

¿Cómo citar este artículo?

Apellidos, Nombre (del autor del texto elegido) (2011). "Texto" (del artículo), en Giménez Rodríguez, S.; García Manso, A. y Díaz Cano, E. *Innovaciones en la sociedad del riesgo*. Toledo: ACMS, pp. (de inicio y final del artículo elegido).

Inmigración y escuelas taller en Navarra. Procesos de expulsión en la sociedad del riesgo.

**Ramón Rosaleny i Castell.
María Amparo Barrachina Hueso.
Diana Esmeralda Valero López.**

Universidad de Valencia / Universitat de València

Resumen

Las escuelas taller atienden a adolescentes y jóvenes entre 16 y 24 años con trayectorias homogéneas por el desempleo y el fracaso escolar. En ellas una gran proporción de jóvenes inmigrantes han encontrado un espacio de formación y acogida. Sin embargo, poco se conoce acerca del tipo de relación entre inmigración y escuelas-taller y como le afecta un escenario de crisis económica. Para ello se ha investigado el fenómeno de la inmigración en las estructuras de las escuelas taller de la Comunidad Foral de Navarra desde el principio de pluralidad metodológica, por tanto, se exponen hallazgos provenientes de la aplicación de metodologías cuantitativa y cualitativa. Los resultados evidencian que se constituyen como una de las principales opciones de formación laboral para los jóvenes de nacionalidad extranjera, tanto es así que, en el territorio investigado, estos representan a más de la mitad del alumnado total. No obstante, en el escenario actual de crisis económica se aceleran los procesos y mecanismos de expulsión que dificultan la entrada y permanencia de los/las jóvenes de nacionalidad extranjera en las escuelas-taller de Navarra.

1. Presupuestos teóricos

1.1 Procesos de expulsión

Como un oasis en medio de la vasta extensión teórica acerca de la exclusión social son las obras del sociólogo polaco y Premio Príncipe de Asturias de Comunicación y Humanidades del año 2010, Zygmunt Bauman. En ellas reinterpreta los fenómenos sociales en términos de acción, de actividad. Esta perspectiva nos ayuda a entender mejor la situación de los jóvenes inmigrantes de las escuelas taller. Aunque este autor no se refiere en sus trabajos expresamente a este colectivo, su producción teórica gira entorno a las transformaciones de la sociedad posmoderna y los condicionamientos sociales "*activos*" que hace que determinadas personas se conviertan en "*residuos humanos*".

La conveniencia del uso sociológico "exclusión" ha sido cuestionada desde diversos ángulos (Karsz, 2004). Incluso Robert Castel nos advierte de la heterogeneidad e inflación de su uso, que lo ha convertido en una expresión laxa, que "ya no duele", que se integra inocuamente en discursos que contemporizan con el tipo de sociedad que genera la exclusión (Castel 2004:56).

De esto se deriva la importancia de identificar con mayor vehemencia las causas o mecanismos sistémicos concretos mediante los cuales las personas llegan a estar en una situación desfavorable sino será difícil asumir la tarea de paliar sus efectos. A veces nos preguntamos si no es precisamente esa forma ya "inocua", parcial, derrotista y paralizante de ver a los "excluidos" la aportación que hacemos los profesionales a que lo que decimos sea y permanezca verdad. Ciertamente existen personas y colectivos excluidos ¿pero cómo han llegado a estarlo? ¿Qué mecanismos sociales favorecen su expulsión? ¿Es la sociedad o son ellos los/as que se apartan?

El occidente posmoderno, según Bauman, es una sociedad "*líquida*", consumista, e individualizada (2002, 2005a, 2005b 2006, 2010). Se trata de un sistema centrado en el consumo y que promueve la obsolescencia precoz

de los objetos con el fin de dinamizar su producción (2010). Este autor advierte que la gran cantidad de residuos generados por el consumo atroz y fugaz deviene en uno de los principales problemas con el que nos enfrentamos en la actualidad. Es más, el abundante residuo material, consecuencia del consumismo atroz, es una metáfora para desvelar algo profundo que alcanza también a los seres humanos. Esto es lo que propone Zygmunt Bauman (2005b: 16-17), para el que la nueva plenitud del planeta significa en esencia *“una aguda crisis de la industria de eliminación de residuos humanos”*.

El acto de hacer llegar los residuos al vertedero es una metáfora significativa para la comprensión de la acción de los mecanismos sociales de expulsión. De igual forma que los residuos son transportados desde nuestros hogares de las ciudades y pueblos a los vertederos mediante una cadena de acciones humanas destinados a tal efecto (bajar la bolsa de residuos y depositarla en el contenedor para que *a posteriori* personal contratado y remunerado, es decir profesionales, con ayuda de maquinaria como camiones de *“la basura”* los transporta y deposita en el vertedero) la sociedad en su conjunto crea estos mecanismos activos, es decir genera acciones, mediante las cuales separa las personas válidas de las no válidas (fracasados escolares, desempleados), es decir expulsa, mediante personal contratado y la maquinaria burocrática, *“los que no sirven”* y los deposita en el *“vertedero”*, a fuera.

Si tratamos de identificar esta conceptualización baumaniana en la sociedad, entendemos que existen instituciones donde se manifiesta actividad de expulsión y/o que sirven como *“vertedero”*. Aun más, los procesos de expulsión intensifican su actividad en un escenario de crisis y sus efectos se manifiestan en el cada vez mayor *“déficit de lugares ocupables en la estructura social”* (Castel, 1997:416).

La discriminación hacia la población inmigrante es un proceso de expulsión y por tanto una de las grandes barreras a la integración social de este colectivo. Según la Asamblea General de las Naciones Unidas en la *Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de*

discriminación racial, la discriminación racial o étnica se define, como (Andueza, 2009:296):

“cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia por motivo de raza que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”.

La discriminación laboral se genera en varios procesos diferenciados según la colocación de las personas en el escenario laboral. Por un lado, para quienes optan a entrar al mercado de trabajo, se obstaculiza y dificulta su inclusión o acceso al mismo. Por el otro, quienes están incluidos, se generan procesos de segregación.

En primer lugar, para comprender las dificultades de acceso al mercado de trabajo de determinados colectivos nos serviremos de la teoría de la discriminación estadística ya que pretende explicar por qué la discriminación en la selección de los trabajadores es un fenómeno siempre presente a lo largo de la historia del capitalismo.

Se parte pues, de que el proceso para determinar la productividad de un trabajador potencial es costoso y bastante complicado. Por ello, las empresas que tratan de determinar la productividad de los/as trabajadores/as se basan en características que son fáciles de observar tales como su pertenencia a un determinado grupo (en relación al género o etnia) como signo sustitutivo de la productividad. Así que la productividad, según Bluestone y Stevenson (Martínez, 2001:178), se determina en base *“a las creencias acerca de las características del miembro típico o medio al que el individuo pertenece”*. Estas creencias se forman a partir de las experiencias previas con grupos demográficos concretos. Los empleadores tratarán de no emplear a personas pertenecientes a un grupo determinado si previamente han tenido una mala experiencia con más de un miembro del mismo grupo.

La razón por la cual, a la luz de la discriminación estadística, se da tanta importancia a las cualidades actitudinales o comportamentales en los procesos de reclutamiento de los/as trabajadores/as está en las características de las habilidades que son necesarias para llevar a cabo el trabajo en cuestión y se da en aquellos trabajos donde las habilidades no son demasiado difíciles de poseer. También es importante comprender que cualquier "distrito industrial", debido a la rotación continúa de los/as trabajadores/as, las habilidades para llevar a cabo el trabajo no son muy difíciles de conseguir y se pueden obtener con gran rapidez. De aquí se deduce una consecuencia bastante importante que consiste en el hecho de que los empleadores dan por supuesto que todos/as los/as trabajadores/as tienen estas habilidades y por ello se fijan más en los aspectos actitudinales y comportamentales que permiten un mayor aprovechamiento de la mano de obra. Es por ello que, como señalan Bluestone y Stevenson (Martínez, 2001:183), los empleadores para seleccionar: *"se centran en rasgos externos cuando se trata de trabajos en los cuales los costes de tomar una decisión de contratación errónea no son demasiado altos"*, y añaden que *"los empleadores usan la "discriminación estadística" eligiendo a aquellos empleados que muestran las características de los trabajadores que han sido contratados con éxito en el pasado"*.

Se trata de un fenómeno de minimización de los costes de contratar al trabajador que explica bastante bien las razones por las cuales los empleadores no realizan pruebas más complejas para captar las aptitudes del trabajador/a, esto aumentaría los costes y los esfuerzos de la contratación en una situación como la actual en la que hay una reserva de mano de obra inmigrante y autóctona que está disponible y que no cuesta absolutamente nada contratar.

Así que la discriminación estadística se da porque, aunque los empleadores no tengan actitudes discriminatorias usan prejuicios y creencias estereotipadas hacia ciertas minorías que por las razones que sean, tienen una productividad media menor y por ello están clasificadas más atrás en la lista de los que tratan de obtener un trabajo. Además, la

discriminación estadística da siempre al que la practica la impresión de que está aplicando una medida justa al ofrecer empleo a los individuos que pertenecen a grupos que se cree que son más productivos. En este caso, se toma la pertenencia al grupo en cuestión como un signo básico de la futura productividad y por ello su contratación no se piensa que se lleve a cabo sin ningún tipo de prejuicio. Es bastante curioso que se trate de una discriminación que no se presenta como tal. Como consecuencia el grupo cuyo origen étnico se toma como signo de ineptitud para llevar a cabo el trabajo termina por ser expulsado de este trabajo o colocado en la cola por detrás de los miembros de otros grupos étnicos que son contratados para esta tarea (Martínez, 2001).

En resumen, lo que la teoría de la discriminación estadística pretende descubrir es el proceso de enmascaramiento, que juega un papel importante, en el proceso de selección o reclutamiento de trabajadores.

En segundo lugar, en relación a quienes están insertados activamente en el escenario laboral, es decir, la población activa empleada, la discriminación laboral se manifiesta en los procesos de segregación. La segregación laboral evidencia otro proceso de expulsión y, como señalan Giner, Lamo de Espinosa y Torres (2002:674) "es una característica presente en los distintos mercados de trabajo y un rasgo fundamental de la inserción laboral de los inmigrantes en las sociedades desarrolladas". El término de segregación fue muy usado en los estudios de la Escuela de Chicago. Entendemos la segregación como "forma institucionalizada de distancia social que se cristaliza en una separación territorial de grupos sociales".

La segregación laboral puede ser horizontal o vertical. La segregación horizontal se presenta cuando un determinado colectivo de personas se concentra principalmente en un número relativamente pequeño de ramas de actividad y se encuentran total o parcialmente ausentes de las demás. Mientras que la segregación vertical se da cuando un determinado colectivo de personas se concentra en los niveles inferiores de la escala ocupacional, cuando existen otros grupos de personas que se reparten en las demás

categorías o se concentran sólo en los niveles superiores de la escala ocupacional (Calderón e Hidalgo, 2006).

1.2 Inmigración y escuelas-taller en Navarra

Según datos extraídos de la *III Encuesta sobre Inmigración en Navarra* la proporción de extranjeros en esta comunidad supone un 10"4% sobre la población general que es de 619.114 personas. La discriminación racial percibida por la población inmigrante de Navarra, según los datos presentados en la citada encuesta (2008:327, tabla 260, proporción de inmigrantes que manifiesta haber sido objeto de discriminación en alguno de los grandes ámbitos) muestra datos significativos de la actividad de mecanismos de expulsión. Es el ámbito laboral en el que una mayor proporción de inmigrantes dice sentirse discriminado en un 30"6%, al que le siguen "la calle" con un 21"3% y el ámbito de la vivienda un 18"6% (señalar que el trabajo de campo de la citada encuesta se realizó a finales del primer semestre de 2008 cuando aún no llegaban a apreciarse las consecuencias sociales de la crisis económica ni en la población inmigrante ni en el conjunto de la población española. Por lo que representa "los niveles máximos de integración de la población inmigrante a los que ha podido llegar la sociedad Navarra" (2008:15)

Una de las peores y primeras consecuencias de la crisis es el desempleo que ha afectado, según recoge la Encuesta de Población Activa en el primer trimestre de 2011, al 45"39% de los/as jóvenes residentes en el estado español y uno de los colectivos más afectados ha sido el inmigrante. En este sentido se afirma en la citada encuesta que:

"En la crisis, como antes de la crisis, la población activa extranjera funciona como un amortiguador en el mercado de trabajo, asumiendo los costes de una flexibilidad segmentada en forma de empleos precarios y de desempleo periódico. Lo que hace la crisis es poner a pleno rendimiento este amortiguador y descargar sobre él buena parte de las presiones del mercado de trabajo." (2008:16)

Según edad, la población inmigrante encuadrada en los intervalos más extremos (16-24 años y 55-64 años) son los que soportan las mayores

tasas de desempleo con la problemática añadida de que esta circunstancia va unida, para los inmigrantes más jóvenes, al grave problema del abandono prematuro del sistema educativo. En valores absolutos el número de jóvenes en esta situación ronda los 600, el doble que en 2003. Por tanto se afirma, en la citada Encuesta (2008:34), que:

“este colectivo (jóvenes inmigrantes) debería ser objeto de una atenta observación con vistas a desarrollar programas específicos que promoviesen su cualificación profesional como objetivo inmediato de su inserción laboral a medio plazo”.

Las políticas activas se enmarcan en la estrategia denominada, en la literatura internacional, como *targetting* que trata de dirigir los medios “escasos” hacia los que más lo necesitan y oferta programas a determinados grupos de población: jóvenes sin empleo, minorías étnicas, etc. Esta tendencia se encuentra, desde hace años, en la base de las recomendaciones europeas de elaboración de planes de inclusión social dirigidas a determinados grupos de población en situaciones de exclusión. En el estado español para paliar los efectos de la crisis sobre el desempleo se ha aprobado el *Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero*, en el que se han establecido “medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo”.

Las Administraciones Autonómicas ya han empezado a tener en cuenta el refuerzo de los programas de formación y empleo dirigidos a colectivos desfavorecidos. Por ejemplo, en el Plan de Empleo de Navarra 2009-2012 se establece como uno de los ejes cruciales: “El refuerzo de los programas mixtos de formación y empleo como instrumentos que han demostrado una gran eficacia en la inserción de los colectivos con mayores dificultades”. Asimismo en el Plan Valenciano de formación Profesional 2011-2013 se establece como uno de los ejes cruciales: “Crear nuevas oportunidades para personas con especiales dificultades de inserción laboral”.

En este marco, las Escuelas Taller son programas mixtos de formación y empleo que se iniciaron en el Estado español a partir de 1985 con un triple objetivo (Gil Rodríguez, 2007:116): reconstruir monumentos, recuperar

oficios, formar a los jóvenes para una posterior inserción laboral, favorecer la integración social de los jóvenes; fomentar la empleabilidad a través de la potenciación de estrategias para la búsqueda de empleo por cuenta ajena y fomentar la cultura empresarial para el fomento del autoempleo. Después de dos años de experimentación el programa de escuela taller adquirió carácter permanente a través de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 29 de Marzo de 1988.

Hace casi una década, por medio de la Orden Ministerial de 14 de noviembre de 2001, se transfirieron las competencias de estos programas a las Comunidades Autónomas y se establecieron unas bases de obligado cumplimiento. Se estableció un periodo formativo de dos años que se divide en fases de seis meses. En la primera, el alumnado recibe formación profesional teórico práctica y también una ayuda económica en concepto de beca de formación. En las siguientes tres fases, el alumno trabajador suscribe un contrato de trabajo para la formación con la entidad promotora, por el que recibe el 75% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente cada año.

Los jóvenes que asisten a estos cursos son seleccionados por los Servicios Públicos de Empleo y la Entidad Promotora. Los requisitos mínimos que se le exigen son: haber cumplido 16 años y ser menor de 25 años; estar desempleado e inscrito en los Servicios Públicos de Empleo de cada Comunidad Autónoma; tener los requisitos que requieren los contratos para la formación y estar incluidos en colectivos con dificultades de inserción, estar cobrando prestaciones por desempleo o estar mucho tiempo en situación de desempleo.

Las escuelas taller se han constituido en Navarra como un escenario en el que participan un significativo número de jóvenes inmigrantes. Como se señala en la *III encuesta sobre la Inmigración en Navarra*, en referencia a la Formación Ocupacional, (2008:27) "los inmigrantes se decantan mayoritariamente por el aprendizaje de oficios" que son ofertados en los programas de escuelas taller. Además se constata que el acceso a esta formación laboral, por parte de los inmigrantes, ha ido creciendo

progresivamente en el periodo 2000-2008 en Navarra, pasando de 600 personas que habían recibido alguna formación en el año 2000, a 7.000 en el año 2008.

No obstante, los Programas de escuelas taller no están exentos de críticas. Desde algunos sectores denuncian que estos programas contribuyen a la estigmatización de los colectivos que participan en ellos, que tienen escasa legitimidad frente a la población en general y que son de escasa eficacia frente a las acciones destinadas a toda la población “los programas para pobres acaban siendo pobres”. Además, desde diferentes investigaciones se discute la rentabilidad económica y social, que sea un programa que obedezca más a demandas que no a ofertas de ocupación, su baja implantación en contextos con alta densidad urbana y el irregular nivel formativo y de ocupación que se consigue (De Miguel y otros, 2008; Ruiz, 2004; Blasco y Borrell, 2000;).

Entonces, ¿Qué relación existe entre las escuelas taller y la inmigración? ¿Podrían instituciones como las escuelas taller albergar mecanismos activos de expulsión? ¿O más bien son estas instituciones los lugares de retención, de depósito de residuos humanos?

2. Metodología

La descripción y explicación de la relación entre inmigración y las escuelas taller exige aproximarse al fenómeno desde uno de los principales supuestos metodológicos del análisis de la realidad social. Este supuesto, enunciado de diferentes maneras, sostiene básicamente la necesidad de trabajar desde el pluralismo, combinando e integrando diferentes perspectivas, técnicas y enfoques que, lejos de ser excluyentes, adquieren un carácter de complementariedad. Es por ello que no se duda en triangular con técnicas cuantitativas y cualitativas (yendo desde lo cuantitativo a lo cualitativo y de lo cualitativo a lo cuantitativo).

Desde este principio de pluralidad metodológica se aborda el complejo fenómeno de la formación de jóvenes de nacionalidad extranjera y, en esta investigación, el interés se centra en el escenario formativo-laboral de las

escuelas taller. Por un lado la distribución del alumnado-trabajador en las estructuras de las escuelas taller, se analiza desde datos cuantitativos y por otro, los procesos de selección-expulsión que se han generado en el contexto actual de crisis se analizan desde datos cualitativos.

2.1.- Estrategias y técnicas

La parte cuantitativa consta de dos partes. Por un lado los datos provenientes de fuentes secundarias referentes a la proporción y distribución de alumnado de nacionalidad extranjera en la totalidad de las escuelas taller de Navarra. Por fuentes secundarias se entienden las que presentan información ya elaborada por otros, cuyo objetivo no tiene por que coincidir con lo de la investigación en cuestión. Con diferencia respecto a las fuentes primarias, implican generalización, análisis, síntesis, interpretación o evaluación.

En este caso, por un lado, se han utilizado los datos proporcionados por el Servicio Navarro de Empleo y la Unidad de Promoción y Desarrollo Inafre. Se trata de datos acerca de la nacionalidad del alumnado matriculado en las escuelas taller de Navarra el 21 de Enero de 2010. Por otra parte, ante la escasez y la falta de sistematización de datos globales, y bajo los principios de accesibilidad y representación (Valles, 1999), hemos investigado en la mayor, en cuanto a número de plazas ofertadas, escuela taller de Navarra, la de Burlada, en la que se ha llevado a cabo una exhaustiva revisión documental de fuentes primarias.

Se ha consultado el 100% de los expedientes del alumnado trabajador que ha pasado por la escuela taller de Burlada en los tres cursos formativos últimos, señalados anteriormente, por lo que se ha configurado una base de datos de 362 adolescentes. Todo ello ha permitido definir el perfil tipo y la evolución del alumnado que ha pasado este escenario formativo-laboral aunque en esta comunicación presentaremos los datos referentes a la variable nacionalidad y su relación con las especialidades formativas. Este elemento ayuda, no solo a definir, sino también a explicar un fenómeno concreto y permite establecer las previsiones sobre su evolución futura.

Para extraer los datos para estas variables se ha tomado como referencia la escuela taller realizada en Burlada, en el curso 2008-2010. En función de lo acreditado en los expedientes, en la categoría: perfil sociodemográfico, se ha registrado la nacionalidad y la especialidad matriculada.

Para complementar los resultados cuantitativos se ha realizado un análisis cualitativo. Se han efectuado entrevistas en profundidad a informantes expertos que se enmarcan en la perspectiva fenomenológica, que es esencial para entender la realidad tal como otros la experimentan. No se busca "la verdad" o "la moralidad" sino, una comprensión detallada desde el punto de vista de otras personas. Desde este enfoque, se ha realizado un acercamiento al proceso de selección y a las tendencias en la distribución del alumnado de nacionalidad extranjera a partir de profesionales relacionados con las escuelas taller desde diferentes niveles administrativos.

Las entrevistas en profundidad se han realizado de acuerdo con Patton (1990), siguiendo el modelo de entrevista basado en guión, caracterizada por la preparación previa de los temas a tratar y por tener el entrevistador la libertad para ordenar y formular las preguntas. Se ha entrevistado a un/a profesional del Servicio Navarro de Empleo; asimismo a un/a profesional de la Unidad de Promoción y Desarrollo (asesoramiento escuelas taller); y al Director de una escuela taller de Navarra. Estas entrevistas nos han permitido establecer un diálogo reflexivo sobre las tendencias en la distribución del alumnado de nacionalidad extranjera en la estructura de las escuelas taller de Navarra y en cuanto a los procesos de selección: los efectos de la crisis, desarrollo, aspectos a valorar, valoración actitudes y comportamientos según nacionalidad.

3. Resultados

3.1 De los datos cuantitativos.

Los resultados de las tablas han confirmado la sobrerrepresentación de alumnado extranjero en las escuelas taller de Navarra y que su presencia varía según centros y especialidades ofertadas.

Tabla 1: Distribución centros escuelas taller en Navarra según proporción de alumnado con nacionalidad extranjera matriculado y plazas y especialidades ofertadas.

Centro	Nº plazas	Especialidades	Alumnado Extranjero
Burlada	65	Albañilería, soldadura, fontanería, electricidad, jardinería.	45%
Pamplona	60	Albañilería, Carpintería, Cantería.	66"7%
Pamplona II	42	Forestal, Soldadura, Fontanería e Instal. Solares Térmicas.	21"4%
Tudela	36	Albañilería, carpintería y carpintería metálica	58%
Góngora	35	Albañilería, Cantería, Carpintería madera	80%
Cintruénigo	30	Albañilería, electricidad	43"3%
Ilundain	30	Albañilería, Jardinería, Carpintería madera	40%
Tafalla	24	Carpintería madera y forja-soldadura	45"8%
Villafranca	20	Albañilería, Instalac. placas yeso laminado	90%
Falces	20	Energías renovables y carpintería metálica	25%
TOTAL	362		51"2%

De un total de 362 alumnos/as, 186 son de nacionalidad extranjera constituyendo el 51"2% del total de las diez escuelas taller de Navarra. Los centros con la especialidad de albañilería tienen una proporción mayor de alumnado extranjero, sin embargo, su presencia disminuye en los centros con las especialidades de energías renovables e instalaciones solares térmicas (Falces y Pamplona II). Además, cuatro escuelas-taller destacan por alcanzar porcentajes de alumnado matriculado con nacionalidad extranjera superiores a la media: en Góngora 8 de cada 10 alumnos/as son de nacionalidad extranjera, en Villafranca 9 de cada 10, en Pamplona, la escuela taller con la especialidad de construcción, y Tudela, casi 7 y 6 de cada 10 respectivamente.

A continuación se centra el análisis en la escuela taller con el mayor número de plazas ofertadas de la Comunidad Foral de Navarra. Esta se ubica en el parque municipal de Burlada, encargándose de su mantenimiento. Ha llegado a su octavo bienio, llevando casi 16 años de

actividad y en la actualidad oferta, como se muestra en la tabla 1, un total de 65 plazas divididas en 5 especialidades distintas. Albañilería y soldadura tienen cada una 20 alumnos, jardinería 9, mientras que fontanería y electricidad 8.

Tabla 2: Distribución alumnado de la Escuela Taller de Burlada por tipo de nacionalidad y especialidad matriculada.

	Albañilería	Soldadura	Fontanería	Electricidad	Jardinería	TOTAL
Española	1	7	5	3	6	22
Extranjera	17	5	3	2	1	28
Doble nacionalidad	2	8	0	3	2	15
TOTAL	20	20	8	8	9	65

La proporción de alumnado con nacionalidad extranjera es del 45%, además el 23% poseen ya la doble nacionalidad. Del total de los 28 alumnos/as de nacionalidad extranjera, 14 tienen la nacionalidad ecuatoriana, 9 la senegalesa, 3 la colombiana y uno/a la nacionalidad marroquí y otro/a la rusa.

Tabla 3: Distribución del alumnado de la Escuela Taller de Burlada por especialidades matriculadas según nacionalidad.

	Albañilería	Soldadura	Fontanería	Electricidad	Jardinería	TOTAL
Española	5	35	62"5	37"5	66"7	33
Extranjera	85	25	37"5	25	11"1	43
Doble nacionalidad	10	40	0	37"5	22"2	23
TOTAL	100	100	100	100	100	100

La especialidad de albañilería es cursada, casi en su totalidad, por alumnado extranjero. En la especialidad de soldadura señalar la fuerte presencia de alumnado con la doble nacionalidad. En cambio, las especialidades de fontanería y jardinería tienen una mayor representatividad de alumnado de nacionalidad española.

Tabla 4: Distribución del alumnado de la Escuela Taller de Burlada por nacionalidad según especialidades matriculadas.

	Albañilería	Soldadura	Fontanería	Electricidad	Jardinería	TOTAL
Española	4"5	31"8	22"7	13"6	27"3	100
Extranjera	60"7	17"9	10"7	7"1	3"6	100
Doble nacionalidad	13"3	53"3	0	20	13"3	100

TOTAL	30"7	30"7	12"3	12"3	13"8	100
-------	------	------	------	------	------	-----

El alumnado de nacionalidad extranjera se concentra notoriamente en el oficio de albañilería. Quienes poseen la doble nacionalidad se forman en soldadura en una proporción mayor. Es el alumnado de nacionalidad española el que tiene una distribución más equitativa entre soldadura, jardinería y fontanería.

3.2. Del tratamiento cualitativo

Las categorías utilizadas han sido: tendencias en la distribución del alumnado extranjero; efectos de la crisis en los procesos de selección; desarrollo y aspectos a valorar durante el proceso de selección; y valoración actitudes y comportamientos según nacionalidad.

Con respecto a las tendencias en la distribución del alumnado extranjero en las escuelas taller de la Comunidad Foral de Navarra los/as profesionales entrevistados/as han señalado:

“Creo que las escuelas taller que tienen mejores condiciones laborales, o más servicios o están mejor dotadas pues tienen una presencia de inmigrantes menor y conforme se van empeorando las estructuras más migración (...) Si hay más dificultad en la especialidad a priori, estamos hablando de energías renovables, hay menos población inmigrante que en albañilería, en jardinería, que en especialidades quizás que no tengan tanta dificultad técnica”. (Profesional Unidad de Promoción y desarrollo).

“Por ejemplo en Falces (...) en energías renovables están los buenos, entre comillas, y en soldadura los malos (...) los perfiles más cualificados o a priori que tengan mayor capacidad yo creo que se suelen situar en esas especialidades, y los inmigrantes (...) yo creo que se vinculan más a especialidades con menor nivel de complejidad.” (Profesional Servicio Navarro de Empleo).

“Hay ET que tienen mayor presencia del colectivo gitano (...), eso da lugar a guetos (...)se tildan por el resto de la sociedad como no aptos, es decir, yo no voy a llevar a mi hijo ahí que no hay más que

gitanos, inmigrantes, no es bueno para nadie". (Profesional Unidad de Promoción y Desarrollo).

La presencia de alumnado extranjero es mayor en los centros con peores condiciones laborales .y en las especialidades que requieren menor nivel de complejidad técnica. Asimismo, la gran proporción de jóvenes inmigrantes y de etnia gitana genera cierta desaprobación y rechazo en su entorno social.

Con respecto a los efectos de la crisis en los procesos de selección:

"Ahora con la crisis que tenemos que se está desarrollando a nivel mundial en estas últimas escuela taller que hemos puesto en marcha, por ejemplo el año pasado(...) 2 en Pamplona y una en Falces. Entonces ahí si que se ha visto que hay más desempleados, entonces se ha podido seleccionar de otra manera, cosa que antes, pues no había muchas opciones de selección porque el alumnado que se presentaba era el que era" (Profesional del Servicio Navarro de Empleo)

"Entra más gente no inmigrante en los procesos de selección (...) entra gente inmigrante mucho más cualificada, desplazan a los perfiles más bajos y entran los menos vulnerables". (Profesional Servicio Navarro Empleo)

"Demanda, si ves aquí, hay más de 150 reservas (...) esto nunca claro, aquí podríamos montar dos escuelas más, somos 65 (...) Las solicitudes aquí han aumentado un montón tanto a nivel nacional como extranjero. (Profesional escuela taller de Burlada)

"A mi me ha tocado vivir las ET desde la crisis, por lo tanto, no he vivido el momento de situación normal. Pero me cuentan los directores que en esa situación había que llamar a los alumnos a casa y ir a buscar a los alumnos."(Profesional Unidad de Promoción y Desarrollo).

Uno de los efectos de la crisis es el aumento de aspirantes a formarse en las escuelas taller, tanto de nacionalidad extranjera como española, por lo que el proceso de selección ha tomado forma en estos momentos en que la demanda supera de forma significativa a la oferta de plazas. Esto ha permitido a los profesionales responsables de ejecutar los procesos de selección considerar criterios distintos a los establecidos en la normativa

que los regula. En este sentido ya en las escuelas taller de Falces y Pamplona II, creadas cuando los efectos de la crisis ya eran apreciables, se ha seleccionado al alumnado *“de otra manera”*.

En la Orden de 14 de noviembre de 2001, por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas se señala que:

“La selección de los alumnos trabajadores de las Escuelas Taller y Casas de Oficios (...) será efectuada por un grupo de trabajo mixto que se constituirá para tal fin entre la entidad promotora y la Dirección Provincial del INEM, presidido por la persona que ésta designe. Este grupo podrá establecer o completar sus propias normas de funcionamiento”. (Art. 10)

La orden ministerial deja en manos de las administraciones autonómicas el establecimiento de las normas de funcionamiento. En lo que respecta al desarrollo del proceso de selección y aspectos a valorar en los/as candidatos de la Comunidad Foral de Navarra:

“Lo que hace la oficina de Empleo es de la base de datos que tiene de desempleados va mirando los perfiles que pueden encajar dentro de la escuela taller (...) entonces se va citando a los demandantes existentes (...) como mínimo una entrevista se realiza (..). no es eliminatoria sino para ver el perfil de la gente con la que nos estamos encontrando.” (Profesional Servicio Navarro de Empleo)

“Cuando he hecho procesos de selección siempre valoro más las capacidades y las actitudes que el conocimiento técnico” (Profesional Unidad de Promoción y Desarrollo)

“A nosotros como escuela taller se nos exige un volumen de obra y una ejecución de obra, si tuviéramos gente muy limitada para trabajar (...) pues evidentemente no podríamos cumplir esos objetivos”(...) Hay que tener en cuenta que el objetivo final de la escuela taller es el grado de colocación” (Director de escuela taller)

El proceso de selección consta de una entrevista y los profesionales participantes en el proceso de selección de alumnado de las escuelas taller valoran las actitudes y capacidades y el grado de adecuación de estas a la finalidad de la escuela taller, es decir, realizar las obras e insertarse en el mercado de trabajo.

En lo que respecta a la valoración de las actitudes y comportamientos según nacionalidad que señalan las personas responsables de procesos de selección entrevistadas:

Porque cuesta luchar contra una cultura (...) los mayores problemas que hemos tenido siempre han sido culturas de estas con valores muy claros: gitanos y latinos (...) el resto son culturas bastante tranquilas (Profesional escuela taller de Burlada)

Si que cuentan los directores (...) que los gitanos y los colombianos no se pueden ni ver, dicen que: si pongo un gitano y un colombiano en un mismo grupo se me forma la batalla mundial" (Profesional Unidad de Promoción y Desarrollo)

Así como a un Senegalés no le vas a cambiar, evidentemente, pero igual es más fácil de adaptar a los valores que tenemos aquí del trabajo, del esfuerzo, del compañerismo, que en el mundo, por ejemplo, Sudamericano, sobretodo caribeño, te vienen más con otros valores(...)y tomarse la justicia por su mano y cogerse tres días de fiesta al mes pues porque se agarra un pedo y el viernes no viene, porque el jueves ha estado de juerga, entonces bueno, para ellos es algo normal (...) Es muy difícil de hacerles ver que esos son sus valores y allí funcionan así pero aquí funcionamos de otra manera, si que nos cuesta que ellos se adapten un poco a esta situación (Profesional escuela taller de Burlada)

Se extrae la representación de la ineptitud del alumnado con la nacionalidad propia de alguno de los países de América del Sur y de etnia gitana de adaptarse a las exigencias propias de una escuela taller.

Conclusiones

La primera conclusión que tendríamos que establecer por tanto es que la incidencia de la inmigración en las escuelas taller de Navarra es un hecho. Las cifras presentadas nos advierten de la sobrerrepresentación de alumnos-trabajadores de nacionalidad extranjera. Esto ofrece pistas acerca de alguna de las funciones de las escuelas taller como la de, usando el símil de Bauman, “recoger” a modo de “vertedero humano” una parte de jóvenes inmigrantes “residuales” que no encuentran la inclusión en otras instancias como el mercado de trabajo y/o la educación formal.

Una segunda conclusión es la intensificación de los procesos de expulsión en las estructuras de las escuelas taller Navarras hacia los/as jóvenes inmigrantes y que acompañan a la situación de crisis económica que se atraviesa. Por ejemplo, nuestra pequeña investigación muestra indicios de, por un lado, discriminación laboral que se cristaliza en la segregación laboral vertical y horizontal y, por el otro, discriminación estadística en los procesos de selección que dificultan la entrada del colectivo inmigrante.

1. En cuanto a la discriminación laboral se hace patente en la segregación horizontal: existe una fuerte correlación entre la formación en la especialidad de albañilería y el alumnado extranjero. Asimismo la segregación vertical se observa en la escasa presencia de alumnado extranjero en las escuelas taller con especialidades con mayor valor añadido: instalaciones solares térmicas (Pamplona II) y energías renovables (Falces), es decir, las mejor consideradas en el mercado laboral y que requieren de una mano de obra más especializada. Confirma esta tendencia la mayor presencia de alumnado extranjero en los centros con peores condiciones laborales (infraestructuras, recursos). También, la segregación espacial es un hecho en las escuelas taller como la de Villafranca con un 90%, Góngora un 80%, 66”7% Pamplona y 58% Tudela. Lejos de aumentar las posibilidades de inclusión, la alta concentración de alumnado extranjero y de etnia gitana genera el aislamiento del entorno socioeconómico próximo.

2. En referencia a la discriminación estadística se corrobora que el proceso de selección de alumnado para las escuelas taller de Navarra ha tomado forma como tal en este escenario de crisis debido a que la demanda de plazas, tanto de jóvenes de nacionalidad española como extranjera en situación de desempleo, supera considerablemente a la oferta. A raíz de esto, el proceso de selección ha pasado de estar marcado por los escasos criterios objetivos (desempleo y edad) a entrar en juego los subjetivos y con ellos la discriminación estadística. En este sentido, el discurso cultural, es decir, prejuicios, estereotipos e imágenes de ineptitud, en referencia a las actitudes y comportamientos de jóvenes de determinadas nacionalidades y/o etnias, que proyectan los profesionales responsables de los procesos de selección, influye negativamente en la valoración de la idoneidad de la entrada a la formación de estos/as jóvenes en una escuela taller. Una consecuencia de ello es la reducción del flujo de entrada, es decir de matriculaciones, de alumnado extranjero en las escuelas taller de Falces y Pamplona II que iniciaron su actividad en 2009.

En fin, el presente y el futuro de la formación laboral y la integración de la población inmigrante dependerán tanto de su capacidad de adaptarse a los cambios que impone el mercado como de las medidas políticas que intenten eliminar la discriminación y otras formas encubiertas de expulsión y, por tanto, que favorezcan esa adaptación. La necesidad de estas medidas se justifica porque los inmigrantes se enfrentan a una serie de procesos de expulsión que dificultan su permanencia y acceso a determinados escenarios formativos y laborales y que intensifican su actividad en este periodo de crisis económica.

Bibliografía

- ANDUEZA, I., (2009), "Políticas contra la discriminación racial en España. De la cobertura legal a la cobertura real" en CACHÓN, L. y LAPARRA, M (Eds.); Inmigración y políticas sociales, Barcelona, Bellaterra
- BAUMAN, Z., (2010), Mundo Consumo, Barcelona, Paidós.

(2006), *Confianza y temor en la ciudad. Vivir con extranjeros*, Barcelona, Arcadia.

(2005a), *Modernidad y ambivalencia*, Barcelona, Anthropos.

(2005b), *Vidas desperdiciadas. La modernidad y sus parias*, Barcelona, Paidós.

(2002), *Modernidad Líquida*, México, Fondo de Cultura Económica.

BLASCO, M y BORRELL, M., (2000), "Reflexions entorn a l'escala taller de les mines prehistòriques de Gavà" en *Revista Treballs d'Arqueologia*, nº6:131-143.

CALDERÓN, M.J e HIDALGO, A., (2006), "La segregación sectorial y ocupacional de los inmigrantes en España: identificación de los espacios laborales por países de origen", en Internet http://www.congresos.ulpgc.es/eet_aede/Descargas/Sesion3Sala2/Calderon-Hidalgo.pdf

CASTEL, R., (1997), *La metamorfosis de la cuestión social, Una crónica del asalariado*, Barcelona, Paidós.

CASTEL, R., (2004), "Encuadre de la exclusión", en KARSZ, S (Coord.) *La exclusión: bordeando sus fronteras*, Barcelona, Gedisa.

DE MIGUEL DÍAZ, M., PEREIRA GONZÁLEZ, M., PASCUAL DÍEZ, J., y CARRIO FERNÁNDEZ, E.M., (2008), "Propuestas para la mejora de las escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo." En *REOP* Vol. 19, Nº3, pp.316-327.

Encuesta sobre la inmigración en Navarra., (2008), Universidad Pública de Navarra

Encuesta de población activa primer trimestre., (2011), en Internet: www.ine.es

GINER, S., LAMO DE ESPINOSA, E., TORRES, C., (2002), *Diccionario de Sociología*. Madrid, Alianza.

KARSZ, S., (Coord.), (2004), La exclusión: bordeando sus fronteras, Barcelona, Gedisa.

MARTÍNEZ VEIGA, U., (2001), El Ejido, Discriminación, Exclusión Social y Racismo, Catarata.

PATTON, M.Q., (1990), Qualitative Evaluation and Research Methods, London, Sage.

Plan de empleo Navarra., (2009-2012), Gobierno de Navarra

Plan Valenciano de formación Profesional., (2011-2013), Generalitat Valenciana

RUIZ BUENO, C., (2004), "Análisis del modelo y viabilidad del programa de escuelas taller" en MURILLO ESTEPA, LÓPEZ YÁÑEZ Y SÁNCHEZ MORENO., (Coord.) Actas Octavo Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas:398-406.

VALLES, M.S., (1999), Técnicas cualitativas de investigación social, Madrid, Síntesis.