

REFUGIADOS Y APÁTRIDAS. SU INSERCIÓN LABORAL EN ESPAÑA

PEDRO A. JIMÉNEZ CAMPOS
*Jefe Adjunto de la Inspección de Trabajo y
Seguridad Social de Sevilla*

EXTRACTO

La singularidad que en materia de extranjería, de acceso y permanencia en nuestro mercado de trabajo, suponen los trabajadores que gozan del estatuto de refugiados y apátridas constituye el objeto de este trabajo. Y es que los compromisos que se desprenden de la normativa internacional asumida como propia en nuestro Ordenamiento interno revelan la diferencia de criterios y requisitos para optar a la condición de asilado respecto de los que pueden ser considerados comunes para los que no ostentan la nacionalidad española.

En ese sentido destaca la jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo a la hora de enjuiciar la discrecionalidad que no la arbitrariedad con que la Administración ha de valorar el cumplimiento de los requisitos –específicamente el de persecución- del solicitante de asilo.

Asimismo, los datos estadísticos, acerca del número y la calidad de los refugiados revelan la necesidad adicional de formación e inserción que reclaman estos colectivos, a fin de hacer realidad la convivencia en la multiculturalidad con plena satisfacción.

ÍNDICE

1. Consideraciones generales
2. Consideraciones jurídico-legales
3. Consideraciones sociológicas
4. Algunos aspectos estadísticos

1. CONSIDERACIONES GENERALES

En el contexto global de los flujos migratorios los refugiados y apátridas constituyen una parte, pequeña pero significativa en sus causas, que ha mirado y sigue mirando a Europa, la “vieja Europa”, como lugar preferente para su asentamiento.

Refugiados

La condición de refugiado, demandante de asilo político, regulada en España por la Ley 9/1994 de 19 de mayo y su Reglamento de Aplicación (R.D. 203/1995 de 10 de febrero), representa una situación liminar, un tránsito dramático, en la vida de aquellos individuos que, por distintas causas y motivaciones, se ven obligados a abandonar sus países de origen de forma intempestiva y escasamente planificada y buscar refugio en otros estados, a menudo no previstos como destino final de su éxodo.

Por ello, a las normales consecuencias de desarraigo y extrañamiento social y cultural que genera todo proceso migratorio fuera de las fronteras del estado de origen, se añaden, en el caso de los demandantes de asilo, las dificultades derivadas de la inestabilidad emocional que representa la huida forzosa de un contexto socio-político donde su seguridad personal y familiar se encuentra gravemente amenazada por causa de sus creencias religiosas, de su adscripción política, de su pertenencia étnica o de conflictos bélicos.

El éxodo en el que entran a partir de ese momento supone la necesidad de recorrer un largo y penoso camino que va desde la salida del país de origen hasta alcanzar el derecho de asilo de un país de acogida; aunque el proceso, posiblemente para muchos, no culminará realmente hasta que el sueño de retorno, la reagrupación y la reubicación no puedan convertirse en un hecho viable.

El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) manifiesta que *“el proceso por el que alguien se convierte en refugiado no es instantáneo. Se abre camino a través de una serie de causas profundas que pueden propulsar la explosión brutal que actuará como un detonador del éxodo. Las razones para huir suelen ser complejas. Las causas inmediatas de un éxodo pueden ser persecuciones individuales, conflictos armados, campañas de represión, el violento derrumbe de la sociedad civil... Tras estos fenómenos subyacen pautas más profundas, y a menudo interrelacionadas, de presiones políticas, económicas, étnicas, medioambientales o de derechos humanos, que se complican aún más por la interacción de factores nacionales e internacionales.”*¹

Al cortar violentamente con el cordón umbilical propio -espacios, culturas, gentes, sentires, pertenencias...- junto al desarraigo y, en muchos casos, cercenamientos, surge, sin embargo, una situación nueva que les conduce a dimensionar la categoría de lo universal y el concierto de los estados y pueblos que constituyen la comunidad internacional en la que

¹ “La situación de los refugiados en el mundo: el desafío de la protección” Madrid. Alianza 1994

ahora, -tal vez un poco perdidos.- inevitablemente se sitúan. Desde ella se establece su nuevo marco de referencia y la posibilidad de obtener las garantías que les den protección en su presente y futuro amenazados.

“La protección que la comunidad internacional otorga a los refugiados reconoce las necesidades específicas de aquellas personas que tiene fundadas razones para temer que sus propios gobiernos no les protejan contra los abusos, o no puedan hacerlo. Constituye un sustituto temporal de las garantías normales hasta que el refugiado pueda volver a beneficiarse de la protección nacional, bien porque regrese voluntariamente al país de su nacionalidad de origen o bien porque adopte otra nacionalidad” (ACNUR).

Apátridas

La condición de apátrida, regulada en España por el Real Decreto 865/2001 de 20 de julio, es aplicable a quien no es considerado nacional de ningún Estado. Es decir, apátrida es la persona que, según las leyes nacionales no tiene el vínculo jurídico de la nacionalidad –o de la ciudadanía, según expresión análoga- con ningún Estado.

A lo largo de la historia ha existido un vínculo reconocido entre los refugiados y las personas apátridas, y ambos grupos han recibido protección y asistencia de las organizaciones internacionales de refugiados.

Tras la Segunda Guerra Mundial, cuando las necesidades de los refugiados eran enormes, se adoptó la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951. El examen de un protocolo sobre la apatridia, anexo al proyecto de convención sobre los refugiados, se aplazó a una fecha ulterior

Este protocolo se convirtió en una Convención en 1954, y el ACNUR adquiere la misión, por encargo de su Comité Ejecutivo y de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de promover la adhesión a esa Convención y su aplicación en todos los Estados, adhiriéndose España por Instrumento de 24 de abril de 1957.

Además, la Asamblea General ha pedido al ACNUR, de conformidad con el artículo 11 de la Convención de 1961 para reducir los casos de apatridia, que ayude a las personas y a los estados a resolver estas situaciones.

Conviene decir, antes de proseguir nuestro estudio, que un apátrida puede ser también un refugiado si se ve obligado a abandonar su país de residencia habitual por motivos de persecución. Sin embargo, no todos los apátridas son refugiados y muchos apátridas nunca abandonan su país de residencia.

Respecto al número de apátridas que puede haber actualmente no disponemos de cifras exactas pero según las estimaciones hechas por Organismos Internacionales es posible que sean varios millones.

Las causas de la apatridia son varias. Las más frecuentes serían:

- a) Un traspaso de territorio o de soberanía que altere la situación de la nacionalidad de los ciudadanos o de los Estados anteriores y deje a algunas personas sin nacionalidad.
- b) La privación arbitraria de la nacionalidad o la retirada de la nacionalidad a grupos o individuos por el Estado.
- c) La renuncia individual a la nacionalidad sin la previa adquisición, o garantía de adquisición, de otra nacionalidad.
- d) La aplicación de prácticas discriminatorias basadas en la etnia, la religión, el sexo, la raza o las opiniones políticas al conceder o denegar la nacionalidad.
- e) El hecho de ser hijo de una persona apátrida

2. CONSIDERACIONES JURÍDICO-LEGALES

Refugiados

La exigencia constitucional del artículo 13.4 (“*la ley establecerá los términos en que los ciudadanos de otros países y los apátridas podrán gozar del derecho de asilo en España*”) se recoge en la Ley 5/1994 de 26 de marzo, modificada por la Ley 9/94, reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado y en su Reglamento de aplicación (Real Decreto 203/1995 de 10 de febrero)

En su artículo 2º la citada Ley declara que “*el derecho de asilo reconocido en el artículo 13.4 de la Constitución es la protección dispensada a los extranjeros a los que se reconozca la condición de refugiado y que consiste en su no devolución ni expulsión en los términos del artículo 33 de la Constitución sobre el Estatuto de los Refugiados, hecha en Ginebra el 28 de julio de 1951, y en la adopción de las siguientes medidas durante el tiempo en que subsistan las circunstancias que motivaron la solicitud de asilo:*

- a) Autorización de residencia en España*
- b) Expedición de los documentos de viaje e identidad necesarios*
- c) Autorización para desarrollar actividades laborales, profesionales o mercantiles*
- d) Cualesquiera otras que puedan recogerse en los Convenios Internacionales referentes a los refugiados suscritos por España.”*

A través de estas disposiciones legales se fija el procedimiento para adquirir la condición de refugiado -se elimina la situación jurídica de asilado contemplada en la Ley 5/84- que supone haber culminado favorablemente un proceso que cubre distintas fases en las que se contempla la intervención de diversas figuras institucionales (OAR, CIAR, Ministerios de Interior, Justicia, Trabajo, ...).

El comienzo de este proceso se inicia con la presentación de la solicitud de asilo, bien en cualquiera de los puestos fronterizos de entrada al territorio español, bien en las dependencias de la OAR (Oficina de Asilo y Refugio), Oficinas de Extranjeros o Comisarías de Policía españolas o bien ante alguna de las Misiones Diplomáticas u Oficinas consulares españolas en el extranjero que cursarán la petición a través del Ministerio de Asuntos Exteriores.

En esta fase se constituye propiamente la figura del solicitante de asilo. Desde que su petición de asilo ha sido admitida a trámite y hasta que se emita resolución definitiva sobre ella, el solicitante gozará de las siguientes condiciones:

- No podrá ser rechazado en frontera.
- No podrá ser expulsado de territorio español
- La autoridad a la que se dirija el solicitante de asilo deberá instruirle sobre sus derechos a la asistencia de abogado, a la disposición de intérprete y a la atención médica.

Durante todo el proceso de tramitación el interesado podrá aportar toda la documentación que estime pertinente. Por su parte la OAR podrá recabar cuantos informes desee de órganos de la Administración del Estado u otras entidades públicas. Asimismo, los informes de ACNUR y otras organizaciones de asesoramiento y ayuda a refugiados serán incorporados al expediente.

Una vez instruido el expediente e inmediatamente antes de redactar la propuesta de resolución, se podrá invitar a una audiencia a los interesados y a que, en el plazo de diez días, puedan alegar y presentar los documentos y justificaciones que estimen pertinentes.

El plazo máximo de tramitación será de seis meses; transcurrido este plazo sin que recaiga resolución expresa, podrá entenderse desestimada la solicitud.

La finalización del procedimiento concluye en la CIAR (Comisión Interministerial de Asilo y Refugio), que una vez examinado el expediente elevará la correspondiente propuesta de resolución al Ministro del Interior, a quien corresponde la competencia para emitir la resolución.

Si ésta fuese favorable el solicitante adquirirá la condición de refugiado conforme a la Convención de Ginebra sobre el Estatuto de los refugiados de 1951, así como sus dependientes o familiares.

Si la resolución fuese negativa la notificación de ella irá acompañada de la orden de salida obligatoria de España en el plazo que se indique. No obstante la denegación, el extranjero podrá permanecer en nuestro país si reúne los requisitos necesarios con arreglo a la Ley de Extranjería, o cuando por razones humanitarias o de interés público se justifique la autorización de permanencia.

Los derechos que otorga la condición de refugiado podemos sistematizarlos de la siguiente forma:

- Residencia en territorio español y no expulsión ni devolución al país de origen.
- Expedición de los documentos de identidad y de viaje necesarios.
- Autorización para desarrollar actividades laborales, profesionales o mercantiles.
- Asistencia social, educativa y sanitaria.
- Solicitud de la nacionalidad española.
- Idénticos derechos y libertades restantes que los demás extranjeros.
- Cualesquiera otros derechos que puedan recogerse en los Convenios Internacionales referentes a los refugiados suscritos por España.
- La condición de refugiado, evidentemente, puede ser revocada. La revocación viene determinada por los siguientes supuestos.
- Cuando se haya obtenido la nacionalidad española
- Cuando el refugiado se acoja, de nuevo, voluntariamente, a la protección de su país de origen.
- Cuando se haya establecido voluntariamente en otro país y se haya producido la transferencia de responsabilidad.
- Cuando se considere que han cambiado las causas que en el país de origen provocaron la salida y solicitud de asilo
- Cuando el asilo se haya obtenido mediante datos, documentos o declaraciones falsos.
- Cuando se incurra en causas previstas en los Convenios Internacionales.

Finalmente, algunas consideraciones sobre la posibilidad de inadmisión a trámite de la solicitud de petición de asilo.

- a) Las razones para declarar la “inadmisión a trámite” son varias.
- b) Las previstas en los artículos 1.F y 33.2 de la Convención de Ginebra.
- c) Que no se alegue ninguna de las causas que dan lugar al reconocimiento de la condición de refugiado.
- d) Que sea una reiteración de una solicitud ya denegada, sin que se hayan producido nuevas circunstancias en el país de origen.
- e) Cuando a España no le corresponda su examen de conformidad, en cuyo caso deberá hacerse constar en la resolución el Estado responsable.

- a) Cuando se haya reconocido al solicitante como refugiado o tenga el derecho a residir en tercer Estado o proceda de un tercer Estado donde hubiera podido solicitar la protección.

Los efectos de la inadmisión son el rechazo del extranjero en frontera, su salida obligatoria del país o su expulsión del territorio español. Sin embargo por cumplimiento de requisitos de la ley de Extranjería, por razones humanitarias o de interés público, el solicitante podrá ser autorizado a permanecer en España por un período de seis meses para gestionar el acogerse al estatuto de desplazado o integrarse en los supuestos de la Ley Orgánica sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España.

Existe también la posibilidad de que el solicitante al que se le ha denegado la solicitud de asilo inicie un proceso administrativo de reexamen de dicha inadmisión. Tal tramitación comienza con una petición ante la OAR, que tras el informe preceptivo de ACNUR, resolverá el Ministerio del Interior. Durante el período de tiempo que dura la tramitación de reexamen de inadmisión se renovará o expedirá una documentación provisional al solicitante de asilo.

Finalmente, una breve referencia a la doctrina jurisprudencial sobre esta materia.

Existen reiteradas Sentencias del Tribunal Supremo en las que se declara que la concesión de la condición de refugiado, aún siendo de aplicación discrecional por la Administración, no es una decisión arbitraria ni graciable –STS de 10 de diciembre de 1991(RJ 1991,9206); STS de 30 de marzo de 1993(RJ 19931975); STS28 de abril de 2000(RJ 2000,4830) y STS de 20 de septiembre de 2002 que textualmente dice: *“toda vez que debe tenerse en cuenta que la decisión discrecional puede estar presidida por criterios extrajurídicos de oportunidad, conveniencia o de seguridad nacional, pero ha de ser el resultado, en todo caso de una decisión administrativa que ha de estar justificada en datos objetivos”*

Evidentemente para la concesión de asilo no basta la circunstancia de ser emigrante sino que se requiere la existencia de una persecución por alguno de los motivos antes expuestos. Ahora bien, las STS de 4 de marzo, 10 de abril y 18 de julio de 1989, de 4 de abril de 2000 y de 2 de abril de 2002, entre otras muchas, viene a consagrar la doctrina jurisprudencial de que *“para la concesión del derecho de asilo no es necesaria una prueba plena de que el solicitante ha sufrido en su país de origen persecución, sino que basta con que existan indicios, si bien estos indicios deben ser lo suficientemente contrastables de la existencia de una persecución que afecta personalmente al solicitante, ya que sin la existencia de estas pruebas indiciarias cualquier ciudadano de un país en el que se produzcan graves trastornos sociales, tendría automáticamente derecho a la concesión de asilo y ésta no es la finalidad de la institución”*

Apátridas

Pocas variaciones con respecto a lo expuesto tiene el procedimiento administrativo para el reconocimiento de la condición de apátrida

El Real Decreto 865/2001 de 20 de julio (Reglamento de Reconocimiento del Estatuto del Apátrida) prevé que el procedimiento se inicie de oficio o a instancia del interesado ante la OAR, que será quien ejecute los trámites procedimentales previstos en la norma citada así como la propuesta de resolución., correspondiendo al Ministro del Interior dictar resolución favorable reconociendo la condición de apátrida en los términos previstos en la Convención

sobre el Estatuto de Apartidas de 1954, o, en su caso, denegar la solicitud con la consiguiente aplicación del régimen general de extranjería al solicitante.

Durante la tramitación del procedimiento se podrá autorizar la permanencia provisional del peticionario que se halle en territorio nacional y que no se encuentre incurso en un procedimiento de expulsión o devolución, para lo que se expedirá la correspondiente documentación.

En cuanto a los derechos del apátrida son similares a los citados antes para los refugiados, a saber: el derecho a residir en España, a desarrollar actividades laborales, profesionales y mercantiles, a recibir la tarjeta acreditativa del reconocimiento de apátrida, a la asistencia social y educativa, a la reagrupación familiar...

Finalmente el cese del estatuto de apátrida lo será de forma automática cuando se produzca algunos de los siguientes hechos:

- Que el apátrida haya obtenido la nacionalidad española
- Que el apátrida haya sido considerado nacional por otro Estado o el Estado donde haya fijado su residencia le reconozca derechos y obligaciones análogos a la posesión de la nacionalidad de dicho Estado.
- Que sea reconocida su estancia y permanencia en el territorio de otro Estado que le haya documentado como apátrida.
- Que el estatuto de apátrida se haya obtenido mediante datos, documentos o declaraciones falsos (supuesto de revocación)

No se concederá el Estatuto de apátrida a quienes se encuentren en la situación prevista en el artículo 1.2º de la Convención sobre el Estatuto de los Apátridas (Nueva York 28 de septiembre de 1954)

3. CONSIDERACIONES SOCIOLÓGICAS

Refugiados y apátridas

Como ya dijimos, para los refugiados la salida forzosa del propio país supone el abandono abrupto de familia, trabajo, grupo social... y la llegada a un país de acogida, en muchos casos desconocido, en los que deberá afrontar las pérdidas sufridas y la nueva cultura: valores, formas de vida, pérdida de status, etc.

Por este motivo, la inserción socio-laboral del colectivo deben contemplar una primera etapa de adaptación, mediante la cobertura de las necesidades básicas (documentación, alojamiento, alimentación, vestido), la atención sanitaria y psicosocial, el acceso a aquellos servicios destinados al desarrollo de habilidades sociales básicas que permitan al refugiado o apátrida integrarse en el contexto social del país (cursos de lengua y formación, orientación y ayudas para el empleo y el auto-empleo...)

A modo de resumen los solicitantes de asilo, que pueden trabajar –mediante autorización- a partir de los seis meses de presentada su solicitud se encuentran al llegar a España:

- Con barreras lingüísticas.
- Con diferencias culturales y sociales.
- Con dificultad para la homologación de títulos y diplomas.
- Con necesidad de reciclaje de su formación y cualificación profesional.
- Con situaciones de discriminación.

- Con capacidad de trabajo y estrategias para la búsqueda del mismo pero que resultan inadecuadas para un sistema productivo y un mercado laboral diferente al suyo.
- Con desinformación sobre el acceso a la formación y desconocimiento del mercado laboral.

El conjunto de todas estas dificultades constituye un contexto amenazador, que permanece muy presente en el ánimo de los refugiados durante el período de tramitación de su demanda de asilo, y la inquietud sobre el resultado final del expediente, justificada por el escaso porcentaje de demandas aceptadas –como después veremos–, configuran un escenario escasamente favorable a la inserción social y laboral de estas personas.

De ahí que sea básico, para la integración, de refugiados y apátridas, el conocer las *culturas laborales* de las que son portadores.²

Se parte de la premisa que las culturas laborales, una vez conseguidos la capacitación profesional conveniente, el nivel educativo adecuado y un manejo de la lengua suficiente y teniendo en cuenta las demandas del mercado laboral, constituyen un factor cultural que puede funcionar de forma ambivalente tanto como catalizador de la inserción laboral como de rémora de dicha inserción, dependiendo de la mayor o menor similitud de los hábitos de trabajo, de las significaciones y valores del universo laboral de origen con las culturas laborales del país de acogida.

La expresión *culturas laborales* hace referencia a un conjunto de prácticas y aptitudes, de conocimientos teórico-prácticos y de percepciones asimiladas, compartidas y reproducidas por los individuos a partir de su inserción en procesos de trabajo inscritos en un determinado modelo de relaciones laborales y regulados por marcos legales específicos y desde la internalización de los valores y significaciones socialmente asignadas al trabajo. En consecuencia, son dos los procesos que inciden de forma interdependiente en la configuración de las culturas laborales

- a) El proceso de socialización que pretende la integración del individuo en la cultural global de su sociedad mediante la función transmisora de valores, normas y comportamientos que realizan instituciones como la familia, la escuela, la iglesia, los medios de comunicación, etc. Dentro de ese proceso de transmisión/adquisición de valores, que propone una determinada visión del mundo socialmente aceptada como la más conveniente, encontramos un conjunto de normas, valores y representaciones asignadas al trabajo que cada cultura ha ido configurando y adaptando a las vicisitudes de los procesos históricos-sociales. Esa “ideología sobre el trabajo”, como propuesta socialmente reconocida y explícitamente normativizada a través de un cuerpo legal específico, está presente en todo el proceso de socialización de los individuos y constituye una categoría cultural que funciona como referente para su incorporación al mundo del trabajo y modula sus comportamientos laborales, en primer lugar, y sus prácticas sociales, en último término.
- b) El proceso concreto de integración del individuo al trabajo mediante el cual adquiere un bagaje de conocimientos teórico-prácticos y través del cual asimila un conjunto de experiencias personales y colectivas sobre uno o varios modelos de relaciones laborales. Este “itinerario laboral” constituye también un marcador cultural que, más allá de la adquisición de habilidades que permiten el dominio de ciertos “oficios”, aporta una determinada significación del trabajo construida a partir de

² Proyecto INLABOR. CAR de Sevilla

experiencias laborales concretas. En este segundo proceso conformador de las culturas laborales juegan un papel importante tanto el factor temporal como las características particulares de los procesos de trabajo en los que el individuo se inserta. Es decir, el mayor nivel de concentración o de dispersión de las experiencias laborales de cada individuo, la naturaleza manual o intelectual de trabajo desarrollado, el sector de actividad en el que se trabaja, así como el modelo más o menos jerárquico de relaciones laborales vividas, contribuyen a determinar el nivel de cristalización de las culturas laborales.

El primero de los dos procesos constituye el mecanismo de reproducción de lo que podríamos calificar como *culturas laborales nacionales*, tomando al estado-nación como campo territorial, político y jurídico unitario en el que se elaboran, difunden y sancionan determinadas construcciones ideológicas y simbólicas sobre el trabajo que terminan constituyendo el marco de referencia, en última instancia, de los distintos modelos de relaciones laborales que se desarrollan en cada Estado.

Sin embargo, más allá de esa referencia general, que se sostiene sobre todo en la uniformidad del marco legislativo laboral y en la centralidad de ciertos valores asignados al trabajo, las *culturas laborales nacionales* pueden cobrar una distinta significación si las ponemos en relación la diversidad étnico-cultural que encontramos en el seno de los estado-nación pluriculturales.

Así, dentro de lo que convencionalmente podríamos definir como *cultura laboral española* es necesario reconocer la existencia de una cultura laboral andaluza, una cultura laboral catalana., una cultura laboral gallega, ..., apoyadas en la específica construcción cultural del trabajo en cada una de esas Comunidades Autónomas.

El segundo proceso, intrínsecamente relacionado con el anterior, nos remite a la configuración de la identidad social del individuo de la que forma parte irreductible su identidad socio-profesional o *cultura del trabajo* junto a otras categorías también estructurantes de dicha identidad social como son su *cultura de género* o su *cultura étnica*.

Más allá del lugar ocupado en la estructura social de sus países de origen, es decir, de su posición de clase, la identidad socio-profesional o cultura del trabajo de refugiados y apátridas contribuye, en imbricación, con otros factores, a modelar su identidad social y a orientar su interpretación de la realidad social en que se insertan. Esas *culturas del trabajo*, tanto en su contenido material (habilidades y saberes teórico-prácticos) como en sus componentes ideacionales (valores, representaciones y simbologías respecto al trabajo) no son una construcción inmanente que, una vez adquirida, acompaña al individuo a través de todo su ciclo vital, sino que, como construcción social que son, están sometidas a continuos procesos de modificación y adaptación.

En el caso de los refugiados y apátridas, su inserción en nuevos marcos sociales y, muy a menudo, en procesos de trabajo totalmente distintos a aquellos sobre los que construyeron sus culturas del trabajo, representa un caso paradigmático de transición hacia unas nuevas culturas del trabajo que desplazarán a las anteriores y que se irán asumiendo a través de un proceso más o menos duradero y más o menos conflictivo

Por todo ello, para la inserción social y laboral de los refugiados y los apátridas en el país de acogida, deben tenerse en cuenta, además de los currículum educativo y profesional de éstos, todos los elementos que han configurado sus culturas laborales de origen y realizar, desde ese conocimiento básico, un análisis comparado con respecto a las culturas laborales dominantes en la sociedad de integración.

En otro orden de cosas, pero también desde una perspectiva sociológica, conviene hacer ciertas reflexiones sobre lo que el Alto Comisariado para los refugiados de la ONU (ACNUR) califica como “*la crisis del derecho de asilo en Europa*”.

Desde 1951, año en que se firma la Convención Internacional sobre el derecho de asilo, la política de los países europeos ha pasado de una gran generosidad en el período de reconstrucción posterior a la Segunda Guerra mundial hasta la restricción actual que se corresponde con la crisis del sistema productivo y las altas tasas de desempleo en la Unión Europea.

Sin embargo, la U.E. ha experimentado una creciente demanda de asilo en las últimas décadas, motivadas tanto por las crisis políticas (desmembramiento de la URSS) como por los conflictos bélicos (guerra en Yugoslavia/Balcanes), pero también por razones estrictamente económicas que, ante las políticas restrictivas de emigración de los países europeos, se trasmutan en razones de tipo político (persecuciones religiosas o amenazas de muerte)

Este último contingente de falsos demandantes de asilo, que no huye precisamente de la persecución sino de la miseria, ha forzado a los países de acogida a una tramitación mas exigente de las demandas y a una mayor restricción en la concesión de permisos de residencia.

Pero esa rigidez en la política de acogida, que no frena la llegada de demandantes de los que ven en el asilo la única puerta legal de entrada en los países ricos, sí tiene consecuencias negativas para aquellos refugiados que se vieron forzados a salir de sus países por causas diferentes a la precariedad económica y que ven prolongarse en el tiempo una situación angustiosa de inestabilidad en el país de acogida e incluso el temor a ser deportados.

De hecho “las políticas y las prácticas aplicadas para el control de la inmigración irregular están poniendo en peligro los derechos de los refugiados y de los demandantes de asilo” (declaración de la Sra. Sadako Ogata, Comisaria para los Refugiados de la ONU, en la cumbre de Ministros de Justicia de la U.E. en Tampere, 1999).

4. ALGUNOS ASPECTOS ESTADÍSTICOS³

En España las cifras acumuladas del número de peticionarios de asilo en el período enero-mayo de 2003 ascienden a un total de 2.274 personas, afectando el total de resoluciones dictadas en el mismo período a 2.718 personas (propuestas de la CIAR más inadmisiónes a trámite).

La media de solicitantes de asilo en estos cinco primeros meses de 2003 se cifra en 455 personas/mes. Esta media es considerablemente inferior a la media del total registrado el año anterior, media que se cifró en 526 personas/mes.

De continuar con flujos similares a los recogidos en el período mencionado, al final del año tendríamos un total de alrededor de 5.500 solicitantes de asilo, cifra, también, inferior a la registrada en los últimos cinco años anteriores, teniéndonos que remontarnos a los años 1997 con 4.975 solicitantes, 1996 con 4730 y 1995 con 5.678, para encontrar valores similares a los que previsiblemente resulten al final del presente año, siempre y cuando se continúe con los datos de los meses transcurridos.

Por otro lado, el total de resoluciones recaídas, tanto de inadmisión a trámite como de las propuestas por la CIAR, se elevan a 2.718, cifra superior al número de peticionarios (2.274). Esto significa que no se están produciendo atrasos en la resolución de los

³ Boletín estadístico de Asilo nº 40. Mes de mayo de 2003. Mº de Interior

expedientes, sino que más bien, al contrario, se está absorbiendo parte del atraso generado en períodos anteriores.

La nacionalidad de los solicitantes de asilo varían en el tiempo, dependiendo de los conflictos –sociales, bélicos, ...- existentes en cada momento.

En el presente año casi un 50 por ciento de los refugiados provienen de Nigeria, seguidos por ciudadanos de Colombia, que en años anteriores ocupaban el primer lugar de peticionarios de asilo.

Otros países con alto número de refugiados en España son Argelia, Cuba, Sierra Leona, Somalia y Armenia.

Respecto a los apátridas la mayor parte de ellos son palestinos, al pertenecer a un Estado no reconocido jurídicamente por la Comunidad internacional.

Finalmente para concluir nuestro estudio, haremos referencia a algunas cifras en relación con la realidad laboral del colectivo de refugiados y apátridas.

En este sentido, se ha constatado que la modalidad contractual mas frecuente para incorporarse a las empresas es el contrato de obra o servicio, si bien tras la terminación de éste se produce en muchos casos una contratación de carácter indefinido del refugiado o apátrida.

Los sectores en los que mas fácilmente se han venido integrando estas personas son el servicio doméstico y el agrícola, si bien en los dos últimos años se detecta un aumento progresivo en el sector servicios, especialmente en hostelería, así como en ocupaciones que exigen cierta cualificación profesional en el campo de la industria, principalmente en metalúrgica y construcción.

Respecto a la comparativa en el empleo por género, se observa que la salida laboral de las mujeres es de forma mayoritaria el servicio doméstico, siguiendo los trabajos de confección, hostelería y ayuda a domicilio. En el caso de los hombres, la opción más habitual es la construcción, el trabajo agrícola y los servicios.

En cuanto a la relación formación-empleo se constata que, en general, no se corresponde la cualificación profesional en el país de origen con el empleo encontrado en el país de acogida (España). Destaca el gran número de personas que realizan ocupaciones por debajo de su grado de estudios o competencia profesional. De ahí que la realización de cursos de formación ocupacional en aquellas áreas que presentan una mejor demanda de mercado de trabajo, sea una de las mejores alternativas para la inserción laboral de los refugiados y apátridas.

Al mismo tiempo, el conocimiento de la problemática que estas personas manifiestan en su entorno laboral, puede facilitar la adopción de las medidas adecuadas.

A modo de síntesis, dicha problemática laboral viene constituida por:

- Problemas psicológicos que inciden en su incorporación al mundo del trabajo.
- Temor a la pérdida de la concesión de asilo, con la consiguiente pérdida del puesto de trabajo, al quedar la persona en situación irregular.
- Dificultades de adaptación al funcionamiento interno y organigrama de la empresa contratante.
- Dificultades para el restablecimiento de la actividad laboral formal, después de un período de ruptura, en la cual los hábitos laborales se han perdido.
- Problemas con compañeros de trabajo: *extranjeros que viene a quitarnos el puesto de trabajo*, desinformación e incomprensión de su cultura (por ejemplo: el rezo en los musulmanes)
- Asunción por parte del refugiado de un rol, en el cual la sociedad de acogida debe proporcionarle sobreprotección al serle reconocido el estatuto y esto se extrapola al ámbito

laboral, de tal forma que el refugiado confunde al empresario con un benefactor, un amigo...)

- Posibles problemas de racismo/xenofobia al no aceptarse, en algunos sectores, personas de otras realidades culturales
- Abandono del puesto de trabajo sin comunicarlo y sin tener otra alternativa que les ofrezca un medio de vida.
- Desconocimiento de la legislación laboral española, de los derechos y deberes de los trabajadores en nuestro país.