



UNIVERSO DE SIGNIFICADOS DE LA DISCRIMINACIÓN

I.- UN CONCEPTO POLISÉMICO

El análisis del discurso de nuestros/as informantes nos constata que **el término es utilizado con distintos significados:**

⌘ Tanto entre nuestros informantes cualificados:

Así por ejemplo sucede cuando una representante sindical resume las informaciones que más destacaría de su entrevista:

"Los factores de discriminación que yo destacaría en la condición laboral de la gente que trabaja en la agricultura, aquí en Roquetas, son fundamentalmente la discriminación de la mujer que siempre trabaja en las categorías más bajas. Y el tema del régimen especial agrario, que perjudica a todos incluso a los agricultores autoempleados en su propia explotación, y más a las mujeres porque han de trabajar más tiempo. Y la gran eventualidad de los trabajadores; por lo menos el 60% de la plantilla tendría que ser fija discontinua. Y el tema de la jornada. También algunas prácticas irregulares, como por ejemplo que la compensación del tiempo que se utiliza en la fumigación tendría que ser en descanso y no en dinero. Y todo eso sin hablar de las condiciones de los inmigrantes, a los que se paga menos y a los que se somete a prácticas contractuales dudosas, por no decir irregulares"

⌘ Como en los trabajadores/as

Así por ejemplo sucede cuando destacan al principio o al final de la dinámica de los grupos, las condiciones laborales que sienten como más discriminantes.

● Los autóctonos

"Destacaría que llevamos ganando el mismo sueldo hace 10 años y aquí el salario no ha subido nada; y luego que hay mano de obra que trabaja por la comida"

"A mí lo que más me sorprende es que aquí la gente trabaje por 30 euros"

"Yo he estado trabajando en un semillero y lo dejé porque tenía que echar horas, y tenía a mis hijas abandonaditas"



● Los inmigrantes

"Que se respeten los contratos, un buen sueldo, asistencia sanitaria y vivienda digna"

"Lo mismo, y además respeto a la salud y abrir las puertas para que nosotros nos podemos integrar"

"Seguridad Social, mejor salario, el horario de entrada a los almacenes, una casa digna y respetar la nómina; si trabajo 30 días que cobre 30 días según ley. Y que la policía no nos moleste por el hecho de ser extranjeros"

Si analizamos en profundidad el conjunto de referencias que nuestros/as informantes aducen como indicadores de discriminación, y procuramos estratificarlos en universos de significados que los integren y clarifiquen de una forma adecuada, podemos tipificar todos los factores referidos en tres grandes racimos de significado:

- a) El primero incluiría todas aquellas referencias que tienen que ver con la condición de agravio comparativo que viven los trabajadores/as agrícolas en Andalucía, en relación a quienes se emplean en otros sectores de actividad, o en el sector de la agricultura en otras regiones. Pertenecer a un régimen especial de protección social (REASS) se considera discriminatorio en relación a quienes disfrutaban del régimen general; pero eso es común a toda la actividad agrícola en España e incluye tanto a los agricultores autoempleados en la explotación familiar, como a los autóctonos (varones y mujeres), como a los inmigrantes regulares. Ganar en Almería, Huelva o Cádiz menos de lo que se gana en Murcia o en Lleida, hace sentirse discriminados a quienes trabajan en Andalucía pero no tiene por qué conllevar la discriminación concreta de un colectivo por su género, origen, etc... puesto que es una consecuencia genérica del convenio alcanzado en cada provincia. Ser contratados/as en las categorías más bajas de la actividad con los peores horarios, o por menor número de jornadas aprovechándose de una necesidad más

perentoria o de mayores cargas familiares, discrimina realmente a las mujeres y a los inmigrantes pero tiene una cobertura legal que exime al agricultor y traspassa el problema al trabajador/a: "Estas son lentejas; si quieres las tomas y si no las dejas".

Menores salarios y peores condiciones discriminan realmente a los trabajadores del campo en Andalucía; pero lo hacen de forma semejante para todos, aunque afectan más a las mujeres que a los varones.

De ahí que todos estos indicadores de discriminación los hayamos agrupado bajo el concepto de **LA DESEQUIPARACIÓN DE LA ACTIVIDAD**.

- b) En el segundo, **LAS PRÁCTICAS IRREGULARES**, incluimos todos aquellos factores de discriminación que tienen que ver con el **incumplimiento del convenio**, pero que se mantienen **dentro de la denominada economía formal y del trabajo regular**, puesto que la relación laboral se sustenta en un contrato oficial, del que se derivan unas cotizaciones a la seguridad social, que dan derecho a unas prestaciones y a una protección sociolaboral presente y futura.

Percibir un salario por debajo del convenido sectorialmente para la provincia donde se trabaja; **trabajar semanalmente 48 horas o más** cuando están establecidas cuarenta; **echar horas** para completar los bajos salarios a pesar de que **no se paguen como horas extras**; **quedarse sin vacaciones** porque si dejas de trabajar en ese momento puede ser que no te vuelvan a llamar, etc... son prácticas irregulares habituales en la agricultura de las zonas estudiadas. No constituyen, sin embargo, elementos específicos de discriminación entre la población autóctona y la población inmigrante regularizada, sino que las aúnan como públicos afectados por las prácticas irregulares.

- c) Las condiciones laborales que suponen una **DISCRIMINACIÓN ESPECÍFICA de los trabajadores inmigrantes** con respecto a



los autóctonos, tienen que ver principalmente con la **falta de contrato** o con el **fraude en el mismo**.

Cuando los mismos agricultores de Almería o de Huelva argumentan que el principal problema de su actividad es el déficit de mano de obra regularizada y el exceso de mano de obra irregular, están reconociendo implícitamente lo que es una realidad evidente para todos los que se mueven en la agricultura de estas zonas: resulta frecuente echar mano de trabajadores/as irregulares en los momentos de punta de actividad, cuando los autóctonos no ceden fácilmente determinadas exigencias o derechos y los inmigrantes regulares abandonan las fincas o los invernaderos en búsqueda de actividades mejor remuneradas o del trabajo agrícola en mejores condiciones.

Buena prueba de ello fue la reacción de los agricultores de Roquetas-Vicar cuando algunos de ellos empezaron a sentir las consecuencias punitivas de la inspección. Su advertencia quedó clara y ésta era su intención, aunque revistieran la manifestación pública colectiva de mensajes sobre la debilidad del sector y la carencia de mano de obra regularizada. La flaqueza de estos argumentos quedó demostrada cuando los sindicatos les ofrecieron prontamente una bolsa de más de doscientos trabajadores/as regulares disponibles. Su contra argumentación sobre la poca estabilidad de esta mano de obra resulta cierta de hecho, pero es una verdad a medias. **Muchos trabajadores regulares estabilizarían su actividad en Almería por ejemplo si los salarios fueran competitivos, por lo menos según convenio y las condiciones de contratación respondieran a lo estipulado.** Lo mismo sucedería en la zona de Huelva, donde aparece, además, un factor de discriminación añadido: tanto entre los trabajadores/as inmigrantes y autóctonos, como en los sindicatos aparece una opinión generalizada de que se está produciendo una tendencia mayoritaria, entre los empresarios de la zona, a presionar a la baja en las condiciones laborales para conseguir que los trabajadores/as regulares dejen el campo libre a la contratación de contingentes de temporada.



La discriminación de los trabajadores/as inmigrantes conlleva también con relativa frecuencia prácticas de fraude en la contratación: contratos que no se oficializan y quedan en el cajón hasta que surge el riesgo de la inspección, finiquitos que aparecen firmados sin que lo haya hecho el trabajador; contratos a tiempo parcial que encubren el hecho real de que se trabaja a tiempo completo e incluso con exceso de jornada; no cotización por parte del empresario de todas las jornadas trabajadas, etc.

II.- LA DESEQUIPARACIÓN

Afecta a todo el sector: buena prueba de ello es que algunas de sus actividades resultan cada vez más:

- El último recurso.
- El escalafón mínimo en la escala de ascenso e integración social.
- Ocupaciones socialmente desprestigiadas.

"Cualquiera que tiene otra cosa deja el campo. Ahora, cuando no hay pan, buenas son tortas".

"El que tiene papeles acaba dando el paso adelante y dejando el campo, y el último que ha llegado tiene que ocupar ese puesto".

1. BAJOS SALARIOS

La desequiparación del sector se manifiesta sobre todo en bajos salarios, **en relación principalmente a otros sectores dominados por la baja cualificación (hostelería y construcción).**

Desde el punto de vista de los trabajadores jornaleros, la desequiparación del sector agrícola en relación a otros se centra en:

- Salarios bajos.
- Cada vez hay menos trabajo.
- El poco trabajo que hay es demasiado eventual.

La eventualidad afecta cada vez más a los trabajos del campo. Esta situación provoca que el trabajador se vea obligado a la **movilidad** haciéndose cada vez más presente la **figura del temporero que cubre sus ingresos anuales:**

- Completando campañas agrícolas a través de toda la geografía nacional, e incluso fuera de España.
- Combinando campañas en la agricultura y la hostelería.



Desde esta perspectiva se entiende que el **perfil de trabajador varón que antes se incorporaba a la agricultura, lo haga ahora en el sector de la construcción** porque:

- Se gana más dinero trabajando menos duro.
- Hay mucho trabajo, sobre todo en la costa.
- El empleador paga la Seguridad Social del trabajador
- El trabajo es más estable.
- Las prestaciones son más altas.

También **los varones que se dedicaban a la hostelería ahora trabajan en la construcción** aunque se tengan que desplazar a otras poblaciones distintas a los lugares en los que residen, porque ganan más dinero. Esto está generando una notable feminización de las actividades de la hostelería, acompañada de una sensible devaluación de las mismas: se contratan mujeres en las categorías más bajas y de forma muy eventual para cubrir buena parte de las tareas. Y provoca también que se demanden inmigrantes en las zonas costeras para trabajar en hostelería en verano.

Pero la desequiparación en cuanto a los salarios se produce también con respecto a otras zonas agrícolas de España, que nuestros/as informantes conocen por experiencia propia. Se citan como ejemplos más conocidos, y en grado ascendente de desequiparación positiva, Murcia y Lleida. En este último caso se destaca también el hecho de que buena parte de lo que se gana "queda limpio" puesto que resultan gratis los gastos de estancia:

■ Inmigrantes

"Aquí con el tomate, 30 euros. En Murcia con la lechuga, 45. Voy y vuelvo todos los días de Vicar a Murcia; nos recogen los autobuses en Roquetas."

"Que tampoco está bien pagado, porque son 10-11 horas. Y en la lechuga te ponen un tope de 40 cajas; y si te las haces el resto de las horas son extras y no te pagan nada"

"Este verano pasado en Lleida trabajando 7 horas 42 euros. Aquí en 9 horas gano muy poco, 30 euros. Y en Lleida no es tan duro, pero aquí es muy duro"

"Yo fui a Lleida y cuando volví, volvía con mucho dinero, porque allí la casa, el agua y la luz son gratis."

■ **Autóctonos temporeros**

"Yo me quedo sorprendido de que aquí la gente trabaje por 30 euros. En el norte tienes hasta la casa pagada, y te queda el dinero libre. Aquí lo bueno que tienes es el PER, pero a mí no me sirve porque como no estoy empadronado no tengo derecho al paro."

"Tú te metes en la fruta en Lérida y luego te bajas a la aceituna, y estás haciendo el año, y tienes tu casa y todo. Aquí, cuando vengo, busco trabajo, tengo que buscar casa. Y con 30 euros al día, cuando me quiera recuperar ya estoy de nuevo sin trabajo."

El olivar, y en concreto Jaén, aparece también como una opción más competitiva a la hora de cubrir una campaña para algunos temporeros autóctonos.

2. EL RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO.

El pago del "sello" se percibe como la única manera de garantizar el tener derecho al cobro de subsidio, el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social y la posibilidad de irse labrando una jubilación. Sin embargo el pago del "sello" supone una carga excesiva para los jornaleros/as que no trabajan con continuidad. Lo viven como una obligación que no compensa y desequipará a los trabajadores del campo con respecto a los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social, porque:

- Carga básicamente sobre el trabajador un peso casi doble que en el Régimen General.

"El REASS quien lo mantiene es el trabajador, que es el que pone todos los meses 12.000 ptas., que viene a ser un 10% de su salario, si es que trabaja todos los días. Y sin embargo el trabajador del régimen general cotiza solo un 6%. Es decir que el del régimen agrario cotiza casi el doble."



- Se percibe como injusto en cuanto a la cotización: con sólo trabajar un día al mes se ha de pagar el sello:

"Porque un trabajador que trabaje 10 días al mes tiene que pagar 10.000 ptas. A la Seguridad Social"

- Cobras la misma cantidad de subsidio

"Sea el que sea el tiempo (peonadas) trabajado al año."

- Desequipara en cuanto a las prestaciones: Mayor dificultad para conseguir el subsidio de desempleo, sobre todo a los que vienen de fuera incluso los nacionales.

- No tienes derecho a jubilación anticipada

- Pagas la misma cantidad mensual pero sólo cobras por lo trabajado;

"Con lo cual las pensiones son muy bajas, porque necesitas cotizar por muchos más años".

A pesar de esta notable desequiparación entre oportunidades de trabajo y obligación de cotizar, estar totalmente al día en el pago de los sellos se impone como una exigencia implacable a la hora de recibir las prestaciones. Son frecuentes las quejas entre nuestros/as informantes sobre lo mucho que se les exige y lo poco que se les favorece. De hecho aparecen bastantes casos en que el acceso a una prestación se vio frenado por la falta de algún sello:

"Trabajando en la fruta, el verano pasado me rompí una costilla, y tuve que pedir la baja. Pero no me la daban porque me quedaba un sello sin pagar de un mes en que apenas si había trabajado unos días".

Según los grupos de edad se hace hincapié en unos u otros aspectos de la incidencia negativa del REASS, como se recoge en el gráfico siguiente.

"EL SELLO"

<u>JÓVENES</u>	<u>ADULTOS</u>	<u>MAYORES</u>
Hasta 1 año pagado no empiezan a cobrar el subsidio.	El subsidio es el mismo aunque hagan más peonadas al año.	No tienen derecho a jubilación anticipada.
Pagan la misma cantidad que los que tienen beneficiarios en su cartilla agrícola.	Pagan la misma cantidad mensual, hagan las peonadas que hagan.	Lo cotizado a lo largo de la vida laboral es tan ínfimo que se ven obligados a pagar hasta los 65 para lograr una pensión "aceptable".
No les compensa pagar el sello si sólo quieren conseguir un dinero extra: optan por trabajos en los que sea el empleador el que paga la Seguridad Social.	Si bien actualmente es posible compatibilizar con otras actividades durante tres meses, y la única limitación es que no son acumulables las prestaciones por encima de un determinado nivel de renta; todavía aparecen quejas sobre la situación previa al Real Decreto de Noviembre del 96, cuando no se permitía compaginar el trabajo agrícola con otras actividades del Régimen General.	A partir de los 52 años (se cobra el año entero y no sólo 180 días) la mayoría "vive del PER".



Esta **desequiparación** en cuanto al régimen de cotización, es **"vivida" por todo el sector**. De ahí que los pequeños propietarios (que también pueden ser jornaleros en función de las campañas agrícolas) no deseen que sus hijos se dediquen al campo. Prefieren que se busquen la vida en la construcción o en zonas de más trabajo (por ejemplo, las marismas). Pese a la "nostalgia de la tierra", los padres que trabajan en el campo no quieren que sus hijos/as se dediquen a lo mismo. Advierten las ventajas de trabajar en un sector sujeto al Régimen General, aunque reconocen lo difícil que está la incorporación de los jóvenes al mercado laboral.

Aparece una **coincidencia unánime en que el REASS debe ser modificado, pero no hay acuerdo en el cómo:**

"Todo el mundo está de acuerdo en que el REASS hay que cambiarlo. El problema está en el cómo, porque el empresario quiere cambiar el régimen, pero no todo, sino algunas cosas que les atañen"

"El empresario cotiza por días trabajados y por algunas contingencias, y se niega a cotizar más".

"La agricultura sigue teniendo en este país un tratamiento muy suave para el empresario"

III.- LAS PRÁCTICAS IRREGULARES

1.- SU APARICIÓN POR ZONAS

1.1. La actividad agrícola en JEREZ se mantiene bastante regularizada. Jornaleros y empleadores coinciden en que se paga por peonada una media de 35 euros al día, oscilando a más si la tarea exige algún tipo de especialización.

La regularización de las prácticas y la mayor atención al convenio en Jerez están relacionadas, sin duda, con el **peso que siguen manteniendo los trabajadores autóctonos**, más exigentes en cuanto a sus derechos y con más recursos para defenderlos.

En el contexto de **las vaquerizas**, sin embargo, **la actividad no está tan regulada**, y las condiciones de trabajo en ellas sólo están dispuestos a aceptarlas actualmente los **inmigrantes irregulares**. De ahí que se tienda a justificar el empleo de indocumentados por la necesidad de mano de obra para las actividades de este último escalafón de la actividad, que siempre ha estado sometido a mayor irregularidad y a peores condiciones laborales, y que ha dejado de estar cubierto por los trabajadores autóctonos en su proceso de ascenso en la escala socioeconómica.

En consecuencia con ello **la irregularidad en Jerez afecta sobre todo a los inmigrantes indocumentados**. Aunque su presencia es poco significativa todavía, su condición de "indocumentados" hace que la irregularidad les afecte **de forma extrema**, lo que hemos denominado como "con irregularidad añadida", que tiene todavía más de la **condición de criado siervo** que de la de empleado, en una situación semejante a las internas del servicio doméstico: sin día libre a la semana; saliendo cuando se acaba, sin horario preestablecido:

"Para todo, desde lo peor".

El inmigrante que trabaja en las vaquerizas lo hace.

- **Sin categoría:** puede desempeñar cualquier tarea.
- **Sin horario:** haciendo más horas y disponible en cualquier momento.
- **Sin día libre:** trabajando los fines de semana.



- **Sin nómina / contrato:** no puede caer enfermo.

Trabajar en estas condiciones supone:

- De cara al empleador: una ventaja clara porque **siempre "está a mano"**.
- De cara al resto de trabajadores: una **competencia desleal**. No más de la que representan los jóvenes que aceptan contratos de prácticas para incorporarse al mercado de trabajo o la que representan las mujeres que aceptan cobrar menos sueldo que los varones por el mismo trabajo si de esa manera pueden acceder o reincorporarse al mercado laboral.
- De cara a sí mismos: obtienen una **sustentabilidad económica derivada de la mutua dependencia**.

Aunque todos nuestros/as informantes insisten en que el tipo de prácticas y el trato recibido dependen, en última instancia, de cómo sea el jefe, en el caso de los inmigrantes de Jerez, mayoritariamente en situación irregular **la dependencia de un tipo u otro de jefe determina totalmente su condición de trabajo y de vida:**

"Depende del jefe".

"Nosotros no tenemos ningún derecho. El patrón manda"

"Y no todos son iguales. Hay gente que por lo menos sabe tratar al trabajador. Otros ni eso"

1.2. En cuanto el peso de los autóctonos disminuye notablemente, como sucede por ejemplo en el caso de la **ZONA DE ALMERÍA**, se produce una creciente desregularización del mercado laboral, que acaba afectando también a los trabajadores locales y nacionales.

Aunque incluso algunos representantes sindicales reconocen que existe un cumplimiento alto del convenio:

"Sobre todo en empresas concretas".

"Yo lo situaría en torno a un 60%".

La opinión más generalizada entre los sindicatos, los agentes sociolaborales y los trabajadores es que **lo habitual** en la zona de Vicar-Roquetas **es que no se cumpla el convenio en su totalidad**, ni en cuanto al salario ni en cuanto a la jornada. **Esto sucede tanto con los autóctonos como con los inmigrantes:**

"En el trabajo la mayoría de los empresarios no respetan el convenio en su totalidad"

"Nosotros hicimos un muestreo de una zona de aquí. Y de 15 empresas chequeadas no encontramos ni una sola que cumpliera el convenio en su totalidad"

"El cumplimiento efectivo, sobre todo el económico, deja mucho que desear. Vemos frecuentemente nóminas de trabajadores, que no les pagan lo que les tienen que pagar"

"Luchas por un convenio digno y luego hacen pactos entre la empresa y los trabajadores para trabajar más horas o apañar el precio. Y eso a nosotros se nos va de las manos"

"Te quería comentar el tema de las bolsas de trabajo. A mí me buscaron trabajo, y luego no era según lo pactado"

■ En cuanto al **SALARIO**

"Se cobra menos de lo previsto. La mayoría está pagando entre 5000 y 5300 ptas. Eso los buenos; pero no se llega a las 6000 ptas. del convenio"

Esta parece una pauta mayoritaria, aun cuando se reconoce que algunas empresas sí se atienen al convenio, y que en algún caso se pueda estar pagando por encima de él.

"En (...) pagan a 1000 ptas. la hora"

Profundizando en las causas de esas 1.000 ptas. (6 euros) de diferencia entre el



salario convenido y el pagado, se nos dice que:

"Los empresarios es que son muy espabilados. Les descuentan del jornal la cantidad que tienen que cotizar por ellos a la SS"

Autóctonos

"Es muy difícil que le saques 30 euros al empresario"

"Aquí se gana igual un hombre que una mujer. 30 euros por jornada"

"Yo (joven gitano) he estado trabajando ahora por 4500 pts. 9 horas. Estar trabajando debajo de un invernadero por ese dinero; es para pensárselo "

"Habiendo gente que trabaje por 15 euros diarios o por la comida, ya me dirás qué podemos exigir."

Inmigrantes

"Aquí el convenio está a 36-38 euros, y es muy difícil que le saques 30 euros al empresario"

"Hay gente que paga 29 euros; eso se estila aquí en Almería"

"30 euros por 8- 9 horas"

"30 euros por 8 casi 9 horas"

"Ahora trabajamos por 30 euros, y si les dices que trabajas mucho, te dicen: tienes suerte que estás trabajando"

"Yo estoy trabajando ahora por 4500 pts. 9 horas Y eso no es dinero ninguno".



■ En cuanto a la **JORNADA**

También aparecen **irregularidades en cuanto al pago de la jornada:**

"Por convenio cuando has trabajado más de dos horas, te tienen que pagar la jornada. Aquí no es así"

"Y hora no trabajada, por el clima o cosas que no puedes hacer nada tú, hora no pagada"

Pero lo que se constata con mayor rotundidad es **el habitual incumplimiento de lo estipulado en el convenio en cuanto a la duración de la jornada**. Lo frecuente es trabajar 48 horas a la semana, echando media hora más al día y completando una jornada más con la mañana del sábado. Tampoco se descarta trabajar los domingos. Y se pagan igual todas las horas que se echan:

Autóctonos

"Son 40 horas, pero aquí se trabaja también los sábados y los domingos"

"El género tienes que cogerlo aunque sea domingo. Te pagan igual todas las horas que echas"

"De 8 horas no baja; quizás más. Lo normal es echar media hora mas al día para completar otra jornada con el sábado"

"Hay gente que se queda más tiempo, para poder recuperar el sábado como una jornada completa"

"En el invernadero no hay horas extraordinarias; trabajas y trabajas"

"En el almacén lo que pasa es que trabajas más. Son más horas, pero te pagan más. Un día de fiesta si trabajas en un almacén, te pagan el doble"

"Las vacaciones son para los hijos. En invernadero no te pagan vacaciones"



Inmigrantes

Lo habitual en ellos es trabajar cerca de las 9 horas diarias, porque se ven más urgidos a garantizarse el ingreso de la jornada del sábado. Y eso cuando tienen la suerte de que les paguen esas horas; muchas veces no es así. También aparecen casos en que se echan más horas, hasta doce o más, que suelen ya coincidir con situaciones de contratación fraudulenta o irregular.

"Yo vivo aquí 6 años. Siempre en invernadero. Y pagan muy mal. El máximo 9 horas y 30 euros. Es muy duro"

"Yo cobro muy poco, 30 euros, ocho o nueve horas".

"Yo estoy contratado por 10 días al mes y trabajo todo el tiempo. Muchos días 12 horas.

■ En cuanto a las **CONDICIONES DE TRABAJO Y EQUIPAMIENTO**

El trabajo en el invernadero conlleva una serie de riesgos laborales con respecto a la salud por el uso de determinados productos tóxicos. Así sucede por ejemplo en la fumigación. También las altas temperaturas y la sobrecarga de pesos pueden dejar secuelas corporales:

"El calor que pasas no está pagado ni con 50 euros. Yo no echo sudor del calor que he pasado en el invernadero"

"Calor y frío. Ten en cuenta por ejemplo que el invernadero no te aísla de la lluvia. Si está lloviendo pues se seca la ropa en el cuerpo. No tienes equipo para protegerte. Y luego te pones malo y pierdes una semana. Malo para ellos, pero siempre encontrarán a alguien, peor para nosotros, porque si no trabajas no cobras"

"Se pasa calor en invierno y en verano".

"Precisamente ahora se está haciendo un estudio sobre riesgos laborales en el trabajo de los invernaderos, y parece que cobran importancia la toxicidad, las cargas y las posturas. Hay que esperar al resultado final de las encuestas"

La incidencia de los productos tóxicos sobre la salud y sobre la descendencia cobra una importancia muy especial en el discurso de nuestros informantes de origen subsahariano:

"Es peligroso el veneno y no te dan protección para tu cuerpo, ni mascarilla. Hay algunos que sí tienen, pero una mascarilla muy floja".

"Si un jefe coge a un extranjero para sulfatar, le tiene que dar un traje. Pues no, el jefe quiere matarte. Y es que pueden salir los hijos mal. Todo a la fuerza. Sólo les falta en Almería un palo para pegarnos."

Aparece como frecuente todavía que no se proporcionen los equipos de protección adecuados:

"Algunos te dan equipo y otros no; según a qué gente; a la que tienen fija se lo dan. Lo máximo unas botas, pero hay gente que sí las dan"

"Las cooperativas te dan las mascarillas, y si algunos no la llevan es porque no quieren ponérsela."

"Pero no todos te dan la mascarilla."

"Hay gente que tampoco te da la mascarilla"

Y también aparece como frecuente que no se cumpla lo estipulado en el convenio en cuanto al descanso vinculado a determinadas actividades.

"Cuando sulfatas al otro día vas a trabajar"

"Si sulfatas hoy, mañana te tienes que enganchar igual, aunque sea en otra cosa"

Aunque los más discriminados, evidentemente son los inmigrantes sin papeles, también se producen prácticas abusivas con los inmigrantes que ya han conseguido la documentación. Entre los inmigrantes con papeles se



mantiene una **significativa presencia de la irregularidad de jornada, los menores salarios y los fraudes de ley en la contratación** (contratación a tiempo parcial trabajando a tiempo total, salto de régimen, contratos retenidos o fraudulentos).

Desde los sindicatos se intenta que conozcan sus derechos y que puedan reivindicarlos o denunciar la situación en la que se encuentran. Para ello se están traduciendo a varios idiomas (inglés, francés, marroquí, rumano...) los convenios colectivos de los sectores en los que hay presencia de inmigrantes.

1.3. Si tenemos en cuenta particularmente la ZONA DE LEPE-MOQUER, podemos constatar situaciones parecidas a las ya mencionadas.

En cuanto al **cumplimiento del convenio** veremos que también es **frecuente que no se haga en su totalidad**. En ello interviene de forma decisiva el hecho de que en la práctica las condiciones en las que se trabaja realmente no responden fielmente a lo contratado o sectorialmente convenido, sino que en la práctica todo se apalabra. Una percepción que resulta redundante en el discurso de los trabajadores autóctonos:

"Todo se apalabra"

"Los contratos son basura y mal hechos. Son terci mundistas. Te dan de alta sólo por la temporada; depende de la cosecha, que dure más o menos"

"Los sábados y domingos hay que trabajar. No tenemos vacaciones ni descanso"

"El Estatuto de los trabajadores cuenta el tiempo que te tienen que pagar desde el momento que subes al coche, te tiene que dar el equipo (mono, botas, guantes) y agua, un mes de vacaciones en la campaña; y en los sitios que agobie o llueva mucho te tienes que ir a casa dos horas antes. No se cumple nada. Pero como reclames te ponen en la lista negra"

Como principales incumplimientos se destacan: que no se paguen bien las horas extraordinarias tanto en día laborable como en festivo, que no suministren el equipo necesario para realizar el trabajo, y la contratación de ilegales:

"Lo peor, como ya hemos dicho, es que se gana poco y se trabaja mucho. Si por lo menos pagaran bien las horas que echas extras, según lo establecido"

"Y el que no te suministra el equipo necesario para realizar el trabajo"

"Y el problema de los ilegales, porque quitan jornales por cobrar más barato"

La percepción de los trabajadores nacionales es que estas condiciones son semejantes para los inmigrantes:

"Sí, trabajamos con extranjeros y las condiciones de trabajo son las mismas y el sueldo también".

"A ellos les dan vivienda en la finca y en viviendas de alquiler concertadas; otros se lo buscan por su cuenta"

Se reconoce, sin embargo, que el empresario no apalabra lo mismo con los nacionales que con los inmigrantes. Y se opina que esta diferencia va en contra de los primeros:

"El empresario les paga aparte, pues ellos tienen apalabrado otra cosa distinta que nosotros"

"Cuando ellos llegan al tope que tienen en su contrato no les presionan más, y a nosotros sí, pues el encargado recibe primas por los kilogramos recogidos por día. Y si protestas no te llaman más. Es el manigero el que más presiona"

"Es el encargado el que te pone en la lista; no el dueño".

Profundizando en la motivación de este sentimiento de agravio comparativo por parte de los trabajadores autóctonos parece estar en el hecho de ser pagados a



jornal, y sin embargo, ser forzados a producir como si fuera a destajo. El agravio parece consistir en el hecho de que los inmigrantes si son empleados a destajo, y por tanto cobran más según el trabajo que realicen.

Los inmigrantes, sin embargo, afirman que la oportunidad de trabajar a destajo ganando por cajas recogidas, a la que hacen referencia los autóctonos, resulta muy aleatoria y suele favorecerles muy poco:

"El sueldo depende de si vas a jornal y te pagan según lo que hay en el convenio; y si vas a destajo depende del precio del mercado. Tú eliges cómo quieres trabajar, ya sea por la empresa que solicites trabajo o en el momento de empezar a trabajar. Es política de la empresa."

"La trampa está en que tú no sabes nunca a qué atenerte. El abuso está en que el que te contrata no te dice si ese día trabajas a jornal o a destajo, hasta que no ve cuántas cajas se han recogido y el beneficio que le queda; y se aprovecha de tu trabajo"

"Ocurre que recoges 40 cajas un día y al siguiente recoges 60; pues baja el precio que dan por caja para que tú siempre ganes lo mismo."

Lo habitual suele ser que los trabajadores inmigrantes estén contratados también por jornadas.

En cuanto al SALARIO:

Viene a cobrarse habitualmente lo mismo que en Almería: **30 euros al día**. Sin embargo, dado que el convenio provincial de Huelva roza esa cantidad, se estaría pagando **lo establecido**, mientras que en Almería los 30 euros quedan por debajo de lo convenido.

Aún así, la valoración de los trabajadores, tanto autóctonos como inmigrantes, es que los salarios son muy bajos en relación a las horas dedicadas.

"Muchas horas y el sueldo es muy poco".

"5000 ptas. Es muy poco".

"Eso es lo que se cobra: 5000 ptas. 30 euros al día"

Ya indicábamos, en el análisis fenomenológico de esta zona, que la experiencia generalizada entre los trabajadores es que con este salario resulta **difícil garantizar un ingreso mensual suficiente**, sobre todo si tenemos en cuenta las **incidencias climatológicas**.

"Con lo del campo no se llega al mes"

Aparecen también como en Almería irregularidades en cuanto al pago de la jornada. El horario puede verse ampliado por motivos climatológicos y ese rato que se trabaja de más nunca se cobra:

"Hay productos que no se pueden coger húmedos, si ha estado lloviendo, porque se estropean. Y el rato que esperamos a que se sequen tampoco lo pagan"

"El pago por jornada trabajada: si se trabaja 1 hora y no se puede seguir, sólo te pagan esa hora"

No se suelen pagar muchas horas extra que se van acumulando a través de las jornadas, como veremos a continuación. Y tampoco se suelen pagar al nivel de lo convenido ni las horas de la tarde ni los días festivos:

"La hora extraordinaria se paga prácticamente igual que la ordinaria. La gente que las hace y se va por la tarde descansa poco"

"Hoy mismo me he quedado en el campo sembrando fresas, y las horas por las tardes las pagan muy mal. Las pagan muy baratas"

"Y los días festivos, que deberían ser pagados de distinta manera que los días ordinarios, y los pagan igual"

También se presentan significativos casos en los que el desplazamiento supone incrementar la jornada de una forma notable:

"Es que no se pagan los tiempos de desplazamiento del lugar de residencia al lugar de trabajo, que en algunos



casos pueden ser dos o tres horas en el conjunto de ida y vuelta"

"Se queda en uno o más puntos y pasan a recogerte. Hasta el punto de recogida vas tú con tus propios medios"

Es en el **grado de consideración económica del trabajo extraordinario** donde reside la diferencia percibida entre dos tipos de empresarios, y su valoración como más o menos bueno o malo:

"No todos actúan igual. No todos son malos. También hay dueños que son buenos"

"Hay algunos empresarios que son buenos y pagan más que otros, pero muy pocos son los que pagan más"

Si bien añaden que en la mayoría de los casos no se puede protestar porque se corre el riesgo de perder el puesto de trabajo.

"Cuando se reclama, te cambian por un inmigrante sin papeles que no protesta de nada"

En cuanto a la JORNADA:

Lo anticipábamos hace un momento: nuestros informantes dan por **habitual que la jornada se prolongue un rato más cada día**, sin que todo ese tiempo acumulado llegue a tener un cómputo económico, y sin capacidad real para reclamar en este sentido:

"Luego siempre hay que trabajar un cuarto de hora de más, 20 minutos de más. Y no me lo pagan"

"Siempre se trabaja un cuarto de hora, media hora o tres cuartos de hora de más, que beneficia a la empresa. Y si reclamas que se te pague ese tiempo de más, en ocasiones te puedes ver en la calle".

También hemos apuntado ya que la experiencia mayoritaria entre nuestros informantes es la de **trabajar los festivos**, sobre todo en temporada de recolección.

Otra percepción generalizada entre los trabajadores es que no se proporciona al trabajador el equipamiento necesario para realizar la tarea. Veíamos ya que es uno de los factores de incumplimiento más destacados por los trabajadores nacionales:

"No dan nada. En ocasiones dan los alicates para cortar; si no tienes no te llevan"

2. LA CONFIGURACIÓN DE LAS PAUTAS IRREGULARES

A la hora de evaluar posibles medidas para abordar la cuestión de las prácticas irregulares, que afectan a todos los trabajadores/as del campo, también a los autóctonos pero sobre todo a los irregulares, conviene profundizar en el análisis de cómo se configuran dichas prácticas.

La profundización en el análisis del discurso de nuestros/as informantes nos permite conocer mejor el **substrato motivacional de la relación de intercambio** en la que se sustentan las prácticas irregulares. Y es que no podemos olvidar que hay algo de cierto en aquello de que

"A fin de cuentas las condiciones laborales son resultado de un acuerdo final entre empresario y trabajador"

Llevamos insistiendo en ello a través de todo el análisis, porque nuestros/as informantes coinciden redundantemente en destacar el hecho de que aún contando con las leyes, las normas y los convenios, e incluso a pesar de ellos, "todo se apalabra". Es algo en lo que vienen a coincidir los mismos representantes sindicales: "Luchas por un convenio digno y luego hacen pactos entre la empresa y los trabajadores para trabajar más horas o apañar el precio. Y eso a nosotros se nos va de las manos"

Es algo que sucede incluso en aquellas situaciones extremas de servidumbre que algunos empresarios establecen con **trabajadores irregulares en necesidad perentoria** de subsistencia. Esta motivación básica vendrá a coincidir con el interés de algunos agricultores de cubrir algunas actividades que consideran de bajo beneficio con los mínimos costes laborales posibles. **La configuración del trabajo irregular** en la agricultura de las zonas estudiadas, **tiene su base en la actividad irregular provocada por el empleo de indocumentados.**



Aunque no se les culpa de la situación, por percibirseles motivados por la necesidad, sin embargo, **es el empleo de inmigrantes irregulares lo que introduce una mayor desregularización del mercado laboral.** Así lo acusan no sólo los trabajadores autóctonos, sino también los inmigrantes regularizados.

"Sobra gente de los ilegales que son los que revientan el mercado laboral. Los empresarios prefieren contratar sin papeles. (Opinión mayoritaria en el grupo de inmigrantes)

"Uno de los principales problemas son los ilegales porque cobran bastante más barato y quitan trabajo" (opinión mayoritaria en el grupo de autóctonos)

**PRÁCTICAS IRREGULARES
EL SUBSTRATO MOTIVACIONAL**

MOTIVACIONES BÁSICAS (trabajador)	EL TRABAJO IRREGULAR	INTERESES BÁSICOS (agricultor)
<ul style="list-style-type: none">❖ La necesidad perentoria de trabajar para subsistir.❖ El miedo a "perder" los apoyos de sustentabilidad (subsidios).❖ La actitud de ceder mayor protección por más dinero.❖ La oportunidad de contar con un ingreso complementario.	<ul style="list-style-type: none">❖ Parte de la ACTIVIDAD IRREGULAR, motivado por la situación de quienes no cuentan con otra vía de acceso a "lo formal" y/o a la subsistencia. (INMIGRANTES IRREGULARES)❖ <u>Se sitúa en el LÍMITE DE LA SOLVENCIA ECONÓMICA, motivado por la necesidad de superar o completar el umbral de sustentabilidad.</u> (INMIGRANTES REGULARES)❖ Alcanza a la ACTIVIDAD FORMAL (REGULAR), motivado por la actitud de quienes no saben, no pueden o no quieren exigir sus derechos. (SECTORES DESPROTEGIDOS)	<ul style="list-style-type: none">❖ La necesidad de cubrir actividades de bajo beneficio / salario.❖ El deseo de reducir los costes laborales en sectores dominados por el precio.❖ La actitud de aprovechar la precariedad del mercado laboral.❖ La oportunidad de sacar beneficio a fórmulas contractuales.



Resulta difícil la defensa frente a determinadas condiciones de trabajo, cuando hay quien está dispuesto a aceptarlas y quien está dispuesto a acudir a ellos. Los trabajadores regularizados identifican este tipo de prácticas como una competencia desleal, porque perciben cada vez mayor dificultad para defender un puesto de trabajo cuando hay muchos que pueden hacerlo más barato y en peores condiciones.

Y difícilmente se puede rechazar una situación irregular cuando es la única de la que se dispone y denunciarla puede conllevar la expulsión:

"Los inmigrantes irregulares pueden denunciar sus condiciones de explotación, pero se juegan la expulsión. Pueden incluso ganar el juicio laboral, pero según se den las cosas pueden cargarse con la expulsión. Por eso ni siquiera te atreves a recomendárselo"

Como principal problema del sector y como competencia desleal es percibido el empleo de irregulares también por aquellos empresarios que prefieren moverse en la regularidad y/o tienen recursos para ello:

"El principal problema son los trabajadores ilegales; para nosotros, que renunciamos a ello, constituyen una competencia desleal en cuanto a la contratación de mano de obra"

Tampoco **los inmigrantes regularizados** tienen fácil el denunciar sus situaciones de irregularidad con respecto al contrato o el convenio, porque necesitan del empresario para la renovación del contrato o para la solicitud del permiso de trabajo para traerse a algún familiar. Y si alguien denuncia:

"Estos sitios son pequeños a pesar de todo. Y se corre la voz por la zona y no te contrata ni Dios"

El miedo a perder los apoyos de sustentabilidad básica, mantener a cualquier costa trabajo y contrato, viene a coincidir con el interés de algunos empresarios por reducir los costes laborales más allá de lo estipulado, ahorrándose cotizaciones a la SS mediante prácticas irregulares de contratación o de descuentos en los salarios, prolongando la jornada o abusando de la disponibilidad de los trabajadores de los cupos de temporada.

También en estos casos llega a producirse un **acuerdo forzado** entre la actitud de ceder derechos y mayor protección por más dinero, por parte de trabajadores que se encuentran en el límite de la solvencia económica, y la actitud de aprovecharse de la precariedad del mercado laboral por parte de empresarios habituados a solventarse con trampas.

Más dinero a costa de horas peor pagadas, o no pagadas, y tiempos sin cotizar son tipos de acuerdo que se han hecho frecuentes en determinadas actividades que se definen precisamente por salarios muy bajos. El salario correspondiente a lo contratado es tan bajo que el trabajador/a se ve forzado/a a echar horas de más mal pagadas para cubrir el nivel de solvencia económica. Y en este caso entran también de lleno los trabajadores/as autóctonos/as. De hecho ésta es la pauta por la que se rige la actividad del envasado y almacén, y la que se impone frecuentemente en el trabajo del campo en cuanto a salarios y jornadas.

Pasar a la lista negra de los rebeldes y progresivamente excluidos de contratación es algo que también puede suceder a los autóctonos:

"Y procura no exigir mucho lo establecido, porque les es fácil encontrar a otro para reemplazarte"

El substrato motivacional en el que se sustenta la correlación entre el interés del empresario por reducir los costes salariales y la compensación que comporta al trabajador un mayor ingreso, se inscribe estructuralmente en las condiciones básicas que determinan o rigen la actividad en el sector. En última instancia las prácticas irregulares se argumentan y se motivan:

- Por la **temporalidad de las campañas y la eventualidad de los trabajos,**
- En **sectores dominados por el precio y los bajos salarios,**
- Y **actividades socialmente devaluadas.**

Venimos hablando de estas causas estructurales durante todo el análisis y volveremos a tratarlas en el cierre de la matriz de sentido. Sabemos, sin embargo, por las Ciencias Sociales que las pautas de comportamiento no responden sólo a causas estructurales, sino que acaban configurándose por factores



socioculturales, que establecen la diferencia entre distintas pautas dentro de un mismo sector de actividad. De hecho aparecen, en el discurso de nuestros/as informantes, frecuentes referencias a otras situaciones semejantes, dominadas por condiciones objetivas parecidas, que resultan, sin embargo, mucho más favorables para el trabajador/a, como p.e. la vendimia francesa y la fruta en Lleida.

Para entender la situación concreta que estamos analizando, necesitamos tener en cuenta también cómo se ha configurado la cultura de la temporalidad en el trabajo agrícola de estas zonas de Andalucía.

Arrancamos el análisis fenomenológico de la zona de Vícar-Roquetas constatando cómo las pequeñas explotaciones familiares habían ido cubriendo sus necesidades temporales de mano de obra, primero con "próximos" que bajaban desde la Alpujarra para "echar mano" en el invernadero, y después con inmigrantes adscritos a la autoexplotación familiar por bastantes años. Los sucesos de El Ejido y las regularizaciones de inmigrantes, fueron la sentencia final de un tipo de relación de dependencia- contradependencia, que se sustentaba más en el favor mutuo que en una regulación contractual.

"Muchos de los que consiguieron papeles entonces dejaron el campo, se fueron a otras zonas agrícolas o cambiaron de jefe"

"Después de lo ocurrido con motivo de lo del Ejido era difícil seguir manteniendo aquella relación casi familiar que había durado tantos años"

Se desemboca, de esta manera en un nuevo estadio de la cultura de la temporalidad, dominado por la inestabilidad de la mano de obra, el principal problema que afecta a este mercado laboral, no sólo en la zona de Almería, sino también en la de Huelva, y que no se logra resolver tampoco mediante la contratación de trabajadores inmigrantes en origen. A dicha inestabilidad contribuye no sólo la movilidad de los trabajadores inmigrantes en búsqueda de mejores condiciones de sustentabilidad, sino también el desplazamiento progresivo de los trabajadores autóctonos y el rechazo a los inmigrantes norteafricanos.

Mientras tanto se sigue manteniendo un porcentaje significativo de empleo de irregulares, que incide negativamente en una menor regulación de este mercado laboral.



Aún cuando se argumenta el empleo de indocumentados por la necesidad de mano de obra, se comprueba que también incide notablemente en ello un menor salario y la mayor disponibilidad de jornada. Una opinión en la que coinciden trabajadores autóctonos e inmigrantes con los representantes sindicales y bastantes agentes sociolaborales.

"A los empresarios les interesa emplear indocumentados porque les pagan menos y disponen de ellos a su interés"

Como anticipábamos ya en el análisis fenomenológico de lo vivido en Almería, **el empleo de irregulares establece un vínculo de beneficio / necesidad entre agricultor e indocumentado**, generando una relación de dependencia-contradependencia, **más parecida a la situación de siervo que a la condición de empleado.**

Lo comprobábamos al constatar la situación de "internos" en la que viven los inmigrantes irregulares en las vaquerizas de Jerez (a casi total disposición para casi cualquier cosa).

La emoción de dependencia-contradependencia, en que se sustenta esta relación de servidumbre, alcanza una expresión dramática cuando se visita una cafetería restaurante de "cita a ciegas laboral" en la zona de Vicar-Roquetas:

"Si pasas por allí a eso de las cinco y media de la mañana, te encuentras con escenas que te recuerdan películas de esas de esclavitud. Cuando llegas con el coche se te echan encima para que les cojas, hasta que logras hacerles entender que tú no tienes invernaderos. Y ves cómo llegan los empresarios, les miran así como dueños de su destino y les van señalando con el dedo: tú y tú y tú. Y ves la cara de ilusión del que cogen y la gran decepción del que no cogen".

Es lo que venimos denominando, ya desde estudios anteriores sobre el tema, la **irregularidad añadida**, para denominar/indicar la radicalización de las prácticas irregulares de todo tipo cuando no sólo no se cuenta con protección sociolaboral, sino que ni siquiera se tiene protección legal.



Estudio comparativo de las condiciones laborales entre la población autóctona e inmigrante en el sector agrícola. Iniciativa Comunitaria Equal. Proyecto Arena. UGT Andalucía

En los **gráficos siguientes** resumimos la configuración de esta relación de servidumbre provocada por la irregularidad añadida. Formulamos también lo que supone la condición de inmigrante en su doble dimensión de desprotección sociolaboral y desprotección social.

PRÁCTICAS IRREGULARES

LA IRREGULARIDAD AÑADIDA: INTERESES Y CONDICIONAMIENTOS

EMPRESARIOS

- ❖ SE APROXIMAN MÁS BIEN A LAS FIGURAS DE "PADRE PATRÓN" O "SEÑORA DUEÑA":
 - Se trata de servidumbre interna" más que de trabajadores.
 - Domina la dependencia vital sobre el intercambio económico.
- ❖ LA EXPLOTACIÓN DEL TRABAJO QUEDA ENCUBIERTA POR EL SENTIMIENTO DE FAVOR AL OTRO:
 - Notable peso del discurso compasivo hacia al otro.
 - Lógica de supuesta compensación entre las dos necesidades.

MERCADO LABORAL

- ❖ LA RELACIÓN LABORAL QUEDA "PERVERTIDA POR LA NECESIDAD" (dependencia vital):
 - Necesidad de sobrevivir sin papeles.
 - Necesidad perentoria de ingresos familiares.
- ❖ EL CONTRATO QUEDA SUSTITUIDO POR UN ACUERDO PERSONAL revocable en cualquier momento:
 - Cuando al patrón no le interese.
 - Cuando el trabajador ha conseguido regularizarse
- ❖ En el acuerdo económico intervienen significativamente "BIENES EN ESPECIE" algún "anexo" a:
 - Vivir en la finca o en la casa o establecimiento de la explotación
 - Realizar otras actividades complementarias al servicio del patrón.

TRABAJADORES

- ❖ SE APROXIMAN MÁS A LAS FIGURAS DE SIERVO CRIADO:
 - La condición irregular (ilegal) de partida provoca una dependencia casi total.
 - Ello conlleva una disponibilidad total a bajo precio.
- ❖ LA CESIÓN A LAS CONDICIONES DE EXPLOTACIÓN QUEDA ENCUBIERTA POR EL AGRADECIMIENTO:
 - Hacia quienes se arriesgan a darles una oportunidad que se les niega.
 - Desde la lógica del favor mutuo planteada por los patrones.



Entre los representantes sindicales se apunta la conveniencia de que los inmigrantes irregulares explotados en el campo tuvieran la oportunidad de denunciar estas situaciones sin que puedan ser expulsados por este motivo e incluso que pudieran obtener de esta manera su regularización; tal como sucede en otras prácticas de explotación de inmigrantes, como por ejemplo la prostitución.

En la configuración actual de la cultura de la temporalidad, dominada por la eventualidad de los empleos, por la precariedad de los contratos, y por una progresiva desregulación del mercado laboral, ha incidido de forma significativa la falta de una actuación eficaz de la Inspección de trabajo, que hasta alguno de sus responsables tiende a interpretar como un modo indirecto de favorecer la flexibilidad laboral.

Los empleadores que contratan inmigrantes sin papeles lo hacen porque no ponen demasiadas pegas y aceptan trabajar en cualquier condición. Los trabajadores denuncian la **ineficacia de la inspección**: hay pocas inspecciones de trabajo propiamente dichas:

"Inspecciones hay pocas"

En su falta suelen actuar los sindicatos, que en ocasiones acuerdan con las administraciones:

"Inspeccionan los sindicatos"

"Para esta campaña se ha pactado con el sindicato realizar inspecciones conjuntas: sindicatos y Junta"

Pero ellos mismos reconocen que se les dan pocas facilidades:

"Tuvimos que entrar a escondidas en la finca. Nos pilló el dueño y nos echó gritando que allí mandaban sus cojones"

Y todos coinciden en que es fácil eludirla:

"Los empresarios saben qué día llegan los delegados y les dicen a los que no tienen papeles o contrato que ese día no acudan al trabajo".

Ya hemos indicado que en la zona de Roquetas llegó a darse una manifestación con la que se advertía indirectamente contra la inspección. En la zona de Huelva se habla de una mayor intensificación de las inspecciones en este año:

"El año pasado se avisaban unos a otros. Pero este año las inspecciones han sido más permanentes y no era tan fácil avisarse"

Se reconoce, sin embargo, que se cuenta con **pocos medios para ello**:

"Sólo existen 8 inspectores en la provincia, y no están dedicados al sector agrario sólo, sino a toda la producción de la provincia. Además carecen de los medios adecuados para realizar la inspección; p. e. se mueven con vehículos propios para acceder a las fincas; y cuando los caminos son difíciles o inexistentes, nadie entra a inspeccionar la zona."

A la hora de abordar las prácticas irregulares, conviene también diferenciar entre unas y otras, pues no todas son equiparables en cuanto a la irregularidad que suponen ni en cuanto a la gravedad de la situación que conllevan.

Analizando el discurso de nuestros/as informantes, constatamos que en él se demarcan **tres universos de significado a la hora de hablar de prácticas irregulares**:

- El primero se refiere a todo aquello que tiene que ver con situaciones en que **no se cumple lo que correspondería a lo contratado según convenio**. Cuando se paga por debajo de lo establecido o se descuenta del salario la cotización a la SS, o no se tienen en cuenta los tiempos de desplazamiento, o se prologan las jornadas sin cómputo de tiempo extra, o se trabaja 48 horas pagando 6 jornadas, o las circunstancias de contratación no permiten tomar descanso o vacaciones, o el alojamiento no reúne las condiciones debidas, etc. En todas estas ocasiones se produce lo que hemos denominado una **"trampa de ley"**, por aquello de que son los mismos empresarios que como colectivo acuerdan unas condiciones laborales de contratación, quienes luego particularmente incumplen lo acordado, en la lógica del dicho popular de que "quien hace la ley hace la trampa".



Venimos constatando que la trampa de ley se produce por dos caminos: o bien es el resultado de un acuerdo entre empresarios y trabajadores para conseguir unos ingresos suficientes, puesto que se parte de unos salarios muy bajos; o bien se produce por un abuso por parte del empresario aprovechándose de la precariedad de este mercado laboral.

Queda claro que ante los posibles abusos no cabe sino **reforzar la inspección**, puesto que el trabajador/a se siente totalmente desprotegido ante las consecuencias que podría conllevarle la denuncia de una situación irregular. Los mecanismos actuales de inspección resultan muy insuficientes, e incluso cabe interpretar que "se ha dejado hacer para flexibilizar el mercado laboral", posibilitando incluso fórmulas contractuales que facilitan una aplicación sesgada de la norma.

- El segundo hace referencia al empleo de trabajadores/as "documentados" en condiciones contractuales anómalas. Cuando se retiene el contrato de gente que se tiene trabajando, sin oficializarlo para ahorrarse cotizaciones a la SS, cuando se aplica distinto régimen de contratación al que correspondería, cuando sólo se declara parte de lo trabajado o se obliga a trabajar diez o más horas diarias sin ningún reconocimiento contractual, cuando se cierran tramposamente contratos que no responden a lo acordado, o se hacen firmar finiquitos en el momento de la contratación, etc. En todos estos casos se produce lo que hemos denominado un "**fraude de ley**".

Las prácticas de fraude de ley afectan de forma mayoritaria a los **inmigrantes regularizados**, aunque también nos han aparecido casos entre la población autóctona gitana.

La flexibilización del mercado laboral y la flexibilidad de fórmulas que facilitan la contratación temporal a conveniencia del empleador, propician la afluencia de actividades que antes no se declaraban. Por lo que cabe pensar que tiende a reducirse la irregularidad de fraude de ley, sobre todo cuando las nuevas fórmulas flexibles de contratación facilitan la sumersión de parte de la actividad bajo una figura legal, resultando beneficioso pasar del fraude a la trampa.

- El tercer universo de significado incluye las reiteradas referencias al **empleo de irregulares**, bajo las distintas denominaciones que aparecen en el discurso de nuestras/os informantes. Tener trabajando o al servicio de la explotación a personas que no tienen permiso de trabajo y carecen de la documentación necesaria para conseguirlo. Es sin duda el tipo de práctica que supone una mayor irregularidad y que conlleva una mayor incidencia en la desregularización de este mercado laboral, como venimos constatando a través de todo el análisis. De ahí que la hayamos denominado **irregularidad con irregularidad añadida**.

Todos nuestros/as informantes coinciden en que, aún cuando incida tan negativamente en la regulación del trabajo, la irregularidad añadida no es sólo un problema laboral, sino sobre todo y principalmente social.

Mecanismos de compasión interesada ante estas situaciones de desamparo humanamente conmovedoras, propiciaron el empleo de irregulares bajo la justificación del beneficio mutuo. De hecho venimos constatando que los inmigrantes "indocumentados" han venido a cubrir ese hueco que iba quedando vacío en el eslabón inferior de la escala de ascenso socioeconómico: actividades tan infravaloradas que resultan difícil cubrir de otra manera.

Se comprueba que las asociaciones empresariales recomiendan la sustitución de estas prácticas de irregularidad añadida por la contratación en origen de trabajadores/as de temporada; y que en muchos casos esta fórmula aparece como la vía para avanzar hacia una mayor regularización de las prácticas, evitando las consecuencias negativas y los problemas que podrían acarrear tanto las prácticas de fraude de ley como de irregularidad añadida.

Cabe pensar, de cualquier forma, que el empleo de irregulares se seguirá manteniendo por aquellos que lo han tomado como pauta habitual y ventajosa para cubrir puntas de actividad. Sabemos, además, que la inspección laboral resulta especialmente difícil e ineficaz en este contexto.



Todo dependerá en última instancia, como ha sucedido hasta ahora, del tipo de agricultor, y de la cultura empresarial en que se mueva. Hay empresarios que pagan incluso más de lo convenido o computan adecuadamente los tiempos extraordinarios, porque están convencidos que esa es la mejor manera de fidelizar a los trabajadores y mejorar los rendimientos. Los hay que se atienen a lo establecido para resultar competitivos con respecto a otras ofertas de trabajo o a otras zonas agrícolas. Los hay que fueron honestos a la hora de adscribir a trabajadores inmigrantes a la explotación familiar; y también quienes son sinceros al apostar por la contratación en origen de cupos de temporada como una fórmula que les facilita una mayor regularización de su actividad. Pero también los hay que trampean habitualmente los acuerdos convenidos, que defraudan cuanto pueden en la contratación, que siguen manteniendo como pauta la contratación de irregulares, o que se aprovechan de los contingentes de temporada, abusando de sus condiciones de disponibilidad, en abierta competencia desleal para los trabajadores/as residentes, que se ven obligados a trabajar en condiciones de desplazados. Nuestros/as informantes de las tres zonas consultadas coinciden redundantemente en diferenciar estos **dos tipos de empresario**, o de jefe (el bueno y el malo), como origen de **dos tipos de empleo y de relación laboral**, que aparecen con nombre propio en el discurso de nuestros/as entrevistados.

**PRÁCTICAS IRREGULARES
TIPOS DE IRREGULARIDAD**

**La irregularidad de
TRAMPEAR
LA LEY**

**La irregularidad por
FRAUDE DE LEY**

**La irregularidad con
IRREGULARIDAD
AÑADIDA**

Que conlleva que la jornada, el salario, la actividad, los descansos, las vacaciones, etc. no respondan a las condiciones de contratación o a la normativa de los convenios.

Que supone tener emplea-dos/as sin contrato y sin alta en la Seguridad Social, y la consecuencia de que no se declare dicho trabajo, no se tribute por él ni se "rentabilice" laboralmente.

Que conlleva tener trabajando, o al servicio, a alguien que no tiene permiso de trabajo, y carece de la documentación para conseguirlo.



PRÁCTICAS IRREGULARES PERSPECTIVAS DE EVOLUCIÓN

Se estima un incremento correlativo al crecimiento económico, aunque también se aprecia que existen menos frenos a la regularización cuando la economía va mejor

Tiende a reducirse la irregularidad de "FRAUDE DE LEY"

Se consolidan las oportunidades de TRAMPA DE LEY"

Se mantienen los casos de IRREGULARIDAD AÑADIDA

- ❖ La mayor eventualidad del trabajo y la mayor flexibilidad del mercado laboral facilita aflorar actividades que no se declaraban.
- ❖ Las fórmulas de contratación que permiten conciliar trabajo y "subsidio", posibilitan soluciones de "salario familiar".

- ❖ Cada vez existen más fórmulas contractuales que permiten una aplicación desviada del "espíritu de ley" y facilitan la sumersión de parte de la actividad bajo una figura legal.
- ❖ Los trabajadores se sienten indefensos ante la aplicación sesgada de estos tipos de contrato. Los empresarios suelen "formalizar" estas trampas con compensaciones económicas.

- ❖ El bajo nivel de salario y el desprestigio social de determinadas actividades hace que la expectativa de cobertura se decante cada vez más hacia la mano de obra extranjera.
- ❖ La dificultad de disponer de cupos de inmigrantes contratados en origen y el hecho de que los mismos extranjeros regularizados abandonen estas actividades, lleva a acudir a los inmigrantes irregulares.



IV.- LA DISCRIMINACIÓN DE LOS/AS INMIGRANTES

La primera discriminación con respecto a los inmigrantes que están en estas zonas agrícolas, es precisamente el hecho de **ser excluidos mayoritariamente de otras actividades distintas a la agricultura**, quedando discriminados al último recurso, al último eslabón de la actividad económica

"Aquí en Lepe por las dificultades lingüísticas y raciales estamos despreciados. Menos apreciados a la hora de acercarnos a una oficina de trabajo por nuestros rasgos del Magreb. Los únicos trabajos en que nos dan salida es el campo"

"Todos los inmigrantes estamos obligados a trabajar en el campo, aunque tengas un buen nivel de estudios".

"Aunque estés más formado que otros a nosotros no nos queda sino el campo."

El no reconocimiento de los estudios realizados supone una **desequiparación añadida** con respecto al resto.

"En España no se reconocen los títulos de nuestro país y no se homologan por venir de un país del tercer mundo (Argelia). Nos duele cómo nos tratan a nosotros y a nuestros amigos".

"Podrían hacer cursillos de complemento para sus estudios y homologarlos para poder trabajar en otras cosas. No reconocen ni el carnet de conducir, y el código es internacional"

Son además **los primeros** en ser excluidos cuando se reduce la actividad. Son los primeros de los que se prescinde:

"Si un empresario tiene trabajadores magrebíes y españoles, ..., si por lo que sea no tiene trabajo para todos, echa primero a los magrebíes"



Esta percepción de los trabajadores inmigrantes es compartida por los representantes sindicales, que se manifiestan en el mismo sentido:

"Cuando se estanque la actividad empezarán los problemas. Cuando llegue ese momento, yo creo que los primeros expulsados van a ser los inmigrantes y luego la mujer; y antes otra subcategoría, la mujer inmigrante"

Hemos venido constatando durante el análisis de las prácticas irregulares en cuanto a salario, jornada, equipamiento etc. que, aunque repercutían de una forma más generalizada e intensa en los inmigrantes, sin embargo solían estar universalizadas al conjunto de los trabajadores/as, tanto autóctonos como extranjeros.

Lo que aparece realmente como punto crítico de la discriminación de los/as inmigrantes es lo que tiene que ver con:

- **La contratación.**
- **La condición específica de extranjero:** sobre todo la vivienda, y asociada a ella, el desplazamiento.
- **La falta de protección** con respecto a las numerosas ocasiones de irregularidad que se les plantean:

"No hay una protección a los inmigrantes en el caso de no poder trabajar por causas ajenas a tu voluntad y en el caso de recibir un trato injusto y discriminatorio con el que abusan de nosotros".

"¿Por qué no nos dan acceso a otros trabajos?. Yo sé manejar bien un ordenador y tengo estudios. Y si nos toca hacer lo que ellos no quieren, por lo menos que nos lo paguen bien, aunque sólo sea según convenio"

Hemos hablado de la desprotección legal que padecen los inmigrantes irregulares y de la desprotección sociolaboral que resienten los regularizados. La desprotección sociolaboral resulta todavía más relevante si tenemos en cuenta que en bastantes explotaciones no se tolera la entrada a los sindicatos y se impide prácticamente la sindicación de los trabajadores. Así sucede incluso

en algunas grandes fincas con miles de empleados.

Los inmigrantes más experimentados creen que esta falta de protección es debida a la falta de experiencia de España con el tema de la inmigración, frente a otros países europeos que llevan viviéndolo y tratándolo durante muchos años.

Los representantes sindicales vienen a confirmar la permanencia de estas condiciones de discriminación con respecto a los trabajadores inmigrantes, basándose en sus propios chequeos de la situación:

"En un muestreo de empresas que hicimos hace tres años (en la zona de VÍcar-Roquetas) en tema de alojamientos era penoso, había cantidad de gente sin contrato. Las asociaciones de empresarios no difunden a sus asociados los convenios, no informan; ni estos informan a los trabajadores de sus derechos, con lo cual los inmigrantes están más desprotegidos, porque hay empresarios que se aprovechan de ello y les engañan"

1. FRAUDES EN LA CONTRATACIÓN

Respetar el contrato y evitar el fraude en el mismo, resulta la exigencia prioritaria, junto con el alta en la seguridad social, que viene aparejada con él, y la vivienda. Cuando en el grupo de inmigrantes de VÍcar, se cierra el intercambio de opiniones con una ronda resumen de lo más importante a destacar, la gran mayoría de nuestros/as informantes coincide en señalar como **lo prioritario el respeto al contrato**.

"Para mí el problema del seguro, porque si tienes un accidente, los días que tengas para curarte no te los van a pagar, porque tu jefe no ha pagado su parte del seguro"

"Aquí la gente no quiere informar bien a los inmigrantes de sus derechos. Si tú trabajas 24 meses y ese mes no coges el paro, si tú no lo cobras lo pierdes. La gente no lo sabe." "Contratos fraude y la vivienda".



"Respetar los contratos, un buen sueldo según convenio, asistencia sanitaria y vivienda digna"

"Seguridad social y el horario de entrada a los almacenes; y también una casa habitable"

"Respetar el contrato"

"Que me respeten la nómina. Si trabajo 30 días que cobre 30 días según ley"

Y es que el **fraude de contrato** aparece como **una experiencia todavía frecuente** para nuestros/as informantes. Y de la irregularidad en el contrato se **deriva una mayor irregularidad en el resto de las condiciones laborales**, de salario, de duración de la jornada etc.

Representantes sindicales y agentes sociolaborales de la zona de Almería llegan a estimar el fraude en un 50% de los casos de inmigrantes contactados:

"Casi el 50% son contratos fraude. La mitad de los contratos encubren alguna falsedad"

"Y lo más penoso es que les cobran buen dinero por ello"

Como formas más frecuentes de fraude de contrato aparecen:

- **Contratación a tiempo parcial** trabajando a tiempo total:

"Y que no hagan fraude de contrato. Yo estoy contratado por 10 días al mes, y trabajo el mes entero. Me lo pagan, pero todo eso no está en la seguridad social"

- **Contratos retenidos**, que no llegan a hacerse oficiales si no se fuerza a ello.

"Se hacen contratos con fraude. El jefe te firma un contrato, pero él lo pone debajo de la mesa. Si viene una inspección él puede demostrar que lo tiene y decir que estaba en proceso de tramitación. Pero mientras tanto ese contrato no"

cotiza en la seguridad social"

"Porque él no quiere pagar a la seguridad social"

- **Contratos fraudulentos**, con finiquitos falseados, con trampas para que figuren menos jornadas:

"El empresario te tiene que dar de alta antes de empezar a trabajar, tenemos que firmar un contrato; pues no es así. Y sí no te dan de alta y no pagamos nuestro sello, pues no tienes nada"

"Si trabajas en invernadero y tu jefe no te hace contrato. ¿Cómo pagas entonces el sello? Y vas a tener problemas luego para renovar los papeles"

"Hay jefes buenos y jefes malos. El jefe que yo tenía antes, yo he estado 6 años con él y no he tenido vacaciones nunca. Y cuando me fui, tenía el jefe firmado mi finiquito y todo, y yo no lo había firmado. No Cobré y me fui sin nada, y me busqué otro jefe porque no quiero problemas con nadie. Con éste me va mejor. Ese es el sistema de Almería". "Como yo trabajo en empresa, cada mes mi empresa paga. Yo pago mi sello y guardo algo para la renta de la casa"

Otra práctica para trampear los contratos es, como ya hemos anticipado, **ocultar información sobre la forma de contratación**: no siempre se les contrata por jornada lo que garantiza el sueldo establecido por convenio, sino que en muchas ocasiones el acuerdo se establece por el trabajo "a destajo". Así lo hemos constatado ya en la zona de Huelva. Aunque en principio de esta forma parece ganarse más dinero, al final no es así porque el empleador establece el dinero que paga por caja.

Se les engaña también sobre las condiciones necesarias o más convenientes para obtener las prestaciones de desempleo:

"Hay trabajadores que no quieren figurar muchos días en la nómina para cobrar el paro"

"Eso no es cierto; eso es lo que contaba el jefe a los inmigrantes para engañarles"



Nos aparecen también casos de inmigrantes engañados en cuanto a las condiciones para conseguir el arraigo.

"Hay asesorías aconsejadas por algunos empresarios, que les venden la idea de que con un año pueden conseguir el arraigo, cosa que es falsa, y les cobran bastante por la tramitación de la solicitud sin el certificado del INEM, y que te den el certificado del INEM lleva un milagro; tanto que su mismo personal llega a cuestionar que pueda conseguirse"

De esta manera se generan situaciones de irregularidad añadida, en la que los inmigrantes se ven forzados a mendigar un contrato.

"O pedir a algún jefe que les acepte pagarle la seguridad social"

2. ALOJAMIENTO, RESIDENCIA Y VIVIENDA

Como se viene apuntando ya a través del análisis y quedará formulado rotundamente en las conclusiones del mismo, la estabilización de la mano de obra y la fidelización de los trabajadores a la explotación agrícola, es uno de los principales deseos manifiestos en el que coinciden todos nuestros/as informantes. Que la población inmigrante va arraigando con los años de llegada y permanencia en un sitio es algo constatado unánimemente:

- En las zonas de Almería y Huelva se constata la presencia de norteafricanos, los primeros en llegar, que se han estabilizado en la zona: han permanecido durante años en distintas explotaciones y han ido mejorando sus condiciones laborales, seleccionando mejores ofertas de trabajo y equiparándose progresivamente a la situación laboral de los autóctonos. Algunos incluso han llegado a desempeñar el puesto de jefe de cuadrilla o manigero.
- En Vívar y Roquetas encontramos subsaharianos, los siguientes en llegar, que han estabilizado su residencia en la zona como garantía de sustentabilidad y permanencia, incluso en casos en los que esta



localización funciona como base de desplazamientos a otras campañas. Incluso en Jerez, donde la presencia de inmigrantes es muy reducida y de poco tiempo acá, se constata una paulatina estabilización de los primeros llegados, principalmente sudamericanos, incluso en casos en que se mantienen en situación de irregularidad.

Todos estos casos coinciden en una referencia común: la estabilización de la residencia y la mejora en las condiciones de vivienda. Parece evidente que la fidelización de los trabajadores/as a la explotación agraria y la estabilización de la mano de obra, se correlaciona directamente con las oportunidades de establecer la residencia en la zona y las condiciones de vivienda que se encuentran.

Este condicionamiento, sin embargo, se plantea de forma diferente según la figura de contratación o empleo de la que se trate y según el tiempo de permanencia y momento de integración. Podemos diferenciar tres tipos de condicionamiento del hábitat, que suelen coincidir con tres niveles de integración:

■ **El alojamiento de los trabajadores de temporada.**

El convenio provincial que regula la actividad del sector en la provincia de Huelva, establece la obligatoriedad de proporcionar alojamiento gratuito a los trabajadores contratados de temporada. Algo que se cumple habitualmente a través de distintas fórmulas, que van desde el acondicionamiento de viviendas en la propia finca hasta el pago, por parte de los empresarios, de plazas en albergues municipales construidos por algún ayuntamiento con este motivo. Como sucede p.e. en Cartaya, donde los empresarios han pagado este año pasado 90.152 euros (15 millones de las antiguas pesetas) para el mantenimiento del albergue municipal que ha dado alojamiento a 600 trabajadores.

En la zona de Lepe-Moguer aparecen, sin embargo, significativas quejas sobre prácticas de discriminación en cuanto al alojamiento de los autóctonos desplazados por temporada y los trabajadores norteafricanos:

"Se está notando que los peores alojamientos los dejan para gente de aquí que viene desplazada de otras partes, que son discriminados con respecto a los contingentes contratados en origen, que vienen en mejores condiciones"



"A los magrebíes nos dan lo peor; se nota que no nos quieren"

En la finca de Almería las quejas sobre las condiciones del alojamiento aparecen más generalizadas, aunque los mismos representantes sindicales reconocen que algunas asociaciones empresariales están demostrando una positiva actitud de control de las condiciones comprometidas por sus asociados.

"Fue la misma asociación empresarial la que le dijo al empresario que no aceptaba esas condiciones de alojamiento porque no eran las establecidas; y que por tanto no le mandaba a los trabajadores si aquello no se arreglaba. Me parece un avance positivo para que se vayan mejorando algunas condiciones de alojamiento que en muchos casos dan pena."

Algo que resulta significativo en el discurso de nuestros/as informantes es que son los norteafricanos los que suelen desenvolverse en peores condiciones de alojamiento en todas las zonas consultadas. Aguantan estas peores condiciones porque se les proporcionan menos oportunidades y por sobrevivir de forma más transitoria por más tiempo.

■ **La residencia para inmigrantes contratados (o empleados) en la zona.**

Es habitual que el inmigrante busque establecer un sitio de residencia incluso cuando esta en una situación irregular. El empadronamiento en un municipio supone un primer nivel de reconocimiento social y de estabilidad, y conlleva el derecho de acceso a los servicios básicos universalizados, como el derecho a la asistencia sanitaria en las mismas condiciones que los españoles.

Dicho empadronamiento viene a ser el primer aval de residencia, aunque todavía en muchos casos no suponga la garantía de unas condiciones de vivienda tolerables.

Así se sigue constatando significativamente en la zona de Almería tanto entre inmigrantes sin papeles como regularizados:

"Vivimos en un cortijo sin muebles y sin equipamiento"

"Mi mujer está embarazada y vivo en un cortijo. Allí cerca no hay donde comprar comida, no hay nada. Vivo lejos de Vicar."

"La agricultura es algo que todo el mundo rechaza. Dormimos dentro de la chabola; aquí le dicen cortijo, pero esto es una chabola. Y hay gente que está durmiendo bajo el plástico"

Vivir en anexos o naves de la finca sin condiciones de vivienda es una experiencia que se generaliza entre los inmigrantes irregulares en las tres zonas consultadas haciéndose presente ya en Jerez:

"Vivo en una nave que hay en la finca; durante el día se utiliza para otros usos y yo paso allí la noche. No, no tiene condiciones de vivienda, pero me apañó para dormir"

■ El acceso a la vivienda

Acceder a una vivienda familiar (no colectiva) es probablemente el principal indicador de estabilidad entre los trabajadores inmigrantes.

De hecho es una circunstancia que suele darse con motivo de algún tipo de agrupamiento familiar: tener hijos, traer familiares etc.; y aparece como un momento decisivo en el proceso de integración, al que se llega después de haber pasado por alojamientos transitorios, pisos colectivos, viviendas compartidas etc. Un proceso duro y lleno de dificultades que propician muy poco la estabilización de los trabajadores inmigrantes en las zonas y configuran todo un sistema de frenos en el que se correlacionan varios factores:

- Algunos de tipo económico: precios desproporcionados para las oportunidades de ingresos y para las condiciones de habitabilidad que se ofrecen; escasa oferta de viviendas al destinarse muchas de las casas disponibles a otros usos, como los alquileres turísticos de temporada, o incluso para el alojamiento de los contingentes contratados en origen; supuesta devaluación económica de las viviendas o barrios "cedidos" a la inmigración, etc.



"También tenemos problemas cuando queremos alquilar un piso y no podemos"

"Es muy difícil porque piden mucho o sencillamente no nos lo quieren alquilar"

(Opiniones reiteradas redundantemente por trabajadores/as inmigrantes)

- Otros de tipo sociocultural: manifiestas actitudes de discriminación a la hora de poner viviendas a disposición de los inmigrantes, que se gradúan según la escala de rechazo-preferencia a la que nos venimos refiriendo durante todo el análisis.

"Yo he trabajado 6 años para mi jefe; vive aquí al lado. Y tiene una casa cerrada, y yo quiero comprarla para vivir con mi mujer. Y no puedo comprarla porque no me la vende, y la tiene ahí cerrada"

"Es algo evidente para nosotros: según vamos llegando los inmigrantes a las casas de una zona, vemos cómo se van yendo los de aquí hacia otras zonas"

3. INTEGRACIÓN Y TRATO

En el marco en el que se inscribe la percepción de la **situación actual de la inmigración** nuestros/as informantes destacan **algunas consideraciones básicas** en cuanto a sus oportunidades de integración:

- La obtención del permiso de residencia es un proceso lento que tiene muchas trabas/garantías administrativas. El hecho de que mientras haya demandantes en el INEM en la actividad del puesto de trabajo solicitado, el permiso sea denegado provoca desequilibrio entre los distintos sectores de actividad, siendo las trabajadoras del servicio doméstico, que lo hacen como **internas**, las que en este momento obtienen más rápidamente su documentación.



- Nuestros informantes destacan que los requisitos no se exigen igual en las diferentes Subdelegaciones de Gobierno de cada provincia. Además, dichos requisitos cambian de manera continua lo que provoca:
 - Falsa información al inmigrante facilitando la aparición de bulos y creencias relacionados con expedientes de regulación.
 - La imposibilidad de presentación de recursos porque no todos los cambios están fundamentados jurídicamente.
 - Prácticas poco éticas por parte de algunos abogados, que ofrecen sus servicios para la obtención o renovación del permiso, en ocasiones en las que resulta casi imposible conseguirlo.
- En cuanto a los servicios universalizados ha habido avances: todos los inmigrantes regularizados tienen tarjeta de sanidad y los niños van al colegio. En Andalucía, además, toda persona tiene derecho a la atención sanitaria independientemente de su condición administrativa

"Yo tengo dos niños y comen en la escuela; hace años que están escolarizados y comen en la escuela; y los libros también. Eso es cosa buena. Estoy muy tranquilo con esa cosa".

"El centro de Poniente es bueno. Vicar es muy pequeño"

Aún así se detectan todavía deficiencias significativas en cuanto a la atención dada a los inmigrantes:

"La niña ha nacido aquí, y todavía no tiene pediatra"

"Si va un moreno al hospital, le toman el pulso, y le dicen: esto está bien, tú tomas mucha Coca Cola, toma unas pastillas para los gases. Por lo menos habría que mirar que está trabajando en el campo y en malas condiciones".

"Si no tienes coche para llevar al enfermo al Ejido, tienes que esperar muchas horas para una ambulancia"



Y sobre todo en cuanto a aquellas prestaciones específicas que resultan necesarias para facilitar su acceso a estos servicios y para garantizar un buen resultado en el ejercicio de los mismos: servicio específico de información y acogida para inmigrantes recién llegados, servicio de traductores en la atención sanitaria y social.

"A los 6 meses tienes derecho a la asistencia social; pero se está fallando con los inmigrantes porque no hay información de todo esto. Estos ayuntamientos tendrían que tener servicio de atención a inmigrantes. P.e. en Vívar cuando llega la campaña no hay ninguna casa de acogida para inmigrantes cuando llegan, aunque tengan papeles; ni el primer día hay una casa de acogida".

"Hay gente que no sabe ni empadronarse"

"En la asistencia sanitaria no tienen nadie que sepa idiomas y les resulta difícil saber lo que tienes"

Sabemos, sin embargo, y así lo hemos podido constatar directamente, que en algunas de las localidades de las zonas de influencia estudiadas, se realiza una **notable tarea de mediación sociolaboral y sociocultural, tanto por parte de los sindicatos, como por parte de algunos ayuntamientos.**

No entramos a valorar estas actividades y servicios dirigidos a la integración social de los/as inmigrantes, puesto que han quedado reflejados en otros trabajos del Programa Equal Arena. Tampoco podemos, sin embargo, dejar de recoger una opinión que aparece de forma intensa y redundante entre nuestras/os informantes: cuando el número de empadronados en una localidad o comarca se incrementa notablemente con nuevos residentes, y más todavía cuando los residentes llegan a superar notablemente a los empadronados, **se desborda la previsión de los equipamientos y el dimensionamiento de los servicios:**

"Hay que tener en cuenta que nosotros estamos todavía por debajo de los niveles medios de cobertura europeos. ¿Qué pasa entonces cuando la población de la zona ha tenido un fuerte incremento en pocos años o cuando tienes a 60.000 personas en el padrón y en realidad en el municipio residen



80.000 u 85.000? Pues que servicios que tienden a estar saturados se hace inmantenibles o se colapsan."

Se reconoce que ha podido haber un problema de imprevisión ante la notable aceleración del fenómeno y la carencia de un conocimiento suficiente de la evolución del mismo; se piensa, sin embargo, que en el momento actual **el problema ya no es tanto de conocimiento**, que cada vez es mayor, **sino de recursos**:

"Ya se cuenta con indicadores de evolución: que p.e. la población escolar inmigrante en la provincia de Almería se ha incrementado en un 87% del curso 2002-2003 al 2003-2004. Puedo hacer incluso previsiones de que en los últimos meses hay 300 familias en proceso de llegada a mi municipio, y puedo calcular que ello supone la llegada de unos 480 niños. Pero ¿qué hago si no hay recursos para atenderlos?"

Nuestros/as informantes reconocen también que la sobresaturación de los servicios reincide negativamente sobre la cobertura que éstos prestan a la población autóctona:

"Hoy día no coge nadie un transporte público en Almería, porque van sobrecargados de inmigrantes; y todo el que puede lo evita."

Algunos ayuntamientos han intentado paliar estas fuertes carencias de recursos implantando servicios específicos para los inmigrantes. Importa destacar que estos ayuntamientos son los que aparecen mejor valorados por parte de nuestros/as informantes.

En la situación actual es imposible que se consiga la integración, porque con la reforma prevista de la Ley de Extranjería desaparece la figura del arraigo y se endurece la reagrupación familiar, conceptos fundamentales para lograr la integración social.

"Si yo quiero traer a mi mujer, no puedo"



Hay que considerar de cualquier forma que, en relación a este tema, ha habido una constante variación a través de las distintas versiones de la Ley de Extranjería que han venido sucediéndose en poco tiempo (4/2000, 8/2000, 12/2003). **La última modificación de la Ley** conlleva un endurecimiento de las condiciones de integración, al provocar una **menor visualización de los inmigrantes irregulares** que antes afloraban a lo social a través de su inscripción en el padrón. En este momento el hecho de que los datos del padrón deban estar disponibles al control del Ministerio del Interior, puede disuadir a muchos de inscribirse en él. En este sentido apuntan las críticas de una buena parte de nuestros informantes: agentes de integración social, representantes de los sindicatos y representantes de algunas asociaciones empresariales.

En cuanto a **la evolución de las actitudes de trato hacia los inmigrantes**, ya hemos indicado que ellos mismos manifiestan una diferencia significativa en la percepción de dichas actitudes según el mayor o menor tiempo de permanencia: **a mayor tiempo de permanencia suele darse un mayor grado de integración y una percepción menos negativa del trato recibido**. También hemos constatado anteriormente que **las actitudes hacia los inmigrantes de origen norteafricano se han negativizado notablemente** tanto en Vigar-Roquetas como en la zona de Lepe-Moguer.

Avanzando el análisis, podemos señalar varias tendencias de evolución en:

- Los empleadores saben que el **proceso de maduración** culmina cuando los/as inmigrantes consiguen los papeles y optan por buscar trabajos de otro tipo, lejos de las peonadas y los salarios del campo. Una buena parte se constituye como **autónomos**. Un significativo número de los actuales inmigrantes legalizados montan puestos, tiendas o negocios en los sitios donde han trabajado. Los que más han optado por esta vía son los marroquíes que fueron los primeros en llegar, pero son también muchos los subsaharianos que mantienen algún tipo de actividad comercial en mercadillos o venta ambulantes.

De hecho se contrata siempre en las **categorías más bajas**, aun cuando algunos inmigrantes hayan alcanzado, con los años, categoría de manigero, como hemos podido comprobar por ejemplo en Huelva.

De hecho la expectativa razonable de mantener a un trabajador inmigrante adscrito a una misma explotación agraria, se ha ido

reduciendo notablemente y en este momento se consideraría válida si alcanzara los cuatro o cinco años.

- Se está produciendo un **cambio en el papel de la mujer** inmigrante. Antes venía después del marido a través de la reagrupación familiar, ahora es ella la pionera, la cabeza de familia que sale primero. De hecho, en Cádiz hay más mujeres inmigrantes que varones en esta situación, porque el hueco laboral tradicionalmente femenino sigue existiendo, el **servicio doméstico**, mientras que el hueco laboral tradicionalmente masculino queda reducido prácticamente a las vaquerizas.

Las "pioneras" son mujeres hispanoamericanas. Prácticamente nunca una mujer marroquí es la que sale primero de casa; motivos religiosos y culturales se lo impiden.

- Cada vez se piden más matrimonios para que trabajen como internos en las fincas. Parece que contratar a una pareja garantiza la estabilidad y permanencia en el puesto de trabajo, y se garantiza una doble función.
- Como venimos insistiendo a través de todo el análisis, cada vez más se exige que el trabajador sea de una **determinada nacionalidad**. Según la opinión de los trabajadores y de los representantes de los sindicatos, el inmigrante interesa más cuanto menos pueda exigir. De ahí que los rumanos (últimos en llegar y con la dificultad añadida del idioma frente a los hispanoamericanos) sean bien recibidos en el campo mientras que se está incrementando el rechazo al inmigrante marroquí ("los moros"), porque al ser el más experimentado, conoce más sus derechos y los reivindica. Incluso "los buenos empleadores" sacan provecho de esta situación.

Aparece una significativa diferencia en las actitudes de la **población autóctona** según el género: **los varones tienden a mostrarse mas duros** en la valoración de los inmigrantes **y más intransigentes** con respecto a sus condicionamientos culturales o religiosos.



En la actualidad el trato a los inmigrantes queda reflejado por las distintas zonas de la manera que detallamos a continuación:

A) En JEREZ los inmigrantes indocumentados son los que se sienten más discriminados con respecto a sus "compañeros de tarea" (los nacionales). Aún así se observan categorías dentro de ellos:

- **Los rumanos** han sido los últimos en llegar y son los que soportan peores condiciones (viven donde trabajan, demasiadas horas...).
- **Los sudamericanos** han aprendido a vivir sin papeles y van exigiendo mejores condiciones (viven en pisos de alquiler, no les importa trabajar más horas si se las pagan, etc...).

Los/as inmigrantes residentes en esta zona de Cádiz, viven dispersos. No se han formado guetos porque no se concentran en una determinada localidad o ciudad de la provincia ni se han agrupado por nacionalidades de origen. Esta situación favorece que la integración sea más paulatina y que su incorporación al mercado laboral no esté despertando excesivo recelo todavía por parte de las/os trabajadoras autóctonas.

Son ellos mismos quienes advierten que pueden existir prácticas abusivas con los inmigrantes que trabajan en las vaquerizas.

"Nosotros hemos tenido un moro y ese cobraba en el campo igual que nosotros, ya después en las vaquerizas y eso pues no sé. Como lo tienen allí y no tienen papeles, pues a lo mejor abusan".

B) Si tenemos en cuenta la zona de **LEPE-MOGUER**, hemos de recordar lo que constatábamos en el análisis fenomenológico de esta situación: se produce una coincidencia generalizada sobre la **discriminación de los inmigrantes del Magreb**. Veíamos que en ello coincidían tanto trabajadores como sindicatos y empresarios.

Los inmigrantes de este origen se sienten discriminados, no sólo frente a los autóctonos, sino también frente a otros inmigrantes como los ecuatorianos o los polacos. Y creen que este tipo de actitudes racistas no se producen en otros países como Francia o Alemania.



Añaden que la situación de los inmigrantes marroquíes es consecuencia de una cuestión política: se está optando por acuerdos con países de Europa del Este o con países de Sudamérica, dejando de lado Marruecos. Cabe esperar que los nuevos acuerdos con Marruecos sirvan para contrarrestar positivamente esta discriminación.

Aunque la opinión de ASAJA es que no existe discriminación y no hay problemas de integración entre los dos colectivos, las **actitudes de discriminación** hacia determinado tipo de inmigrantes se manifiestan **también en la población autóctona**. Los jornaleros autóctonos afirman que son los inmigrantes, sobre todo los que no tienen papeles, los que están rompiendo el mercado de trabajo:

- Los indocumentados: aceptan trabajar las mismas horas por menos dinero.
- Los contratados en origen: trabajan menos porque no están sometidos a la presión del manigero.

"Hay muchos extranjeros que cobran más barato y a los españoles les dejan de lado. Algunos ganando para la comida ya es suficiente"

Manifiestan, además, una valoración muy negativa y **notables prejuicios ante norteafricanos y rumanos**:

"Los moros y rumanos se quedan rezagados y luego tenemos nosotros que ir a terminar su trabajo"

"Especialmente los marroquíes y los moros son muy sucios"

"Roban, hacen vida independiente de los demás, son racistas"

"Al pueblo no llegan estos problemas. Alguno ocasional. Los extranjeros son racistas entre ellos y nosotros. Las mujeres son mejores trabajando que los hombres, pero siguen haciendo vida independiente"



Lo que contrasta notablemente con la buena opinión que se manifiesta sobre los sudamericanos, al igual que veíamos en Jerez:

"Los sudamericanos no dan problemas. Son muy buena gente"

Veíamos, en el análisis fenomenológico que las mismas asociaciones de empresarios reconocen un notable grado de rechazo entre sus asociados hacia los norteafricanos...

C) En la zona de **ALMERÍA** se ha producido algo semejante a lo de Lepe, aunque probablemente con menos crispación. Como anticipábamos ya en el momento del análisis fenomenológico, el orden de llegada fue: primero los marroquíes, luego los subsaharianos y por último los rumanos y otros trabajadores/as de Europa del Este. En este momento el orden de preferencias es justo el contrario: se prefiere a los rumanos, irregulares en su mayoría, luego a los subsaharianos, y por fin a los norteafricanos. Aun así se reconoce la veteranía de algunos de estos últimos, que les ha llevado a acceder a otras actividades más apreciadas como la hostelería y la construcción, y también a tomar iniciativas emprendedoras propias.

"Los marroquíes suelen trabajar donde no hay morenos, p.e. en Campohermoso. Y es cierto que algunos han pasado a trabajar en la construcción, en la hostelería o se han montado sus negocios"

Los inmigrantes subsaharianos de **Vícar** hacen una intensa denuncia de las **actitudes de discriminación** que sienten en este municipio:

"Respetar a los trabajadores y abrir la puerta para que nosotros nos podamos integrar"

"Y aquí, en Vícar, no nos dejan entrar, ni tenemos servicios propios de atención, ni nos facilitan casas, ni nos hacen hueco para estar con ellos."



"Vicar tiene que ayudar a los extranjeros para una casa para vivir, igual como en Roquetas."

"Lo mismo, respeto. Que la policía no moleste, que aquí en Vicar basta con que vean a un moreno para que le anden molestando".

