determina la modalidad más adecuada. (Consejería de Asuntos Sociales, 2003: 17). Los *cursos IMI laboral* que se ofertan en la CRE de Oviedo obedecen a una propuesta de formación de dos años. En el primero se ofrece una formación de carácter general y en el segundo se una formación más específica (Véase Tabla 4).

### *Segunda fase: Política de Formación y empleo del inmigrante en el “Plan de Empleo” (IMI FORMATIVO)*

La política de formación-empleo que se está desarrollando actualmente en la Unidad local de Empleo de Oviedo de la CRE en esta fase se enmarca dentro de la política de la Unión Europea para combatir la pobreza y la exclusión social en un plazo fijado temporalmente en el 2010. Con ella, y a través del *Programa Operativo “lucha contra la discriminación” para personas inmigrantes*<sup>7</sup>, se pretende ofrecer una estrategia que permita la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, entre otros colectivos, en el de las personas inmigrantes. Las actuaciones del programa se ponen en marcha en el contexto del “*Plan de empleo*” que es igualmente cofinanciado por el Fondo Social Europeo, y que tiene por objeto mejorar la situación laboral de este colectivo, acompañándoles en la *búsqueda y mantenimiento* de su trabajo. Este Plan se inicia en el 2000 e incluye un conjunto de *actuaciones integradas* dirigidas a las personas inmigrantes con el fin de facilitarles el acceso al empleo y su inserción en el mercado laboral. Dicha actuación se sustenta en dos hechos: El primero es la convicción de que el empleo se ha consolidado como la base del modelo de integración social en los países des-

Tabla 4. *Oferta formativa en IMI laboral de la Cruz Roja Española  
Principado de Asturias (Curso 2001-2003)*

---

PRIMER AÑO

---

A.- PRESTACIÓN IMI en el marco de la CRUZ ROJA

1. Características generales de la prestación IMI
2. La Cruz Roja: origen, organización, etc.
3. Cruz Roja en Asturias: Estructura y programa de la

B.- ÁREA DE CONOCIMIENTOS GENERALES

1. Ley de Extranjería: regularización, reagrupación familiar, gestión de documentación, etc.
2. Conocimiento de la cultura y sistema de organización administrativa de la sociedad asturiana.
3. Conocimiento del sistema sanitario, social y educativo.
4. Vivienda
5. Derechos del consumidor
6. Cultura y ocio

C.- SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD

1. Hepatitis, SIDA; enfermedades de transmisión sexual; vacunas; hábitos nocivos; curso de primeros auxilios.

D.- CARACTERÍSTICAS DE LOS COLECTIVOS OBJETO DE ATENCIÓN POR PARTE DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA

2. Tercera edad: enfermedades más frecuentes en los mayores; grandes síndromes geriátricos; prevención de accidente en la persona mayor; la relación de ayuda; programas de Cruz Roja.
3. Minusvalías físicas, psíquicas y sensoriales: Concepto de discapacidad; clasificación; relación con personas discapacitadas; Programas de Cruz Roja Española.
4. Infancia: Derechos de los menores; características evolutivas de la infancia y de la adolescencia; programas de atención por parte de la Administración; Programas de Cruz Roja.

E.- APRENDIZAJE DEL IDIOMA ESPAÑOL

F.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

---



Tabla 4. (continuación) *Oferta formativa en IMI laboral de la Cruz Roja Española Principado de Asturias (Curso 2001-2003)*

---

SEGUNDO AÑO
<b>A.- ADQUISICIÓN DE HABILIDADES SOCIALES</b>
1. El comportamiento
2. La comunicación
3. Estilos de comunicación
4. Comunicación en procesos de afrontamiento
5. Guía para el autocontrol emocional
6. Habilidades sociales: escuchar activamente, empatizar, ser positivo y recompensante
<b>B.- ORIENTACIÓN LABORAL</b>
1. Formación ocupacional
2. Tipos de contrato de trabajo
3. Salario y tiempo de trabajo
4. Jornada laboral, permisos y vacaciones
5. Suspensión y extinción del contrato de trabajo
6. El trabajo de los extranjeros en España: por cuenta propia, cuenta ajena, permisos y su renovación
7. Prestaciones por desempleo
8. El sistema de seguridad social
<b>C.- TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO</b>
1. Búsqueda activa de empleo
2. Elaboración de currículum vitae
3. Elaboración de la carta de presentación
4. Pruebas de selección
5. La entrevista
<b>D.- NOCIONES BÁSICAS PARA EL AUTOEMPLEO</b>
1. El empresario: cualidades deseables
2. La empresa: conceptos básicos (actividades, financiación, personal)
3. Análisis de mercado
4. Comercialización
5. Plan de viabilidad
6. Formas jurídicas
7. Trámites de apertura
8. Ayudas y subvenciones

---

arrollados porque permite el acceso a ingresos, bienes y servicios y porque, además, facilita el desarrollo de unas categorías de experiencia sociales y personales. El segundo es la realidad laboral que caracteriza a muchos emigrantes españoles: el más relevante, además de los que ya se han mencionado en otro apartado de esta comunicación, es que muchos trabajadores inmigrantes sufren segregación ocupacional, ya que sus oportunidades de empleo según el observatorio permanente de inmigración de 1998 se reducen prácticamente a cinco ramas de actividad:

1. Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura
2. Servicio doméstico
3. Hostelería
4. Construcción
5. Comercio al por menor y Reparaciones domésticas

El itinerario integrado que se propone desde la CRE pretende responder a estos condicionantes, para situar a las personas en “las mejores condiciones de partida con respecto al mercado de trabajo” y también quiere ayudarle a superar los obstáculos que pueden afectar a la plena integración laboral del inmigrante y que se han encontrado que padecen los usuarios que atienden cuando deben enfrentarse a un puesto de trabajo:

1. Diferencias culturales en la vivencia del trabajo
2. Falta de habilidades sociales y personales demandadas por el mercado de trabajo español
3. Escasa o no adaptada formación y cualificación profesional
4. Desinformación de la situación del mercado laboral
5. Desconocimiento de los mecanismos de acceso a la formación y búsqueda activa de empleo (Cruz Roja Local de Empleo de Oviedo, 2003: 3).

¿Cómo se concreta el Programa Operativo Pluriregional de “Lucha contra la discriminación para personas inmigrantes”? Las *acciones previstas* para alcanzar estos objetivos son similares a las de los Servicios Integrados de Empleo (SIE)<sup>8</sup>. Toda la intervención se desarrolla en torno a los “*itinerarios personalizados de inserción*” desde los que se contemplan las cuatro acciones tipo siguientes:

## Proyecto personalizado de inserción laboral



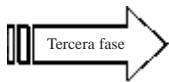
**FORMACIÓN PROFESIONAL:** Las acciones de *formación profesional* incluyen:

1. Una *formación de base* que se ofrece a través de talleres de mejora del castellano adaptados al mercado laboral
2. *Capacitación profesional* a través de cursos de iniciación y refuerzo de profesiones demandas por el mercado laboral.



**ACOMPAÑAMIENTO HACIA EL EMPLEO:** Las acciones son de dos tipos:

1. *Orientación profesional* que incluyen la realización de “talleres de búsqueda de empleo” a través de un asesoramiento personalizado
2. También se ofrece *Información Laboral* sobre espacios de búsqueda.



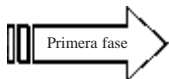
**ACCESO AL EMPLEO:** Esta fase incluye dos tipos de acciones:

1. *Acciones de intermediación laboral:* en las que:
  - *Se ayuda al inmigrante* ofreciéndole “información de puestos de trabajo, asesoramiento en la realización de currículums”.
  - *Se gestiona las ofertas y demandas* ofreciendo “asesoramiento a las empresas en las definiciones de los puestos de trabajo” y en el conocimiento de las “ayudas a la contratación”.
  - *Apoyo a la creación de iniciativas de autoempleo* para lo que se ofrece
    - “*Formación empresarial*” que facilite la viabilidad de proyectos personales
    - “*Información sobre posibles ayudas económicas*”.



**MANTENIMIENTO EN EL EMPLEO:** En este momento se realiza el seguimiento y apoyo a la empresa (Cruz Roja Local de Empleo de Oviedo, 2003: 5-7).

De todas estas acciones, en la Oficina Local de Empleo se están llevando a cabo las siguientes:



**FORMACIÓN PROFESIONAL:** Tal como se puede apreciar en la Tabla 5, se ofrece formación en todos los campos mencionados que corresponden al IMI formativo, puede decirse que se cubre la finalidad para la que se proyectó el programa puesto que se imparte: La Formación de base, la Capacitación Profesional que se concreta en el IMI Formativo ofertados con carácter voluntario, a los inmigrantes dentro del Plan de Empleo ofrecen dos tipos de formación: Competencias personales y sociales a través del curso en habilidades sociales y laborales, y también se ofrecen talleres prelaborales en los que se puede conseguir una formación profesional ocupacional inicial. Incluye los siguientes cursos (Véase Tabla 5).



**ACOMPANAMIENTO LABORAL.** También se contempla en los IMI formativos acciones de la segunda Fase sobre Acompañamiento laboral a través del curso *Habilidades Sociales y Laborales*.

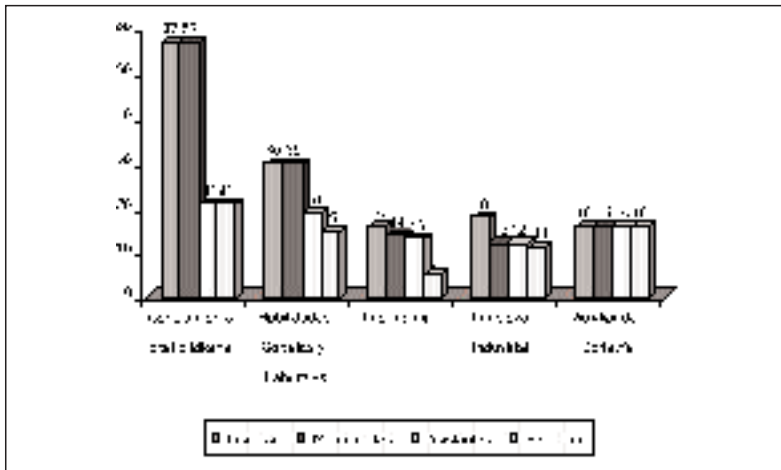
Tabla 5. *Cursos de Formación Profesional*

CURSO O TALLER	INSCRITAS	MATRICULADAS	ASISTENTES	FINALIZAN
G.- Conocimientos locales y refuerzo del idioma	57	57	21	21
A.- Habilidades sociales y laborales	30	30	19	15
B.- Informática	16	14	13	5
C.- Limpieza industrial	24	15	8	4
D.- Cocina industrial	18	12	12	11
F.- Auxiliar de geriatría	16	16	16	16
Total				71

Fuente. (Cruz Roja Local de Empleo de Oviedo, 2003).

Sin embargo, respecto a ambas conviene hacer algunas apreciaciones sobre dos aspectos en los que se encuentra discordancia: el grado de participación y los sectores ocupacionales hacia los que derivan a los usuarios, dos aspectos que quizá estén relacionados (Véase Gráfico 1).

Gráfico 1. *Nivel de participación en el IMI Formativo 2002-2003 (sujetos)*

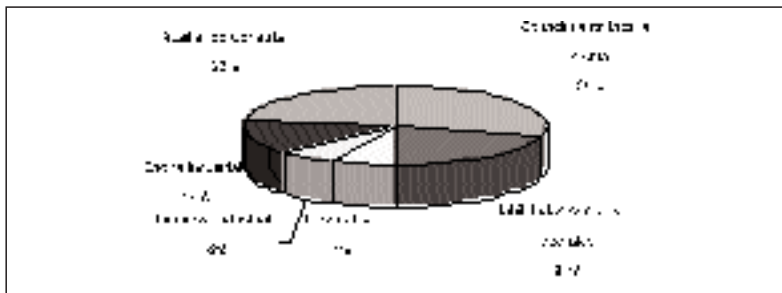


Un dato relevante, al que hemos hecho alusión en otra parte de esta comunicación es que la expectativa de los asistentes a los distintos cursos

está relacionada con el carácter profesionalizador de los mismos; esto es, suelen tener mayor acogida aquellos que les permitan encontrar un empleo rápidamente. La permanencia de todos los sujetos en el curso de auxiliar de Geriatría y de cocina industrial, en el que sólo abandonan 3 sujetos, puede explicarse porque los alumnos perciban estos dos campos como emergentes dentro del mercado laboral. Por el contrario, parece que no se considera relevante para este cometido el curso de limpieza industrial, en el que se produce un abandono casi total, y tampoco el conocimiento del idioma. En el primer caso, puede ser debido a que consideren innecesario este tipo de formación para trabajar en el servicio de limpieza, o porque se rechaza la ocupación. En el segundo caso, el abandono puede suceder, posiblemente, porque ya lo dominan, no olvidemos que la procedencia de muchos extranjeros es Latinoamérica, o bien porque consideren secundario hablar bien el idioma o dominar la cultura de la localidad para “encontrar” un puesto de trabajo. Es sorprendente, sin embargo, la reacción ante el curso de informática, que tan sólo ha sido elegido por 16 personas y, además, de todos los matriculados tan sólo permanecen 5. Quizá este comportamiento se explique por el bajo nivel de estudios, un dato que confirmamos tras las conversaciones que hemos mantenido con los responsables del programa. Este hecho puede que marque una gran distancia entre el hábitus cultural de los usuarios y las nuevas tecnologías y explique esta situación.

La capacitación profesional y la formación prelaboral se ofrecen a través de talleres prelaborales en varios sectores y ocupaciones (Véase Gráfico 2).

Gráfico 2. Sectores ocupacionales hacia los que derivan los IMI Formativos 2002-2003



Los sectores ocupacionales hacia los que derivan los cursos supuestamente son sectores emergentes de empleo. Según los datos, parece confirmarse esta tendencia, puesto que los cursos derivan a los usuarios, de menor a mayor grado de importancia, a los siguientes sectores y ocupaciones:

Servicios a la producción: curso de limpieza industrial (6%) y de informática (7%); Servicios personales: curso de cocina industrial (14%) y de geriatría (23%). Sin embargo, hay que matizar que la formación que se ofrece deriva a los usuarios a “empleos” típicos del extranjero. La oferta de cursos no supera, en principio, los estereotipos que se tienen sobre el emigrante, ya que con esta oferta de formación se está reforzando que el país receptor derive a los extranjeros hacia los empleos que los nativos rechazan.



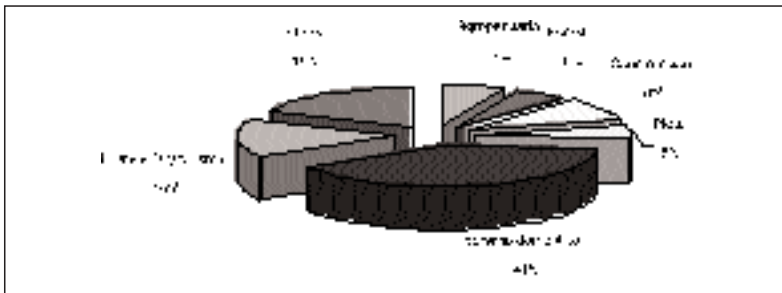
**ACCESO AL EMPLEO.** *Acciones de intermediación laboral:* (Véase Tabla 6 y Gráfico 3).

Tabla 6. *Acceso al empleo: Acciones de intermediación empresarial*

SECTOR DE EMPLEO <sup>9</sup>	SECTOR DE OCUPACIÓN	Nº EMPRESAS
SECTOR DE EXTRACCIÓN	Agropecuario	7
	Forestal	6
INDUSTRIA	Construcción	10
	Metal	6
SERVICIOS PERSONALES	Servicio Doméstico	44
	Hostelería Y Turismo	17
OTROS	Otros	20
TOTAL		110

(Cruz Roja Local de Empleo de Oviedo, 2003: 5-7)

Gráfico 3. *Acciones de intermediación laboral por sectores de actividad 2002*



Durante el año 2002, Cruz Roja Española en Asturias a través de la “Red interlabor@” ha entrado en contacto con 110 empresas con el fin de conseguir el mayor número de incorporaciones al mercado laboral del colectivo de inmigrantes residentes en Asturias. Estas intermediaciones empresariales se lleva-

ron a cabo en el sector de servicios personales (55%), industria (15%) y sector de extracción (12%). Estos contactos permiten afirmar que se han seguido las proyecciones de la Sociedad Informacional planteadas por Castells (1987), que se cubren ocupaciones en yacimientos de empleo (Cachón, 1998), y que por lo tanto se deriva a los inmigrantes hacia sectores de actividad emergentes. Sin embargo, los datos también permiten confirmar que las ocupaciones hacia las que se derivan los inmigrantes (el 41% va al servicio doméstico y el 15% hacia hostelería y turismo) revelan nuevamente que éstos están desempeñando los trabajos que los nativos rechazan. La cuestión a debatir es la siguiente. Los inmigrantes pueden ser, en este sentido, un beneficio para la comunidad receptora, pero ¿ésta lo es para ellos? La respuesta no es sencilla, nosotros no nos atrevemos a darla, la dejamos en el aire. Simplemente apuntamos que, según los pronósticos realizados por la Oficina Estadística de la Unión Europea, el futuro de Europa depende en gran medida de los inmigrantes que son los que contrarrestarán la baja natalidad que ésta tiene actualmente, y los que garantizarán el reemplazo de la población. Parece que la tendencia se confirma ya que, según el mismo documento, buena parte del incremento de la afiliación a la Seguridad Social procede de residentes inmigrantes que ocupan empleos que antes no existían. En el 2002, de los 578.000 nuevos afiliados, un tercio son inmigrantes. Por otra parte, la mayoría de las ofertas aceptadas por los inmigrantes fueron antes rechazadas por los españoles, tal como constata el mismo documento (Cruz Roja Española, 2002: 6, 7). La cuestión a debatir, es sencilla, ¿está la Formación Profesional Ocupacional que se les ofrece, contribuyendo a reforzar este fenómeno? Las respuestas también son discutibles: 1ª) ¿Dada la baja cualificación que tienen los usuarios de estos programas quizá no quede otra alternativa? 2ª) ¿Realmente se trata de extranjeros con baja cualificación o de extranjeros sin recursos en un país que no les reconoce la cualificación que posee?

### **Conclusiones: El escenario de trabajo actual y las políticas de formación-para los inmigrantes**

Creemos que entre los rasgos que definen el escenario de trabajo actual cabe señalar algunos que repercuten directamente sobre la condición laboral del inmigrante. Por ejemplo, 1) Las nuevas relaciones laborales de *flexibilidad laboral*: por las que el trabajador debe adaptarse continuamente a nuevos horarios, espacios, tecnologías y tareas. 2) La *disponibilidad* para el desplazamiento geográfico que hace que los trabajadores deban adaptarse con-

tinuamente a nuevos entornos y 3) la *dualización de los trabajadores* entre los altamente cualificados y los que no lo son. El estudio transnacional realizado por la Cruz Roja Española ha constatado que los emigrantes tienen hoy más posibilidades de cubrir los puestos temporales, precarios, peor pagados e inestables, tanto si son cualificados como si no. “Son el paradigma de la mano de obra flexible, desechable y temporal que se ve integrada en una franja de vulnerabilidad con el mundo de la producción y el consumo”. La mayoría de los inmigrantes se encuentra en esta situación, pero hay que matizar que por cuestiones diferentes. En unos casos, nos encontramos con aquellos que no pueden desempeñar el trabajo para el que están cualificados por motivos de emigración, ya sea por su condición ilegal, porque no se les reconoce la titulación que poseen en el país de recepción, por carecer de cualificación profesional, o por varias de estas causas a un tiempo. En estos casos, las trabas burocráticas, la situación de irregularidad de los inmigrantes, les conduce a los mercados laborales sumergidos o bien a los mercados laborales específicos como la agricultura, el servicio doméstico, la construcción, etc. El hecho es que se dificulta que la persona pueda trabajar en aquello para lo que se cualificó. Si no poseen cualificación profesional, se les ofrece una *política de formación para la inserción o reinserción laboral* que se concreta en los programas de garantía social y la formación profesional ocupacional, dos medidas que pretenden *prevenir futuros procesos de exclusión social* sobre todo entre los más vulnerables. Estas medidas, sin embargo, presentan algunos problemas, “muchas veces no se corresponden con las necesidades y motivaciones de los jóvenes a quienes van dirigidos o simplemente con las necesidades reales del mercado”. Este problema se ve claramente reflejado en el estudio de casos que se ha realizado en la investigación sobre los patrones de exclusión social de las personas inmigrantes en España, ya mencionada, en el que uno de los inmigrantes que han sido entrevistados declara “...me gustaría aprender otra profesión real y no siempre tener que pintar seda en un taller protegido”. Estas cuestiones provocan que en algunos casos las políticas de formación para el empleo que se derivan a jóvenes en situación de vulnerabilidad social pueden estar contribuyendo a consolidarla más que a superarla, ya que no se favorece la inclusión real en el mundo laboral. Además, muchas de estas ofertas de formación ocupacional tienen un carácter compensatorio, que no llega a satisfacerse, se derivan a ONGs o asociaciones que intentan cumplir sus objetivos con mínimos recursos, y la mayoría de las veces sin poder evaluar los efectos de la intervención: el éxito en la inserción laboral; la superación o enquistamiento de la situación laboral, etc. (Cruz Roja: 2003, 49).



## Notas

- <sup>1</sup> Esta ha autora ha sido referenciada por (Gervilla Castillo: 2002, 96).
- <sup>2</sup> Incluso considerando los datos del 2002 queda lejos de Suecia o Francia, más aún de Bélgica, Alemania, Austria o Estados Unidos, por no hablar de Suiza, Australia o Luxemburgo (COLECTIVO IOÉ: 2002, 20).
- <sup>3</sup> Este observatorio se inició de forma experimental en 1999 en el marco de la iniciativa comunitaria “Integra-Recursos plurales para el empleo” desarrollada por ACCEM a través de la financiación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (IMSERSO) y el Fondo Social Europeo. Posteriormente se puso en marcha en el 2000, y en la actualidad es gestionado por el grupo ODINA. Se enmarca dentro de un proyecto piloto promovido por la Asociación Comisión Católica de Migraciones (ACCEM) y está financiado por la Consejería de Asuntos Sociales del Gobierno del Principado de Asturias con una doble finalidad 1) conocer la situación socio-económica del colectivo inmigrante 2) facilitar la coordinación de las entidades asturianas que trabajan con inmigrantes. Con su actuación permite situar los diagnósticos locales, las evaluaciones y las tipologías de necesidades de los actores en inmigración en el contexto específico de acción. (Observatorio permanente de la inmigración de Asturias Grupo Odina: 2001).
- <sup>4</sup> Esta proporción puede compararse con la totalidad de inmigrantes asturianos, 9519, que según la Dirección General de la Policía residían en Asturias en el 2000 (Vera Vila, Muñoz Sedano, Buxarrais, Estrada y Merino Mata: 2002, 149).
- <sup>5</sup> Este proyecto ha sido desarrollado en colaboración con la “Red Europea de Parados-Francia” que actúa como Socio Europeo. Las directrices han sido recogidas por D. Graciela Malgesini y Mar García Domínguez en el Documento de trabajo 1- Mayo 2001 que les ha financiado la Comisión Europea Empleo y Asuntos Sociales. Se puede encontrar en [www/http@cruzroja.es](http://www/http@cruzroja.es)
- <sup>6</sup> Conviene saber que la prestación de las tres modalidades es diferente. En la modalidad laboral es el salario determinado en el pacto regulador de las condiciones laborales de las personas beneficiarias suscrito por Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. En el año 2003 el salario tiene un importe mensual de 568’28 euros (además de dos pagas extraordinarias de igual cuantía). En el caso de la modalidad formativa la prestación la constituye el 80% del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. Por último la modalidad social es proporcional a los recursos disponibles del hogar familiar, sin que los complementos puedan superar el importe del salario mínimo interprofesional mensual (Consejería de Asuntos Sociales, 2003: 15-35).
- <sup>7</sup> El Programa Operativo es cogestionado por diversas entidades públicas y privadas, como Fundación ONCE; Cáritas Española; Secretariado General Gitano y Cruz Roja Española. A ésta última le compete la responsabilidad de desarrollar las actuaciones dirigidas a mejorar las condiciones de empleabilidad de la población inmigrante. Los pronósticos del programa operativo son mejorar el posicionamiento ante el empleo de al menos 30.000 inmigrantes durante el período 2000-2006 (Cruz Roja Local de Empleo de Oviedo, 2003: 5).
- <sup>8</sup> Para desarrollarlas ha constituido la Red Interlabor@ de Servicios Integrados de Empleo. Esta red funciona en treinta y ocho puntos del territorio español y en ellos se realiza un itinerario personalizado con cada beneficiario según las actuaciones que mencionamos en el

desarrollo del Proyecto personalizado de inserción laboral (Cruz Roja Local de Empleo de Oviedo, 2003: 6).

## Referencias

- Agulló, E. (1997). *Jóvenes trabajo e identidad*. Oviedo: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo.
- Álvarez-Uría, F. (1992). *Marginación. Los nuevos retos de las políticas sociales*. Madrid: Endimión.
- Cabré, A. (2000). La demografía i el futur del sistema de pensions. *Ideas*, 8.
- Cachón, L., y Centro de Estudios Económicos Fundación Tomillo (1998). *Nuevos yacimientos de empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro*. Madrid: Subdirección General de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Castell, R. (1992). La inserción y los nuevos retos de las intervenciones sociales. En F. Álvarez Uría, *Marginación e inserción*. Madrid: Aguilar.
- Castell, R. (1999). *La metamorfosis de la cuestión social*. Barcelona: Paidós.
- Castells, M. (1997). *La era de la información. Economía sociedad y cultura. La sociedad red* (Vol 1). Madrid: Marova.
- Colectivo Ioé (1999). Inmigración y trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería. *Colección Observatorio Permanente de la Inmigración*. Madrid: IMSERSO.
- Colectivo Ioé (2002). Inmigración, escuela y mercado de trabajo. Una radiografía actualizada. *Colección Estudios Sociales, II*. Fundación La Caixa.
- Consejería de Asuntos Sociales (2003). *Plan General de Inserción 2003 Principado de Asturias*. Oviedo: Gobierno del Principado de Asturias: Consejería de Asuntos Sociales. Dirección General de Servicios Sociales comunitarios y prestaciones.
- Contreras, J. (Comp.). (1994). *Los retos de la inmigración. Racismo y pluriculturalidad*. Madrid: Talasa.
- Cruz Roja (2002). *Conclusiones de las Jornadas estatales de inmigración y empleo. El empleo como pauta de integración. Estrategias de lucha contra la discriminación laboral*. Celebradas en Alicante los días 12, 13 y 14 de diciembre. [www/http/@cruzroja.es](http://www/http/@cruzroja.es)
- Cruz Roja Española (2003). *Patrones de exclusión social en el marco europeo*. Madrid: Autor.
- Cruz Roja Española Local de Empleo de Oviedo (2003). *Ingreso Mínimo de inserción para colectivos vulnerables. Programa Formativo*: Inédito.
- Gervilla Castillo, E. (Coord.). (2002). *Globalización, Inmigración y Educación. Seminario Interuniversitario de Teoría de la Educación*. Granada, 18-20 de noviembre de 2002. Granada: Universidad de Granada.
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo un análisis socio-psicológico*. Madrid: Morata.
- Jordán Sierra, J., Mínguez Vallejos, R. y Ortega Ruíz, P. (2002). Inmigración: una respuesta de la pedagogía intercultural. En E. Gervilla (Coord.), *Globalización, Inmigración y Educación. Seminario Interuniversitario de Teoría de la Educación*. Granada, 18-20 de noviembre de 2002. Granada: Universidad de Granada.
- Observatorio Permanente de la Inmigración de Asturias. Grupo-Odina (2001). *Memoria Proyecto 2001*. Gobierno del Principado de Asturias. Consejería de Asuntos Sociales. <http://mtiba.univ-fcomte.fr/odina>.

- Peiró, J.M. y Moret, D. (Dir.). (1987a). *Socialización laboral y desempleo juvenil: la transición de la escuela al trabajo*. Valencia: Nau Llibres.
- Peiró, J.M. (1993b). *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo*. Valencia: Nau Llibres.
- Sanchís, E. (1991). *De la escuela al paro*. Madrid: Siglo XXI.
- Soulage, F. (1996). Para una estrategia financiera de la inserción a través de la economía. En I. VIDAL (Coord.), *Inserción social por el trabajo. Una visión internacional*. Barcelona: CIES.
- Torregrosa, J.R., Bergere, J. y Álvaro, J.L. (1989). *Juventud trabajo y desempleo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.
- Troyano, J.F. (2001). *A propósito de inmigración*. Málaga: Aljibe.
- Vera Vila, J., Muñoz Sedano, A., Buxarrais Estrada, M.R. & Merino Mata, D. (2002). Inmigración y educación en España. En E. Gervilla (Coord.), *Globalización, Inmigración y Educación. Seminario Interuniversitario de Teoría de la Educación*. Granada, 18-20 de noviembre de 2002. Granada: Universidad de Granada.
- VVAA (1994). *Extranjeros en el paraíso*. Barcelona: Virus.
- VVAA (2000). La inmigración extranjera en España. Los retos educativos. *Colección Estudios Sociales, 1*. Fundación La Caixa.
- VVAA (2001). *El Ejido. Racismo y explotación laboral. S.O.S. Racismo*. Barcelona: ICARIA.

