

La diversidad en las empresas, más allá de la regularización

Gestión de la diversidad cultural y regularización de inmigrantes son conceptos que, aunque tratan del personal de otras nacionalidades, tienen connotaciones muy diferentes. España ha vivido en los últimos meses uno de los más importantes procesos de regularización, pero la mayoría de grandes empresas que desde hace años trabajan con inmigrantes no se han visto implicadas, ya que utilizan otros procedimientos de contratación y sus exigencias van más allá. Las grandes empresas gestionan la diversidad cultural.

Para algunas empresas este proceso de regularización iniciado por el Gobierno habrá significado una oportunidad para contratar a inmigrantes e iniciar una nueva experiencia con personal de otras nacionalidades. Otras organizaciones ya hace muchos años que gestionan la diversidad de culturas en sus plantillas de trabajadores y coinciden en valorar la experiencia como muy positiva. Los motivos que llevan a las empresas a contratar a personal extranjero son diferentes según los sectores y los objetivos empresariales, pero los resultados acostumbran a ser similares: incremento de la competitividad, los productos y servicios adquieren valor añadido, la imagen corporativa se ve reforzada, incrementa la creatividad y la innovación...

Las organizaciones más veteranas en la contratación de personal inmigrante no han acudido a este proceso de regularización, ya que utilizan otros procedimientos de contratación, como el régimen general y el contingente. Así, el director de RR HH de la **Corporación Alimentaria Guissona**, **Antonio Condal**, con amplia experiencia en esta materia, señala que "la vía de contratación de extranjeros que utiliza la empresa fue inicialmente la vía nominativa, es decir, contratar a un trabajador extranjero con la única referencia de un familiar suyo y, posteriormente, se utiliza la

vía del contingente, que es la contratación en su país de origen del personal seleccionado según el perfil que buscamos, principalmente matarifes y peonaje de planta de elaborados".

Bajo el fenómeno de la globalización de la economía los flujos migratorios se han convertido en una realidad: la inmigración está presente en nuestra vida cotidiana y, como no, en las plantillas de las empresas, por lo que contribuye a la economía del país y se ha convertido en un fenómeno importante en el mercado laboral. El desarrollo económico del país necesita a los inmigrantes. Se requieren para cubrir puestos de trabajo que, de otro modo, quedarían vacantes e improductivos y, sobre todo, para que coticen a la Seguridad Social.

Más allá de los efectos económicos de la incorporación de los inmigrantes en las plantillas españolas, existe la realidad de la integración de este personal, en muchas ocasiones imprescindible para la empresa, que no habla el mismo idioma ni tiene la misma cultura. Tanto es así y tanta importancia tiene el tema, que un grupo de expertos ha creado el **Libro Blanco sobre las Mejores Prácticas para la**



¿Cuáles son las "buenas prácticas" que ha tenido que poner en marcha

Romà Vilanova,
director de RR HH de **Condis Supermercados**

"La base de nuestro proceso de incorporación de este colectivo a Condis es el proyecto "Integra't", que incluye la formación de estos colaboradores en la cultura de Condis, así como en las costumbres sociales de nuestra sociedad. Este proyecto también contempla el soporte legal en todo el proceso de regularización de los requisitos administrativos para poder obtener el correspondiente permiso de trabajo y de residencia. Una vez estabilizado el colaborador en nuestra sociedad, se apoyan todos los procesos de reagrupamiento familiar que se solicitan para conseguir una total integración en nuestra sociedad y en nuestra compañía".



Antonio Condal,
director de RR HH de la **Corporación Alimentaria Guissona**

"En la Corporación Alimentaria Guissona, una vez los inmigrantes llegan a la empresa después del proceso de selección (vía régimen general y contingente), les facilitamos vivienda de alquiler para que, con el trabajo y la residencia, tengan solucionado parte de sus problemas. Realizamos todos los trámites legales para la renovación de sus permisos de residencia, ya que la oferta de trabajo es estable y definitiva, reagrupamiento familiar y otras gestiones burocráticas. Se imparten cursos de formación de lengua castellana y catalana, de ofimática, de conducción de carretillas, atención al público... También se facilitan créditos personales para sus necesidades básicas".



Eduard Solé,
director de marketing de **Caixa Sabadell**

"En los últimos años se ha incrementado sensiblemente el número de clientes inmigrantes, y ello nos ha llevado a integrar todos los servicios y productos que podemos ofrecerles con el objeto de adecuarnos a sus requerimientos. Desde nuestra acción social, a través de la Fundació Caixa Sabadell, también se ha priorizado este colectivo: la convocatoria de los Programas para la Integración de Jóvenes Inmigrantes desde 2003 o el patrocinio de un programa en TV3 dedicado a este colectivo son algunas de las acciones más significativas. También hemos suscrito un convenio de colaboración con la Asociación de Ayuda Mutua de Inmigrantes en Catalunya (AMIC) para dar un tratamiento específico a las necesidades financieras y sociales del colectivo".



Integración del Trabajador Inmigrante en las Empresas Españolas, realizado por **IESE, Sagardoy Abogados** y la consultora de recursos humanos **Creade**, que refleja las acciones en materia de integración laboral de inmigrantes de 22 empresas que operan en España.

De este estudio se desprenden algunas de las medidas que las empresas han puesto en marcha para conseguir la integración de este colectivo foráneo: reclutamiento en países de origen de la inmigración; información y formación de los candidatos en los países de origen; programas de acogida en el momento de llegada; facilidades de vivienda; cursos de idiomas y programas de ayuda en trámites de reagrupamiento familiar de los inmigrantes ya instalados en el país, entre otras.

El valor de la diversidad cultural

Las grandes empresas no sólo tienen superado el tema de la contratación de personal extranjero, que acostumbra a ser por los mecanismos de contratación estables, sino que además desde hace años gestionan esta diversidad cultural, convirtiendo este hecho en un valor añadido para la organización. Estas organizaciones difunden y se enorgullecen del buen trabajo que realizan en materia de integración, aunque evitan crear confusión cuando se trata de procesos de regularización de inmigrantes y prefieren no posicionarse. Está claro que el tema comporta connotaciones negativas.

La experiencia del **Grupo GFT** en gestión de la diversidad cultural es muy significativo, ya que ha pasado de ser una multinacional tradicional, donde las delegaciones trabajaban exclusivamente dentro de sus mercados locales, para con-

vertirse en una verdadera consultora transnacional, en la que cada sede puede llevar a cabo proyectos de otros países en función de sus conocimientos y capacidades. Para el director de Recursos Humanos de GFT en España, **Francisco Gafforio** "esta fórmula ha traído consigo un gran cambio en el perfil de los 600 colaboradores de GFT en España: un 20% ha nacido fuera de España, existe una verdadera "torre de babel" de 17 nacionalidades (Alemania, Argentina, Austria, Brasil, Colombia, España, EE UU, Finlandia, Francia, Holanda, Italia, Montenegro, Portugal, Reino Unido, Rusia, Sudáfrica y Suiza) y un 80% habla 3 o más idiomas, lo cual ha sido uno de los éxitos para la implementación de proyectos a nivel internacional".

Desde el sindicato **UGT** destacan el valor de la diversidad tanto desde el punto de vista empresarial como social. La secretaria para la igualdad de **UGT, Almudena Fontecha**, considera que "las empresas, como la sociedad, están avocadas a la diversidad. Una buena gestión de la misma les

Las grandes empresas ya hace años que gestionan la diversidad de culturas en sus plantillas de trabajadores, y coinciden en valorar la experiencia como muy positiva

puede aportar indudables beneficios y no solamente comerciales. Además contribuirán a que la diversidad sea percibida por la sociedad como algo natural, por ello las animamos a aplicar el principio de igualdad de trato tanto en sus procesos de selección de personal, como en las condiciones laborales de estos trabajadores".

La diversidad cultural en una compañía puede favorecer la flexibilidad para adaptarse a los cambios constantes del mercado debido a que los individuos bilingües y biculturales tienen mayor capacidad para examinar una situación desde varios puntos de vista; y desde una perspectiva organizacional, una empresa que gestiona eficazmente a un personal diverso opera con métodos y políticas más variadas y menos estandarizadas.

Para el Grupo GFT, el paso hacia una plantilla multicultural fue debido a "una razón de negocio, debido a la creciente internacionalización de las actividades de la compañía y, sobre todo, a la decisión del Grupo de focalizar en España los servicios de consultoría tecnológica para banca de todo el mundo, convirtiéndola así en el principal centro de producción y gestión de proyectos", según Francisco Gafforio. Actualmente, desde

España lideran proyectos pioneros para países como Alemania, Brasil, Francia, Gran Bretaña, Italia o Portugal.

Esta apertura a nuevos mercados internacionales ha provocado que "el 50% de los colaboradores que entran hoy en la empresa empiecen a trabajar en proyectos internacionales y cuenten con un perfil multicultural, ya que en pocos años, GFT ha pasado a vender un 65% de sus servicios de consultoría tecnológica fuera de España", manifiesta Gafforio.

Numerosas organizaciones están realizando grandes esfuerzos, no sólo a nivel económico, para conseguir una rápida y eficaz integración del personal inmigrante tanto en la empresa como en la sociedad. La experiencia de **Condís Supermercados**, a partir del proyecto "Integra't" o las facilidades que proporciona la Corporación Alimentaria Guissona a nivel de vivienda, servicios y gestiones administrativas son ejemplos bastante claros de empresas que favorecen la integración de este personal en el ámbito laboral y social.

Desde un punto de vista más laboral, Almudena Fontecha afirma que "la integración real depende fundamentalmente de las condiciones laborales en las que integren. Su inserción dentro del mercado de trabajo normalizado y en condiciones de igualdad contribuye a garantizar sus derechos y los de todos los trabajadores, lo que acaba beneficiando a la economía en general y asegurando su perfecta integración social en la sociedad española".

Desde la patronal catalana, **Fomento del Trabajo**, el director de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, **Javier Ibars**, considera que "para que haya integración se tienen que articular los procedimientos de entrada de forma adecuada; siempre será más fácil la integración cuando desde el país de origen el trabajador ya conoce los mecanismos de integración de la empresa. En este sentido, es fundamental la labor que realizamos conjuntamente administración, agentes sociales y patronal".

Algunas cifras

Pero no todos los extranjeros trabajan en las grandes empresas, que además suele ser perso-

su compañía para integrar a los empleados de otras nacionalidades?

Sol Meliá departamento de RR HH

"En Sol Meliá hay personas extranjeras en todas las posiciones, fundamentalmente en limpieza de habitaciones, camareros y cocineros y, con la finalidad de integrar a este personal intentamos ofrecer el máximo de estabilidad laboral, desarrollamos programas de formación en lengua española, respetamos las costumbres, los horarios, las festividades, las dietas... que marcan las diferentes culturas de los empleados y realizamos promociones internas que potencien la diversidad cultural. Consideramos que el sentimiento de seguridad, la estabilidad en el país, el sentimiento de respeto por compañeros y empresa y la reagrupación familiar son factores que condicionan el rendimiento del capital humano de la inmigración".

Caja Madrid, dirección de RR HH

"Una vez superado el proceso de selección y con el fin de facilitar la integración y el desarrollo de estas personas en la entidad, se lleva a cabo un seguimiento exhaustivo de este colectivo a través de entrevistas e informes periódicos. La experiencia hasta ahora nos indica que una parte muy importante del éxito del proyecto se basa en facilitar la mezcla de culturas, y en establecer un entorno profesional que les permita una completa integración y un desarrollo progresivo. Para cada profesional se establece un plan de formación individual que tiene como objetivos transmitir y consolidar una serie de conocimientos críticos así como el desarrollo de las competencias necesarias para asumir con éxito la función".

Francisco Gafforio, director de Recursos Humanos de GFT en España

"En primer lugar, una política de selección que busca perfiles internacionales tanto profesional como culturalmente: la formación en idiomas, técnica y de gestión de proyectos/personas; la comunicación constante como soporte de una cultura y formas de trabajar uniforme a nivel global. Todo ello está basado en una estructura de *mentoring*, en la cual cada empleado cuenta con un mentor que se ocupa de su integración y desarrollo profesional. En GFT también gestionamos la diversidad en otra dirección, ya que desplazamos equipos a otros países donde desarrollamos proyectos. Son personas que han de vivir largos periodos en otros entornos culturales y nos preocupamos por su bienestar planificando su integración personal y profesional y la de sus cónyuges".



El 8% de la población inmigrante en España tiene un contrato indefinido

Según un estudio realizado por **Allbecon**, la población inmigrante tiene una participación laboral más elevada que la española: el 19,16% de los contratos realizados por el Grupo Allbecon durante el año 2004 se dirigió a la población inmigrante. Sólo un 8,4% de la población inmigrante en España cuenta con un contrato laboral indefinido, según los datos extraídos del Barómetro Allbecon sobre Inmigración y Trabajo Temporal. La contratación de inmigrantes se caracteriza por su carácter temporal y las modalidades de contratos más utilizados son el de obra y servicio (46%) y eventual por circunstancias de la producción (40%).

Este informe recoge que durante todo el ejercicio 2004, Allbecon realizó 9.982 contratos a trabajadores inmigrantes. Esta cifra supone un 19,16% sobre la cifra total de contrataciones. Según la procedencia, los inmigrantes provienen de África (65%), Sudamérica y Centroamérica (26%), Europa (5%) y Asia (4%). El estudio destaca que la población inmigrante tiene una participación laboral por encima de la media española, ya que mientras que el porcentaje de trabajadores sobre el total de la población extranjera no perteneciente a la UE asciende al 78,2%, estas cifras descienden hasta el 68,3% y el 61% cuando se refiere a población española o europea de la UE, respectivamente.

El Barómetro Allbecon sobre Inmigración y Trabajo Temporal analiza la procedencia de la población inmigrante en España y destaca que la mayoría de residentes proceden del continente europeo, aunque el 29% de los extranjeros residentes son de origen marroquí. También constata que el mayor crecimiento se observa entre las personas procedentes de países no pertenecientes a la Unión Europea, principalmente de Europa del Este (Rumanía, Bulgaria y Rusia). Geográficamente, los inmigrantes se concentran en las provincias de Madrid y Barcelona, en el litoral mediterráneo y en los dos archipiélagos. En Madrid reside el 19,83% del total de extranjeros y en Barcelona lo hace el 16,12%; le siguen Alicante, Girona, Valencia, Tarragona y Murcia.

Allbecon también alerta en su estudio que en el año 2010 se alcanzará una situación de pleno empleo en la que se producirá un déficit de mano de obra debido a la carencia de técnicos especializados en determinados segmentos y un exceso de oferta en otros ámbitos. La entrada de trabajadores inmigrantes podría aliviar en parte el problema, ya que esta mano de obra podría cubrir los puestos de trabajo que quedarían desiertos por falta de candidatas con la formación y la capacitación práctica necesaria para desarrollar estas funciones.

Para el director general de Allbecon, **Juan J. Pardo**, "la necesidad de mano de obra en determinados sectores hace necesaria la contratación de población inmigrante tanto para cubrir puestos no cualificados como para el mercado de técnicos especializados". Según Pardo, en los próximos años será imprescindible contar con esta bolsa de mano de obra inmigrante "si no queremos dejar determinados sectores con un déficit de personal que no podrá cubrirse con trabajadores españoles".

nal cualificado, sino que un número elevado de inmigrantes se encuentra en situación irregular; tanto es así que el gobierno español ha puesto en marcha el mayor proceso de regularización de la inmigración que se conoce tanto en España como en Europa, y que finalizó el pasado mes de mayo.

Esta iniciativa ha dado respuesta a las peticiones de muchas pequeñas y mediana empresas que llevan años abogando por ofrecer un empleo a un importante número de trabajadores sin los cuáles tendrían dificultades para continuar desarrollando su actividad debido a la falta de mano de obra en algunos sectores concretos como la hostelería o la construcción.

Hace unos años, la Corporación Alimentaria Guissona vivió una época de escasez de trabajadores que les hizo pasar una situación límite. La falta de mano de obra nacional para cubrir ciertos puestos de trabajo debido a la baja tasa de desempleo en la zona (Lleida) les llevó a iniciar la búsqueda de mano de obra extranjera. En los últimos cinco años la empresa ha tenido incrementos constantes de plantilla de 200 puestos de trabajo por año, principalmente para trabajos de peonaje en mataderos y planta de elaboradores cárnicos. Corporación Alimentaria Guissona es una gran empresa que actualmente contrata a su personal a partir de los procedimientos de contratación de régimen general y contingente.

Al igual que los inmigrantes de Guissona, en España hay más de un millón de extranjeros, el 3% de la población disponible –no todos en situación regular–. En los últimos años, el crecimiento del número de residentes extranjeros en España se ha intensificado y ha tenido efectos importantes en el mercado laboral. Según datos del **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales** de febrero de 2005, el número de extranjeros afiliados a la Seguridad Social era de 1.121.419, frente a los 334.976 trabajadores en diciembre de 1999.

Empresarios, juristas y sindicatos coinciden en señalar que el fenómeno de la inmigración

que añadir sus cónyuges e hijos, que también podrán regularizar su situación. Hasta ahora, estas personas generaban gasto público, pero a partir de su regularización, a través del IRPF y de las cotizaciones a la Seguridad Social, generarán ingresos "ayudando a mantener el Estado del Bienestar y el sostenimiento del sistema de pensiones", insistió el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, **Jesús Caldera**.

Valoraciones

Empresas y agentes sociales valoran, en general, de forma positiva el proceso de regularización que ha vivido España en los últimos meses. Para **Ana Garicano**, abogado de Sagardoy Abogados, "el procedimiento era necesario, ya que había un número importante de ciudadanos extranjeros que se encontraban trabajando sin tener la correspondiente autorización de trabajo y que, desde la última reforma de la ley 4/2000 de diciembre de 2003, veían denegadas todas las solicitudes de autorización de trabajo que formulaban los empresarios en su favor, precisamente por encontrarse aquí en situación irregular".

La patronal catalana, Fomento del Trabajo, también valora positivamente el proceso de regularización de inmigrantes, tanto por su funcionamiento como por el volumen de personas que han regularizado su situación. Pero Javier Ibars, manifiesta que "este tipo de procesos no son los más adecuados, aunque en este caso ha servido para solucionar un problema coyuntural; se tendrían que mejorar los mecanismos permanentes de contratación (régimen general y contingente), que son los que realmente interesan a las empresas, ya que les permite contratar en el momento en que lo necesitan".

Desde el sindicato UGT, Fontecha afirma que "este proceso, fruto por primera vez del proceso de diálogo social, supone un cambio en la política de inmigración que ahora se concibe desde el ámbito laboral. Es una medida equilibrada que nace con el objetivo no sólo de garantizar los

Numerosas organizaciones están realizando grandes esfuerzos, no sólo a nivel económico, para conseguir una rápida y eficaz integración del personal inmigrante tanto en la empresa como en la sociedad

en España acaba de empezar y parece evidente que el número de inmigrantes continuará incrementándose en el futuro. España ha vivido un cambio muy significativo al pasar de ser un país de fuente de inmigración a un país receptor.

Según la **Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración**, a 31 de marzo de 2005 había en España 2.054.453 extranjeros con tarjeta o autorización de residencia en vigor, lo que implica un incremento del 3,90% respecto a diciembre de 2004, y un incremento interanual, respecto a marzo de 2004, del 17,94%. La cifra ha aumentado en el último año en 312.451 personas y, en el primer trimestre de 2005, en 77.162 personas.

Después del proceso de regularización más ambicioso promovido nunca en España y de recibir unas 700.000 solicitudes, todavía queda en el país una cifra indeterminada de inmigrantes "sin papeles" que podrían superar los 200.000.

Según el Ministerio, los datos demuestran que obtendrán papeles el 80% o más de los extranjeros en edad de trabajar, a los que habría

derechos de los trabajadores y la estabilidad de su situación administrativa regular, sino también de emerger la economía sumergida y de promover el trabajo digno".

Para el **Partido Popular**, el proceso de regularización puede haber significado un efecto llamada puertas abiertas y ha definido el proceso como "una campaña de ilegalización masiva";



también advierte de las consecuencias de las demandas de servicios sanitarios o vivienda y solicita medidas para evitar "bolsas de marginalidad" que pueden generar xenofobia. Por parte de CiU las críticas se centran en la "improvisación y en la insuficiente" vigilancia de las fronteras españolas, que podrían aumentar el número de inmigrantes ilegales.

Las grandes empresas reivindican contrataciones ágiles, flexibles y rápidas

Las organizaciones también han visto con buenos ojos este proceso de regularización, a pesar de que las grandes empresas que contratan personal extranjero no utilizan este proceso de contratación, sino que el mecanismo suele ser por el sistema nominativo o contingente. En este sentido, Antonio Condal considera que "la normalización de trabajadores extranjeros ilegales puede ser la solución puntual de estos colectivos que se encuentran actualmente en nuestro país, sin embargo no debe ser el proceso habitual de contratación de inmigrantes, el cual debería ser mediante entradas controladas y reguladas de trabajadores extranjeros por el sistema nominativo o contingente". El director de RR HH de Condis Supermercados, Romà Vilanova, también destaca los aspectos positivos por la normalización de la situación de trabajadores y por la integración en la sociedad que ello supone, aunque van un poco más allá y reivindican mejoras y agilización de los trámites burocráticos. "Me gustaría destacar la necesidad de mejorar y agilizar los requisitos que se piden a las empresas en el momento de tramitar los expedientes administrativos de normalización de la situación legal de estos colaboradores en nuestro país", añade.

Desde la Corporación Alimentaria Guissona, una empresa con una amplia experiencia en la contratación de personal inmigrante, consideran que "las diferentes alternativas de contratación reguladas por normativa son correctas, pero deberían mejorarse y ser más ágiles". Antonio Condal cree que "en un futuro lo que debe primar

Caixa Sabadell y la integración social

Resulta indudable que el colectivo de inmigrantes supone una fuerza laboral imprescindible y estratégica para el conjunto de la sociedad española, pero además de los efectos macroeconómicos que se derivan de este fenómeno, existen otros. De esta manera, el colectivo foráneo se convierte en un motor de desarrollo económico, en una fuente de riqueza que abre vías de negocio para numerosos sectores, como es el caso de la banca, empresas de trabajo temporal, academias de idiomas, vivienda...

Caixa Sabadell es una de las entidades financieras que pretende facilitar la integración social y económica del colectivo de inmigrantes ofreciendo servicios y productos financieros, entre otras actividades. El director de marketing, Eduard Solé, señala que "en los últimos tres años se ha incrementado sensiblemente el número de clientes inmigrantes y ello nos ha llevado a integrar todos los servicios y productos que podemos ofrecerles con el objeto de adecuarnos a sus requerimientos". "El contacto permanente de nuestras oficinas con el colectivo de inmigrantes nos ha permitido detectar una necesidad específica: la financiación de proyectos de autoocupación o de pequeñas empresas por parte de personas que no pueden ofrecer las garantías financieras habituales", añade Solé. A partir

de aquí, Caixa Sabadell acaba de estrenar una línea de microcréditos que se dirige específicamente a los inmigrantes.

Esta entidad bancaria ha establecido un convenio de colaboración con la Asociación de Ayuda Mutua de Inmigrantes en Catalunya (AMIC) para dar un tratamiento específico a las necesidades financieras y sociales del colectivo. Solé manifiesta que "AMIC nos asesora en las sesiones informativas dirigidas al colectivo de empleados de Caixa Sabadell para tratar el impacto de la inmigración en Catalunya y, en particular, en nuestra entidad".

La Fundació Caixa Sabadell dedicó durante el pasado año 2004, 195.147 euros a la integración social, cultural y laboral de los inmigrantes extracomunitarios en la sociedad catalana. Por primera vez, la entidad destinó buena parte de estos recursos a organizar y crear un programa específicamente pensado para el colectivo de jóvenes inmigrantes.

La sensibilidad laboral hacia este grupo también se pone de manifiesto en Caixa Sabadell, que "prevé incorporar a su plantilla a trabajadores inmigrantes en coherencia con el compromiso social de la entidad y para facilitar el contacto con el colectivo", afirma el director de marketing.

es cubrir las verdaderas necesidades de las empresas y regular los flujos migratorios, es decir, coordinar la entrada de extranjeros con la verdadera necesidad de mano de obra de difícil cobertura por parte de personal autóctono y, todo esto, con actuaciones rápidas y ágiles. Igualmente se deberían de abrir oficinas de selección

a sus funciones en esta materia. Al contrario, será necesario un gran esfuerzo de todos, dada la magnitud que el fenómeno migratorio tendrá en el futuro.

De este modo lo entiende Vilanova, de Condis Supermercados, quien considera que "la colaboración entre las administraciones públicas, las

Empresarios, juristas y sindicatos coinciden en señalar que la inmigración en España acaba de empezar y parece evidente que el número de inmigrantes continuará incrementándose en el futuro

en los países exportadores de mano de obra y conjuntamente con las autoridades españolas, las empresas y las autoridades del país de origen se realice la selección y contratación de trabajadores que puedan ser absorbidos por las necesidades de las empresas".

La patronal catalana también se suma a esta reivindicación y Javier Ibars manifiesta que "las grandes empresas acostumbran a contratar a este tipo de personal a partir de los mecanismos existentes, pero tendrían que ser más ágiles, flexibles y rápidos, ya que en la práctica dan muchos problemas y disfunciones a las empresas que los utilizan".

Una de las conclusiones del Libro Blanco sobre las Mejores Prácticas para la Integración del Trabajador Inmigrante en las Empresas Españolas es que la solución de la integración en el panorama laboral español depende más de lo que realicen

las empresas que de otras medidas. No obstante, eso no quiere decir que tanto las administraciones públicas, los agentes sociales y otras organizaciones como ONG deban renunciar

empresas y los agentes sociales es imprescindible para una total y armónica integración de este colectivo de colaboradores. Si alguno de estos entes no juega el rol que le corresponde esta integración queda incompleta y, por tanto, se incrementa la posibilidad de que surjan conflictos de integración".

Antonio Condal, de la Corporación Alimentaria Guissona, destaca que muchas pequeñas y medianas empresas han normalizado las situaciones de extranjeros sin papeles dentro del proceso de regularización abierto, contribuyendo sustancialmente a la inserción de los inmigrantes en el mercado laboral. Por otra parte, las grandes empresas no han acudido a este proceso de regularización, debido a que su contratación de extranjeros se realiza por procesos legales como es la vía del contingente o del régimen general nominativo". Reivindica que "en un futuro, las políticas de contratación deben ser por la vía del contingente (contratación en origen) y la nominativa".

El tejido empresarial y, en general, el marco socio-económico del país está notando los efectos de la inmigración. En términos generales, las empresas expresan su intención de preocuparse por este fenómeno y las políticas de integración de inmigrantes ya forman parte de la gestión de la diversidad, que estiman será un reto ineludible en el futuro ■

redaccion@custommedia.es

