

**LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA
Y LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD
EN LA EMPRESA ESPAÑOLA**



2006

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. Objetivos	5
1.2. Metodología	6
2. RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD: LA DIVERSIDAD CULTURAL Y ÉTNICA	8
2.1. La cultura en la empresa	8
2.2. El aprendizaje y el acondicionamiento cultural	10
2.3. Adaptación de los principios tradicionales de gestión de recursos humanos incorporando la diversidad cultural como elemento a gestionar	11
2.4. Las empresas y la diversidad cultural	12
3. LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA	14
3.1. La globalización de los movimientos de población	14
3.2. Tipología actual de los movimientos de población	15
3.3. La inmigración: un gran reto para europa	17
3.4. La inmigración en España	19
3.4.1. España: destino de la inmigración	19
3.4.2. Sectores de empleo de la inmigración en España	21
3.4.3. Flujos migratorios actuales	22
3.4.4. Perfil del inmigrante residente	23
3.4.5. Estimación futura de aumento de la inmigración	23
3.4.6. Percepción de la inmigración por la población española	25
3.4.7. Necesidad de una regulación en materia de inmigración	26
3.4.8. Normativa de aplicación	28
4. LOS MERCADOS LABORALES Y LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA	30
4.1. Influencia de la inmigración en el mercado laboral español	30
4.1.1. Crecimiento demográfico	30
4.1.2. Envejecimiento de la población española	31
4.1.3. Efectos del envejecimiento de la población en el mercado laboral	32

4.1.4. La inmigración como factor coadyuvante del crecimiento económico y bienestar social de España	33
4.2. Hacia una inmigración cualificada	34
4.2.1. Introducción	34
4.2.2. La escasez de mano de obra cualificada a nivel global	35
4.2.3. De la inmigración no cualificada a la inmigración cualificada en España.....	36
4.3. Necesidad y predisposición de incorporar trabajadores inmigrantes a la empresa	38
4.4. Inmigración, empresa y ONGs	39
4.5. Inmigración e intermediación laboral: el papel de las ETTs.....	40
4.5.1. Introducción	40
4.5.2. El papel de Adecco Trabajo Temporal.....	42
4.6. Inmigración y defensa de sus derechos laborales: el papel de los sindicatos	46
5. LA CONVIVENCIA INTERCULTURAL. POSIBILIDADES Y RESTRICCIONES EN LA INTEGRACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS	49
5.1. La convivencia intercultural	49
5.1.1. Interculturalidad, integración, inmigración: algunos tópicos y falacias	49
5.1.2. Caracterización del proyecto intercultural	52
5.1.3. Las condiciones jurídicas del proyecto intercultural	53
5.1.4. Las condiciones políticas del proyecto intercultural	54
5.1.5. Propuestas para facilitar el proyecto intercultural	56
5.2. Posibilidades y restricciones en la integración de trabajadores extranjeros	57
5.2.1. Concepto de integración.....	57
5.2.2. Capacidad de integración: evolución de la oferta y la demanda.....	62
5.2.3. Dimensión espacial de las necesidades de mano de obra	67
5.2.4. Demanda de trabajadores extranjeros cualificados	67
5.2.5. Otros factores que explican el aumento de empleo foráneo	68

5.3. Las empresas y la integración	70
5.4. Apoyo en la integración	71
5.5. La integración en la Comunidad de Madrid	72
6. LA INMIGRACIÓN Y LA GESTIÓN DE PERSONAS EN LA EMPRESA ESPAÑOLA	75
6.1. Gestión de personas	75
6.1.1. Introducción	75
6.1.2. Redireccionamiento del sistema de gestión de personas	75
6.2. Diversidad	77
6.3. La inmigración y la acción social.....	79
7. CÓDIGOS DE CONDUCTA EMPRESARIAL Y GESTIÓN DE LA INMIGRACIÓN	82
7.1. Códigos de conducta empresarial.....	82
7.1.1. Potenciación de la contratación de inmigrantes	82
7.1.2. Empleo y discapacidad	82
7.1.3. Acción Social de diferentes empresas	83
7.2. Gestión pública de la inmigración	87
BIBLIOGRAFÍA	89
ANEXO I.....	90
ANEXO II.....	93

1. INTRODUCCIÓN

Asignaturas como el respeto al medio ambiente, la seguridad en el trabajo o la calidad en los procesos productivos han sido ya aprendidas e integradas en las políticas de gestión de muchas empresas. Los estándares aceptados en la Unión Europea han obligado a las empresas a conocer la legislación internacional viéndose obligadas a renovar sus modelos empresariales con la incorporación de Sistemas de Gestión de la Calidad, de Gestión Medioambiental o de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin embargo, la gestión de los recursos humanos culturalmente diversos es una nueva asignatura para la que las empresas todavía no tienen, por lo general, protocolos con instrucciones y directrices sistematizadas.

¿Cómo afrontar entonces la llegada de la inmigración a las empresas, que ha hecho que sus modelos de organización empresarial hayan empezado a caducar y a necesitar de un nuevo procedimiento que contemple la gestión de la diversidad cultural en el trabajo? ¿Cómo incorporar en una plantilla personas inmigrantes de forma que la empresa no arriesgue su cuenta de resultados y a la vez apueste por ser socialmente responsable con la inmigración?

Está claro que ser socialmente responsables con la inmigración es un reto nuevo que las empresas están asumiendo en su carrera de objetivos de cara a mantenerse dentro de las vanguardias empresariales europeas. ¿Pero cómo llevarlo a cabo?

El problema que se encuentran las empresas que quieren ser responsables con su entorno social en general y con la inmigración en particular es que a diferencia de lo que sucede si desean ser responsables en otro tipo de materias como la medioambiental, no encuentran ningún protocolo predefinido de actuaciones. Ello se debe a que la responsabilidad social es un concepto abstracto que ha sido tradicionalmente reservado a la esfera de la conciencia individual. Hasta ahora había recaído exclusivamente en la ética individual del empresariado. Sin embargo, ahora ha dejado de ser así.

Surge en consecuencia la necesidad de definir unos protocolos generales que sistematicen los principios éticos a seguir en la gestión de recursos humanos por parte de las empresas, de aplicación tanto a trabajadores autóctonos como a inmigrantes. Esta sistematización proporcionará los procedimientos comunes que deberá seguir toda empresa para no caer en perjuicios discriminatorios a la hora de dividir las tareas de su corporación, o para aplicar medidas de acción positiva, o para incorporar políticas de inclusión de personas extranjeras. Solo cuando existan estos procedimientos, toda empresa con personal inmigrante en su plantilla podrá sentirse más segura a la hora de adoptar decisiones y llevar a cabo determinadas actuaciones, guiándose de forma sistemática de principio a fin por ellos.

Expertos del mundo empresarial proponen que ello se lleve a cabo a través de una norma que podría llamarse "Norma para la Gestión Ética y Socialmente Responsable de la Diversidad Cultural", que se apoye en procedimientos ya conocidos, integrados y asimilados por las empresas, siempre con el fin de poder dirigir al personal inmigrante y autóctono de forma correcta, evitando los conflictos en el espacio laboral. Esta Norma habría de incluir medidas garantes del respeto a la diferencia, la ruptura con los estereotipos, la promoción de la igualdad de oportunidades, el apoyo a las políticas contra la discriminación, etc. En conclusión, habría de incluir las estrategias de promoción del conocimiento intercultural, que a día de hoy es la llave para la convivencia pacífica de las personas, autóctonas o inmigrantes, no solo en el ámbito laboral sino también en el económico, comunitario, político y social.

Pero para la elaboración de dichas medidas y estrategias, hay que empezar primero por definir la cultura, el papel de la cultura en el trabajo y las claves para añadir el elemento cultural en la gestión de una empresa.

1.1. Objetivos

España, plenamente inserta en los procesos de globalización que caracterizan nuestra era, está testimoniando un complejo proceso de flujos inmigratorios tanto de origen regional como mundial y de naturaleza fundamentalmente económica.

Esta tendencia, en la que participa España con un vigor desconocido históricamente y notablemente acrecentado en el último lustro, exige la realización de estudios y análisis que profundicen en la creciente dinámica de integración de mercados laborales más allá de las fronteras tradicionales y que ya superan lo meramente comunitario y europeo, para pasar al ámbito global. Ello representa, además, un claro desafío en los distintos niveles institucionales y no institucionales, tanto formales como informales. Por otra parte, hoy es indudable que esta corriente inmigratoria actual ha pasado a constituir un poderoso factor de crecimiento demográfico, no previsto ni siquiera en el pasado reciente.

Para profundizar en los complejos procesos que implica esta dinámica migratoria que vive el país, este estudio se plantea los siguientes objetivos:

1. Conocer las políticas y procedimientos en la contratación y gestión de personas inmigrantes por parte de la empresa española a la luz de los principios de Responsabilidad Corporativa.
2. Definir los retos de gestión de la diversidad que supone la incorporación de personas inmigrantes a las empresas españolas.
3. Determinar las vías de actuación para lograr unos mercados laborales más integrados y un mayor nivel de inclusión social con el fin de mejorar la situación del empleo.

1.2. Metodología

Para llevar a cabo este estudio se ha planteado las siguientes técnicas de investigación que, complementadas entre sí, han permitido obtener una mayor fiabilidad y rigor científico:

- Análisis documental: análisis de fuentes secundarias.
- Análisis cualitativo: entrevistas en profundidad.

Por un lado, la metodología cualitativa ha permitido analizar el discurso de los principales actores sociales implicados en la gestión responsable de la diversidad en la empresa española: empresas, asociaciones empresariales, sindicatos y organismos gubernamentales, incluyendo la administración autonómica.

Se ha empleado la técnica de la entrevista en profundidad ya que se considera pertinente para analizar el discurso que crea y forma una persona durante la sesión, pero que responde, obviamente, al discurso social que genera el colectivo al que representa.

Por otro lado, se han analizado distintas fuentes secundarias que incluyen las estadísticas oficiales exhaustivas referentes a la caracterización sociodemográfica de la población inmigrante en España provenientes de los Anuarios Estadísticos de Extranjería del Ministerio del Interior, de los Boletines Estadísticos Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y del Instituto Nacional de Estadística.

2. RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD: LA DIVERSIDAD CULTURAL Y ÉTNICA

2.1. La cultura en la empresa

La cultura, en su sentido abstracto, es el conjunto de valores y creencias que comparten las personas miembros de un grupo nacional o étnico. La cultura, en su sentido concreto, es el conjunto de comportamientos que se derivan de dichos valores y creencias.

En una relación laboral el primer elemento que entra en juego es la comunicación. De hecho no puede haber convivencia laboral y cultural en una empresa si hay problemas de comunicación, partiendo de que la comunicación no sólo es el idioma (comunicación verbal). Para comunicarnos con un extranjero no sólo necesitamos conocer una lengua común. En la comunicación intervienen muchos otros elementos no-verbales que son fundamentales para asegurar que la comunicación sea efectiva. Prueba de ellos es que muchos malentendidos en el trabajo ocurren porque una persona emite un mensaje en un código determinado y la persona receptora lo recibe y descodifica con otro código. Pongamos un ejemplo. En nuestra cultura se mira a los ojos a alguien cuando se le habla. No hacerlo, genera desconfianza. En otras culturas, por el contrario, mirar a los ojos a una persona significa retarle, provocarle. De no clarificarse estos elementos, la comunicación entre personas de una y otra cultura puede llevar a malentendidos en el ámbito laboral.

De lo anterior se concluye que existe por tanto la necesidad de no sólo invertir en formación de idiomas, sino también la necesidad de incorporar en los planes formativos de las empresas talleres de comunicación no verbal en el que personas empleadas autóctonas e inmigrantes se formen en los significados culturales de los gestos, contacto físico, distancia a la que se pueden acercar dos personas cuando hablan, volumen de voz, etc.

Pero además de la comunicación, hay otros muchos elementos culturales que intervienen también en una relación laboral y que difieren entre personas procedentes de diversas culturas. Así, el propio concepto del trabajo; el concepto del yo como persona miembro de un grupo: individualismo o colectivismo; el concepto del estatus de las personas: atribuido o adquirido, meritocracia o autocracia; el concepto de poder y la actitud de cada cultura hacia la jerarquía/desigualdad entre personas: la importancia de las normas, el concepto de la incertidumbre y la actitud de cada cultura ante lo no planificado y no previsto; el concepto del tiempo: monocrónico o policrónico; o el tratamiento de la mujer, entre otros muchos.

Brevemente desarrollamos a continuación sólo uno de ellos para que a modo de ejemplo, visualicemos la importancia de conocer las diferentes formas de entender determinados conceptos si queremos definir de manera correcta las estrategias formativas y de gestión con las que solucionar los posibles conflictos derivados de esas diferencias. Nos centramos así en el concepto del tiempo.

En determinadas culturas como la nuestra, la unidad básica de tiempo sustancial es el minuto, y no es lo mismo llegar al trabajo 2 minutos tarde que 20 minutos tarde. En otras culturas la unidad básica del tiempo es el día, o incluso la semana, y sólo se habla de tardanza si el retraso es de 20 días. En nuestro país las jornadas laborales son de 8 horas y a ello se nos enseña desde pequeños con jornadas escolares también de 8 horas. Si viajamos a una cultura en la que las jornadas laborales son de 12 horas, no tendremos el hábito de trabajar durante esas 12 horas por lo que necesitaríamos levantarnos a las 8 horas para airearnos. Ante ello el personal de dicha cultura nos tacharía de holgazanes e informales por querer hacer descansos, en tanto que ellos no necesitarían este descanso.

Con estos ejemplos dejamos constancia que tanto las diversas formas de comunicación (no sólo el lenguaje) como el tiempo, son conceptos culturales, y por ello, un aprendizaje siempre es posible.

2.2. El aprendizaje y el acondicionamiento cultural

El aprendizaje proporciona una solución a los posibles malentendidos que pueden surgir entre personas a quienes desde su infancia se les han inculcado diferentes valores de tiempo, horario, importancia de puntualidad, etc.

Por extensión podemos afirmar también que el aprendizaje es asimismo la vía de conciliación de las diferencias en cuanto a otros valores como pueden ser los referentes al tratamiento de la mujer, la separación de la religión y el trabajo, el respeto a las normas, el concepto de jerarquía o el propio concepto de trabajo como parte de la identidad de la persona que siente la necesidad o no de realizarse a través de su profesión.

Sin embargo hay que clarificar que aprendizaje no equivale a asimilación. El aprendizaje y el acondicionamiento cultural implican exclusivamente la necesidad de desadquirir determinadas pautas y comportamientos tanto por parte de la empresa como por parte del trabajador de cara a lograr una integración pacífica. Asimilación en cambio es el proceso a través del cual una persona inmigrante se ve obligada a desprenderse de sus costumbres y valores de origen para pasar a adoptar las costumbres y valores de la sociedad a la que ha emigrado.

No se puede entender la cultura como un todo que se adapta o no se adapta. Puede aprenderse la importancia de los minutos en el buen funcionamiento de la cadena productiva de una empresa sin que ello obligue a la persona inmigrante a desprenderse de su valor del tiempo no cronometrado en familia.

Sobre la base de todo lo anterior se puede concluir que los diferentes elementos por los cuales está integrada la cultura de cada país, que se combinan en la empresa con la existencia de trabajadores inmigrantes procedentes de diferentes orígenes, han de ser contemplados por las personas responsables del área de recursos humanos en dicha empresa, surgiendo entonces la necesidad anteriormente mencionada de definir y aplicar protocolos y guías de gestión de la diversidad cultural en clave de comunicación y calidad.

2.3. Adaptación de los principios tradicionales de gestión de recursos humanos incorporando la diversidad cultural como elemento a gestionar

El primer paso para la definición y aplicación de protocolos de gestión podría consistir como proponen colaboradores de los informes anuales de la Fundación Empresa y Sociedad, en retomar todos los principios organizativos que se llevan a cabo hoy en día en la empresa y traducirlos de forma que incorporen el elemento social.

Pongamos un ejemplo. El principio de la división del trabajo ha sido tradicionalmente un principio según el cual toda tarea en una empresa debe ser asignada racionalmente mediante la especialización de cada persona. Cuando se propone que este principio se traduzca de tal manera que las empresas socialmente responsables con la inmigración lo adopten, nos referimos a que, por ejemplo, se busquen criterios justos en los que apoyar dicha división de tareas. En su aplicación en empresas con trabajadores inmigrantes, se buscaría que la división del trabajo se realice efectivamente en función de la especialización de la persona y no en función de su raza o de su sexo.

Ello implica varias cosas. Implica en primer lugar, un cuestionamiento de los estereotipos y prejuicios que pueden cegar dicha división. Son frecuentes los casos de empresarios que reconocen no poder evitar guiarse por dichos estereotipos y prejuicios a la hora de diseñar la división del trabajo en su empresa. Y como consecuencia de ello, delegan en el personal autóctono las tareas más cualificadas, reservando los trabajos más duros físicamente y menos necesitados de formación a la población inmigrante.

Una empresa socialmente responsable hacia la inmigración, debería rechazar este modelo de división y basar su división en el nivel de formación y cualificación de sus empleados y no por su origen étnico o nacionalidad.

Además de los estereotipos y prejuicios, existe otra barrera en los procesos de división de tareas: el cierre de algunas puertas laborales a la mujer inmigrante, por ser mujer y extranjera. El elevado nivel de ocupación de mujeres marroquíes, argelinas, senegalesas, filipinas, peruanas, ecuatorianas en el servicio doméstico y en el sector

hostelero o agrícola, da una idea de cómo el mercado de trabajo actual sigue estando caracterizado en muchos casos por una división sexual de tareas.

En estos tiempos ya es incuestionable que esta división de tareas no está biológicamente fundada, sino que es social, y por ser social, puede cambiarse. Así, se debería proponer que las empresas socialmente responsables con la inmigración se planteasen la aplicación de las llamadas "medidas de acción positiva" para minimizar las dificultades con las que se encuentran las mujeres inmigrantes a la hora de acceder al mercado laboral en nuestro país.

Entre dichas medidas podría considerarse la organización y subvención de prácticas y cursos de formación en profesiones dirigidas a mujeres pero sin que dichas medidas perjudicasen a los hombres candidatos para los puestos. Se trataría en la práctica de poner en marcha una serie de medidas que no privilegiasen a ningún grupo buscando formar a los colectivos históricamente discriminados para que puedan competir en igualdad de condiciones con los históricamente no discriminados.

Asimismo, otra medida podría ser que el gobierno establezca unos cupos obligatorios de volumen de contratación de inmigrantes o políticas de sensibilización al empresariado, para que éste se muestre abierto a contratar inmigrantes en igualdad de condiciones que los autóctonos.

2.4. Las empresas y la diversidad cultural

En un contexto como el que se está produciendo en España con los flujos migratorios actuales, cabe decir que urge la necesidad de desarrollar políticas de inmigración tendentes a articular medidas de convivencia social intercultural y una sociedad cohesionada. La diversidad y la pluralidad social y cultural pueden ser un factor de cohesión y de progreso social y económico si se desarrollan las acciones adecuadas para ello. Pero también pueden convertirse en un factor de conflicto social.

Ante estas condiciones, ¿qué pueden hacer las empresas? El Programa de Acción Comunitario contra la Discriminación, que se encarga de promover la aplicación de las directivas antidiscriminatorias y de sugerir propuestas de actuación, ha publicado un informe este mismo año que expone buenas prácticas en la aplicación de políticas de diversificación en las empresas de la Unión Europea.

Una de las principales recomendaciones es que las empresas que aplican políticas de diversificación identifican importantes beneficios que refuerzan la competitividad a largo plazo y, en algunos casos, mejoran los resultados a corto y medio plazo. No obstante, hay que reconocer que los argumentos a favor de la inversión en diversificación aún son rudimentarios y están fragmentados. Por tanto, quizás una de las acciones más relevantes a emprender es profundizar en el conocimiento de los beneficios y de los costes de la diversidad para las empresas; mientras tanto sólo nos situaremos en el terreno del deber ser y sólo se puede construir una sociedad diversa y cohesionada desde argumentos y políticas sólidas y contrastadas porque sobran posicionamientos que se sitúan en el terreno de la homogeneidad y la exclusión social y cultural.

En este contexto, la cuestión esencial a dilucidar es si las empresas, en cuanto actores sociales y económicos de primera magnitud, van a favorecer y potenciar la diversidad y la pluralidad en su acción cotidiana y desde su acción social, o si por el contrario, vana ser agentes de exclusión.

Un ejemplo: en Madrid uno de cada 5 jóvenes es de origen extranjero. ¿Cómo se va a garantizar el acceso al empleo de estos jóvenes en igualdad de oportunidades? ¿Tendremos que recurrir a estrategias como la presentación de CVs sin nombre y sin foto? ¿O seremos capaces de generar otras dinámicas sociales y empresariales?

Éste es uno de los grandes desafíos de los próximos 30 años. Somos muchos los agentes sociales e institucionales implicados en ello. Las empresas deben ser uno más.

3. LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA

3.1. La globalización de los movimientos de población

Desde la década de los ochenta y sobre todo en los noventa, se han consolidado nuevas pautas migratorias vinculadas con los acontecimientos que cambiaron los parámetros de las relaciones internacionales existentes hasta el momento, hechos que han contribuido a que los movimientos de población asuman un nivel de globalización nunca visto en la historia.

La caída del Muro de Berlín, que supuso el fin del imperio soviético, propició la expansión del sistema capitalista en aquellos lugares que anteriormente habían tenido una economía estatal planificada; este hecho junto al desarrollo de las tecnologías de la comunicación y de la información, el neoliberalismo y el proceso de deslocalización empresarial, han conducido a una globalización económica con grandes consecuencias en los movimientos de población.

Así pues las nuevas formas de las relaciones económicas, políticas y sociales emergentes están cambiando fundamentalmente el carácter de las pautas de movilidad y los procesos de asentamiento.

Tres son las dimensiones en las que se percibe esta generalización del fenómeno migratorio en la actual sociedad global: (a) el incremento en el número de inmigrantes; (b) la ampliación de las redes migratorias; y (c) la diversificación de los tipos migratorios.

La brecha demográfica entre los países del norte y del sur constituye otro factor explicativo en el incremento continuo de los movimientos de población: mientras que en los del norte se mantienen bajas tasas de natalidad y mortalidad, por lo que se está produciendo un envejecimiento acelerado de la población, en los países del sur la caída de la mortalidad no se ha visto compensada con el descenso en la tasa de fecundidad, por lo que se ha producido un boom poblacional, caracterizado por un aumento

sorprendente de los jóvenes en edad de trabajar, que tienen que salir del país si quieren mejorar sus condiciones de vida. Por el contrario, en los países desarrollados, con bajas tasas de fecundidad y mortalidad, la mano de obra joven es cada vez más necesaria en el mercado laboral por lo que recurrir a mano de obra inmigrante se considera necesario.

Ahora bien, en un contexto internacional diferente, las características de las migraciones mudan con respecto de las migraciones de la época de la industrialización; en éstas, la gran mayoría de desplazados de Europa a América o Australia no regresaban, dejaban sus raíces para acomodarse a la nueva sociedad emergente a la que se habían trasladado. Sin embargo, en los desplazamientos actuales, las personas pueden regresar o no, pero en cualquier caso siguen manteniendo contacto con sus lugares de origen facilitados por las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Sin olvidar que la mejora y el abaratamiento de los medios de transporte ha permitido que las personas desplazadas regresen a sus lugares de procedencia para pasar sus vacaciones.

Denominamos "comunidades transnacionales" al conjunto de procesos a través de los cuales las personas desplazadas forjan y mantienen múltiples relaciones sociales, que unen a las sociedades de origen y las de asentamiento. Así pues, las comunidades nacionales o étnicas no están ligadas exclusivamente a un territorio sino que también son cibercomunidades ya que están unidas a través de la sociedad red. Dichas comunidades mantienen su lengua, sus costumbres y las tradiciones del lugar del que provienen.

3.2. Tipología actual de los movimientos de población

Podemos hablar fundamentalmente de tres tipos, si bien señalar que también existirían los desplazamientos realizados por placer (turismo) o los realizados por personas mayores jubiladas hacia países con mejor clima:

- (a) Las migraciones laborales: nos referimos a movimientos de población por motivos estrictamente laborales, los cuales se han globalizado y diversificado en la última década.
- (b) Su medición es difícil porque cada país y cada organización tiene una definición de lo que es migrante y porque con los movimientos de población motivados por el turismo, se hace todavía más difícil saber cuándo una persona es un turista verdadero o alguien que entra como turista y se queda como irregular o a la espera de solicitar asilo o de encontrar algún trabajo que le permita finalmente regularizarse.
- (c) Dentro de lo que llamamos trabajadores laborales migrantes, se distingue entre los permanentes, los temporales y los irregulares.
- (d) Los refugiados: surgen como consecuencia de conflictos bélicos, religiosos o étnicos. Según la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados aprobada en Ginebra en 1951, refugiado es "toda persona que debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opinión política, se encuentra fuera del país de su nacionalidad".
- (e) El origen de las mayores poblaciones de refugiados ha venido siendo en los últimos años Afganistán, Burundi, Sudán, Angora, Somalia, República Democrática del Congo, Irak, Bosnia Herzegovina, Vietnam y Eritreo.
- (f) Y los principales países de acogida de refugiados son Irán, Pakistán, Alemania, Tanzania, Estados Unidos, Serbia-Montenegro, República Democrática del Congo, Sudán, China y Armenia.
- (g) Algunos refugiados no pueden regresar a sus hogares por lo que se les ayuda a encontrar un nuevo hogar, ya sea en el país de asilo donde viven o en terceros países donde puede optar a su reasentamiento permanente. Los principales lugares

de destino son Estados Unidos, Canadá, Noruega, Suecia, Nueva Zelanda, Dinamarca, Países Bajos e Irlanda.

- (h) Los desplazados internos: es un término acuñado a principios de los años 90 con el objetivo de nombrar al elevado número de personas que, víctimas de la violencia y de los conflictos étnicos, buscaban refugio dentro de las fronteras de sus propios países.
- (i) Las causas de este abandono de su residencia habitual podían deberse a los siguientes motivos: desastres naturales, diferencias religiosas o étnicas, persecuciones políticas basadas en cuestiones ideológicas y en aspectos económicos, o necesidad de buscar alimento o mejorar la calidad de vida.
- (j) Se considera que hay más de 25 millones de desplazados en el mundo, representando las mujeres y los niños un 70% de este total.

3.3. La inmigración: un gran reto para europa

Con carácter general se puede afirmar que la inmigración implica un flujo de naturaleza fundamentalmente económica y laboral, que se genera cuando se produce un diferencial de renta entre una zona (origen) y otra (destino). Es decir, siempre que en un lugar, el destino, hay trabajo y rentas de trabajo que representan una mejora sustancial a las existentes en el lugar de origen.

La inmigración en Europa es uno de los grandes retos que afronta hoy la Unión Europea y en particular, España. Un reto cargado de oportunidades si se gestiona adecuadamente: en primer lugar porque debemos encontrar dispositivos para gestionar la inmigración que necesitamos; en segundo lugar porque hemos de poner en marcha una política de integración coherente con nuestros valores democráticos; y en tercer lugar, porque de su mano se van a producir cambios muy notables en la sociedad.

Desde hace más de 15 años Europa ha sentido la necesidad de construir una política común en esta materia y para ello ha redactado diferentes textos como el Tratado de Maastricht (1990), los Acuerdos de Schengen (1990), el Tratado de Ámsterdam (1997), el Tratado de Niza (1999), el Consejo Europeo de Tampere (1999), el Tratado de Laeken (2001) y el Programa de la Haya (2004) entre otros, sin que ninguno de ellos haya producido un resultado satisfactorio.

Sigue sin existir un consenso en ninguna de las grandes cuestiones ligadas a la inmigración: ni sobre el principio de la libre circulación en el interior de la Unión europea, ni sobre un acuerdo de fondo para la concesión de visados, ni sobre la cooperación práctica para disponer de un sistema común de asilo, ni sobre la manera de hacer frente a la llegada de refugiados a nuestras fronteras o a los territorios de terceros países. Todo ello sin hablar de las discrepancias existentes entre diferentes países de la Unión Europea sobre las diversas formas de gestionar las migraciones dentro de cada país (ej.: regularización, integración, etc.).

Se trata de un problema de dimensión internacional. Sin embargo, tanto Europa como los Estados miembros abordan la demanda migratoria hacia la zona euro desde un punto de vista meramente instrumental: reteniendo a los inmigrantes que les interesan (tanto cualificados como no cualificados) y negociando con los países de origen o de tránsito acuerdos de readmisión a cambio de una compensación económica.

Hoy todos los países de origen de las migraciones incorporan a los inmigrantes como una variable fundamental en sus relaciones con los países europeos. Así, países como Marruecos, Polonia o China deciden asumir a los inmigrantes de dichos países que llegan a Europa en situación irregular usándolos como un elemento más de las relaciones que mantienen con dichos países de acogida.

Pero la inmigración es un fenómeno absolutamente necesario e inevitable, que permite mejorar la asignación mundial de los recursos y la distribución de la renta en el mundo, siendo en consecuencia un factor muy importante en la "globalización".

Las previsiones demográficas para los próximos años sorprenden con una realidad: la existencia de unos países ricos, con unas tasas de natalidad maltrechas y nuevas necesidades de mano de obra ante el progresivo envejecimiento de su población, y otros países pobres, con una natalidad pujante y escasa creación de empleo.

De acuerdo con el informe de la AWG de la Comisión Europea (2006), en los próximos 45 años en la Unión Europea la población en edad de trabajar (15 a 64 años) se reducirá en 48 millones mientras que la población mayor de 65 años aumentará en 58 millones. Habrá casi 2 personas en edad de trabajar por cada jubilado en lugar de las 4 actuales.

Este desequilibrio augura un inevitable flujo migratorio de los países más pobres hacia los países más ricos, sobre la base de una mayor oferta del factor de producción "trabajo".

Sin embargo, el fenómeno de las grandes migraciones no es nuevo, ya que ha sido una constante en la historia de la humanidad. Así, en el anterior período de mayor globalización que tuvo lugar entre 1870 y 1913, cerca de 100 millones de personas, mayoritariamente europeas, emigraron a otros países, fundamentalmente al continente americano. No obstante, en este caso el flujo migratorio se produjo sobre la base de una mayor oferta del factor de producción "tierra": la posibilidad para los europeos de acceder a grandes extensiones de terreno del continente americano, africano, asiático y oceánico, en busca de mejores oportunidades.

3.4. La inmigración en España

3.4.1. España: destino de la inmigración

La inmigración internacional en España ha experimentado durante la década de los 90 un proceso de aceleración (España ha pasado de ser un país históricamente emigrante a un país de inmigración, siendo en la actualidad el mayor receptor europeo de inmigrantes), diversificación (tanto en los diferentes orígenes como en las

características sociodemográficas de los inmigrantes), e irregularidad (por el creciente porcentaje de extranjeros en situación irregular) en relación con la inmigración, procesos que algunos autores han señalado constituyen las principales características actuales de la inmigración en la Unión Europea.

Con carácter general se puede afirmar que una mejora de las condiciones económicas, progreso y bienestar en el lugar de destino en relación con las que venían disfrutando en sus países de origen, son los motivos de los distintos colectivos de inmigrantes para abandonar dichos países de origen y establecer nuevas relaciones sociales y profesionales en el país de destino.

Pero, ¿qué hay detrás verdaderamente de la decisión de partir? Se pueden diferenciar 4 grandes bloques:

(a) Factor económico

- Situaciones de crisis económica o política en los países de origen que tienen un profundo impacto sobre el empleo y las condiciones de vida.
- Encontrar un trabajo y mejorar la situación económica.

(b) Factores sociales y psicológicos

- Contexto social: ej. Marruecos. Salida de mujeres procedentes del mundo urbano y con un cierto nivel educativo, aspiran a una mayor autonomía y a cambiar su papel en la sociedad.
- Percepción social del mito del "emigrante triunfador".

(c) Huir de las persecuciones

- Los que huyen de la guerra, la persecución, la cárcel, la tortura o la ejecución.

(d) Otros condicionantes

- La reagrupación familiar.
- La presencia de compatriotas.

3.4.2. Sectores de empleo de la inmigración en España

Gracias a la economía boyante de los últimos años, con un crecimiento económico que ha generado empleo de manera constante desde 1994, España ha pasado de unos 12 millones de empleo en 1993 a más de 17 millones en 2004. Sin embargo, ha venido manifestando un desequilibrio entre la oferta y la demanda de mano de obra, que ha ocasionado que todo el empleo no sea ocupado por la población autóctona, dando así cabida a la incorporación de la inmigración al mercado de trabajo español.

Una inmigración a la que no le importan los contratos, ni las regulaciones, sino simplemente la renta derivada del trabajo.

La inmigración en España se ubica fundamentalmente en puestos no cualificados de trabajador manual (agricultura, construcción e industrias básicas), así como en algunos casos en puestos de servicios simples, tal y como sucede con los trabajadores procedentes de Latinoamérica que por hablar el mismo idioma, están mejor capacitados para llevar a cabo este tipo de actividades (ej.: restauración).

La evolución de las ocupaciones desempeñadas por el colectivo inmigrante ha sido bastante lineal, siguiendo una cierta lógica:

- (a) Inicialmente, la entrada de inmigrantes al mercado laboral español, se concentró en puestos no cualificados, principalmente en la economía sumergida: limpieza del hogar, cuidados familiares, empleo estacional masivo, etc.
- (b) El paso siguiente, ya en el plano de la economía oficial, incluye a inmigrantes "con papeles" en actividades primarias (agricultura y construcción) y servicios de baja cualificación (hostelería y turismo).
- (c) En tercer lugar, un perfil ligeramente más cualificado pasa a incorporarse a servicios de "back-office", con una tímida entrada hacia el "front-office" ("call centers").

Esta evolución seguirá adelante, incorporando cada vez más personas inmigrantes en los distintos ámbitos de la empresa. Conforme el inmigrante esté más establecido en España, aprenda el idioma (una de las principales barreras a superar por los inmigrantes procedentes de países no hispanoparlantes), obtenga experiencia y competencias que poder desarrollar en otros entornos, progresará en la escala social y ocupará posiciones más cualificadas, dejando sitio para otros recién llegados en una situación más inicial.

3.4.3. *Flujos migratorios actuales*

De conformidad con los datos proporcionados por el INE, en la actualidad viven en España casi 4 millones de inmigrantes (cifra que equivale al 8,5% de la población total del país), de los cuales en torno a 1 millón se encuentran en situación irregular.

Se estima que en el año 2010, esta cifra supere los 5,5 millones.

Los flujos de extranjeros que vienen a España son de 3 tipos:

- (a) el que realmente podríamos denominar inmigratorio, que es el predominante;
- (b) el de los residentes europeos que tras su jubilación deciden ubicarse en nuestras costas; y
- (c) el de los jóvenes de países desarrollados que encuentran en nuestro país un entorno hospitalario y afable en el que residir un cierto tiempo atraídos por nuestra calidad de vida. Este tercer flujo mucho menor solo tiene incidencia en las grandes ciudades españolas como Madrid y Barcelona, así como otras ciudades con una importante vida universitaria.

Las Comunidades Autónomas que mayor grado de inmigración concentran son por orden descendente Cataluña (22%), la Comunidad de Madrid (20%), la Comunidad Valenciana (12%) y Andalucía (12%). El resto de comunidades tienen una menor proporción, aunque cabe destacar Canarias (6%), Murcia y Baleares (5%), Aragón y Castilla La Mancha (3%).

3.4.4. Perfil del inmigrante residente

El 54% de la población emigrante residente en España son hombres, y la mayoría de ellos arrastran cargas familiares en sus países de origen. Un 46% de ellos desean la reagrupación familiar.

La edad media del inmigrante residente en España se sitúa en torno a los 34 años de edad.

Las zonas de origen que más inmigración aportan a España han variado en los últimos años. En 1995, el 50% de los extranjeros residentes pertenecían a los actuales estados de la Unión Europea y el resto a diferentes zonas: el 19% provenía de Latinoamérica, el 19% de África y el 12% del resto del mundo. Esta distribución ha cambiado de un modo muy significativo 10 años después. En el 2005, el 36 proviene de Latinoamérica, el 21% de los países estado de la Unión Europea y 12% de los países restantes de Europa, y el 7% de Asia y el resto del mundo.

En 2005, 5 países concentraban el 50% de los extranjeros en España: Marruecos con un 18% de los extranjeros residentes, Ecuador con un 13%, Colombia y Rumanía con el 7%, y el Reino Unido con un 6%.

3.4.5. Estimación futura de aumento de la inmigración

España es uno de los países con una tasa de natalidad de las más bajas y sin embargo con una necesidad creciente y acuciante de mano de obra por el progresivo envejecimiento de su población y el ritmo de crecimiento de su economía en los últimos años, muy superior al desarrollado por otros países de la Unión Europea.

Ello ha hecho que nuestro país se haya convertido en un destino de gran atracción para la inmigración, produciéndose lo que se ha venido a denominar el "efecto llamada": la llegada masiva de inmigrantes de diferentes orígenes que arriban a España ante la esperanza creada por familiares y amigos de que en nuestro país hay mano de obra suficiente para poder ganarse el sustento, mejorando así su nivel de vida y al mismo

tiempo adquiriendo los medios suficientes para el mantenimiento de las respectivas familias en sus países de origen. Otros vienen buscando la asistencia médica y la educación de carácter gratuito, la seguridad ciudadana o las expectativas de una futura regularización.

España ostenta varios récords mundiales en materia de inmigración. El más llamativo es que en una década (1994-2004) ha aumentado un 541% el empleo desempeñado por los extranjeros según informe de la OCDE correspondiente al año 2006.

Asimismo, ha sido el país que en el año 2004 más inmigrantes recibió (645.000), después de EEUU, país casi 7 veces más poblado que España. Superamos ya a otros países de la Unión Europea tales como Reino Unido y Países Bajos.

Se estima que para el año 2010 la inmigración llegue a alcanzar el 20% de la población activa.

La tasa de actividad de los inmigrantes rebasa a la de los autóctonos. Inversamente hay más jóvenes españoles de entre 15 a 24 años en situación de desempleo que extranjeros. El desempleo de larga duración afecta menos a los inmigrantes que a los españoles. Igualmente hay más trabajadores extranjeros que españoles mayores de 55 años que continúan trabajando.

No obstante, la inmigración en España también tiene su lado negativo:

- (a) Es el país donde más extranjeros "desclasificados" hay. El 42% de los extranjeros no ocupan empleos acordes con su nivel de formación y ganan entre un 30% o un 40% menos que los ciudadanos españoles.
- (b) Casi el 45% de los inmigrantes desempeñan trabajos eventuales, un porcentaje que también es elevado entre la población española si bien no tan elevado.

El reparto de la inmigración por sectores de actividad es bastante diferente del resto de países de la OCDE. Los porcentajes mayores corresponden a la construcción con un 16,3%, la industria manufacturera con un 13,6% y el servicio doméstico con un 12,2%.

Dicha especialización sectorial viene íntimamente ligada al país de origen de la inmigración. Así, los africanos se dedican principalmente a la agricultura, los europeos a la industria y los latinoamericanos a la construcción y los servicios.

3.4.6. Percepción de la inmigración por la población española

Las encuestas y barómetros del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) demuestran que la acogida de la inmigración y de los inmigrantes en España por la población autóctona en los últimos años es positiva:

- (a) Los españoles prefieren que los inmigrantes accedan a España por vías legales, y desean su regularización. Sólo muy pocos desean la expulsión.
- (b) Se muestran a favor de las políticas de integración de los inmigrantes en España.
- (c) Se muestran también a favor de que los inmigrantes tengan acceso a las prestaciones del Estado del Bienestar en iguales condiciones que los ciudadanos españoles, tales como la asistencia sanitaria, la educación, la vivienda, etc.
- (d) Para los españoles en la actualidad la inmigración es el segundo tema de mayor preocupación después del paro.
- (e) Al 91% de los españoles les parece correcto que los inmigrantes perciban el paro.
- (f) El 86% desea que dichos inmigrantes obtengan la nacionalidad.
- (g) El 65% valora positivamente a los inmigrantes y el 62% no cree que quiten puestos de trabajo.

- (h) El 59% opina que contribuyen a que los sueldos sean más bajos.
- (i) El 81% está a favor de que practiquen la religión que deseen.
- (j) El 73% está a favor de que los inmigrantes traigan a sus familias con ellos.
- (k) El 68% está a favor de que puedan constituir grupos o asociaciones para defender sus derechos.
- (l) El 64% a favor de que puedan afiliarse a partidos políticos o sindicatos.
- (m) El 78% opina que deben tener derecho a obtener con el tiempo la nacionalidad.
- (n) El 61% opina que deben poder votar en las elecciones municipales y el 53% estima que deben poder votar incluso en las generales.

3.4.7. Necesidad de una regulación en materia de inmigración

A veces se ha trasladado a la sociedad la idea de que intentar ordenar la entrada de trabajadores extranjeros en el mercado de trabajo español es un ejercicio imposible poniendo como ejemplo a las pateras; sin embargo, nada más lejos de la realidad. El volumen de inmigrantes que entran a España por esta vía (aproximadamente 25.000 al año) representa solo el 4,5% de las entradas medias que se vienen registrando en los últimos años (554.000 de media). Las pateras por tanto son un tema más de preocupación, pero no son relevantes a la hora de regular los grandes flujos migratorios.

Desde 1995 la entrada a España está regulada, entre otras normas, por el Tratado de Schengen, el cual establece la desaparición de los controles fronterizos internos entre los países firmantes del mismo (Bélgica, Luxemburgo, Holanda, Alemania, Francia, Italia, Grecia, Portugal, Austria, Finlandia, Dinamarca, Noruega, Suecia, Islandia y España), el reforzamiento de la frontera exterior, una política común de visados y asilo,

la lucha común contra el tráfico de estupefacientes y un sistema electrónico compartido de investigación policial.

La entrada viene definida por la obligación de obtener visado y por el número de visados que se conceden.

La eficacia del establecimiento del visado como instrumento para regular la entrada de manera eficaz es palpable si se analiza el flujo de trabajadores colombianos y ecuatorianos como ejemplo.

Hasta el momento en el que se fijó la necesidad del visado para entrar en España (finales de 2001 para los colombianos y agosto de 2003 para los ecuatorianos), tanto la comunidad ecuatoriana como la colombiana tuvo un crecimiento neto muy importante de conformidad con los datos del Padrón. Así, los ecuatorianos que entraron en nuestro país en el año 2003 ascendieron a 85.000, mientras que en el año 2004 con la exigencia de visado esta cifra se redujo a 16.000 personas. Igualmente con los colombianos. En el año 2001 entraron 104.000, mientras que en los años 2002 y 2004 esta cifra se recorta hasta 54.000 y 20.000 personas respectivamente.

Sin embargo, el visado no es exigido para los nacionales de un país en vías de desarrollo. De ahí que la comunidad rumana y la boliviana hayan incrementado su volumen en España (106.000 rumanos y 44.000 bolivianos en 2004).

Se pone así de manifiesto que la regulación de los flujos migratorios es posible y que el establecimiento y control de visados es un instrumento eficaz para este fin. La coordinación con el resto de los miembros del espacio Schengen es, por tanto, un elemento clave.

Sobre la base de esta necesidad, el Gobierno ha tratado de promulgar ciertas normas de extranjería para gestionar el flujo migratorio, pero la verdad que éstas no han sido hasta la fecha muy fructíferas.

3.4.8. Normativa de aplicación

La trepidante evolución de la inmigración en España en la última década, se ha visto acompañada de importantes transformaciones en la legislación, si bien paradójicamente ello no ha implicado que se pueda evitar el progresivo aumento de la inmigración de carácter irregular.

Entre las diferentes normas y/o medidas legislativas podemos destacar:

- Ley 18/1990: la reforma del Código civil en el acceso a la nacionalidad española;
- 1991, 2000, 2001 y 2005: 4 regularizaciones extraordinarias;
- 1993: el inicio de la política de "contingentes";
- 1996: la reforma del Reglamento de la Ley de Extranjería de 1985
- Ley Orgánica 4/2000: la aprobación de una nueva Ley de Extranjería;
- Ley Orgánica 8/2000: la modificación de la anterior ley.
- El RD 2393/2004: la aprobación del Reglamento de Extranjería.

Actualmente, el RD 2393/2004 por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Extranjería detalla el sistema legal para cubrir empleos con trabajadores extranjeros.

Muy sucintamente resumimos las principales características de este Real Decreto.

- La entrada en el mercado de trabajo español de un trabajador extranjero se puede producir cuando así lo permita la Situación Nacional de Empleo (SNE), es decir, cuando las necesidades de las empresas no se pueden cubrir con mano de obra residente. La SNE no se tiene en cuenta en el caso de familiares reagrupados, derecho que se puede ejercer cuando se supera el año de estancia legal.
- Existen 3 vías para entrar en el mercado de trabajo español. De forma muy resumida, éstas son:
 - (a) El contingente: a través de él se realizan demandas colectivas de trabajadores. Está pensado para satisfacer las necesidades de las empresas más grandes, con

capacidad para planificar la mano de obra que necesitan y desplazarse a los países de origen para seleccionarla.

Anualmente se aprueba un continente que se determina con la participación de los agentes sociales.

- (b) El Régimen General: a través de él se canalizan las demandas individuales de trabajadores extranjeros. Aunque legalmente esta denominación no aparece en el Reglamento, está pensado para atender las necesidades de mano de obra de las pequeñas y medianas empresas. Ha sido la principal vía legal de entrada de trabajadores extranjeros en el mercado de trabajo, aparte de las regularizaciones extraordinarias.

Se articula a través del Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura que el Servicio Público de Empleo aprueba trimestralmente con la participación de los agentes sociales, y donde se recogen aquellas ocupaciones que pueden atenderse con mano de obra foránea contratada en origen.

- (c) El visado de búsqueda de empleo: es una figura nueva creada por el último Reglamento, que posiblemente atienda las necesidades del servicio doméstico.

- A los tres canales de entrada anteriores se sumarían las personas que consigan la residencia y un permiso de trabajo mediante el arraigo o el reagrupamiento familiar.

Pero las acciones legislativas anteriores también han ido acompañadas en la última década de otra serie de medidas cuyo fin ha sido mejorar, racionalizar y centralizar la contabilización de los flujos inmigratorios. Entre ellas destacar la creación del "Padrón Continuo", que nos permite conocer el número de inmigrantes residentes en nuestro país e incluye tanto a los que están en situación irregular como los que se encuentran en situación legal por haber obtenido el correspondiente permiso de residencia y trabajo.

4. LOS MERCADOS LABORALES Y LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA

4.1. Influencia de la inmigración en el mercado laboral español

4.1.1. Crecimiento demográfico

La inmigración actual en España ha conseguido que nuestro país se haya colocado en una posición impensable hace unos años: ser la nación europea que recibe el mayor volumen de inmigrantes y que tiene el crecimiento demográfico más fuerte de toda la Unión actualmente.

Gracias al elevado índice de natalidades que la inmigración ha proporcionado a España, nuestro país se ha podido recuperar un poco del socavón demográfico en el que se encontraba y alimentar el mercado de trabajo.

Históricamente, las diferentes etapas que ha vivido España en cuanto a índices de natalidad se refieren han sido fundamentalmente 3: entre 1975 y 1977 hubo una etapa de "baby-boom"; entre 1977 y 1998 una fuerte caída, y desde 1998 a la actualidad, una etapa de visos de recuperación.

El "baby-boom" produjo la explosión del sistema educativo, serias dificultades en el mercado laboral para los jóvenes nacidos en dicho período y a futuro se estima que surgirán si cabe más problemas cuando dichos jóvenes lleguen a la edad de jubilación, lo cual se estima que ocurra en la 3ª década del S.XXI. La caída posterior sin embargo, produjo una reducción de la demanda educativa, una disminución de la población potencialmente activa y redundó en una mejora del empleo para las generaciones más jóvenes.

Actualmente, gracias fundamentalmente a la inmigración, España ha vuelto a recuperar sus índices de natalidad de antaño. Sin embargo, esta recuperación es aún demasiado tímida para que tenga influencias decisivas inmediatas, si bien, con cierto optimismo, se puede pensar que la escasez relativa de jóvenes que existe en la actualidad y su mejor acomodo en el mercado laboral, presagian más uniones anticipadas y más hijos

tempranos. Y a poco que mejore la situación de la vivienda, habrá menos hijos residiendo con sus padres hasta edades tardías.

Sin embargo también existen sombras en estos visos de recuperación y optimismo. Existe una cultura empresarial poco favorable a la maternidad y a la igualdad en el trabajo: no se apoya la maternidad, no se facilita la compatibilización de la vida laboral y la familiar ni se crean auténticas políticas de ayuda familiar.

Las condiciones de un reciente estudio sobre conciliación de la vida familiar y la vida laboral difundido por el Instituto de la Mujer son poco esperanzadoras. Casi el 43% de las empresas creen que las responsabilidades familiares limitan el rendimiento de las mujeres y el 41% afirman que aplicar medidas de conciliación limita la competitividad de las empresas. En estas condiciones, las mujeres que quieran trabajar no van a tener fácil ser madres y mantenerse en activo.

Así, o se produce un cambio radical en la mentalidad de los que definen o favorecen la conciliación, o existirán pocas posibilidades reales de que se multipliquen los nacimientos.

4.1.2. Envejecimiento de la población española

La caída de la natalidad y el aumento de la longevidad han desembocado en un creciente envejecimiento de la población española.

En la actualidad hay más población vieja que nunca en la historia de España. Según cifras del Padrón, el 1 de enero de 2005, 7,3 millones de personas tenían más de 65 años, frente a 6,6 millones de jóvenes menores de 16 años.

Si en los primeros años del S.XXI cumplen 65 años cada mes 30.000 personas, dentro de dos décadas (efectos del "baby-boom") serán 50.000. En 2040 se estima que sean 67.000 y en 2050 habrá presumiblemente 16 millones de mayores de 65 años.

Y este envejecimiento tiene decisivas repercusiones sobre el estado de salud de las personas. Con la edad aumentan las enfermedades de tipo crónico y degenerativo, la morbilidad hospitalaria, la discapacidad y la dependencia, así como la soledad. Es decir, los gastos sanitarios y de atención a mayores aumentarán significativamente.

4.1.3. Efectos del envejecimiento de la población en el mercado laboral

Desnatalidad, envejecimiento e inmigración son los pilares sobre los que se asienta todo el edificio demográfico. Los tres fenómenos están relacionados entre sí y a veces suman sus efectos provocando serias consecuencias en la economía y en la sociedad. Así, una baja natalidad unida al envejecimiento de la población provocarán a futuro serias dificultades en el mercado de trabajo y en el sistema de pensiones, y la acción de la inmigración no es suficiente por sí sola para corregir esta situación, aunque sí puede suavizarla.

Ya se observa un desabastecimiento por la base del mercado laboral. Las generaciones nacidas entre 1977 y 1999 cumplirán 25 años entre 2002 y 2024 y se mantienen reducidas hasta la edad de jubilación. Las personas del "baby-boom" entran en la edad de jubilación entre 2022 y 2042. Por lo tanto, entre 2022 y 2042 hay 20 años en los que se producirá una mezcla peligrosa. El mercado laboral ingresará menos activos y tendrá cada vez más jubilados que además vivirán cada vez más años cobrando una pensión. De ahí que se hable de que los factores demográficos van a producir una quiebra del futuro sistema de pensiones.

Ante la situación que se plantea, la pregunta es ¿existe alguna solución demográfica para evitar dicha quiebra? La respuesta es que, aunque no hay una solución definitiva, al menos sí existen paliativos: se puede reducir la tasa de desempleo, se puede aumentar la edad de jubilación, favorecer de forma más intensa la participación de la mujer en el mercado laboral, etc.

Y es en este contexto donde la inmigración se constituye como otro factor más de ayuda, que por sí solo no produce la solución buscada, pero en unión con otra serie de

medidas puede resolver los problemas económicos y demográficos de la sociedad española anteriormente descritos.

Aunque no sabemos cuántos inmigrantes de los que actualmente viven permanecerán a futuro en nuestro país, ni cuántos nuevos vendrán, sea el número que sea, nuestro mercado de trabajo contará con más efectivos personales. Y si a ello unimos una política de ayuda al aumento de la natalidad, todo en su conjunto podrá contribuir a paliar la situación futura.

4.1.4. La inmigración como factor coadyuvante del crecimiento económico y bienestar social de España

En este escenario hay que destacar el papel fundamental de la inmigración como motor de la economía española, que compensa tanto las limitaciones y carencias de nuestro mercado laboral como los desequilibrios demográficos, absorbiendo la nueva demanda ocupacional derivada de la insuficiente natalidad autóctona y del envejecimiento demográfico de la población española, al mismo tiempo que permite que el equilibrio entre población activa y pasiva se mantenga sin romper los pilares en los que se sustenta todo el sistema económico de nuestro país.

En este sentido, más de la mitad del crecimiento de la población activa española experimentado entre el período 1995-2005 corresponde a población inmigrada, con 2,4 millones de trabajadores de origen extranjero.

Este grupo ha compensado la pérdida de trabajadores españoles de entre 16 a 29 años de forma paralela al descenso generalizado de la natalidad española, por lo que puede concluirse que su función es cada vez más vital para garantizar el llamado "Estado del Bienestar".

4.2. *Hacia una inmigración cualificada*

4.2.1. Introducción

Debido al fenómeno de la globalización, el mundo en el que vivimos es cada vez más pequeño. Gracias a acuerdos internacionales, avances tecnológicos y al desarrollo de las comunicaciones, las fronteras se han diluido entre países facilitando el movimiento de bienes, servicios y personas. Esta situación genera un gran número de beneficios y oportunidades para el desarrollo del comercio internacional, pero ante todo significa, que cada vez más, las empresas compiten a nivel global. En este escenario, si las empresas españolas quieren competir en este mercado global, tendrán que contar con los mejores profesionales.

Ello es hoy en día más difícil que hace 20 años. En España el envejecimiento de la población y la baja tasa de natalidad hacen que en el mercado laboral estén disponibles menos trabajadores cada año. Asimismo, gracias a una tendencia económica positiva, se han creado muchos puestos de trabajo. Nos encontramos en una situación en la que cada vez hay más empleo pero cada vez hay una menor oferta de trabajadores. Por lo tanto, la necesidad de conocimiento, habilidades y talentos no será cubierta en el mercado laboral doméstico, sino que habrá que ir a buscarlo más allá de las propias fronteras. En este contexto los inmigrantes cobrarán más protagonismo en el mercado laboral.

Hasta ahora el modelo de inmigración en los países desarrollados consistía en que según los nativos de un país aumentaban su nivel educativo y pasaban a ocupar puestos de mayor cualificación, la inmigración venía a cubrir los puestos que quedaban vacantes. Pero el hecho inevitable a corto plazo será que la escasez de trabajadores no se va a limitar a las ocupaciones de baja cualificación, sino que va a empezar también a notarse en ocupaciones de alta cualificación. Los trabajadores del conocimiento, a pesar de ser cada vez más importantes para la sociedad actual, empezarán a escasear. La mano de obra inmigrante cualificada será indispensable para poder cubrir esos puestos.

4.2.2. La escasez de mano de obra cualificada a nivel global

El peligro de sufrir escasez de profesionales cualificados está bastante extendido en los países desarrollados.

En Estados Unidos, basándonos en datos demográficos actuales así como en proyecciones del mercado laboral, en el año 2010 no habrá suficientes trabajadores disponibles para cubrir todos los puestos de trabajo. Los cálculos estiman una escasez de 3 millones de trabajadores, que se hará patente sobre todo en las profesiones de alta cualificación relacionadas con la salud o la tecnología.

Es cierto que las deficiencias del país habían venido siendo cubiertas con inmigrantes, pero sucede que el número de inmigrantes está descendiendo año tras año, por lo que no se podrá confiar a futuro en que la inmigración cubra dichas vacantes.

Existe un descenso del número de entradas al país quizás porque los requisitos de entrada se están endureciendo o porque en los últimos años las condiciones en los países en vías de desarrollo han mejorado. También es cierto que muchos inmigrantes están volviendo a sus países de origen para desempeñar puestos de alta cualificación puesto que allí tienen más oportunidades o gozan de incentivos ofrecidos por sus países (ej.: Singapur, Irlanda o China).

La realidad es que la generación del "baby-boom" está llegando a la edad de jubilación y no hay suficientes trabajadores para reemplazarlos.

Pero el continente asiático tampoco se libra de esta situación. En Japón, se estima que para el año 2010 se reduzca en 1,2 millones los 68 millones de trabajadores existentes. A pesar de que garantizan visados para trabajadores inmigrantes cualificados, ello no es ni será suficiente.

En Europa la situación no difiere demasiado de la del resto del mundo desarrollado. Se necesita incrementar la entrada de inmigrantes dado que aún con los actuales, se estima que en el año 2030 Europa tendrá una escasez de 20 millones de trabajadores. Así, de

no adoptarse medidas al respecto, mantener el crecimiento económico y el Estado del Bienestar actual será inviable.

4.2.3. De la inmigración no cualificada a la inmigración cualificada en España

La inmigración ha jugado un papel muy importante en el desarrollo económico de nuestro país en los últimos años ya que sin la mano de obra inmigrante el crecimiento de muchas empresas en sectores de la construcción, el turismo y en el sector servicios hubiese sido inviable.

Sin embargo, mientras España siga creciendo al mismo ritmo, la escasez de mano de obra cualificada va a acentuarse en el tiempo. La economía crece y el desempleo cada año es menor. La natalidad en España no llega ni remotamente a la tasa de reemplazo y nuestra población cada año es más vieja. A esto hay que sumarle el hecho de que las aulas en la universidad cada año se quedan más vacías. En este sentido destacar que desde 1993/1994 hasta el curso 2000/2001 los estudiantes matriculados en estudios universitarios aumentaron año tras año. Sin embargo, tras el año 2001 dicha tendencia se invirtió y los alumnos universitarios empezaron a descender.

Uniando las variables anteriores de crecimiento de la economía, baja tasa de natalidad, envejecimiento de la población y descenso en el número de universitarios, se puede concluir que en un futuro cercano España contará con menos profesionales de alta cualificación. No quedará pues otra opción que acudir a mano de obra cualificada inmigrante para cubrir esos puestos.

No obstante, ya existen flujos minoritarios de inmigrantes cualificados: la progresiva implantación de multinacionales en España ha hecho que éstas importen mano de obra de sus países de origen para ocupar cargos de dirección. Sin embargo ésto no es suficiente. También será necesario que las empresas españolas ocupen mano de obra cualificada inmigrante.

Pero para que las empresas españolas ocupen mano de obra cualificada de origen extranjero, tendrán que cambiar primero de actitud con el objetivo de mantener su

competitividad e impedir que la escasez de trabajadores cualificados merme su capacidad productiva, así como diseñar estrategias para competir a nivel global.

El cambio de actitud debería traducirse en un cambio de mentalidad. La empresa española tendrá que pensar en global superando el localismo o regionalismo y explorar las posibilidades de los mercados internacionales, apostar por la diversidad y la integración de profesionales/inmigrantes extranjeros con un mecanismo que cree valor para la organización y que permita comprender mejor las tendencias sociales de los mercados cada vez más interrelacionados. Se tendrá por tanto que invertir en valores culturales y en desarrollar, entre los trabajadores actuales, una receptividad positiva hacia los que vienen de fuera, para aprovechar toda su potencialidad y superar barreras derivadas de la escasa mentalidad internacional desarrollada en nuestro país hasta el momento, tanto a nivel social como empresarial.

El diseño de estrategias debería plasmarse en una planificación estratégica que asegure la contratación de los mejores profesionales a nivel internacional. Para ello tendremos que adelantarnos a las tendencias, ser capaces de visionar el futuro y planificar las estrategias políticas y prácticas de recursos humanos necesarias.

Pero además de la labor que las empresas deberán desarrollar a nivel particular, también España deberá cambiar de estrategia. Es paradójico cómo nuestro país es una potencia turística que recibe millones de turistas cada año que vienen a disfrutar del buen tiempo, de la cultura y de la gastronomía, pero en cambio no hay demasiada gente a la que le atraiga la idea de venir a trabajar a España. No gozamos de una buena imagen de cara al exterior como empleadores. Quizás ello sea debido a las jornadas de trabajo demasiado largas, a los sueldos poco competitivos o a las limitadas oportunidades de desarrollo.

Habrá que conseguir en consecuencia, que España no sea solo un destino turístico, sino también laboral.

4.3. Necesidad y predisposición de incorporar trabajadores inmigrantes a la empresa

Pero ¿cómo están gestionando las grandes empresas españolas la incorporación y permanencia de empleados inmigrantes en sus plantillas?

En estos momentos, y debido a la diferente situación de distintas geografías y sectores de actividad, las empresas españolas se encuentran en momentos muy dispares en cuanto a su necesidad y predisposición a incorporar trabajadores inmigrantes.

Podemos hablar de 3 grandes tipos de organizaciones, con experiencias muy distintas:

- (a) Empresas pioneras: aquéllas que llevadas por la escasez de trabajadores o por una situación estratégica de expansión muy intensiva en mano de obra, comenzaron a incorporar empleados inmigrantes y cuentan con una estrategia explícita y operativa que les ayude a gestionarlo.

Estas empresas han asumido la realidad demográfica y su impacto sobre su sector, y han puesto en marcha soluciones innovadoras que los diferencian de otros, ubicándose en una posición privilegiada, aunque no exenta de dificultades.

- (b) Empresas que empiezan a dar sus primeros pasos en la atracción e incorporación de inmigrantes: son las que aún no cuentan con políticas establecidas, ni mucho menos contrastadas e implantadas definitivamente, pero están en el camino de ello. Aún se encuentran en una fase de "ensayo y error" y de observación de las empresas más experimentadas en este ámbito.

La mayoría de las grandes empresas españolas se encuentran en esta fase.

- (c) Empresas que aún no se han visto en la necesidad de incorporar colectivo inmigrante: son aquellas empresas que por el sector y/o tipo de actividad que desarrollan aún pueden nutrirse de trabajadores autóctonos.

Normalmente estas empresas suelen pertenecer a sectores donde la práctica totalidad de la plantilla requiere una mínima cualificación (ej.: high tech, sector farmacéutico, etc.).

El mensaje para estas empresas es de atención al mercado y a la práctica que los demás sigan en tanto que socavón demográfico también los alcanzará y será clave estar preparados incluso desde este mismo momento.

4.4. Inmigración, empresa y ONGs

Inmigración y empresa integran un tándem de dos ruedas que recorre el mercado de trabajo actual de manera cada vez más visible. El funcionamiento del engranaje de este tándem se ha visto optimizado en los últimos años por la intervención de las ONGs en el campo de la mediación laboral.

Tradicionalmente el trabajo de las ONGs en el ámbito de la inmigración se ha identificado con conceptos tales como asistencialismo, beneficencia, altruismo, filantropía, idealismo, incluso caridad. Esta imagen se ha ido desmontando a medida que las entidades que trabajan en gestión de bolsas de empleo participadas por personas inmigrantes y refugiadas han profesionalizado su incursión en el mundo de la empresa y de la gestión de los recursos humanos. A partir de esta profesionalización, las ONGs median con el empresariado a propósito de la contratación de personal extranjero, apelando no al asistencialismo o la beneficencia, sino a la productividad demostrada de los equipos humanos culturalmente heterogéneos.

Efectivamente, contratar a una persona inmigrante en una empresa ha dejado de ser "un favor" que las ONGs solicitan de las empresas sensibilizadas con la inmigración. Contratar a una persona inmigrante en la empresa es el resultado de un proceso de selección, formación y derivación en el que una ONG intermedia desde su conocimiento profesionalizado de la necesidad recíproca entre empresa y personal trabajador. En dicho proceso intermedia asimismo desde su conocimiento de los mecanismos de gestión de recursos humanos a poner en marcha cuando en la plantilla de una empresa coincide personal de diferente nacionalidad y cultura.

Las ONGs ponen en contacto al empresario con los demandantes de empleo, estableciendo el perfil del solicitante, su formación, necesidades formativas, intereses y expectativas.

La coincidencia de personal inmigrante y personal autóctono en una misma empresa es ya una realidad ante la cual las empresas no pueden cerrar los ojos. Más aún, es una realidad para la que las nuevas políticas europeas de calidad han comenzado a exigir una adaptación de los tradicionales modelos de gestión de recursos humanos. Esta adaptación necesaria por un lado y obligada por otro, es una asignatura nueva que muchas ONGs han comenzado ya a cultivar en aras de poder intermediar y asesorar a las empresas en la gestión de sus recursos humanos culturalmente heterogéneos en términos de calidad.

Sin embargo, esta labor de intermediación entre las empresas y los demandantes de empleo a través de las ONGs todavía se encuentra en fase de inicio. La comunicación entre el empresariado y las ONGs en estos momentos es insuficiente. Habrá que fortalecer e intensificar esta comunicación y que ésta sea directa, sin hacerla depender de las pautas o convocatorias que marque la administración.

4.5. Inmigración e intermediación laboral: el papel de las ETTs

4.5.1. Introducción

En 10 años, la población ocupada española ha pasado de 12 a 17 millones de trabajadores. Durante este período nuestra economía ha creado empleo de forma sostenible y eso ha implicado que España haya pasado de ser el "puente de entrada" a otros países europeos a ser considerado el objetivo de los inmigrantes en Europa. La mujer española se ha incorporado al mercado de trabajo pero sigue teniendo una de las tasas de ocupación más bajas de la Unión Europea (46%).

Curiosamente, aún con una tasa de paro elevada como es el 10,4%, existen rigideces en el mercado, al estar muy segmentado el valor absoluto del dato por comunidades

autónomas. Ello provoca que en muchas comunidades autónomas y provincias existan problemáticas de cobertura de puestos de trabajo para cualificaciones bajas.

Adicionalmente, la falta de disposición a la movilidad geográfica, tan arraigada en la cultura laboral española, y por supuesto, el incremento de renta y calidad de vida de los españoles, ha llevado aparejada mayores pretensiones, y por lo tanto, mayor posibilidad de selección de los puestos de trabajo a los que optar. De este modo, aquellos puestos que contemplan un mayor esfuerzo físico, unas condiciones ambientales duras, horarios o turnos sacrificados, contrataciones cortas o retribuciones más bajas, han sido progresivamente descartados por parte del trabajador español.

Por otro lado existe una demanda añadida de perfiles técnicos y oficios en gran parte del sector industrial, causada por una falta de relevo generacional en dichos perfiles y por el limitado éxito del plan formativo actual en la atracción de jóvenes a estas áreas técnicas.

Ante lo anterior, es indiscutible y necesaria la incorporación del trabajador inmigrante al mercado laboral, pero ésta se ha de producir de una forma ordenada y controlada.

Y es precisamente en este punto donde ha existido una carencia en la efectividad de las anteriores normas de inmigración, fundamentalmente por: (i) la excesiva demora de tiempo entre la tramitación del permiso de trabajo y la concesión, que podía provocar una espera de entre 6 y 9 meses, lo cual creaba inseguridades en las empresas sobre si realmente entonces tendrían necesidades de contratación; y (ii) la incertidumbre de no conocer al candidato.

El resultado es de todos conocido: el volumen final de incorporación al mercado laboral ha supuesto una cantidad significativa de inmigrantes en la economía sumergida, especialmente importante en sectores muy cíclicos como son la agricultura, la hostelería y la construcción.

Asimismo, seguimos teniendo dos graves problemas de mercado:

- (a) La "deslocalización" de puestos de trabajo básicos que nuestro trabajador nacional rechaza y en cambio lo acepta el colectivo inmigrante; y
- (b) la deficiencia formativa en profesiones técnicas industriales que ha provocado una falta de relevo en los oficios y una búsqueda externa de especialistas.

Y es aquí donde puede empezarse a contemplar el trabajo temporal como una herramienta a la que el mercado laboral demanda opciones que le permitan solucionar esta problemática en lugar de otras alternativas que han demostrado ser ineficientes.

4.5.2. El papel de Adecco Trabajo Temporal

Durante 2004, el 12,11% de los trabajadores de Adecco fueron trabajadores extranjeros, lo que representaba un 21% más que el año anterior.

Los colectivos más importantes a los que pertenecían estos trabajadores extranjeros eran el Latinoamericano (41,27%), el Magrebí (21,90%) y el Subsahariano (13,75%). Por nacionalidades, marroquíes, ecuatorianos, colombianos y peruanos eran los más representativos.

El crecimiento del número de trabajadores contratados actualmente a través de ETTs es lineal e imparable, aún más si tenemos en cuenta que en sectores con altos niveles de contratación temporal y de trabajadores inmigrantes como son la construcción y el sanitario, las ETTs están vetadas para realizar coberturas por imperativo legal.

Tras 10 años de andadura, las ETTs se han erigido como herramienta para gestionar la temporalidad dentro del mercado laboral. Sin embargo, aún no llegan a alcanzar el grado de desarrollo establecido en el resto de Europa donde, con tasas de temporalidad del 12%, la gestión a través de ETTs ronda el 40% de las contrataciones y el 2,5% de la población activa. En España, sin embargo, tenemos un 30,5% de temporalidad y las ETTs sólo gestionan el 15% de los contratos y el 0,8% de la población activa.

Pero, ¿qué actividad en concreto realiza Adecco Trabajo Temporal, S.A. en este sector? A continuación resumimos algunas características de su actividad:

- (a) La actividad que realiza Adecco Trabajo Temporal no se basa solo en un contacto entre empresa y trabajador, sino que existe una aportación de valor por su parte en el proceso. Dicha aportación se realiza mediante el reclutamiento proactivo, la adecuación del perfil al puesto con una evaluación del candidato, la detección de competencias críticas en los perfiles y la potenciación de las mismas con unos planes de formación adecuados a las demandas empresariales, la información, formación y vigilancia de la salud de los trabajadores en materia de prevención, la contratación de los mismos según la normativa vigente y finalmente la continuidad laboral del trabajador.
- (b) La distribución de las grandes empresas del sector de Trabajo Temporal se basa en una estructura muy atomizada. Adecco Trabajo Temporal cuenta con 300 delegaciones distribuidas por el territorio nacional y está presente en 71 países. Ello permite obtener un reclutamiento no local y acceder a candidatos remotos que las empresas por sí solas no podrían contactar.
- (c) Sencillamente se garantiza así de forma fehaciente la empleabilidad de los trabajadores, según los requerimientos cambiantes del mercado laboral, cuando muchos entran por primera vez en el mismo o necesitan un proceso de adecuación profesional que les permita ganar polivalencia y volver al mismo. Todo ello con la premisa de la eficiencia ya que se realiza de forma flexible y rápida. Es decir, canalizan en tiempo, modo y forma las necesidades de los trabajadores y las empresas.
- (c) Teniendo en cuenta que un 60% de las categorías que Adecco Trabajo Temporal cubre en sus clientes tienen una cualificación mínima o básica, y que éstas en un porcentaje muy elevado son las que proporcionalmente tienen mayor tasa de contratación temporal, se puede entender la importancia que adquiere la empresa temporal como polo de reclutamiento para las empresas así como para aquellos

trabajadores sin experiencia o poco cualificados que buscan una opción de continuidad en sus expectativas de empleo, aunque sea a través de diferentes contratos y clientes, pero con una continuidad en el tiempo. Es esa notoriedad la que permite a Adecco Trabajo Temporal tener más capacidad de reclutar globalmente y el motivo por el que los trabajadores inmigrantes (primer empleo o baja cualificación) acuden a ellos.

Con esas variables, ¿qué se puede realizar desde Adecco y desde el sector?. ¿Por qué no incentivar un mayor protagonismo del sector en la inmigración?

Existen varias vías posibles de actuación:

- (a) Dar un protagonismo al sector en la gestión y control de los trabajadores en situación irregular, una vez superado el período de normalización, acogidos a trabajos temporales de forma discontinua y así permitir mayor facilidad en cuanto a los requisitos establecidos a día de hoy dentro del sector. Ello permitiría aflorar parte de la economía sumergida no normalizada y canalizar parte del colectivo hacia la oferta real empresarial, en función de zonas.
- (b) Permitir que el sector se acoja al cupo de contingentes o a la tramitación de autorizaciones de forma flexible en su condición de empresas de servicios multi-sectoriales. Si algo ha fallado en el cupo de contingentes no es la tramitación de los permisos sino el ajuste de las cantidades. Los números son estimaciones que no tienen por qué coincidir con la realidad del momento. Aunque el nuevo Reglamento de Extranjería permite una mayor adaptabilidad, ésta nunca será lo suficientemente rápida para la necesidad cambiante del mercado laboral. La globalización de la economía impide que se pueda realizar un ajuste exacto entre lo previsto y lo real con meses de antelación. Es aquí donde Adecco Trabajo Temporal y el sector del trabajo temporal en general permiten distribuir los trabajadores en función de la necesidad del momento entre diferentes sectores.

- (c) Son especialistas en la gestión de recursos humanos. ¿Por qué no incentivar una colaboración con empresas como Adecco Trabajo Temporal que dispone de una estructura empresarial en gran parte de los países de origen de los inmigrantes que permita intervenir en las Comisiones de Selección de los países, canalizando las candidaturas según un proceso de selección estándar, y con la visión de profesionalidad que da la experiencia en la mayoría de los perfiles que se solicita?
- (d) ¿No ha sido éste también uno de los factores que han influido en el fracaso de los contingentes? ¿Quién está convencido de que el candidato que se asigna al contingente cubre las garantías de adecuación perfil-puesto que demanda el cliente?
- (e) Si a lo anterior se añade la posibilidad de intervenir en la impartición de formación en el país de origen según los requisitos del puesto, una gestión de la logística de traslado y por último una acogida en nuestro país con una gestión profesional y adecuada de la tramitación burocrática requerida, se facilita una gestión integral del proceso.
- (f) Y por último, de forma práctica, el sector y Adecco trabajo Temporal pueden dinamizar rigideces sectoriales o entre comunidades autónomas por falta de información coordinada en tiempo y forma, posibilitando:
- La redistribución de trabajadores a nivel sectorial: pueden trasladar trabajadores que, aunque por formación y experiencia en sus países de origen, están capacitados para cubrir puestos de más nivel, no han tenido esta opción por estar enmarcados en un primer momento a las opciones que la normalización o el permiso les permitieron originalmente. La información sobre la realidad empresarial como la que maneja el sector o Adecco Trabajo Temporal permite una actuación más eficiente.
 - La redistribución entre comunidades autónomas de fuerza de trabajo inmigrante: la red de delegaciones de la que dispone el sector y el conocimiento de la situación del mercado en las distintas zonas de España pueden posibilitar una mayor y mejor movilidad geográfica entre comunidades autónomas.

Todo lo anterior demuestra que las empresas de trabajo temporal en general, ofrecen realmente un complemento a las necesidades reales del mercado laboral que deberían ser mejor aprovechadas.

4.6. Inmigración y defensa de sus derechos laborales: el papel de los sindicatos

Las organizaciones sindicales tienen una larga trayectoria de trabajo en el campo de la inmigración.

CCOO fue la primera organización que a mediados de los 80 constituyó una red de centros de atención y asesoramiento a trabajadores extranjeros (CITES).

Asimismo, el tema de la inmigración ha sido tratado en sucesivos congresos y de manera específica en la Conferencia del Consejo Confederal de 1998, de modo que la defensa de los derechos de los trabajadores extranjeros está incorporada al acervo cultural y a la actividad sindical cotidiana de la Confederación Sindical de CCOO y del conjunto de sus organizaciones.

La actitud de las centrales sindicales ha ido evolucionando según ganaba dimensión el fenómeno migratorio. Si al principio la actividad reivindicativa se centró en el reconocimiento de derechos sociales y de ciudadanía para los inmigrantes, ahora la actividad sindical se amplía, centrándose en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores extranjeros.

La actividad sindical se desarrolla sobre la base de evitar los abusos sobre el colectivo de trabajadores extranjeros que, por sus características, está más desprotegido. Para ello se plantean como objetivos:

- (a) Convencer a los poderes públicos de la importancia de regular un flujo de trabajadores extranjeros asimilable por el mercado de trabajo. Los primeros perjudicados por el desbordamiento de las capacidades del mercado de trabajo son

los propios extranjeros que se ven obligados a aceptar cada vez peores condiciones laborales.

- (b) Garantizar la contratación en origen mediante un sistema de selección llevado a cabo por organismos públicos. Los trabajadores extranjeros deben conocer, antes de trasladarse a España, las condiciones contractuales que se les ofrecen: salario, jornada, tipo de contrato, etc. Asimismo se les debe facilitar información básica sobre las leyes laborales españolas y sobre la posibilidad de afiliarse a un sindicato para defender sus derechos.
- (c) Afiliar a los trabajadores extranjeros. Las previsiones sobre la creciente importancia de la mano de obra de origen extranjero ponen de manifiesto su relevancia en la política de afiliación de las centrales sindicales. Tomando sólo en consideración datos procedentes de CCOO, a principios del 2005 la afiliación de extranjeros representaba el 1,5% del total de ocupados de nacionalidad extranjera, mientras que entre los españoles la tasa de afiliación era del 6%. Esta diferencia da una idea del importante camino a recorrer. Recorrido no exento de obstáculos pues el primer contacto con el mercado de trabajo de un importante colectivo de trabajadores extranjeros, lo es a través de la economía sumergida. Las centrales sindicales están diseñando políticas específicas de afiliación y acogida en las empresas para los trabajadores extranjeros, que tenga en cuenta sus características y necesidades particulares (idiomáticas, administrativas, etc.).

La mejor política de integración para los inmigrantes es su incorporación estable y con derechos al mercado de trabajo. Aunque efectivamente éstos es así y la actividad de las centrales sindicales centra su actividad en ello, la acción sindical no acaba aquí. Los sindicatos participan asimismo, en el diseño de los planes de integración que la Secretaría de Estado de Migraciones desarrolla en cooperación con las Comunidades Autónomas. Igualmente, a través de su Federación de Enseñanza, CCOO participa activamente en la incorporación, a todos los niveles del sistema educativo, de los inmigrantes.

La experiencia de otros países con mayor tradición en la acogida de grandes colectivo de extranjeros, pone el énfasis en el grado de integración de la segunda generación como medida del éxito de las políticas de acogida. En este proceso juega un papel central el sistema educativo y los servicios sociales. Por este motivo CCOO viene poniendo el énfasis en el refuerzo de estos servicios públicos en las localidades, distritos y barrios donde se concentran los inmigrantes.

Por lo general, los adultos extranjeros deben dedicar la mayor parte de su tiempo a trabajar, sin que cuenten con familiares con tiempo disponible para cuidar de sus niños y jóvenes, aunque las políticas de reagrupamiento familiar deberían servir para paliar esta situación. En cualquier caso, esto obliga a reforzar el suministro de bienes públicos para su atención. De otra manera se puede terminar generando procesos de socialización e integración contrarios al interés público (delincuencia, sectas, bandas callejeras, etc.).

5. LA CONVIVENCIA INTERCULTURAL. POSIBILIDADES Y RESTRICCIONES EN LA INTEGRACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

5.1. La convivencia intercultural

5.1.1. Interculturalidad, integración, inmigración: algunos tópicos y falacias

A modo de introducción en este capítulo vamos a recordar algunas imprecisiones, si no falacias, que han alcanzado el grado de tópicos a propósito de dos argumentos de la mayor importancia en la materia:

- (a) La "nueva" condición de multiculturalidad de nuestras sociedades, que la mayoría de las veces se relaciona unívocamente con los nuevos flujos migratorios.
- (b) El proyecto de interculturalidad que suele ser invocado como modelo de gestión de esas nuevas realidades.

Sin embargo lo anterior se apoya en otra falacia previa: la que pretende que la diversidad cultural es siempre producto de factores alógenos, como si no hubiera pluralidad cultural endógena. Y eso es lo que convendría recordar ante todo: nuestras sociedades no se han convertido ahora en multiculturales como consecuencia de la llegada y la presencia de los inmigrantes (difícil por las condiciones de inestabilidad que se imponen a los recién llegados y por lo insólito de esa situación para los que residen de antiguo, que no están preparados para este fenómeno). La inmensa mayoría de nuestras sociedades en los países de la Unión Europea, ya eran multiculturales, con una multiculturalidad interna (nacional, lingüística, religiosa, etnocultural) diversa, pero que tiene un elemento común, un modelo de gestión que no es precisamente el de la interculturalidad, sino que se caracteriza por la falta de voluntad de reconocimiento de la diversidad cultural, que ha llevado históricamente a la negación (por aniquilamiento, por segregación, por subordinación, etc.) de tal realidad plural.

Con la llegada de los inmigrantes podríamos decir que, simplemente, llueve sobre mojado.

Por eso conviene señalar que no hay recetas milagrosas y que lo que denominamos interculturalidad, las más de las veces, es mera retórica. Porque para hablar de interculturalidad en serio, deben darse algunas condiciones aún lejanas, sobre todo en nuestro país.

La importancia de la discusión sobre esas condiciones reside sobre todo en que pone de relieve que el debate sobre la multiculturalidad y las recetas para gestionarla (interculturalidad) en no pocas ocasiones es sólo una coartada para ocultar la verdadera dimensión de nuestros problemas: la igualdad social, económica, cultural y política, es decir, igualdad en el acceso al poder y a la riqueza, un acceso en el que se imponen condiciones discriminatorias y de subordinación, precisamente justificadas desde o por la diferencia cultural.

Pero ¿qué entendemos por interculturalidad? No se trata obviamente de un "status", de una situación de hecho, ni tampoco de un resultado que pueda producirse por mera buena fe, a base de voluntarismo, ingenuidad y arcadismo. La interculturalidad es una propuesta formativa, un modo de gestionar la diversidad cultural, que no puede confundirse con ésta, ni con la multiculturalidad, pero tampoco equivale, como se dice tan alegremente, al mestizaje.

La apuesta en que consiste la interculturalidad debe distinguirse con cuidado de la asimilación impuesta, del paternalismo cuando no imperialismo cultural que tantas veces le subyace. Así sucede cuando se equipara interculturalidad e integración, sin precisar el uso de este segundo concepto. En efecto, reza el tópico bienintencionado que toda gestión de la diversidad cultural debe orientarse hacia la integración social y no a la mera asimilación ni desde luego a la segregación. Pero la integración social es un concepto complejo que no debiera identificarse con integración cultural. Estamos hablando de procesos de interacción, de adaptación mutua, que exigen cambios de ambas partes y que harán crecer la pluralidad. La imagen de una sociedad de acogida que "integra" a los de fuera permaneciendo igual a sí misma es, por encima de un mito, un error, salvo que se imponga el modelo de asimilación impuesta, de aculturación brutal, basado en la negación de la condición de persona de todo otro, en la negación de

reconocimiento, de valor a cuanto es y cree el otro. Las políticas de integración e interculturalidad no pueden tener como destinatario exclusivo (ni siquiera primordial) al otro, sino que han de contemplar a la población indígena.

La verdad es que no es difícil destruir el mito de la "cultura anfitriona" como paradigma, y aún más, como molde en el que debe desaparecer toda cultura alógena que pretenda su integración. Se trata de un supuesto contrafáctico, pues resulta de todo punto imposible un proceso social de interacción y que a la vez se traduzca en un solo sentido, esto es, que la cultura anfitriona incorpore a las alógenas sin quedar transformada a su vez.

Sólo desde una perspectiva rabiosamente etnicista que sostenga la presunción de que la sociedad de acogida es siempre superior a la par que homogénea en esa identidad superior, no pudiendo discutirse esa superioridad y homogeneidad, puede defenderse la viabilidad de semejante modelo, cuya conclusión a propósito de la inmigración es que hay que acoger sólo a quienes cumplan dos condiciones: ser útiles en nuestro mercado de trabajo y ser fácilmente integrables por estar más próximos a nuestra cultura. Por eso se da hoy en Europa una tendencia a la preferencia por la inmigración del este, o en todo caso por la latinoamericana, definidas como "integrables".

Conviene por tanto ser precavidos a la hora de hablar de interculturalidad. Para que haya interculturalidad en serio es preciso tomar en serio a su vez a las otras culturas. No proyectar sobre ellas el estigma de inferioridad ni juzgarlas sólo de acuerdo a criterios culturales (los nuestros), identificados apriorísticamente como los únicos aceptables, los únicos civilizados, los únicos compatibles con las exigencias de la legitimidad democrática, es decir, con los derechos humanos y el Estado de Derecho.

No se puede hablar de interculturalidad si no existe la menor voluntad de conocer las demás culturas y de reconocer el derecho a la identidad cultural de los otros.

5.1.2. Caracterización del proyecto intercultural

Surge pues la necesidad de precisar el proyecto intercultural que se propone como solución.

La interculturalidad como proyecto se articula en tres planos distintos:

- El ideológico o simbólico: en el que el papel determinante lo tienen los medios de comunicación y la educación;
- El formativo: en el que la clave es el discurso jurídico político;
- El de la praxis social: en el que la educación y cierta ética pública son imprescindibles junto a las medidas adoptadas en relación con el trabajo, la vivienda y la salud.

La primera de las condiciones de la interculturalidad, la fundamental, es cierta simetría, cierto grado de igualdad de los interlocutores. No hay diálogo intercultural sin igualdad en las posiciones de partida y eso es muy difícil hoy en día. Por esa razón la primera queja es que con frecuencia los proyectos interculturales no son más que una nueva coartada del etnocentrismo. Se necesita conciencia de la igualdad en el punto de partida desde el que se plantea el diálogo intercultural. No puede haber nada similar a esto cuando el acceso, la garantía y el desarrollo del poder y de la riqueza son tan desiguales precisamente en función de la diversidad cultural: la asimetría económica, de dominación, de acceso a la información y a los medios de difusión cultural, exige el reconocimiento de la asimetría en el primer paso, en el deber de conocer y dar a conocer las propias reglas del juego, las instituciones, valores y prácticas sociales relevantes, antes de exigir su cumplimiento incondicionado.

La segunda condición es el acceso simétrico a los medios de comunicación y formación de la opinión pública. Y en este sentido, la situación de hecho obliga a un diagnóstico teñido de escepticismo: ¿cómo podrán alcanzar condiciones de igualdad las culturas periféricas frente a la cultura global? ¿Puede ser su destino diferente de la desaparición o de su integración como glocalismo (localismo globalizado/globalismo localizado en el mercado global)?

La tercera condición es el esfuerzo por el mutuo conocimiento y superación del prejuicio de que todo lo que no es nuestro es una barbarie.

La cuarta es la voluntad de reconocimiento de esas culturas y sobre todo de sus agentes: reconocimiento de los inmigrantes como sujeto jurídico y político, no como objeto de asistencia ni como mera herramienta.

La quinta, la voluntad de negociación, que es una condición de cualquier proyecto de construcción de una gestión democrática de las sociedades multiculturales: aceptar que todos podemos cambiar y que todos tenemos la palabra para proponer, negociar y decidir.

Pues entre todas estas condiciones previas al proyecto intercultural se encuentra la tarea del derecho. Y también una noción del contrato político, más allá del contrato social.

5.1.3. Las condiciones jurídicas del proyecto intercultural

Para que tenga sentido hablar de integración hay que comenzar por algo previo a los programas de interculturalidad, a las políticas de valoración positiva de la diversidad, a la lucha contra el prejuicio frente al otro. Y eso previo es la seguridad en el reconocimiento y satisfacción de las necesidades básicas de todos. Un elemento previo que significa reconocer y garantizar a todos los seres humanos los derechos fundamentales, que son la vía de satisfacción de tales necesidades. Si no, estamos hablando de otra cosa cuando hablamos de derechos. Ya no hablamos de aquellos instrumentos que sirven para la emancipación de los seres humanos como agentes morales, como únicos sujetos de soberanía, sino de las coartadas para asegurarnos la obediencia mecánica y la pasividad de los súbditos. Y es que a veces cuando hablamos de integración y derechos estamos pensando en otro modelo.

Otro modelo, sí: aquel en el que la integración es el ingreso en un corral en el que nuestra marca de hierro son esos derechos-mercancía, que traducen un consenso ajeno a nuestra voluntad y a nuestra capacidad de decisión, a nuestra autonomía, a nuestra libertad. Integración en un cuerpo supuestamente homogéneo en el que está muy claro

lo que es bueno y lo que no, porque lo primero está recogido en la Constitución y lo segundo en el Código Penal, y no hay discusión, ni dudas, ni menos aún posibilidad de cambiarlos.

Dicho de forma más concreta, el camino jurídico que llevaría a la integración sería el que supone la más absoluta renuncia a cualquier manifestación de pluralidad en serio. Y ello demuestra que quienes así lo sostienen jamás han tomado en serio ni la libertad, ni la igualdad ni el pluralismo.

Lo que sucede es que incluso esa cínica respuesta entraña no pocos problemas, empezando por la concreción de los derechos cuyo reconocimiento vendría así exigido como condición previa a la integración. Es una opinión comúnmente repetida, a ese propósito, que ese reconocimiento, en el caso de los inmigrantes, de los extranjeros, de los diferentes visibles (aunque sean nacionales: mujeres, minorías étnicas o culturales o nacionales o religiosas, niños, discapacitados, etc.) recorre un camino inverso al de la positivación de los derechos humanos: en este caso los derechos civiles son primero, sí, pero luego vienen los económicos, sociales y culturales y sólo muy al final los políticos.

Así, la única regla admisible es la igualdad y la plenitud en el reconocimiento de derechos como imprescindible para la integración en materias como educación, sanidad, trabajo, vivienda y libertades.

Por ello decimos que el Derecho debe garantizar el cumplimiento de tres objetivos: seguridad jurídica, igualdad e inclusión. Si los instrumentos de derecho van encaminados a configurar un status de incertidumbre y vulnerabilidad, un status de segmentación de derechos y de discriminación injustificada de trato, un status de subordinación, el Derecho se convierte en un instrumento ilícito.

5.1.4. Las condiciones políticas del proyecto intercultural

No se puede hablar de integración e interculturalidad si el programa de creación de la comunidad política está marcado por: a) la preferencia nacional que excluye que pueda

ser miembro quien no hay nacido en la comunidad; b) la negación del pluralismo que sigue entendiendo la comunidad política en términos que exigen la existencia de otro como enemigo para que podamos hablar del nosotros, de los ciudadanos-amigos-familia; y finalmente c) una vieja concepción de la política que, o bien reduce la condición de ciudadano/soberano/miembro activo de la comunidad a los nacionales ricos, o bien entiende la democracia como un marco formal en el que los clientes tratan de obtener la mejora de sus preferencias y asignan poder en función de las aptitudes de los políticos-profesionales para optimizar esos intereses que les mueven a jugar en el mercado.

Una comunidad política así entendida exige plantear como reivindicaciones irrenunciables de toda política de inmigración que pretenda ser acorde con los principios de legitimidad democrática y de respeto a los derechos humanos, al menos las tres siguientes:

- (a) La condición de miembro de la comunidad política no puede ser un privilegio vedado a quienes no tuvieron el premio de la lotería genética: la primera reivindicación es el reconocimiento y satisfacción del derecho de acceso, de las vías que hacen posible el acceso a la condición de miembro de esa comunidad, de nuestras comunidades, y eso se ha de traducir en la adopción de un abanico de medidas que hagan posible ese reconocimiento y esa garantía. La clave de esta política si quiere merecer el adjetivo de integradora son las condiciones de acceso a la comunidad, las vías para llegar a ser miembro. Y lo primero a su vez es cómo entrar: por lo tanto las condiciones de entrada y permanencia, las condiciones de regularización y participación en la vida pública en términos de igualdad son condiciones *sine quae non*. Por esa razón, antes que los derechos políticos, el rasero para medir una política que dé la talla es, por ejemplo, el procedimiento de obtención y el control de denegación del visado, la supeditación de la entrada al sistema de cupos y la utilización de los procesos de regularización. Lo es también el sistema de dependencia inexorable entre permiso de residencia y de trabajo.

- (b) Pero una vez que se entra, es necesario adoptar medidas que impidan la existencia de un muro infranqueable para quien llega y quiere convertirse en miembro de esa comunidad. Entre las condiciones que responden a ese objetivo se encuentran, evidentemente, algunos de los medios de acceso a la integración social: vivienda, educación y trabajo. La responsabilidad básica aquí compete a la administración municipal y regional o autonómica, pero a esa responsabilidad debe dársele la contrapartida de medios y competencias.

- (c) Y en última instancia el reconocimiento en condiciones de igualdad de los derechos. De los derechos personales, de las libertades públicas, de los derechos económicos, sociales y culturales y de los políticos. Necesitamos un estatuto que reconozca y garantice esos derechos en toda la Unión Europea. Es necesario un estatuto jurídico de igualdad de derechos de los inmigrantes no comunitarios en la Unión Europea, que acoja los principios propuestos o al menos que acepte su discusión, y nos los excluya a priori como inconcebibles.

5.1.5. Propuestas para facilitar el proyecto intercultural

Es muy difícil ser optimista sobre el proyecto intercultural, al menos en la escala macro. No basta con yuxtaponer todas las diferencias culturales. Hay que dar oportunidad para el diálogo y ahí reside la dificultad.

No obstante, en todo caso es posible establecer algunos criterios, ciertamente mínimos, pero también por esa razón eficaces.

En primer lugar parece difícilmente discutible que, si aceptamos como un bien digno de protección jurídica los valores y la cultura propios de las minorías, se trata de garantizar su supervivencia y desarrollo, y eso requiere en muchos casos, medidas del tipo de sanciones positivas y aún de lo que conocemos como discriminación inversa.

Este criterio supone, entre otras cosas, que el planteamiento del problema en términos de asimilación versus gueto falsea el debate. De lo que se trata es de integración, no de asimilación. Y por integración entendemos un proceso guiado por el objetivo de la

equiparación en el reconocimiento jurídico, en la ciudadanía, lo que no supone clonación sino igualdad en la diferencia. Al contrario, el modelo de asimilación condiciona el reconocimiento de los derechos a un proceso de mimetización respecto a la mayoría, lo que conduce al sacrificio indiscriminado de esas diferencias.

El segundo criterio es el respecto a la diversidad, que no puede suponer menoscabo de los derechos fundamentales, ni de las reglas de juego propias de la legitimidad democrática, y entre ellas, que siempre que se respete el derecho de participación de todos en la toma de decisiones jurídico políticas y en los resultados, la concreción de la legitimidad democrática se encuentra en la voluntad de la mayoría. No hay por tanto integración si no se acepta la primacía del respecto a los derechos, porque son ellos los que constituyen el mínimo común denominador en el que es posible el reconocimiento. No se puede renunciar a ese mínimo sin echar por tierra la legitimidad jurídica y política.

5.2. Posibilidades y restricciones en la integración de trabajadores extranjeros

5.2.1. Concepto de integración

Buena parte de las definiciones que se dan de "integración", referida a los inmigrantes, se inscriben en el ámbito del *deber ser* más que del *ser*, es decir, no se centran en el análisis de la realidad a la que se refieren. Por lo tanto, no reflejan cómo es y cómo se produce el fenómeno de hecho, sino que plantean una conceptualización ideal de la integración: identifican la integración con un tipo o modelo concreto, en general aquel que el estudioso o profesional en cuestión considera más deseable, o bien aquel que desean rechazar, con lo cual reniegan de la utilización del término "integración", para remitir acto seguido a otro que representaría el modelo ideal que tienen en mente.

En ciencias sociales el término "integración" se ha usado como contrario a "desintegración" y el concepto al que remite es "el grado de cohesión o desorganización tanto de las relaciones como de los valores y prácticas culturales en un contexto de aculturación o cambio social" (Pujadas, 1993).

También se ha entendido como "el grado en que el individuo al compartir con otros determinadas normas, valores y creencias, experimenta un sentimiento de pertenencia al grupo" (Parsons, recogido por C. Giménez en Diccionario de Sociología, 1998) y también como "la medida en la que las actividades o funciones de las diferentes instituciones se complementan unas a otras" (C. Jiménez en Diccionario de Sociología, 1998).

Solo con leer estas definiciones puede apreciarse que se centran en objetos de investigación distintos.

En la primera que presenta el par de opuestos *integración/desintegración*, se está hablando de relaciones sociales, valores y prácticas culturales, en la segunda de individuos, y en la tercera de instituciones. Sin embargo las tres sí tienen un punto de coincidencia: hablar de grado o medida.

Cuando se habla de integración de la población inmigrante, con independencia de que se refiera a aspectos sociales, económicos, políticos o culturales, siempre se remite en último término a individuos, por un lado; a grupos que se identifican según nacionalidades, por otro; y al grupo que formaría la población inmigrante en general, por último.

Si nos centramos en los individuos podríamos recurrir a la segunda definición, que habla de sentimiento de pertenencia del individuo al grupo. Podríamos decir que el inmigrante está integrado cuando considera que pertenece al grupo, entendido aquí como el conjunto de la sociedad receptora. La limitación inmediata que plantea esta definición es que no tiene en cuenta el punto de vista de esta sociedad, ya que puede negarse a reconocer esa pertenencia.

En el caso de que partiésemos de los grupos constituidos en torno a nacionalidades y recurriéramos a la primera definición, estaríamos ante distintas culturas que "se integran" si, a la vez que subsisten, se cohesionan (para que no se produzca desintegración). Pero ésto supone no tener en cuenta que estos grupos y sus culturas no

son unidades homogéneas, sino que están formados por subgrupos e individuos que pueden afrontar la migración y la integración en la sociedad receptora de distintas maneras.

Si nos remitimos al grupo entendido como todas las personas inmigrantes en general, la cuestión es aún más complicada, pero nos abre una vía que puede contribuir a desenredar la madeja. Podemos hacernos la siguiente pregunta como punto e partida: ¿la presencia de inmigrantes, tal y como se está dando en la actualidad, desintegra la sociedad receptora?. Si nos ceñimos a los hechos, no parece que éste haya sido el caso en los países europeos con mayor tradición migratoria, ni parece que lo esté siendo en España, donde el fenómeno es más reciente.

Entonces, ¿qué quiere decir "integración", "integrarse"?. Lo más sencillo es recurrir a un diccionario donde encontramos lo siguiente: integrar es "constituir las partes un todo", integrarse es también "incorporarse, unirse a un grupo para formar parte de él" (Diccionario de la Lengua Española).

Teniendo esto en cuenta, hagámonos una nueva pregunta: ¿la población inmigrante se ha incorporado a la sociedad española, desempeña en ella algún papel que la haga constituirse en parte del grupo, del todo? ¿Qué nos puede indicar que se produce esta incorporación? Cuestiones tan evidentes como su presencia en las actividades económicas, en las calles, los comercios, los medios e comunicación, en los colegios, etc. Ya forma parte del todo, un todo que, no solo no se ha disuelto ni desintegrado con su presencia, sino que precisa de la misma para su mantenimiento y desarrollo.

Entonces, ¿podemos decir que las personas inmigrantes están integradas en la sociedad receptora, en este caso la española? Sí. En ese caso, ¿qué pasa con los problemas de discriminación denunciados, con los conflictos sociales más o menos latentes, las dificultades de acceso a recursos que sufren estas personas, la desigualdad de derechos y oportunidades con respecto a la población autóctona? La respuesta es que todas estas cuestiones están indicando no si las personas inmigrantes están integradas, sino cómo

es esa integración y en qué posición se integran. Y es aquí donde está el meollo de la cuestión.

El problema de la integración no es una cuestión de grados, cuantitativa, sino una cuestión cualitativa y que se centra en la forma que adopta la integración, o para ser más exactos, la posición y el papel que pasa a desempeñar la persona inmigrante en el conjunto de la sociedad.

Si repasamos las definiciones que suelen darse habitualmente de integración, vemos que de manera más o menos explícita contienen una denuncia de las situaciones de desigualdad de la población inmigrante con respecto a la autóctona y que remiten a una serie de aspectos que corresponden a cuestiones básicas que caracterizan la posición social de individuos y grupos.

Por ejemplo, Carlos Giménez hablaba ya en 1992 de "igualdad de derechos y condiciones en los ámbitos legal, laboral, residencial, familiar, escolar, social y cultural", que es lo mismo que decir que se detectan desigualdades en esas cuestiones en la población inmigrante, en comparación con la autóctona. ¿Pero con respecto a qué población autóctona?. ¿La sociedad receptora es homogénea, igualitaria? Aquí se introduce una cuestión más a tener en cuenta al hablar de integración, en este sentido de pasar a ocupar una posición socioeconómica determinada en la sociedad receptora. Se trata de que esta última incluye grupos con posiciones socioeconómicas y de acceso al poder diferentes. De modo que la siguiente pregunta que hemos de plantearnos es: ¿la posición que pasan a ocupar los inmigrantes con su incorporación a la sociedad receptora coincide con la de algún grupo social autóctono o se genera una nueva posición específica para los inmigrantes?

Todos estos interrogantes son esenciales puesto que si, en última instancia, lo que se pretende es intervenir socialmente, primero hay que conocer lo que está sucediendo de manera "espontánea". Puede parecer que, en último término, da lo mismo trabajar sobre el par de opuestos integración/ausencia de integración (exclusión), que hacerlo sobre una integración que se concreta en una determinada posición social desigualitaria para

los inmigrantes con respecto a los autóctonos. Pero no es lo mismo puesto que este último punto de partida nos descubre una realidad mucho más compleja y unos problemas que pueden ser aún más graves de lo que parecen.

Si partimos de que no hay integración y hay que trabajar para que la haya o de la idea de grados de la integración, se está ignorando que los inmigrantes ya están ocupando un lugar concreto en la sociedad receptora, ésta ya les ha absorbido y designado un puesto, incluso podríamos hablar de una función, y cambiar esto puede ser mucho más difícil que "incluir" aquello que está "excluido". De hecho ya se han dado los primeros pasos hacia la consolidación oficial de esta situación, puesto que a menudo se recurre, para conseguir la aceptación de las personas inmigrantes por parte de las autóctonas, al argumento siguiente: la inmigración es necesaria para el mantenimiento del Estado del Bienestar; por lo tanto su "aceptación" y "acogimiento" por parte de la población autóctona se está ligando a su funcionalidad para la misma y no a algo tan elemental como los derechos humanos.

En este sentido resulta muy sugerente lo que apunta A. Zehraoui (1994) que en su crítica a las formas de concebir en sociología la integración con respecto a la inmigración señala que, frente a la lógica de la "inclusión-exclusión", que se reduce a identificar integración con inserción o asimilación, propone otra donde se tenga en cuenta que la "segregación" es también una forma de integración, es decir, la integración puede adoptar distintas modalidades.

Y aquí entramos en una parte del debate sobre el concepto de integración que implica otras cuestiones. Se trata de las formas, tipos, modalidades o modelos que puede adoptar la integración. A este respecto también hay confusión entre el *ser* y el *deber ser*, ya que no siempre los estudiosos admiten la existencia, no digamos ya la coexistencia, de distintas modalidades, sino que apuestan por una forma concreta que identifican con la verdadera integración y, en cualquier caso, es una de las modalidades a la que otorgan un valor positivo frente a las demás, independientemente de que la persona inmigrante haya podido optar voluntariamente por ella.

En primer lugar cabe preguntarse hasta qué punto es adecuado hablar de formas, tipos o modelos de integración. Según parece, esto tiene que ver en realidad con los programas o planes de intervención social oficiales, y en ese caso serían más bien modelos de "acogimiento" de la población inmigrante por parte del estado receptor. Esto significa que el modelo de acogimiento no tiene por qué coincidir con el modelo de adaptación a la situación de emigración. Por poner un ejemplo, las autoridades pueden poner en marcha un programa asimilacionista, pero los inmigrantes a quienes va dirigido quizás pretendan mantener una segregación con respecto al grueso de la población (a lo que se refería Zehraoui), o viceversa, puede plantearse una política de interculturalidad y los inmigrantes preferir una asimilación total. Naturalmente hablamos en términos hipotéticos, puesto que lo más probable es que encontremos inmigrantes o grupos de inmigrantes que opten por distintas formas de adaptación.

En los textos consultados la opción de la interculturalidad parece la más extendida actualmente, frente a la asimilación y la multiculturalidad y a menudo se identifica con la integración. También se detecta confusión a la hora de hablar de integración debido a los numerosos aspectos distintos, aunque conectados, que implica: sociales, económicos, jurídicos, políticos y culturales.

De modo que, a veces, al hablar de tipos o modelos de integración, sólo se está haciendo referencia a cuestiones culturales, otras, a aspectos más materiales, y otras, a todos los aspectos a la vez.

5.2.2. Capacidad de integración: evolución de la oferta y la demanda

Intentar estimar el número y las características profesionales de los puestos de trabajo que los empresarios españoles no logran cubrir con mano de obra residente y ajustar los flujos migratorios a este volumen, es trabajar a favor de la integración de los trabajadores extranjeros.

Apoyar en cambio la teoría de que el mercado de trabajo tiene una capacidad ilimitada para asimilar mano de obra, es trabajar en contra de sus intereses, pues ésta no es una visión realista del mercado de trabajo. Facilitar el desbordamiento de la oferta de

empleo con mano de obra foránea significa poner las bases para la explotación de los trabajadores extranjeros. "Papeles para todos" es un slogan que puede sonar muy progresista pero que en el fondo se construye sobre una visión opuesta al bienestar de los trabajadores extranjeros, del conjunto de las personas laboralmente activas y de las empresas que cumplen con la legalidad.

¿Cuántos puestos de trabajo no se podrán cubrir con mano de obra residente? ¿Y qué características tienen estos puestos? Son dos preguntas que constantemente debe hacerse y tiene que intentar responder una política de migraciones responsable.

Para responderlas hay que hacer previsiones sobre la evolución de la oferta empleo (población activa) y la demanda de empleo (población ocupada) al objeto de medir sus desajustes: exceso de oferta (desempleo) o escasez de oferta (necesidad de importar mano de obra).

Prever la evolución de la población activa (oferta de empleo) requiere estimar primero la evolución de la población en edad de trabajar (de 16 años en adelante).

Carlos Martín Urriza, economista del Gabinete Técnico Confederal de Comisiones Obreras, realizó una simulación de la necesidad de mano de obra foránea para los próximos 15 años (2006-2020), cuyos resultados se recogen en el Anexo I al presente capítulo. Partió para ello de las Proyecciones de Población del INE según el censo de 2001, si bien con una serie de ajustes sobre la base de una entrada de inmigrantes cada vez menor, hasta hacerse nula a partir de 2010 y hasta 2020. Ello con el fin de hacer más palpables las necesidades de oferta de empleo si sólo se contase con recursos internos.

A la población así proyectada por sexos y tramos de edad, la multiplicó por su correspondiente tasa de actividad para obtener la población activa, considerando que la tasa de actividad crece para cada sexo y tramo de edad al mismo ritmo anual que en el período 1996-2004, con las siguientes salvedades:

- En los tramos de edad donde la variación anual fue negativa entre 1996-2004, la tasa de actividad de 2004 la mantuvo constante para el período 2006-2020.
- Para los hombres y las mujeres de 64 a 69 años consideró un crecimiento anual de su tasa de actividad del 4%, al objeto de aproximarla a los estándares de los países centrales de la Unión Europea (Alemania, Francia, Reino unido e Italia).
- Para las mujeres el crecimiento de la tasa de actividad se topa en el alcanzado en 2005 para el tramo 25-34 años; en 2012 para el tramo 35-44 años; y en 2013 para el tramo 45-54 años. Se establecieron estos límites una vez que se alcanzaran los estándares europeos.
- Asimismo, para las mujeres entre 16-24 y 25-28 años, el crecimiento anual de la tasa de actividad se fijó en el 3% y el 1%, respectivamente. Igualmente para aproximarla a los niveles europeos.

Con estos supuestos, la tasa de actividad de los hombres (calculada para las personas de 16 años en adelante) se reduciría desde el 68,2% en 2006 hasta el 66,3% en 2020. El motivo del descenso está en que el crecimiento de las tasas de actividad en cada tramo de edad no compensa el envejecimiento de la población, pues la población bascula hacia tramos de edad donde las tasas de actividad son más bajas. No obstante, esta simulación se podría ver alterada por cambios sustantivos en el crecimiento de las tasas de actividad de los mayores de 59 años.

El crecimiento de las tasas de actividad por tramos de edad, sí compensa, en cambio, entre las mujeres, el envejecimiento de la población, debido a que los niveles de actividad de los que parte son muy bajos. La tasa de actividad femenina crecería desde 46,9% en 2006 a 50,3% en 2020.

Por otro lado, la evolución de la ocupación (demanda de empleo) se ha simulado también por sexos y tramos de edad. Se considera que la ocupación crecería en media anual a lo largo de todo el período (2006-2020), un 1,4% entre los hombres y un 2,8% entre las mujeres. De lo que resultaría un crecimiento para ambos sexos en torno al 2% anual. Este crecimiento se distribuye por tramos de edad igual que el crecimiento medio anual que se produjo entre 1996 y 2004.

Tabla nº 1: Simulación de la evolución del desempleo (+) o la escasez de oferta (-) en un escenario sin inmigración
(Datos en miles. Ambos sexos por tramos de edad)

Años	16-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70 y más	TOTALES	TASA DE DESEMPLEO
2006	151,9	247,8	226,2	366,2	323,9	295,8	301,7	206,3	108,6	124,8	5,9	1,7	2.360,9	11,2
2007	154,7	176	71,9	338,4	339,4	310,2	358,2	264	110,3	155,3	11,1	2,1	2.291,7	10,7
2008	157	105,3	-111,2	276	351,4	315,6	406,3	326,9	118,8	183,6	16,8	2,6	2.149	10
2009	158,1	37,7	-314,9	172,2	358,1	310,9	449,6	391,2	131,1	207,9	23,9	2,9	1.928,8	8,9
2010	158	-20,4	-526	33,1	357,4	298,9	493,8	453,1	147,4	230,3	32,1	3,2	1.660,9	7,6
2011	158,2	-68,8	-727,1	-138,1	348,6	287,4	535,5	513,1	175,4	248,7	40,2	3,5	1.376,7	6,3
2012	160,2	-110,9	-916	-330,7	320,4	282,1	567	572,3	214,6	266,7	47,6	4,1	1.077,2	4,9
2013	164,3	-148,2	-1089,4	-539,3	244,8	246,2	595,5	627,1	254,1	280,9	55	4,6	695,7	3,1
2014	172,3	-183,4	-1245,3	-755,5	137,3	210,4	568,2	633,3	296,2	299	62,3	5,2	200	0,9
2015	186,1	-218,8	-1383	-972,2	-0,8	169,3	535,3	639,5	336,6	320,3	69,5	5,8	312,4	-1,4
2016	206	-250,9	-1509	-1178,9	-171,4	118,6	502,1	640,6	374,6	349,4	76,3	6,5	835,9	-3,8
2017	230,6	-277,7	-1627,8	-1373,6	-363,5	47	474,2	629,8	411,2	385,7	83,5	7,2	1.373,3	-6,3
2018	254,7	-295,8	-1741,7	-1553,1	-571,8	-50,9	448,3	614	443,4	425,5	92	7,9	1.927,5	-8,9
2019	281,8	-300,3	-1853,8	-1715,4	-787,7	-181,7	422,7	592,8	474,4	467,1	101,5	8,5	2.490,1	-11,5
2020	306,2	-289,1	-1967,2	-1859,9	-1004	-343,9	392	566,6	507,5	507,6	112	9,1	3.063,2	-14,2

Fuente: I.N.E., 2005

En la tabla anterior se presenta para ambos sexos y por tramos de edad, la diferencia entre la oferta y la demanda de empleo resultado de la simulación. Si la primera es mayor que la segunda, el resultado es positivo y se genera desempleo. En cambio, si el resultado es negativo, la demanda es mayor que la oferta y hay necesidad de importar mano de obra del exterior para atender las necesidades del mercado de trabajo.

En la última columna de la tabla se ha calculado la tasa de desempleo. Se observa que desciende hasta alcanzar en 2012 un nivel en el entorno del paro friccional (4,9%). A partir de aquí, sin entradas netas de población extranjera, las necesidades de ofertas de empleo aumentan progresivamente hasta que la demanda supera a la oferta a partir de 2015. En 2020 el desfase sobrepasa los 3 millones de trabajadores.

Para calcular las necesidades totales de mano de obra exterior en todo el período (2006-2020) a esos 3 millones hay que sumarles el exceso de oferta necesario para alcanzar un nivel de paro friccional (5%) que permita un fácil acomodo entre oferta y demanda de empleo, y evite la aparición de cuellos de botella (1.081.000 parados). Además hay que sumar 648.000 trabajadores procedentes de las entradas netas de población extranjera consideradas en la simulación entre 2006 y 2009 (810.000 personas) y cuya tasa de actividad se supone del 805. El resultado son unas necesidades de mano de obra exterior de 4.792.000 trabajadores para el período 2006-2020, es decir, 319.000 trabajadores anuales o 399.000 entradas netas si se expresa en términos de población.

Las entradas netas de población extranjera de los últimos años han estado por encima de esta media. Como resultado de este exceso en el flujo migratorio se aprecian signos de saturación en el mercado de trabajo. En efecto, aunque la tasa de actividad ha seguido aumentando, la de paro ha dejado de descender.

Hasta el año 2001 la progresiva incorporación de trabajadores extranjeros al mercado de trabajo español es compatible con una rebaja de la tasa de desempleo. Sin embargo, a partir de este año la tasa de desempleo deja de reducirse estabilizándose en el entorno del 11%. Y ésto a pesar de que 2003 y 2004 son años de recuperación de la actividad económica, donde el PIB crece en términos reales un 2,9% y un 3,1% respectivamente.

El incremento de empleo que impulsa el crecimiento económico de los últimos años es absorbido en gran parte por el aumento de la población activa extranjera, lo que impide que el paro se reduzca de manera significativa. El 60% de los activos que se incorporan al mercado de trabajo en 2004 son de origen extranjero.

Paralelamente, el aumento de la ocupación se cubre fundamentalmente con trabajadores foráneos en los últimos años. El 54% del crecimiento neto del empleo en 2004 corresponde a trabajadores de origen extranjero.

La estabilización de la tasa de desempleo y el hecho de que el aumento de la actividad se concentre entre los trabajadores extranjeros, indican que el mercado de trabajo

empieza a dar signos de saturación en lo que a su capacidad de integración de más oferta de empleo exterior se refiere.

Pero, esta simulación sobre la evolución de la oferta y demanda de empleo da pie a realizar otros comentarios sobre la regulación de los flujos migratorios.

5.2.3. *Dimensión espacial de las necesidades de mano de obra*

La necesidad o el excedente de mano de obra en los próximos 15 años, no se distribuirá geográficamente de manera homogénea. La concentración territorial de la población inmigrante así lo indica. No obstante, hay indicios sobre la existencia de factores adicionales a los desequilibrios entre oferta y demanda de empleo que explican esta distribución, como por ejemplo que el País Vasco no sea un receptor significativo de trabajadores extranjeros.

En cualquier caso, el flujo migratorio deberá dirigirse hacia aquellas regiones donde los desequilibrios del mercado de trabajo sean mayores. No hay que descartar, sin embargo, que las entradas medias calculadas para el conjunto nacional en la simulación, se queden cortas en algún caso si existen restricciones importantes a la libre movilidad de la mano de obra residente (como por ejemplo por el elevado precio de la vivienda en propiedad o alquiler).

5.2.4. *Demanda de trabajadores extranjeros cualificados*

En la simulación que se ha realizado se observa que a partir del año 2011 se empiezan a producir de manera creciente, necesidades de oferta de empleo en el tramo de edad comprendido entre los 30 y los 34 años. Esto mismo sucede en el tramo de 35 a 39 años a partir de 2017 y en el de 40 a 44 años a partir de 2019. aunque gran parte de estas carencias serán cubiertas con los excedentes de mano de obra residente de los tramos de edad superiores, es posible que a partir de 2011 se empiece a requerir también mano de obra extranjera cualificada.

Por tanto, una política de inmigración eficaz será aquella que, además de regular el volumen de entrada de mano de obra foránea, sea capaz de seleccionarla en función de

las necesidades del mercado de trabajo. Esta selección supone la preservación de los intereses de los trabajadores extranjeros. Ahora que no se produce, encontramos a muchos de ellos ocupados en empleos para los que están sobrecualificados, lo que supone un derroche de recursos y la frustración de sus expectativas.

5.2.5. Otros factores que explican el aumento de empleo foráneo

El argumento que más se ha utilizado para justificar la entrada que se ha producido hasta ahora de mano de obra foránea, ha sido la mejora en la formación de las nuevas generaciones de españoles. Esto provoca, por su parte, el rechazo de los puestos de trabajo de baja cualificación que quedan así vacantes.

El argumento es de la misma naturaleza que los empleados hasta aquí: una falta de oferta de empleo, pero formulado desde postulados cualitativos y no tanto cuantitativos. No todos los puestos de trabajo son iguales y no todos los trabajadores son intercambiables. De la misma manera, no todos los trabajadores extranjeros encajan con las necesidades del mercado de trabajo. Ignorar esto es dificultar su integración.

Sin embargo, hay otros factores cualitativos que han podido tener tanta influencia como éste en el aumento del flujo migratorio. Por ejemplo, la mayor flexibilidad laboral de los trabajadores extranjeros.

Los trabajadores foráneos tienen expectativas distintas a las de los autóctonos, necesidades más perentorias y una situación socio-laboral más desprotegida que los españoles. Por ejemplo, no cuentan en muchos casos con una red familiar que les asista en períodos de desempleo.

Asimismo padecen una "doble temporalidad". Por un lado la contractual característica del mercado de trabajo español, que además sufren con mayor intensidad. Y por otro lado, la temporalidad en la residencia. Los trabajadores extranjeros extra-comunitarios están obligados a renovar 3 veces a lo largo de un período de 5 años su permiso de residencia y trabajo, lo cual está vinculado a que no pierdan su empleo. Estas

circunstancias unidas a la sobre-representación de los trabajadores extranjeros en ocupaciones de baja cualificación, pueden terminar configurando a este colectivo como un nuevo segmento del mercado de trabajo. Así será si con el paso del tiempo se demuestra que la condición de extranjero va unida a cierto tipo de exclusión laboral y, por ende, de discriminación social.

Estos condicionantes los convierten en trabajadores más dispuestos a aceptar peores condiciones de trabajo, incluso, en la economía formal. Por ejemplo, de la Encuesta de Estructura Salarial 2000 del INE se deduce que los trabajadores extranjeros procedentes de países en vías de desarrollo cobran entre un 7,2% y un 16,3% menos que los españoles empleados en puestos de trabajo equivalentes.

Una prueba todavía mayor de su flexibilidad y de la capacidad de las empresas españolas para hacer uso de ella más allá de los límites legales, es que una gran parte de los trabajadores extranjeros trabajan en la economía informal, que ha aumentado su campo de acción según crecía el fenómeno migratorio. El trabajo sumergido supone un importante ahorro para el empresario; al menos del 30% del coste laboral, pues no paga las cotizaciones sociales a la Seguridad Social.

Algunos de los sectores donde se ha concentrado la mano de obra extranjera, como la agricultura, la construcción o el servicio doméstico, ya eran campo abonado para el desarrollo de la economía informal.

Por otro lado la falta de control de la economía sumergida unida por un lado a la permisividad en la entrada al país, y por otro a las dificultades para obtener un permiso de trabajo y residencia, ha sido el principal artífice del "efecto llamada", más allá de los procesos extraordinarios de regularización y normalización.

Obviamente esta manera de acomodarse en el mercado de trabajo genera graves problemas para los trabajadores extranjeros (inseguridad y desprotección laboral), para los empresarios (competencia desleal) y para la Hacienda Pública (fraude en la Seguridad Social).

5.3. Las empresas y la integración

La inmigración en España es de carácter fundamentalmente laboral, lo que implica que las empresas constituyen un factor fundamental de integración de esta población puesto que no hay integración posible sin empleo. La empresa es pues el vehículo del desarrollo vital de los trabajadores extranjeros en la sociedad de acogida.

Y a la vez, por la demanda creciente que habrá de trabajadores inmigrantes, es la mayor interesada en orientar su política de gestión de personal no sólo a la integración de estos trabajadores en las organizaciones actuales, sino a atraer, motivar y retener a estas personas para que aporten un valor añadido no sólo a nuestro mercado laboral sino en general a nuestra sociedad.

La empresa responsable debe entenderse también en la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades y en el cumplimiento de las normas de contratación laboral, así como en la compra de materias primas o bienes necesarios para la producción o comercialización en terceros países, donde muchas veces se encuentran deslocalizadas grandes empresas del mundo desarrollado.

Si la inmigración es un proceso inherente a la globalización económica, ¿por qué no globalizar también el bienestar? Técnicamente es posible, con voluntad, permanencia de los valores y pautas de consumo basadas en la satisfacción de necesidades, no el consumismo desaforado. El mundo actual nos lleva a poseer tantas cosas, de las que a veces no hay tiempo para disfrutar. La velocidad de los avances tecnológicos nos supera muchas veces antes de poder controlar el uso de lo comprado, pero siempre se quiere más y más.

Los inmigrantes cumplen un papel muy importante en la generación de esos bienes y servicios, contribuyen produciendo riqueza en la sociedad de acogida, con su incorporación al mundo del trabajo, y otra aportación aún más importante hacen a sus familias en destino al enviar las remesas para suplir lo indispensable de sus necesidades.

¿Qué papel pueden en estas condiciones entonces cumplir las empresas? La solidaridad con la pobreza que vemos en televisión en países lejanos es importante, pero igualmente es ético practicar la solidaridad en la cotidianidad de nuestras acciones. Si a veces los beneficios obedecen a la reducción del pago de salarios a los inmigrantes, a horas excesivas de trabajo al mismo precio, o proveyéndose de empresas que explotan mujeres y niños en otros continentes, no tendrían necesidad de ir tan lejos, para practicar la justicia y la solidaridad.

Una empresa, si quiere contribuir a la integración de los migrantes, ante todo debe mantener el principio de igualdad de oportunidades con todos sus trabajadores, algo que aún es esquivo para los migrantes, además de una igualdad de trato tan necesaria cuando se es vulnerable a la sociedad, el desarraigo y se desconoce o se tiene miedo.

Una empresa que contrata trabajadores inmigrantes debe apostar por educar a su plantilla, para que entienda el proceso de cambio social y cultural que estamos viviendo, para que aprecie sin estereotipos al valor de la inmigración y se prevengan en la relación laboral y en la interrelación personal en la empresa el racismo y la xenofobia.

La vinculación de las empresas a los procesos de integración es, más que necesaria, urgente, toda vez que la perspectiva futura es el incremento de esta mano de obra y debe normalizarse la mirada hacia estos nuevos trabajadores, desligando su presencia de la nacionalidad, pues ahora nadie piensa que sobran trabajadores extranjeros, pero sí cree algún sector importante de la sociedad que sobran inmigrantes. El ideal de la implicación de las empresas es la contribución a la igualdad de oportunidades para ellos, tanto en lo económico como en lo social. Llega a percibir a los inmigrantes como auténticos ciudadanos es la mejor integración y la empresa mucho puede hacer por ello.

5.4. Apoyo en la integración

Las personas inmigrantes en situación de necesidad requieren de distintos tipos de apoyo según la fase de integración en la que se encuentren.

Así podemos establecer la existencia de 5 fases:

- (a) Fase de asistencia inmediata;
- (b) Fase de atención jurídica;
- (c) Fase de integración laboral;
- (d) Fase de integración social; y
- (e) Fase de sensibilización, información e investigación.

Dentro de cada una de las siguientes fases anteriores, el apoyo referido se manifestará de diferente forma y se desarrollará a través de actuaciones diversas tal y como se refleja en el Anexo II al presente capítulo.

5.5. La integración en la Comunidad de Madrid

Madrid se ha consolidado como la gran Comunidad de referencia para casi un millón de inmigrantes. Personas de 170 nacionalidades distintas vienen atraídos por la vitalidad de una región que se ha convertido en la locomotora económica de Europa y ofrece igualdad de oportunidades para todos.

Madrid es una comunidad abierta y cosmopolita que se ha hecho grande gracias a los inmigrantes. Antes venían de otras partes de España y ahora proceden de otras partes del mundo. Se acoge por tanto a personas diversas en razas, cultura, idioma, religión, etc.

El gobierno de la Comunidad de Madrid considera la llegada de estos cientos de miles de mujeres y hombres como una gran oportunidad. La inmigración supone un enriquecimiento social, pues rejuvenece la población con su aportación demográfica. También implica un enriquecimiento cultural, que consolida definitivamente a la Comunidad de Madrid como una sociedad plural y moderna. Y por último, la inmigración trae un crecimiento económico, pues los extranjeros aportan cerca del 10% del PIB madrileño.

El gran reto presente y futuro es lograr la plena integración de todos los que han venido de fuera a buscar un futuro mejor para sí mismos y para sus familias. La integración de los "nuevos madrileños" debe ser un compromiso de todos: gobiernos, empresas, universidades y organizaciones sociales.

Por ello, la presidenta de la Comunidad de Madrid, Esperanza Aguirre, ha creado una Consejería que se ocupa específicamente de todas las políticas que afectan a los inmigrantes. Un departamento que coordina e impulsa la integración desde todas las áreas del Gobierno, y que sirve de interlocutor a los propios inmigrantes, sus asociaciones, agentes sociales, etc.

La Consejería de Inmigración es la encargada de desarrollar y ejecutar el Plan de Integración 2006-2008 de la Comunidad de Madrid, dotado con más de 4.400 millones de euros para integrar a los inmigrantes, atendiendo sus necesidades en materia de educación, formación, empleo, vivienda, sanidad o políticas sociales. Es el mayor esfuerzo presupuestario que ha realizado nunca una administración pública en España para mejorar la integración y la convivencia.

No queremos una sociedad compartimentada étnicamente, culturalmente o religiosamente. Queremos una sociedad cohesionada y pluralista. Madrid no tiene miedo a la diversidad ni plantea problemas identitarios a los extranjeros. Para el Gobierno de la Comunidad de Madrid, es madrileño todo aquel que vive y trabaja en la región, contribuyendo a su prosperidad. Quizás por eso, 1 de cada 4 inmigrantes en España elige la Comunidad de Madrid para desarrollar su proyecto vital. Hay más de 100.000 niños y niñas extranjeras escolarizadas. Y más de 800.000 tarjetas sanitarias están en manos de extranjeros.

El futuro de la región pasa por una integración fundada en la cohesión social, la igualdad de oportunidades, el pleno respeto a las normas de convivencia y la corresponsabilidad entre todos los que hacen de la Comunidad de Madrid su hogar y el de sus hijos.

La Comunidad de Madrid está realizando un esfuerzo sin precedentes en España para integrar a los inmigrantes. Está intentando asegurar la existencia de un futuro para todos los madrileños que, sin mirar su origen, credo o lengua, trabajen por el bienestar de la Comunidad y ayuden a que ésta se perciba como una de las sociedades más abiertas, tolerantes y cosmopolitas de Europa.

6. LA INMIGRACIÓN Y LA GESTIÓN DE PERSONAS EN LA EMPRESA ESPAÑOLA

6.1. Gestión de personas

6.1.1. Introducción

Parece evidente considerar que la llegada de inmigrantes a nuestras empresas va a suponer una necesidad inmediata de organizar y gestionar la empresa de un modo diferente a como se ha venido haciendo hasta ahora.

Si los dos condicionantes clave a la hora de establecer las políticas de gestión son la estrategia del negocio y las características de los colectivos, se ha de atender a los cambios producidos en dichos colectivos. El punto de partida, las expectativas, la cualificación y motivaciones de los empleados inmigrantes difieren de las que conocemos en la población autóctona. Además, en tanto que la inmigración tiene diferente procedencia, cada uno de ellos responde a un modelo cultural y socio-económico distinto, que le influye en el ámbito personal pero también en el profesional.

6.1.2. Redireccionamiento del sistema de gestión de personas

En torno a los distintos ámbitos de gestión, cualquier directivo o gestor de personas en la empresa española actualmente, debería poder responder a las siguientes preguntas:

(a) Reclutamiento

- ¿Qué tipo de personas necesito incorporar a mi organización? ¿Cuántas?
- ¿Puedo seguir reclutando en las mismas fuentes de siempre?
- Mi mensaje de la empresa, ¿ha de ser el mismo?, ¿puede ser el mismo?
- ¿Qué motiva a una persona inmigrante? ¿Qué motiva a un inmigrante procedente de un país concreto?
- ¿Qué imagen estoy proyectando actualmente al mercado y cuál es la que verdaderamente quiero proyectar?

(b) Selección

- ¿Cómo puedo seleccionar a los mejores candidatos? ¿Me sirven mis canales actuales?
- ¿Siguen siendo válidas mis técnicas de selección?
- ¿Necesito incorporar o modificar nuevos elementos que reflejen, por ejemplo, diferencias de valores culturales?
- ¿Quiero limitar mi selección a personas que ya hablen nuestro idioma o he de primar otros aspectos y asumir el período de aprendizaje?
- ¿Debo preocuparme yo de la selección? ¿Por qué no recurrir a la selección en origen y asegurarme que los inmigrantes que llegan ya han sido seleccionados previamente?

(c) Incorporación y acogida

- ¿Qué necesidades especiales muestra un trabajador procedente de otro país, según qué país?
- ¿He de prestar especial atención a una parte concreta del proceso, de especial complicación o interés para un extranjero?
- ¿Necesito contar con material básico en diferentes idiomas? ¿Personas con quién puedan comunicarse inicialmente?

(d) Formación y desarrollo

- ¿He de realizar modificaciones a mi plan de formación teniendo en cuenta las necesidades de nuevos colectivos diferentes?
- Las expectativas de crecimiento profesional de mi colectivo, ¿varían con la incorporación de inmigrantes? ¿Conozco sus expectativas?
- ¿Puedo mantener mis procesos de formación y desarrollo tal cual están?

Tras realizar el ejercicio anterior, es posible que una gran parte del sistema de gestión de personas existente en la organización mantenga su validez, y requiera solamente de ajustes que tengan en cuenta las especificidades del nuevo colectivo incorporado.

En este punto se abre un interesante debate que plantea hasta qué punto es conveniente o no contar con una gestión específica ante perfiles diversos. ¿Diversidad, diferenciación o discriminación?

6.2. Diversidad

El concepto de diversidad ha evolucionado a lo largo del tiempo hasta incorporar la definición del mismo sobre un eco-sistema o una sociedad, a la realidad de las grandes organizaciones.

En palabras de Alexandra Groess, en su libro "Proyecto Internacional de Diversidad del Grupo Allianz", la diversidad "representa la actitud fundamental de una compañía que no solo respeta y valora la individualidad de sus empleados, sino que también comprende cómo aprovechar el tremendo potencial de las contribuciones latentes e inherentes a dicha diversidad".

Básicamente, gestionar la diversidad se refiere al modo en que las distintas organizaciones establecen políticas específicas (o no) para asegurarse que obtienen el máximo beneficio de la composición diversa de su plantilla.

Según un estudio realizado entre compañías europeas en 2002, 3 serían las ventajas principales de la diversidad en el trabajo:

- (a) Mejora de la efectividad y la cooperación en los equipos de trabajo, así como la creatividad.

El mejor ejemplo es la composición de las empresas de Silicon Valley, donde se concentran personas de talento de todos los rincones del planeta, buscando precisamente, esa creatividad e innovación continuas que garanticen la supervivencia de las organizaciones.

- (b) Mejora de la productividad. Existen experiencias en el sector de la hostelería que apoyan el hecho de que un turno de trabajo conformado por personas de la misma

raza ocupadas en tareas muy estructuradas y rutinarias trabaja mucho mejor que los turnos mixtos.

- (c) Mejora del acceso a determinados segmentos de clientes en el mercado. El sector de la banca por ejemplo, ya incorpora empleados de otras procedencias en sus oficinas comerciales buscando captar mejor a clientes de dichas procedencias.

Otras ventajas adicionales incluyen la mejora en la marca como empleador, una mayor predisposición y apertura al cambio, así como una mejora en el ambiente de trabajo y el grado de compromiso de los empleados implicados.

Todas estas ventajas potenciales, sin embargo, surgen solamente ante circunstancias óptimas de desempeño, y sobre todo, en un sistema ya establecido. A nadie se le escapa el hecho de que contar con una plantilla diversa planteará, al menos inicialmente, pero también en el día a día, desafíos importantes:

- (a) Cualquier cambio generará resistencia. En los gestores, en los compañeros, en los propios empleados extranjeros que se incorporan a la organización con una serie de valores culturales y costumbres diferentes a los locales.
- (b) El día a día del trabajo entre personas "diferentes" entre sí, resulta en la práctica mucho más complicado de lo que inicialmente podría parecer, incluso en un marco donde priman la buena intención y el conocimiento de las ventajas que la colaboración supone.
- (c) Los resultados positivos a los que nos hemos referido anteriormente no van a ocurrir automáticamente tras añadir a nuestra plantilla personas "diversas". El primer paso es conocerse unos a otros y tomar conciencia de las similitudes y las diferencias.
- (d) No se trata de una mera cuestión de formación.

Para estar preparadas, las organizaciones que ya se aventuran en el segmento inmigrante del mercado laboral, han de establecer una estrategia clara que contemple aspectos tanto internos como externos a la organización: asegurar el acceso adecuado a las fuentes de reclutamiento y el adecuado funcionamiento del proceso, de modo que podamos acceder al mejor talento inmigrante para nuestro negocio; revisar el planteamiento de desarrollo profesional para dicho colectivo en nuestra organización, de modo que nuestra oferta resulte competitiva y atractiva; trabajar en el grado de preparación de toda la plantilla para trabajar en equipos diversos.

Actualmente en España nos encontramos en un momento muy preliminar en la asunción e interiorización de lo que supone contar con una fuerza laboral inmigrante tan significativa como la que tenemos hoy en día y la que vamos a tener en los próximos años.

Queda mucho camino por recorrer, y otros nos han precedido en la marcha. Por ello sería conveniente no elegir la senda del ensayo y del error y escoger lo que otros ya han experimentado y mejorado. Habrá que mirar al exterior siendo conscientes de que ningún país ha encontrado la fórmula mágica, y al interior, a las experiencias de las grandes empresas españolas que han iniciado el camino como pioneras de la integración laboral.

6.3. La inmigración y la acción social

La Acción Social de la empresa es un elemento clave dentro de las iniciativas de Responsabilidad Social. Está dirigida a ayudar desde la empresa a los más desfavorecidos, tanto en el entorno en el que opera la empresa, como en otros entornos más alejados pero en los que se producen grandes necesidades de ayuda y recursos.

Las condiciones por las que determinados grupos requieren recursos pueden ser distintas: falta de alimentos, salud, libertad, trabajo, etc. Los instrumentos de la contribución de la ayuda son por tanto también diversos.

La inmigración está íntimamente relacionada con la demografía del planeta y las necesidades del ser humano en diferentes zonas del mismo y, en consecuencia, con la Acción Social de la empresa.

Aunque es evidente que el mundo es más rico hoy que hace 200 años y que la renta per capita se ha incrementado en todos los lugares del mundo, tanto en los países desarrollados, como en los menos desarrollados, lo cierto es que hoy hay una gran brecha de riqueza entre unas zonas y otras del planeta.

En estos momentos estamos viviendo una explosión demográfica a nivel mundial. Un 75% de la riqueza mundial está generada en los países cuya población sólo es el 15% del conjunto del planeta. Esto está creando fuertes tensiones y diferencias en el modo de vida de muchos seres humanos.

Mientras existe un gran desarrollo tecnológico que afecta a una parte pequeña de la población (los usuarios de internet hoy no llegan al 8% de la población total), existen grandes zonas del globo en situaciones de miseria. Ni la empresa puede quedar al margen de esta situación, ni los empleados como ciudadanos responsables lo van a estar. Este hecho demográfico implica tanto la propia existencia de las migraciones internacionales de seres humanos, como la creciente necesidad de ayuda en unos países y territorios sobre las de otros.

En estos momentos hay unos 300 millones de personas en el planeta que han migrado del país en el que nacieron al país donde actualmente residen.

España tiene en la actualidad la mayor tasa de llegada de inmigrantes de toda Europa. Y por las condiciones de nuestra propia demografía, será un movimiento que se mantenga durante muchos años. Así, según las previsiones, en 2010 superaremos los 5,5 millones de inmigrantes y durante la década siguiente seguiremos teniendo un flujo de llegada importante.

Esta afluencia reciente y masiva está teniendo unas fuertes repercusiones sociales y económicas. Hay grandes temas que tratar y solucionar: su acogida, su regulación, la integración social, el acceso a viviendas, la creación de barrios que se convierten en auténticos guetos, la protección social, los servicios sociales, etc. En otros países europeos en los que la inmigración tiene saldos netos mucho más altos que los nuestros hoy, pero que previsiblemente se alcanzarán, es un importante tema de debate político y constituye un foco de inspiración nacionalista que está convulsionando a países europeos como Austria, Holanda o Francia, ya que se está suscitando un sentimiento xenófobo que tiene cierto grado de receptividad social.

La empresa no puede quedar al margen de la inmigración, especialmente si pensamos que lo que mueve a una gran parte de inmigrantes a nuestro país es el trabajo. Por tanto hay que tener una clara postura en la Estrategia de Gestión de Personas hacia la inmigración, y por supuesto no caer o fomentar malas prácticas.

La inmigración es una gran oportunidad de seguir operando para muchas empresas ante la escasez de recursos humanos nativos.

Igualmente entendemos que dentro de la inmigración existen grupos más o menos necesitados. Así, los que se encuentran en circunstancias irregulares, los "sin papeles", y además recién llegados, deberían ser los más susceptibles de ayuda, junto con aquellos otros que están en manos de redes mafiosas que no sólo trafican con su traslado, sino con su explotación en el país de destino.

Por todo ello hay que plantearse la inmigración no sólo como un elemento clave de la Estrategia de Gestión de Personas o Capital Humano, sino también en determinados grupos de inmigrantes, como un elemento clave en los programas de Acción Social.

7. CÓDIGOS DE CONDUCTA EMPRESARIAL Y GESTIÓN DE LA INMIGRACIÓN

7.1. Códigos de conducta empresarial

7.1.1. Potenciación de la contratación de inmigrantes

El empleo de personas inmigrantes se concentra en compañías con necesidad de mano de obra intensiva según el Observatorio de la Acción Social de la Empresa en España. La 5ª edición de este informe, elaborado por la fundación Empresa y Sociedad, está encabezada por Grupo Vips, el grupo con mayor número de inmigrantes en su plantilla, seguido de Eulen, Alcampo, Corporación Grupo Norte y Grupo Konecta.

El estudio recoge datos de 126 empresas y cajas de ahorro, 40 de las cuales presentan proyectos relacionados con la inmigración. Destaca la actividad de las entidades financieras para favorecer la integración de este colectivo a través de productos y servicios a medida, como envío de remesas y acceso a microcréditos, entre otros. La Caixa, Caja Madrid, Banco Popular, Bancaja y BBK son las que cuentan con mayor número de clientes inmigrantes.

7.1.2. Empleo y discapacidad

El Observatorio anteriormente mencionado incluye también datos sobre empleo y discapacidad. Las compañías contaban con 16.401 empleados con discapacidad (3,1% de su plantilla total) a finales de 2005. Representan el 20,6% de las personas con discapacidad que trabajan en empresas con más de 50 empleados.

Las compañías con mayor cuota de empleo directo de personas con discapacidad eran Grupo Siro (el 22% de su plantilla), Cecot (20%), y MRW (12,9%).

Las compras a centros especiales de empleo, una medida alternativa a la contratación de este colectivo, ascendieron a 40 millones de euros, equivalente a 2.041 empleos más y con un crecimiento del 40% respecto a 2004.

La acción social en colaboración con empleados, por su parte, sigue teniendo la sofisticación como reto según el estudio. El número de voluntarios creció un 76% el año pasado; el número de horas que dedicaron un 35% y el número de trabajadores que financiaron proyectos sociales en colaboración con su empresa aumentó un 6% respecto al año anterior.

7.1.3. Acción Social de diferentes empresas

7.1.3.1. Grupo VIPS

(a) Principales proyectos 2005

- Su plantilla está formada por 8.000 personas, de las cuales un 56% provienen de 85 países (el 43% ocupan cargos de gerencia).
- Realiza diversas actuaciones en el ámbito del empleo directo de personas con discapacidad: 54 personas en plantilla, y sus medidas alternativas.
- Ha realizado compras a empresas de inserción por importe de 67.800 euros.
- 390 empleados reciben el boletín virtual de su portal de voluntariado y más de 280 han contactado con entidades sociales.
- Es promotor de la Fundación Chandra, que desarrolla herramientas para facilitar el voluntariado y ha generado 28.181 contactos entre candidatos y entidades sociales.
- Apoya programas de emprendedores sociales, en colaboración con la Fundación Ashoka.
- Cede espacios en sus establecimientos a entidades sociales para comercializar sus productos e informar sobre sus proyectos.

(b) Empleo de personas desfavorecidas

- Facilita el acceso al empleo de personas de otros países, personas con discapacidad, mujeres víctimas de malos tratos o personas acogidas al tercer grado de libertad.
- Cuenta con 54 personas con discapacidad en plantilla.
- Tiene acuerdos con escuelas de hostelería, Cruz roja, fundación ONCE.

- Colabora con la Comunidad de Madrid para realizar 1.500 contratos indefinidos a inmigrantes y mujeres.
- Colabora con el Instituto de la Mujer y el INEM para realizar 1.000 contratos de trabajo a mujeres (al menos 200 víctimas de malos tratos).
- Mantiene acuerdos con el Ministerio de Trabajo del Reino de Marruecos, de Perú y de Colombia para la incorporación de 1.000 personas de cada país en un período de 5 años.
- Participa habitualmente en foros empresariales y grupos de trabajo sobre acción social e integración laboral.
- Su política de empleo dirigida a personas de otros países incluye formación (en origen, de acogida, formación en español) y desarrollo (promoción interna y planes de carrera).

7.1.3.2. Grupo SIRO

(a) Principales proyectos 2005

- Cuenta con 220 personas con discapacidad en plantilla.
- A recolocado a 550 trabajadores afectados por el cierre de fábricas.
- Elabora galletas sin gluten para celíacos y sin fructosa para diabéticos, con una producción anual de 300 toneladas.
- Ha donado 115 toneladas de excedente al Banco de Alimentos.
- Patrocina el equipo paraolímpico de esquí.

(b) Empleo de personas desfavorecidas

- Creó el centro especial de empleo Fábrica Snacks de Castilla y León, en Venta de Baños, junto con la Fundación ONCE en 1998. Posteriormente amplió este centro con la fábrica de pastas alimenticias Ardilla en 2003. Ambas plantas tienen una plantilla media de 200 personas con discapacidad, de las que 150 tienen contrato indefinido.
- Ha puesto en funcionamiento una nueva planta en Paterna (Valencia) para elaborar productos de planificación. Parte de la planta es un centro especial de

empleo propiedad exclusiva del Grupo Siro, que realiza actividades de logística y limpieza, y cuenta en plantilla con 20 empleados con discapacidad.

- Algunos de los empleados ocupan puestos gerenciales (ej.: encargado y director de fábrica).
- Ha invertido 30.000 euros para desarrollar terminales de comunicación especiales para operarios sordos en la fábrica de pastas.
- Ha apoyado la recolocación de 500 trabajadores afectados por el cierre de fábricas en los últimos años, mediante ofertas concretas de empleo o el apoyo a la creación de nuevas empresas.
- Ha contratado a mujeres víctimas de la violencia doméstica.

7.1.3.3. Caja Madrid

(a) Principales proyectos 2005

- Los inmigrantes suponen el 6% de los clientes, el 8% del total de nóminas domiciliadas y el 10% del número de créditos concedidos durante el último año.
- La entidad cede parte de su comisión para financiar proyectos a UNICEF, Interpón Oxfam y Fundación Síndrome de Down de Madrid.
- Pone cuentas a disposición de sus clientes para facilitar los donativos que realizan entidades sociales, realizando campañas de divulgación sobre las actividades que se llevan a cabo.
- Ofrece condiciones especiales para empleados y vendedores de la ONCE.
- Tiene un acuerdo con la Mutualidad Pro Minusválidos Psíquicos para ofrecer financiación especial para las obras derivadas de las necesidades de sus mutualistas.
- Cuenta con líneas de financiación para el anticipo de ayudas concedidas por organismos públicos a entidades y proyectos sociales.
- Promoción de vivienda social de forma complementaria a las políticas de la Administración Central, tramitando préstamos hipotecarios en condiciones preferentes, que facilitan el acceso a la vivienda a personas con menos recursos financieros.

- Obra Social Caja Madrid financia proyectos para mejorar la calidad de vida de las personas mayores, personas con Alzheimer, parkinson, y otras enfermedades neurodegenerativas. Asimismo gestiona espacios para mayores, que son centros de convivencia en los que se impulsa el bienestar de las personas mayores.
 - Se apoya a los colectivos más desfavorecidos, que incluyen a personas con discapacidad, afectadas por enfermedades crónicas, así como personas en riesgo de exclusión social y sus familias.
 - Colabora en proyectos dirigidos a mejorar las condiciones de vida en países en vías de desarrollo.
 - Obra social desarrolla programas para contribuir a la educación y cultura de los jóvenes.
 - Fundación Caja Madrid desarrolla su actividad sociocultural en 4 grandes áreas: conservación del patrimonio histórico español, difusión de la música española, difusión cultural mediante exposiciones, y mediante un programa de becas.
- (b) Productos y servicios para inmigrantes
- Caja Madrid ofrece productos y servicios en condiciones preferentes a inmigrantes para favorecer su integración a través de su red de oficinas, tales como: (i) el envío de remesas; (ii) servicio de tramitación de certificado de no residencia; (iii) seguro de decesos internacional; y (iv) acuerdo con el Banco de Desarrollo del Consejo de Europa para financiar la compra de viviendas en España para los trabajadores inmigrantes.
 - Se ha contratado a 80 personas de 27 nacionalidades diferentes para mejorar la atención a inmigrantes.
 - En 2003 se puso en marcha un proyecto de selección en origen de inmigrantes marroquíes, con un posterior plan de formación e integración en el Grupo Caja Madrid, que dio lugar a la incorporación de 13 personas marroquíes.

7.2. Gestión pública de la inmigración

El crecimiento experimentado por la inmigración en España durante la última década ha superado cualquier previsión, pasándose de una cifra de poco más de medio millón de extranjeros en el país, 3 millones de extranjeros con permiso de residencia.

Sin embargo, la magnitud del fenómeno no ha ido acompañada por una evolución de la gestión pública de la inmigración, acorde con las responsabilidades de un país que se ha convertido en destino preferente de los flujos migratorios. Las políticas de corte meramente testimonial y hasta los mensajes de intención electoralista han primado sobre el establecimiento de un tratamiento solvente con el objetivo de ajustar la llegada de extranjeros a las necesidades del país. Se ha venido así a perder un tiempo muy valioso que ahora tenemos que recuperar.

Durante los últimos años se está procediendo a una completa renovación de las políticas públicas de gestión de la inmigración. Los instrumentos laborales que han de ordenar las entradas de acuerdo a las necesidades de nuestros mercados, o son nuevos (como es el caso del catálogo de puestos de difícil cobertura), o se han reformado de manera sustancial, como en lo que se refiere al Contingente de trabajadores extranjeros. Ahora se trata de, una vez innovados los instrumentos, consolidar su funcionamiento para que la contratación en origen se convierta en la vía dominante de acceso de los extranjeros a nuestro país. Por supuesto, no es tarea sencilla. Habrá de necesitar de un tiempo prolongado para asentarse, pero tan sólo la persistencia proporcionará los resultados perseguidos. En todo caso, la sociedad española en su conjunto deberá comprender que en un país que crece y que demanda empleos, la economía sumergida, que se nutre fundamentalmente de trabajadores extranjeros, es un riesgo a combatir con toda determinación.

De otro lado se está acometiendo una tarea también imprescindible y que hasta ahora había gozado de un desarrollo insuficiente, como es la promoción de la integración de los extranjeros en la realidad social española. El aprendizaje ha de ser mutuo, es un proceso bidireccional que implica esfuerzos compartidos por el conjunto de la ciudadanía. A la multiplicación de recursos presupuestarios, se une el Plan de la

Ciudadanía e Integración, que quiere ser una suerte de hoja de ruta que coordine y oriente las políticas públicas de las distintas administraciones. Es importante comprender que nos hallamos a tiempo de evitar la aparición de problemas que ya han surgido en otras sociedades de nuestro entorno, la consolidación de bolsas de exclusión y marginalidad que son siempre el precedente de los conflictos.

BIBLIOGRAFÍA

- “Anuarios Estadísticos de Extranjería”
Ed: Ministerio del Interior, años, 1994, 1996, 1997, 1998,1999, 2000, 2001, 2002.
- Boletines Estadísticos Laborales
Ed: Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, 2001, 2002, 2003.
Internet: www.mtas.es
- “Inquietudes Emprendedoras: Comparación del Autoempleo de la Población Nacional y la Población de Origen Extranjero”.
Ed: Centro Andaluz de Emprendedores, 2004
- “La interpretación de las culturas”
Autor: Clifford Geertz
Ed: Gedisa, 1988.
- Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.)
Internet: www.ine.es

ANEXO I

Oferta de empleo

(Datos en miles. Ambos sexos por tramos de edad)

POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR													
AÑOS	16-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70 y más	TOTAL
2006	1.843,3	2.783,6	3.556,6	3.797,5	3.619,9	3.430,2	3.084,6	2.669,1	2.444,2	2.179,6	1.921,2	5.289	36.618,6
2007	1.819,1	2.676,7	3.443,9	3.833,2	3.675,1	3.485,6	3.165,3	2.754,3	2.461,6	2.236,6	1.962,2	5.358,3	36.871,7
2008	1.793	2.573,8	3.299,4	3.830,5	3.726,9	3.530,4	3.233,1	2.843,1	2.490,7	2.284,1	2.007,2	5.426,3	37.038,6
2009	1.763,3	2.477,9	3.132,7	3.781,3	3.773	3.563,9	3.293,1	2.930,3	2.525,7	2.317,6	2.076,7	5.475,9	37.111,2
2010	1.729,9	2.398	2.959,1	3.692,8	3.811,2	3.589,4	3.352,1	3.010,6	2.566,8	2.343	2.157,2	5.520,3	37.130,4
2011	1.698	2.334,1	2.799,1	3.568,6	3.840,7	3.616,4	3.406,1	3.085,1	2.626,1	2.355,9	2.227,9	5.578,4	37.136,4
2012	1.672,6	2.280,7	2.655,2	3.421,3	3.848,9	3.651,4	3.446,4	3.155,1	2.701,8	2.366,3	2.274,2	5.658,2	37.132,1
2013	1.654,5	2.235,4	2.531,3	3.256,7	3.829,3	3.690,6	3.481,9	3.216,4	2.784,3	2.390,7	2.317	5.737,7	37.125,7
2014	1.647,9	2.194,4	2.429,7	3.085	3.774,6	3.732,3	3.512,1	3.274,2	2.868,5	2.423,7	2.350,5	5.827,6	37.120,7
2015	1.658,5	2.154,2	2.351,5	2.914,3	3.686,5	3.770,3	3.537,6	3.333,3	2.947,8	2.464	2.374,4	5.926,1	37.118,5
2016	1.685,5	2.119,5	2.288,9	2.756,8	3.562,7	3.799,8	3.564,5	3.387,4	3.021,2	2.521,8	2.389	6.031	37.128,2
2017	1.724,2	2.093	2.236,7	2.615,2	3.415,8	3.808	3.599,2	3.427,9	3.090,4	2.595,4	2.405,1	6.137,5	37.148,5
2018	1.758,6	2.078,7	2.192,3	2.493,2	3.251,6	3.788,8	3.638,1	3.463,5	3.150,9	2.675,3	2.434,2	6.233,6	37.158,9
2019	1.798,7	2.082,7	2.152,1	2.393,3	3.080,4	3.734,9	3.679,4	3.493,8	3.207,9	2.756,7	2.471,9	6.325,6	37.177,4
2020	1.828,7	2.107,2	2.112,7	2.316,2	2.909,9	3.647,8	3.717	3.519,2	3.266	2.833,1	2.517,1	6.416,6	37.191,4

Fuente: I.N.E., 2005

TASAS DE ACTIVIDAD													
AÑOS	16-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70 y más	TOTAL
2006	26,7	65,8	85,5	85,7	83,9	82,5	79	70,9	55,6	34,4	4,4	0,6	57,5
2007	27,3	66,5	85,5	85,7	84,4	83,3	80,2	72,1	56,5	35,1	4,6	0,6	57,9
2008	28	67,3	85,6	85,7	85	84,2	81,4	73,2	57,4	35,8	4,7	0,6	58,2
2009	28,6	68	85,6	85,7	85,5	85,1	82,7	74,5	58,3	36,5	4,9	0,6	58,6
2010	29,3	68,8	85,7	85,7	86,1	85,9	84	75,7	59,2	37,3	5,1	0,6	58,9
2011	30	69,6	85,8	85,7	86,7	86,8	85,3	77,1	60,2	38	5,3	0,6	59,2
2012	30,7	70,4	85,8	85,7	87,2	87,7	86,7	78,5	61,2	38,8	5,6	0,6	59,5
2013	31,5	71,2	85,9	85,7	87,2	87,7	88,2	79,9	62	39,2	5,8	0,6	59,6
2014	32,2	72	86	85,6	87,2	87,8	88,2	79,9	62,9	39,6	6	0,6	59,4
2015	33	72,8	86,1	85,6	87,2	87,8	88,2	79,9	63,8	40	6,3	0,6	59,3
2016	33,8	73,6	86,1	85,6	87,2	87,8	8,2	79,9	64,7	40,4	6,5	0,6	59
2017	34,6	74,4	86,2	85,6	87,2	87,8	88,2	80	65,7	40,8	6,8	0,6	58,8
2018	35,4	75,3	86,3	85,6	87,2	87,8	88,2	80	66,6	41,3	7,1	0,6	58,6
2019	36,3	76,1	86,4	85,6	87,1	87,7	88,2	80	67,7	41,7	7,3	0,6	58,3
2020	37,2	77	86,4	85,7	87,1	87,7	88,2	80	68,7	42,2	7,6	0,6	58,1

Fuente: I.N.E., 2005.

POBLACIÓN ACTIVA													
AÑOS	16-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70 y más	TOTAL
2006	491,9	1.830,4	3.039,6	3.255,8	3.036	2.830,1	2.435,6	1.893,3	1.359,4	750,6	84,2	33,2	21.040,1
2007	497	1.780,1	2.945,4	3.286,6	3.102,8	2.904,8	2.537	1.984,8	1.390,4	785,3	89,6	33,7	21.337,4
2008	501,5	1.731,1	2.823,8	3.284,1	3.167,3	2.972,2	2.631,3	2.082,3	1.428,9	817,9	95,3	34,1	21.569,8
2009	505	1.685,6	2.683	3.241,6	3.227,5	3.031,1	2.722	2.182,1	1.472	846,6	102,6	34,5	21.733,6
2010	507,2	1.649,8	2.536,2	3.165,2	3.281,5	3.084,4	2.814,9	2.280,5	1.520	873,3	110,9	34,7	21.858,6
2011	509,7	1.624,1	2.401	3.058	3.328,6	3.140	2.906,6	2.377,9	1.580,3	896,1	119,1	35,1	21.976,6
2012	514,1	1.605	2.279,4	2.931	3.357,5	3.203,5	2.989,4	2.475,5	1.652,8	918,5	126,6	35,7	22.088,9
2013	520,6	1.590,9	2.174,8	2.789,5	3.340,1	3.238,4	3.070,7	2.569,7	1.726,5	937,2	134,2	36,2	22.128,9
2014	531	1.579,4	2.089,4	2.641,9	3.292,1	3.275,3	3.097,7	2.616,3	1.803,5	959,7	141,6	36,8	22.064,7
2015	547,2	1.568	2.023,9	2.495,4	3.214,8	3.308,8	3.120,5	2.664	1.879,8	985,6	148,9	37,5	21.994,2
2016	569,5	1.560,1	1.971,7	2.360,6	3.106,3	3.334,7	3.144,5	2.707,8	1.954,7	1.019,2	155,9	38,2	21.923
2017	596,5	1.557,9	1.928,3	2.239,4	2.977,6	3.342	3.175,4	2.740,7	2.029,1	1.060	163,2	38,9	21.849
2018	623,1	1.564,7	1.891,6	2.135,1	2.834	3.324,9	3.210	2.769,8	2.100	1.104,5	171,8	39,6	21.769,2
2019	652,8	1.585,5	1.858,4	2.049,8	2.684,3	3.277,3	3.246,6	2.794,7	2.170,9	1.150,7	181,4	40,2	21.692,4
2020	679,6	1.622,4	1.825,9	1.984	2.535,5	3.200,5	3.279,8	2.815,8	2.244,7	1.195,9	192	40,8	21.617

Fuente: I.N.E., 2005

Demanda de empleo

(Datos en %. Ambos sexos por tramos de edad)

CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN OCUPADA													
AÑOS	16-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70 y más	TOTAL
2006	0,7	1,4	2,1	2	1,9	2,4	2,1	2	2,3	0,7	0,1	0	2
2007	0,7	1,4	2,1	2	1,9	2,4	2,1	2	2,3	0,7	0,1	0	2
2008	0,7	1,4	2,1	2	1,9	2,4	2,1	2	2,3	0,7	0,1	0	2
2009	0,7	1,4	2,1	2	1,9	2,4	2,1	2	2,4	0,7	0,1	0	2
2010	0,7	1,4	2,1	2	1,9	2,4	2,1	2	2,4	0,7	0,1	0	2
2011	0,7	1,4	2,1	2	1,9	2,4	2,2	2	2,4	0,7	0,2	0	2
2012	0,7	1,4	2,2	2,1	1,9	2,4	2,2	2,1	2,4	0,7	0,2	0	2
2013	0,7	1,4	2,2	2,1	1,9	2,4	2,2	2,1	2,4	0,7	0,2	0	2
2014	0,7	1,4	2,2	2,1	1,9	2,4	2,2	2,1	2,4	0,7	0,2	0	2
2015	0,7	1,4	2,2	2,1	1,9	2,4	2,2	2,1	2,4	0,7	0,2	0	2
2016	0,7	1,4	2,2	2,1	1,9	2,4	2,2	2,1	2,4	0,7	0,2	0	2
2017	0,7	1,4	2,2	2,1	1,9	2,4	2,2	2,1	2,4	0,7	0,2	0	2
2018	0,7	1,4	2,2	2,1	1,9	2,5	2,2	2,1	2,4	0,7	0,2	0	2
2019	0,7	1,4	2,2	2,1	1,9	2,5	2,3	2,1	2,4	0,7	0,2	0	2,1
2020	0,7	1,4	2,2	2,1	1,9	2,5	2,3	2,2	2,4	0,7	0,2	0	2,1

Fuente: I.N.E., 2005

POBLACIÓN OCUPADA													
AÑOS	16-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70 y más	TOTAL
2006	340	1.582,6	2.813,3	2.889,7	2.712	2.534,3	2.133,8	1.687	1.250,7	625,8	78,3	31,5	18.679,2
2007	342,3	1.604,1	2.873,5	2.948,2	2.763,4	2.594,6	2.178,8	1.720,7	1.280,1	630,1	78,4	31,6	19.045,7
2008	344,6	1.625,8	2.935	3.008,1	2.815,9	2.656,6	2.225	1.755,4	1.310,1	634,3	78,6	31,6	19.420,9
2009	346,9	1.647,9	2.997,9	3.069,4	2.869,5	2.720,2	2.272,4	1.790,9	1.340,9	638,7	78,7	31,6	19.804,8
2010	349,2	1.670,2	3.062,2	3.132	2.924,2	2.785,5	2.321,1	1.827,4	1.372,5	643	78,8	31,6	20.197,8
2011	351,5	1.692,9	3.128,1	3.196,1	2.980	2.852,6	2.371,1	1.864,8	1.405	647,4	78,9	31,6	20.600
2012	353,9	1.715,9	3.195,4	3.261,7	3.037,1	2.921,5	2.422,5	1.903,2	1.438,2	651,8	79	31,6	21.011,7
2013	356,3	1.739,2	3.264,3	3.328,8	3.095,3	2.992,2	2.475,2	1.942,6	1.472,3	656,2	79,1	31,6	21.433,2
2014	358,7	1.762,8	3.334,8	3.397,4	3.154,8	3.064,9	2.529,4	1.983	1.507,3	660,7	79,3	31,6	21.864,7
2015	361,1	1.786,7	3.406,9	3.467,6	3.215,6	3.139,5	2.585,2	2.024,5	1.543,2	665,2	79,4	31,6	22.306,6
2016	363,5	1.811	3.480,6	3.539,5	3.277,7	3.216,2	2.642,4	2.067,1	1.580,1	669,8	79,5	31,7	22.759
2017	366	1.835,6	3.556,1	3.613	3.341,1	3.294,9	2.701,2	2.110,9	1.617,9	674,4	79,6	31,7	23.222,3
2018	368,4	1.860,6	3.633,3	3.688,2	3.405,8	3.375,8	2.761,7	2.155,8	1.656,6	679	79,8	31,7	23.696,7
2019	370,9	1.885,9	3.712,3	3.765,2	3.472	3.459	2.823,9	2.201,9	1.696,4	683,6	79,9	31,7	24.182,6
2020	373,5	1.911,5	3.793,1	3.843,9	3.539,5	3.544,4	2.887,8	2.249,2	1.737,3	688,3	80	31,7	24.680,2

Fuente: I.N.E., 2005.

Desempleo (+) o escasez de oferta (-)
(Datos en %. Ambos sexos por tramos de edad)

AÑOS	16-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70 y más	TOTAL
2006	151,9	247,8	226,2	366,2	323,9	295,8	301,7	206,3	108,6	124,8	5,9	1,7	2.360,9
2007	154,7	176	71,9	338,4	339,4	310,2	358,2	264	110,3	155,3	11,1	2,1	2.291,7
2008	157	105,3	-111,2	276	351,4	315,6	406,3	326,9	118,8	183,6	16,8	2,6	2.149
2009	158,1	37,7	-314,9	172,2	358,1	310,9	449,6	391,2	131,1	207,9	23,9	2,9	1.928,8
2010	158	-20,4	-526	33,1	357,4	298,9	493,8	453,1	147,4	230,3	32,1	3,2	1.660,9
2011	158,2	-68,8	-727,1	-138,1	348,6	287,4	535,5	513,1	175,4	248,7	40,2	3,5	1.376,7
2012	160,2	-110,9	-916	-330,7	320,4	282,1	567	572,3	214,6	266,7	47,6	4,1	1.077,2
2013	164,3	-148,2	-1.089,4	-539,3	244,8	246,2	595,5	627,1	254,1	280,9	55	4,6	695,7
2014	172,3	-183,4	-1.245,3	-755,5	137,3	210,4	568,2	63,3	296,2	299	62,3	5,2	200
2015	186,1	-218,8	-1.383	-972,2	-0,8	169,3	535,3	639,5	336,6	320,3	69,5	5,8	-312,4
2016	206	-250,9	-1.509	-1.178,9	-171,4	118,6	502,1	640,6	374,6	349,4	76,3	6,5	-835,9
2017	230,6	-277,7	-1.627,8	-1.373,6	-363,5	47	474,2	629,8	411,2	385,7	83,5	7,2	-1.373,3
2018	254,7	-295,8	-1.741,7	-1.553,1	-571,8	-50,9	448,3	614	443,4	425,5	92	7,9	-1.927,5
2019	281,8	-300,3	-1.853,8	-1.715,4	-787,7	-181,7	422,7	592,8	474,4	467,1	101,5	8,5	-2.490,1
2020	306,2	-289,1	-1.967,2	-1.859,9	-1.004	-343,9	392	566,6	507,5	507,6	112	9,1	-3.063,2

Fuente: I.N.E., 2005.

ANEXO II

Fases de integración

FASE 1	FASE 2	FASE 3	FASE 4	FASE 5
ASISTENCIA INMEDIATA	ATENCIÓN JURÍDICA	INTEGRACIÓN LABORAL	INTEGRACIÓN SOCIAL	SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN, INVESTIGACIÓN
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS				
<ul style="list-style-type: none"> • Subvenciones para la atención en playa y asistencia médica • Acogimiento de emergencia (menores) • Programas, campamentos y centros de acogida • Comedores sociales • Tarjeta sanitaria • Traducción e interpretación • Ayudas económica • Intermediación en la vivienda de alquiler 	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento, tramitación y seguimiento de casos: <ul style="list-style-type: none"> - Retorno voluntario - Recepción de denuncias - Protección jurídica especializada (mujeres víctimas malos tratos) 	<ul style="list-style-type: none"> • Normalización de trabajadores • Permisos de trabajo • Contingentes • Orientación laboral • Formación ocupacional • Apoyo emprendedores • Información para empresarios 	<ul style="list-style-type: none"> • Centros de día • Formación académica y en nuevas tecnologías • Cursos de idiomas • Promoción del voluntariado y el asociacionismo • Convenios y subvenciones con organizaciones sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Oficinas de atención • Centros de documentación • Información telefónica y portales de Internet • Observatorios y foros • Bases de datos • Formación de profesionales • Programas en colegios • Campañas y materiales • Jornadas y congresos
ORGANIZACIONES SOCIALES				
<ul style="list-style-type: none"> • Atención en playa • Asistencia médica y psicológica • Campamentos y centros de acogida temporal • Acompañamiento en la búsqueda de una vivienda • Ayudas económicas • Comedores sociales y programas de alimentos • Traducción e interpretación • Servicios de ropero 	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento, tramitación, seguimiento de casos y defensa: <ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos de regularización - Derechos y deberes - Contingentes - Expulsiones - Exenciones de visados - Repatriación voluntaria - Reagrupación familiar 	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación laboral • Búsqueda de empleo • Bolsa de empleo • Intermediación con las empresas • Cursos y talleres (construcción, geriatría, cocina y hostelería) • Ayuda al autoempleo • Servicio de guardería 	<ul style="list-style-type: none"> • Alfabetización y apoyo al estudio • Cultura y clases de español, informática y habilidades sociales • Educación para la salud • Actividades deportivas y de tiempo libre • Talleres artísticos • Promoción del voluntariado y el asociacionismo 	<ul style="list-style-type: none"> • Oficinas de atención • Centros de documentación • Información telefónica y portales de Internet • Bases de datos • Espacios de encuentro • Exposiciones • Campañas y materiales • Jornadas y congresos

Fuente: Elaboración propia.