



Los trabajadores inmigrantes en Burgos



Índice

01.	Objetivos del estudio	4
02.	Situación actual de contratación de trabajadores inmigrantes	6
03.	Perfil de las empresas que disponen de trabajadores inmigrantes	22
	■ Tamaño de la empresa	23
	■ Contratos por sector de actividad	24
	■ Tipo de jornada	25
	■ Tipo de contrato	26
	■ Duración del contrato	27
	■ Época del año	30
04.	Proceso de contratación de trabajadores inmigrantes	32
	■ Medios de localización utilizados para contratar	33
	■ Procesos de selección realizados en la contratación	38
	■ Valoración del esfuerzo del proceso de contratación	40
	■ Motivos por los que supone un mayor esfuerzo	43
	■ Ventajas de la contratación de trabajadores inmigrantes	47
05.	Barreras de contratación de trabajadores inmigrantes	52
	■ Dificultades encontradas en la contratación de trabajadores inmigrantes	53
	■ Dificultades para localizar trabajadores inmigrantes	59
	■ Dificultades para la contratación de personal en empresas que no tienen trabajadores inmigrantes	60
	■ Frenos a la contratación de trabajadores inmigrantes	63
	■ Medidas para facilitar la contratación de inmigrantes	67
06.	Demandas de información empresarial	74
	■ Tipo de información recibida para la contratación de trabajadores inmigrantes	78
	■ Valoración de la calidad de la información recibida	79
07.	Perfil profesional de los trabajadores inmigrantes	80
	■ Puesto de trabajo desempeñado por los trabajadores inmigrantes	81
	■ Necesidad de apoyo para la obtención del permiso de trabajo	86
08.	Formación y cultura de los trabajadores inmigrantes	88
	■ Nivel formativo	90
	■ Seguimiento de la inserción profesional de formación ocupacional	91
09.	Adaptación de los trabajadores inmigrantes al puesto	94
	■ Valoración de la adaptación al puesto de trabajo	95
	■ Valoración de la adaptación en la relación con sus compañeros	98
	■ Repercusión de la contratación de trabajadores inmigrantes	103
10.	Necesidades de formación de los trabajadores inmigrantes	106
11.	Perspectivas y previsiones de contratación	112
	■ Expectativas de contratación de trabajadores inmigrantes	116
	■ Sectores de actividad con mayor demanda de trabajadores inmigrantes	119
12.	Resumen y conclusiones	124



Objetivos del estudio

Los trabajadores inmigrantes en Burgos

1

Objetivos del estudio

Con el presente trabajo financiado por la Junta de Castilla y León se quieren conocer los principales obstáculos que encuentran los empresarios de la provincia de Burgos en el proceso de contratación de personas inmigrantes, y tener una idea global de la percepción que tienen de este colectivo a la hora de considerar su contratación, con el fin de diseñar procedimientos que ayuden a las empresas burgalesas en la gestión de la contratación de inmigrantes.

Algunos de los temas analizados para conocer la situación de los trabajadores inmigrantes en Burgos son los siguientes:

- Contratación de inmigrantes por las empresas burgalesas: porcentaje de empresas que contratan, número medio de trabajadores por empresa y perfil de las empresas que contratan inmigrantes.

- Tipo de contrato, duración y puesto que ocupan los inmigrantes.

- Tenencia de permiso de trabajo: previa a la incorporación a la empresa, durante la incorporación o no disponibilidad del mismo.

- Perfil formativo y profesional de los inmigrantes contratados.

- Medio de localización y contratación de los inmigrantes.

- Dificultades o barreras a la contratación de inmigrantes y motivos: barreras formativas, culturales, en el proceso de contratación, relacionadas con las Administraciones Públicas, etc.

- Percepción sobre la necesidad de mano de obra inmigrante en Burgos, sectores con mayor potencial generador de empleo para inmigrantes en Burgos y características de estos puestos de trabajo.

- Valoración de las necesidades futuras de contratación de inmigrantes.

- Sugerencias y propuestas para facilitar la contratación de este colectivo.





Situación actual de contratación de los trabajadores inmigrantes

Los trabajadores inmigrantes en Burgos

2

Situación actual de contratación de trabajadores inmigrantes

Teniendo en cuenta los últimos datos de contratación y de alta en la Seguridad Social (agosto 2006), vamos a hacer un análisis de la situación laboral actual de la provincia de Burgos. La población de Burgos vive en su mayoría en zonas urbanas, ubicándose solamente un tercio de ella en núcleos rurales.

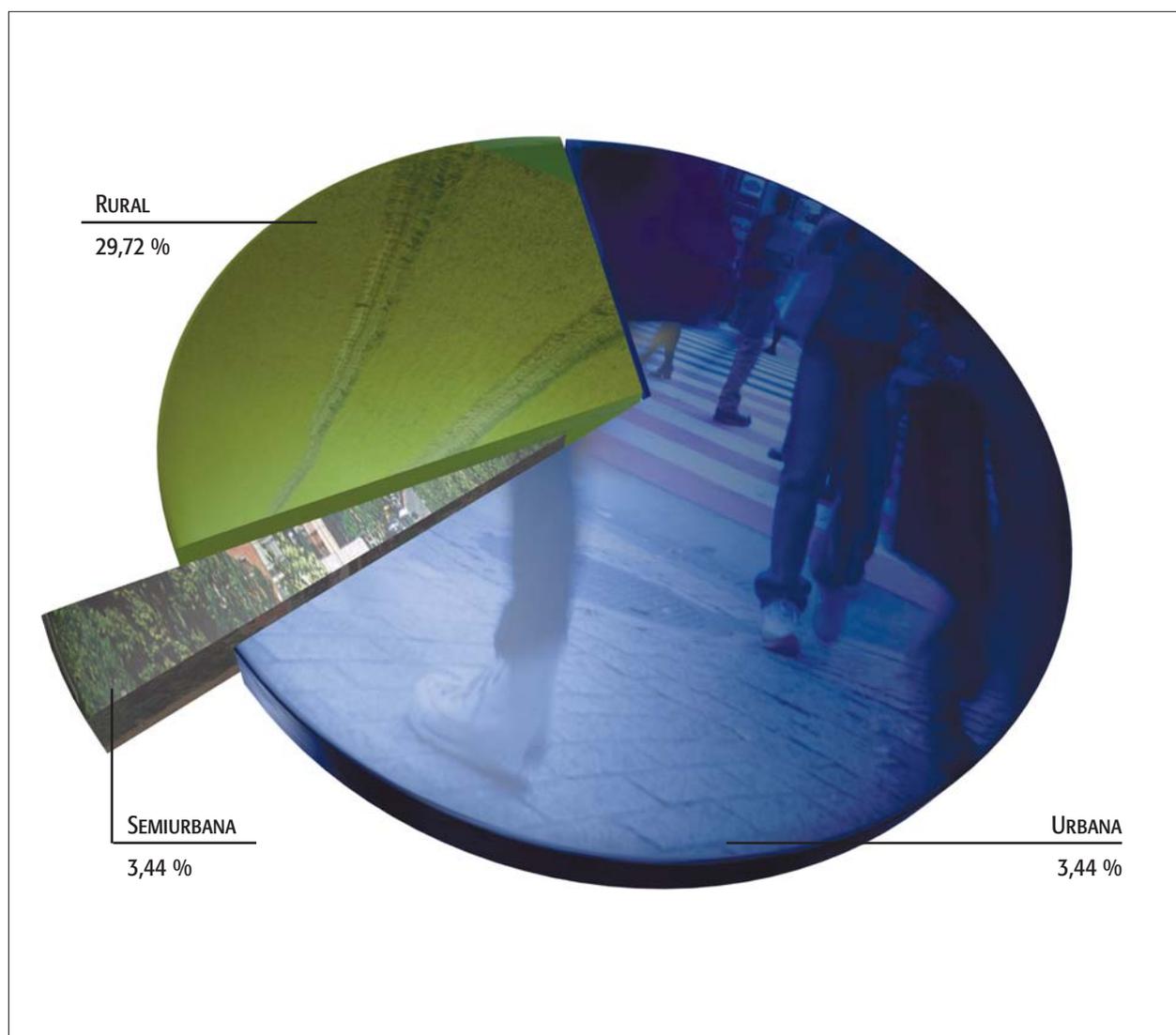


FIG. 1. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE BURGOS

		Sociedades Mercantiles	
		2005	2006
Castilla y León	Creadas	3.684	4.599
	Disueltas	363	461
Burgos	Creadas	680	515
	Disueltas	78	53

TABLA 1: NÚMERO DE EMPRESAS CREADAS Y DISUELTAS EN CASTILLA Y LEÓN Y EN BURGOS

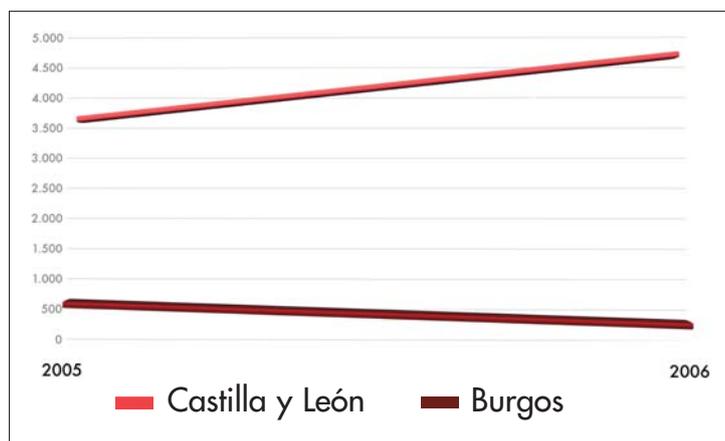


FIG. 2: SOCIEDADES MERCANTILES CREADAS

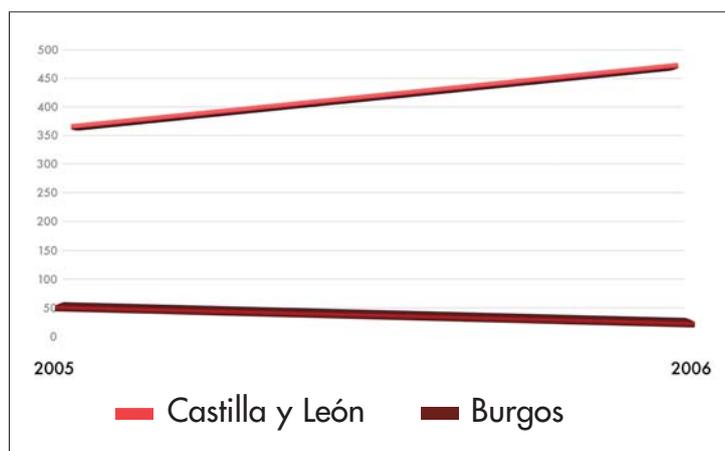


FIG. 3: SOCIEDADES MERCANTILES DISUELTAS

Si analizamos la creación de empresas en Castilla y León apreciamos un continuo aumento, frente a la evolución negativa que hay en Burgos. Según nos muestra la gráfica, podemos ver que Burgos sufre una deceleración en la creación de sociedades mercantiles, aunque es de esperar que para finales de año los datos sean favorables.

Durante el año 2005 las empresas creadas en Burgos supusieron un 18,46% del total de las sociedades creadas en la comunidad, y en lo que va de año 2006, la cifra ronda el 11,20%.

Lo mismo sucede con la disolución de las sociedades mercantiles, en 2005 fue un 21,49% respecto a Castilla y León, y hasta el momento actual, llevamos el 11,5% de las empresas disueltas en la Comunidad.

Empresas Inscritas en la Seguridad Social		
Año (último día de cada período)	Castilla y León	Burgos
1996	54.213	8.426
1997	55.986	8.694
1998	58.511	9.056
1999	60.961	9.587
2000	62.995	9.920
2001	65.071	10.190
2002	66.313	10.475
2003	67.986	10.798
2004	70.222	11.125
2005	73.190	11.568
2006	75.738	11.962

TABLA 2: NÚMERO DE EMPRESAS INSCRITAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL EN CASTILLA Y LEÓN Y EN BURGOS

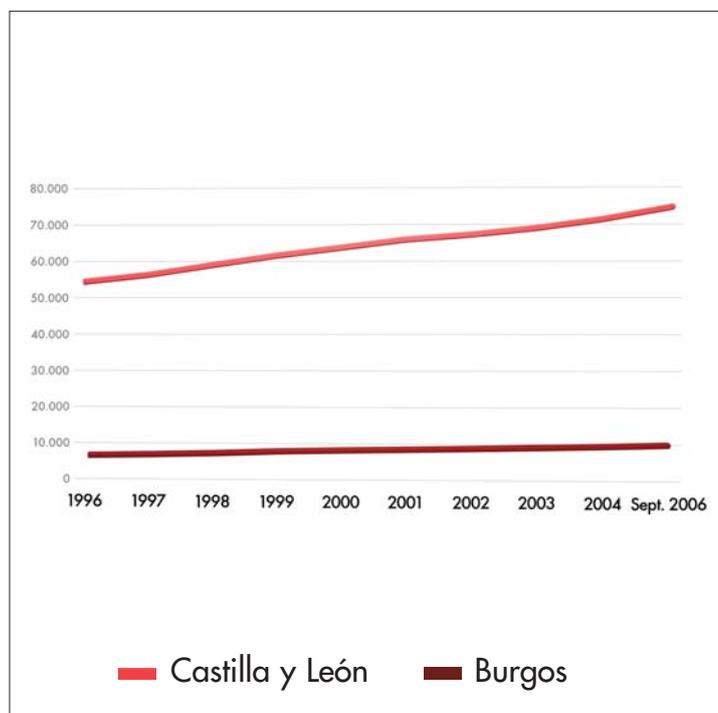


FIG. 4: EMPRESAS INSCRITAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL

		Tipo de autorización de residencia		
		España	Castilla y León	Burgos
Inicial	número	257.541	14.507	2.063
	%	12,31	20,60	16,67
1ª Renovación	número	844.857	29.024	5.322
	%	40,38	41,21	43,00
2ª Renovación	número	331.941	10.184	1.789
	%	15,47	14,46	14,46
Permanente	número	634.531	16.248	3.065
	%	30,33	23,07	24,77
Otros	número	23.225	474	137
	%	1,11	0,67	1,11

Los extranjeros que residen en Burgos llevan ya un tiempo en España, puesto que sólo una quinta parte tiene una autorización de residencia inicial. El 18,05% de los extranjeros en Burgos tienen permiso de residencia permanente, habiendo renovado en alguna ocasión el 60%.

TABLA 3: EXTRANJEROS INCLUIDOS EN EL RÉGIMEN GENERAL CON AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA EN VIGOR POR TIPO DE AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA

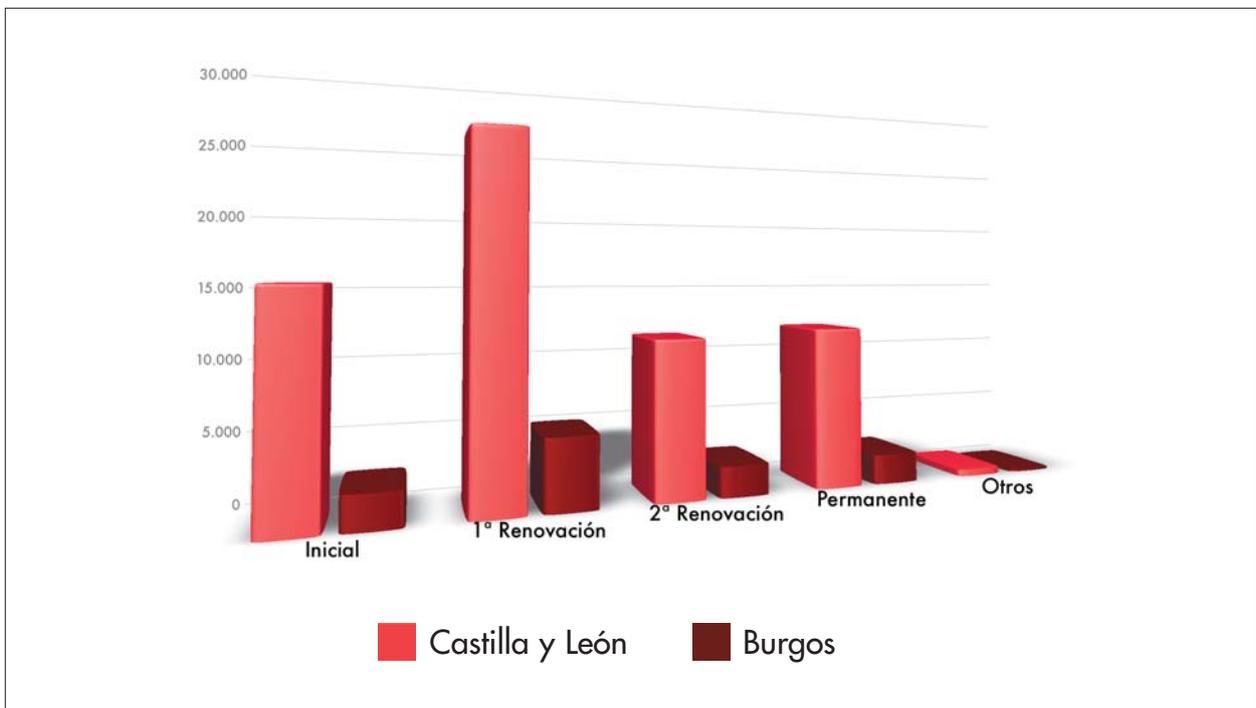


FIG. 5: TIPO DE AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA

A nivel nacional los extranjeros vienen en su mayoría de América Latina y de Europa, tanto de la Unión Europea como de países que no pertenecen a ella. En Castilla y León proceden en un alto porcentaje de la Unión Europea.

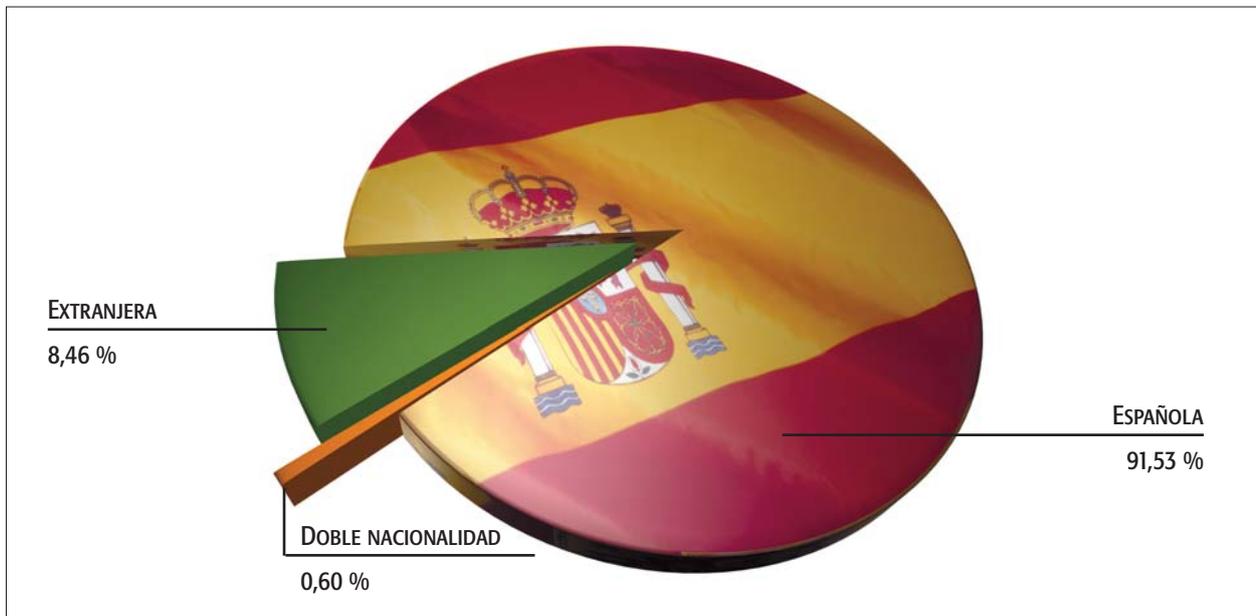


FIG. 6: POBLACIÓN TOTAL POR NACIONALIDAD. AÑO 2005

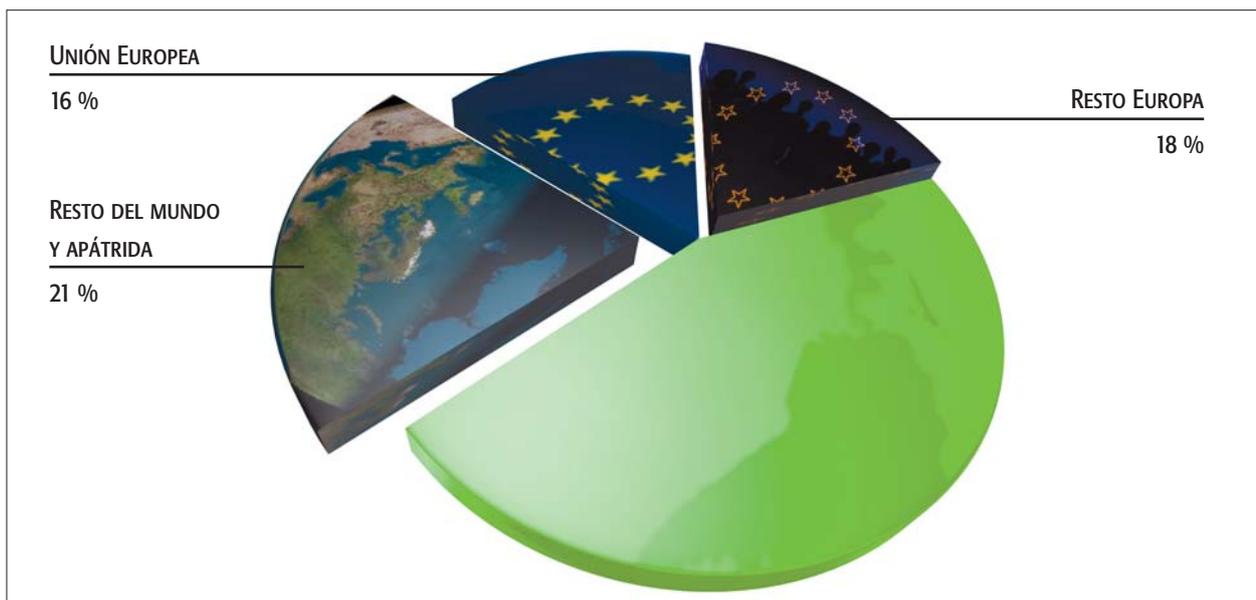


FIG. 7: POBLACIÓN EXTRANJERA POR NACIONALIDAD EN ESPAÑA. AÑO 2005

12 Situación actual de contratación de trabajadores inmigrantes

En Castilla y León la población con nacionalidad extranjera representa un 3% frente al 8,46% del total nacional.

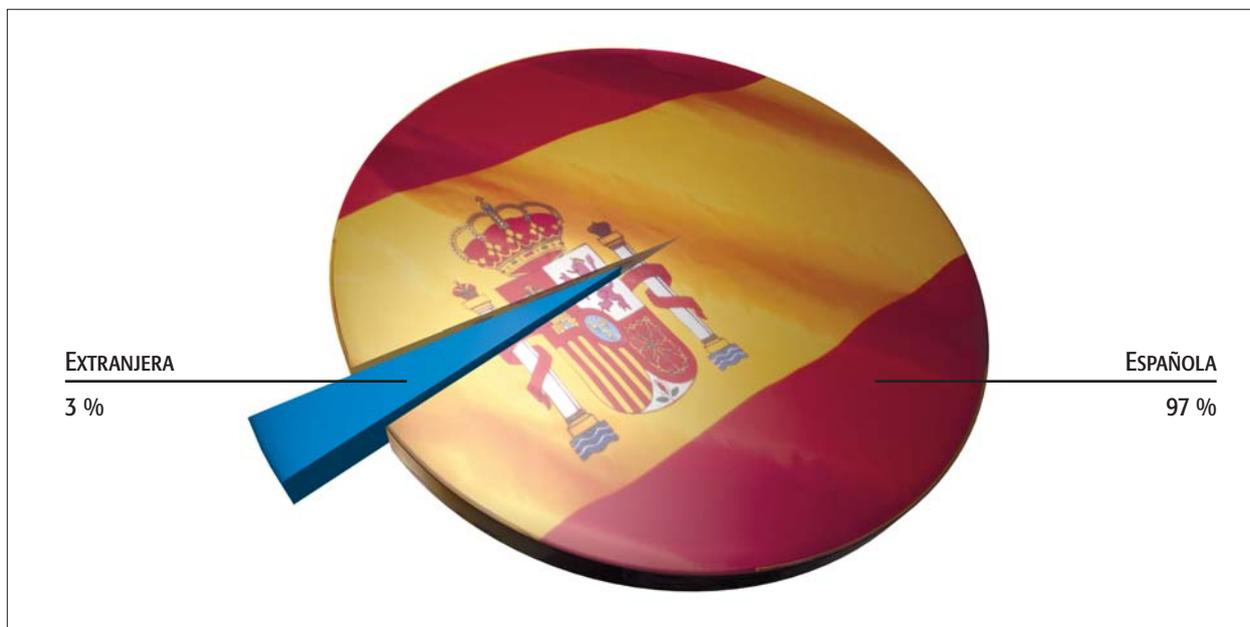


FIG. 8: POBLACIÓN CASTILLA Y LEÓN POR NACIONALIDAD. AÑO 2005



FIG. 9: POBLACIÓN EXTRANJERA CASTILLA Y LEÓN POR NACIONALIDAD. AÑO 2005

De los extranjeros incluidos en el Régimen General con autorización de residencia en vigor, a mediados de año, el 38% proceden de Iberoamérica, el 42% lo hace desde Europa, el 16% son africanos y un porcentaje muy pequeño es asiático. Podemos observar que la procedencia de los inmigrantes de Burgos es muy similar a la de los residentes con autorización en el resto de Castilla y León.

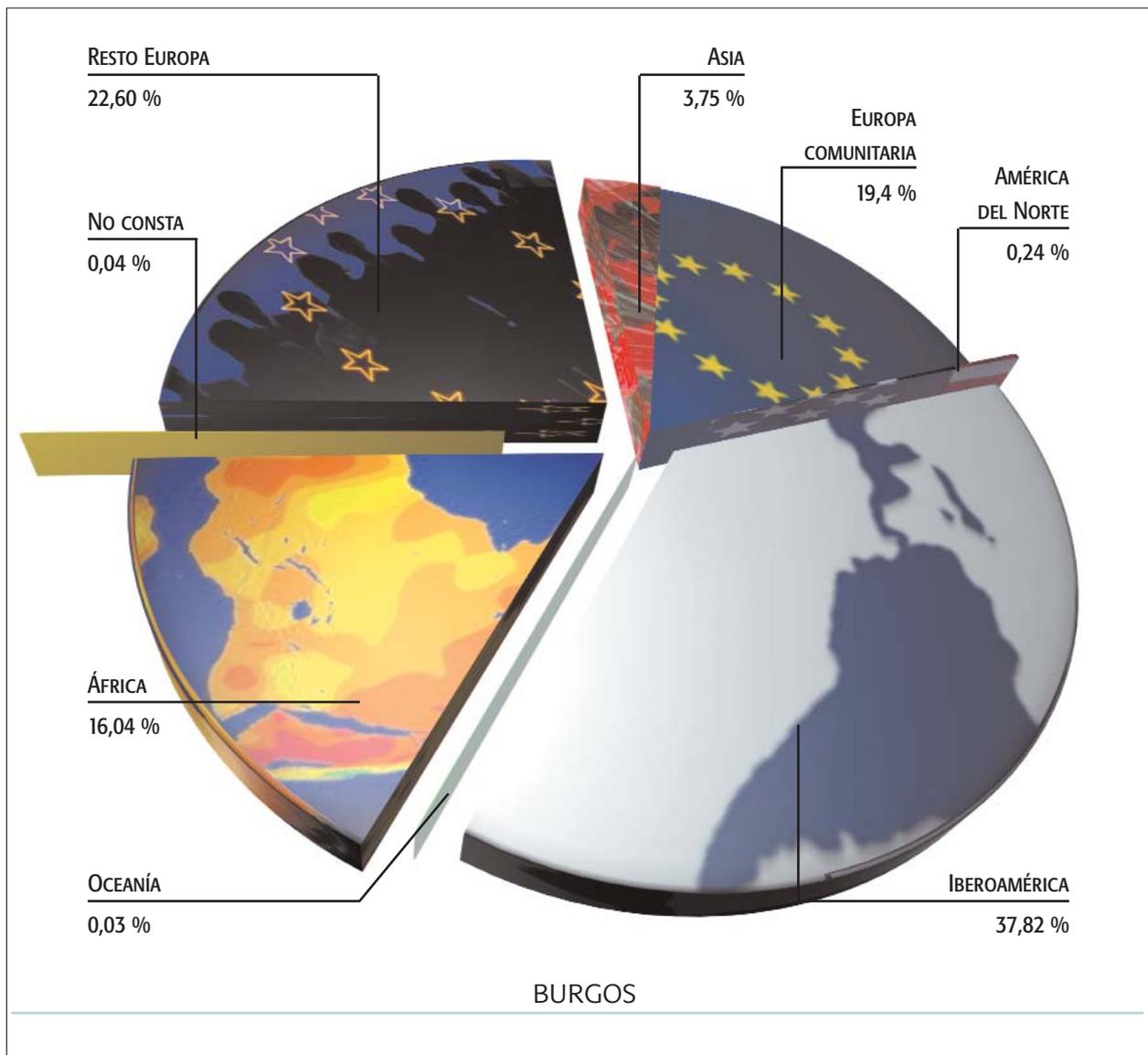


FIG. 10: EXTRANJEROS INCLUIDOS EN EL RÉGIMEN GENERAL CON AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA EN VIGOR SEGÚN CONTINENTE Y NACIONALIDAD POR TIPO DE AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA. 30-06-2006

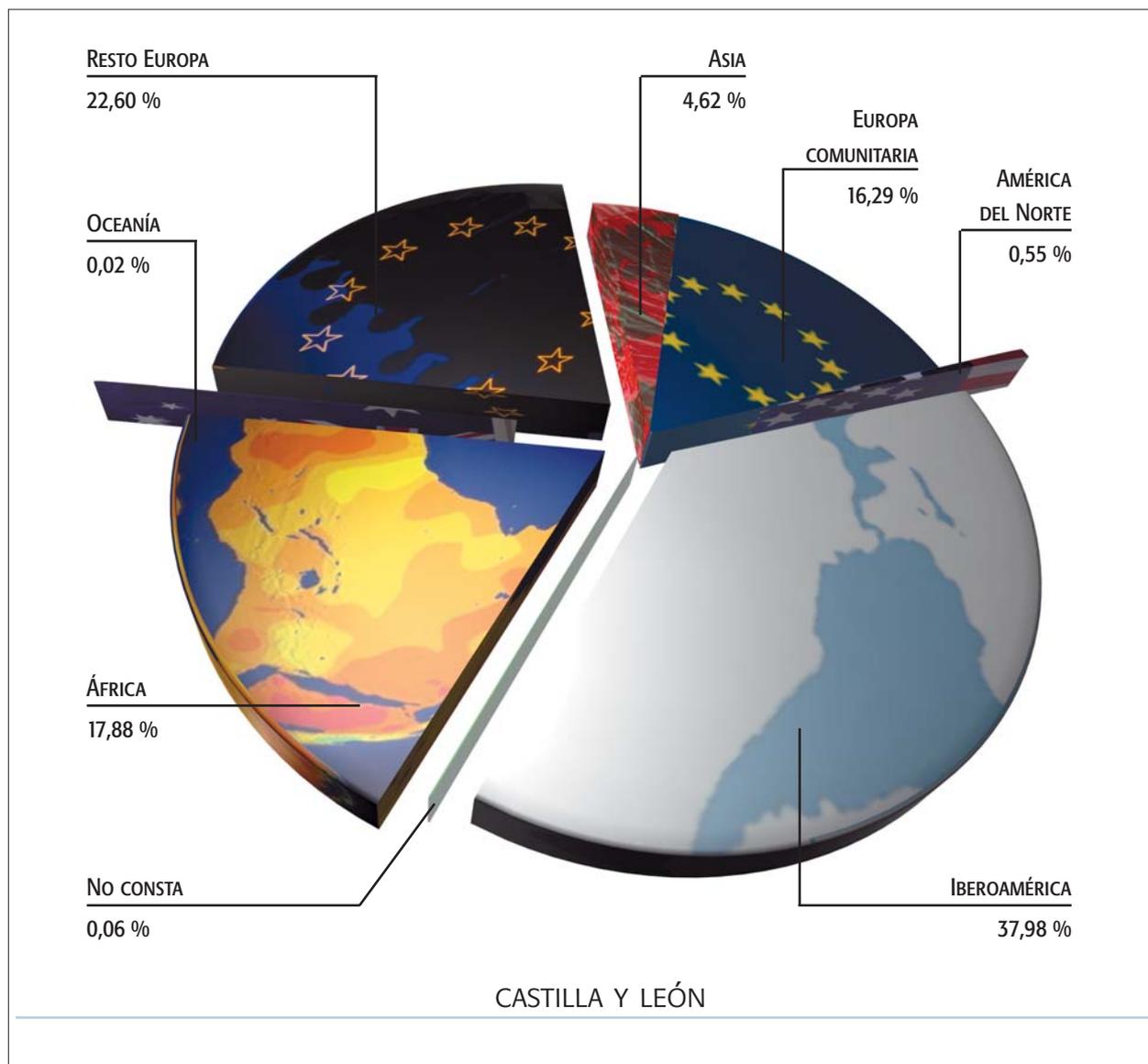


FIG. 10: EXTRANJEROS INCLUIDOS EN EL RÉGIMEN GENERAL CON AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA EN VIGOR SEGÚN CONTINENTE Y NACIONALIDAD POR TIPO DE AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA. 30-06-2006

Las altas en la Seguridad Social de los hombres en Burgos es del 21,04% respecto a Castilla y León, y las mujeres representan el 19,41% de las afiliaciones de la Comunidad.

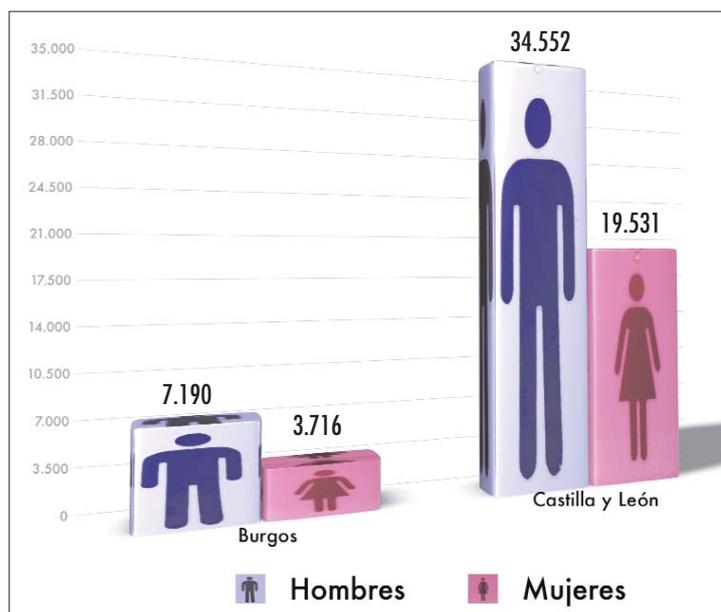


FIG. 11: AFILIACIONES EN ALTA A LA SEGURIDAD SOCIAL DE EXTRANJEROS. 31 ENERO 2007

Los trabajadores extranjeros de Burgos, al igual que en el resto de la comunidad y que en España, son bastante jóvenes, el 84% tiene una media de edad de 36 años, y un 14% tienen una media de 22 años. Tan sólo el 2,75% tiene una media de edad de 58 años.

	Número Total	
	Número	Media de edad
España	1.757.081	35
Castilla y León	45.262	35
Burgos	9.252	34

TABLA 4.1: TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ALTA LABORAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL POR GRUPO Y MEDIA DE EDAD. 14-01-2005

		Grupo de edad			
		16-24 años	25-54 años	más 54 años	no consta
España	número	211.701	1.481.050	64.128	202
	media edad	22	36	59	-
	%	12,05	84,30	3,65	-
Castilla y León	número	6.276	37.632	1.347	7
	media edad	22	36	58	-
	%	13,87	83,16	2,98	-
Burgos	número	1.275	7.722	254	1
	media edad	22	36	58	-
	%	13,78	83,47	2,75	-

TABLA 4.2: TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ALTA LABORAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL POR GRUPO Y MEDIA DE EDAD. 14-01-2005

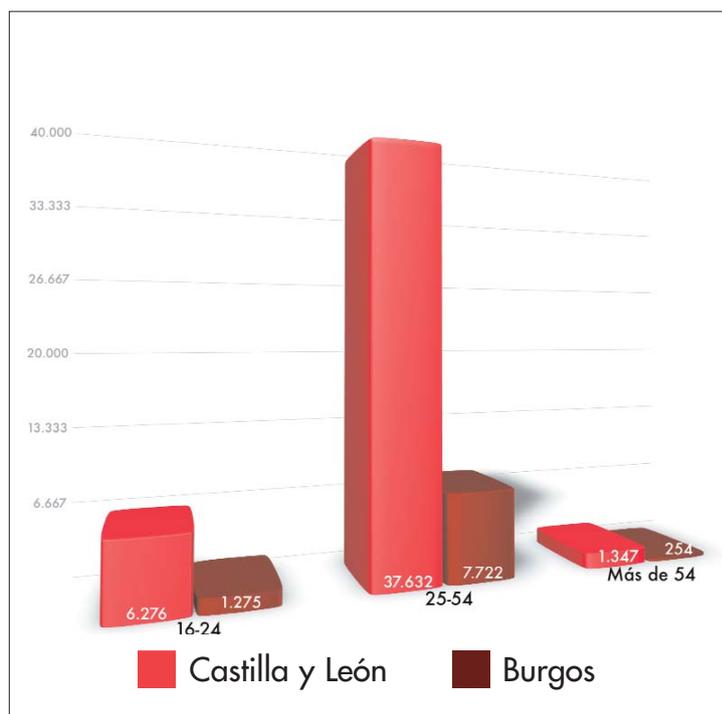


FIG. 12: TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ALTA LABORAL POR GRUPO DE EDAD -B-

años	Grupo de Edad		
	España	Castilla y León	Burgos
16-19	1,59	2,06	2,40
20-24	10,46	11,80	11,38
25-29	20,39	19,89	20,81
30-34	20,94	20,11	20,61
35-39	17,28	17,31	17,44
40-44	12,49	12,44	11,78
45-49	8,33	8,54	8,40
50-54	4,86	4,87	4,43
55-59	2,43	2,22	2,09
más de 59	1,22	0,76	0,66

TABLA 5: TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ALTA LABORAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL POR GRUPO Y MEDIA DE EDAD -B-. PORCENTAJES HORIZONTALES 14-01-2005

Si desglosamos estas edades en intervalos más pequeños, observamos que cuatro quintos de los extranjeros están entre 20 y 44 años, repartiéndose el resto en otros intervalos de edades, siendo tan solo el 0,65% mayores de 59 años.

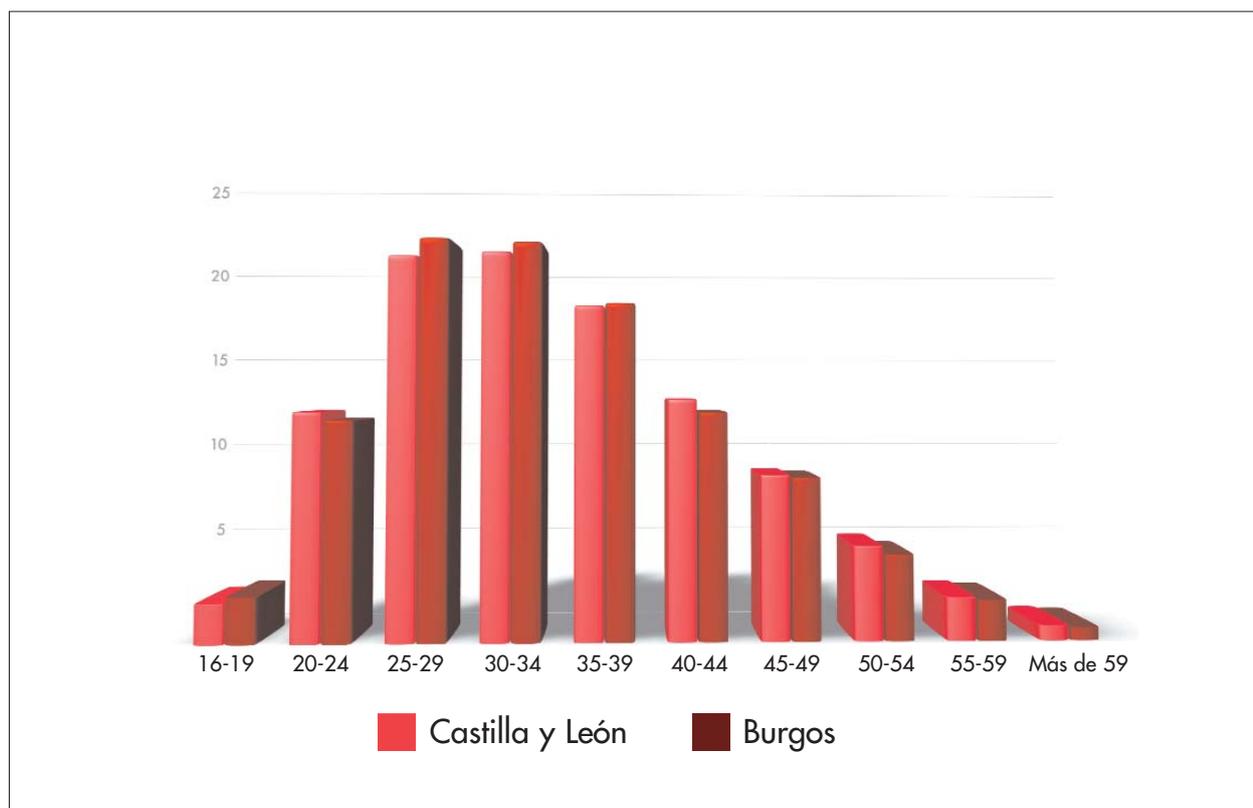


FIG. 13: TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ALTA LABORAL POR GRUPO DE EDAD

Tres cuartas partes de los trabajadores extranjeros están dados de alta en el régimen general de la Seguridad, al igual que en resto de España. Seguidos de los trabajadores en régimen especial agrario y empleados del hogar.

Los trabajadores extranjeros en Burgos son un 4% menos emprendedores que los del resto del país, y tan sólo el 6,70% son trabajadores autónomos.

Régimen de Seguridad Social			
		España	Burgos
Régimen General	número	1.341.578	8.333
	media de edad	34	34
R.E.T. Autónomos	número	166.062	719
	media de edad	41	37
R.E. Agrario	número	156.970	759
	media de edad	34	35
R.E. Emp. Hogar	número	178.382	1.095
	media de edad	36	35
R.E. Trabajadores del mar	número	3.763	-
	media de edad	39	-
R.E. Minería del carbón	número	688	-
	media de edad	43	-

TABLA 6: TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ALTA LABORAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL POR RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL Y MEDIA DE EDAD. 14-01-2005

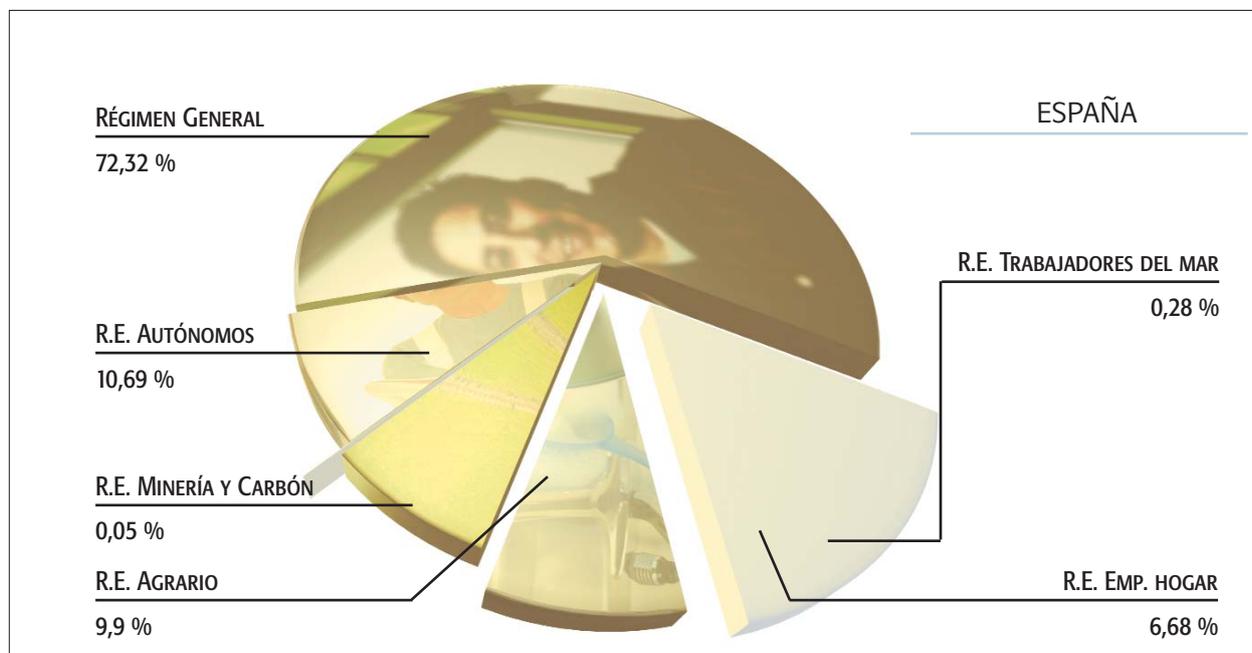
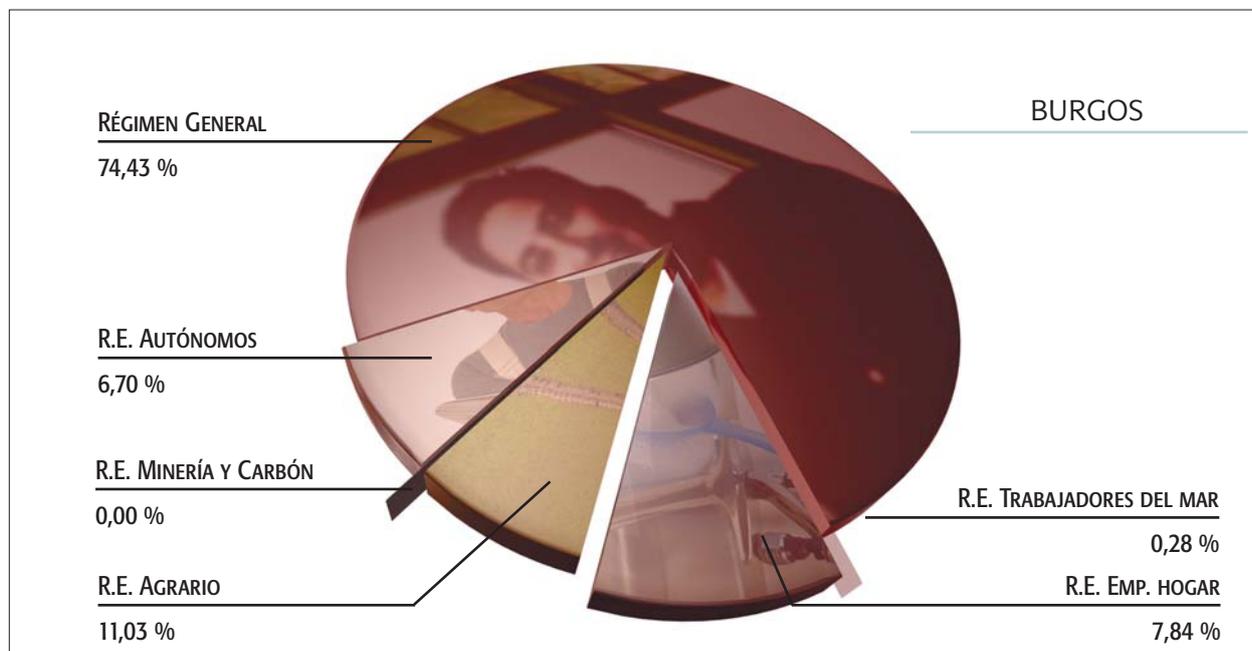


FIG. 14: TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ALTA LABORAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL POR PERIODO DE ALTA INICIAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL



España	1.847.443
Castilla y León	54.083
Burgos	10.906

TABLA 7.1: TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ALTA LABORAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL POR PERÍODO DE ALTA INICIAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL. 14-01-2005

Observando la gráfica podemos apreciar que el año en que más altas laborales se inscribieron en la Seguridad Social fue 2004, tras haberse producido un descenso durante los dos años anteriores.

A partir del año 2000 se aprecia un incremento notable en la contratación de trabajadores extranjeros respecto a años anteriores.

Período de alta inicial en la Seguridad Social			
	España	Castilla y León	Burgos
Hasta 1990	37.760	1.009	162
Desde 1991 hasta 1999	228.009	4.380	884
2000	140.179	2.870	708
2001	202.411	5.656	1.183
2002	268.177	5.916	1.135
2003	154.460	4.717	799
2004	170.026	7.105	1.179
2005	549.108	13.394	3.172
1 al 12 de enero 2006	6.937	215	30

TABLA 7.2: TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ALTA LABORAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL POR PERÍODO DE ALTA INICIAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL 14-01-2005

Se aprecia un descenso de la media de edad. A medida que pasan los años, los trabajadores extranjeros son cada vez más jóvenes.

Media de edad. Período de alta inicial en la Seguridad Social			
	España	Castilla y León	Burgos
- - -	35	35	34
Hasta 1990	50	48	50
Desde 1991 hasta 1999	40	38	38
2000	36	36	36
2001	36	36	36
2002	35	35	35
2003	34	34	33
2004	33	33	34
2005	32	32	32
1 al 12 de enero 2006	31	32	29

TABLA 8: TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ALTA LABORAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL POR PERÍODO DE ALTA INICIAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL. MEDIA DE EDAD 14-01-2005

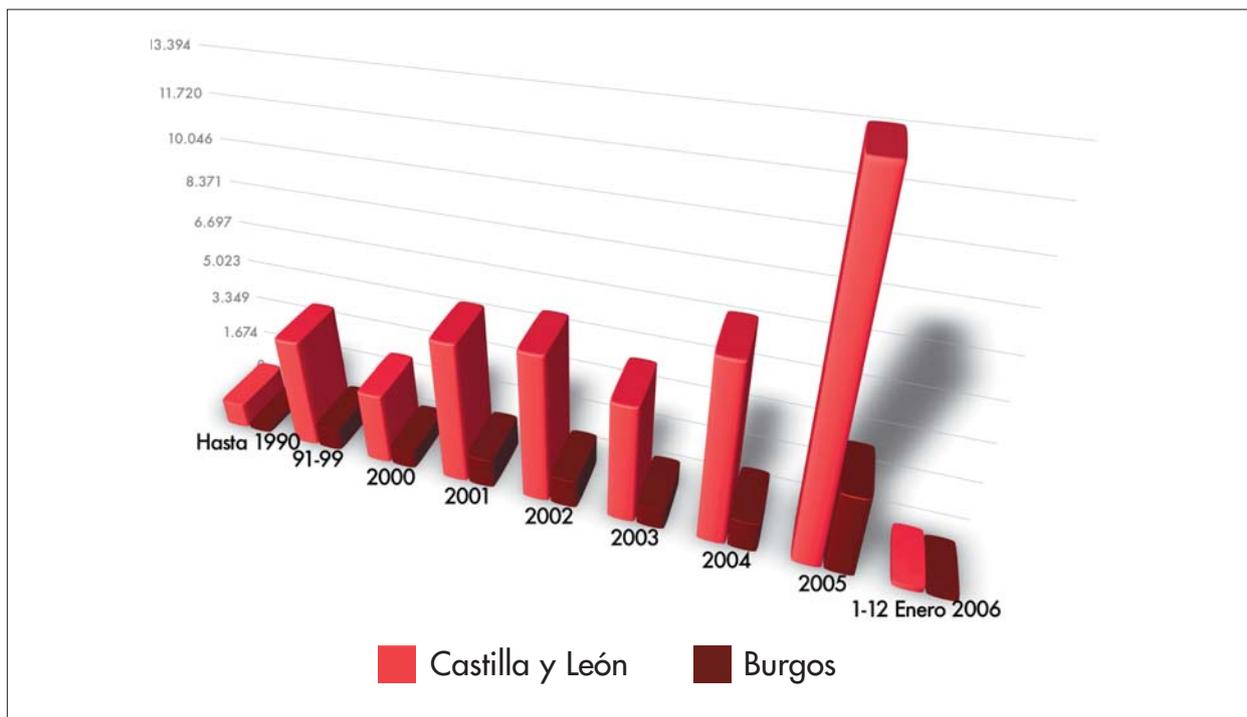


FIG. 15: TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL POR PERÍODO DE ALTA INICIAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL

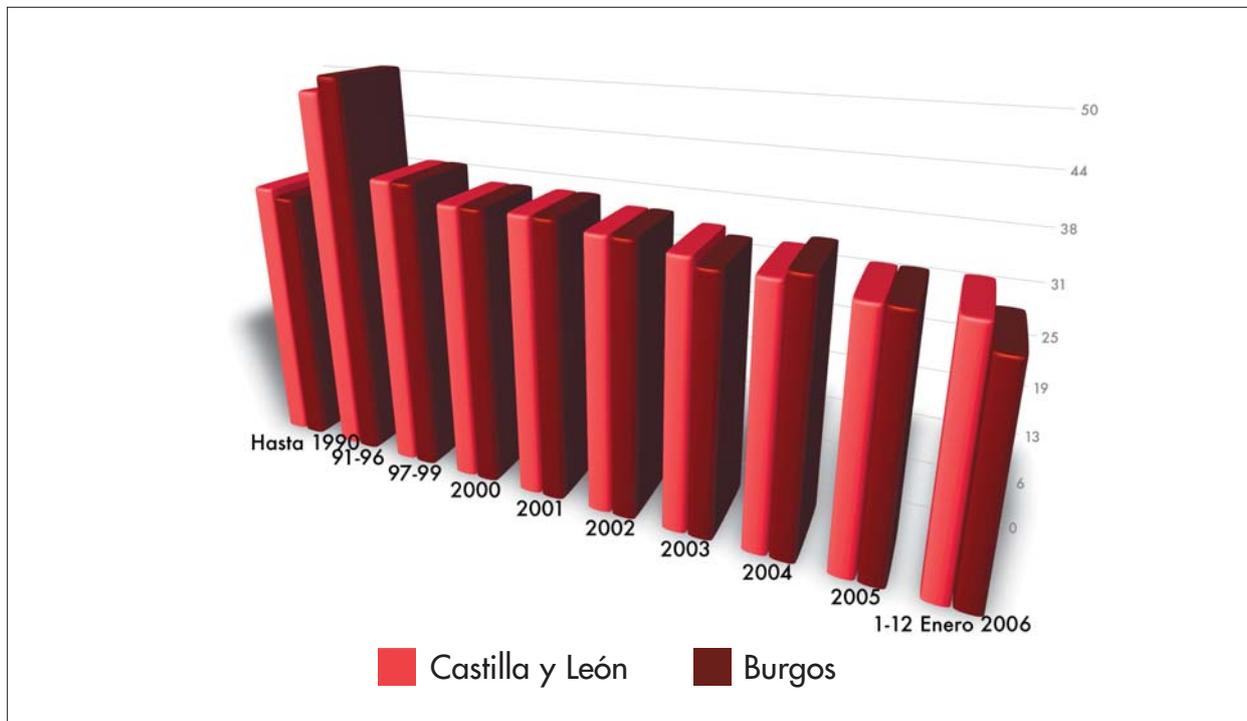


FIG. 16: MEDIA DE EDAD SEGÚN EL PERÍODO DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

En el año 2004 se nota un importante aumento de trabajadores extranjeros en alta en la Seguridad Social, y por los datos que se tienen de enero de 2005 se intuye que este año también va a tener un alto número de trabajadores en la Seguridad Social.

Período de alta actual en la Seguridad Social

	España	Castilla y León	Burgos
----	1.757.081	45.262	9.252
Hasta 1990	5.498	113	19
Desde 1991 hasta 1999	49.750	758	179
2000	23.523	414	65
2001	38.216	840	156
2002	71.562	1.475	263
2004	191.256	5.744	1.084
2005	1.180.969	30.434	6.318
1 al 12 de enero 2006	100.918	3.116	729

TABLA 9: TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ALTA LABORAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL POR PERÍODO DE ALTA ACTUAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL. 12-01-2006

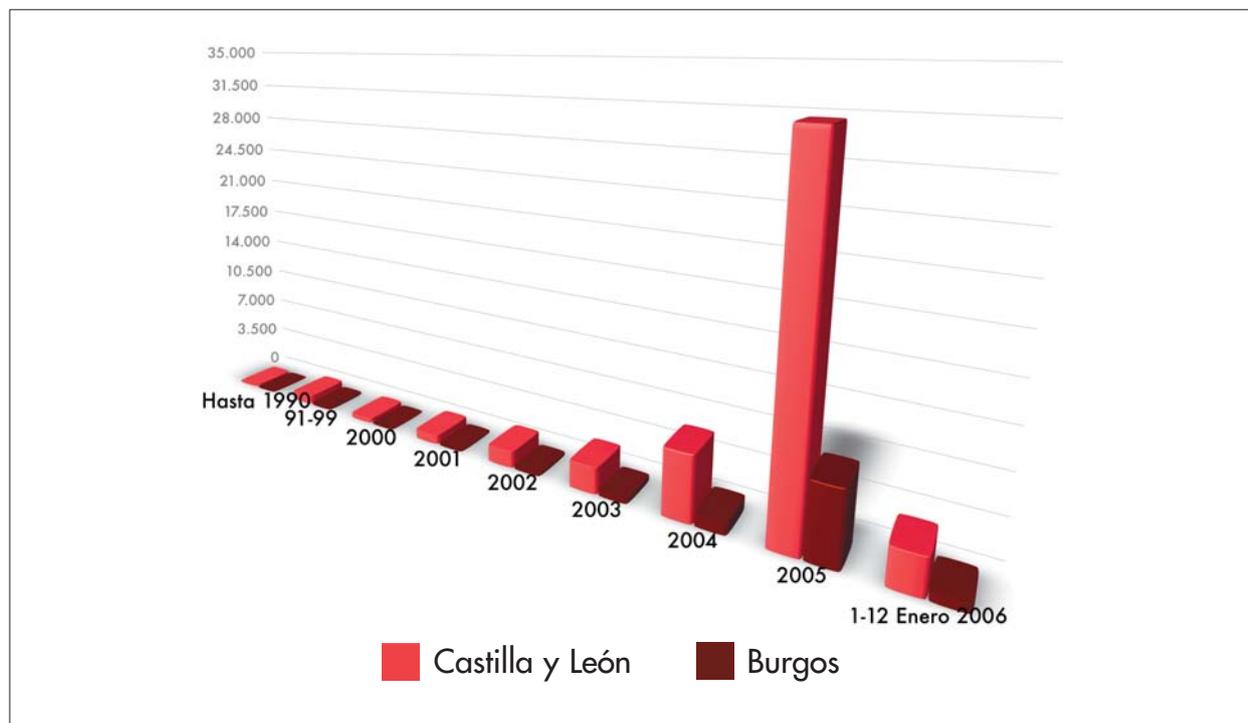


FIG. 17: PERÍODO DE ALTA ACTUAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL



Perfil de las empresas que disponen de trabajadores inmigrantes

Los trabajadores inmigrantes en Burgos

3

Tamaño de la empresa

Las empresas que más extranjeros contratan son las empresas pequeñas, con menos de 25 trabajadores, seguidas de las empresas de entre 100 y 500 trabajadores.

En comparación, y teniendo en cuenta el número de empresas que hay en Castilla y León de cada grupo de empresas, las de gran tamaño contratan menos trabajadores extranjeros que las de tamaño más pequeño.

Número de trabajadores de la empresa		
	Castilla y León	Burgos
TOTAL	69.657	17.025
1 a 25	43.929	9.504
26 a 50	8.138	2.439
51 a 100	6.145	1.509
101 a 500	9.106	2.913
501 a 1.000	384	167
más de 1.000	485	168
Sin datos	1.470	325

TABLA 10: CONTRATOS A EXTRANJEROS POR NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA. FUENTE: ANUARIO ESTADÍSTICO DE INMIGRACIÓN 2004

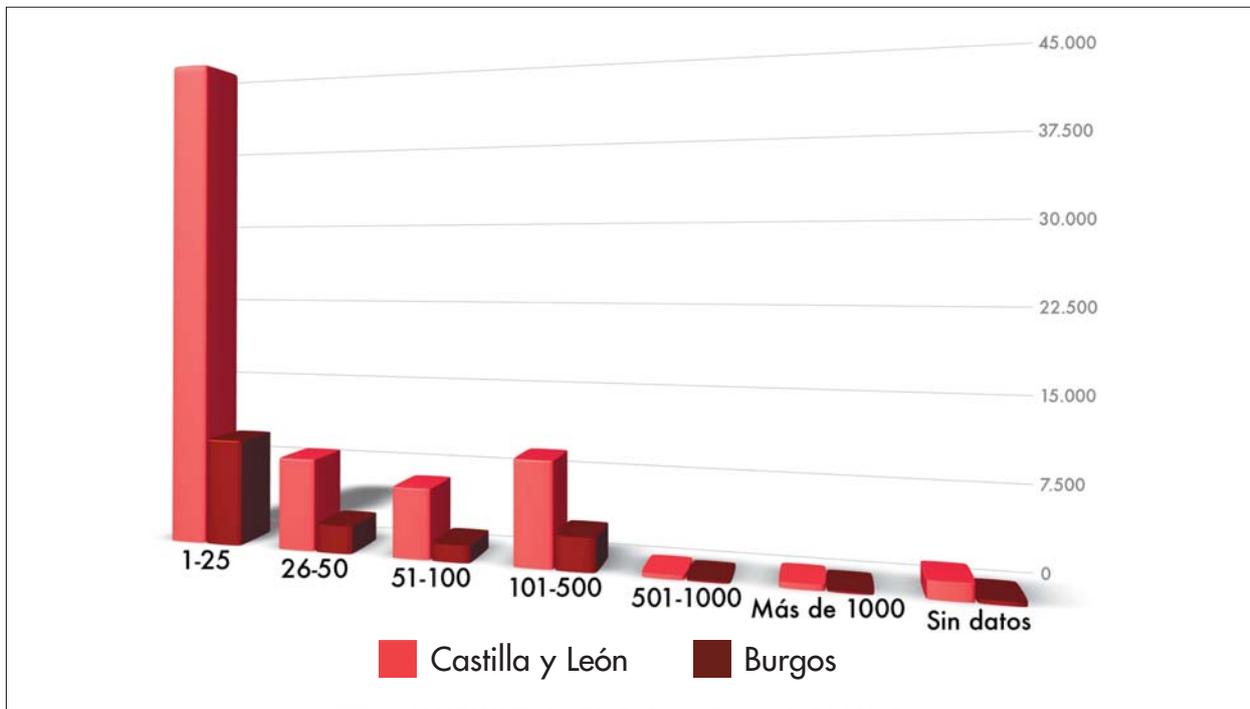


FIG. 18: CONTRATOS SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA

		Sector de actividad		
		España	Castilla y León	Burgos
AGRICULTURA	número	473.274	11.424	2.135
	%	17,24	16,40	12,54
INDUSTRIA	número	159.106	6.189	1.692
	%	5,80	8,88	9,94
CONSTRUCCIÓN	número	620.733	20.186	5.278
	%	22,61	28,98	31,00
SERVICIOS	número	1.492.130	31.858	7.920
	%	54,35	45,74	46,52

Contrato por sector de actividad

El sector servicios es el que más número de contratos a trabajadores extranjeros aglutina, seguido del de la construcción y la agricultura.

En términos generales los empresarios de Burgos se asemejan a los del resto de la Comunidad, pero cabe destacar que el número de contratos en el sector industrial dentro de la provincia de Burgos es superior al de la Comunidad.

TABLA 11: CONTRATOS A EXTRANJEROS POR SECTOR DE ACTIVIDAD.
FUENTE: ANUARIO ESTADÍSTICO DE INMIGRACIÓN 2004



FIG. 19: CONTRATOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Tipo de jornada

Los empresarios burgaleses emplean a los trabajadores extranjeros con contratos a jornada completa.

		Tipo de jornada		
		Parcial	Completa	Fijos discontinuos
España	número	492.180	2.228.502	24.561
	%	17,93	81,18	0,89
Castilla y León	número	10.852	58.709	96
	%	15,58	84,28	0,14
Burgos	número	2.048	14.952	25
	%	12,03	87,82	0,15

TABLA 12: CONTRATOS A EXTRANJEROS POR TIPO DE JORNADA.
FUENTE: ANUARIO ESTADÍSTICO DE INMIGRACIÓN 2004

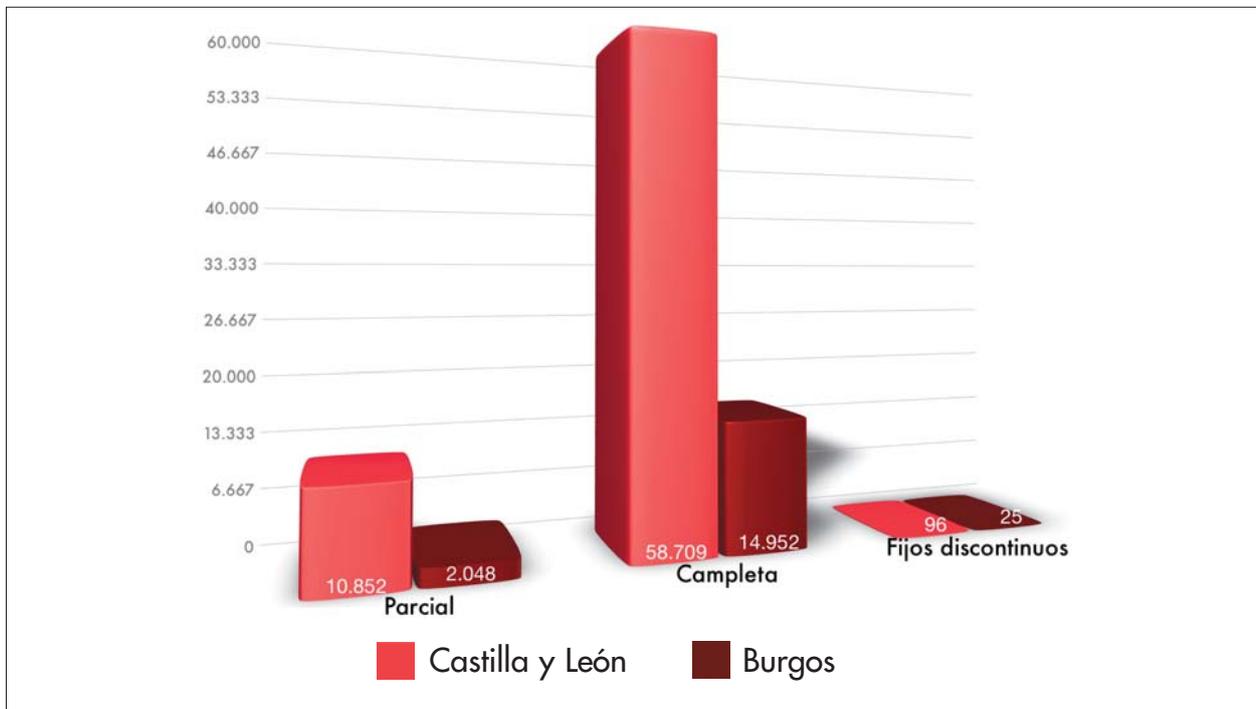


FIG. 20: CONTRATOS POR TIPO DE JORNADA

Tipo de contrato

El tipo de contrato que se realiza a los trabajadores extranjeros en Burgos en su mayoría es de obra o servicio o eventual por circunstancias de la producción, seguido de los contratos de interinidad.

Cabe destacar que en Burgos no se realizan contratos a extranjeros por jubilación parcial o de sustitución por jubilación.

Si comparamos los datos de la provincia de Burgos con los de la Comunidad, apreciamos que de los contratos por relevo que se realizan en Castilla y León, un alto porcentaje pertenecen a Burgos, al igual que los contratos de interinidad. En contraposición, los contratos que menos se suscriben son los temporales de inserción y los de formación.

Período de alta inicial en la Seguridad Social

	España	Castilla y León	Burgos
TOTAL	2.745.243	69.657	17.025
Indefinido ordinario	110.859	2.554	485
Indefinido fomento del empleo	30.015	1.009	236
Minusválidos	175	6	1
Obra o servicio	1.190.268	32.748	7.402
Eventual circunstancias de la producción	1.200.731	26.462	6.848
Interinidad	94.277	2.819	1.050
Temporal minusválidos	261	8	4
Temporal de inserción	155	2	-
Relevo	1.018	42	16
Jubilación parcial	32	-	-
Sustitución por jubilación especial a los 64 años	105	15	2
Prácticas	1.072	15	4
Formación	9.183	479	59
Otros contratos	10.963	476	268
Convertidos en indefinidos	96.129	3.022	650

FIG. 20: CONTRATOS A EXTRANJEROS POR TIPO DE CONTRATO. FUENTE: ANUARIO ESTADÍSTICO DE INMIGRACIÓN 2004

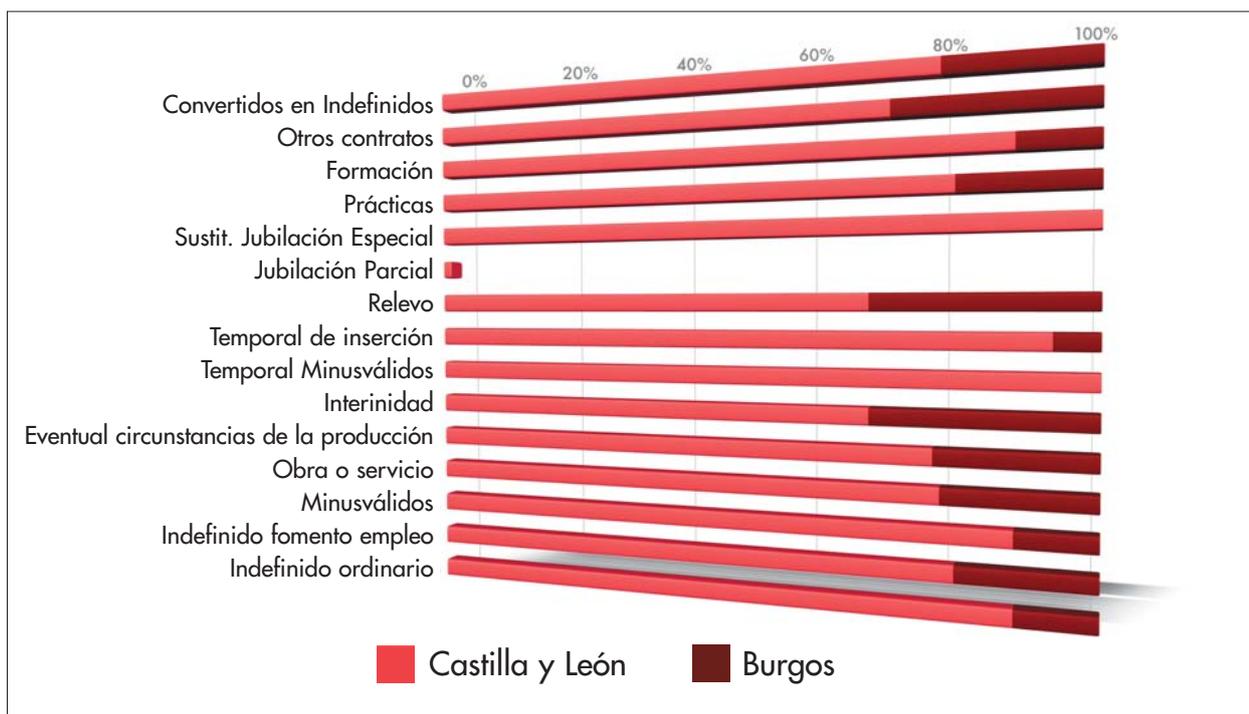


FIG. 21: TIPOS DE CONTRATO

Duración de contrato

Los contratos registrados a trabajadores extranjeros suelen ser por una duración indeterminada, no especificada al tratarse la mayoría de contratos por obra o servicio.

El resto de los contratos se reparten entre una duración de 1 y 3 meses, 15 días a un mes y 3 y 6 meses. También hay un alto número de contratos con una duración inferior a una semana.

Este tipo de contratos provoca una alta rotación de los trabajadores.

Haciendo una estimación, podemos decir que cada extranjero ha tenido una media de 2 contratos por año, para los datos que tenemos de 2004.

Tiempo de duración del contrato			
	España	Castilla y León	Burgos
<= 7 días	230.000	3.846	1.100
> 7 y <= 15 días	55.038	1.123	410
> 15 días y <= 1 mes	148.819	3.220	1.235
> 1 mes y <= 3 meses	392.873	9.552	2.410
< 3 meses y <= 6 meses	403.718	9.555	2.362
> 6 meses y <= 12 meses	106.645	2.996	457
> 12 meses y <= 18 meses	2.995	93	13
> 18 meses y <= 24 meses	755	19	5
> 24 meses	3.381	61	22
Indeterminada	1.163.841	32.601	7.639
Indefinida	237.178	6.591	1.372

TABLA 14: : CONTRATOS A EXTRANJEROS POR TIEMPO DE DURACIÓN DEL CONTRATO.

FUENTE: ANUARIO ESTADÍSTICO DE INMIGRACIÓN 2004

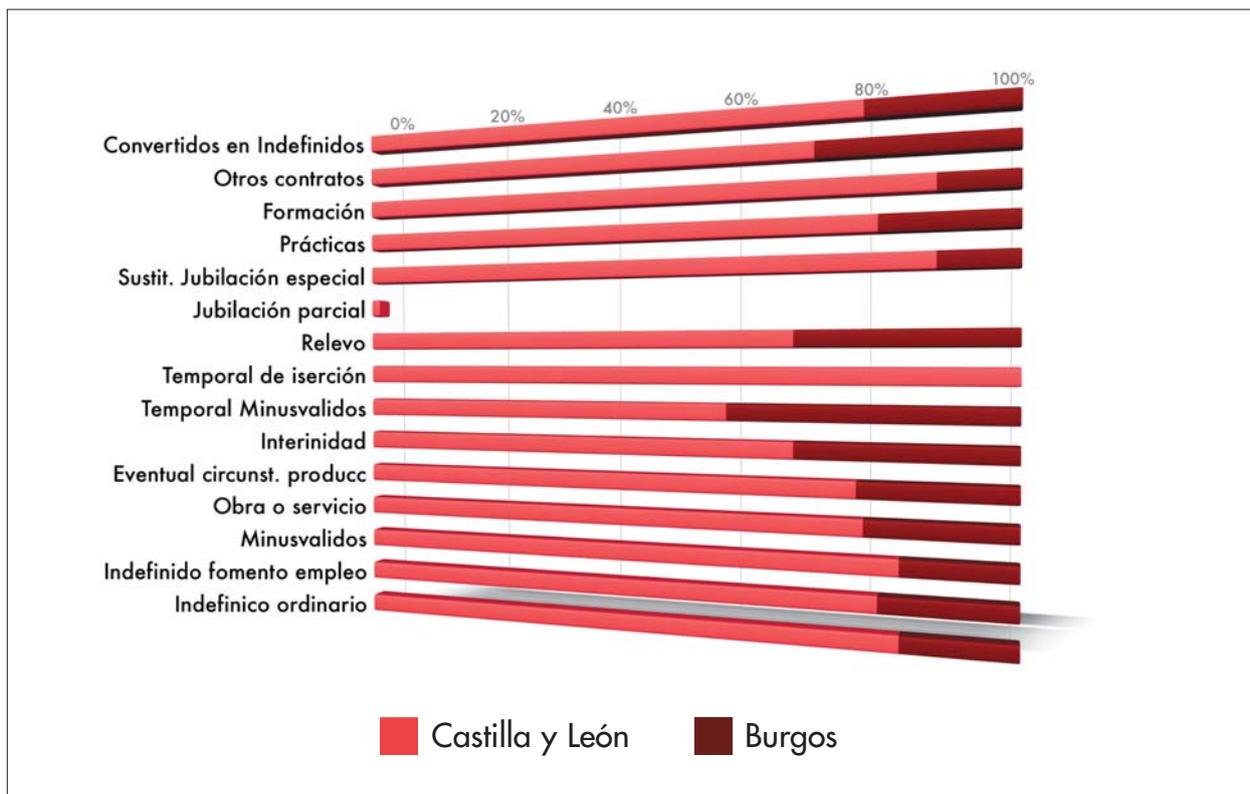


FIG. 22: DURACIÓN DEL CONTRATO

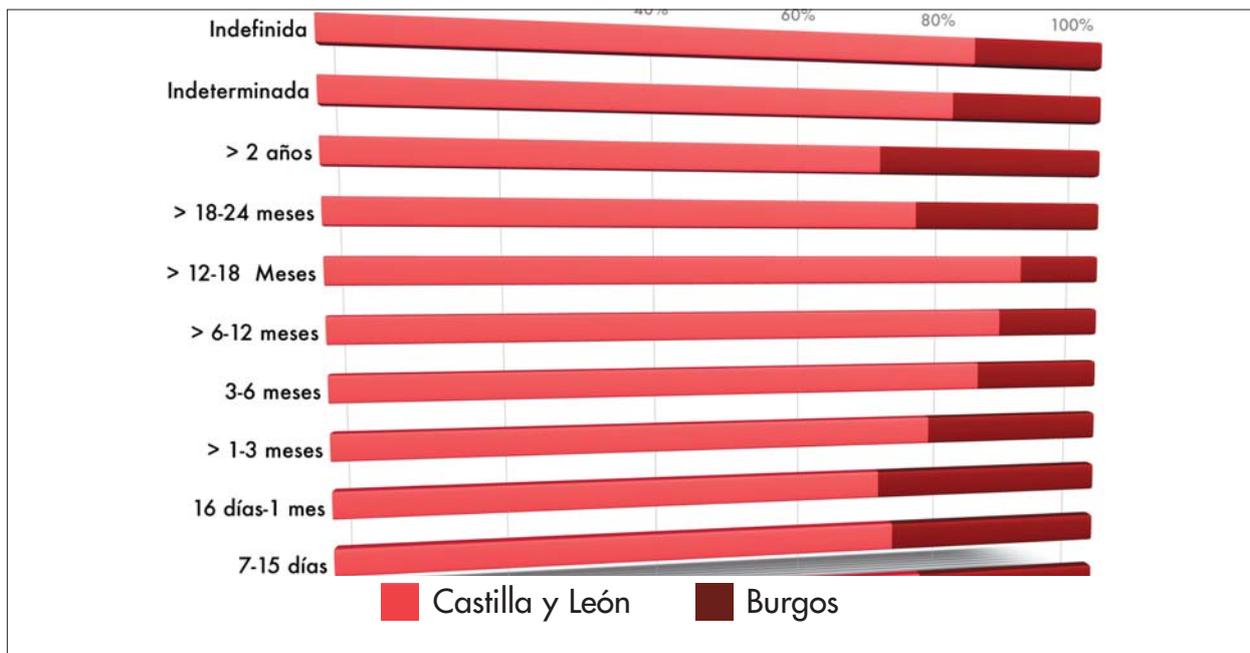


FIG. 23: DURACIÓN DEL CONTRATO

Respecto a Castilla y León, Burgos tiene un alto porcentaje de contratos de menos de un mes, y es de las que hace menos contratos de larga duración.

La duración de los contratos que se realizan en su mayoría es indeterminada, seguida de los contratos inferiores a tres meses y de los de seis meses.

Los contratos de duración indefinida se hacen notar.

Según un estudio del INEM para la provincia de Burgos, la rotación de los contratos es mucho más elevada, llegando a tener incluso más de 15 contratos.

	Nº de contratos	Nº de extranjeros contratados
de 1 contrato	5.941	5.941
de 2 contratos	3.966	1.983
de 3 contratos	2.382	794
de 4 contratos	1.332	332
de 5 contratos	2.731	438
de 11 a 15 contratos	418	34
más de 15 contratos	294	13

TABLA 15: NÚMERO DE CONTRATOS POR AÑO EN BURGOS

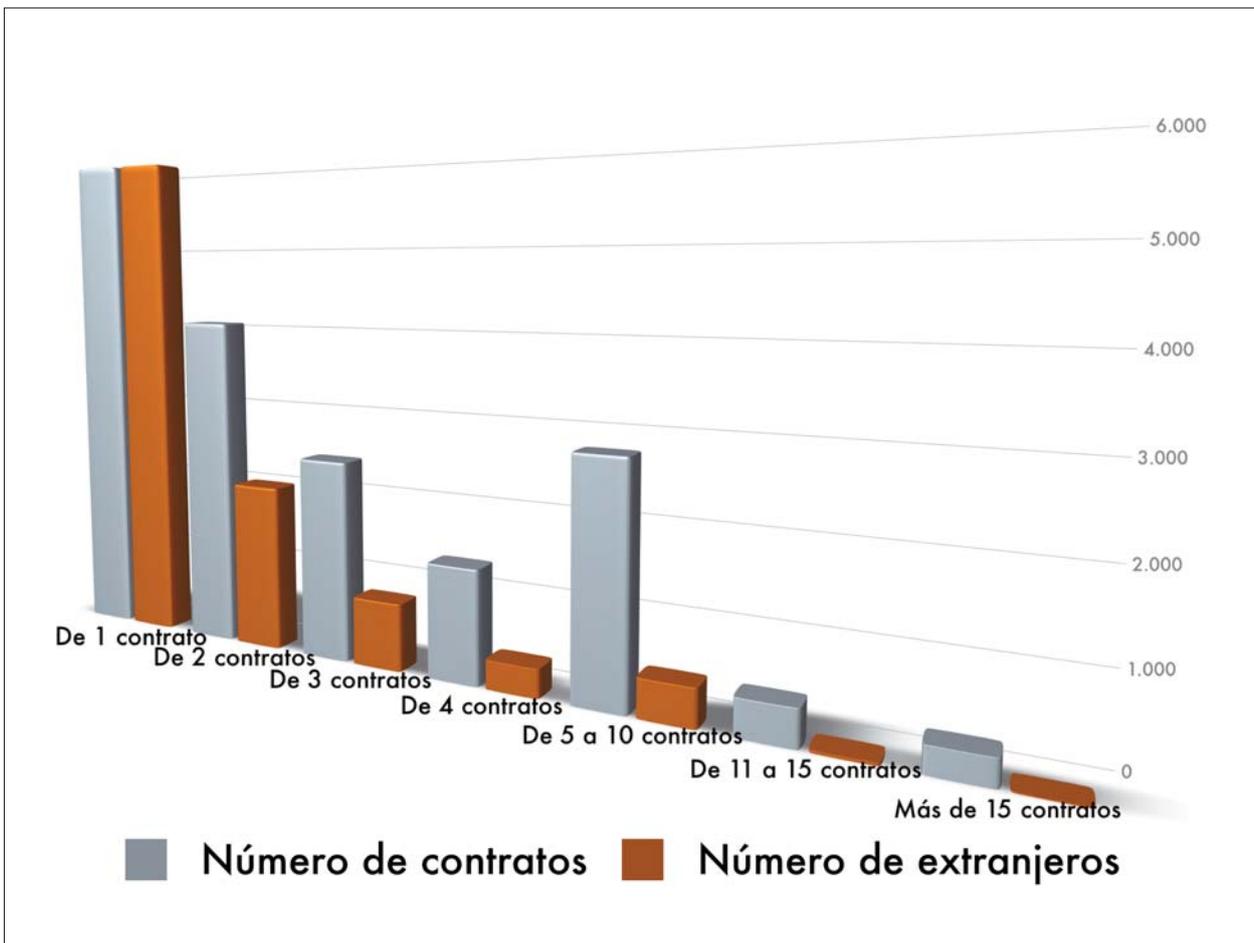


FIG. 24: NÚMERO DE CONTRATOS POR AÑO EN BURGOS

	Mes de registro del contrato		
	España	Castilla y León	Burgos
Enero	153.344	4.028	1.136
Febrero	163.654	4.279	1.062
Marzo	180.886	4.666	1.079
Abril	197.890	5.552	1.308
Mayo	250.241	6.177	1.597
Junio	273.615	6.810	1.591
Julio	254.675	6.182	1.646
Agosto	236.833	5.922	1.430
Septiembre	277.013	6.554	1.696
Octubre	275.288	8.377	1.928
Noviembre	273.492	6.526	1.446
Diciembre	208.312	4.584	1.106

TABLA 16: CONTRATOS A EXTRANJEROS POR MES DE REGISTRO DEL CONTRATO. 2004

Época del año

El número de contratos laborales realizados en el período comprendido entre los años 2001-2004 ha evolucionado positivamente, aumentando el empleo en los trabajadores extranjeros de fuera de la Unión Europea. A lo largo del año 2005, el número de contratos por meses oscila entre 978 iniciados en diciembre y 1.991 en septiembre.

Burgos fue la provincia de la Comunidad Autónoma de Castilla y León que en el año 2005 suscribió el mayor número de contratos con trabajadores extranjeros, un 24,16% sobre el total. La tasa provincial de extranjería fue un valor similar a la tasa nacional, 14,26% y 16,17%; la tasa mínima y máxima entre todas las provincias se posicionó en los porcentajes, 2,22% y 38,77%.

El perfil de la persona extranjera que demandó empleo en el Servicio Público de Empleo de Burgos fue hombre (52,67%), de 25 a 34 años y con estudios secundarios.

Los empleadores burgaleses, cuando contrataron a extranjeros en el año 2004, eligieron mayoritariamente, a hombres (71,16%), entre 25 a 34 años y con formación de estudios secundarios. Estos trabajadores procedían en un 31,75% (número de hombres sobre el total) de Europa y cuando son mujeres las contratadas, un 16,78% sobre el total de contratos extranjeros, habían venido de América.

Los trabajadores extranjeros se colocaron en un 46,4% en el sector Servicios. Las actividades económicas donde mayor es el número de contratos son la Construcción, la Agricultura y la Hostelería. Según la tasa de extranjería, es decir, relación porcentual del número de contratos de extranjeros y el número de contratos iniciados en la provincia de Burgos, las actividades económicas más relevantes son: Hogares que Emplean Personal Doméstico, Agricultura y Selvicultura.

Por ocupaciones, los hombres de la Unión Europea se emplearon en los trabajos de albañilería y mampostería y hormigón armado, los de fuera de la Unión Europea, peones de las industrias manufactureras y construcción

y la mujer extranjera de las dos agrupaciones de país de nacionalidad encontró trabajo en la limpieza de oficinas, hostelería y asimilados.

De las 25 ocupaciones donde la contratación de extranjeros fue más relevante la mayor rotación de contratos se dio en las ocupaciones de trabajadores forestales, peones agrícolas y panaderos y pasteleros.

En cuanto a las modalidades de contratación, se utilizaron aquellas que fueron las habituales en los contratos de trabajo de las empresas de la provincia de Burgos con distinto orden de preferencia, primero y en mayor número por obra o servicio y en segundo lugar el contrato eventual por circunstancias de la producción. Se contrató de forma indefinida un 8,05% sobre el total de los contratos, en consonancia con el peso que la contratación indefinida en general tiene en la provincia de Burgos (9%).

El 8,58% sobre el total de personas extranjeras contratadas tuvieron 4 o más contratos a lo largo del año.

En el año 2005 participaron en formación ocupacional 85 alumnos extranjeros, terminando 59 con evaluación positiva. En el año 2004 los alumnos no españoles que se formaron con valoración favorable fueron 36, de los cuales 29 tuvieron al menos un contrato desde que finalizaron el curso de formación ocupacional hasta el 31 de diciembre de 2005, y por especialidades formativas, en más del 60% de los casos la inserción laboral fue del 100%.

En cuanto a la información de los demandantes extranjeros con domicilio en los distintos municipios de la provincia, más del 85% de esta población se agrupa en Burgos, capital, Miranda de Ebro, Aranda de Duero, Briviesca, Villarcayo, Medina de Pomar y Lerma. En estas mismas localidades o cercanas, como Roa, Gumiel del Mercado, Pancorbo, Villalbilla de Burgos, se firmaron más del 80% de los contratos con trabajadores extranjeros.

Los empresarios burgaleses tienen la misma necesidad de contratación de personal que en el resto de la Comunidad. Octubre es el mes en que más contratan personal extranjero, siendo a finales de año cuando el número de contratos desciende.

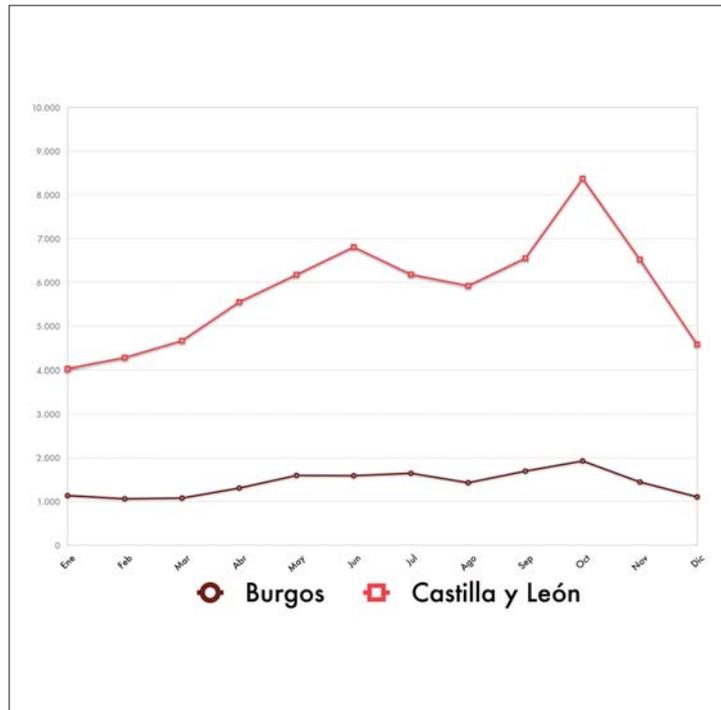


FIG. 25: EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN SEGÚN EL MES



Proceso de contratación de trabajadores inmigrantes

Los trabajadores inmigrantes en Burgos

4

Los procedimientos de selección más utilizados por las empresas burgalesas son los contactos de familiares y conocidos, seguidos de las autocandidaturas y los historiales en archivo, así como los anuncios en medios de comunicación, sobre todo en prensa.

Las técnicas de selección más aplicadas son la entrevista de trabajo y el currículum vitae.

En cuanto a los medios de selección externos más utilizados podemos decir que son las ETT's y los servicios públicos de empleo.

Capacidades y destrezas más valoradas

Analizando las capacidades, destrezas y habilidades que las empresas, según su tamaño por número de trabajadores, consideran prioritarias a la hora de seleccionar un candidato para un puesto de trabajo, verificamos lo siguiente: más de la mitad, tanto de las pequeñas como de las medianas-grandes empresas entrevistadas, valoran como prioritarias la buena disposición, ganas de trabajar, las buenas relaciones sociolaborales y la disciplina laboral.

Asimismo, cabe señalar que más del 50% de las medianas-grandes empresas apuntan otras competencias no señaladas por la mayoría de las pequeñas, como son la capacidad de adaptación a distintas tareas y situaciones, la adecuada formación específica y la buena formación de base.

Puestos con mayores dificultades para cubrirse

Hay un buen número de empresas que precisa cubrir algún perfil profesional y encuentra dificultades para ello. De entre estos puestos, destacan los de mecánico, instalador y peón.

Motivos por los que existe más dificultad para cubrir puestos

Las razones que señalan los responsables de selección como causas más frecuentes por las que encuentran obstáculos a la hora de localizar los perfiles adecuados a sus necesidades, son las escasas candidaturas con el perfil requerido, la insuficiente preparación y las elevadas exigencias de los candidatos.

Medios de localización utilizados para contratar

Las empresas que contratan trabajadores inmigrantes en un porcentaje muy pequeño toman la iniciativa. En este colectivo, normalmente son los propios trabajadores los que toman la iniciativa de presentarse en la empresa, ya sea en su empeño por encontrar una colocación o porque un familiar o conocido les ha remitido a dicha empresa.

Las herramientas que utilizan los trabajadores inmigrantes para la búsqueda de empleo son la prensa, las autocandidaturas e Internet, en contraposición con la utilización de empresas de trabajo temporal y los servicios públicos de empleo, que son los menos utilizados. Esto se puede deber en gran medida al alto porcentaje de irregularidad de residencia que hay en este colectivo.

Según un estudio realizado, los inmigrantes tan solo utilizan los servicios públicos de empleo (INEM) en un 23,3% de los casos, frente al 73% de las referencias de conocidos y trabajos anteriores.

Los inmigrantes sólo utilizan en un 17% las empresas de trabajo temporal, frente al 80% del uso de la prensa, las autocandidaturas e Internet.

Es importante tener en cuenta estos datos a la hora de que las empresas vayan a ofertar empleos para este colectivo.

Atendiendo al sector de actividad de la empresa, en el sector de Hostelería cabe destacar que son los propios los inmigrantes los que presentan su candidatura. Por el contrario, en el sector primario, el medio de localización más utilizado es el contacto a través de familiares, amigos u otros trabajadores ya contratados.

En la Industria, un importante número de trabajadores realizaron el contacto desde su propio país de origen, aunque la principal forma de contacto es por la propia iniciativa del inmigrante. En el sector de la Construcción, son muchos los trabajadores que se presentan en la propia obra solicitando trabajo. En el Comercio es donde más se utilizan los anuncios en prensa para localizar trabajadores.

En función del tamaño de la empresa, en las de menos de 50 trabajadores los medios de localización más importantes siguen siendo el contacto personal (éste con mayor relevancia que la iniciativa propia en las de menos de 10 trabajadores) y la propia iniciativa del inmigrante, pasándose por el lugar de trabajo a dejar su CV y forma de contacto.

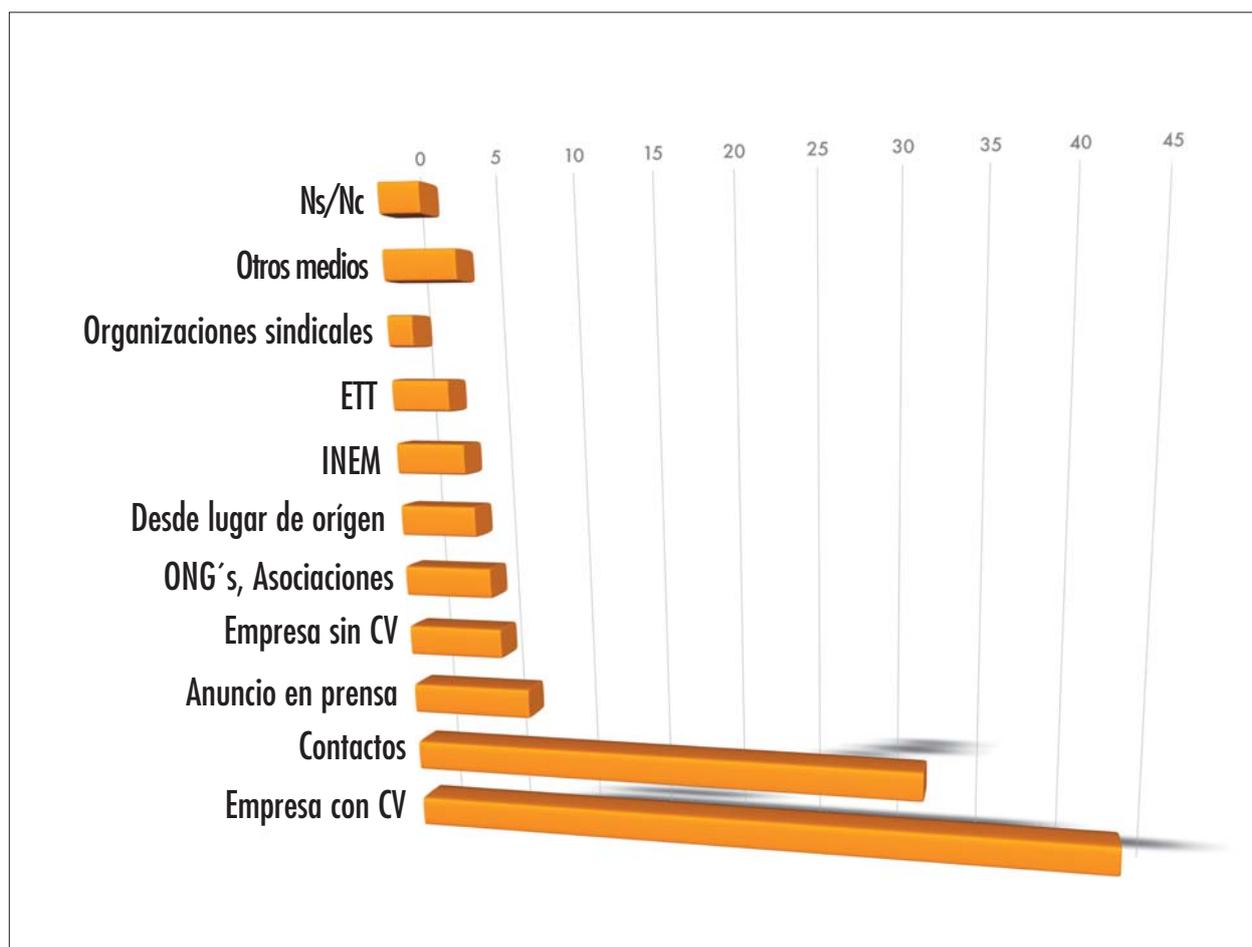


FIG. 26: MEDIOS DE LOCALIZACIÓN UTILIZADOS PARA CONTRATAR TRABAJADORES INMIGRANTES

A medida que el tamaño de la empresa aumenta, esta vía gana peso relativo como medio de contratación. Las empresas que tienen entre 50 y 250 trabajadores utilizan con relativa frecuencia las ONG's y otro tipo de asociaciones para contactar con inmigrantes. También hay que destacar las contrataciones que realizan a través del INEM (10,3%).

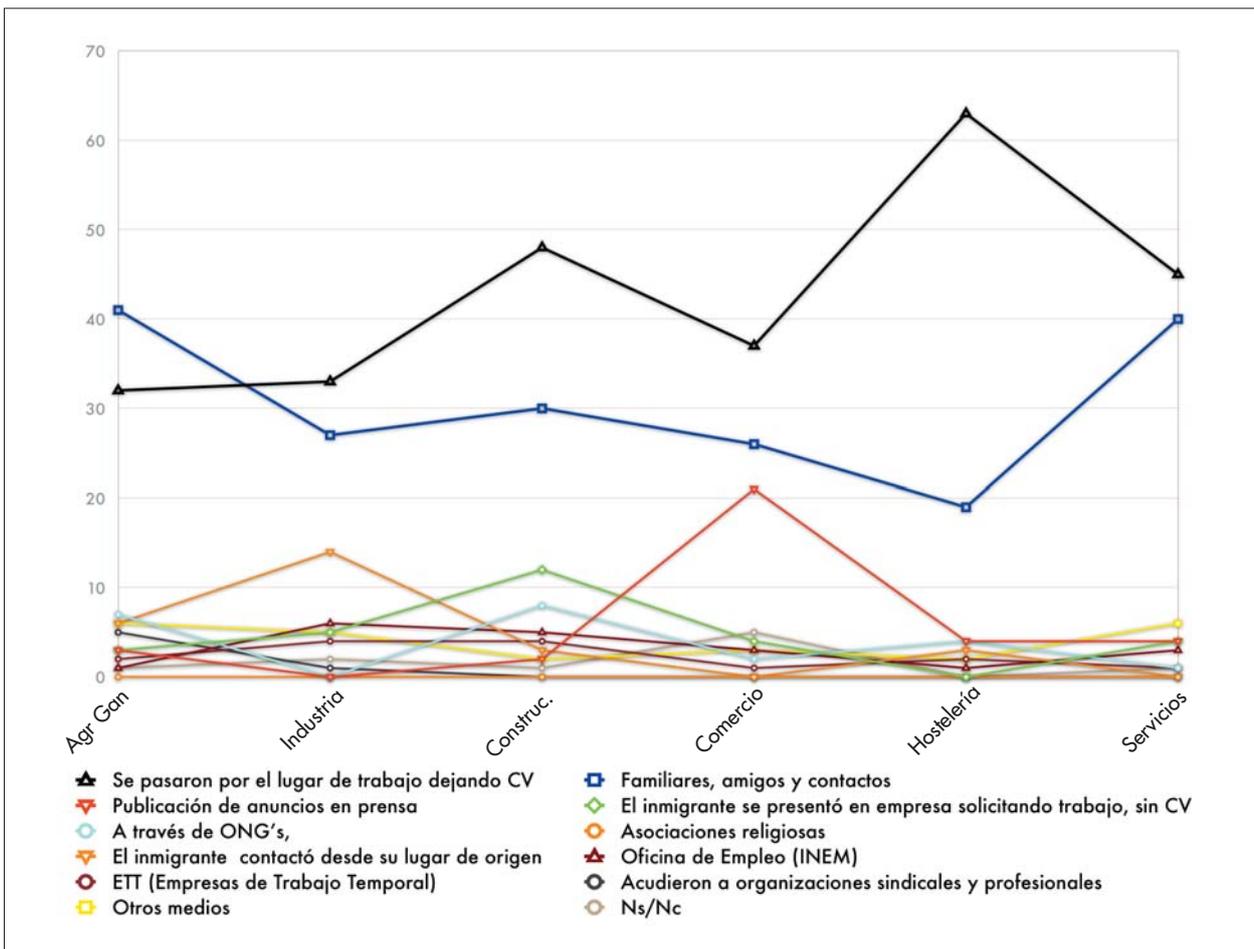


FIG. 27: MEDIOS DE LOCALIZACIÓN UTILIZADOS PARA CONTRATAR TRABAJADORES INMIGRANTES POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Según el tamaño del hábitat en que se localiza la empresa no se dan muchas diferencias en lo que a medios de localización se refiere, si bien es significativo el porcentaje de contrataciones realizadas a través de ONG's y otro tipo de asociaciones en el ámbito rural (9,2%), así como el 16,3% de casos en el ámbito semiurbano en que el contacto se realiza desde el propio país de origen del trabajador

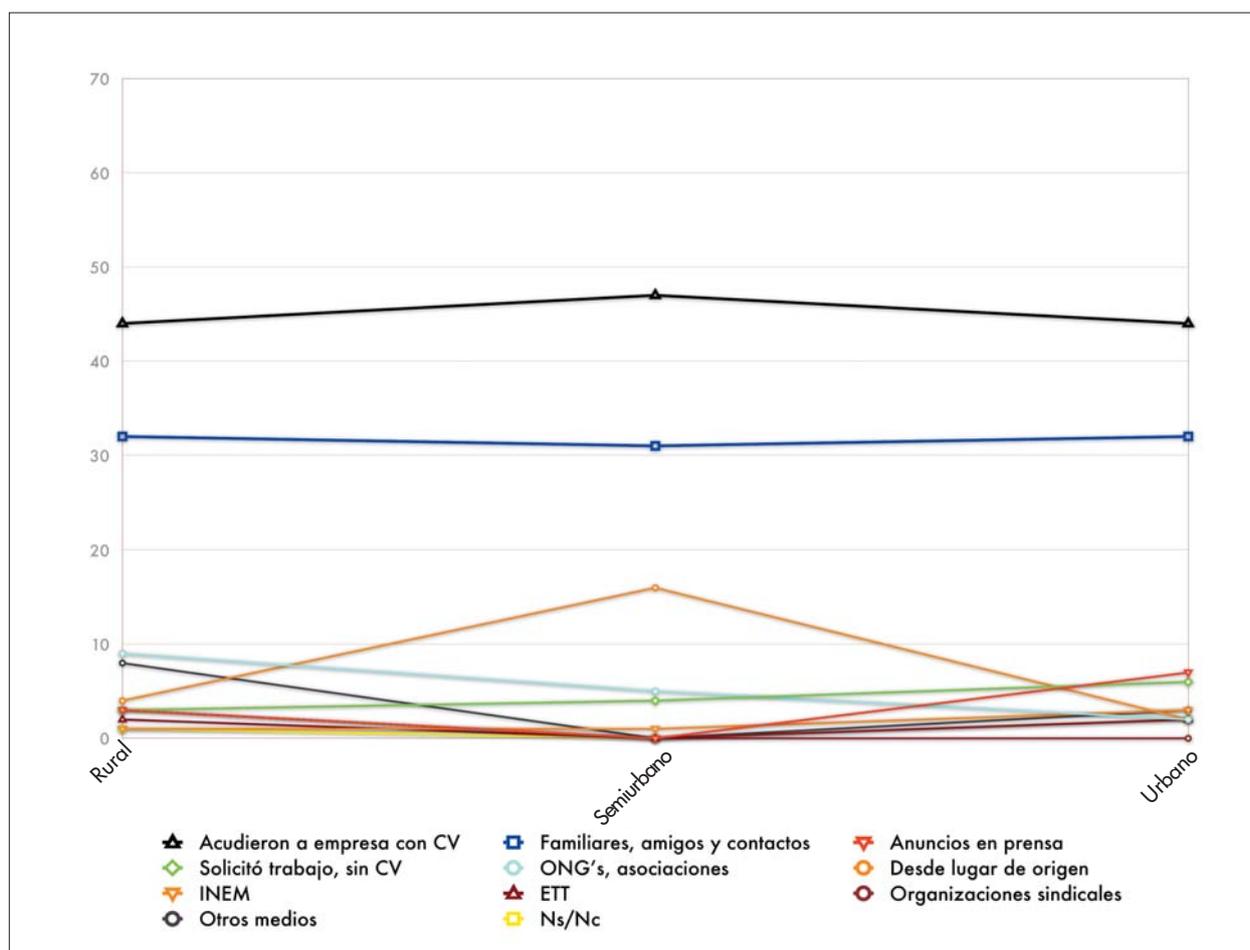


FIG. 28: MEDIOS DE LOCALIZACIÓN UTILIZADOS PARA CONTRATAR TRABAJADORES INMIGRANTES POR TAMAÑO DEL HABITAT

Burgos es de las provincias de la Comunidad donde los inmigrantes en un porcentaje más alto se pasan por las empresas solicitando trabajo, y lo hacen sin CV. Lo mismo ocurre con los anuncios en prensa. Y es de las que menos contactan con el inmigrante desde su lugar de origen.

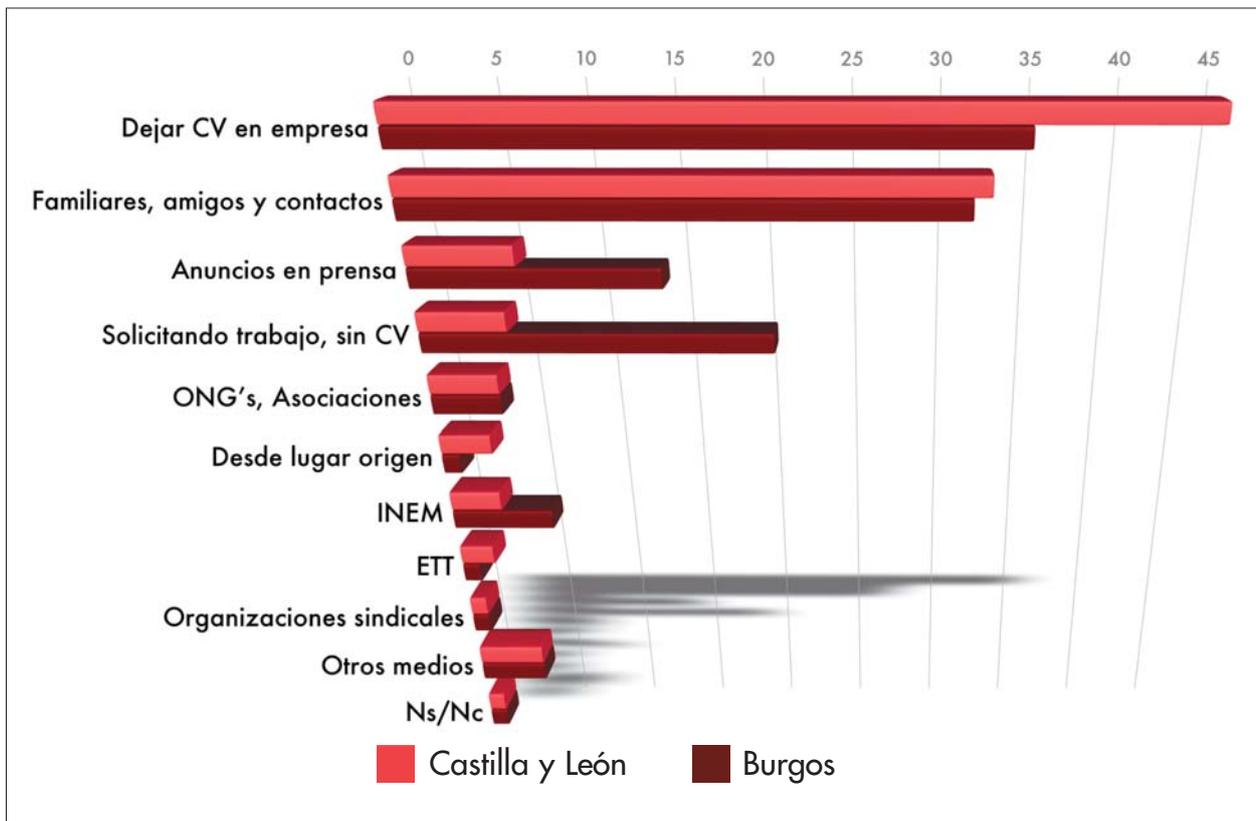


FIG. 29: MEDIOS DE LOCALIZACIÓN UTILIZADOS PARA CONTRATAR TRABAJADORES INMIGRANTES

Procesos de selección realizados en la contratación

La forma de selección de los trabajadores inmigrantes es muy similar a la seguida para la contratación de otro trabajador. Más del 50% tienen que pasar por una entrevista de trabajo, mientras que en otros casos (24,3%) también tienen que superar una prueba práctica.

En un 10,4% de los casos no hubo un proceso de selección propiamente dicho, puesto que el trabajador ya era conocido por el empresario, venía recomendado o el puesto a ocupar no requería ningún tipo de prueba. Un 7,0% de las contrataciones se realizó mediante la presentación de currículum, sin entrevista de trabajo, y en un 1,8% de los casos se exigió la realización de una prueba práctica.

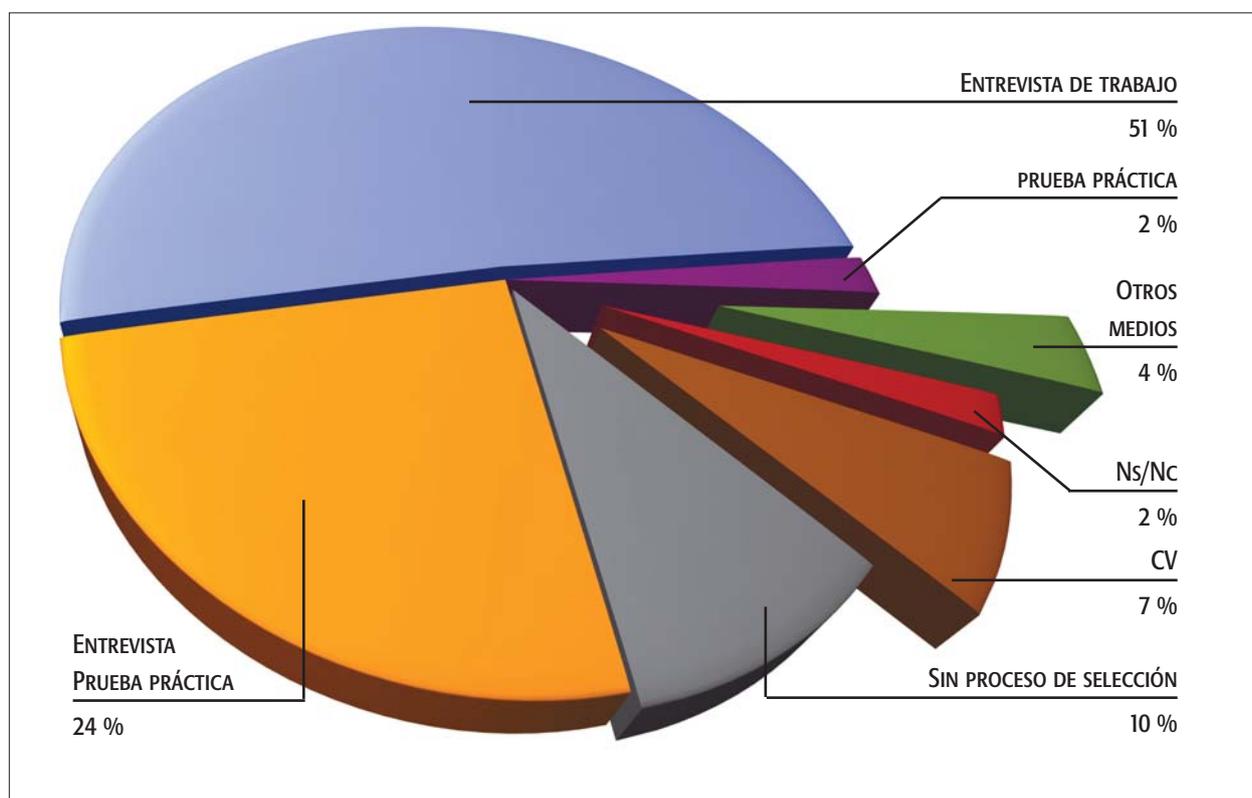


FIG. 30: PROCESOS DE SELECCIÓN REALIZADOS EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES

La entrevista de trabajo sigue siendo la principal herramienta de selección de trabajadores en todos los sectores, salvo el comercio, donde la realización de una prueba práctica, además de la propia entrevista, es la forma más utilizada.

Aparte de la entrevista, con o sin prueba práctica, es significativo el hecho de que en el sector Agrícola y Ganadero un 19,2% de las contrataciones no requirió ningún tipo de selección, bien por recomendación del trabajador, bien porque el puesto no lo requería.

El currículum, sin entrevista, es importante para las empresas del sector Industrial.

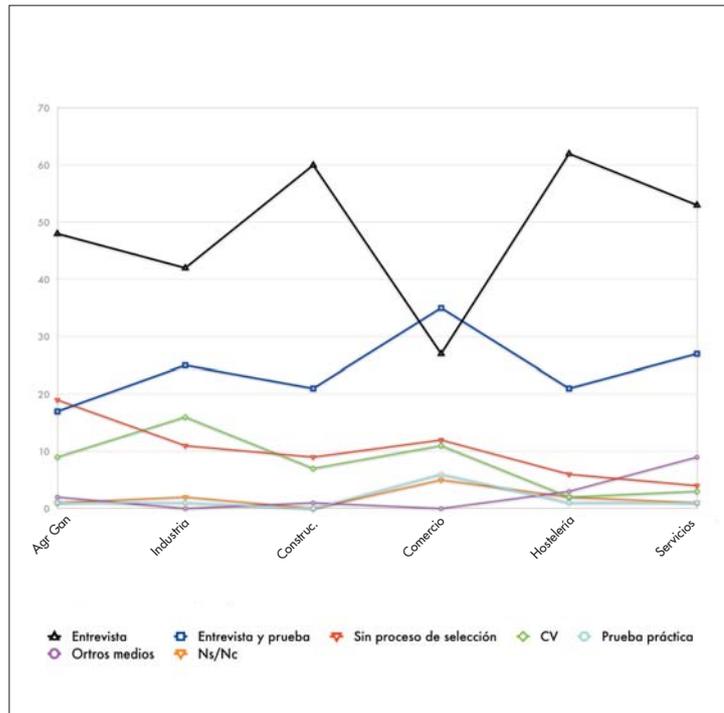


FIG. 31: PROCESOS DE SELECCIÓN REALIZADOS EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Por el tamaño de la empresa, para todas, la herramienta más importante de selección es la entrevista de trabajo. Entre las empresas que tienen entre 3 y 49 trabajadores destacan las contrataciones sin ningún tipo de prueba, por ser conocidos los trabajadores o no requerirlo el puesto.

En función de la zona donde se ubican las empresas, las diferencias entre unos y otros son poco significativas, si bien la contratación sin proceso de selección específico es más elevada en los ámbitos rural y semiurbano que en el urbano.

La entrevista de trabajo es la herramienta de selección más utilizada, tanto si se realiza prueba práctica como si no es necesaria. En Burgos hay un porcentaje relativamente alto que dice que no utiliza ningún proceso de selección para la contratación de trabajadores inmigrantes.

Burgos es de las provincias que menos contrata valorando solamente el CV, y por el contrario es de las que realiza más pruebas prácticas.

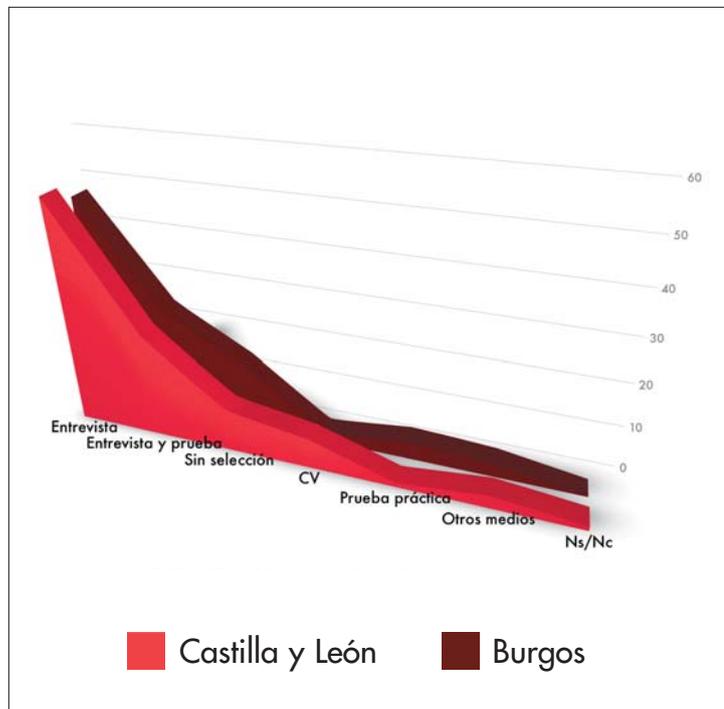


FIG. 32: PROCESOS DE SELECCIÓN REALIZADOS EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES

Valoración del esfuerzo del proceso de contratación

Casi la mitad de las empresas que contrata trabajadores inmigrantes opina que supone un mayor esfuerzo, mientras que un porcentaje similar, del 48,0%, cree que el esfuerzo de contratar inmigrantes es similar al desarrollado para contratar trabajadores de origen nacional.

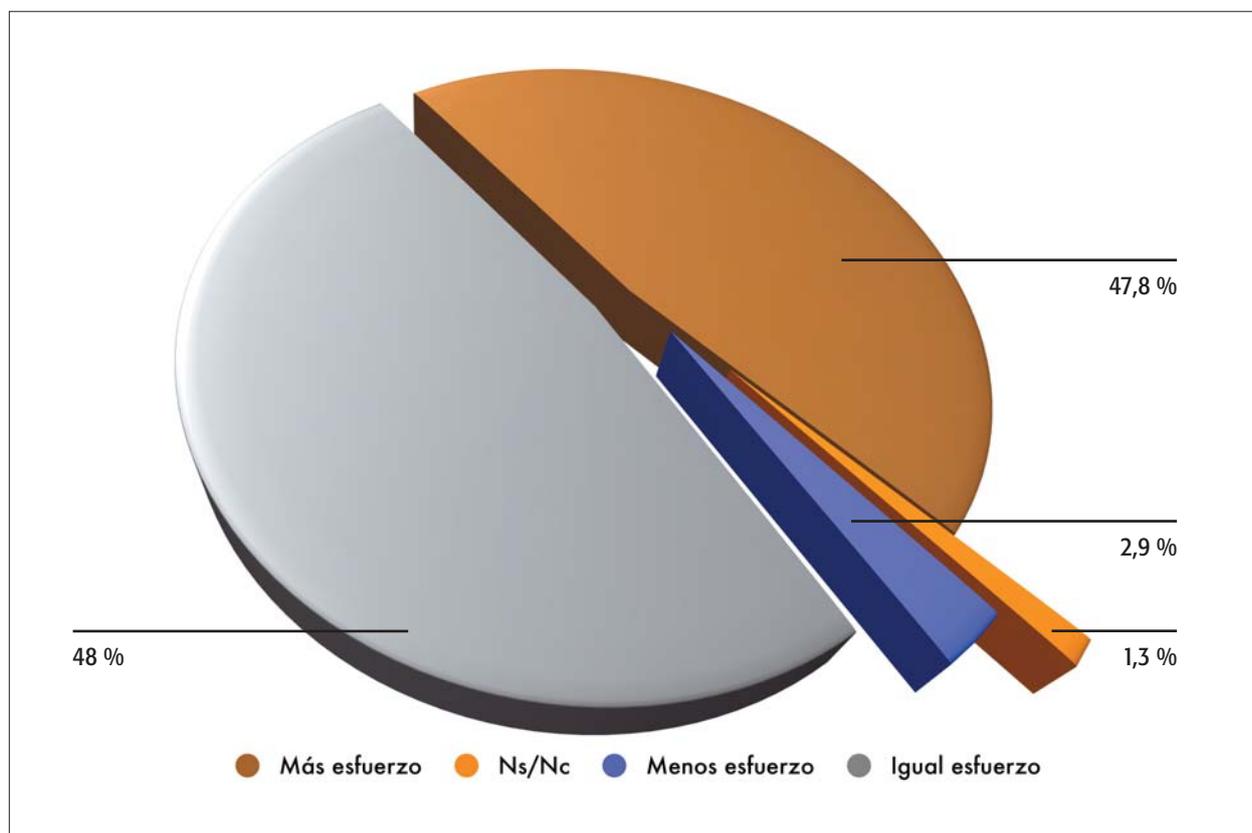


FIG. 33: VALORACIÓN DEL ESFUERZO DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES

En función del sector de actividad de la empresa, las englobadas en el sector Agrícola y Ganadero y en el Industrial son las que consideran que el esfuerzo es mayor, mientras que para el Comercio y la Construcción supone el mismo esfuerzo en la contratación.

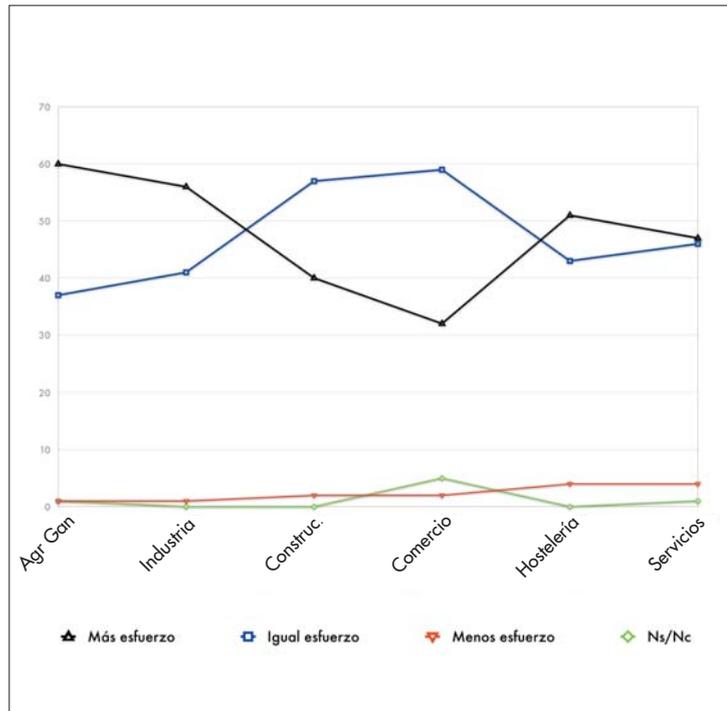


FIG. 34: VALORACIÓN DEL ESFUERZO DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES

Son las empresas más grandes quienes opinan que dicho esfuerzo es mayor mientras que para las más pequeñas supone el mismo esfuerzo.

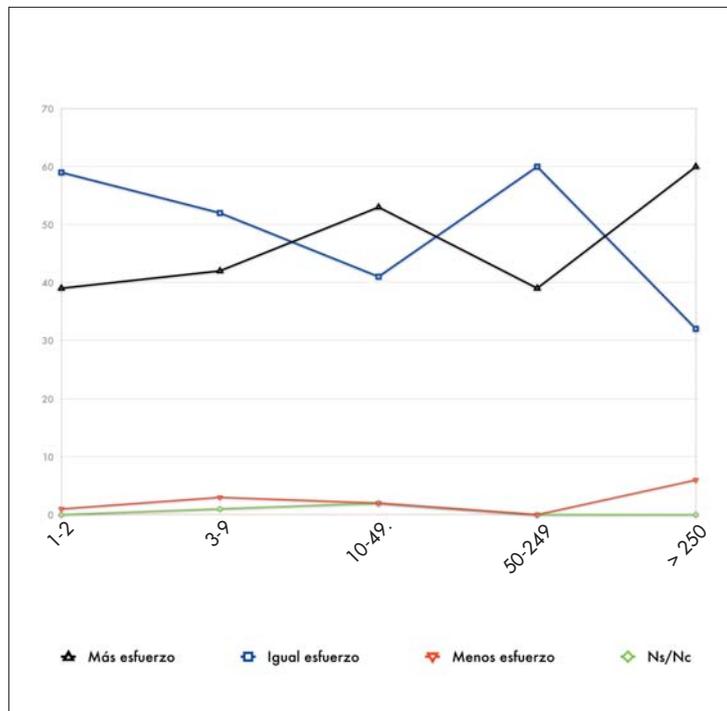


FIG. 35: VALORACIÓN DEL ESFUERZO DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES POR TAMAÑO

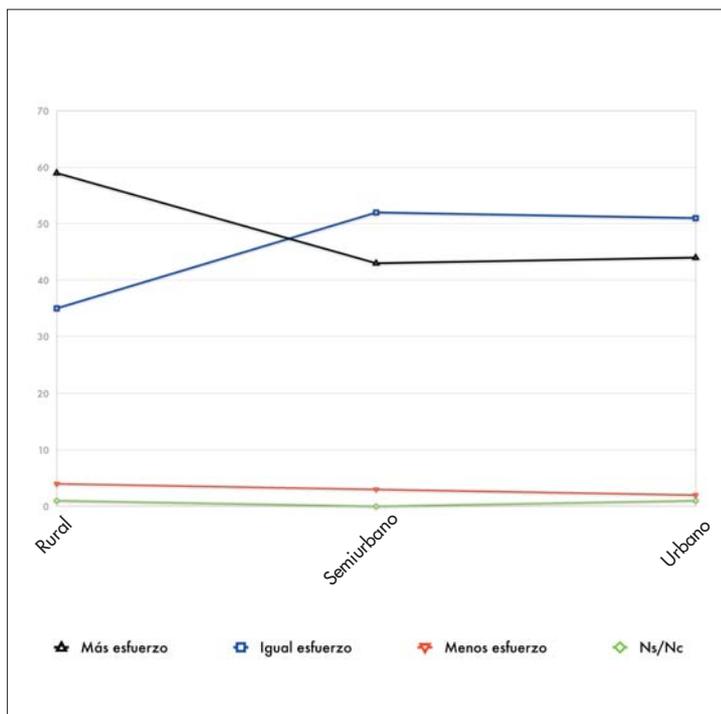


FIG. 36: VALORACIÓN DEL ESFUERZO DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES POR TAMAÑO DEL HÁBITAT

Atendiendo a la ubicación de las empresas, las que están en zonas rurales opinan que contratar trabajadores inmigrantes supone un esfuerzo mayor, opinión que se invierte para las ubicadas en zonas más urbanas.

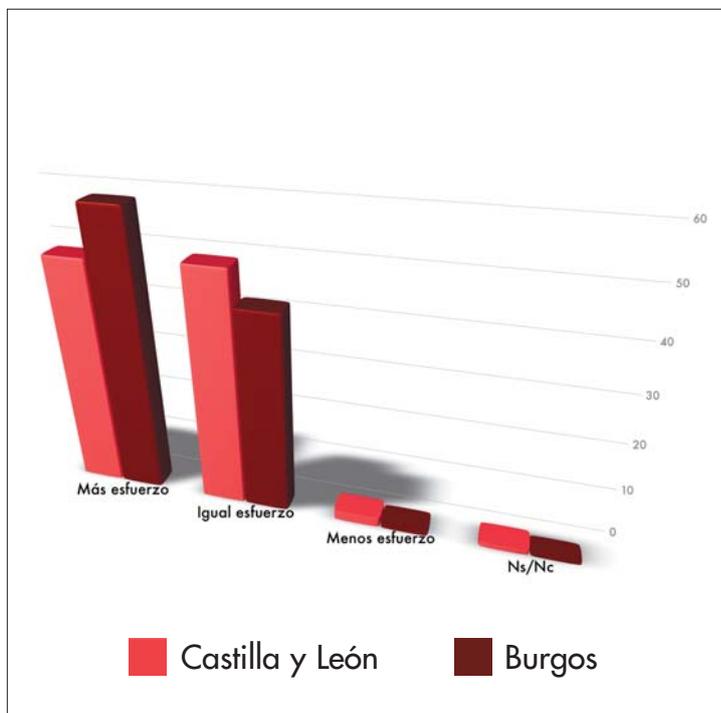


FIG. 37: VALORACIÓN DEL ESFUERZO DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES

Los empresarios burgaleses consideran por encima que el resto de la comunidad que el esfuerzo en la contratación de inmigrantes es mayor que para la contratación de trabajadores nacionales.

Motivos por los que supone un mayor esfuerzo

Los empresarios que opinan que el proceso de contratación de trabajadores inmigrantes requiere más esfuerzo que el desarrollado para contratar trabajadores de origen nacional, dan las siguientes razones:

- los inmigrantes no tienen la documentación en regla (37,9%)
- supone un excesivo papeleo y una pérdida de tiempo (31,0%)
- dificultades administrativas y burocráticas que complican el proceso de contratación (24,7%)

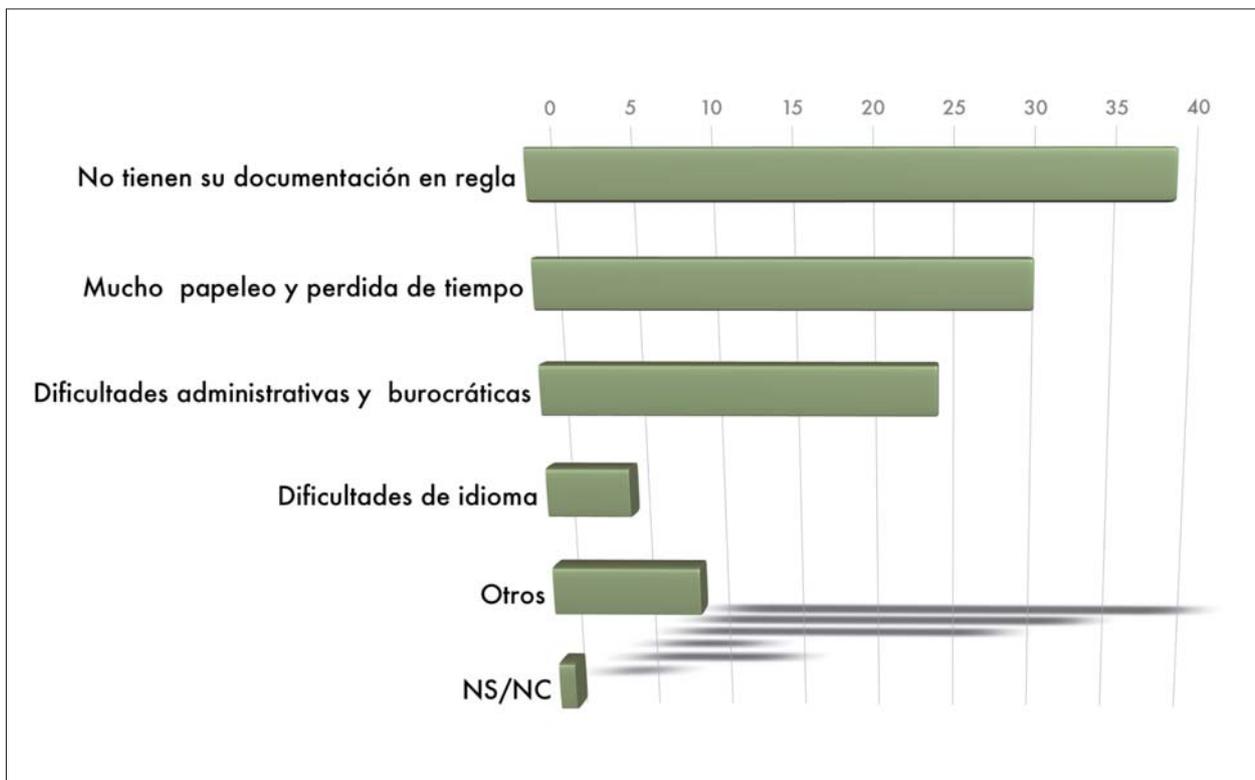


FIG. 38: MOTIVOS POR LOS QUE SE CREE QUE CONTRATAR TRABAJADORES INMIGRANTES SUPONE UN MAYOR ESFUERZO

Según el sector de actividad en que se encuentra la empresa, lo que más les frena a los empresarios hosteleros (51,8%) e industriales (43,6%) es que los inmigrantes no tengan la documentación en regla. En los sectores del Comercio (48,5%) y la Construcción (42,7%) se señala el excesivo papeleo y la pérdida de tiempo, y el sector de Servicios (36,0%) y Agrícola (31,9%) indican las dificultades administrativas y burocráticas. En el sector Industrial preocupan las dificultades idiomáticas.

En el sector Industrial preocupan las dificultades idiomáticas.

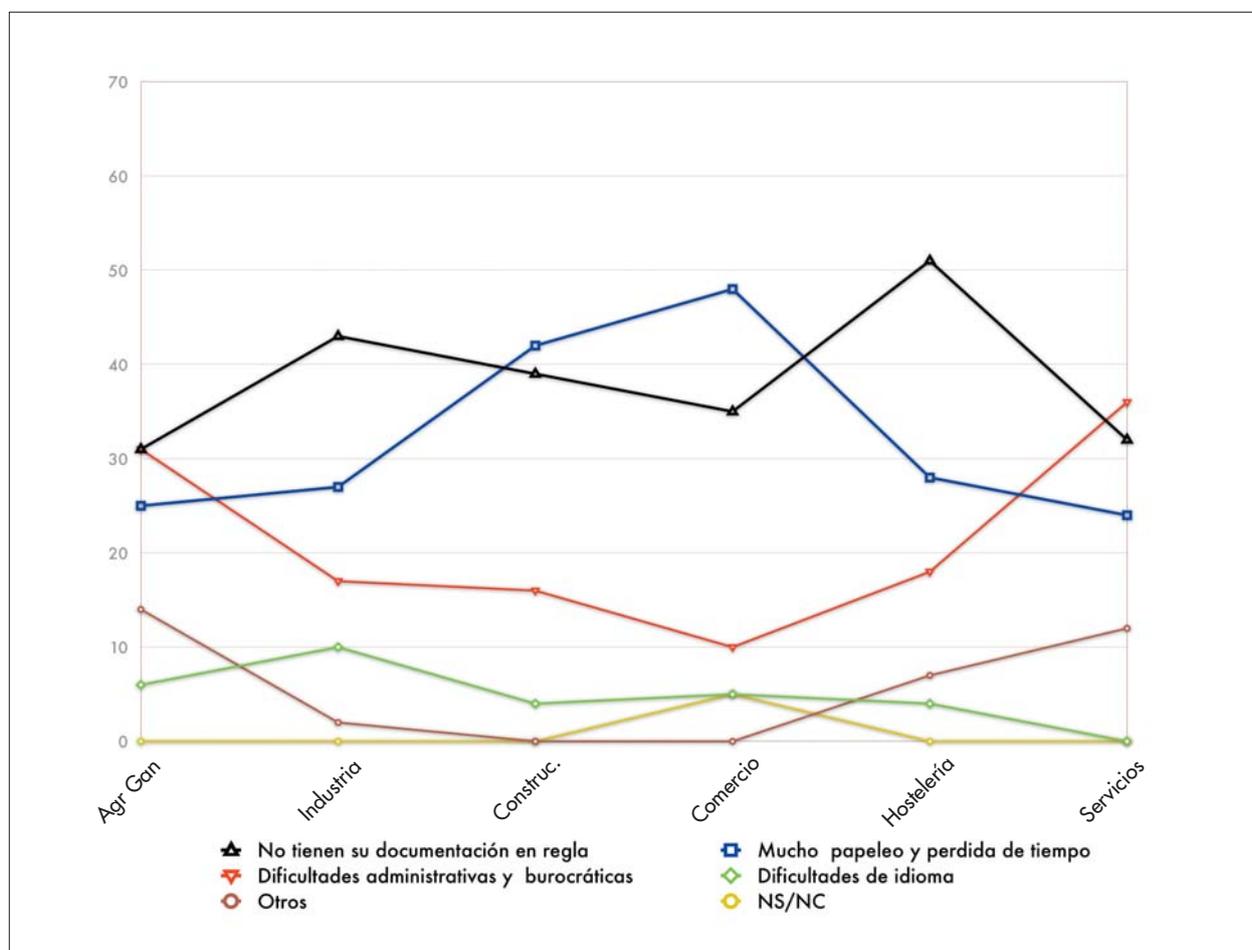


FIG. 39: MOTIVOS POR LOS QUE SE CREE QUE CONTRATAR INMIGRANTES SUPONE UN MAYOR ESFUERZO POR SECTOR DE ACTIVIDAD

El motivo de mayor esfuerzo más citado por todas las empresas, independientemente de su tamaño, es la ausencia de papeles en regla, a excepción de las que tienen más de 250 trabajadores, para las que el exceso de papeleo, así como las dificultades administrativas y burocráticas, suponen la principal causa por la que contratar inmigrantes requiere un mayor esfuerzo que contratar trabajadores nacionales.

En las empresas formadas por uno o dos trabajadores, las dificultades idiomáticas son uno de los motivos que más esfuerzo les supone, ya que la comunicación interpersonal es mucho más necesaria.

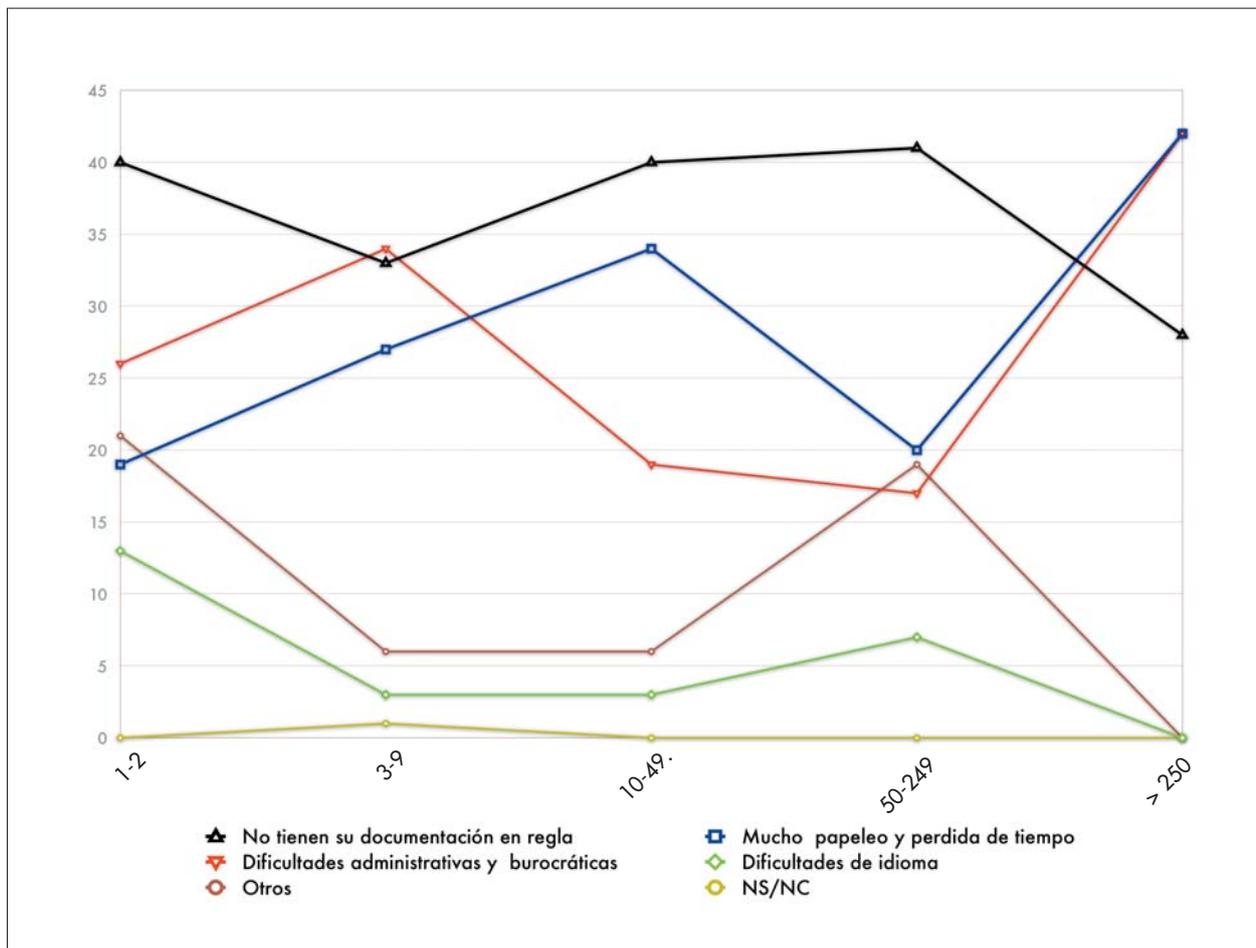


FIG. 40: MOTIVOS POR LOS QUE SE CREE QUE CONTRATAR INMIGRANTES SUPONE UN MAYOR ESFUERZO POR TAMAÑO DE LA EMPRESA

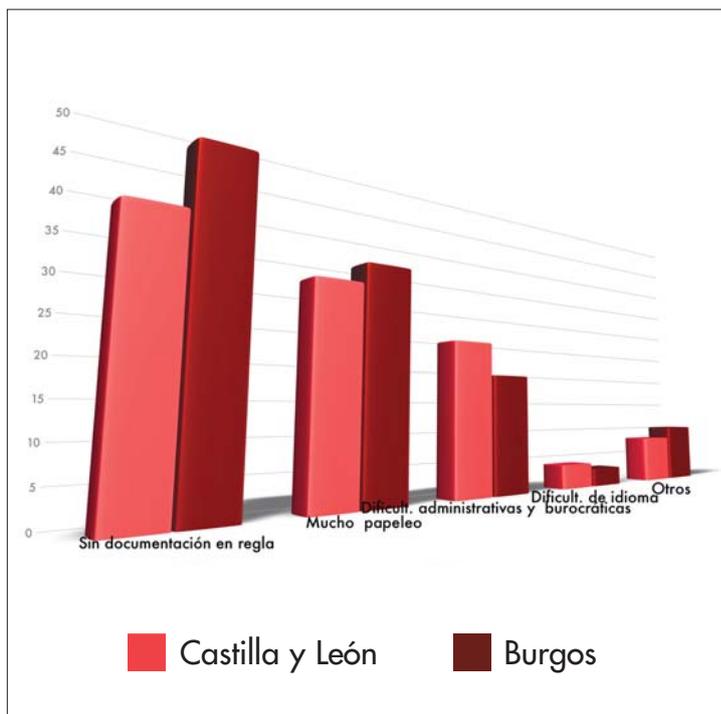


FIG. 41: MOTIVOS POR LOS QUE SE CREE QUE CONTRATAR TRABAJADORES INMIGRANTES SUPONE UN MAYOR ESFUERZO

Para Burgos las principales dificultades a la hora de contratar inmigrantes están en la falta de documentación en regla y el excesivo papeleo.

Entre las pocas opiniones que se han encontrado de que el proceso de contratación de trabajadores extranjeros requiere menos esfuerzo, la razón que dan es la de los trabajadores inmigrantes aceptan determinado tipo de trabajos que los de origen nacional rechazan, lo cual hace que la contratación de trabajadores, si son inmigrantes, requiera un menor esfuerzo que la contratación de trabajadores nacionales

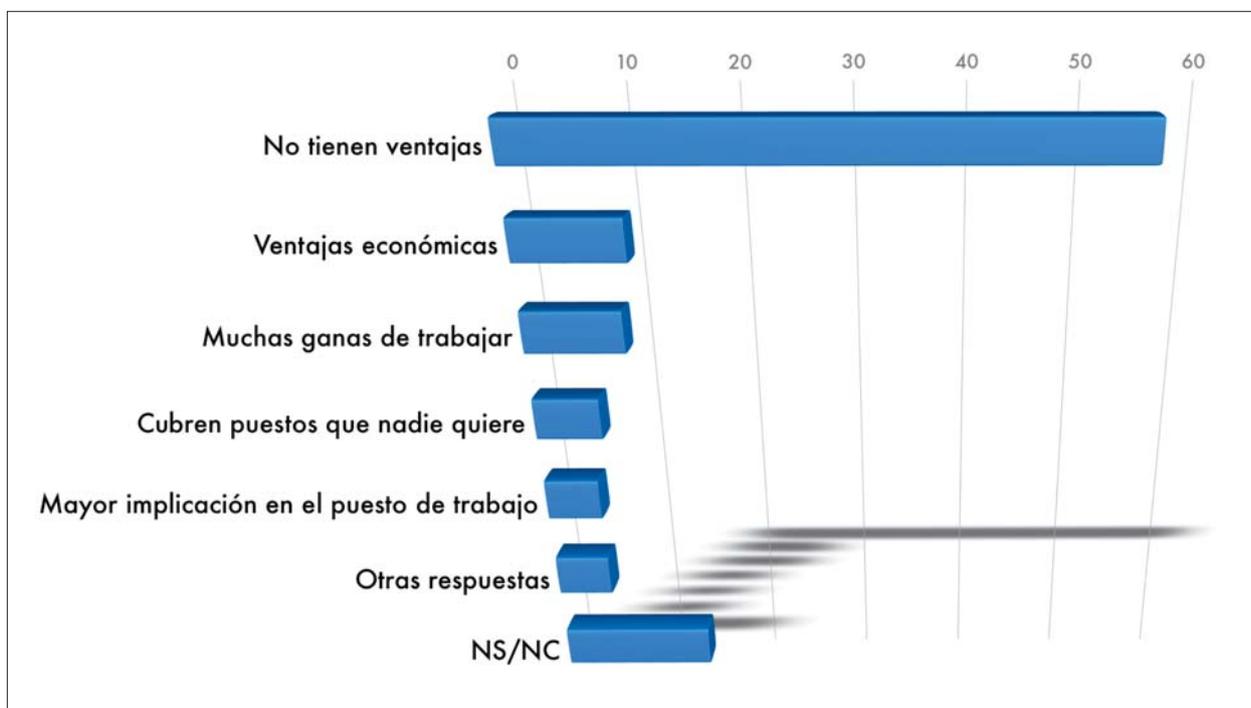


FIG. 42: VENTAJAS DE LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES

Ventajas de la contratación de trabajadores inmigrantes

Teniendo en cuenta que más de la mitad de los empresarios opina que contratar trabajadores inmigrantes no aporta ninguna ventaja para la empresa, las respuestas más significativas son las ventajas económicas y las muchas ganas de trabajar que muestran los inmigrantes. Otras de las ventajas que encuentran los empresarios en la contratación de inmigrantes son que ocupan puestos que nadie quiere y piensan que estos trabajadores están más implicados en el puesto de trabajo.

En el sector Agrícola y Ganadero valoran las muchas ganas de trabajar de los inmigrantes y reconocen que cubren los puestos que nadie quiere. En el resto de sectores las respuestas no son significativas.

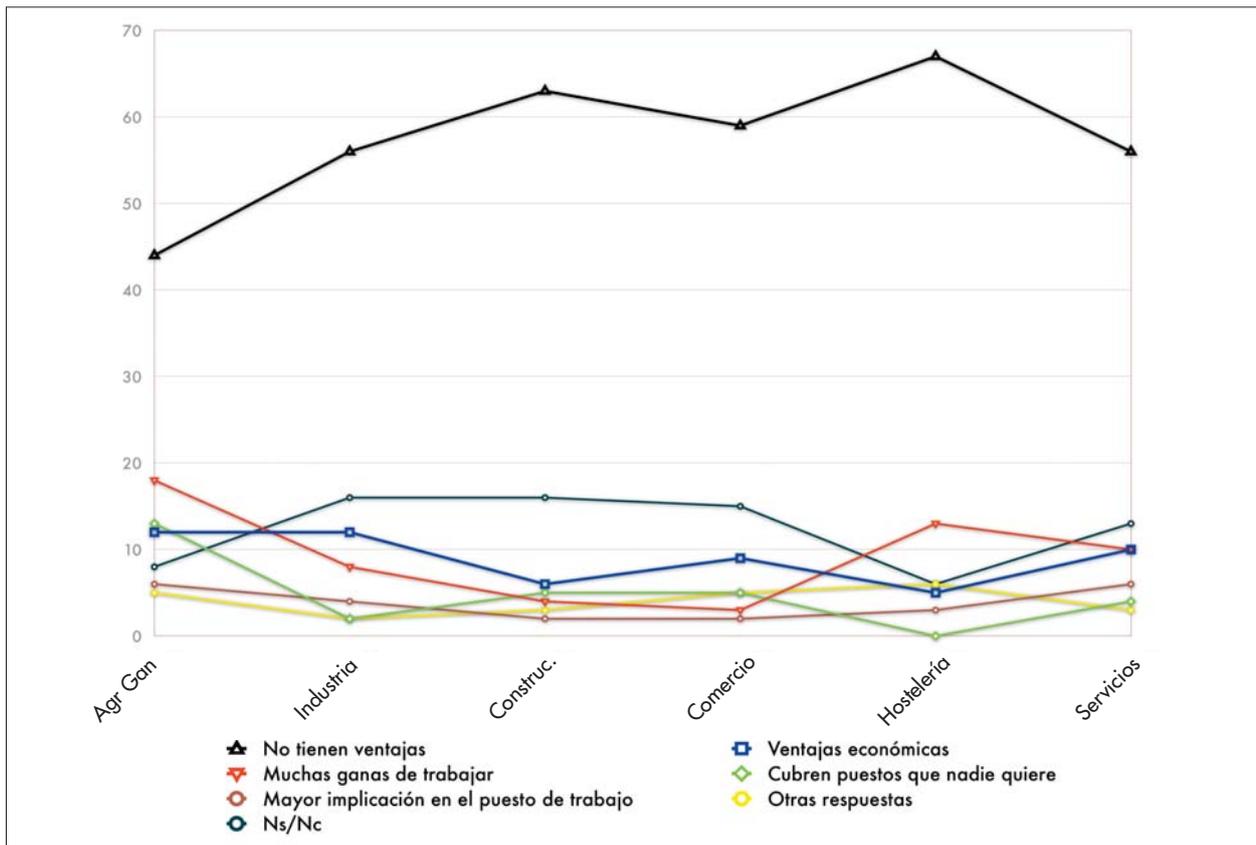


FIG. 43: VENTAJAS DE LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES POR SECTORES DE ACTIVIDAD

En cuanto al tamaño de la empresa, a medida que crece, más fuerte es la opinión de que la contratación de inmigrantes no aporta ninguna ventaja. Las empresas más pequeñas creen que contratar trabajadores inmigrantes aporta alguna ventaja económica.

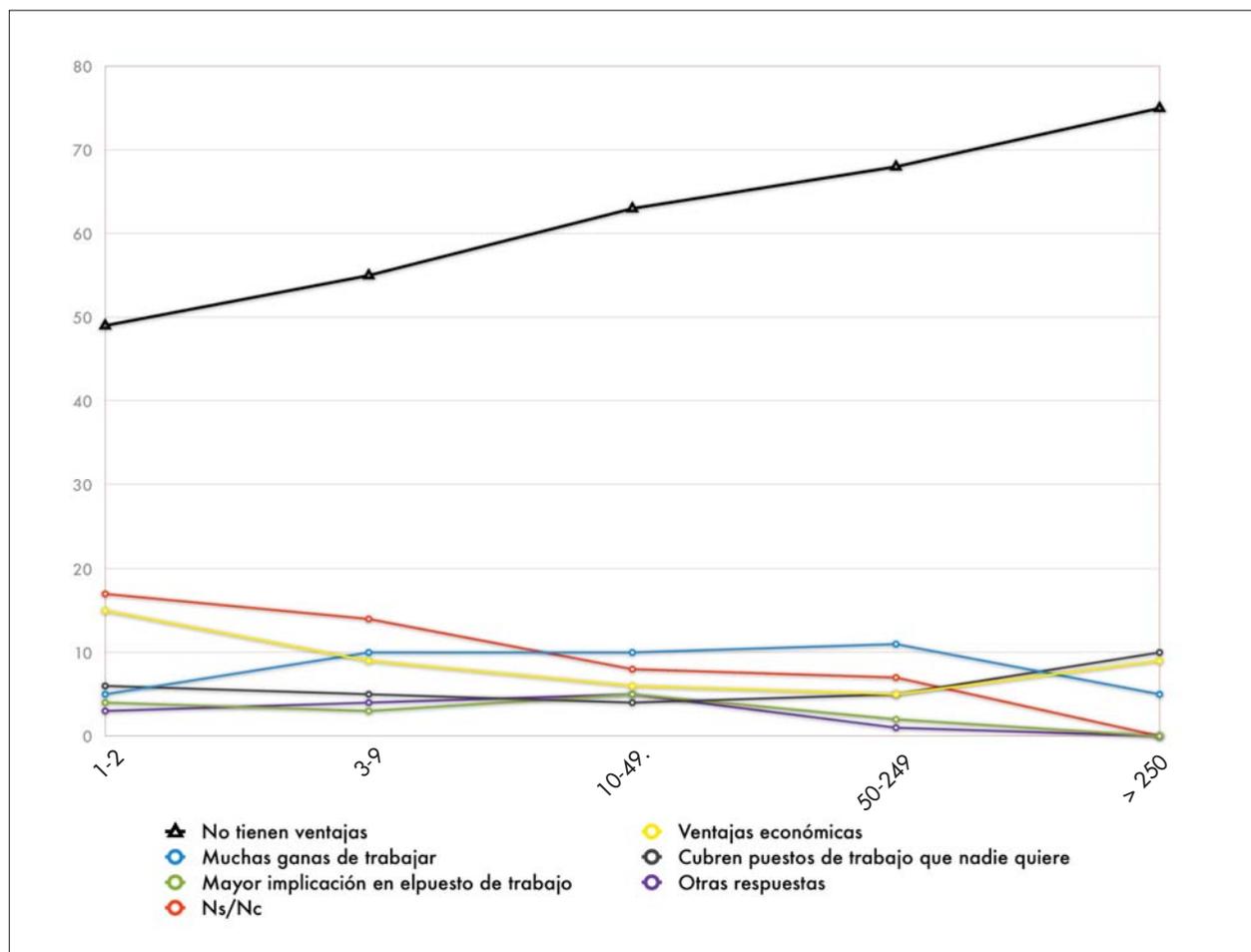


FIG. 44: VENTAJAS DE LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES POR TAMAÑO DE LA EMPRESA

Para el ámbito rural la contratación de trabajadores inmigrantes supone más ventajas que para las empresas ubicadas en zonas urbanas, que es donde consideran en mayor porcentaje que la contratación de inmigrantes no tiene ninguna ventaja.

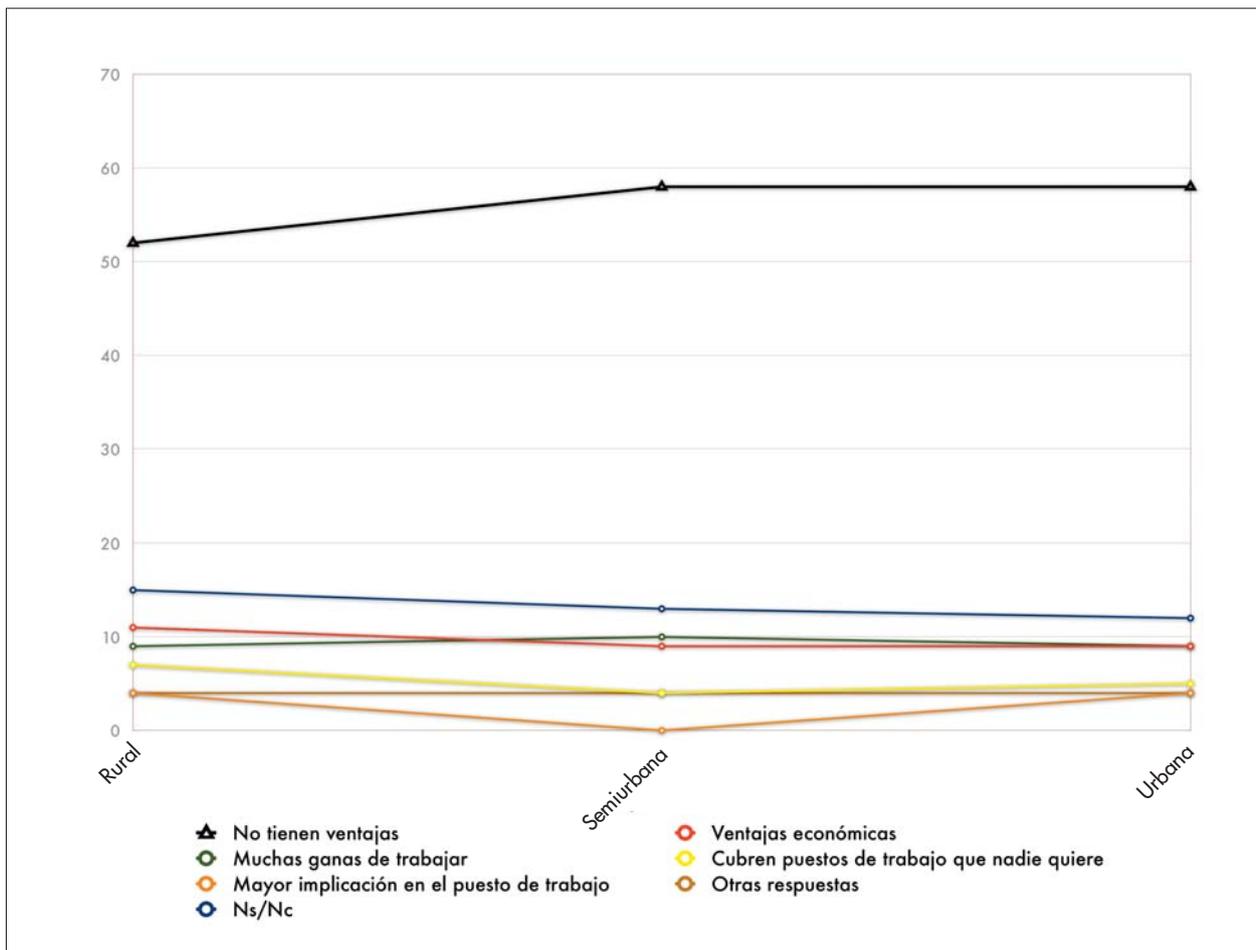


FIG. 45: VENTAJAS DE LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES POR TAMAÑO DEL HÁBITAT

Las empresas de Burgos consideran que los trabajadores inmigrantes cubren puestos de trabajo que nadie quiere, lo que supone una ventaja para determinados sectores y puestos.

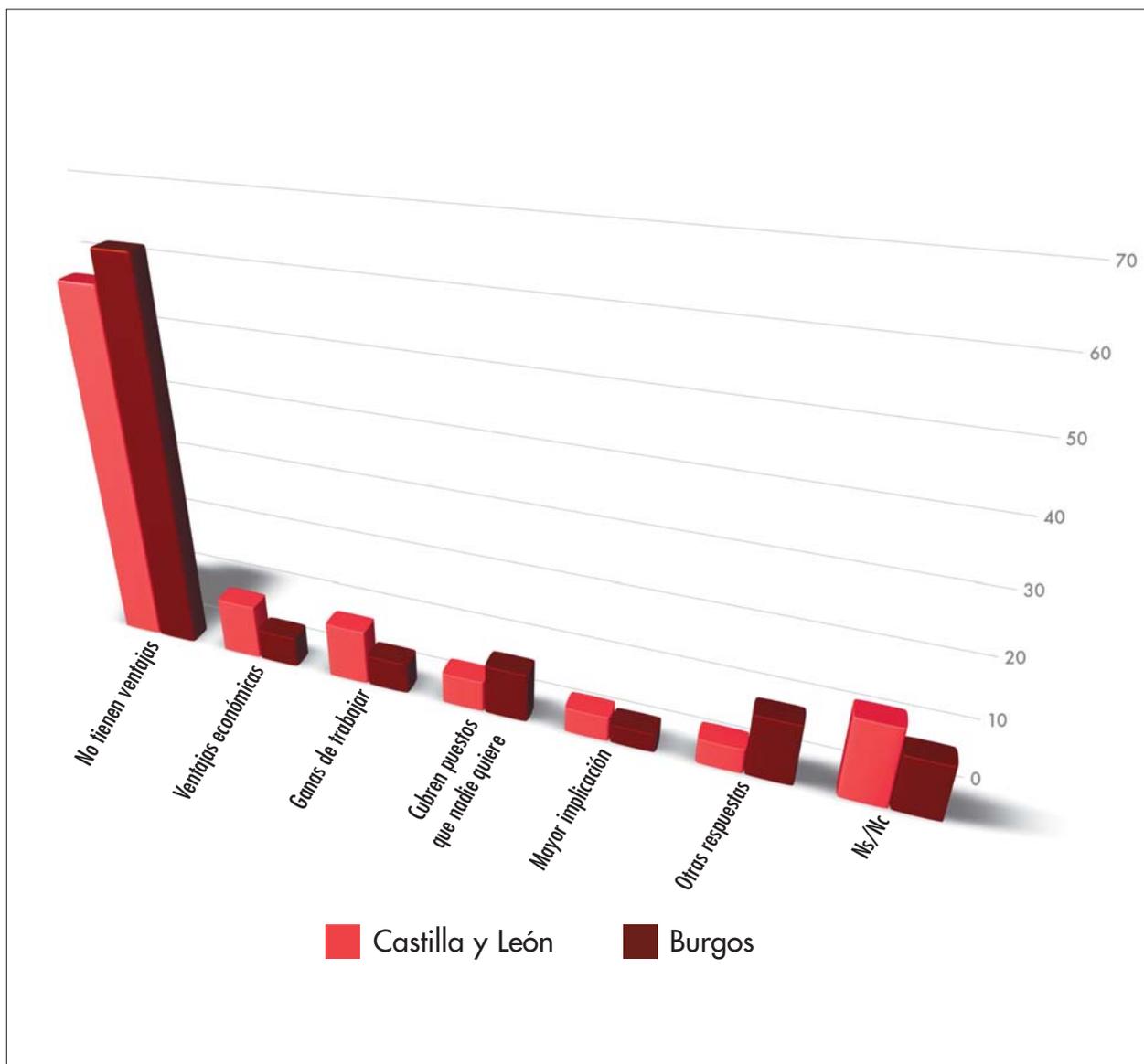


FIG. 46: VENTAJAS DE LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES

Teniendo en cuenta la experiencia en la contratación de trabajadores inmigrantes, las empresas que cuentan con experiencia destacan las ganas de trabajar y la posibilidad de cubrir puestos que nadie quiere. Aunque es mayor la creencia de que no aportan ninguna ventaja.

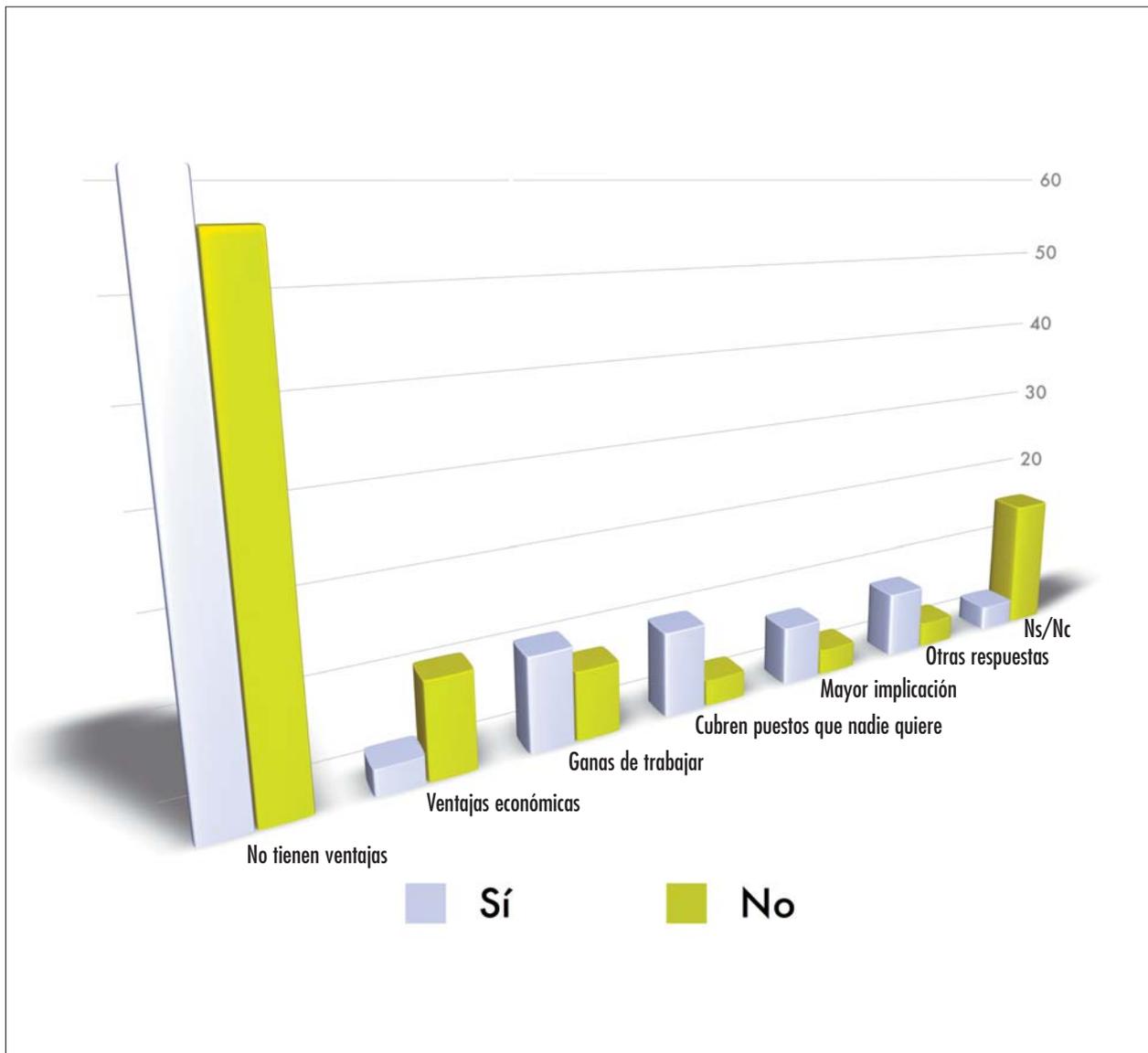


FIG. 47: VENTAJAS DE LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES SEGÚN EXPERIENCIA EN LA CONTRATACIÓN DE INMIGRANTES



Barreras de contratación de trabajadores inmigrantes

Los trabajadores inmigrantes en Burgos

5

Queremos conocer cuáles son las principales barreras que los empresarios encuentran a la hora de contratar trabajadores inmigrantes, si tuvieron dificultades a la hora de realizar el contrato, y qué dificultades tuvieron para localizar a los trabajadores.

Dificultades encontradas en la contratación de trabajadores inmigrantes

En primer lugar, hay que indicar que más de la mitad de las empresas (61,4%) no se han encontrado ninguna dificultad a la hora de contratar trabajadores inmigrantes, son más bien las dificultades que tiene el propio trabajador para solventar cuestiones administrativas, como son los permisos de residencia o de trabajo. El resto de dificultades encontradas como pueden ser las relacionadas con los plazos, el idioma o el desconocimiento por parte de los propios inmigrantes de la normativa legal, son citadas en menor proporción.

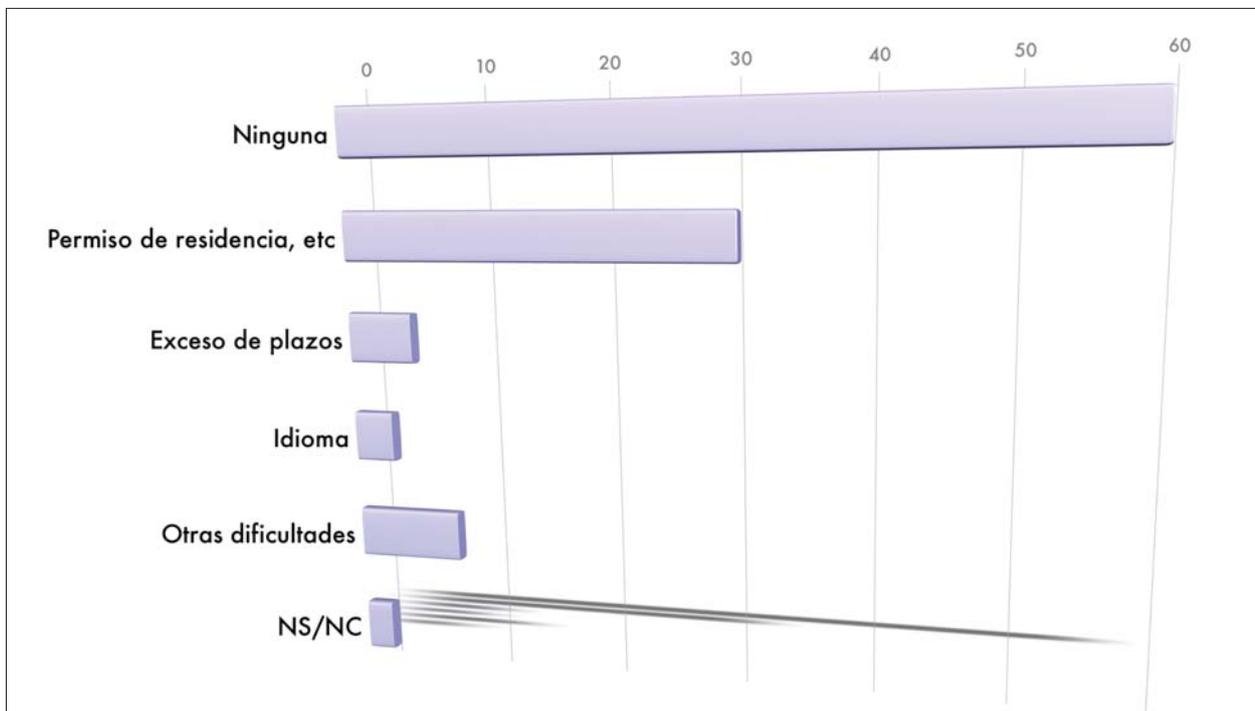


FIG. 48: DIFICULTADES ENCONTRADAS EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES TOTAL

Las dificultades administrativas del trabajador inmigrante se dan en mayor medida en el sector Agrícola y Ganadero, mientras que el resto de sectores no encuentran ninguna dificultad en un alto porcentaje.

Muchas de las dificultades que plantean los empresarios son las relacionadas con el desconocimiento de la normativa legal o las dificultades sociales con el entorno empresarial en el sector Servicios, o las dificultades administrativas de la propia empresa en el sector Industrial.

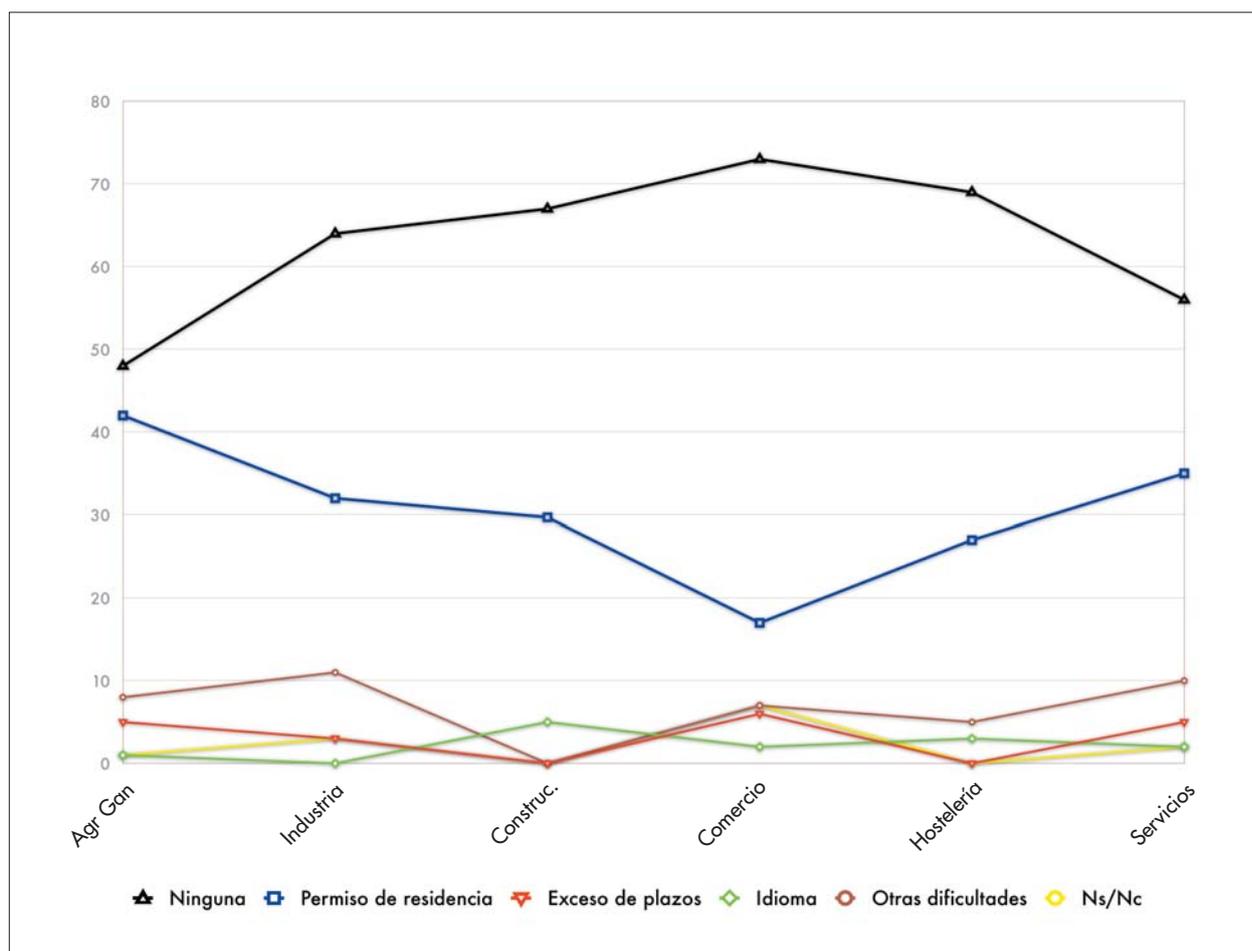


FIG. 49: DIFICULTADES ENCONTRADAS EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES POR SECTOR DE ACTIVIDAD

El desconocimiento de la normativa legal es un tema que destaca tanto en empresas pequeñas como en aquellas que su número de empleados es superior a 250.

Las empresas medianas encuentran dificultades idiomáticas (11,8%), y las relacionadas con los cupos, administrativas de la propia empresa o dificultades sociales con el entorno empresarial.

En función del tamaño del hábitat es en el entorno semiurbano donde existen más dificultades administrativas del trabajador.

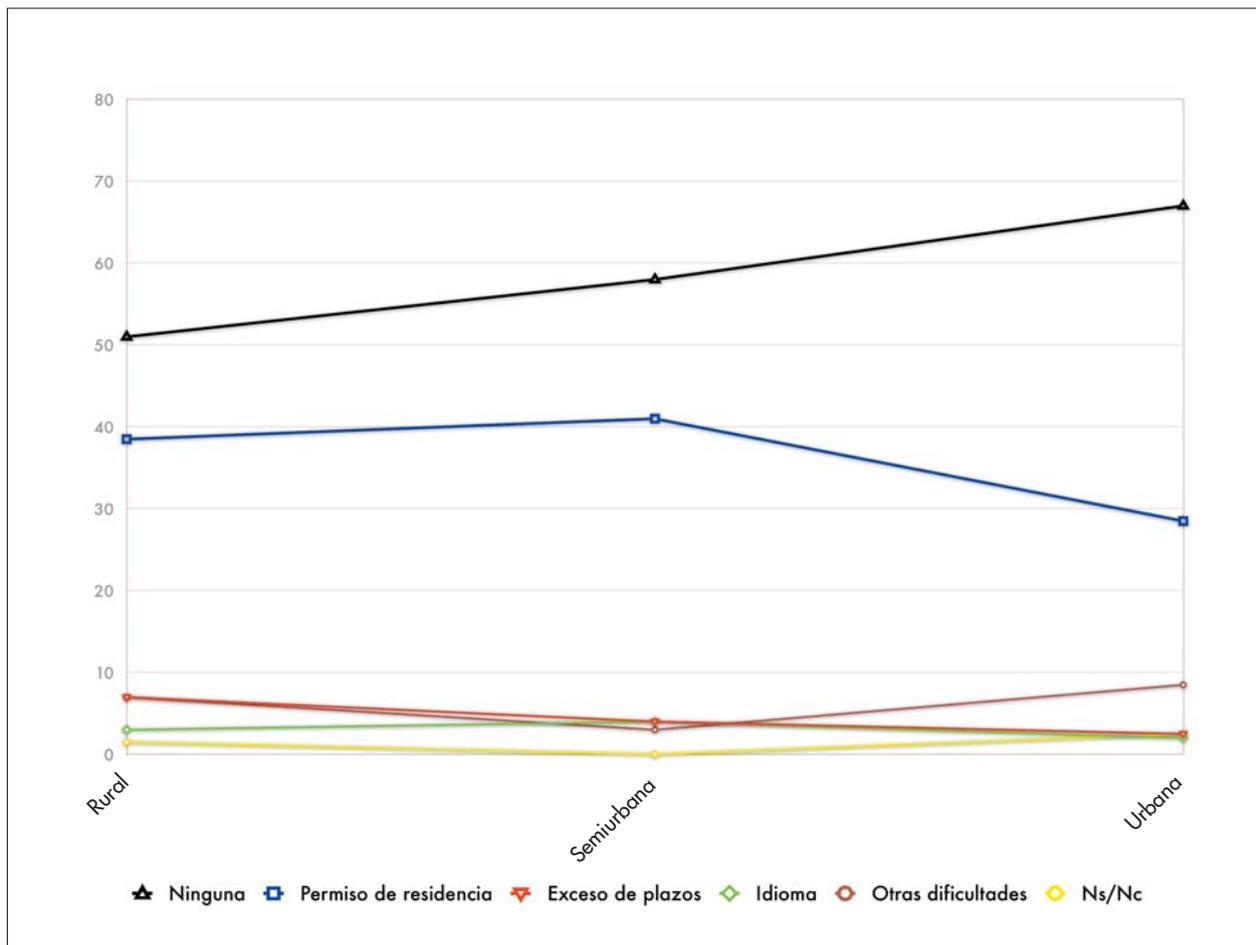


FIG. 50: DIFICULTADES ENCONTRADAS EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES POR TAMAÑO DEL HÁBITAT

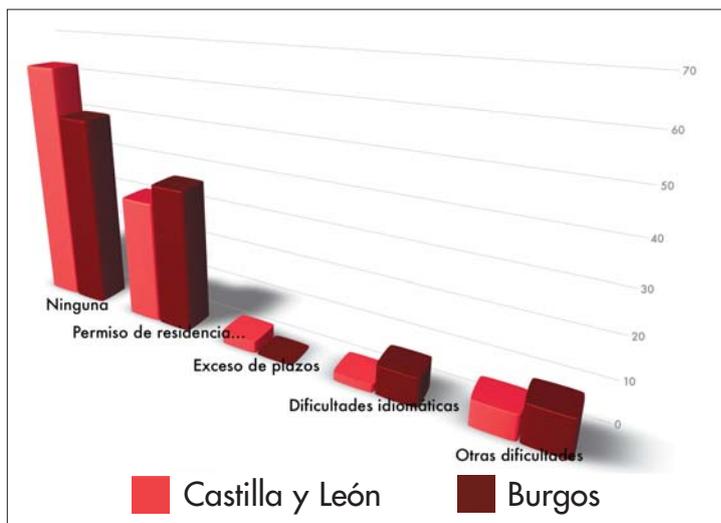


FIG. 51: DIFICULTADES ENCONTRADAS EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES

Burgos es de las provincias de la Comunidad que más dificultades idiomáticas encuentra. En cambio no considera que las dificultades administrativas por exceso de plazos (cupos) sea realmente un problema, pero sí creen que lo son las dificultades administrativas de los trabajadores para el permiso de residencia.

A la hora de realizar el contrato de trabajo a los trabajadores inmigrantes las empresas, normalmente, (79,8%) no encuentran ningún tipo de dificultad.



FIG. 52: DIFICULTADES DURANTE EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES

Por sector de actividad, las empresas que más dificultades encuentran durante el proceso de contratación de inmigrantes son las de los sectores de Servicios y de Agricultura y Ganadería, frente al de la construcción, que dice no tener dificultades apenas (7,4%).

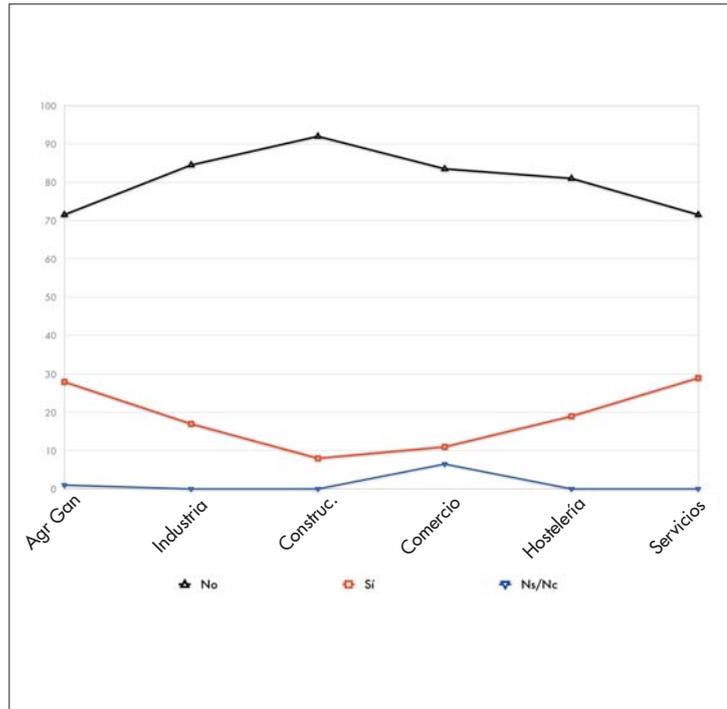


FIG. 53: DIFICULTADES DURANTE EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Las medianas empresas casi no han encontrado dificultades para realizar el contrato de trabajo a los inmigrantes (90,6%). En cambio, son las grandes empresas las que encuentran más dificultades (33,5%).

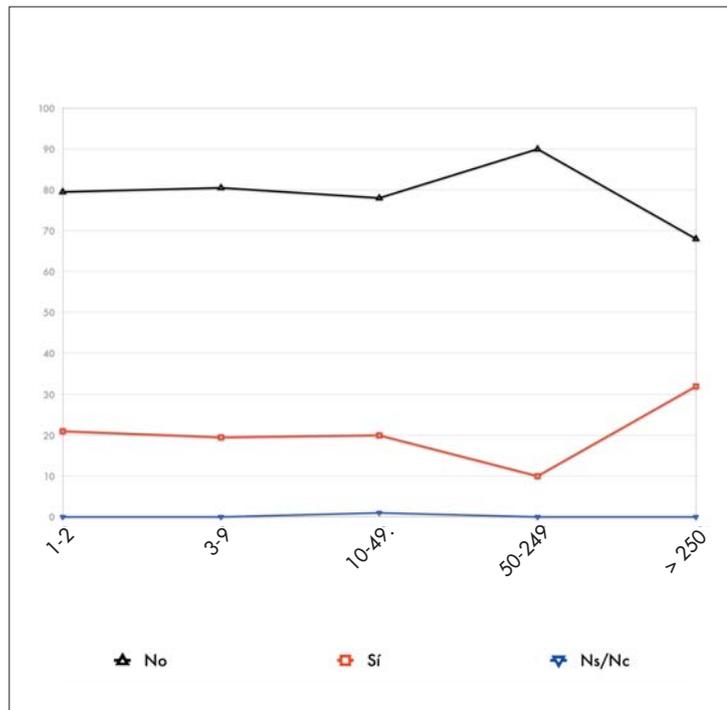


FIG. 54: DIFICULTADES DURANTE EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES POR TAMAÑO DE LA EMPRESA

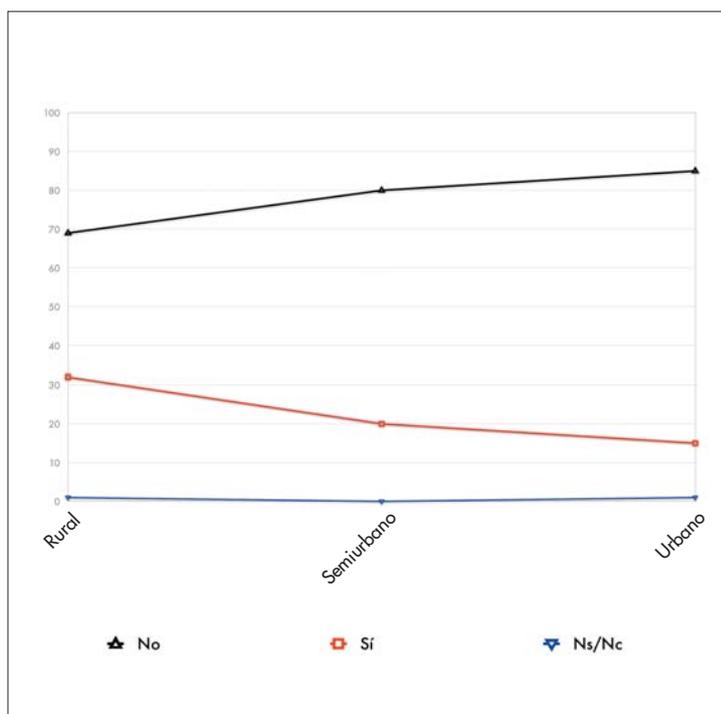


FIG. 55: DIFICULTADES DURANTE EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES POR TAMAÑO DEL HÁBITAT

Las empresas radicadas en un hábitat rural son las que dicen que han tenido más dificultades para realizar el contrato de trabajo a inmigrantes.

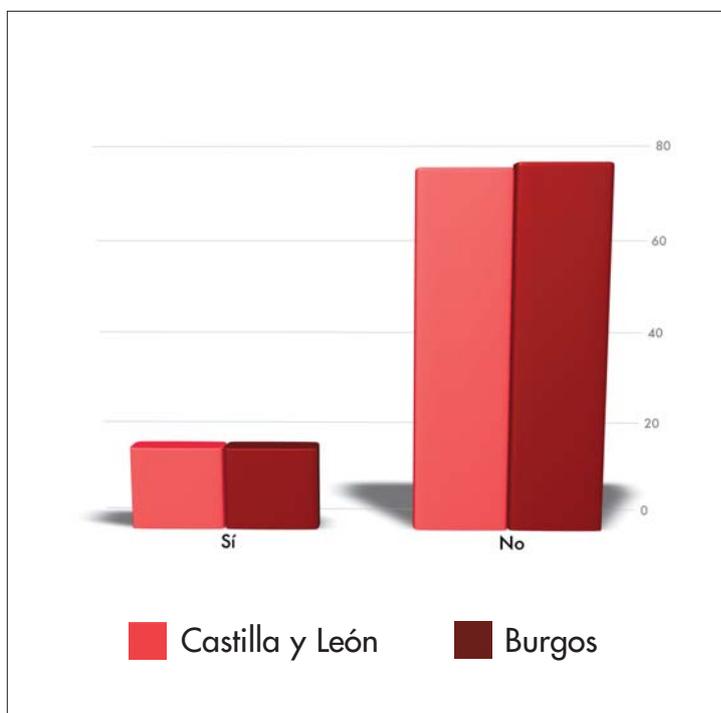


FIG. 56: DIFICULTADES DURANTE EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES

En Burgos las dificultades encontradas durante el proceso de contratación de trabajadores inmigrantes es muy similar a la media de la Comunidad.

En cuanto al tipo de dificultades que se han encontrado las empresas a la hora de realizarles el contrato de trabajo a los trabajadores inmigrantes, la mayoría se encuentra con problemas relacionados con la documentación de los propios trabajadores, principalmente del permiso de trabajo.

En porcentajes algo más bajos nos encontramos las dificultades administrativas y burocráticas, y que el papeleo y los trámites necesarios les hicieron perder excesivo tiempo.

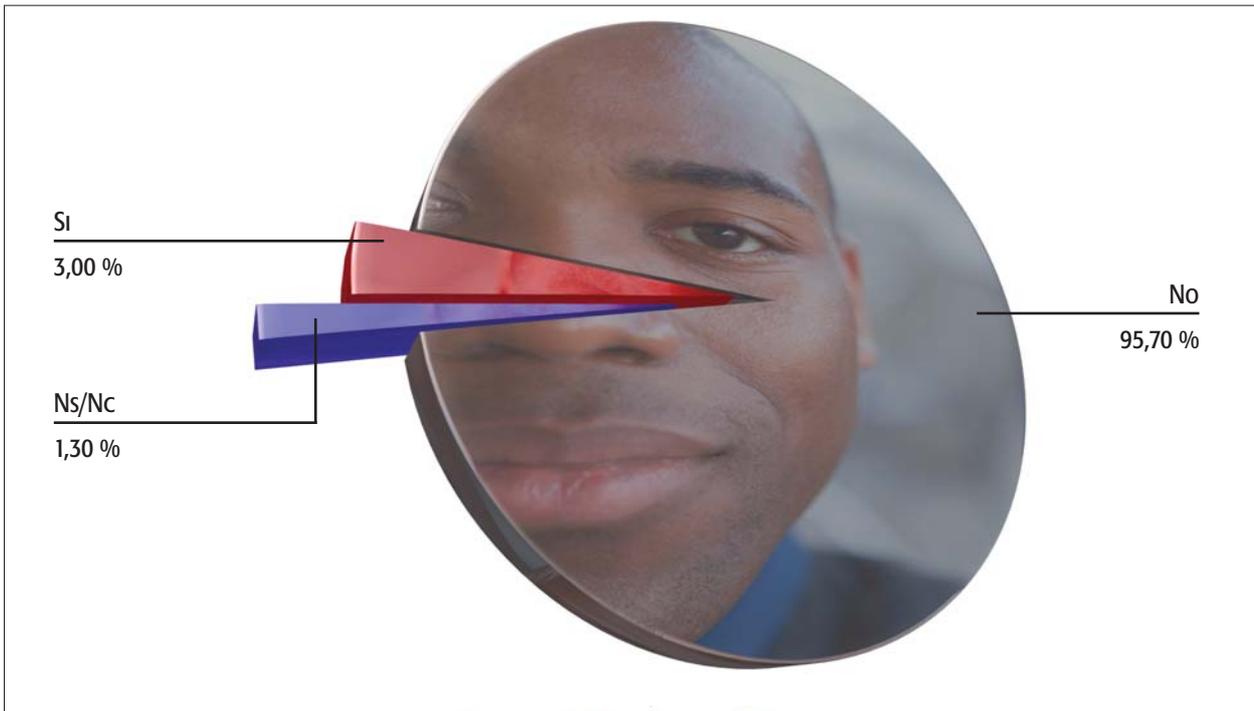


FIG. 57: DIFICULTADES PARA LOCALIZAR TRABAJADORES INMIGRANTES

Dificultades para localizar trabajadores inmigrantes

El hecho de localizar trabajadores inmigrantes no parece ser un problema, apenas un 3% dice haber encontrado dificultades para su localización.

Donde parece haber más problemas de este tipo es en las zonas rurales, en el resto de ubicaciones las empresas no encuentran dificultades para localizar trabajadores inmigrantes.

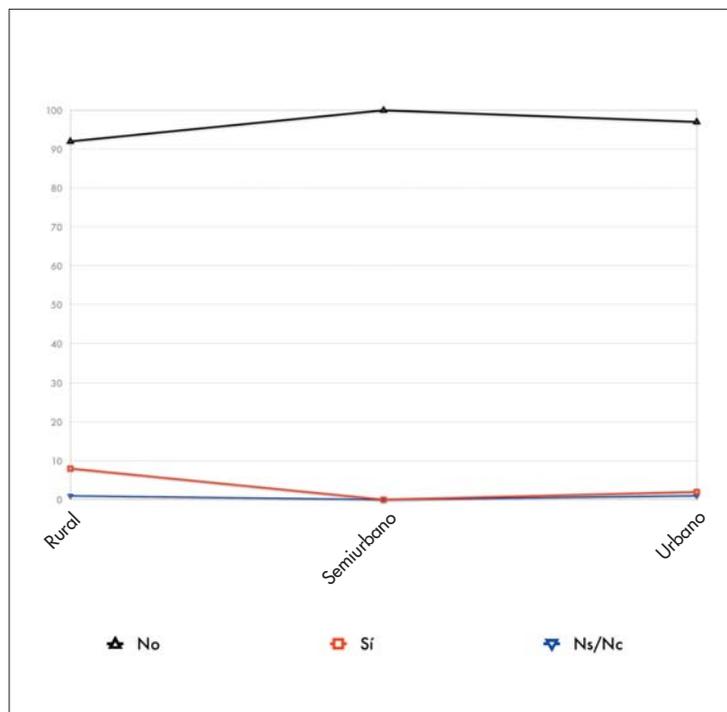


FIG. 58: DIFICULTADES PARA LOCALIZAR TRABAJADORES INMIGRANTES POR TAMAÑO DEL HÁBITAT

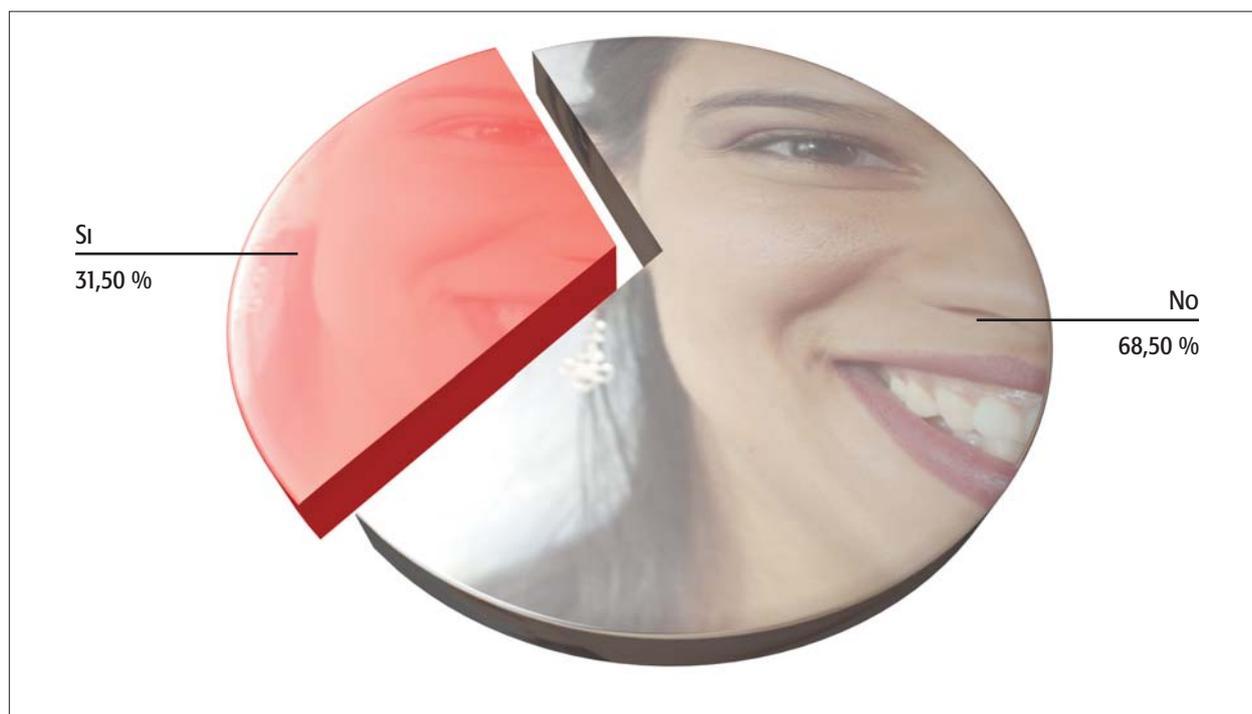


FIG. 59: DIFICULTADES PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

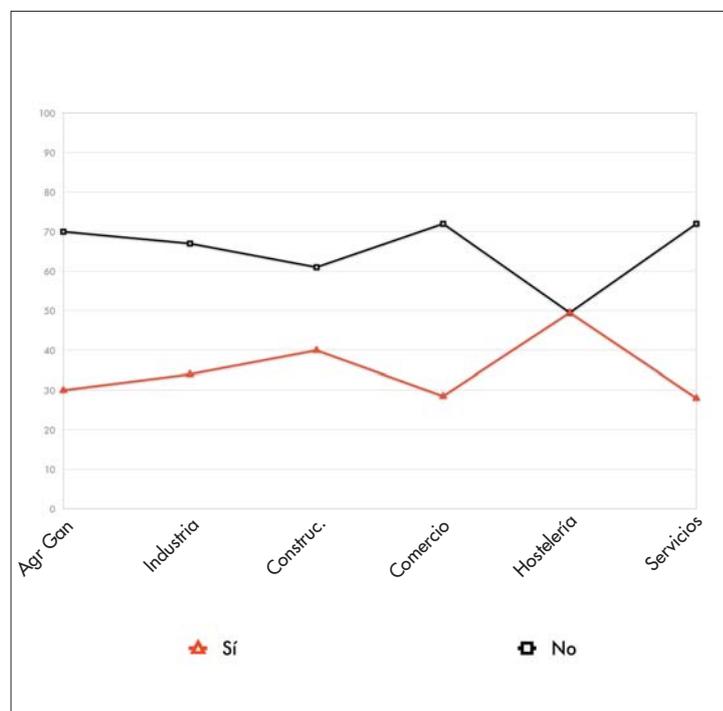


FIG. 60: DIFICULTADES PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Dificultades para la contratación de personal en empresas que no tienen trabajadores inmigrantes

El 31,5% de las empresas que nunca han contratado trabajadores inmigrantes ha tenido en alguna ocasión dificultades para encontrar personal, mientras que el 68,5% afirma no haber tenido dificultades.

El sector de la Hostelería es en el que han tenido en alguna ocasión mayores dificultades para encontrar personal, mientras que en los Servicios, Comercio y Agricultura y Ganadería es donde afirman no haber tenido apenas dificultades para la contratación de personal.

Cabe señalar que las empresas de más de 250 empleados dicen no haber tenido ninguna dificultad para la contratación de personal, mientras que la mitad de las pymes sí que ha tenido alguna dificultad.

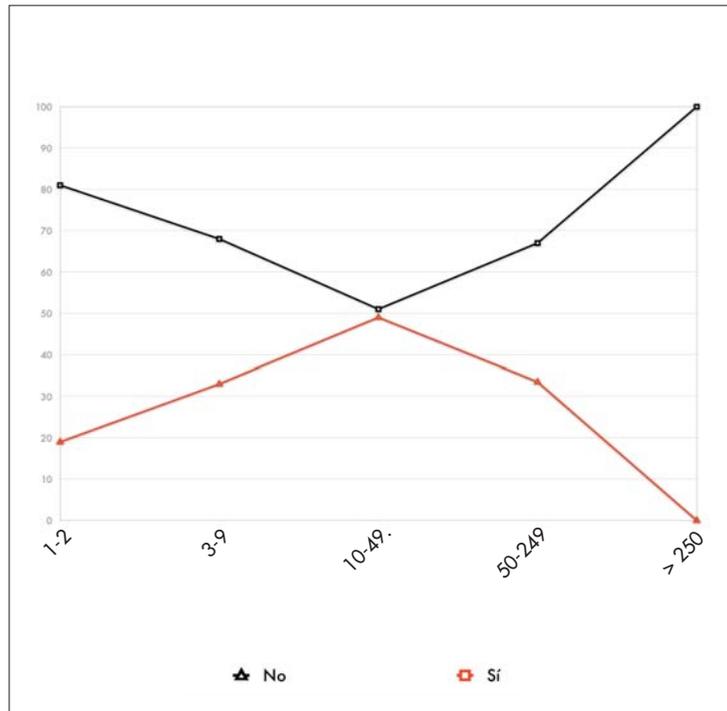


FIG. 61: DIFICULTADES PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL POR TAMAÑO DE LA EMPRESA

En el ámbito urbano se aprecia alguna dificultad mayor para encontrar personal, aunque estas dificultades nunca llegan al 40%.

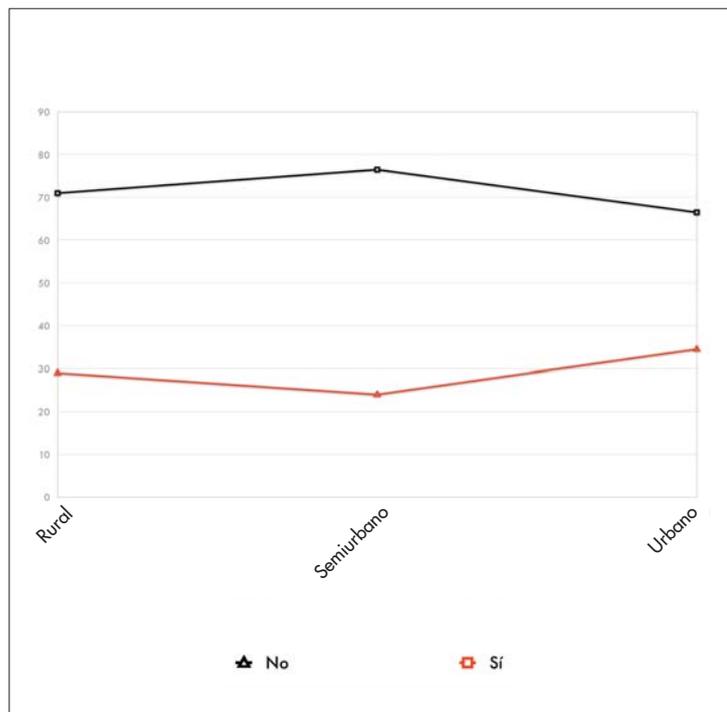


FIG. 62: DIFICULTADES PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL POR TAMAÑO DEL HÁBITAT

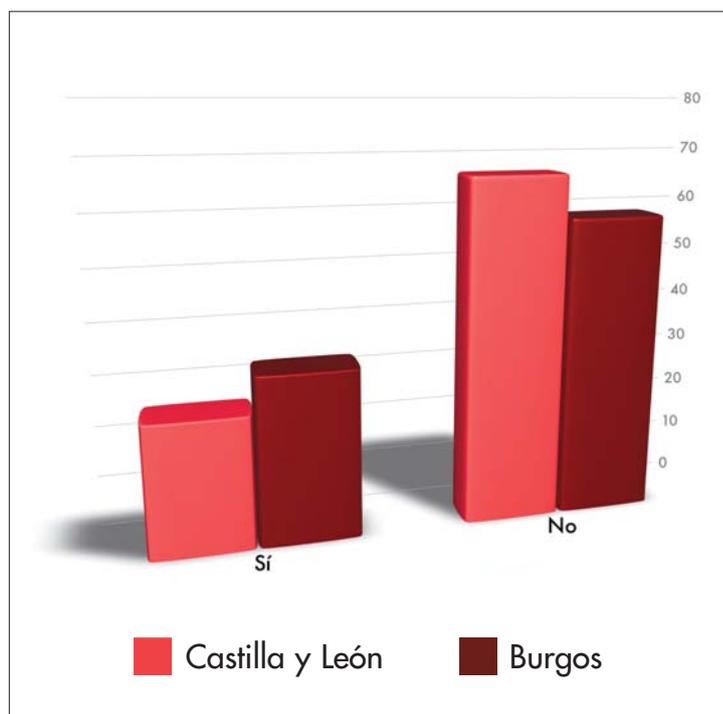


FIG. 63: DIFICULTADES PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

En Burgos las dificultades para la contratación de personal son algo mayores que en el resto de la Comunidad Autónoma.

Frenos a la contratación de trabajadores inmigrantes

Los empresarios consideran que la principal causa de no contratar inmigrantes son las dificultades administrativas del propio inmigrante, relacionadas con la carencia de permiso de residencia o de trabajo (31,6%).

Otros motivos son la propia desconfianza del empresario hacia los inmigrantes (10,9%), las diferencias culturales (7,2%), la falta de información sobre la materia (6,9%), considerar que los inmigrantes son inestables profesionalmente y no trabajan bien (5,9%) o el idioma (5,7%).

En mucha menor medida se menciona el que no hay suficiente trabajo, la carencia de permisos de trabajo, la preferencia del empresario por los trabajadores españoles, la dificultad de localizar inmigrantes dispuestos a trabajar, las dificultades administrativas con los cupos o el desconocimiento de los procedimientos de contratación, y el creer que los inmigrantes son conflictivos.

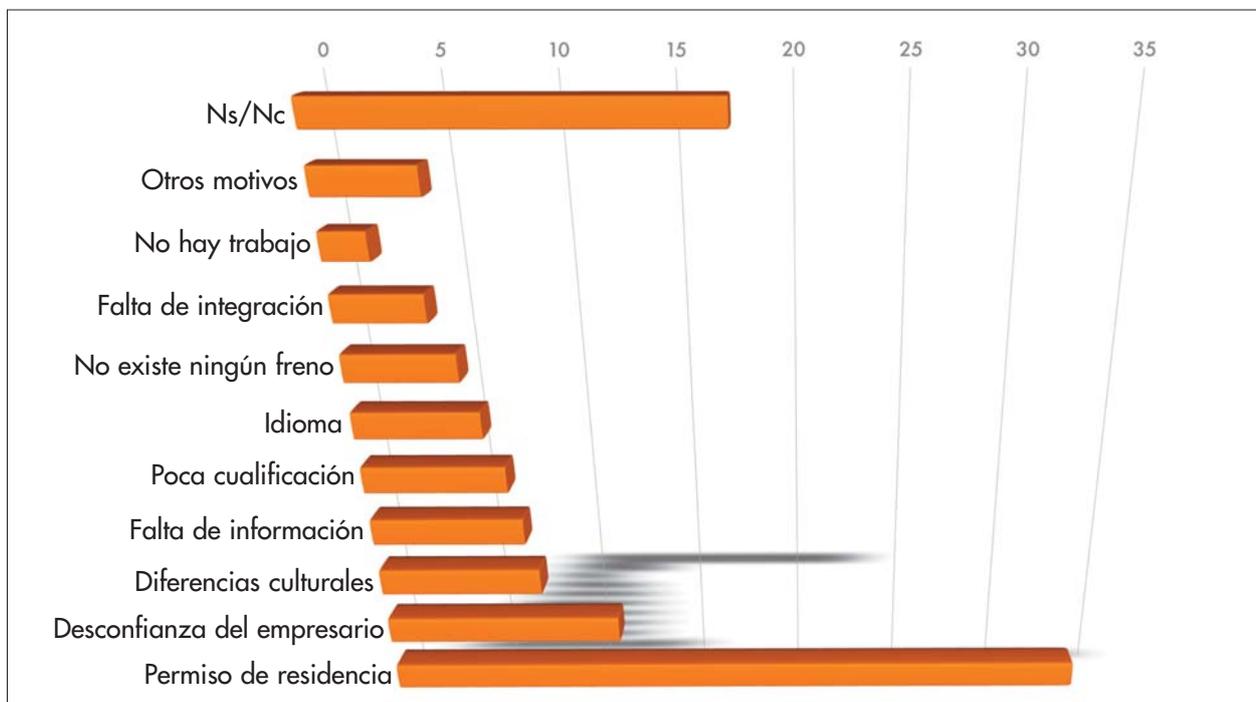


FIG. 64: PRINCIPALES FRENO DE LOS EMPRESARIOS A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES

Para la construcción, el principal freno para la contratación de trabajadores inmigrantes es la falta de permisos y la inestabilidad profesional y ausencia de cualificación. Para el resto de sectores los problemas que tienen los inmigrantes para conseguir sus permisos de residencia y trabajo también son el principal freno. En segundo lugar, cabe destacar la falta de confianza de los empresarios, sobre todo en el sector industrial, hacia estos trabajadores.

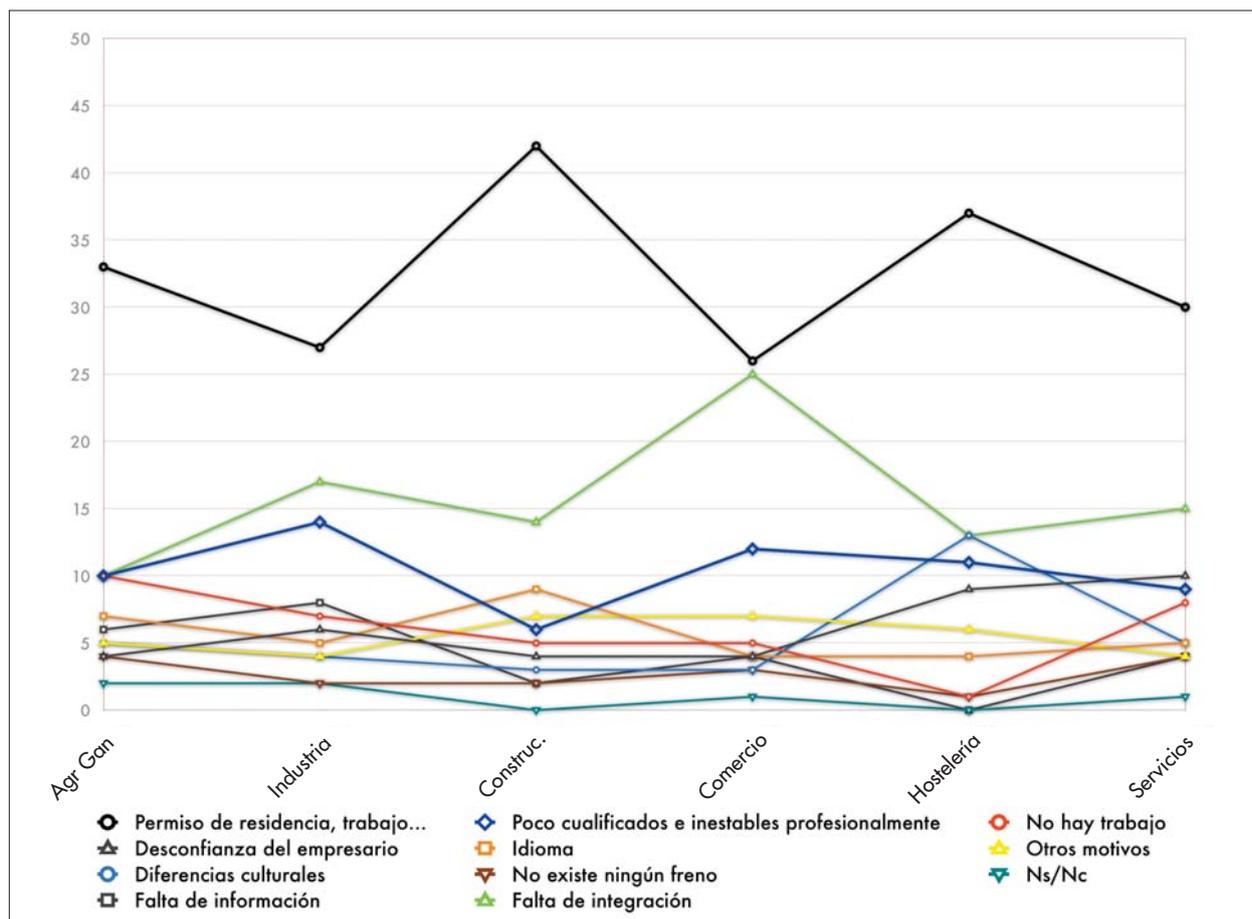


FIG. 65: PRINCIPALES FRENOS DE LOS EMPRESARIOS A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Los principales frenos para las pymes son la baja cualificación de los trabajadores inmigrantes y las dificultades administrativas de la propia empresa, mientras que el problema en las más grandes radica en la falta de permisos (residencia o trabajo) por parte de los inmigrantes.

Por zonas, los principales frenos que encuentran los empresarios son las dificultades administrativas del trabajador y la falta de permiso de residencia. Un dato significativo que hay que destacar es la desconfianza del empresario hacia este colectivo en el hábitat semiurbano.

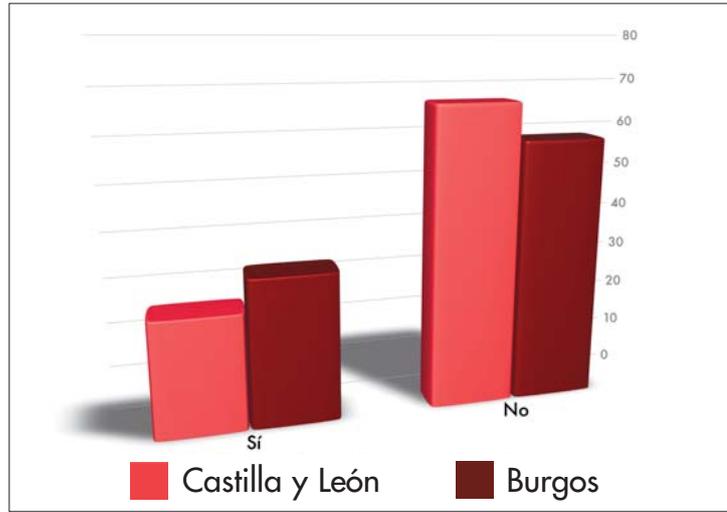


FIG. 66: PRINCIPALES FRENO DE LOS EMPRESARIOS A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES POR TAMAÑO DE LA EMPRESA

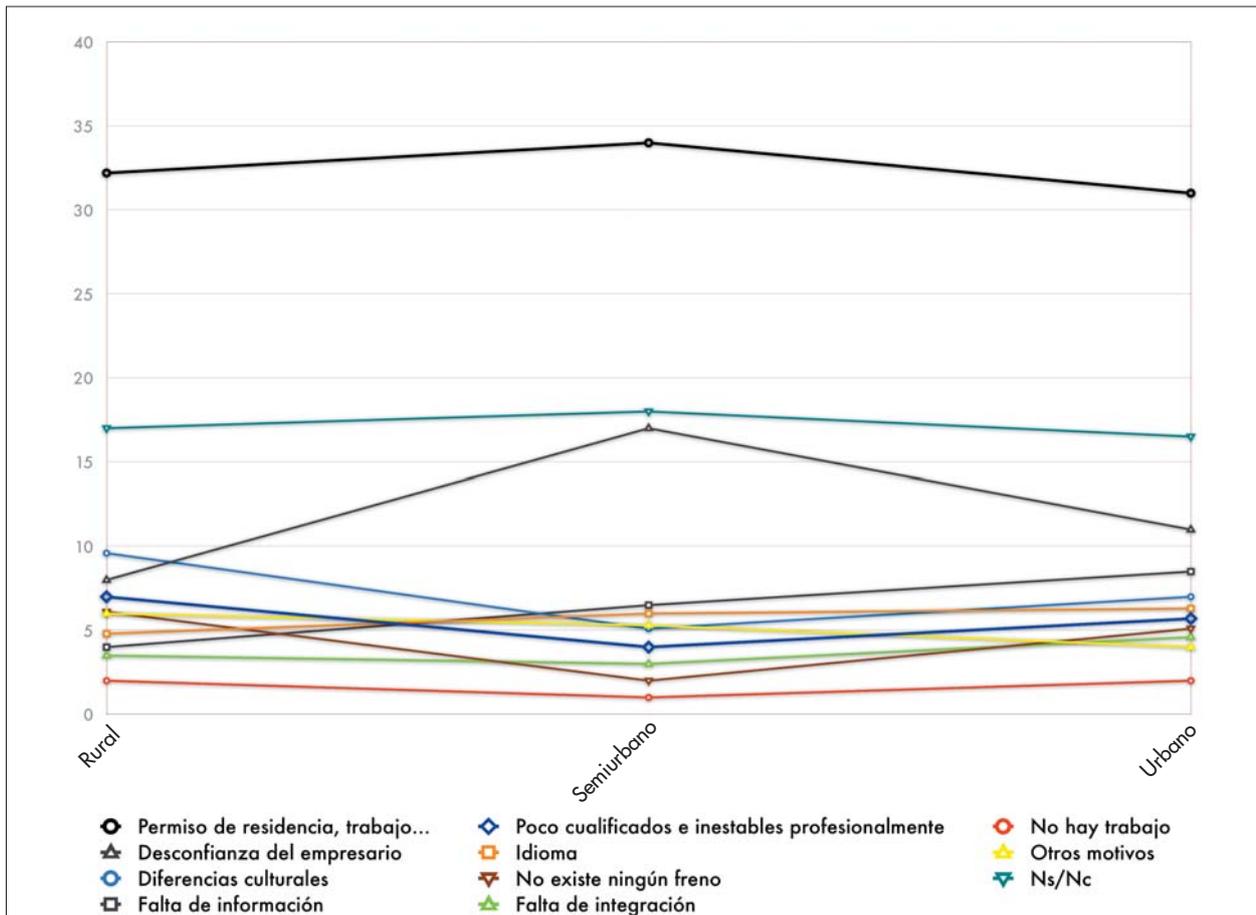


FIG. 67: PRINCIPALES FRENO DE LOS EMPRESARIOS A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES POR TAMAÑO DEL HÁBITAT

Los principales frenos de los empresarios burgaleses a la contratación de trabajadores inmigrantes son muy similares a los del resto de empresarios de Castilla y León. Cabe destacar que consideran las dificultades administrativas del propio trabajador y la falta de información como los principales frenos a la contratación.

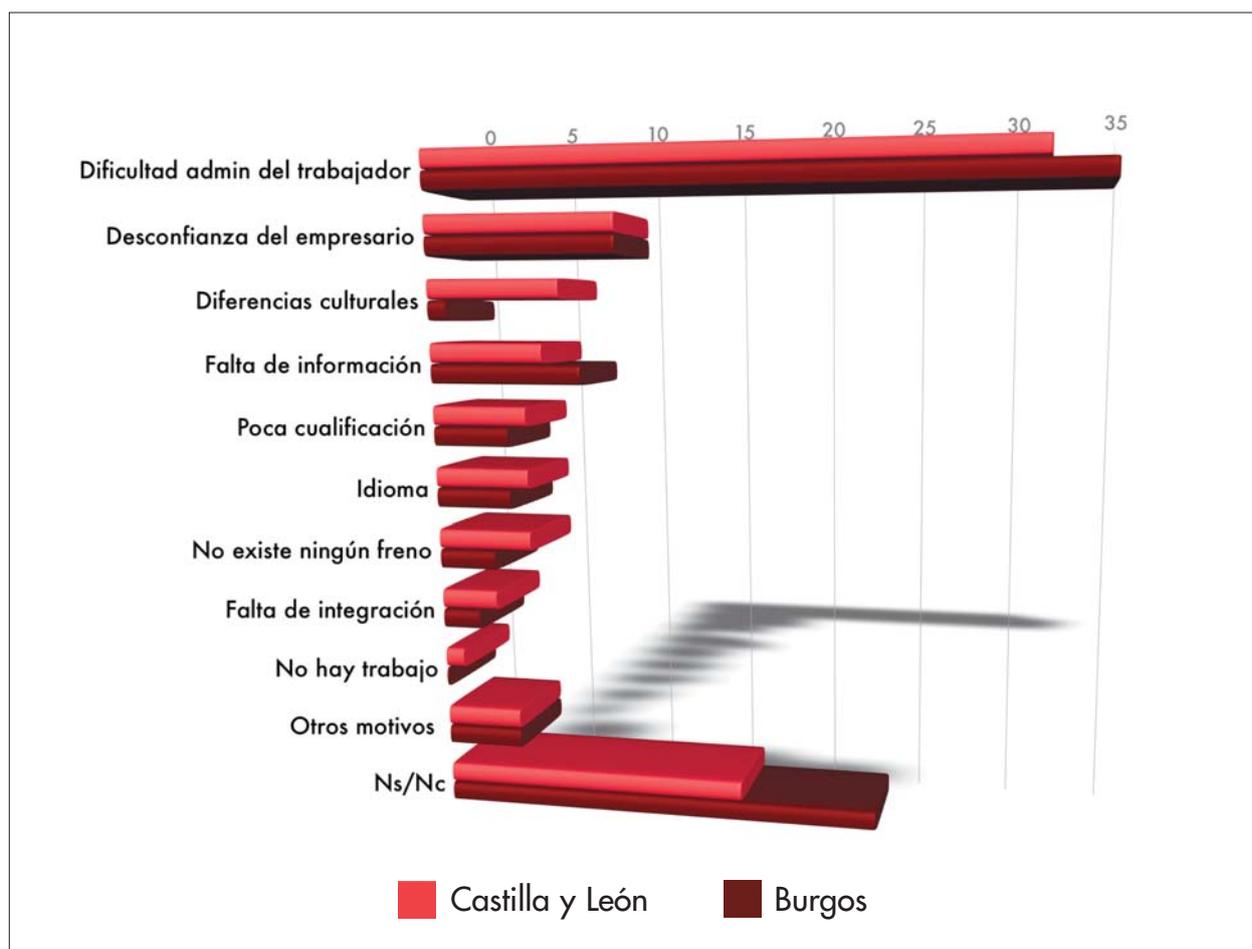


FIG. 68: PRINCIPALES FRENO DE LOS EMPRESARIOS A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES

Medidas para facilitar la contratación de inmigrantes

A la hora de indicar qué medidas deberían tomarse para facilitar la contratación de trabajadores inmigrantes, un alto porcentaje no sabe qué contestar (30,3%).

La medida que consideran más importante es la de agilizar los trámites legales de los trabajadores. Otras medidas a tener en consideración son la formación, agilizar los trámites administrativos para la contratación, crear bolsas de trabajo de inmigrantes y aportar ayudas económicas al empresario para la contratación de inmigrantes.

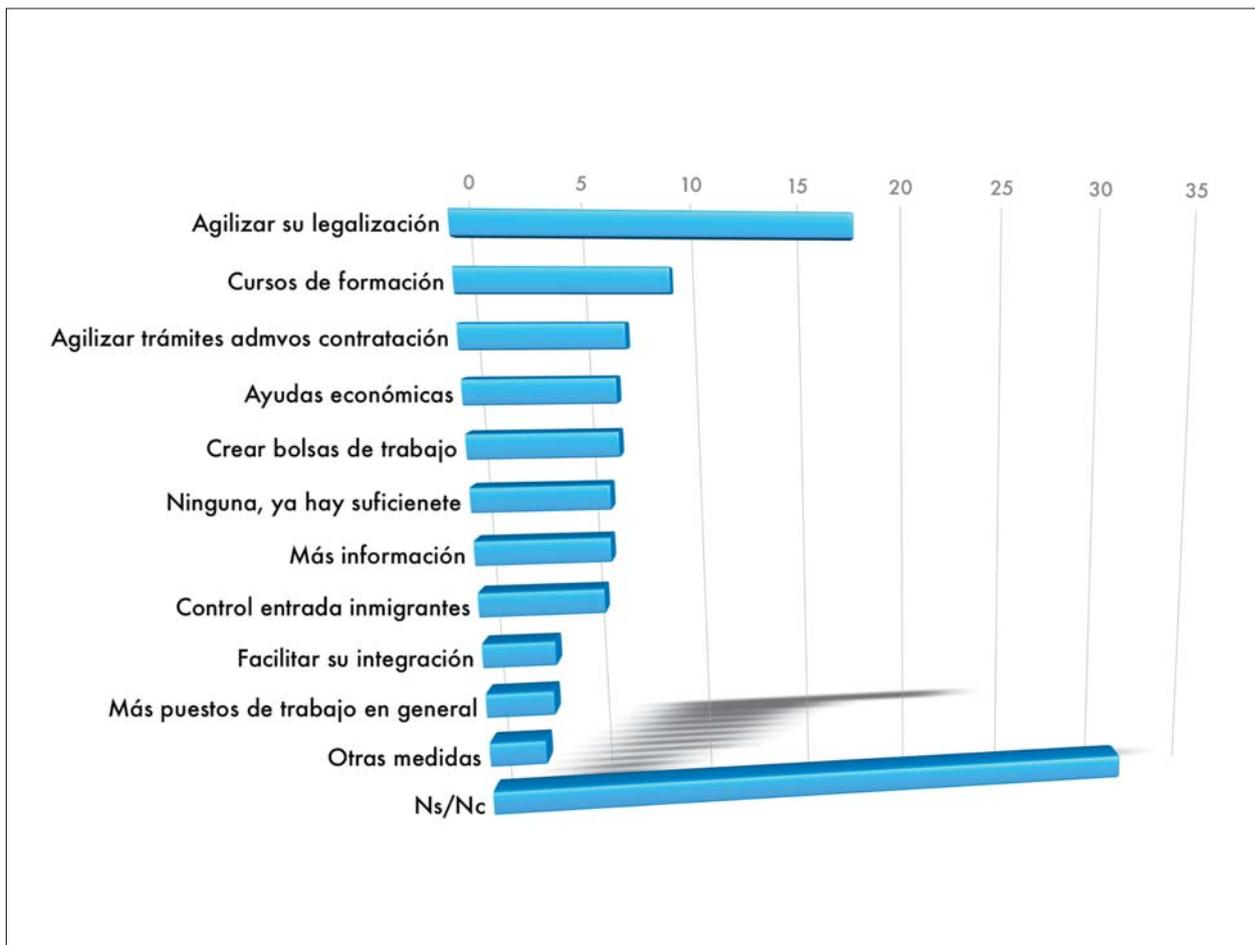


FIG. 69: MEDIDAS PARA FACILITAR LA CONTRATACIÓN DE INMIGRANTES DESDE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Desde todos los sectores se pide una agilización de los trámites de legalización, pero en mayor medida desde la Construcción y la Hostelería, sectores que también piden que se creen bolsas de trabajo para inmigrantes.

El Comercio es el sector que más propone las ayudas económicas al empresario favoreciendo la contratación de inmigrantes. En el resto de sectores se pide más formación para los inmigrantes.

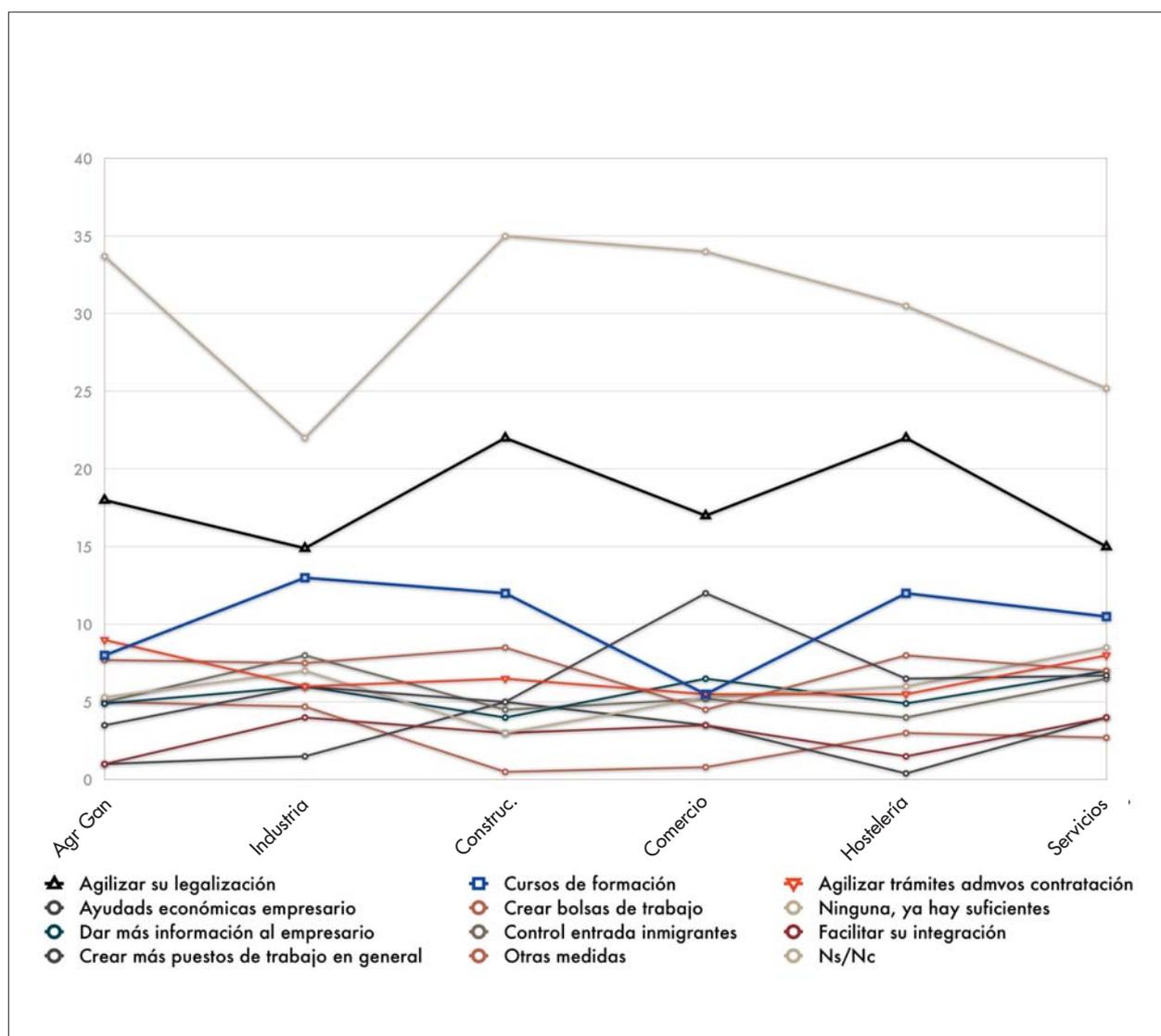


FIG. 70: MEDIDAS PARA FACILITAR LA CONTRATACIÓN DE INMIGRANTES DESDE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES POR SECTOR DE ACTIVIDAD

El tamaño del entorno de la empresa no influye mucho a la hora de indicar medidas para facilitar la contratación. Desde el entorno rural se hace más hincapié en la necesidad de agilizar los trámites de legalización, así como los trámites administrativos para la contratación de inmigrantes.

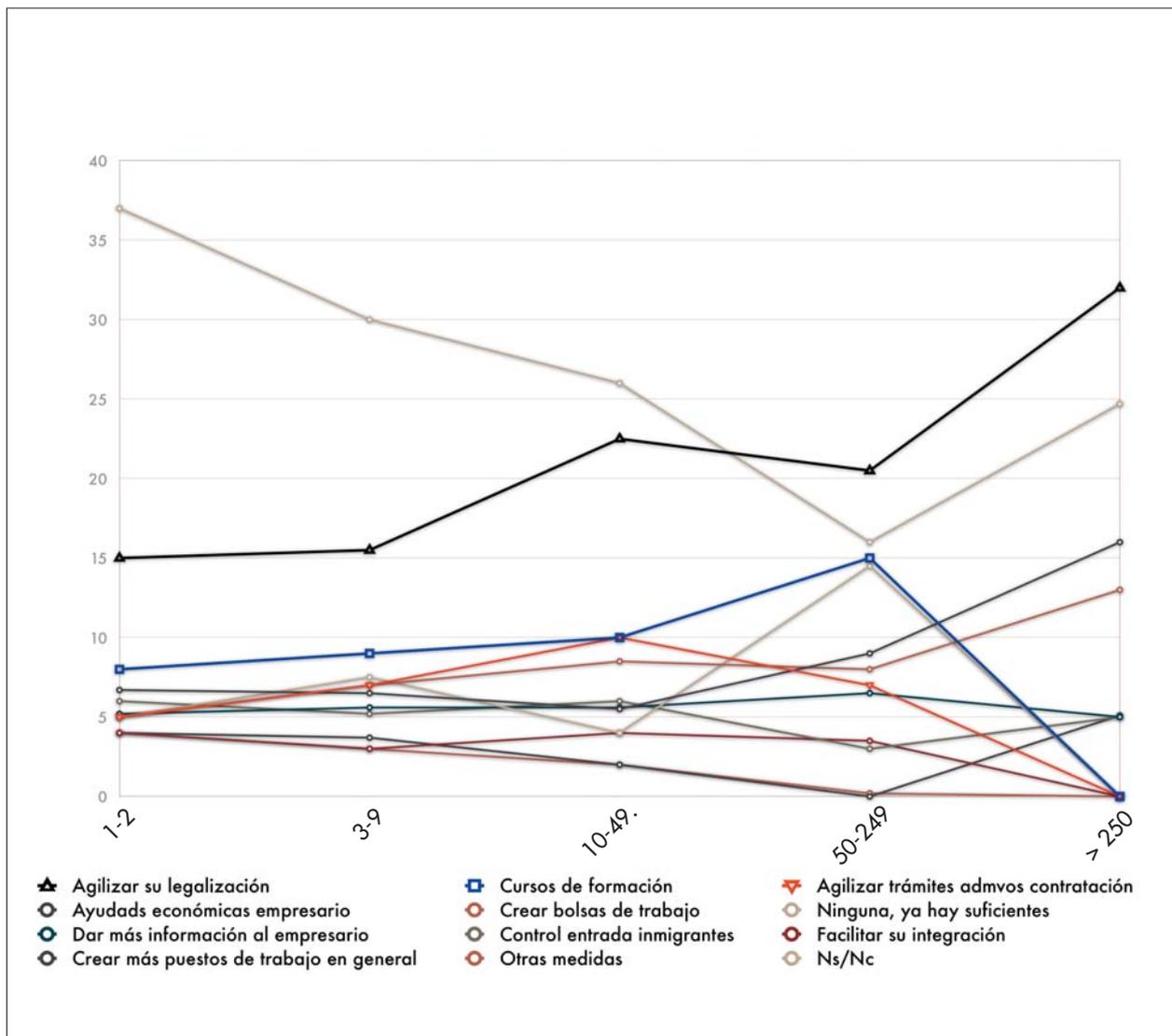


FIG. 71: MEDIDAS PARA FACILITAR LA CONTRATACIÓN DE INMIGRANTES DESDE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES POR TAMAÑO DE LA EMPRESA

El tamaño del entorno de la empresa no influye mucho a la hora de indicar medidas para facilitar la contratación. Desde el entorno rural se hace más hincapié en la necesidad de agilizar los trámites de legalización, así como los trámites administrativos para la contratación de inmigrantes.

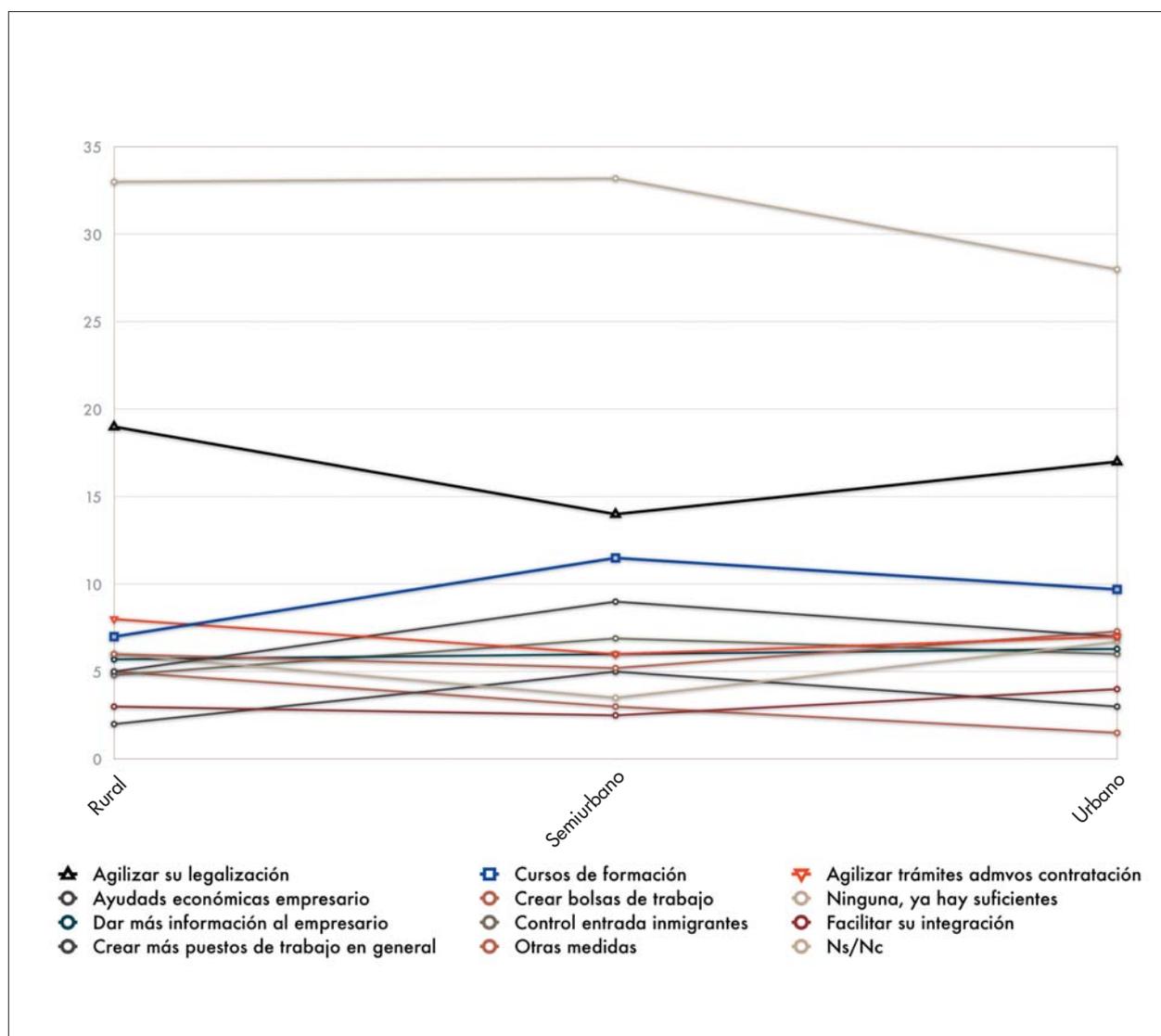


FIG. 72: MEDIDAS PARA FACILITAR LA CONTRATACIÓN DE INMIGRANTES DESDE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES POR TAMAÑO DEL HÁBITAT

Destacan por provincias los porcentajes que proponen agilizar los trámites, los cursos de formación, una mayor información al empresario o la creación de bolsas de trabajo.

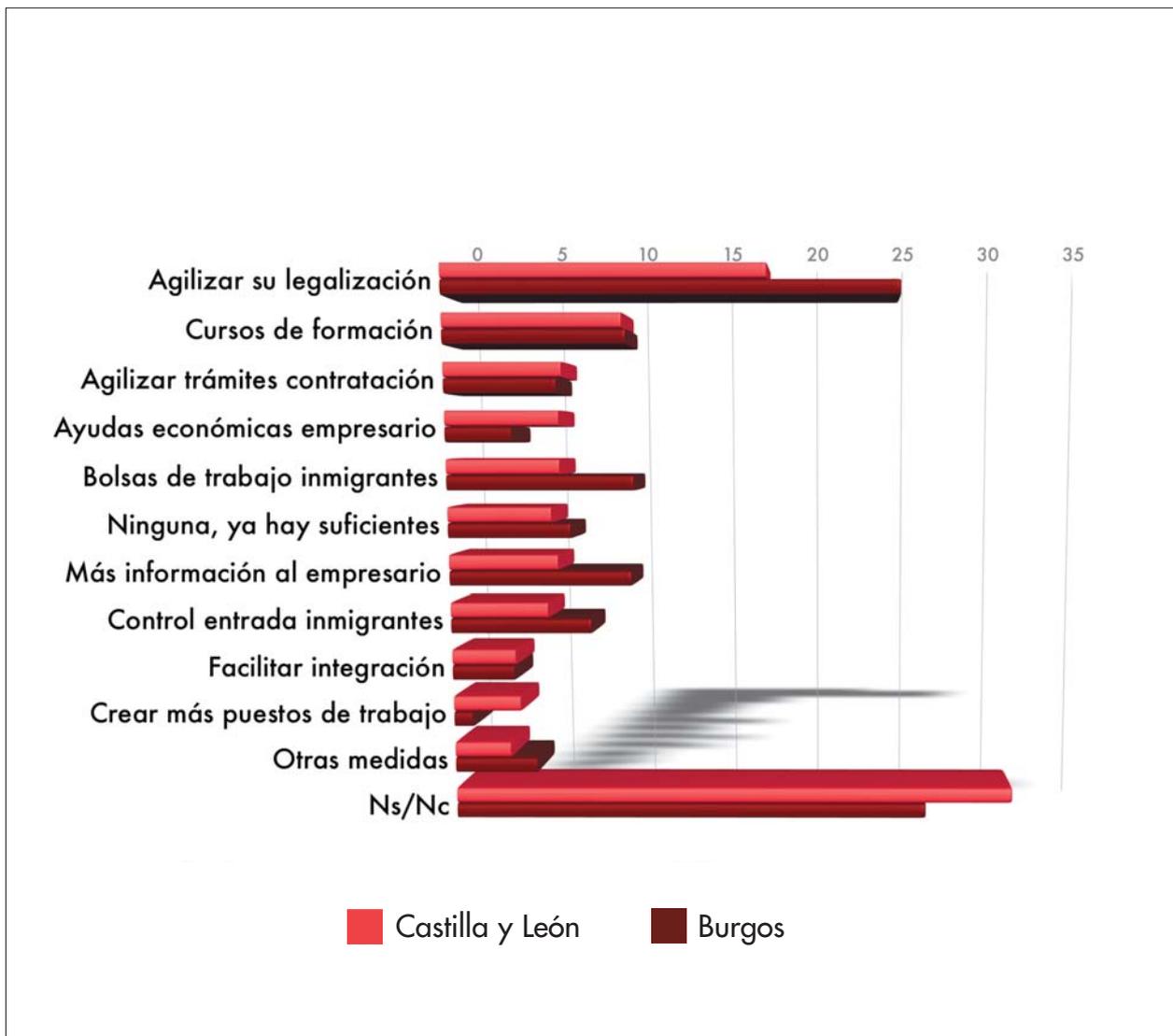


FIG. 73: MEDIDAS PARA FACILITAR LA CONTRATACIÓN DE INMIGRANTES DESDE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Las empresas que tienen experiencia en la contratación de trabajadores inmigrantes insisten en la necesidad de agilizar su legalización y los trámites administrativos para su contratación.

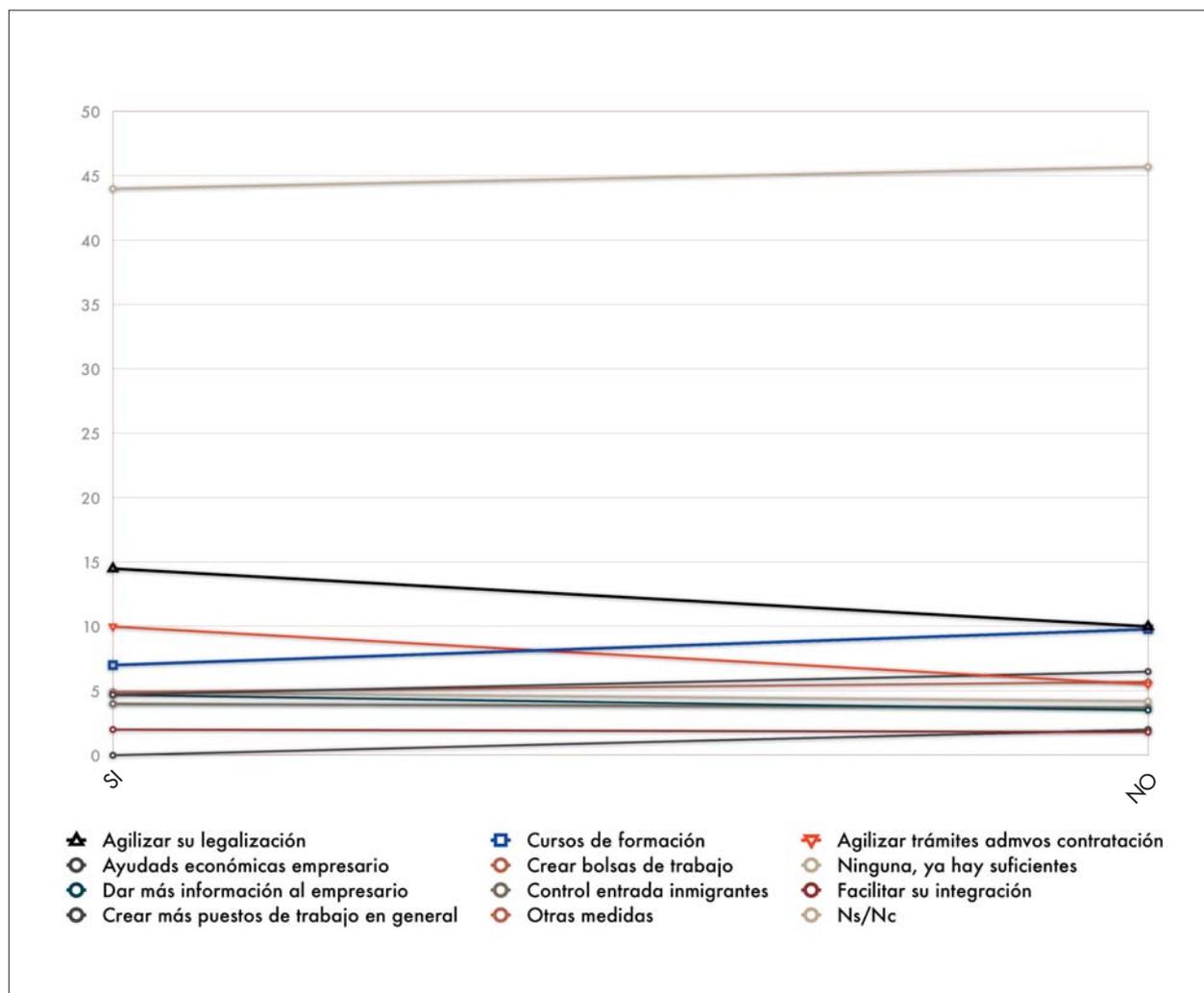


FIG. 74: MEDIDAS PARA FACILITAR LA CONTRATACIÓN DE INMIGRANTES DESDE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES SEGÚN EXPERIENCIA EN LA CONTRATACIÓN DE INMIGRANTES

Destacan, siendo datos estadísticamente significativos, los porcentajes que proponen agilizar los trámites de legalización de los inmigrantes en Burgos; o los cursos de formación.

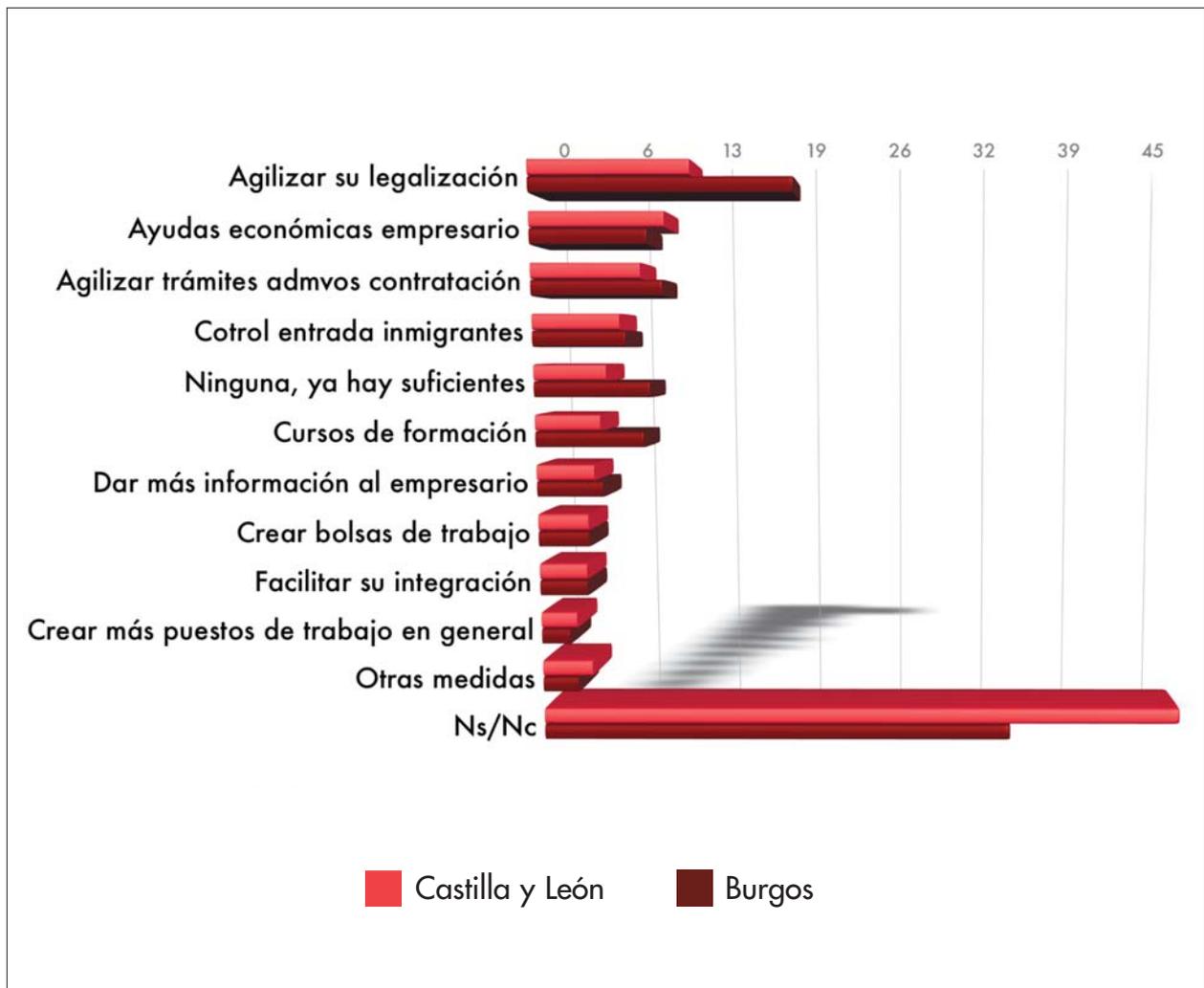


FIG. 75: MEDIDAS PARA FACILITAR LA CONTRATACIÓN DE INMIGRANTES DESDE LAS ADMINISTRACIONES



Demandas de información empresarial

Los trabajadores inmigrantes en Burgos

6

Las empresas que en alguna ocasión han contemplado la posibilidad de contratar a trabajadores inmigrantes, un porcentaje considerable, el 19,3%, ha necesitado recibir algún tipo de información relacionada con el tema.

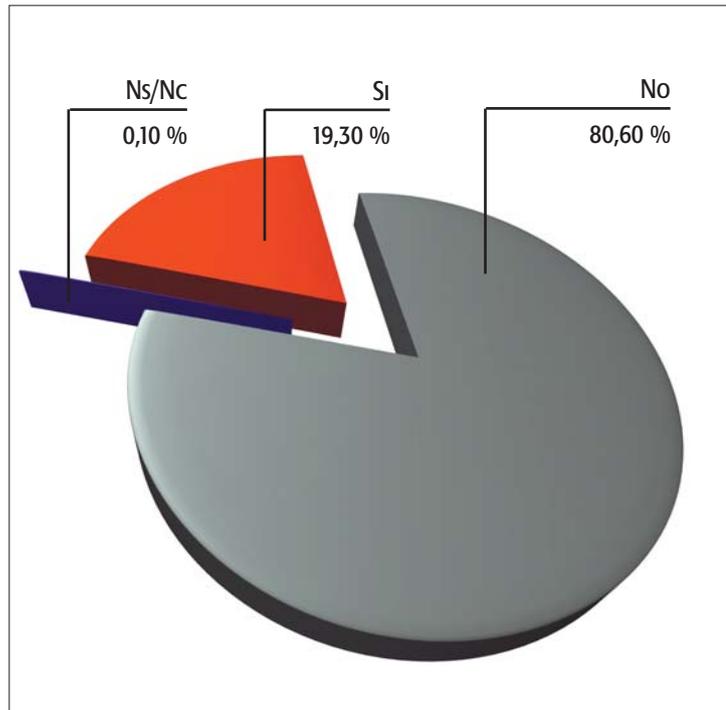


FIG. 76: EMPRESAS QUE HAN NECESITADO RECIBIR INFORMACIÓN ANTE LA CONTRATACIÓN DE UN TRABAJADOR INMIGRANTE

Quienes más demandas de información solicitan son las empresas del sector Agrícola y Ganadero, seguidas del de la Construcción. El resto de sectores ha necesitado en menor medida este tipo de apoyo, siendo el Comercio el que apenas lo ha requerido.

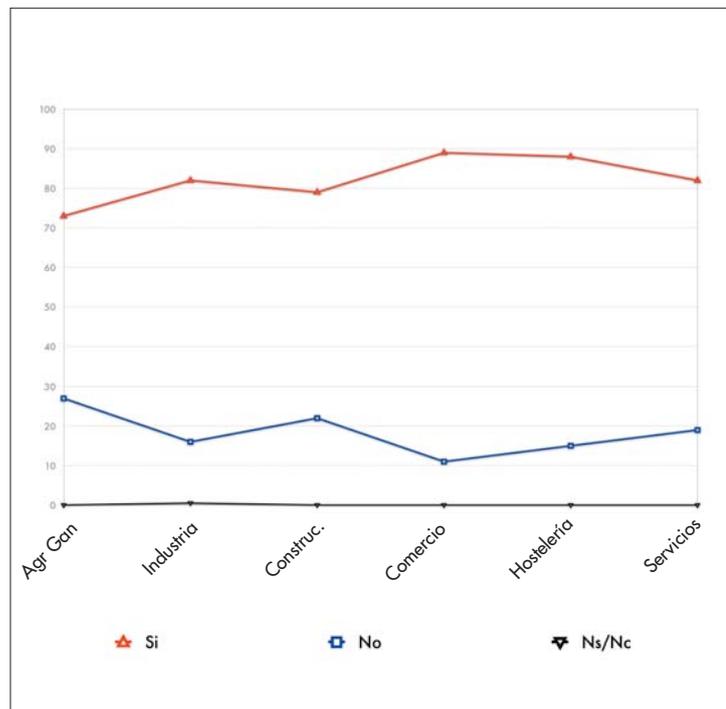


FIG. 77: EMPRESAS QUE HAN NECESITADO RECIBIR INFORMACIÓN ANTE LA CONTRATACIÓN DE UN TRABAJADOR INMIGRANTE POR SECTOR DE ACTIVIDAD

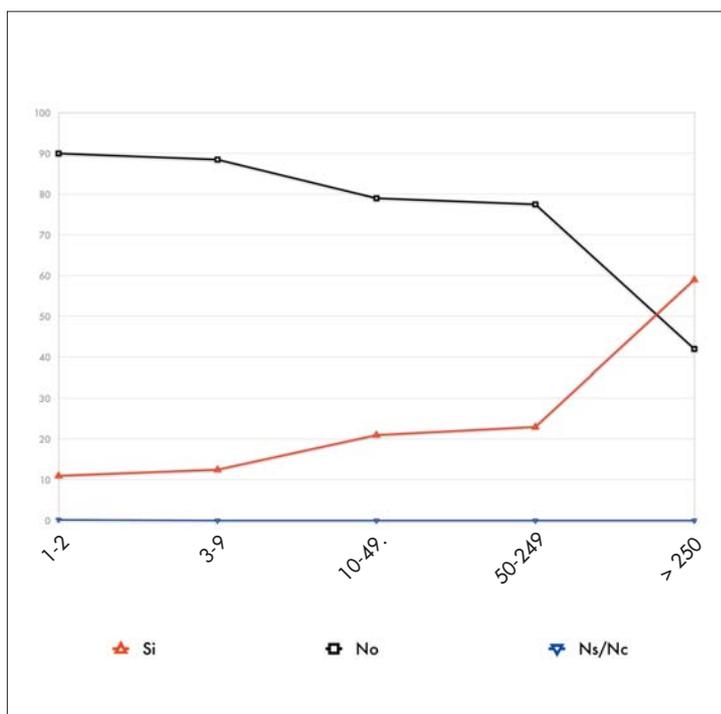


FIG. 78: EMPRESAS QUE HAN NECESITADO RECIBIR INFORMACIÓN ANTE LA CONTRATACIÓN DE UN TRABAJADOR INMIGRANTE POR TAMAÑO DE LA EMPRESA

La necesidad de información a la hora de contratar trabajadores inmigrantes aumenta proporcionalmente al tamaño de la empresa.

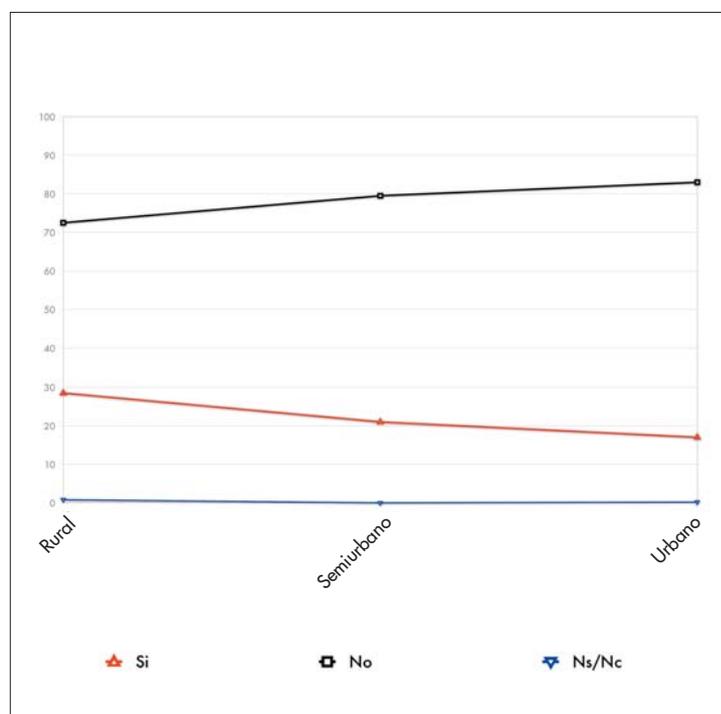


FIG. 79: EMPRESAS QUE HAN NECESITADO RECIBIR INFORMACIÓN ANTE LA CONTRATACIÓN DE UN TRABAJADOR INMIGRANTE POR TAMAÑO DEL HÁBITAT

Las mayores necesidades de información se detectan en las empresas ubicadas en zonas rurales. Esta necesidad disminuye a medida que aumenta el núcleo de población.

Las empresas de Burgos dicen no haber necesitado información ante la contratación de un trabajador inmigrante en un porcentaje más elevado que el resto de las empresas de Castilla y León.

Fuentes de información relacionada con la contratación de trabajadores inmigrantes

Las empresas que han necesitado obtener información relacionada con la contratación de trabajadores inmigrantes en primer lugar han acudido a organismos de la Administración Pública. Un porcentaje bastante alto ha optado por los servicios de asesorías laborales y jurídicas privadas y, en último lugar, acuden a organizaciones empresariales u organizaciones sin ánimo de lucro.

Por sectores, quienes más utilizan los organismos de las Administraciones Públicas son las empresas del sector Servicios y la Construcción, mientras que los hosteleros acuden a los servicios de asesoramiento de las organizaciones empresariales.

La información proporcionada por entidades sin ánimo de lucro es utilizada exclusivamente por las empresas pertenecientes al sector Agrícola y Ganadero.

A medida que aumenta el tamaño de la empresa es más frecuente que la fuente de referencia sean los organismos de las Administraciones Públicas, mientras que a menor tamaño aumenta la importancia en este sentido de las asesorías laborales y jurídicas privadas.

En función del tipo de hábitat al que pertenezcan las empresas puede comprobarse que acuden con mayor frecuencia a organismos o entidades de la Administración Pública aquellas situadas en hábitat semiurbano o urbano, mientras que el uso de asesorías es más frecuente entre las de hábitat rural.

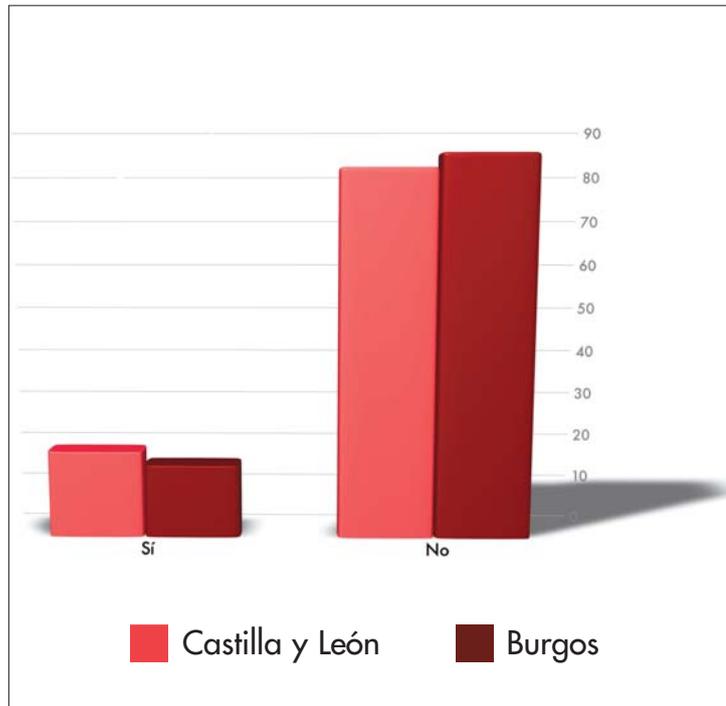


FIG. 80: EMPRESAS QUE HAN NECESITADO RECIBIR INFORMACIÓN ANTE LA CONTRATACIÓN DE UN TRABAJADOR INMIGRANTE

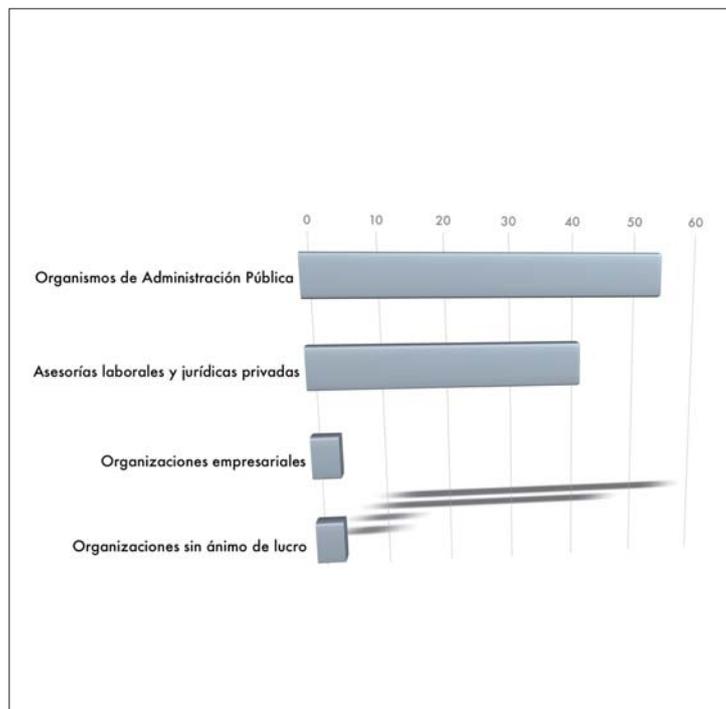


FIG. 81: FUENTES DE OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN RELACIONADA CON LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES

Tipo de información recibida para la contratación de trabajadores inmigrantes

Los medios utilizados para solicitar esta información son muy diversos, pero en gran medida, las empresas han acudido personalmente a los organismos, o lo han hecho a través del teléfono.

Las empresas de la Construcción, las Agrícolas y Ganaderas y las del sector Servicios han optado más por una información presencial en organismos mientras que el comercio ha preferido la vía telefónica.

El sector industrial y el hostelero han confiado en la información que les ofrecen las asesorías privadas. Las nuevas tecnologías han sido utilizadas únicamente por el sector hostelero.

Si atendemos al tamaño de la empresa, tanto las grandes empresas como las empresas con menos de 10 empleados han optado por la información presencial en organismos. Por su parte, las que superan los 50 trabajadores han preferido recibir la información a través del teléfono.

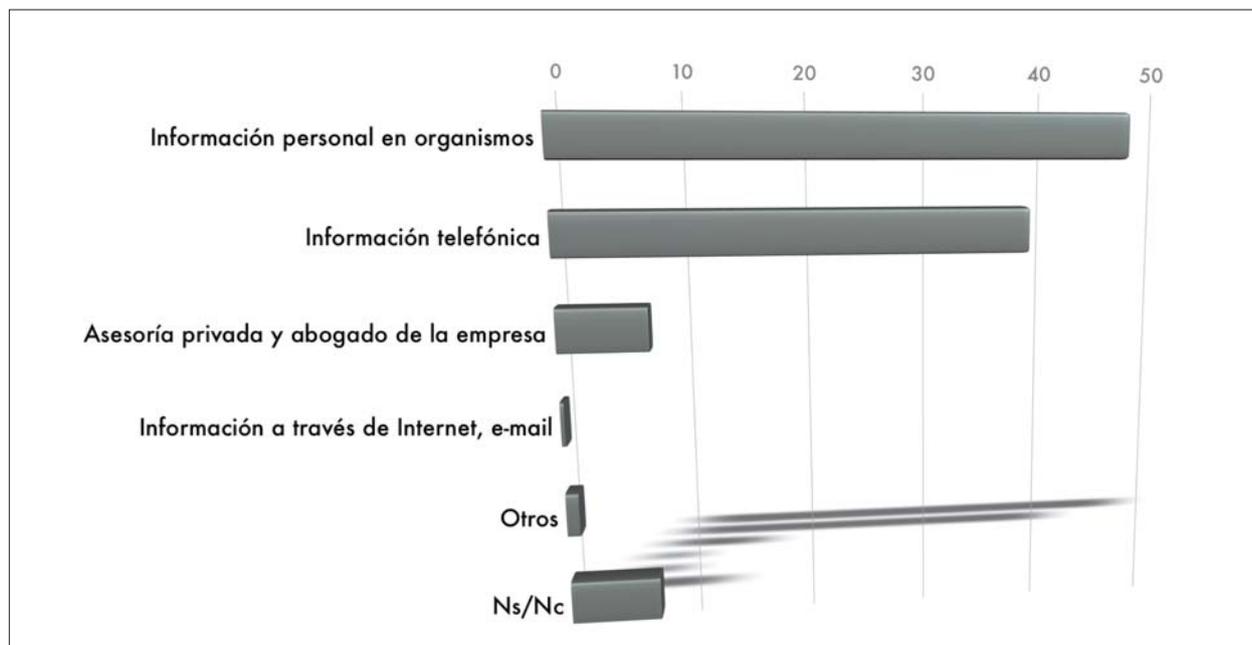


FIG. 82: TIPO DE INFORMACIÓN RECIBIDA PARA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES

Valoración de la calidad de la información recibida

La calidad de la información recibida por las empresas no es todo lo buena que esperaban y no llega al 40% el número de empresas que están plenamente satisfechas. Por el contrario, es un alto porcentaje el que está poco o nada satisfecho con la información recibida.

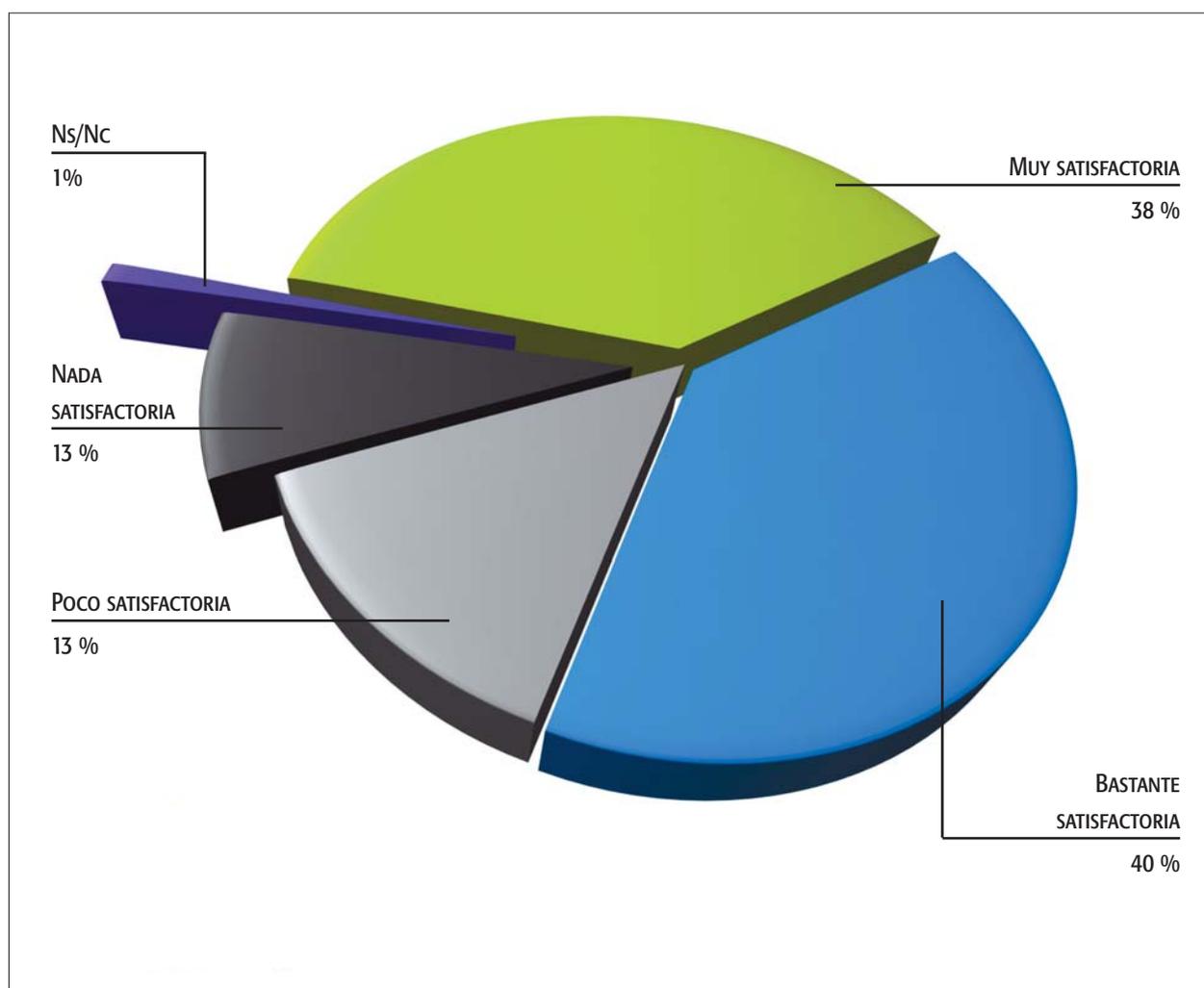


FIG. 83: VALORACIÓN DE LA CALIDAD DE LA INFORMACIÓN RECIBIDA



Perfil profesional de los trabajadores inmigrantes

Los trabajadores inmigrantes en Burgos

7

Hemos querido hacer un análisis de los puestos de trabajo, el tipo de contrato y la duración media de éste que tienen los inmigrantes para conocer mejor el perfil profesional de los trabajadores inmigrantes.

Puesto de trabajo desempeñado por los trabajadores inmigrantes

Prácticamente la totalidad de los inmigrantes son trabajadores sin cualificación o aun teniéndola, desempeñan tareas de especialista, oficial, capataz o responsable.

El resto se reparte entre técnicos (3,8%), vendedores o dependientes (2,2%), profesionales (2,0%), administrativos (1,7%) y agricultores y ganaderos (1,1%).

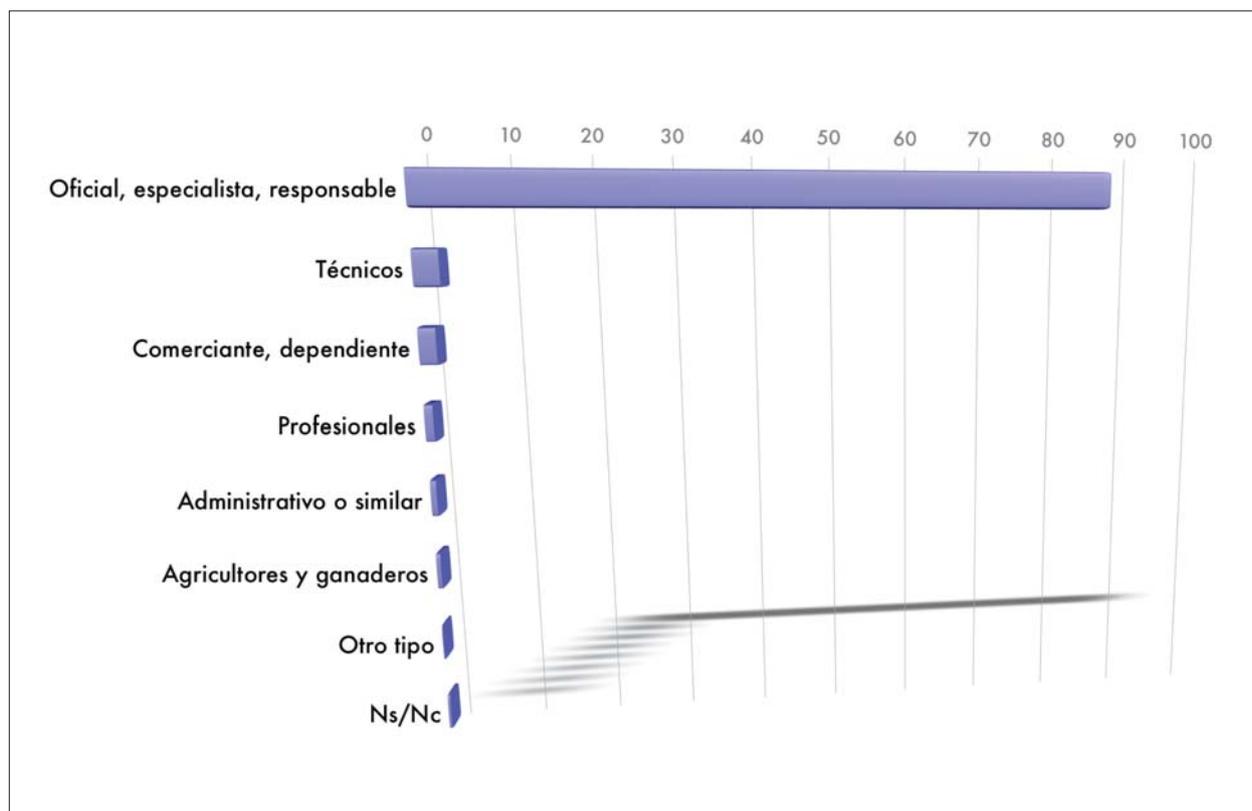


FIG. 84: PUESTO DE TRABAJO DESEMPEÑADO POR LOS TRABAJADORES INMIGRANTES

En todos los sectores de actividad la mayoría de la mano de obra encaja en la categoría de trabajadores, ya sea con o sin cualificación. En el Comercio el número de oficiales disminuye y aumenta el de comerciantes y dependientes, como es lógico.

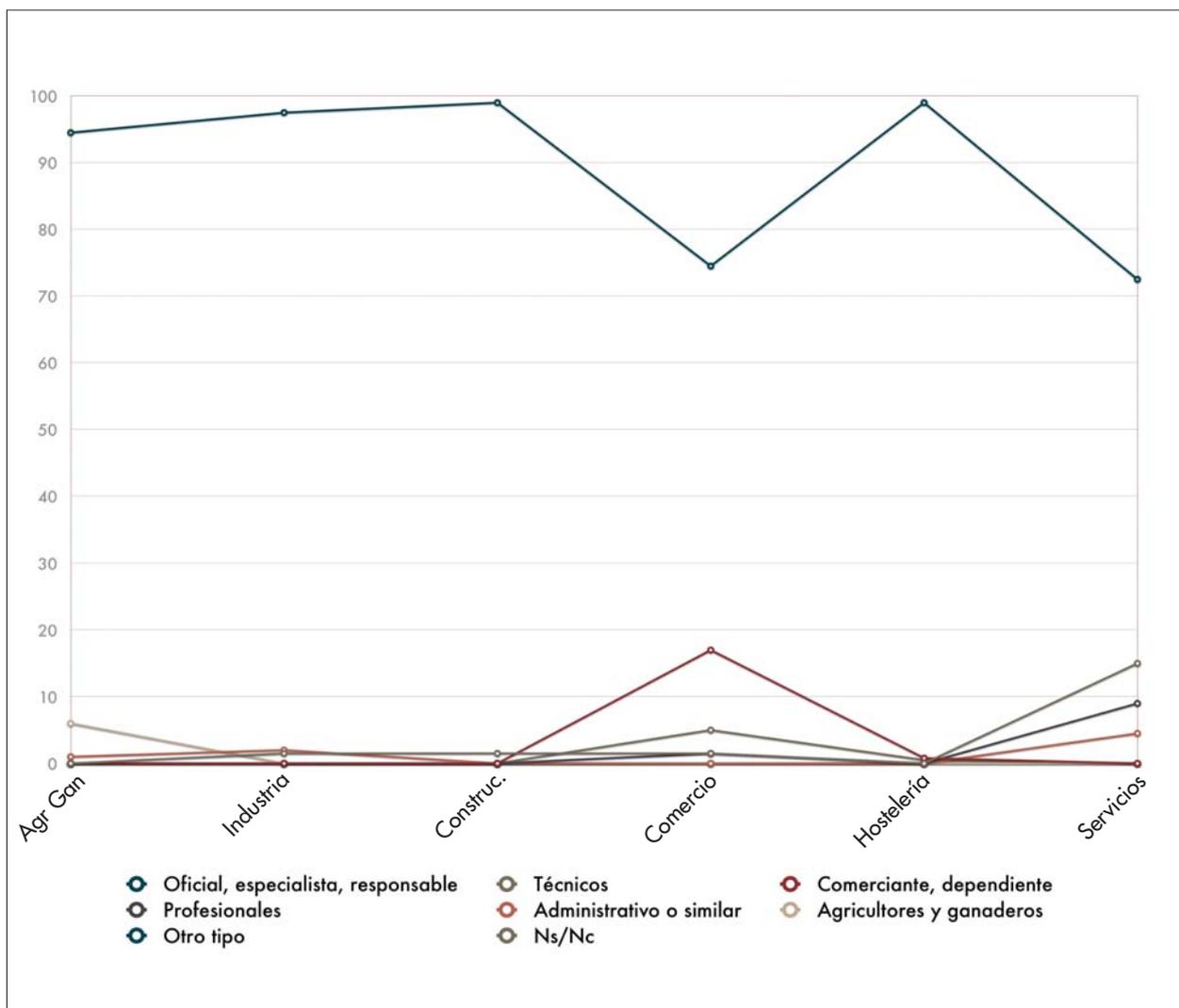


FIG. 85: PUESTO DE TRABAJO DESEMPEÑADO POR LOS TRABAJADORES INMIGRANTES POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Si hacemos un análisis de los puestos de los trabajadores inmigrantes según el tamaño de la empresa, tienen especial significación estadística los técnicos en las empresas medianas y los agricultores en las de 1 o 2 trabajadores, y los vendedores en las de 3 a 9 empleados. En las empresas de más de 250 trabajadores prácticamente el 100% son trabajadores con o sin cualificación.

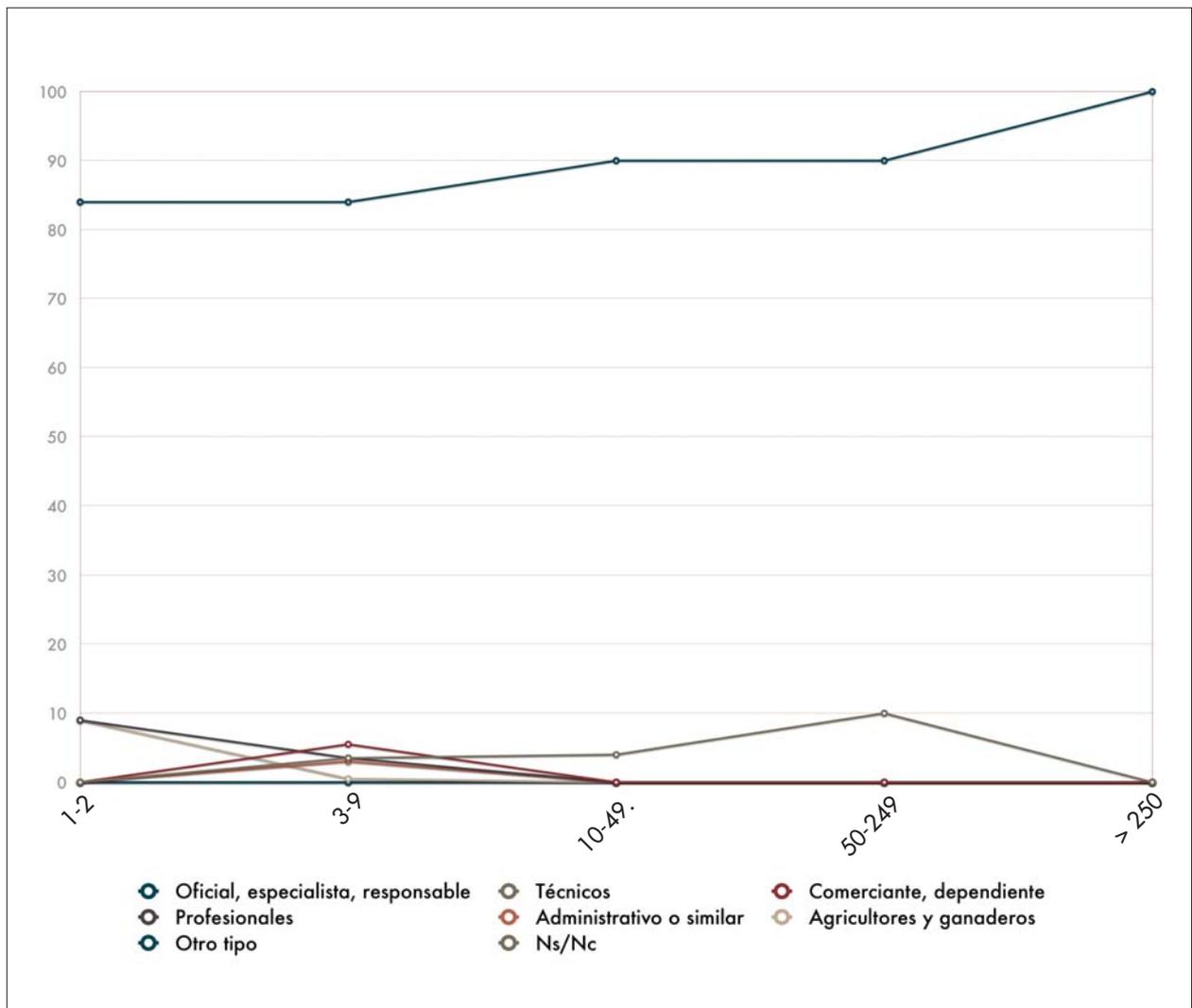


FIG. 86: PUESTO DE TRABAJO DESEMPEÑADO POR LOS TRABAJADORES INMIGRANTES POR TAMAÑO DE LA EMPRESA

Como es de esperar, es en el ámbito rural hay una mayor tendencia a que los puestos desempeñados sean de agricultor o ganadero. En las zonas urbanas y semiurbanas aumenta la heterogeneidad de puestos aunque siempre predomina el de trabajador con o sin cualificación.

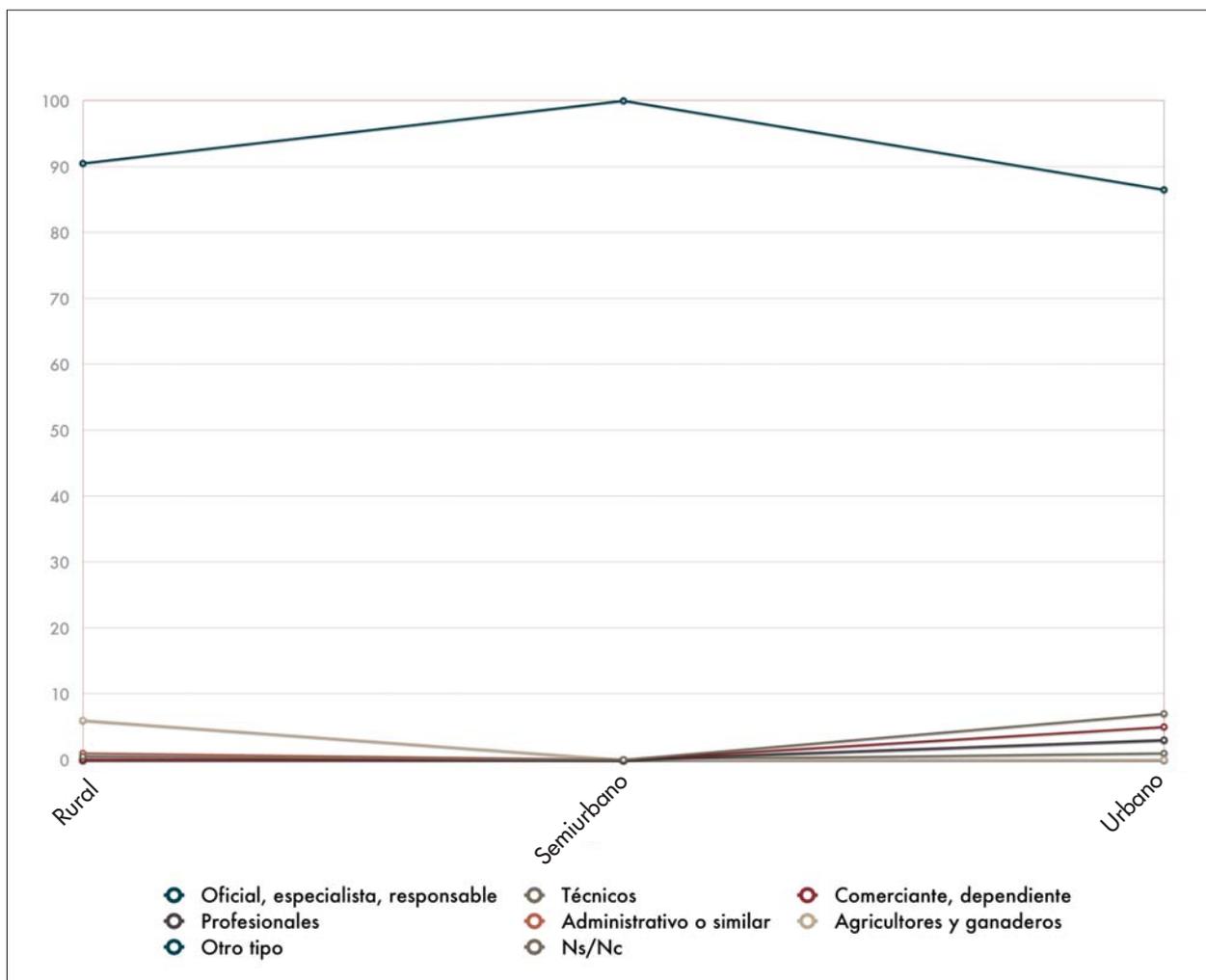


FIG. 87: PUESTO DE TRABAJO DESEMPEÑADO POR LOS TRABAJADORES INMIGRANTES POR TAMAÑO DE HÁBITAT

En Burgos el porcentaje de profesionales es mucho mayor que en resto de la Comunidad Autónoma, así como el de agricultores y ganaderos.

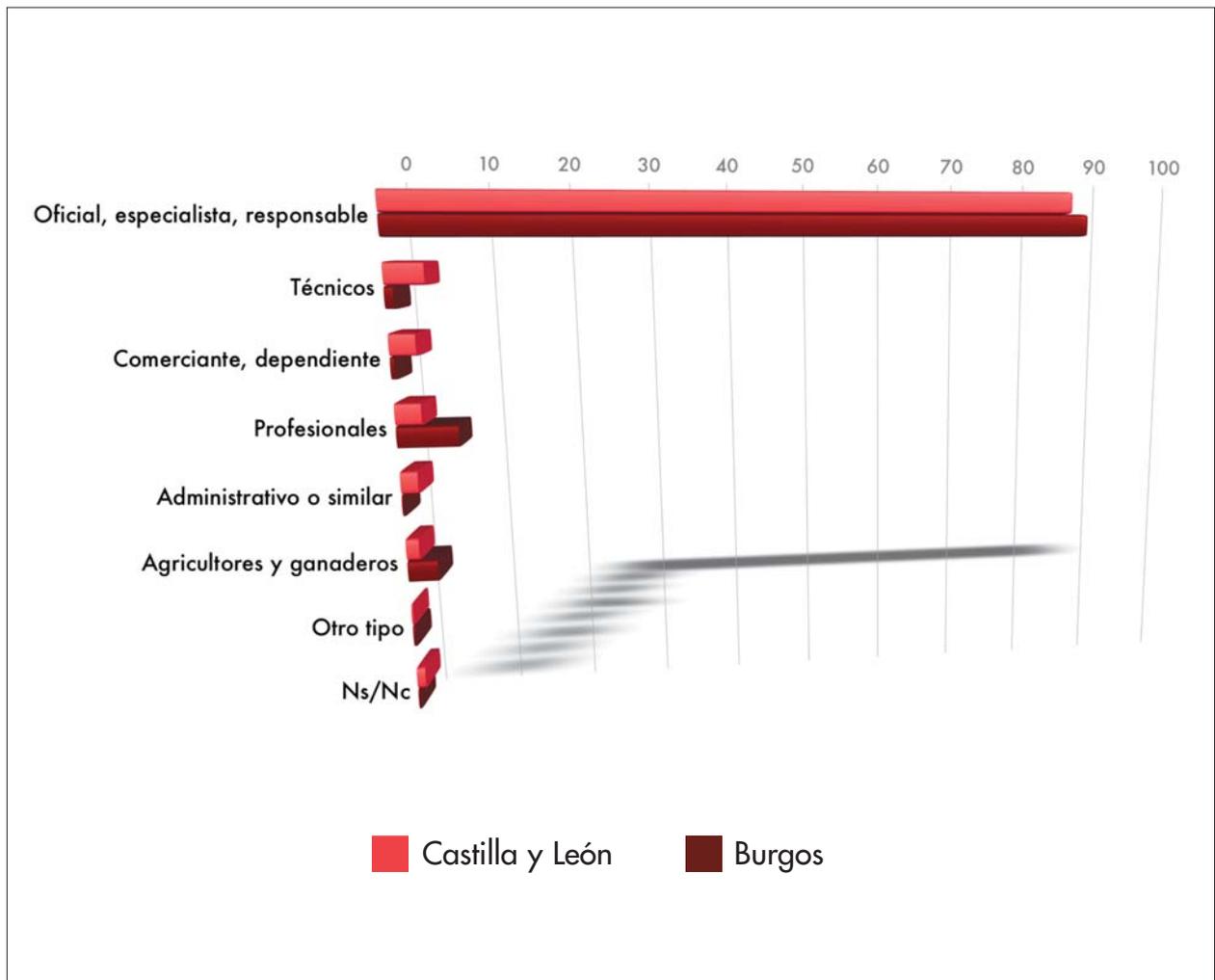


FIG. 88: PUESTO DE TRABAJO DESEMPEÑADO POR LOS TRABAJADORES INMIGRANTES

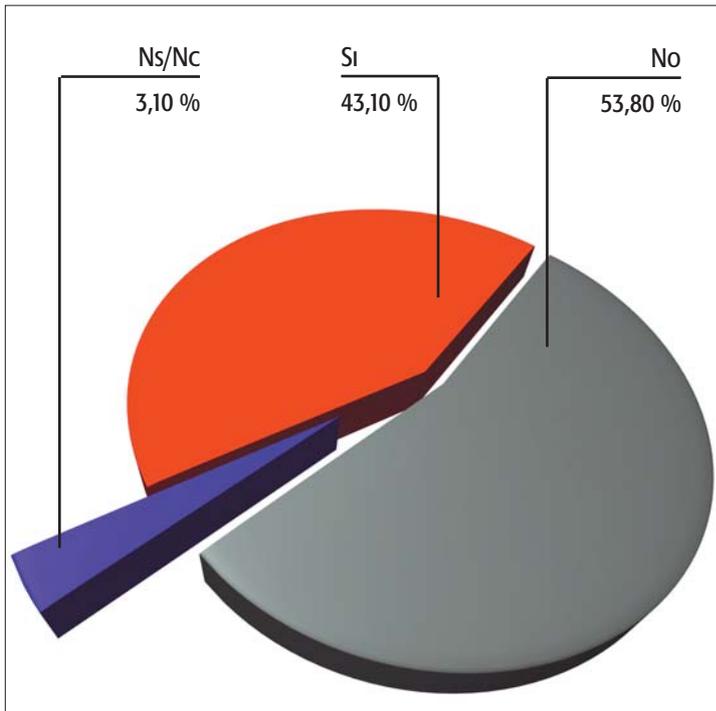


FIG. 89: NECESIDAD DE APOYO PARA LA OBTENCIÓN DEL PERMISO DE TRABAJO

Necesidad de apoyo para la obtención de permiso de trabajo

Ante la necesidad de apoyo de algún trabajador por parte de la empresa para la obtención del permiso de trabajo, algo más de la mitad de los empresarios dice no haber tenido que ayudar al trabajador, mientras que un 43% dice que sí ha hecho falta su apoyo.

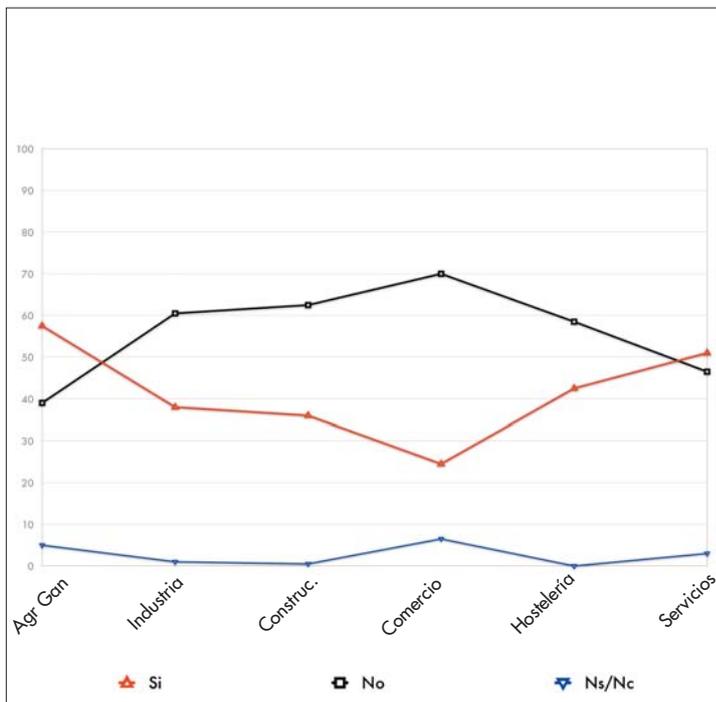


FIG. 90: NECESIDAD DE APOYO PARA LA OBTENCIÓN DEL PERMISO DE TRABAJO POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Por sectores, los que menos apoyo han tenido que ofrecer son los del Comercio y la Construcción.

Es en ámbito rural donde en mayor medida la empresa ha tenido que apoyar al trabajador inmigrante para la obtención de permiso de trabajo.

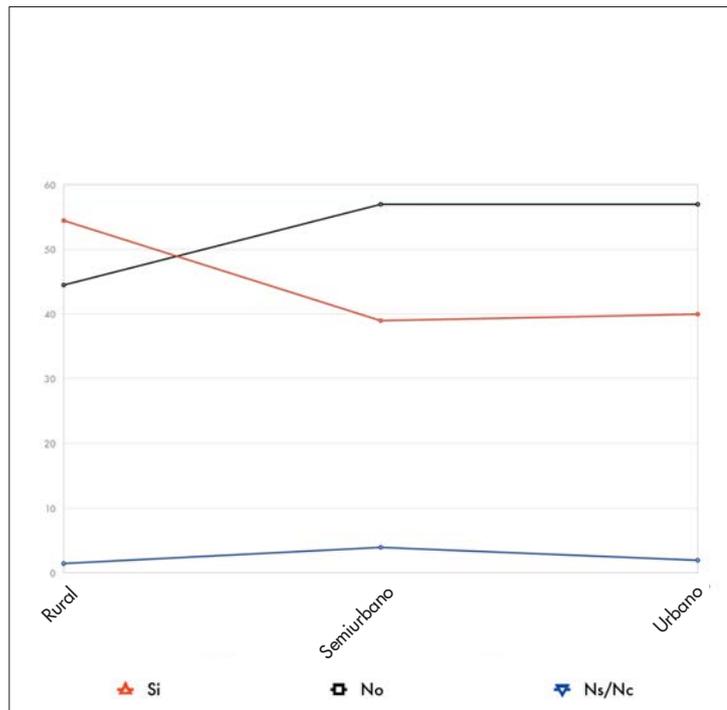


FIG. 91: NECESIDAD DE APOYO PARA LA OBTENCIÓN DEL PERMISO DE TRABAJO POR TAMAÑO DEL HÁBITAT

Las empresas burgalesas han tenido mayor número de trabajadores con necesidad de apoyo para la obtención del permiso de trabajo que las del resto de Castilla y León.

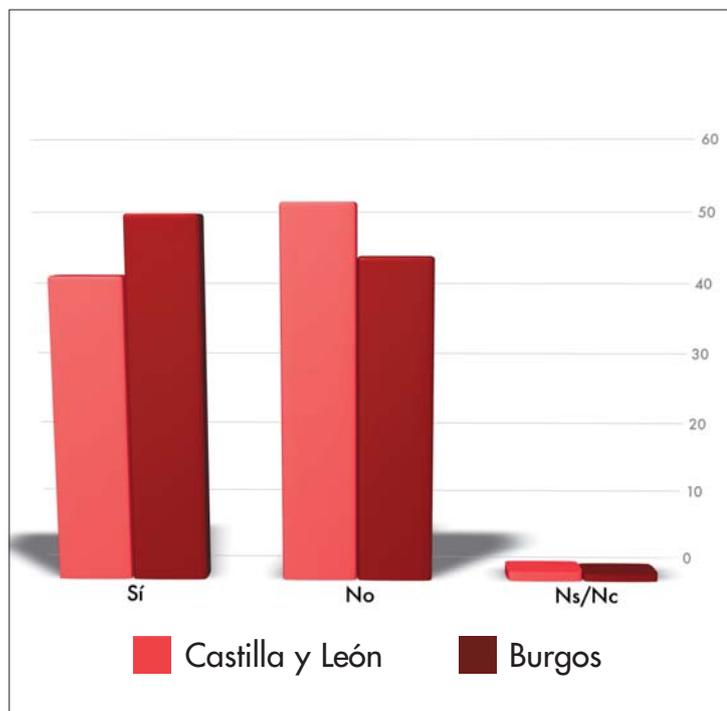


FIG. 92: NECESIDAD DE APOYO PARA LA OBTENCIÓN DEL PERMISO DE TRABAJO



Formación y cultura de los trabajadores inmigrantes

Los trabajadores inmigrantes en Burgos

8

El nivel formativo de los trabajadores inmigrantes es un nivel medio, un alto porcentaje tiene estudios de secundaria y el resto ha llegado a cursar los estudios de primaria. Cabe señalar que el porcentaje de inmigrantes con estudios superiores en Burgos es muy bajo, no así el de analfabetos, donde hay un número considerable de trabajadores inmigrantes sin estudios.

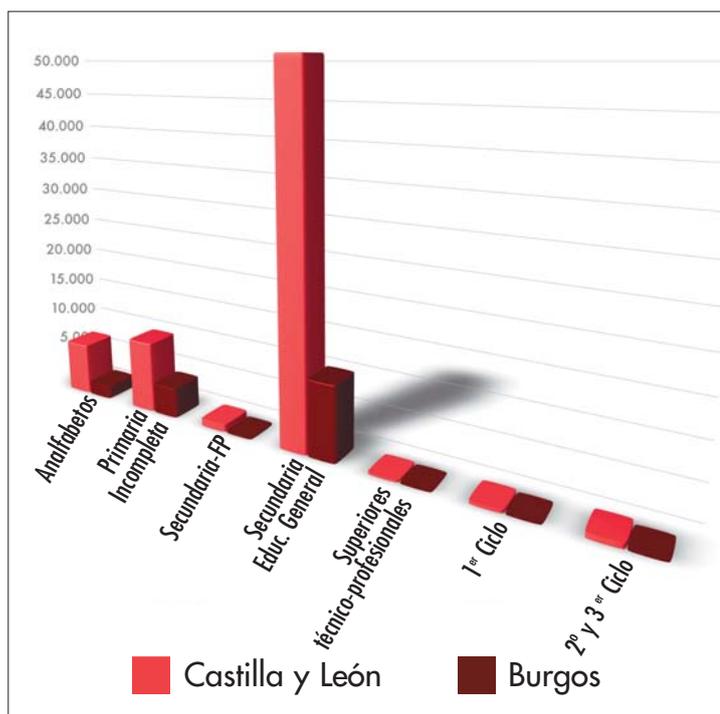


FIG. 93: CONTRATOS A EXTRANJEROS POR NIVEL DE ESTUDIOS

		Nivel formativo		
		España	Castilla y León	Burgos
Analfabetos		479.435	7.369	1.823
Estudios primarios incompletos		458.746	10.045	4.293
Estudios secundarios	Formación Profesional	70.073	1.042	234
	Educación general	1.645.566	49.816	10.417
Estudios post-secundarios	Estudios técnico-profesionales superiores	21.149	284	62
	Primer ciclo	24.990	399	91
	Segundo y tercer ciclo	45.284	702	105

TABLA 17: CONTRATOS A EXTRANJEROS POR NIVEL DE ESTUDIOS. 2004

Formación ocupacional

Nivel formativo		
Resultados del curso	Alumnos del curso	Total alumnos
Abandona por colocación	10	295
Abandona por otras causas	11	106
Termina con evaluación negativa	5	33
TOTAL	85	2385

TABLA 18: ALUMNOS INMIGRANTES FORMADOS SEGÚN RESULTADOS DEL CURSO, AÑO 2005, EN BURGOS. FUENTE: ESTUDIO INEM

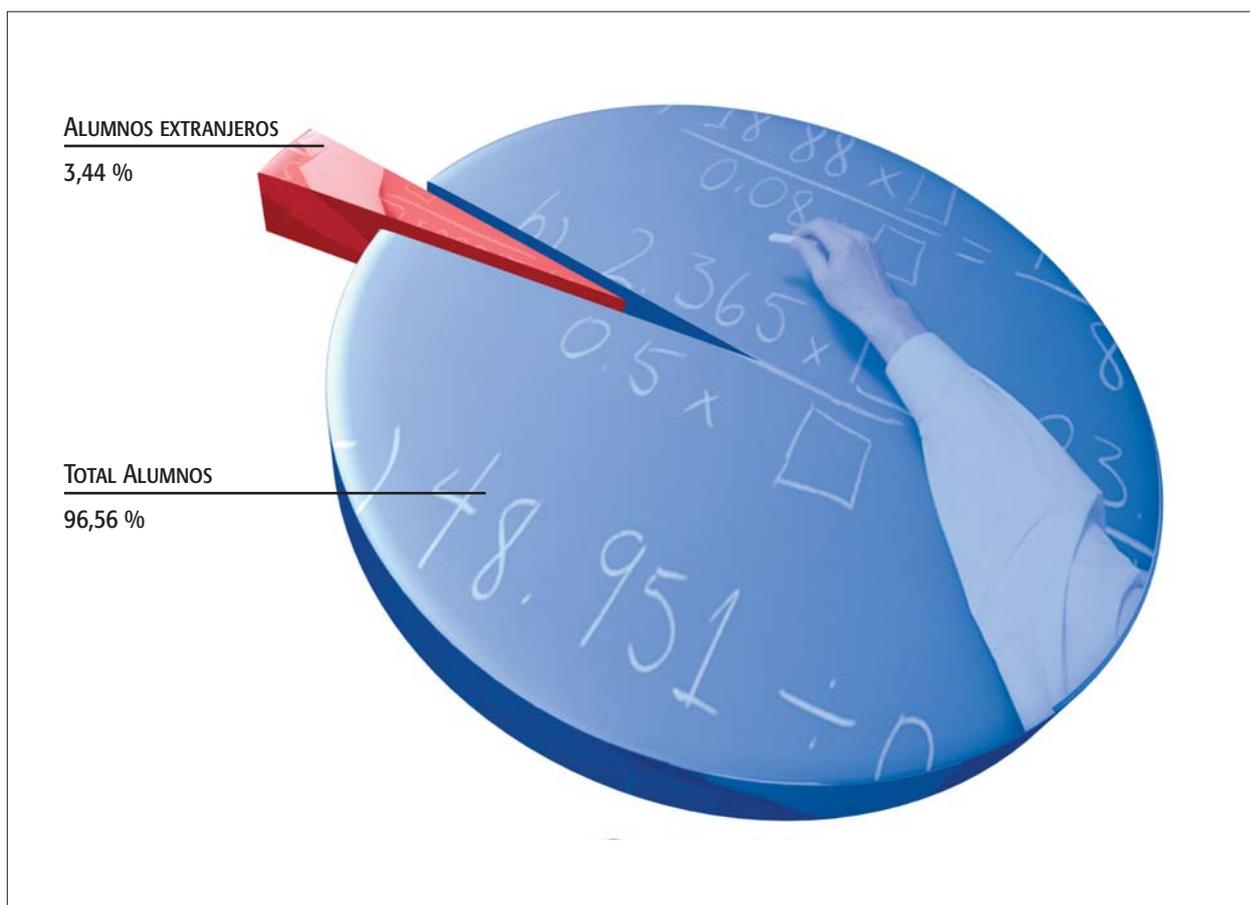


FIG. 94: FORMACIÓN OCUPACIONAL

Seguimiento de la inserción profesional de formación ocupacional

Se han contabilizado todos los alumnos extranjeros que finalizaron con evaluación positiva cursos de formación durante el año 2004. El seguimiento se lleva a cabo durante todo el periodo que transcurre desde la finalización del curso hasta el 31 de diciembre de 2005.

	Alumnos formados (1)	Alumnos contratados (2)	% inserción
Total provincial	2.254	1.699	75,38
Total extranjeros	36	29	80,56

(1) Alumnos que han terminado el curso en el año 2004 con evaluación positiva
 (2) Alumnos que han tenido un contrato con posterioridad al curso, desde su finalización hasta diciembre de 2005

TABLA 19: SEGUIMIENTO DE LA INSERCIÓN PROFESIONAL DE FORMACIÓN OCUPACIONAL

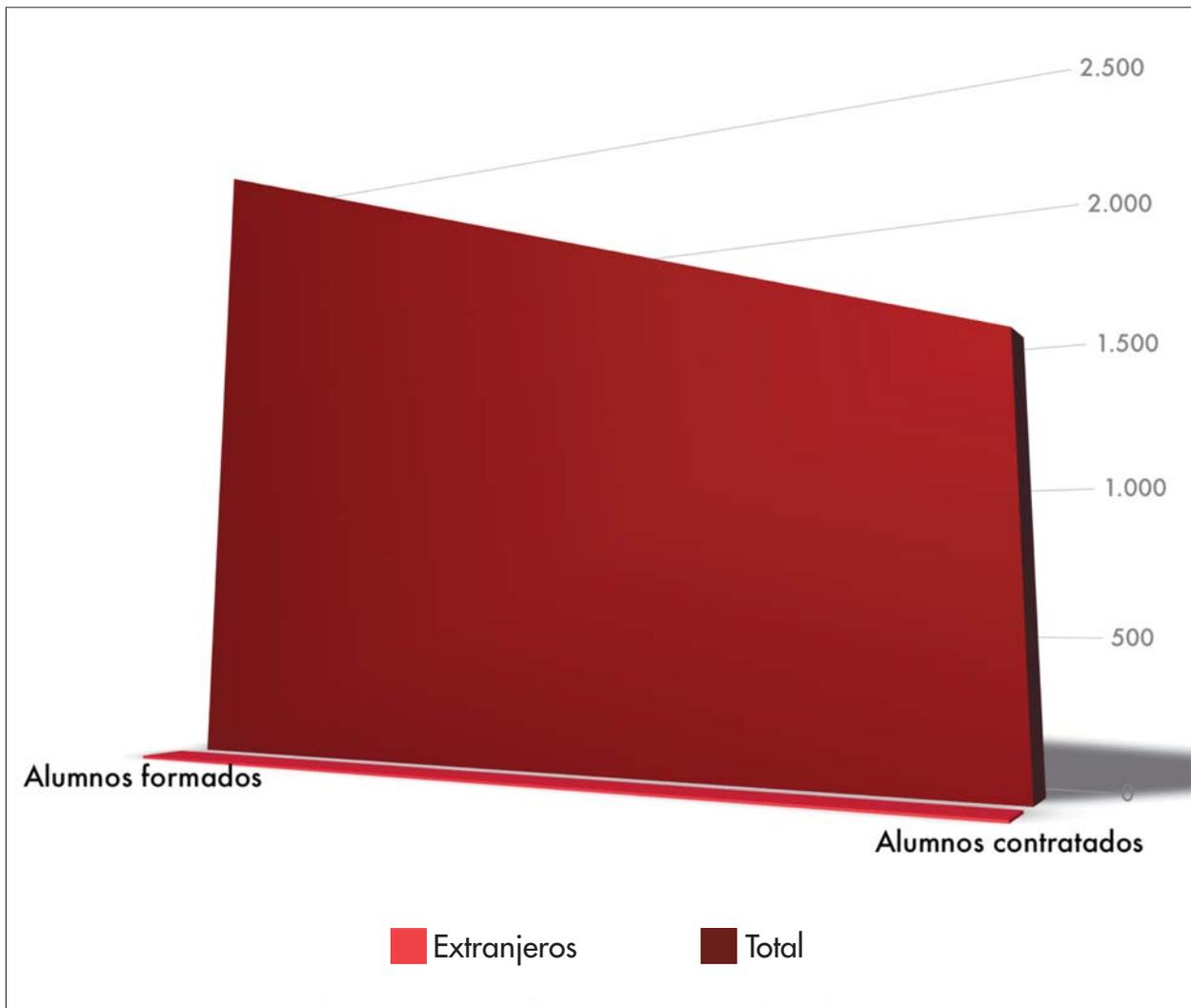


FIG. 95: SEGUIMIENTO DE LA INSERCIÓN PROFESIONAL DE FORMACIÓN OCUPACIONAL

Especialidad Formativa (*)	Alumnos formados	Alumnos contratados	% inserción
Jardinero	1	1	100
Empleado de oficina	2	2	100
Vendedor técnico	3	3	100
Diseño mecánico de modelado paramétrico de piezas	1	1	100
Lenguaje de programación	1	1	100
Lenguajes de programación	1	1	100
Administrador de servidores Internet/Intranet/Extranet	1	1	100
Soldador-alicatador	4	4	100
Electricista industrial	1	1	100
Soldador de estructuras metálicas ligeras	3	3	100
Soldador de acero inoxidable por los procedimientos Mig y Tig	2	2	100
Soldador de tuberías de alta presión con Tig y electrodo para homologaciones en 1G, 2G, 5G y 6G	1	1	100
Instalaciones de energía renovables en edificios	1	1	100
Auxiliar de enfermería en geriatría	1	1	100
Auxiliar de ayuda a domicilio	1	1	100

(*) cursos que superando el 80,56 % de inserción, han tenido más de 1 alumno

TABLA 20: ESPECIALIDADES DE FORMACIÓN OCUPACIONAL DE MAYOR INSERCIÓN CURSADAS POR LOS EXTRANJEROS





Adaptación de los trabajadores inmigrantes al puesto

Los trabajadores inmigrantes en Burgos

9

A continuación se analiza el proceso de adaptación de los inmigrantes al puesto de trabajo y al entorno laboral.

Valoración de la adaptación al puesto de trabajo

Por regla general, el proceso de adaptación de los trabajadores inmigrantes a su puesto de trabajo es bastante bueno. Menos de una quinta parte considera lo contrario y tan sólo un 5% cree que la adaptación ha sido mala.

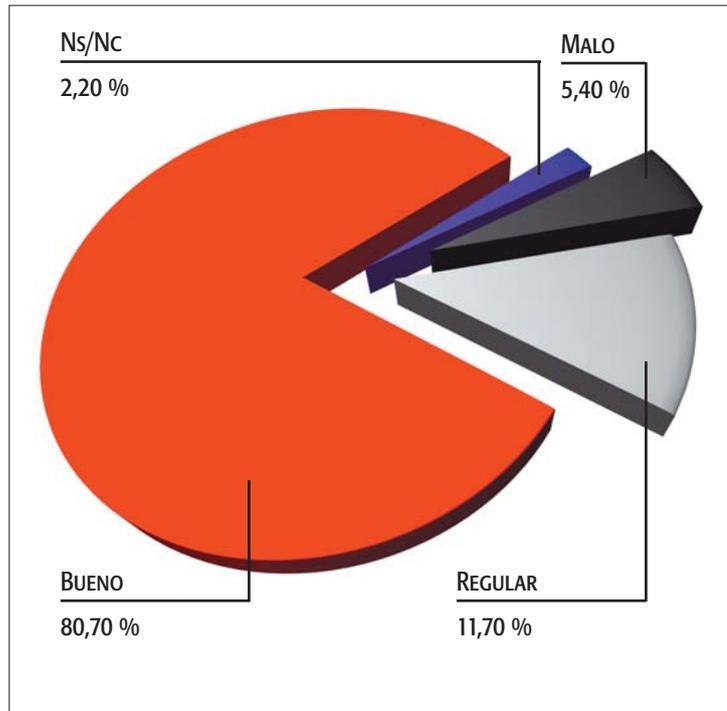


FIG. 96: VALORACIÓN DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES EN RELACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO

La adaptación al puesto de trabajo por parte del trabajador inmigrante se considera buena desde todos los sectores, si bien el Comercio es el que considera en un mayor porcentaje que la adaptación sólo ha sido regular o mala.

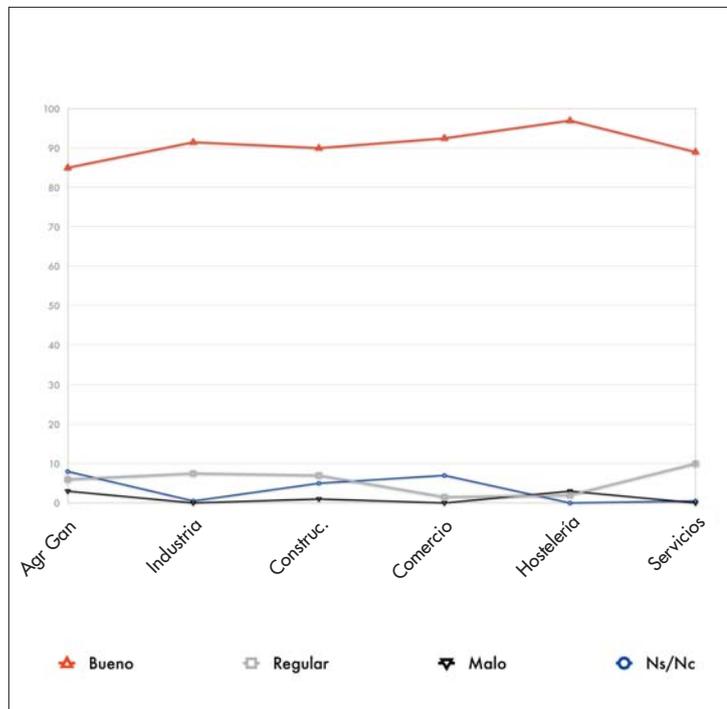


FIG. 97: VALORACIÓN DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES EN RELACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO POR SECTOR DE ACTIVIDAD

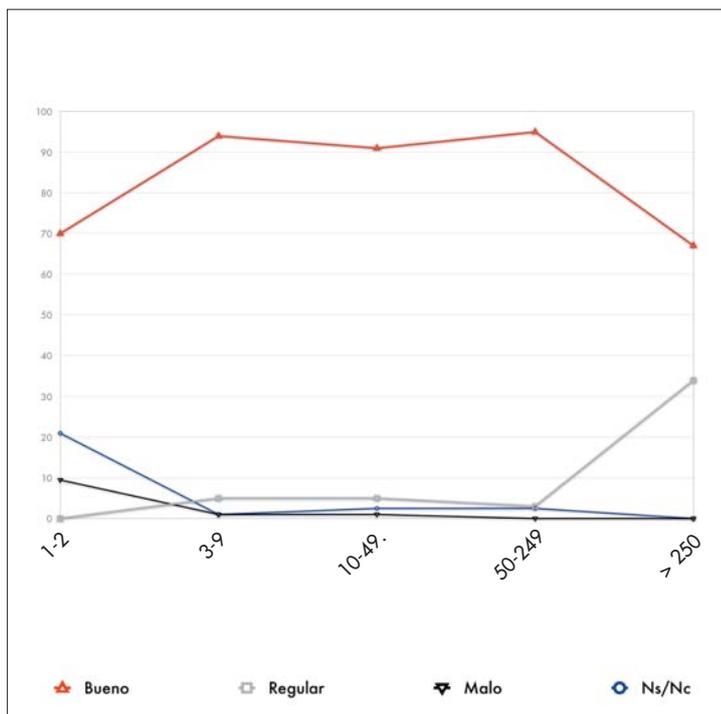


FIG. 98: VALORACIÓN DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES EN RELACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO POR TAMAÑO DE LA EMPRESA

En cuanto al tamaño de las empresas, se puede decir que el proceso de adaptación es peor cuanto más grande es la empresa. También en las empresas de 1 o 2 trabajadores la adaptación resulta un poco más difícil.

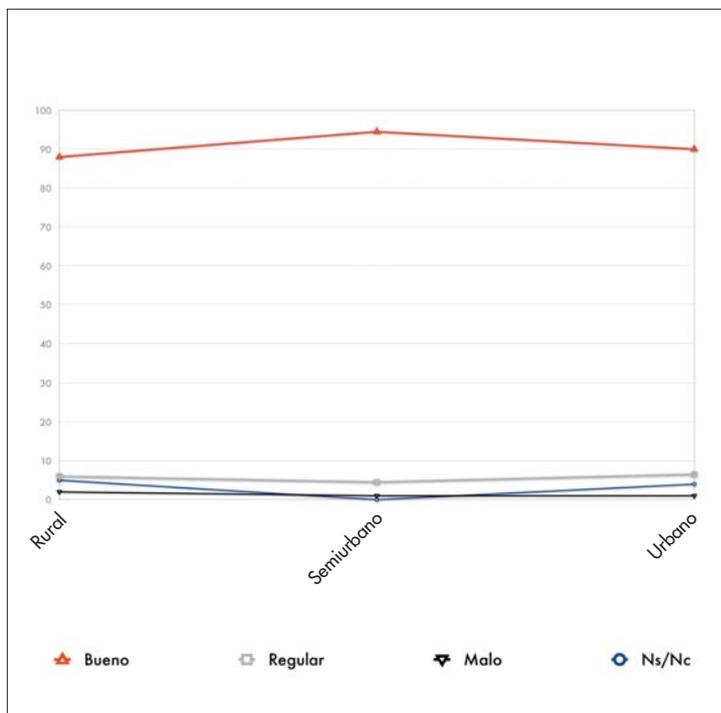


FIG. 99: VALORACIÓN DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES EN RELACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO POR TAMAÑO DEL HÁBITAT

Podemos decir que el entorno en el que se ubica la empresa no influye mucho para la buena adaptación aunque destaca que en los hábitats semiurbanos es especialmente buena.

La valoración del proceso de adaptación de los trabajadores inmigrantes en relación al puesto de trabajo en las empresas burgalesas es muy similar al de la media de Castilla y León, aunque destaca que la adaptación regular es superior al de otras provincias.

El siguiente gráfico muestra los principales motivos por los que se considera que la adaptación al puesto de trabajo por parte de los inmigrantes no ha sido buena.

La mayoría de los motivos apuntan a que los trabajadores inmigrantes tienen un ritmo de trabajo lento, son indisciplinados en el cumplimiento de los horarios y un pequeño porcentaje lo achaca a las dificultades de aprendizaje del puesto de trabajo.

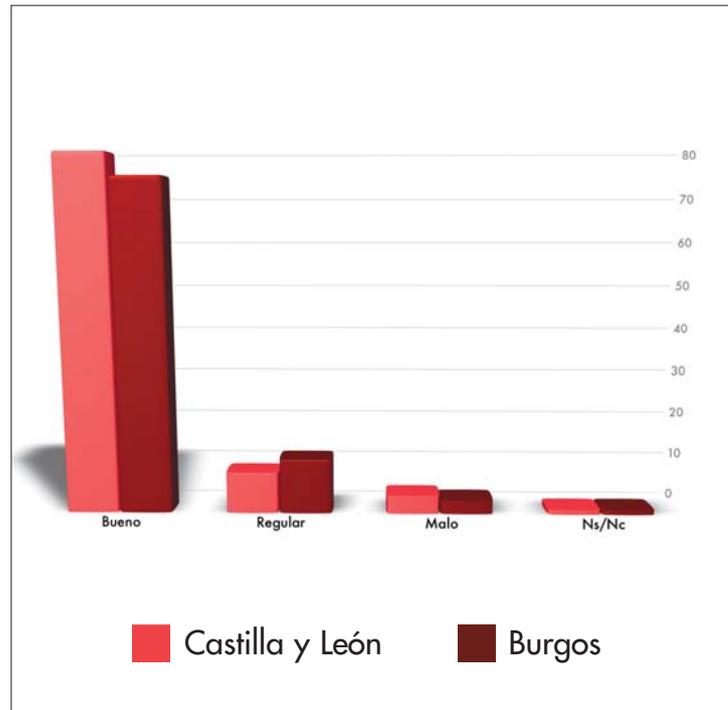


FIG. 100: VALORACIÓN DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES EN RELACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO

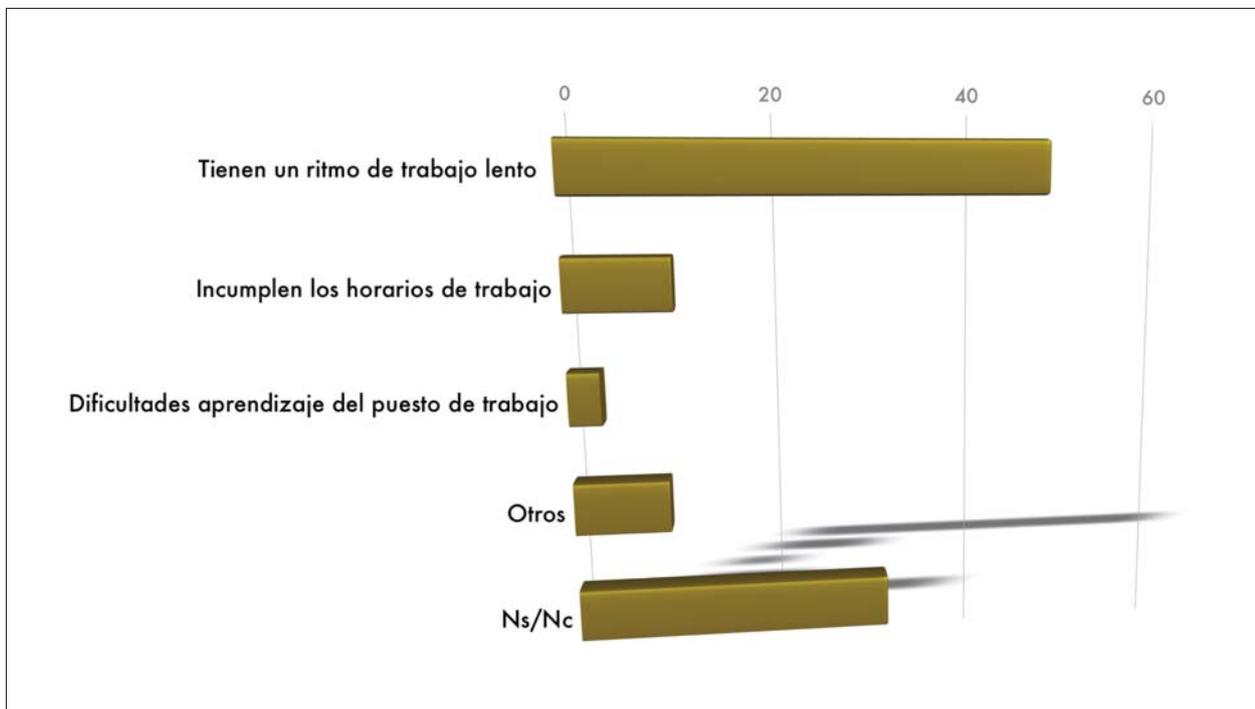


FIG. 101: MOTIVOS DE INADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES AL PUESTO DE TRABAJO

Valoración de la adaptación en relación con sus compañeros

La mayoría de los compañeros de los trabajadores inmigrantes piensa que el proceso de adaptación de éstos ha sido bueno, siendo un mínimo porcentaje (1,2%) el que opina que ha sido mala.

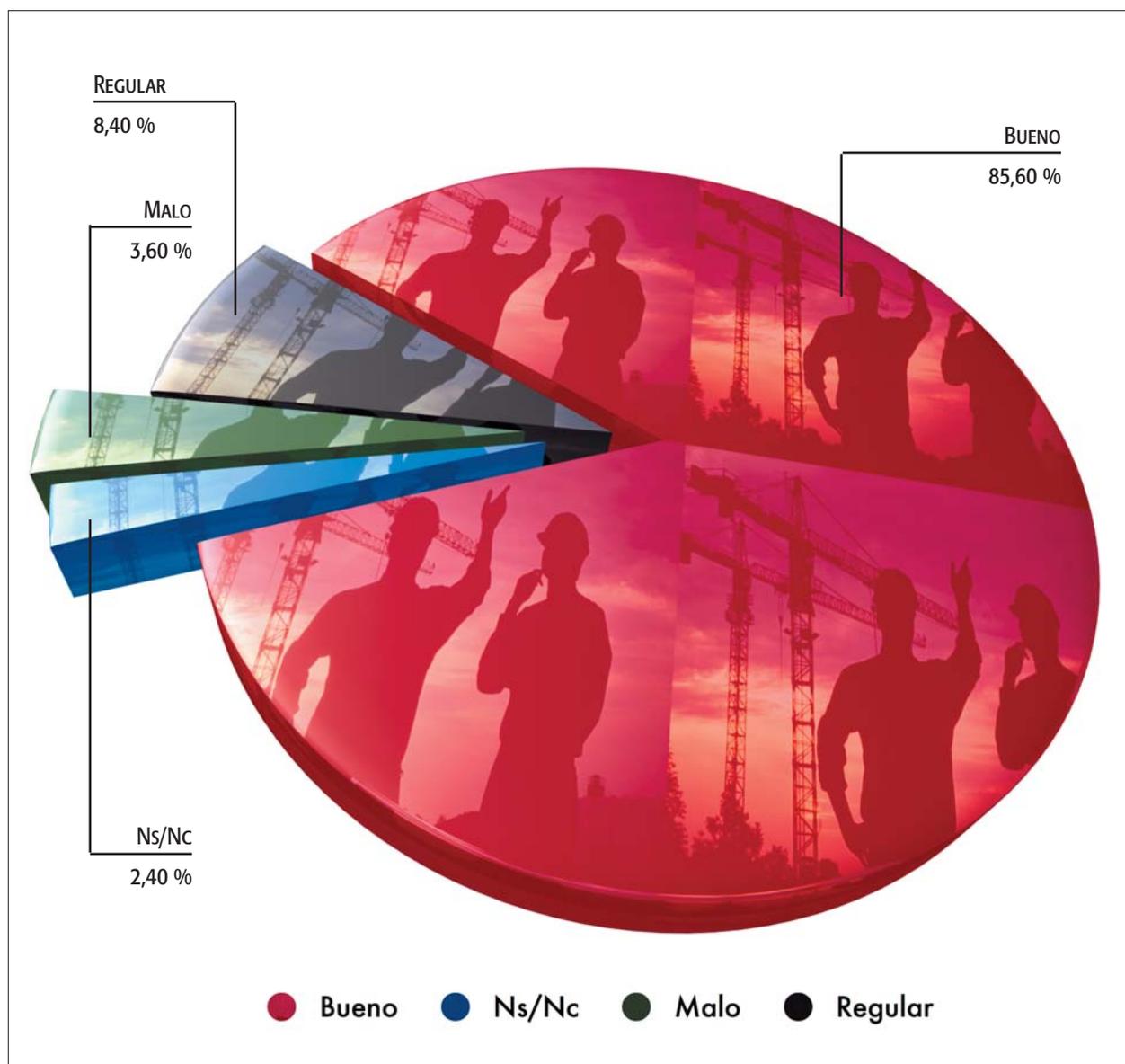


FIG. 102: VALORACIÓN DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES CON RELACIÓN A SUS COMPAÑEROS

Por sectores, la relación con los compañeros ha sido buena en todos ellos.

Lo más relevante atendiendo al número de empleados de la empresa es el 9,3% de aquellas de 1 o 2 trabajadores que califica la adaptación a los compañeros como mala; así como el 33,5% de las de más de 250 trabajadores, que la califica de regular.

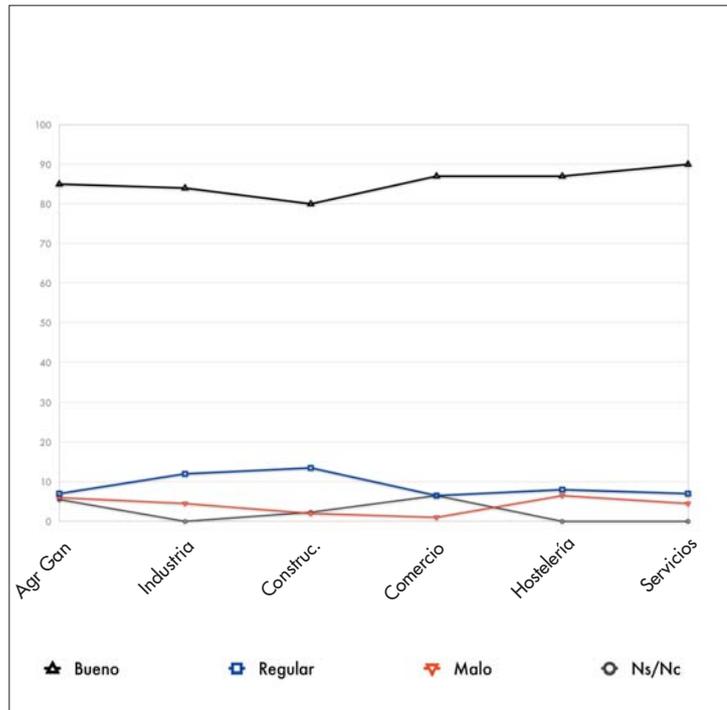


FIG. 103: VALORACIÓN DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES CON RELACIÓN A SUS COMPAÑEROS POR SECTOR DE ACTIVIDAD

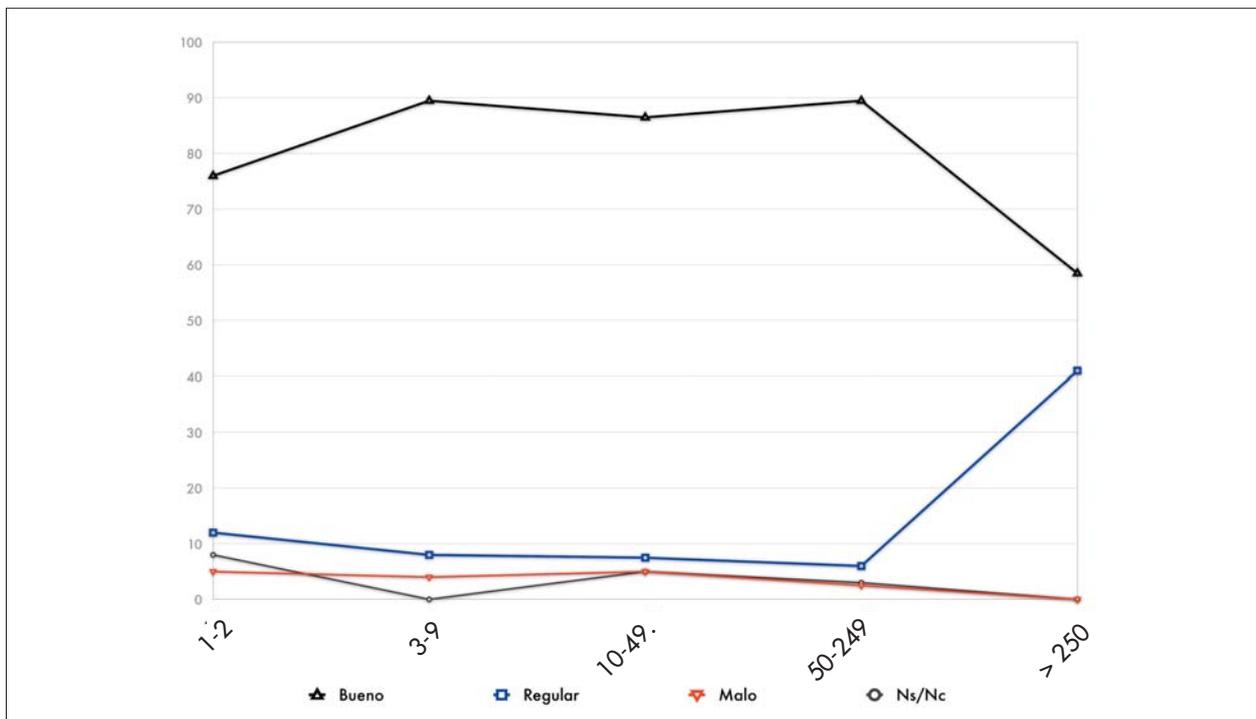


FIG. 104: VALORACIÓN DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES CON RELACIÓN A SUS COMPAÑEROS POR TAMAÑO DE LA EMPRESA

El entorno de la empresa parece no influir significativamente para la adaptación de los trabajadores inmigrantes a los compañeros.

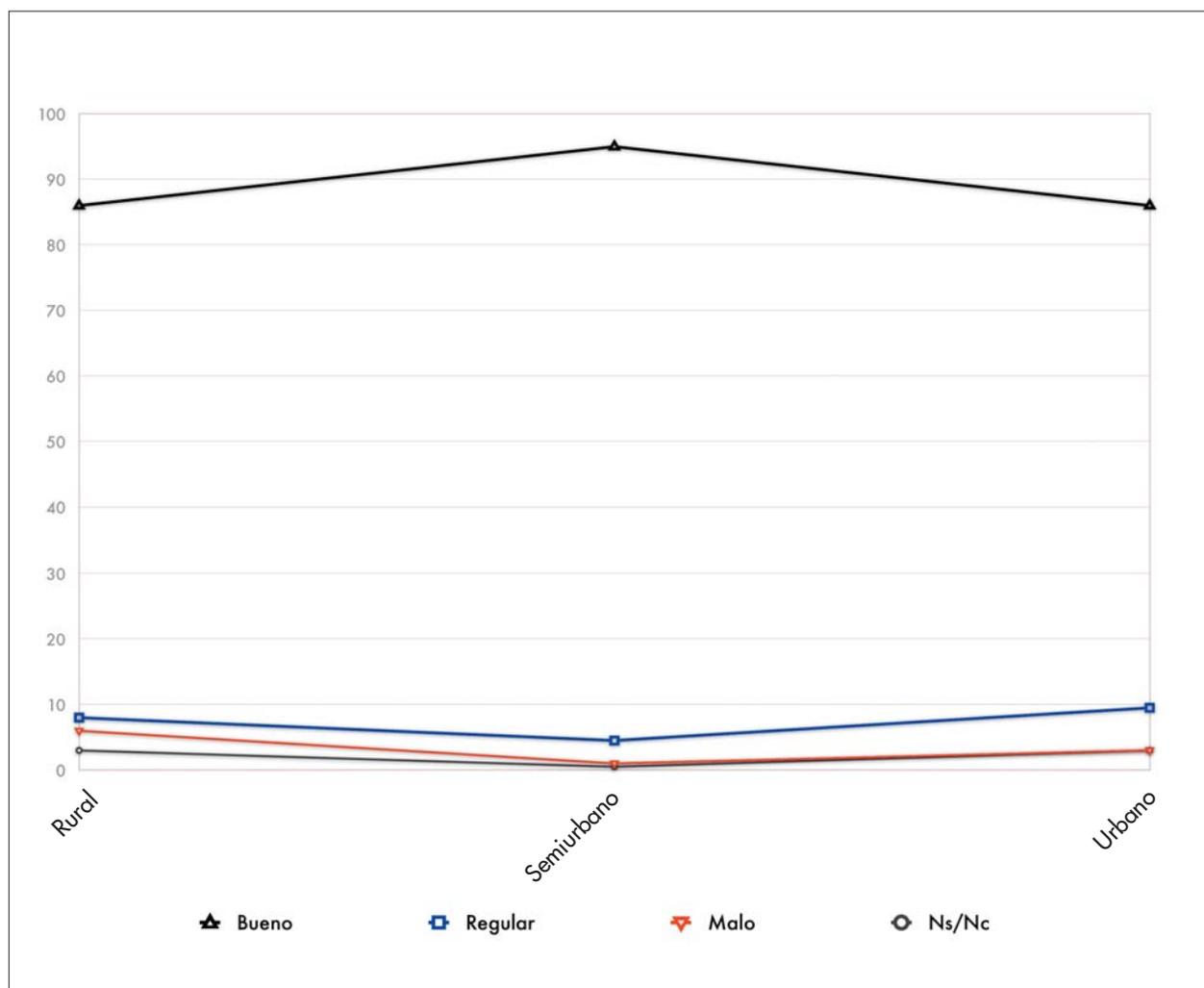


FIG. 105: VALORACIÓN DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES CON RELACIÓN A SUS COMPAÑEROS POR TAMAÑO DEL HÁBITAT

Los porcentajes de respuestas que califican como buena la adaptación a los compañeros por parte de los trabajadores inmigrantes en la provincia de Burgos son inferiores al valor medio, mientras que consideran que no existe mala adaptación.

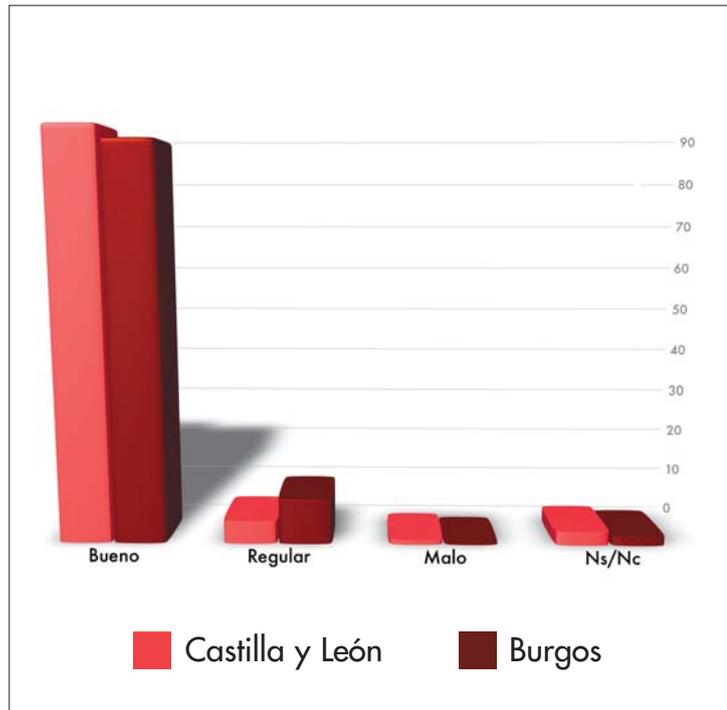


FIG. 106: VALORACIÓN DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES CON RELACIÓN A SUS COMPAÑEROS

Los principales motivos por los que se considera que la adaptación a los compañeros de trabajo por parte de los inmigrantes no ha sido buena son:

- los propios trabajadores se aíslan y no se integran con los compañeros.
- cuestiones culturales e idiomáticas.
- racismo por parte de los compañeros.

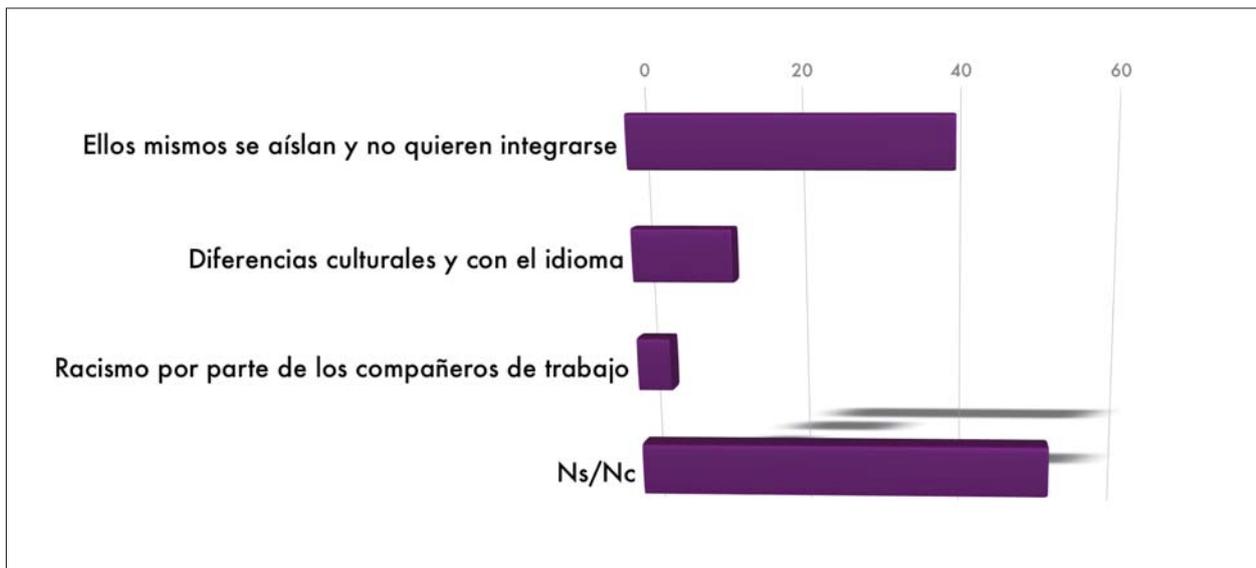


FIG. 107: MOTIVOS DE INADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES CON RESPECTO A SU RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS

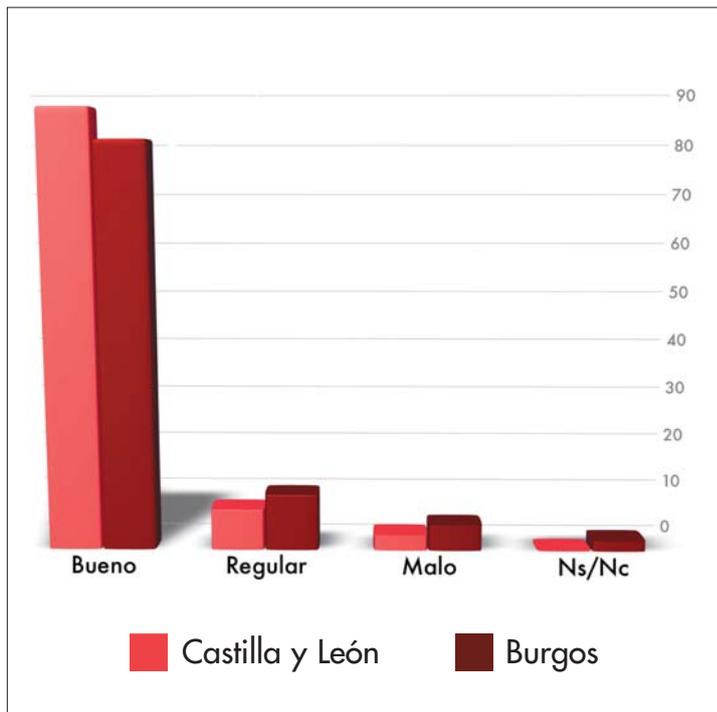


FIG. 108: VALORACIÓN GLOBAL DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES

En Burgos se cree que la adaptación de los trabajadores inmigrantes es un poco peor que en el resto de Castilla y León, aunque en términos generales se considera que la adaptación es buena.

Los principales motivos por los que se considera que la adaptación, de manera global, por parte de los inmigrantes no ha sido buena son:

- los inmigrantes son poco disciplinados
- motivos culturales, religiosos e idiomáticos
- el inmigrante no se adapta ni se integra por voluntad propia.

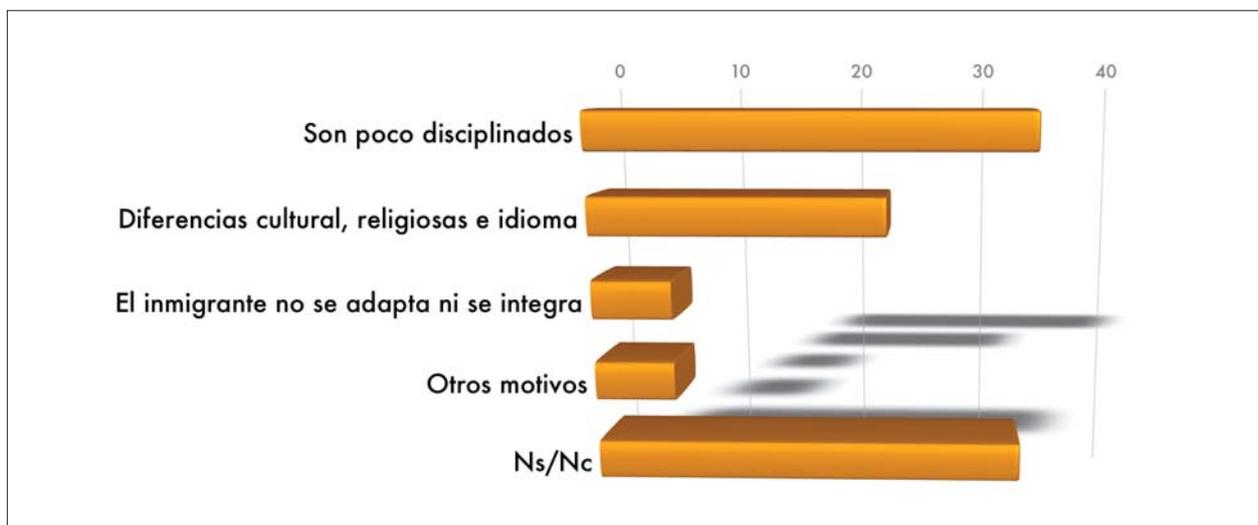


FIG. 109: MOTIVOS DE INADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES AL PUESTO DE TRABAJO DE MANERA GLOBAL

Repercusión de la contratación de trabajadores inmigrantes

La valoración que los empresarios hacen sobre la incorporación de trabajadores inmigrantes a sus empresas es neutra, más de la mitad considera que no les ha afectado. Un alto porcentaje considera que esta incorporación ha sido positiva y menos del 10% consideran que les ha afectado negativamente o no valoran la cuestión.

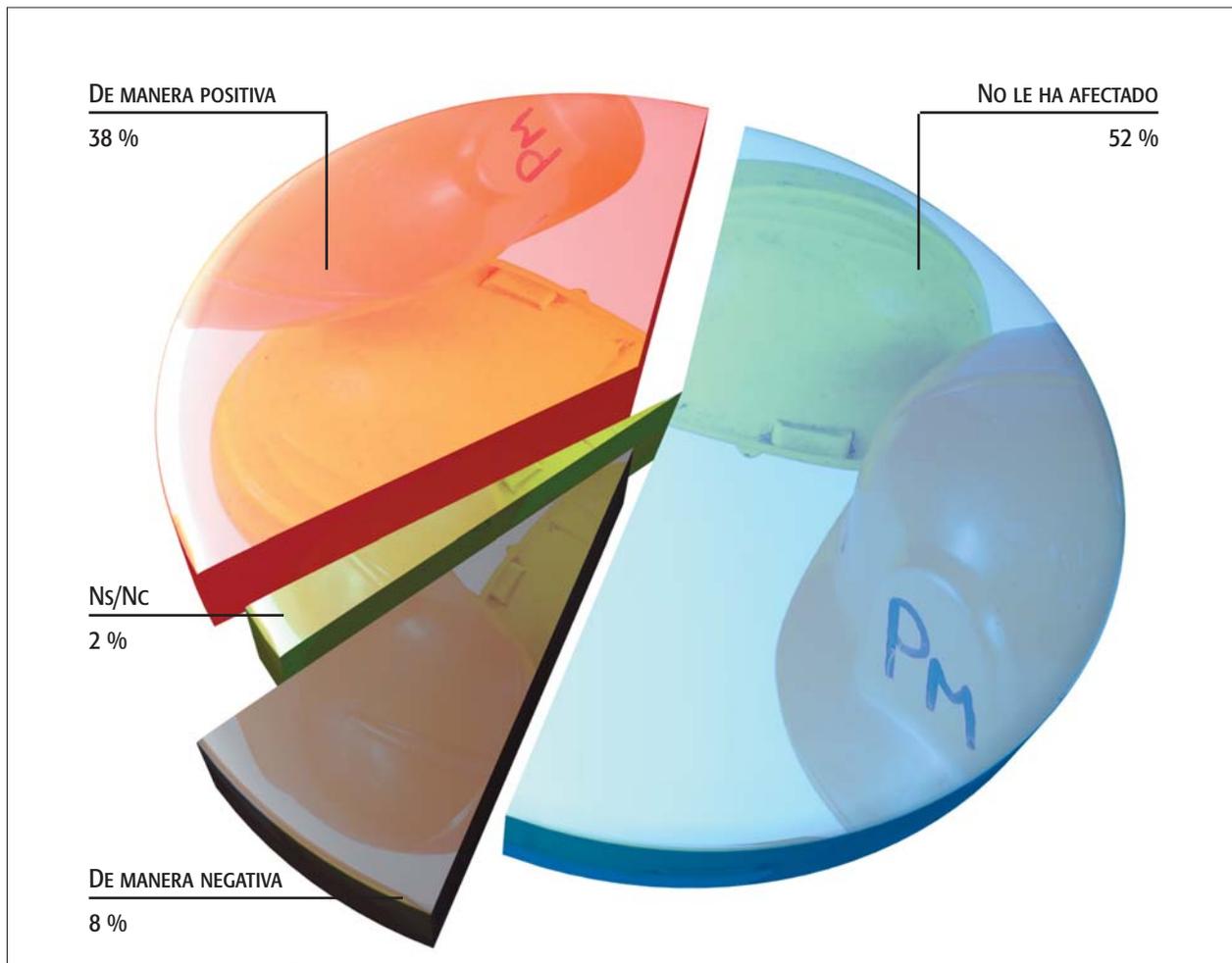


FIG. 110: REPERCUSIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

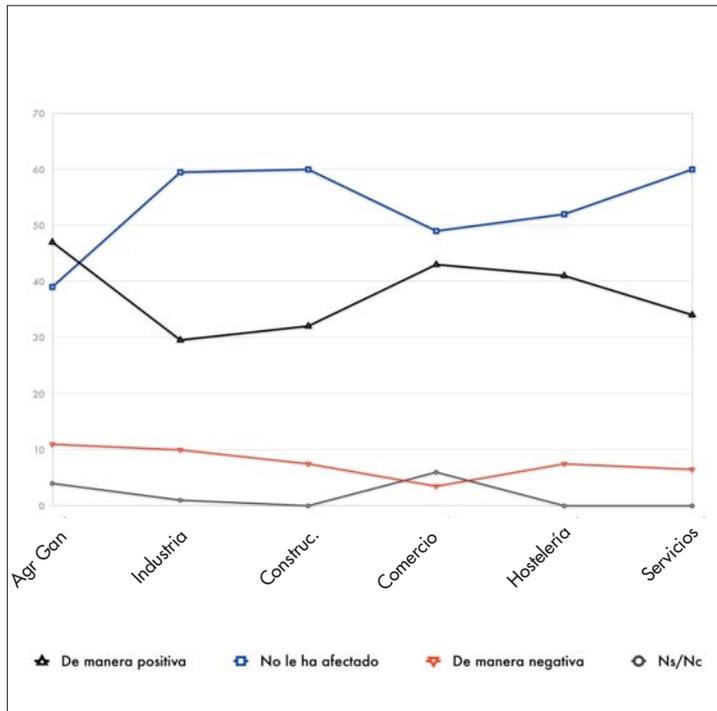


FIG. 111: REPERCUSIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE LOS INMIGRANTES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO POR SECTOR DE ACTIVIDAD

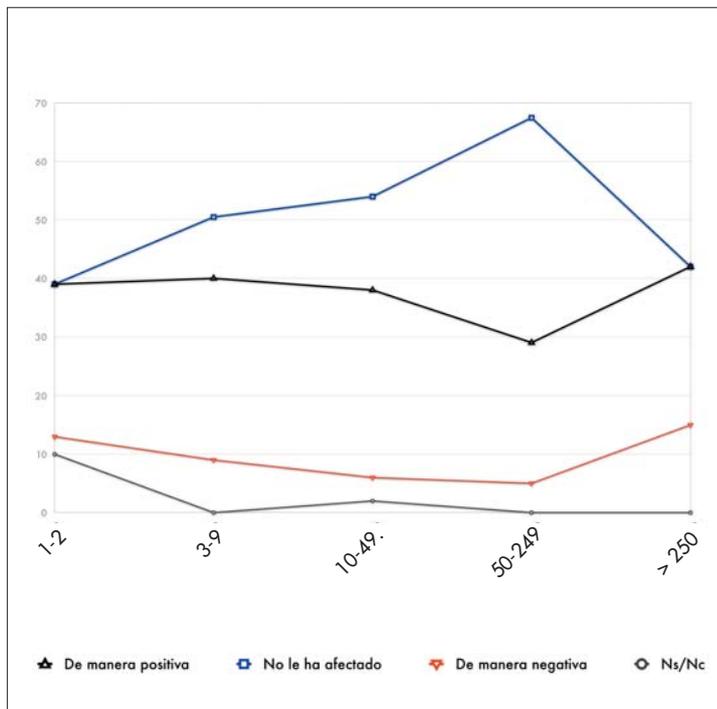


FIG. 112: REPERCUSIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE LOS INMIGRANTES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO POR TAMAÑO DE LA EMPRESA

Esta repercusión ha sido positiva especialmente en el sector agrícola y ganadero (46,2% de respuestas en este sentido), así como en el comercio y la hostelería.

Cabe, no obstante, señalar que el mayor porcentaje de respuestas de carácter negativo también se da en el sector primario, lo cual hace que sea el que en mayor medida no ha quedado indiferente ante la incorporación del trabajador inmigrante a sus empresas.

La contratación de trabajadores inmigrantes parece no tener una repercusión especialmente significativa. A medida que aumenta el tamaño de la empresa, la contratación de inmigrantes tiene menos repercusión.

La repercusión ha sido más positiva en el entorno semiurbano, siendo el rural en el que en mayor medida el impacto del trabajador inmigrante en la organización del trabajo se considera negativo.

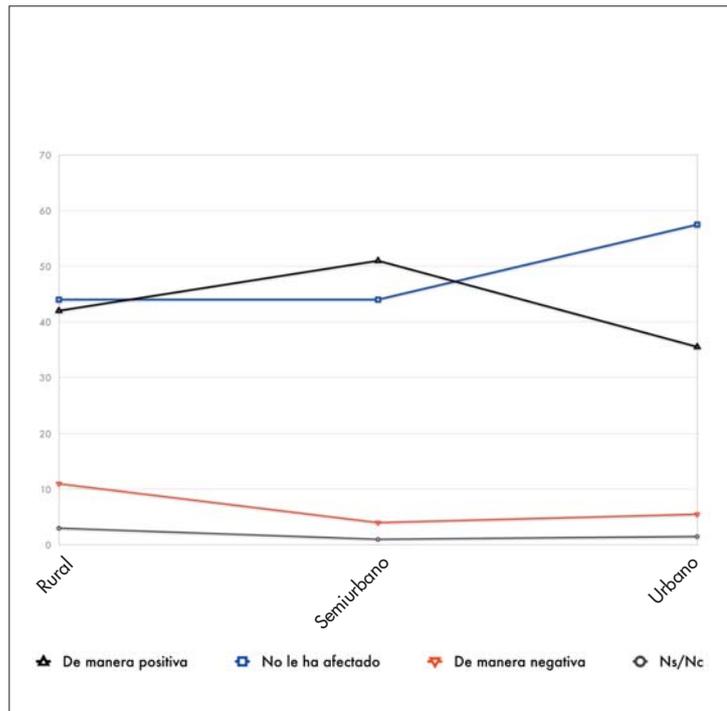


FIG. 113: REPERCUSIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE LOS INMIGRANTES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO POR TAMAÑO DEL HÁBITAT

Los empresarios burgaleses opinan que la contratación de trabajadores inmigrantes ha repercutido negativamente en la organización del trabajo de sus empresas en un porcentaje superior al resto de la Comunidad, aunque también opinan en un porcentaje mayor que dicha contratación no les ha afectado.

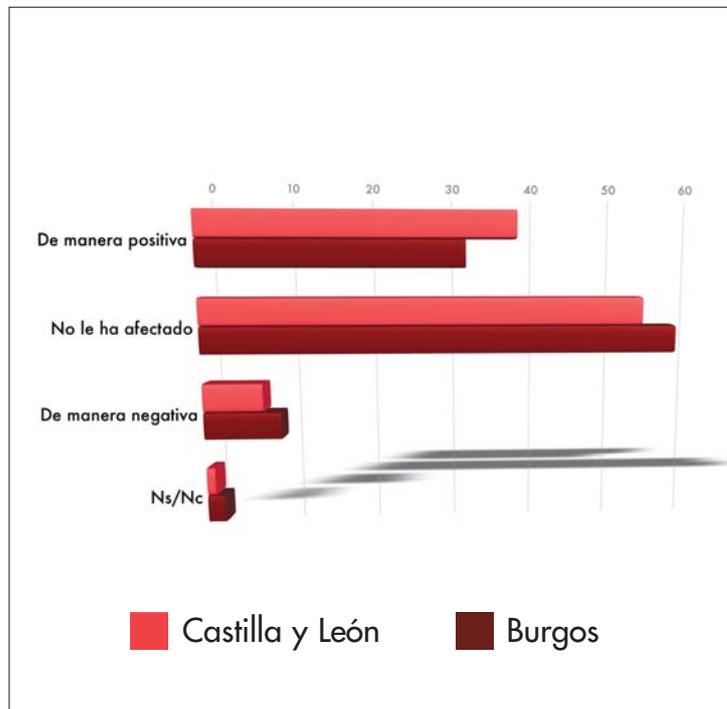


FIG. 114: REPERCUSIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO



Necesidades de formación de los trabajadores inmigrantes

Los trabajadores inmigrantes en Burgos

10

El tipo de formación que necesitan mayoritariamente los trabajadores inmigrantes según los empresarios es de carácter técnico y del idioma castellano.

En otros porcentajes menores se encuentran formación cívica, en nuevas tecnologías, cultural (sobre hábitos de alimentación, costumbres, etc.) o sobre normativa laboral y prevención de riesgos laborales.

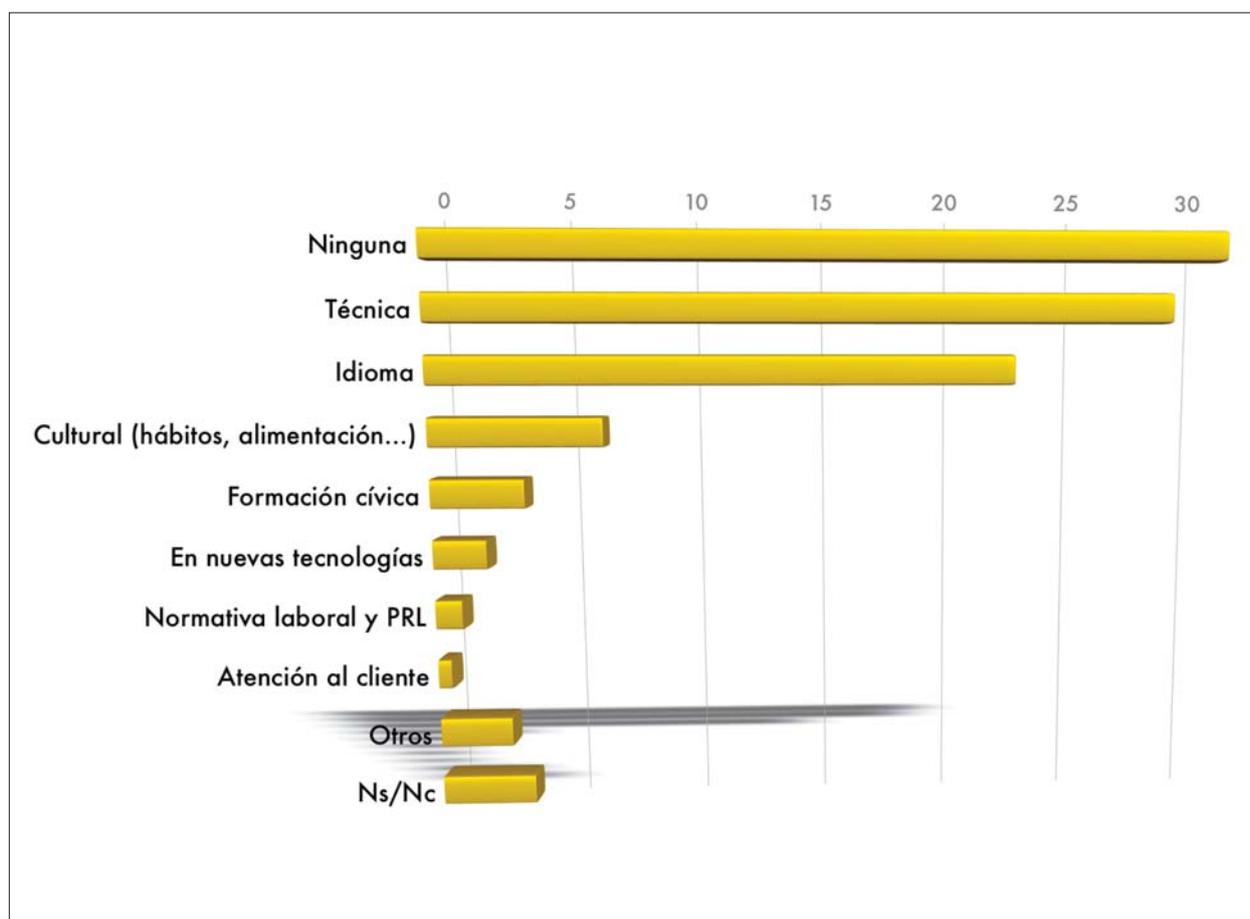


FIG. 115: NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES

La formación que más se demanda para los trabajadores inmigrantes es la formación técnica y el aprendizaje del idioma. Los sectores que menos formación necesitan son la Agricultura y Ganadería y el Comercio. Un dato significativo es la demanda de formación en nuevas tecnologías por parte del sector servicios.

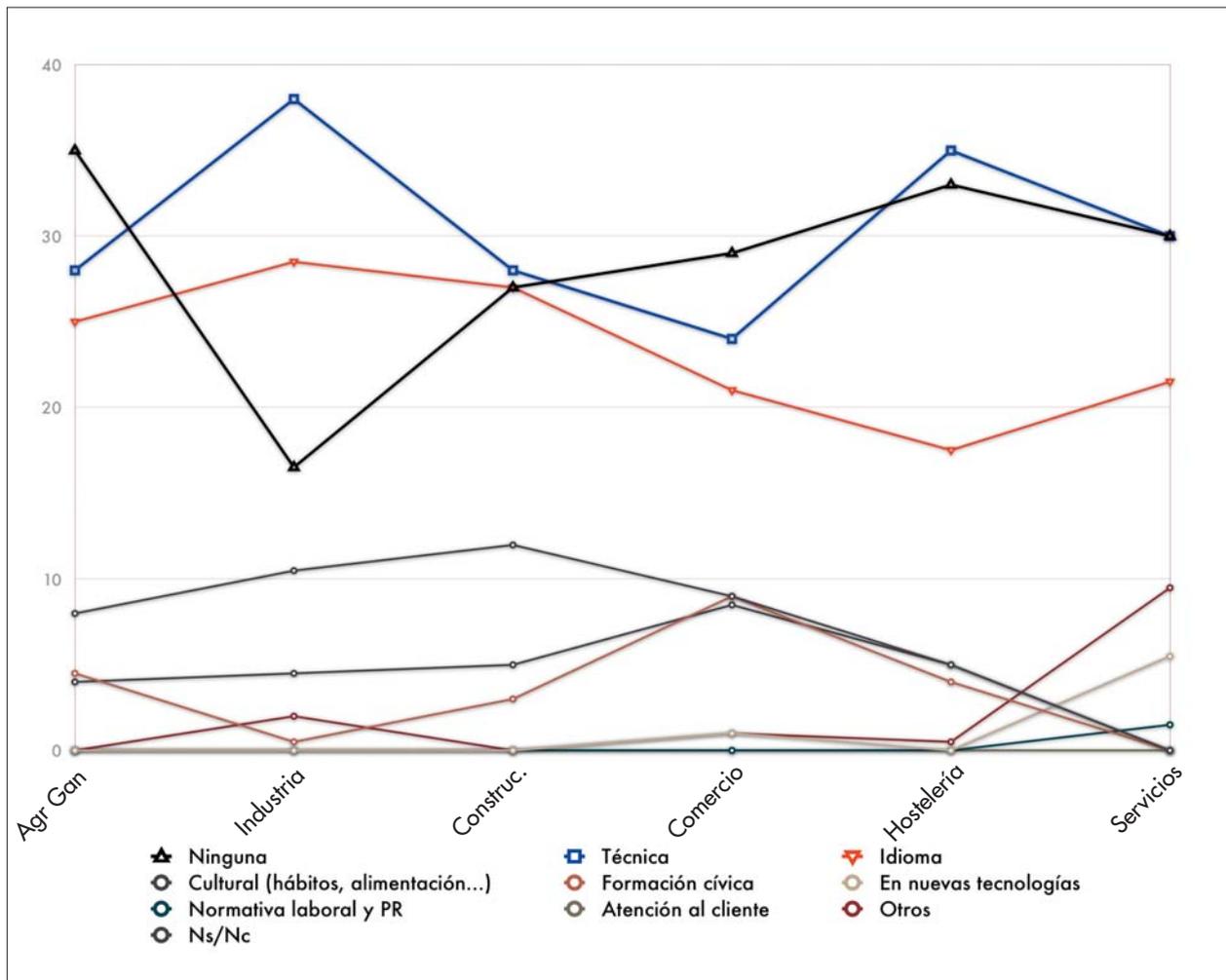


FIG. 116: NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES POR SECTOR DE ACTIVIDAD

En función del número de empleados cabe considerar, a parte de la formación en el idioma, para las empresas e 1 o 2 trabajadores, la formación cívica; y para las de 50 a 249 empleados, la formación técnica en normativa laboral y en prevención de riesgos.

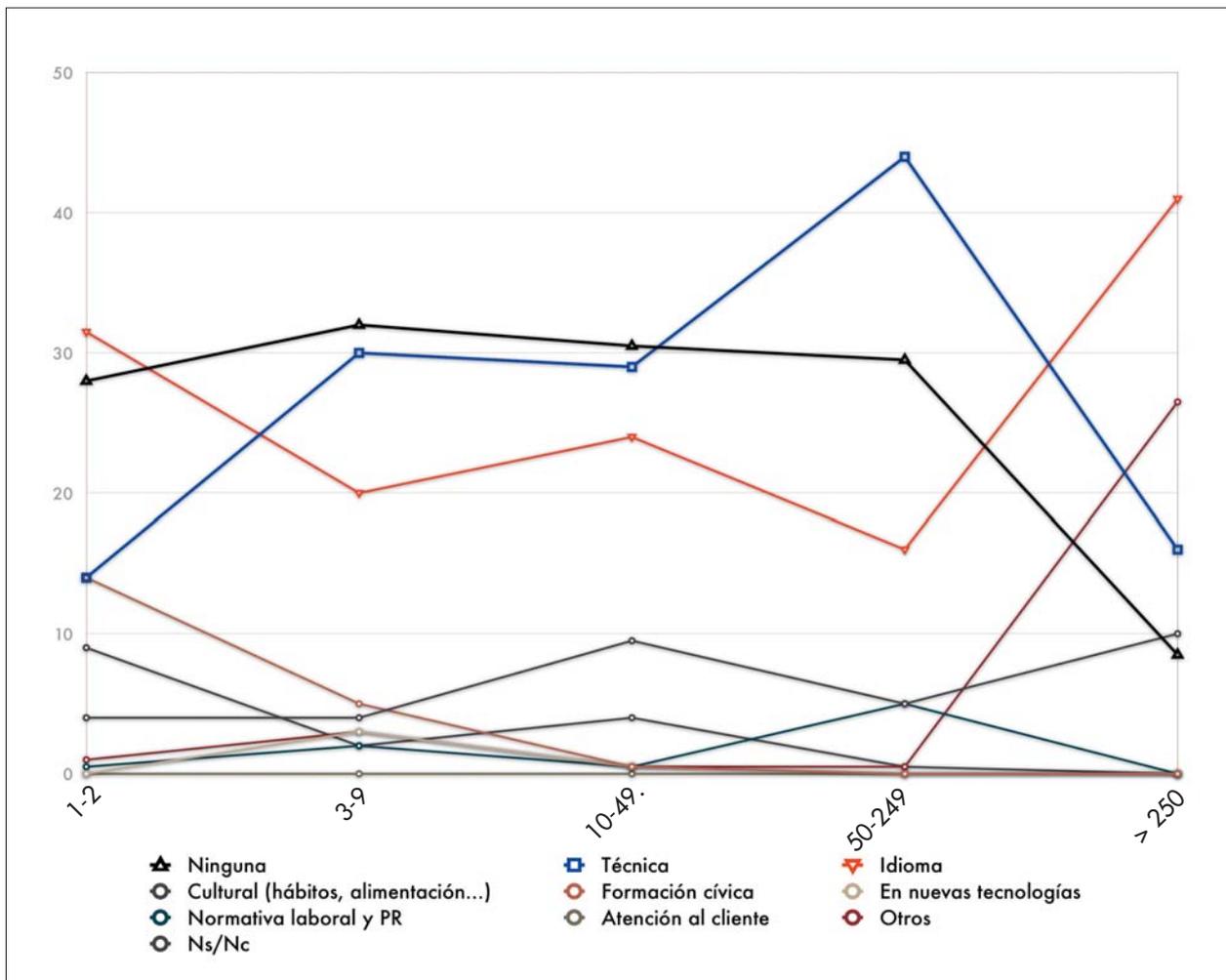


FIG. 117: NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES POR TAMAÑO DE LA EMPRESA

En el ámbito semiurbano es especialmente significativa la formación en nuevas tecnologías y la formación cívica, mientras que en las zonas urbanas se demanda en mayor medida la formación técnica.

Al igual que el resto de los empresarios de Castilla y León los empresarios de Burgos piensan que los trabajadores inmigrantes deberían tener más formación técnica y aprender mejor el idioma.

Hay que destacar que los empresarios de Burgos están más interesados que el resto de los de la Comunidad en que los inmigrantes reciban formación en normativa laboral y en prevención de riesgos laborales.

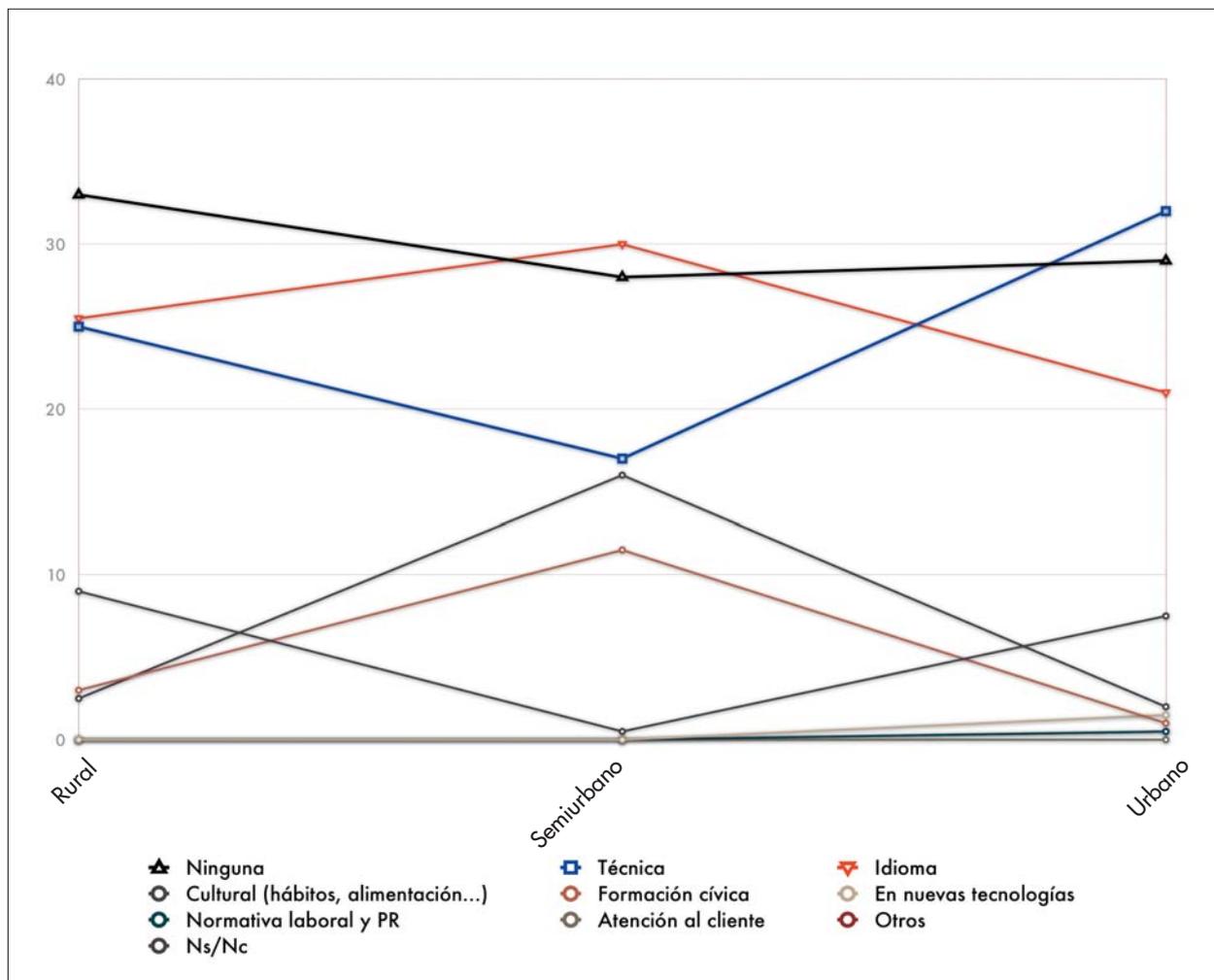


FIG. 118: NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES POR TAMAÑO DEL HÁBITAT

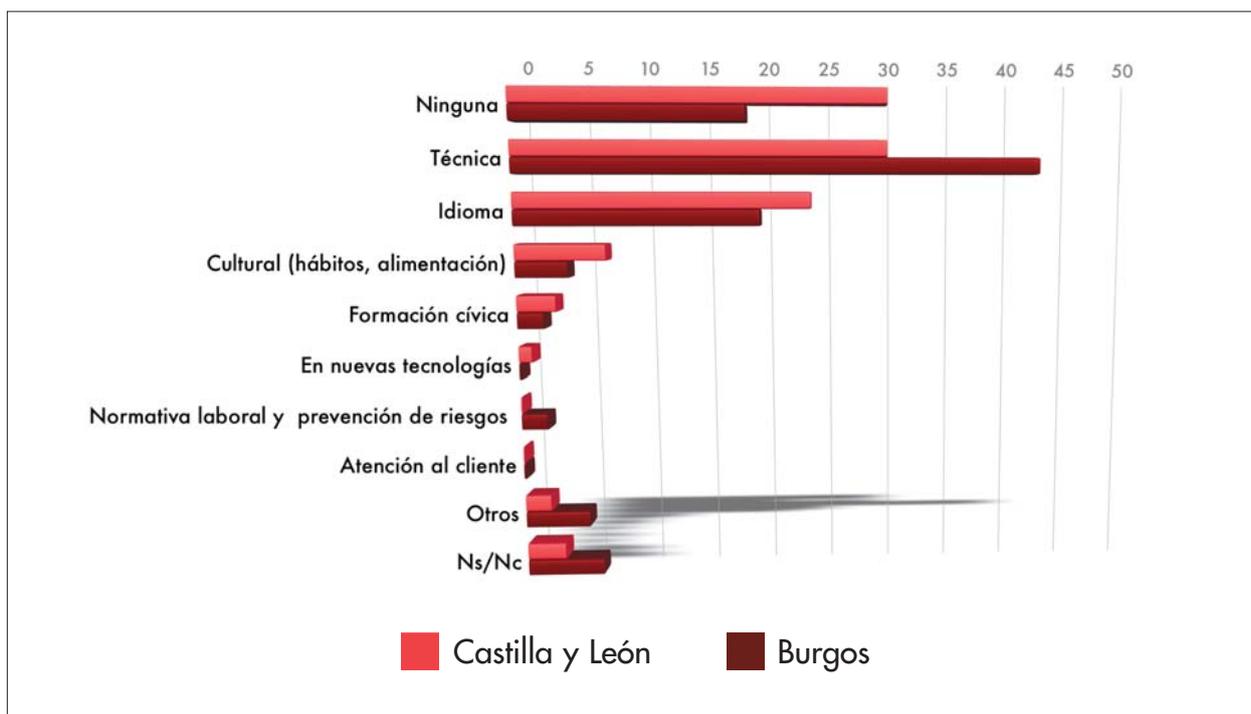


FIG. 119: NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES

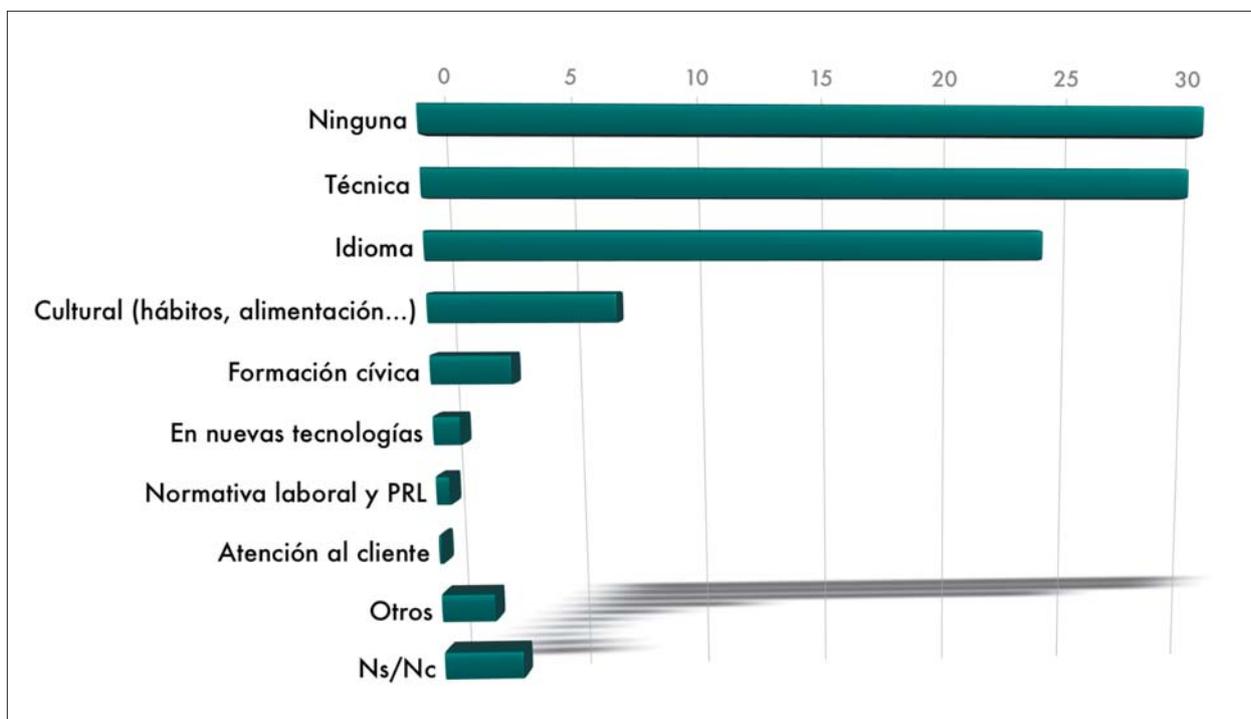


FIG. 120: NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES PUESTO DE TRABAJO



Perspectivas y previsiones de contratación

Los trabajadores inmigrantes en Burgos

11

Podemos afirmar que los empresarios no tienen una previsión clara de la necesidad de contratación de trabajadores inmigrantes.

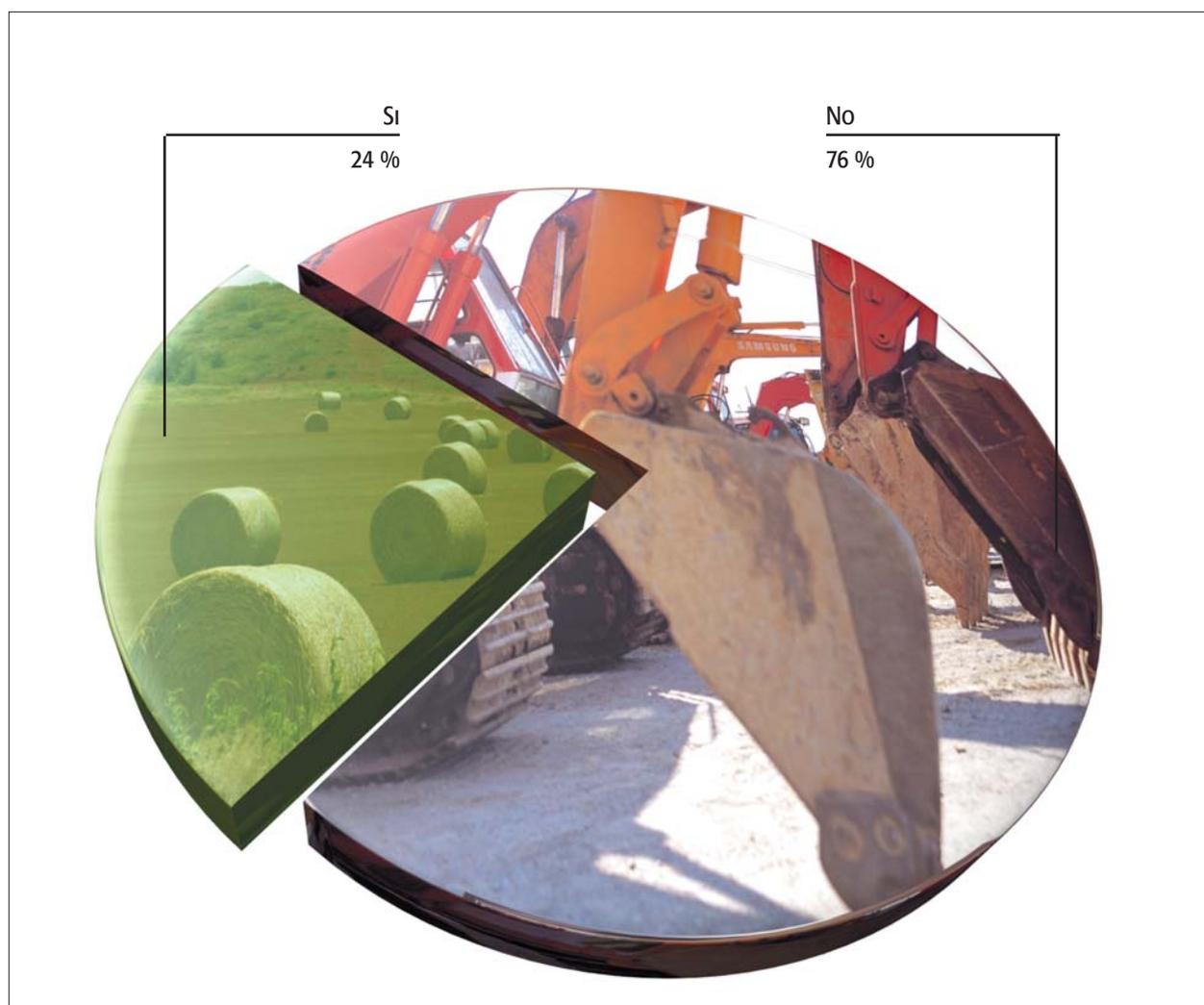


FIG. 121: PREVISIÓN EMPRESARIAL DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES

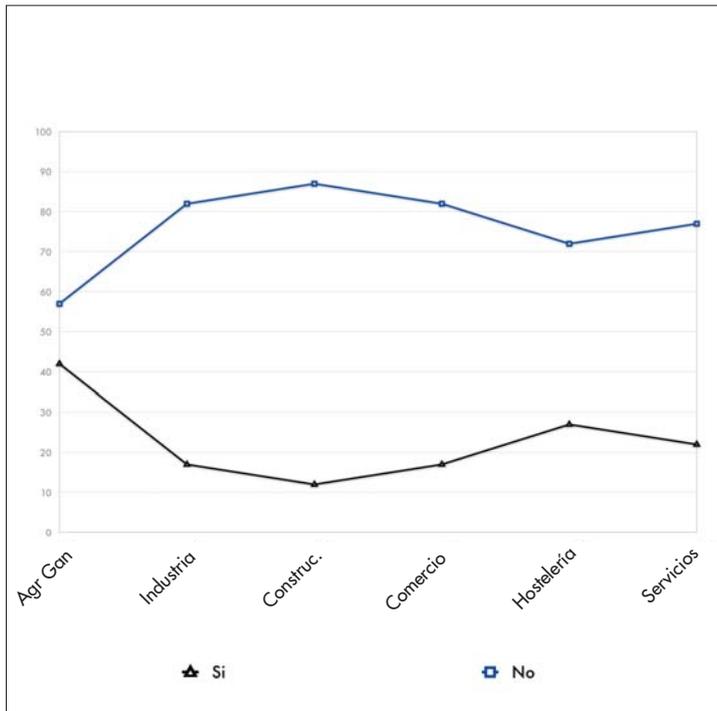


FIG. 122: PREVISIÓN EMPRESARIAL DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Dicha previsión de contratación es mucho más fácil de realizar en el sector Agrícola y Ganadero (42,3% del total del sector), dato estadísticamente significativo, así como el porcentaje de empresas del sector de la Construcción (12,7%) que afirma que puede prever la contratación de estos trabajadores.

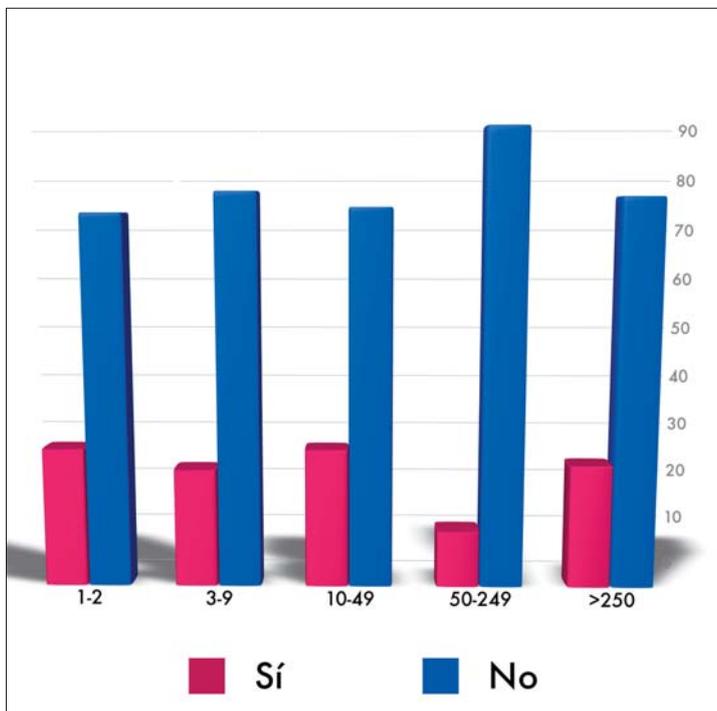


FIG. 123: PREVISIÓN EMPRESARIAL DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES POR TAMAÑO DE LA EMPRESA

Las empresas de tamaño medio parece que tienen más dificultades para hacer una previsión de la contratación de trabajadores inmigrantes, aunque en términos generales no se tiene ninguna previsión.

La previsión empresarial de contratación de trabajadores inmigrantes según el tamaño del hábitat en que se localiza la empresa es más fácil de realizar si ésta se encuentra en el entorno rural (39,5%) que si lo está en uno urbano o semiurbano.

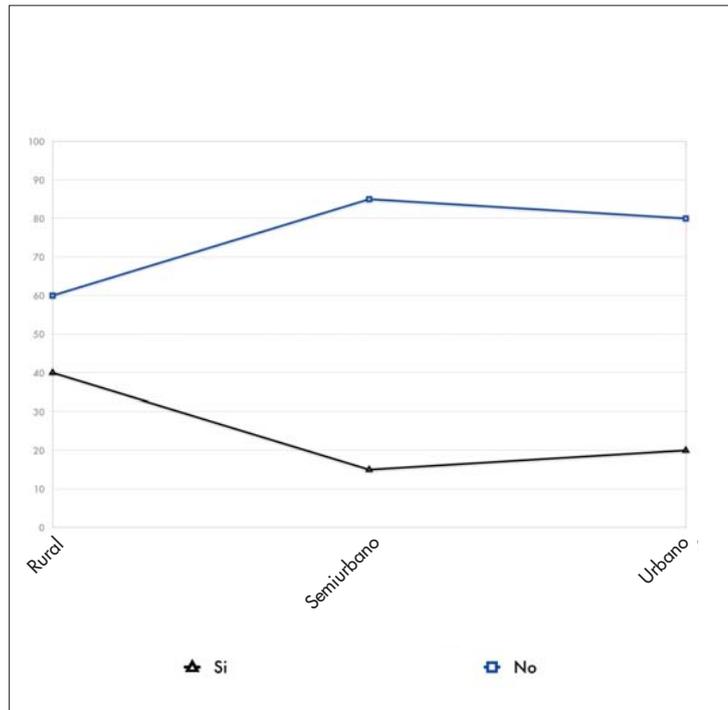


FIG. 124: PREVISIÓN EMPRESARIAL DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES POR TAMAÑO DEL HÁBITAT

Los empresarios de Burgos consideran que la contratación de trabajadores inmigrantes será un poco más difícil que los del resto de la Comunidad.

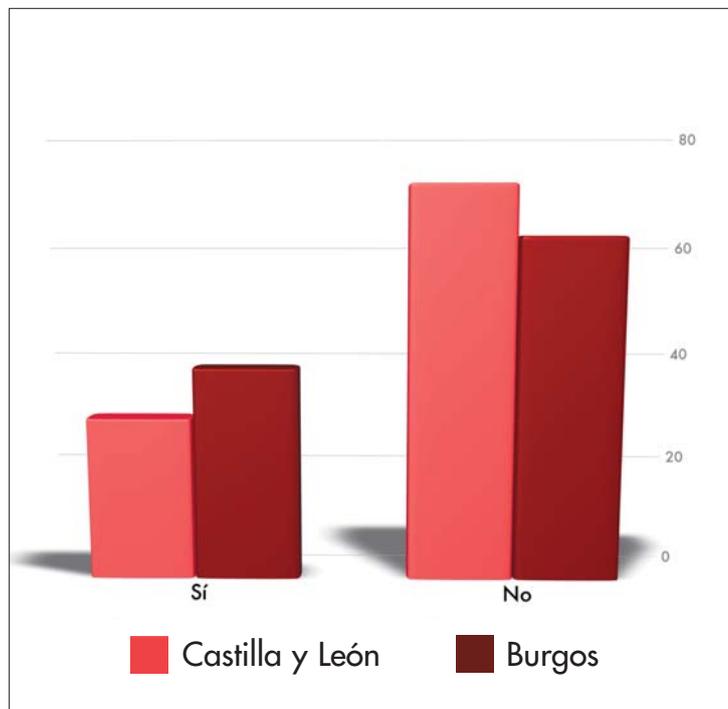


FIG. 125: PREVISIÓN EMPRESARIAL DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES

Expectativas de contratación de trabajadores inmigrantes

Un alto porcentaje de empresas afirma que ni siquiera se ha planteado la contratación de trabajadores inmigrantes.

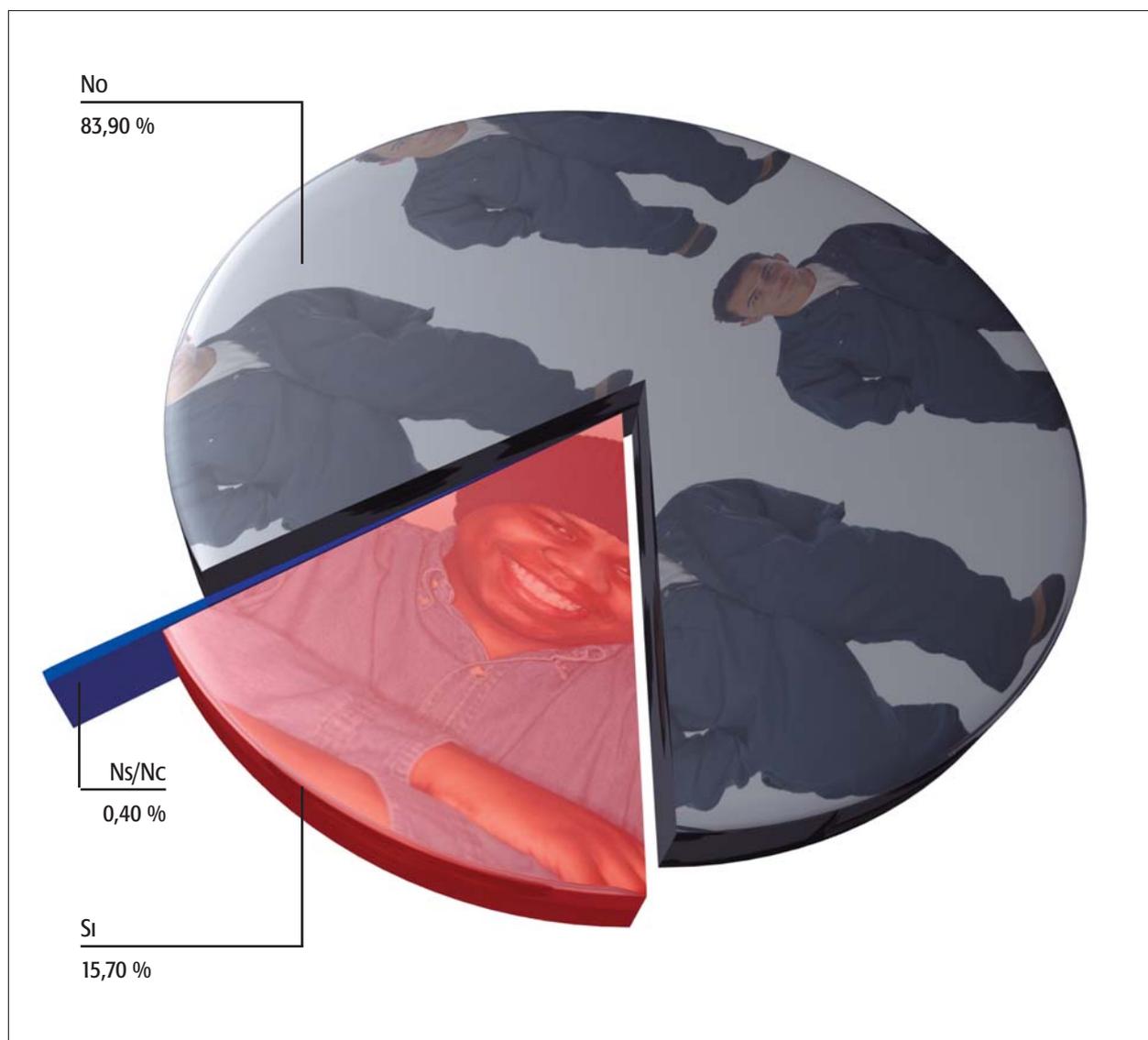


FIG. 126: EXPECTATIVAS DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES

Por sectores, son las empresas de Construcción y de Hostelería las que se han planteado en mayor porcentaje la contratación de trabajadores inmigrantes. Otro dato que llama la atención es el del sector Servicios, que es el que menos se ha planteado la cuestión.

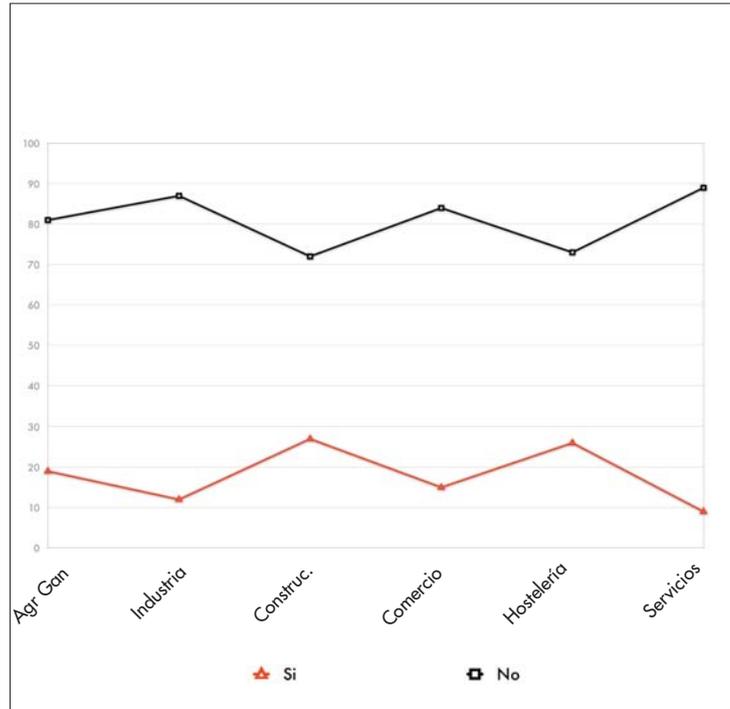


FIG. 127: EXPECTATIVAS DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Según el tamaño de la empresa, las que han contemplado en más ocasiones la posibilidad de contratar trabajadores inmigrantes son las empresas que tienen entre 10 y 49 empleados. Las empresas que tienen menos en cuenta este tema son las empresas pequeñas, de 1 o 2 trabajadores.

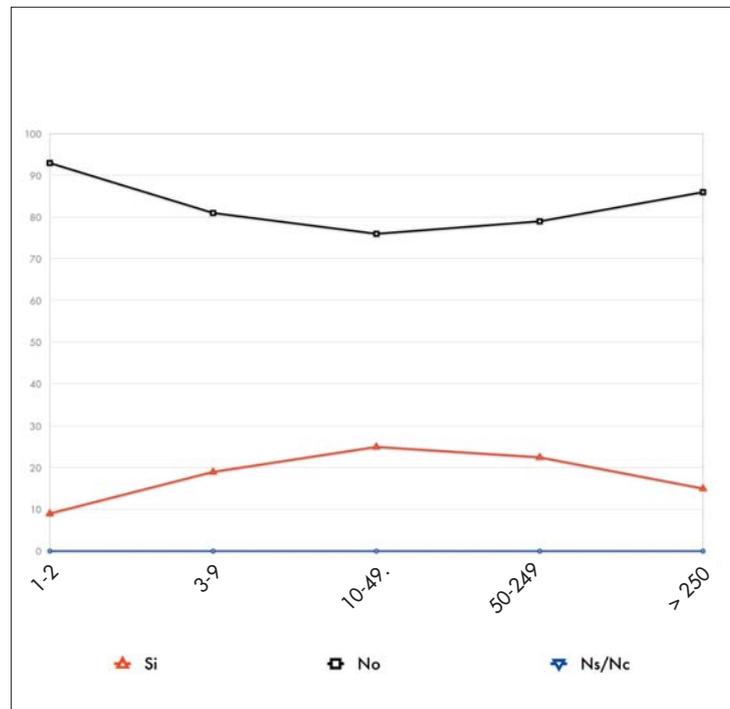


FIG. 128: EXPECTATIVAS DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES POR TAMAÑO DE LA EMPRESA

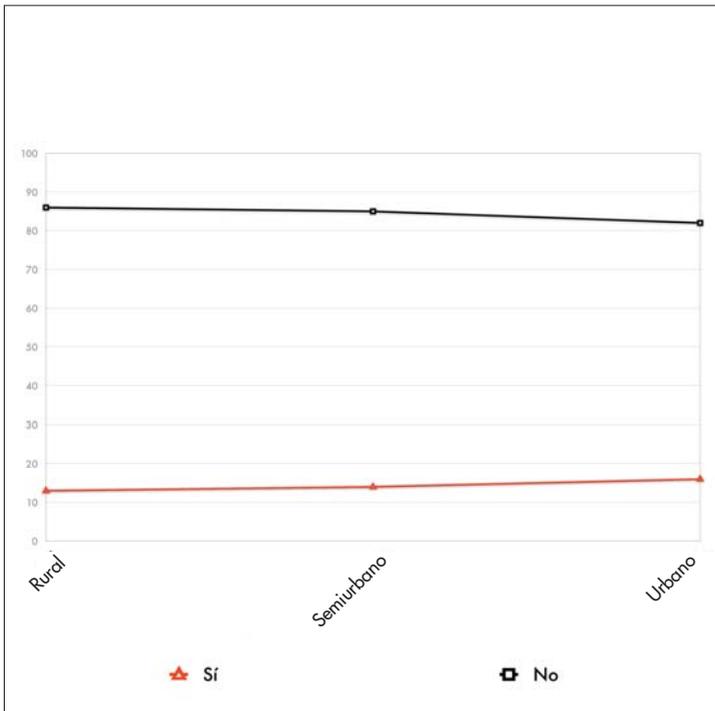


FIG. 129: EXPECTATIVAS DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES POR TAMAÑO DEL HÁBITAT

El ámbito en el que se encuentra la empresa no es significativo para esta cuestión.

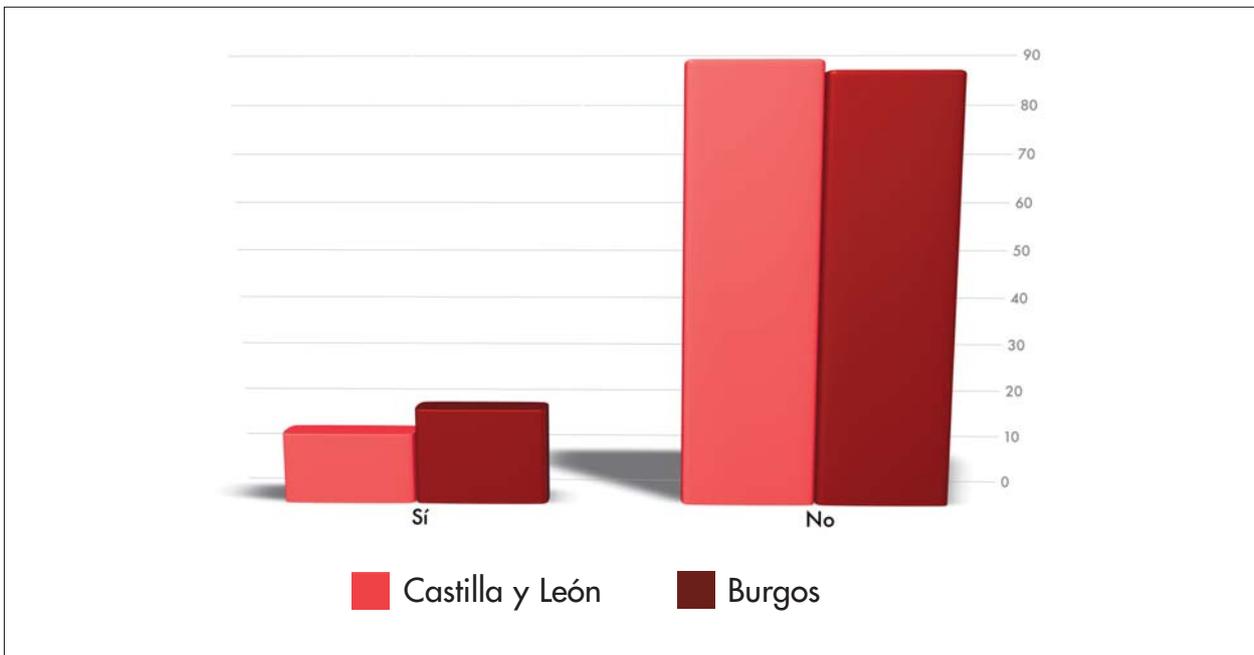


FIG. 130: EXPECTATIVAS DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES

Burgos cree que la contratación de trabajadores inmigrantes va a ser mayor que el resto de los empresarios de la Comunidad.

Sectores de actividad con mayor demanda de trabajadores inmigrantes

El siguiente gráfico muestra los sectores de actividad en que se cree más necesaria la contratación de trabajadores inmigrantes.

Cabe señalar que el sector en que se considera más necesaria la mano de obra de este colectivo es en la Agricultura, seguido del de la Construcción. También es significativo que el 15% crea que es necesaria la incorporación de inmigrantes en cualquier tipo de actividad. En el resto de sectores no se cree tan necesaria su incorporación.

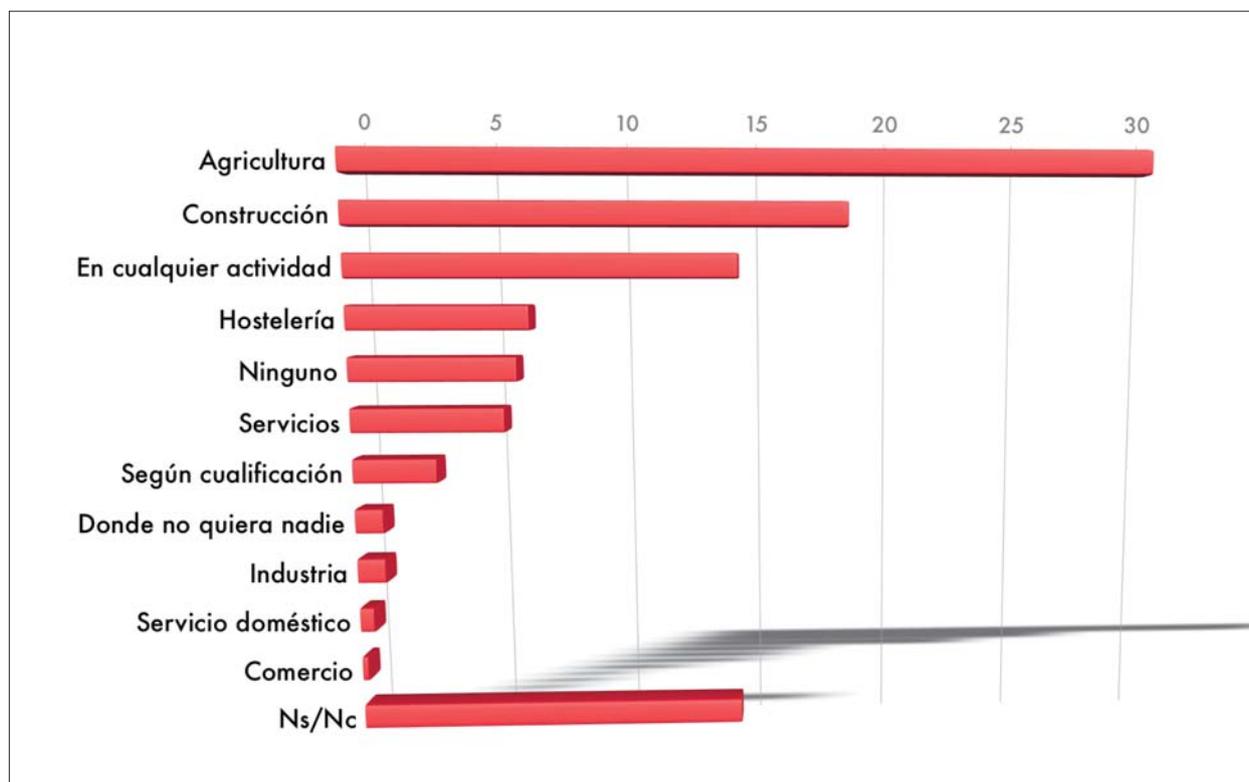


FIG. 131: SECTORES DE ACTIVIDAD EN QUE SE CREE MÁS NECESARIA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES

Por sectores, en la Agricultura, la Construcción y la Hostelería, se cree que es su propio sector donde es más necesaria la incorporación de inmigrantes.

Sin embargo, los integrantes del sector Industrial creen que donde más necesario es la contratación de trabajadores inmigrantes es en la Construcción. Los del Comercio y los de Servicios piensan que es en la Agricultura donde son más necesarios.

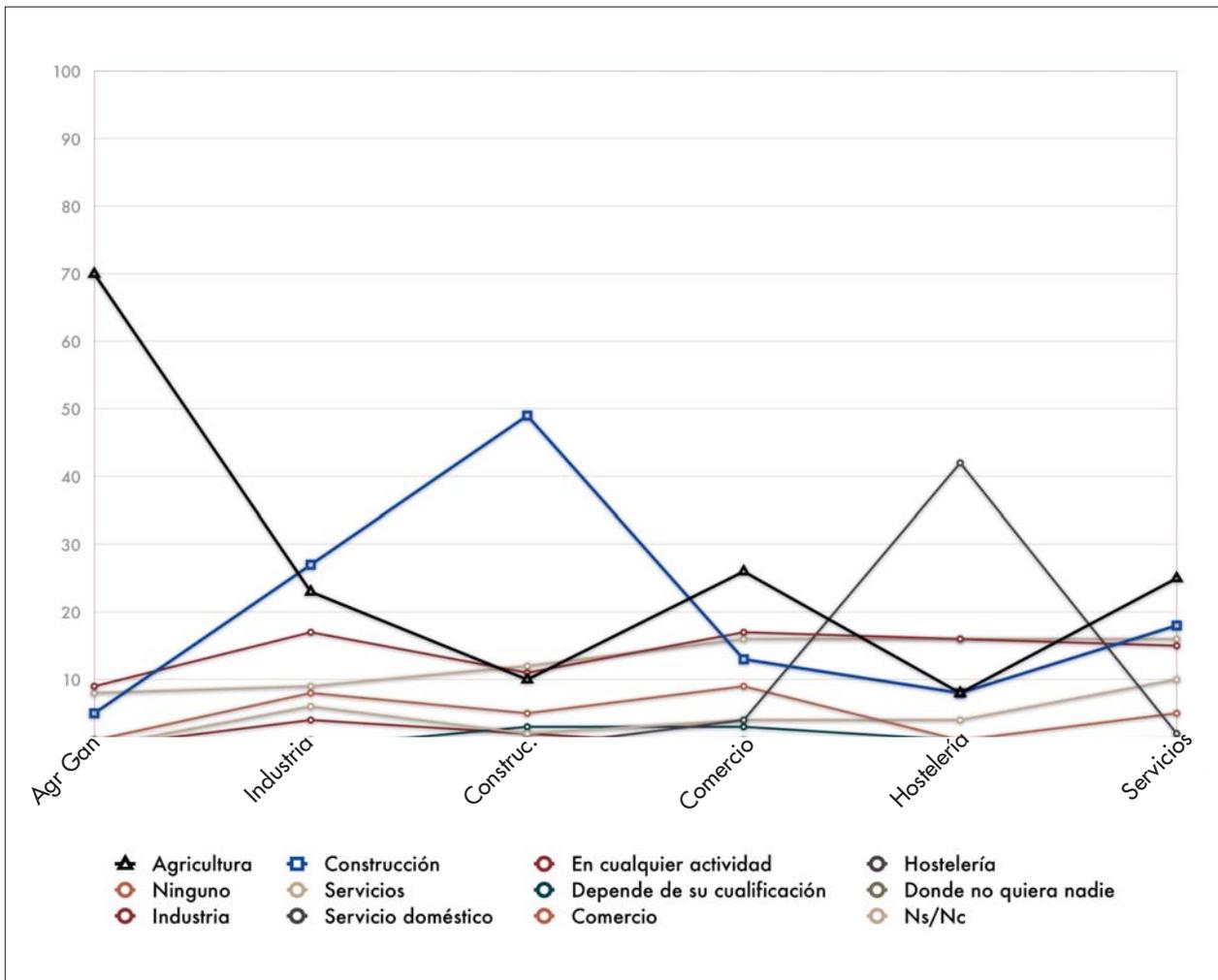


FIG. 132: SECTORES DE ACTIVIDAD EN QUE SE CREE MÁS NECESARIA LA CONTRATACIÓN DE INMIGRANTES POR SECTOR DE ACTIVIDAD

En las pequeñas empresas, de menos de 50 trabajadores, los sectores principales se consideran la Agricultura y la Construcción, mientras que en las empresas de más tamaño la Construcción supera a la Agricultura, y tiene un peso importante el sector Servicios como aquellos entre los que es más necesaria la contratación de trabajadores inmigrantes.

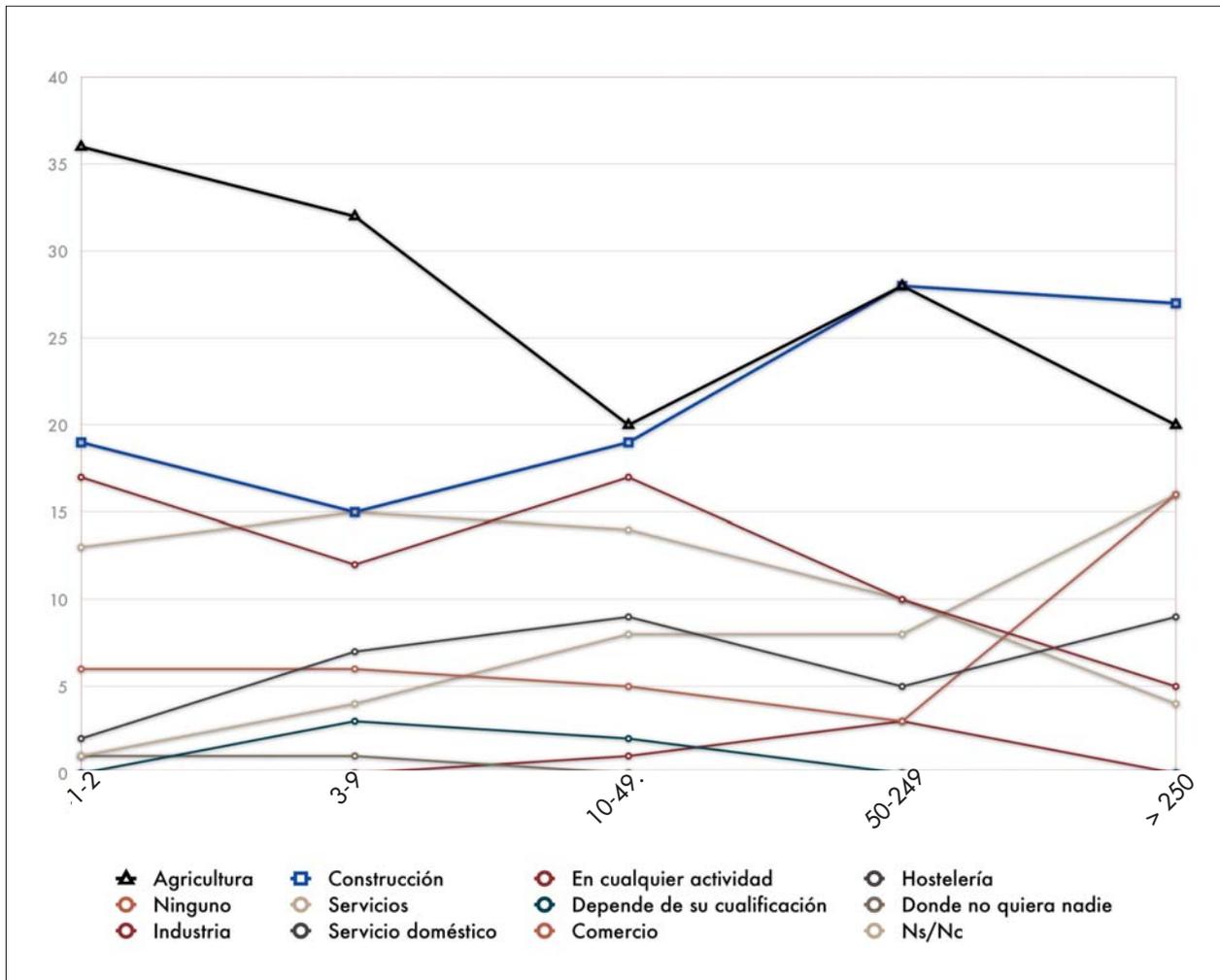


FIG. 133: SECTORES DE ACTIVIDAD EN QUE SE CREE MÁS NECESARIA LA CONTRATACIÓN DE INMIGRANTES POR TAMAÑO DE LA EMPRESA

La Agricultura se considera un sector prioritario a la hora de necesitar mano de obra inmigrante en todos los ámbitos, bien es cierto que en menor medida en el urbano, donde los servicios adquieren mayor relevancia.

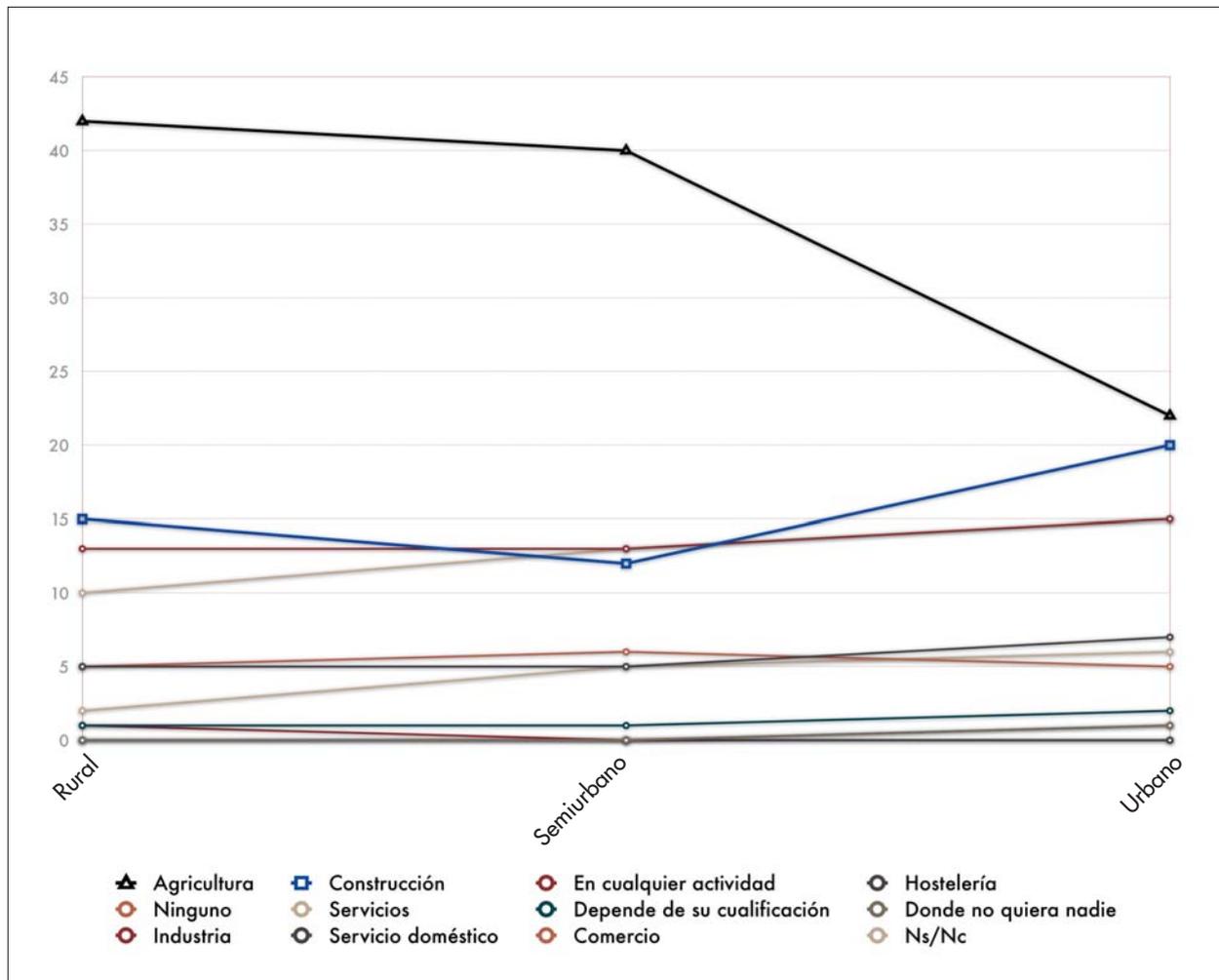


FIG. 134: SECTORES DE ACTIVIDAD EN QUE SE CREE MÁS NECESARIA LA CONTRATACIÓN DE INMIGRANTES POR TAMAÑO DEL HÁBITAT

En Burgos se considera que el sector donde es más necesaria la contratación de trabajadores inmigrantes es en la Agricultura, al igual que en resto de la Comunidad. Los sectores en los que más difiere del resto de Castilla y León son los de Servicios y Hostelería.

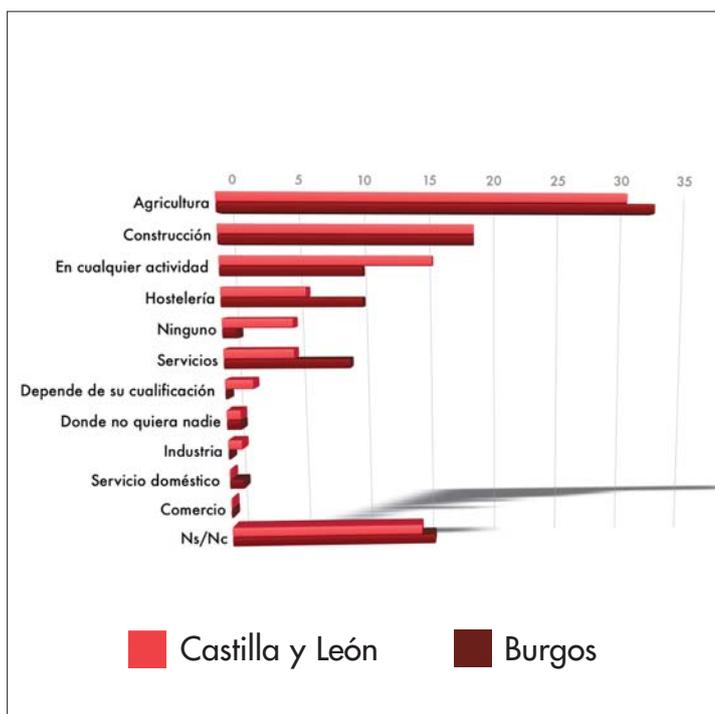


FIG. 135: SECTORES DE ACTIVIDAD EN QUE SE CREE MÁS NECESARIA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES

Teniendo en cuenta la experiencia de las empresas que han contratado trabajadores inmigrantes se puede decir que éstas encuentran más necesidad de incorporar trabajadores inmigrantes en los sectores de la Hostelería y los Servicios.

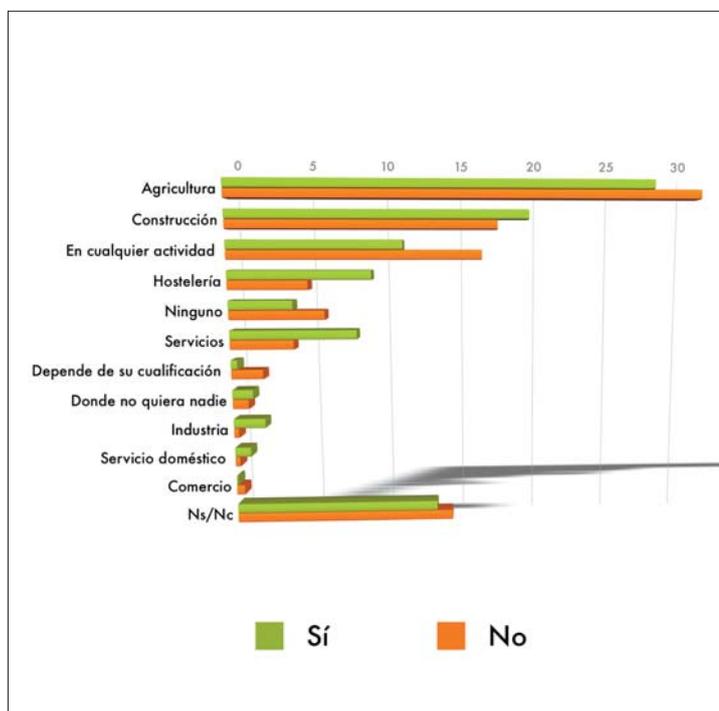


FIG. 136: SECTORES DE ACTIVIDAD EN QUE SE CREE MÁS NECESARIA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES SEGÚN EXPERIENCIA EN LA CONTRATACIÓN DE INMIGRANTES



Resumen y conclusiones

Los trabajadores inmigrantes en Burgos

12

a medida que pasan los años vemos cómo va cambiando la sociedad en la que vivimos. El número de inmigrantes que llega a nuestro país y a nuestra provincia aumenta, lo que hace que también lo haga el número de trabajadores de este colectivo que se integran en nuestras empresas.

A modo de conclusión vamos a hacer un pequeño repaso de las principales características que tienen los trabajadores inmigrantes y las empresas que los contratan.

Podemos decir que las empresas burgalesas que cuentan con inmigrantes tienen menos de 25 trabajadores o son empresas más grandes, con más de 100 empleados.

Los trabajadores inmigrantes prefieren trabajar por cuenta ajena en lugar de crear su propio negocio. Tan sólo el 6,70% son trabajadores autónomos. Destaca el que hay un mayor número de profesionales que en el resto de Castilla y León.

Los empresarios del sector Industrial son los que más contratos realizan a trabajadores inmigrantes, y la forma de contratación es por obra o servicio o eventual por circunstancias de la producción. En menor medida se suscriben contratos de interinidad.





Un dato significativo es que los empresarios burgaleses a la hora de hacer contratos por jubilación parcial o de sustitución por jubilación no buscan trabajadores inmigrantes.

La temporalidad y la rotación de los contratos son muy elevadas debido a que muchos no superan el mes de duración.

Burgos fue la provincia de Castilla y León que en el año 2005 suscribió el mayor número de contratos con trabajadores extranjeros, un 24,16% sobre el total.

La forma de localización de inmigrantes apenas supone molestias para el empresario, ya que Burgos es de las provincias de la Comunidad Autónoma donde los inmigrantes tienen más iniciativa y se pasan por empresa solicitando trabajo aunque normalmente se presentan sin Curriculum Vitae. Los empresarios burgaleses son los que menos contactan con el inmigrante desde su lugar de origen.

A la hora de seleccionar a los candidatos para un puesto de trabajo, la entrevista es la herramienta de selección más utilizada, tanto si se realiza prueba práctica como si no es necesaria. En un porcentaje relativamente alto no utilizan ningún proceso de selección.

En Burgos es donde se realizan más pruebas prácticas durante el proceso de selección.

Una de las principales dificultades a la hora de contratar inmigrantes es la falta de documentación en regla por parte del trabajador y el excesivo papeleo que hay que hacer, el cual lleva una pérdida de tiempo considerable.

En cuanto a las ventajas que aporta la contratación de inmigrantes, por regla general, se considera que no aporta ninguna ventaja, aunque se ve como algo bueno el que los trabajadores inmigrantes cubran puestos de trabajo que nadie quiere, cuestión muy valorada en determinados sectores y puestos.

El idioma es un problema que los empresarios de Burgos se encuentran con mucha frecuencia. En cam-

bio no creen que las dificultades administrativas por exceso de plazos (cupos) supongan realmente un problema, lo son más las dificultades administrativas de los trabajadores para el permiso de residencia.

Las propuestas que se hacen para que aumente la contratación de trabajadores de este colectivo, son sobre todo la de agilizar los trámites de legalización de los inmigrantes, lo que facilitaría bastante los trámites de contratación y, por otra parte, se propone que reciban más formación tanto técnica como del idioma, y proponen la formación en normativa laboral y en prevención de riesgos laborales.

Tanto los empresarios como los propios compañeros califican como buena la adaptación por parte de los trabajadores inmigrantes, aunque si lo comparamos con cifras del resto de la comunidad, la adaptación es algo peor, sin llegar a ser mala. Este tema es algo muy importante a la hora de considerar la contratación, ya que puede acarrear graves conflictos.

Los principales motivos por los que se considera que la adaptación, de manera global, por parte de los inmigrantes no ha sido buena son la falta de disciplina, motivos culturales, religiosos e idiomáticos y que el propio inmigrante no se integra.

Las expectativas de contratación de trabajadores inmigrantes no son muy buenas aunque se cree que va a ser mayor que en el resto de Castilla y León. Por sectores se considera que la mano de obra de inmigrantes es más necesaria en la Agricultura, aunque son los Servicios y la Hostelería quienes más la demandan.

Para concluir, podemos decir que la contratación de trabajadores inmigrantes no tiene ningún impacto en las organizaciones que cuentan con ellos, y que la repercusión de la integración de estos trabajadores suele ser favorable.

