



**Seminario sobre Economía Social Solidaria
(PROYECTO URBAL R9-A1-04)**

Córdoba, 13 de junio de 2.007

**EXPERIENCIAS DE ECONOMÍA SOLIDARIA
DE LA FUNDACIÓN PERSAN**

1. Origen

Nuestra Fundación nace del compromiso social de la empresa andaluza Persán, fundada en 1941 y dedicada a la fabricación y comercialización de productos de lavado, cuidado de la ropa y limpieza del hogar, y con objeto de volcar la experiencia empresarial acumulada, al servicio de la sociedad.

Nuestra **misión** es la de colaborar a la integración laboral del inmigrante, detectando todas aquellas iniciativas más innovadoras que se desarrollen en este campo en Europa.

Nuestra **visión** es estar orientados a ser:

1. **Gestor** de servicios que promueva la **formación profesional**, aliente la **prevención de riesgos laborales**, fomente el **autoempleo** o cree nuevos cauces de **contratación**.
2. Un elemento de la **red de orientación e intermediación laboral** para trabajadores extranjeros.
3. Una **antena**, que sensibilice a la opinión pública **contra actitudes racistas o xenófobas** que surgen en las sociedades ante esta realidad.
4. Un **prescriptor de ideas**, que elabore desde la sociedad civil iniciativas que puedan servir de pauta para mejorar la eficiencia de las administraciones públicas y las organizaciones no gubernamentales que trabajan en este campo

Con esta iniciativa Persán pretende conciliar los intereses empresariales con las demandas y los valores sociales, y de este modo aportar algo al progreso económico y social de Andalucía, contribuyendo, en la medida de nuestras posibilidades, a las políticas públicas dirigidas a facilitar la inserción laboral de las personas inmigrantes asentadas en nuestro territorio.

Para ello ponemos a disposición de esta Fundación todo el operativo de una empresa familiar que durante 65 años ha trabajado creando empleo y riqueza, pero que ahora además pretende desempeñar un papel activo e importante como agente de desarrollo social de nuestra Comunidad Autónoma.

Andalucía, al igual que el resto de España, ha experimentado una enorme **transformación demográfica** en los últimos años, pasando de ser una comunidad eminentemente **emigrante, a una tierra que acoge** a personas

que desde muchos otros países vienen a desarrollar su proyecto de vida entre nosotros. En el primer Estatuto de Autonomía de Andalucía se afrontaba el fenómeno migratorio recalcando la necesidad de facilitar la vuelta de nuestros emigrantes, en el actual Estatuto recién aprobado abordamos la migración, desde el punto de vista de facilitar la integración de los inmigrantes residentes en nuestra Comunidad. Tal es el giro de 180° que ha dado nuestra sociedad.

Los desafíos que se plantean ante esta nueva situación son muchos y complejos y las empresas, en tanto que parte de la comunidad, no podemos permanecer ajenas a la responsabilidad que todos tenemos en el reto común de conformar una sociedad andaluza en la que no quepan la explotación ni la discriminación. Una sociedad **inclusiva, diversa y plural**.

2. La inmigración según la Fundación Persan

A) La Emigración como única salida a la falta de oportunidades en los respectivos países de origen.

Los **motivos** que mueven a una persona a romper con todo su entorno familiar y cultural, y embarcarse en un proyecto de empezar de cero en otro país (desconocido para ellos), con otra cultura (en la mayoría de los casos), no es debido, a nuestro entender, a la atracción producida por el conocimiento de un nivel de vida más elevado sino a **una falta absoluta de oportunidades** en el propio país que hace que, en el balance que toda persona migrante realiza antes de iniciar viaje, empezar de cero sea mejor opción que la de permanecer en el país.

Una vez tomada la decisión de "salir", es donde entra en juego la "selección del país ", siendo el país de destino aquel que tenga un determinado nivel de vida, proximidad geográfica, semejanza cultural, etc.

Y en este capítulo **Andalucía es la frontera más frágil del mundo**. En términos absolutos la diferencia de PIB entre España y Marruecos es la más alta de la tierra entre países fronterizos; aun mayor que la de Estados Unidos y México. La renta por habitante española es seis veces mayor que la marroquí y catorce veces superior a la de Senegal o Gambia.

Normalmente, la persona migrante no afronta la salida como definitiva, sino que se plantea la migración como un **período transitorio** de búsqueda de recursos que le permitan el sostenimiento de su familia y ofrecerles oportunidades que serían impensables permaneciendo en el país. Una vez **cubiertos dichos objetivos** y la acumulación de recursos, la persona migrante **aspira a regresar a su país**.

Si los gobiernos de los países de origen y destino fueran capaces de establecer unas políticas orientadas a hacer de la inmigración un proyecto global, en lugar de una aventura personal, podría aspirarse a que este proceso contribuya al **desarrollo de los países origen**, mediante la aportación de los **conocimientos y técnicas** adquiridos por estas personas durante su estancia en el país destino.

B) El Perfil del Inmigrante

Cuando en el seno de una familia se llega a la conclusión de que la emigración es la única salida, lo normal es que se afronte el proyecto con aquella persona que mejores cualidades tenga para alcanzar el éxito. Suelen ser **“lo mejor de cada casa”**.

Por otra parte, la migración supone una inversión muy importante para las economías familiares por lo que las familias suelen quedar **fuertemente endeudadas**, y en la necesidad de confiar en las informaciones proporcionadas por personas cercanas a ellas que, frecuentemente, hablan de experiencias de terceras personas y no siempre ciertas o rigurosas.

A su llegada, el emigrante suele experimentar una cierta **decepción**. El **acceso al empleo** no es tan sencillo como les hicieron creer a su partida. **Sus salarios**, por el mismo trabajo son un tercio más bajos que los de la población local, según datos de la Oficina Económica del Gobierno. Y asimismo se encuentran con cierto **rechazo social** que no se deriva en este momento de que sean una competencia para el trabajo. En una situación de casi pleno empleo en Europa, hay otros factores objetivos de rechazo. Por ejemplo, su utilización de los servicios sociales, como guarderías públicas o centros de salud, ya que cualquier deficiencia en estos servicios, suele ser atribuida al uso que de ello hace a este colectivo.

Por ello, suele ser frecuente una sensación de **frustración** inicial en los recién llegados que es necesario que superen rápidamente ya que les perjudica en la consecución y desarrollo del trabajo porque les dificulta mostrar sus cualidades al posible empleador.

A la vista del perfil anterior, es fácil identificar que estas personas suelen contar con **cualidades emprendedoras**, que en la mayoría de los casos, debido a su difícil situación social, no llegan a manifestarse. Desde nuestra Fundación, vemos la oportunidad de fomentar y potenciar estas aptitudes, ayudándoles en su toma de conciencia, y desarrollo.

C) Situación Económica-Laboral en España y la Inmigración como solución de futuro.

Según nuestra experiencia y corroborado con la "Encuesta sobre la Gestión de la Inmigración en Origen" realizada por la empresa de trabajo temporal ADECCO y publicada en su informe del 4º trimestre de 2006:

1. Existe una falta estructural de trabajadores españoles para proveer de puestos de trabajo de carácter permanente y **de baja cualificación profesional y bajos niveles retributivos**, en los sectores de: la hostelería, la restauración, el ocio, la construcción, el agroalimentario y determinados tipos de servicio, especialmente de atención a las personas.
2. La contratación de trabajadores extranjeros para determinados puestos de trabajo **seguirá aumentando**, por lo menos a corto plazo, por los motivos demográficos que posteriormente explicaremos.
3. Ahora bien, las **dificultades burocráticas** que comporta la contratación de trabajadores extranjeros **en origen** junto con el largo plazo de espera, se configuran como las principales dificultades de este tipo de contratación, que es, en estos momentos y en términos porcentuales, aún muy baja.
4. Y hemos detectado, en el ámbito empresarial, una **demanda explícita de colaboración** real por parte de las Administraciones Públicas, de una gestión más eficiente de la contratación en origen, y a la que aún no se ha dado respuesta.

Estas conclusiones se obtienen de un cuestionario realizado a 77 organizaciones de todos los ámbitos de medianas y grandes empresas de la región Catalana, que concentra aproximadamente el 25% de los inmigrantes residentes en España.

Estos mismos resultados son extrapolables a **la región Andaluza**, que si bien muestra una realidad laboral distinta a la Catalana, también soporta **un 12% del total de inmigrantes** según los datos del II Plan Integral para la Inmigración en Andalucía de la Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía.

Apoyándonos en la "Edición Especial Andalucía: mercado de trabajo e inmigración en la economía andaluza 1995-2006" de la empresa Manpower:

1. La **caída de la natalidad** iniciada a finales de los setenta y prolongada hasta la actualidad ha acabado teniendo el inevitable impacto en el mercado de trabajo. Este aspecto de nuestra pirámide demográfica comenzó a hacerse más evidente a principios de la actual década, cuando la expansión había agotado ya una gran parte de los excedentes de mano de obra existentes (paro y entrada mayoritaria de la mujer al mercado de trabajo), frente a un proceso de creación de puestos de trabajo muy intenso. La inmigración ha venido a cubrir las necesidades no cubiertas por la oferta de trabajo nativo.
2. El **menor desplome demográfico** de Andalucía frente a otras CCAA, junto con una alta tasa de paro fueron los causantes de que la llegada de inmigrantes **no** haya sido **tan intensa** como en Madrid, Cataluña o la Comunidad Valenciana, durante la década pasada. Sin embargo, en la actualidad, el mercado Andaluz no podría funcionar de forma adecuada sin la muy notable contribución de la inmigración.
3. Según datos hasta el segundo trimestre de 2006 la situación de la inmigración en Andalucía evolucionará hasta colocarnos dentro del grupo de las CCAA con mayor peso del colectivo inmigrante.
4. Dentro de Andalucía caben distinguir dos grupos de acuerdo a los ritmos de creación de empleo y atracción de inmigrantes: **la región litoral mediterráneo** (Almería, Málaga y Granada) donde el contingente inmigratorio ha sido elevado al igual que la creación de empleo; y **provincias de la cuenca del Guadalquivir** (Huelva, Cádiz, Jaén, Córdoba y Sevilla) donde se pone de manifiesto un crecimiento menor de empleo y una atracción de inmigrantes equivalentemente menor.

D) Mercado Laboral y Competitividad. “La inmigración aporta competitividad empresarial y empleo entre la población nacional”.

En sectores como la construcción, hostelería, servicio doméstico y agricultura, la inmigración ha causado un **incremento de la movilidad** de los trabajadores. La población extranjera supera en movilidad interna a la nacional, llegando a protagonizar el 25% de los cambios de residencia realizados en España.

Es importante resaltar que la resistencia a los cambios de residencia es uno de los principales problemas del mercado laboral español y una de las causas de su excesiva rigidez.

Moderación salarial y movilidad geográfica han sido las claves en la reducción de las tasas de desempleo estructural y en el aumento de competitividad.

La inmigración ha tenido un efecto muy positivo en los **índices laborales femeninos** por dos razones:

1. La proporción de mujeres inmigrantes que forman parte de la población activa es superior a la española.
2. Al convertirse en la principal mano de obra del sector doméstico, ha facilitado la conciliación laboral y la incorporación de la mujer española al mercado laboral. Y de ello podemos dar fe las madres de los 80, donde la insuficiencias de guarderías y la falta de ayuda domestica ponían nuestra incorporación laboral al borde de lo heroico.

Pero pese a estas ventajas existen dos factores que dificultan un mejor resultado:

La lucha contra la inmigración ilegal se ha intentado abordar mediante modificaciones constantes del marco legal y la complicación burocrática de los procesos necesarios para acceder a un empleo, además de una insuficiente dotación financiera y de personal de las administraciones que debían gestionarlos. Las consecuencias han sido más inmigración ilegal, más economía sumergida, menos seguridad jurídica, largas colas, trato incorrecto a personas y empresas, y desmotivación del funcionariado.

El Contingente, sistema vigente desde 1993, que debería ser el instrumento principal para la contratación de trabajadores en el exterior, y una pieza clave en la lucha contra la inmigración ilegal, no ha conseguido, a día de hoy, ninguno de estos objetivos. Debido a que:

- **Su dotación no se ajusta a las necesidades reales del mercado laboral.** Entre 1995 y 2005 el contingente ha sido de unas 300.000 personas frente a los 2'4 millones de extranjeros que han accedido realmente a un empleo. Su sujeción a una figura tan poco realista como es la Situación Nacional de Empleo desvirtúa su efectividad.
- Para acceder a éste, solicitantes de puestos de trabajo y empresas han de someterse a **procedimientos complejos**, lentos, con gran número de interlocutores e intermediarios y muy burocratizados.
- Y por si esto fuera poco, los **puestos de trabajo se definen de forma incorrecta**, lo que dificulta aún mas casar demanda con oferta.

E) Necesidad de la participación de la iniciativa privada en el fenómeno de la inmigración.

Actualmente, la Administración destina una **cantidad de recursos** importante a desarrollo de iniciativas en el campo de la inmigración. Debido a que la ejecución de dichas iniciativas recae en manos de las distintas ONG's, que estas actúan independientemente, y que **no están interconectadas** entre ellas, en la mayoría de los casos los proyectos presentados son **poco ambiciosos**, carecen de una visión global y suelen ser reiterativos: todas las ONG's tienen en funcionamiento cursos de español, clases de informática, asesoría jurídica, etc. Teniendo esto como consecuencia que estos recursos no están asignados eficientemente, entrando éstas, las ONG's, en competencia unas con otras, dándose el caso, de una misma persona que tiene varios expedientes abiertos en las distintas asesorías jurídicas.

Las iniciativas de integración laboral de inmigrantes han tenido su origen, principalmente, en las Administraciones Públicas (Ministerio de Trabajo o Consejerías de Empleo de las CCAA) y ONG's. Es fácil llegar a la conclusión que **no se puede hacer una política global de integración laboral sin contar con las empresas**, actores principales en la creación de empleo.

Hasta hace unos años los empresarios tenían muy mala imagen: eran unos capitalistas que explotaban a los obreros y obtenían grandes beneficios. Gracias al esfuerzo de las empresas, las organizaciones empresariales y de otras instituciones, hoy la percepción es mucho más positiva. La última exigencia, por ahora, es la de **la Responsabilidad Social Corporativa**: se admite que el empresario actúe, que gane dinero, que lo haga según cánones de calidad, que respete y vele por el medioambiente, pero está moralmente obligado a devolver a la sociedad parte de los beneficios que ha obtenido de la misma.

Pero la clave no está en la opción voluntaria filantrópica sino en un Modelo de Compromiso Sostenible. Nosotros preferimos llamarlo **Compromiso Social Rentable** (CSR): "Sólo si es Rentable es Sostenible, sólo si es Sostenible puede haber Compromiso".

La clave es ofrecer facilidades para que se integren por su trabajo: conocer las necesidades reales del mercado laboral, seleccionar, orientar y formar, si es necesario, para casar las aptitudes, cualidades y aspiraciones del colectivo a la realidad y necesidad de los empleadores. Sólo velando por estas condiciones se podrá conseguir que el trabajo realizado por el colectivo sea igual de eficaz que el de cualquier otro, con lo que se obtendrá la total integración en un "proceso" de ganar-ganar (ambas partes consiguen sus objetivos: empleadores y colectivo inmigrante).

Por ello, se hace necesario el trabajo conjunto de Administración Pública, ONG's y Empresa Privada.

3. Líneas de Trabajo de la Fundación Persan

Desde Fundación Persan planteamos nuestras actividades en base a:

1. **Nuestro carácter y procedencia empresarial**, que nos permite contar con una facilidad especial para el contacto con el colectivo de empresarios, de forma directa y a través de las confederaciones de empresarios regionales, provinciales y sectoriales.
2. Para llegar al mayor porcentaje del colectivo inmigrante, aparte del contacto directo, hemos intentado crear una red **y trabajar conjuntamente con las principales ONG's** que trabajan con el colectivo.
3. Contamos con la buena acogida y **el apoyo de la Administración Autonómica** gracias al interés y sensibilidad mostrada hacia la problemática de la inmigración.

Como muestra de nuestro compromiso, la empresa Persan destina una dotación económica **de 1 millón de Euros anuales para la Fundación**, con objeto de desarrollar con libertad proyectos orientados hacia nuestra misión. Sólo en el caso de encontrar un proyecto global en el que se necesiten más recursos de los que dispone se acudirá a la Administración en búsqueda de una financiación conjunta de los mismos.

Entre las líneas de trabajo que actualmente desarrolla la Fundación podemos destacar:

1. Formación. (La formación como medio de integración laboral no como un fin).
 - a. Gracias a los contactos con el colectivo de empresas detectamos las necesidades del mercado laboral. Conjuntamente con ellos, establecemos un contenido formativo adaptado a las necesidades concretas y a la disponibilidad y características del colectivo inmigrante.
 - b. Del contacto con el colectivo, realizamos entrevistas individualizadas de selección atendiendo a las aptitudes y aspiraciones.

- c. Finalmente, aprovechamos las estructuras y know how de las diversas organizaciones en la impartición de cursos para ser mas eficientes y no crear estructuras paralelas.

2. Autoempleo.

- a. Gracias a nuestra experiencia empresarial, intentamos detectar y alentar ideas emprendedoras, ayudando en la realización de los planes de viabilidad y elaboración de los planes de empresa. Posteriormente, se acompaña en la presentación del proyecto a las entidades financieras y, una vez concedidas las ayudas, se proporciona el seguimiento y asesoramiento necesarios para la puesta en marcha y mantenimiento de la actividad.
- b. Se tienen acuerdo firmados con varias entidades financieras para trabajar conjuntamente en sus programas de microcréditos.

3. Orientación.

- a. Recopilamos toda la información posible acerca de los recursos disponibles por parte de la Administración y las diferentes ONG's.
- b. De las entrevistas personales con el colectivo y en base a sus aspiraciones y conocimiento del mercado laboral, derivamos a las personas hacia los servicios más indicados en cada caso, orientado a la adopción o potenciación de habilidades que faciliten su inserción laboral.

4. Seminarios y Conferencias.

- a. Dentro de nuestro cometido como prescriptora de ideas, organizamos conferencias y seminarios cuya finalidad es la sensibilización de la sociedad ante el tema de la inmigración, dando a conocer experiencias nacionales o internacionales y tratando de transmitir la riqueza que supone el contar con personas de otras culturas.

5. Cooperación en Origen.

- a. La Fundación Persan tiene previsto su participación en distintos programas de trabajo en origen aportando su experiencia en los campos de la formación y ayuda al autoempleo para:

- i. Ayudar al desarrollo económico de las sociedades originarias de emigración.
 - ii. La preparación de la población de cara a una emigración reglada mediante contratos de trabajo previos.
- 6. Colaboraciones.
 - a. Con el objeto de ayudar en la puesta en funcionamiento de programas que vayan en la línea de la integración laboral colaboramos con proyectos propuestos e iniciados por otras ONG's.
 - b. Rechazamos que nuestra aportación sea tan sólo económica ya que queremos alentar al trabajo conjunto y en equipo de las diferentes asociaciones de cara a un mayor aprovechamiento de los recursos y esfuerzos.

4. Experiencias.

1. Sector de la Hostelería. En la provincia de Sevilla y gracias al contacto con la Patronal de hostelería se puso de manifiesto la problemática de una gran necesidad de mano de obra en el sector. Tenemos en marcha ciclos formativos impartidos por la Fundación Forja XXI y que realizan períodos de prácticas en establecimientos adscritos a la Patronal con un ratio de contrataciones del 66%.
2. Sector de Ayuda a Domicilio. La implementación de la nueva ley de dependencia prevé una gran demanda en este sector asistencial. Gracias al acuerdo firmado con la Fundación Gerón, tenemos en marcha ciclos formativos con una una perspectiva de contrataciones del 100%.
3. Empresa de Trabajo Temporal Sin Ánimo de Lucro. Como no todas las experiencias son positivas, una de nuestras ideas iniciales que era la creación de una empresa de trabajo temporal sin ánimo de lucro hemos tenido que abandonarla después de estudiar en profundidad la viabilidad del proyecto.
4. Otros sectores y proyectos en estudio. El sector del transporte (de mercancías y de pasajeros), la construcción, los hoteles y las PYME's en general son los sectores en los que estamos trabajando para analizar su situación y definir acciones concretas de actuación.

