

## Los inmigrantes en el mercado laboral español

**Hoy en día, uno de cada ocho trabajadores de nuestro país es extranjero. Eso significa que casi tres millones de personas que han nacido fuera de nuestras fronteras trabajan aquí aportando valor a la economía nacional. Una mano de obra sin la cual España no habría conseguido las tasas de crecimiento superiores a la media de la Unión Europea que está obteniendo en los últimos años.**

El 7 de mayo de 2005 finalizó el periodo de tres meses impuesto por el Reglamento de la Ley de Extranjería aprobada por el Gobierno, para que los trabajadores extranjeros ilegales en España regularizaran su situación. Con esta decisión, la séptima vez que se toma desde 1991, el Ejecutivo pretendía hacer aflorar la economía sumergida y que los inmigrantes que se beneficiaban de servicios como la sanidad o la educación y no cotizaban a la Seguridad Social, ni pagaban impuestos, lo hicieran y, de esta forma, contribuyeran a su financiación. A la conclusión del proceso, más de 700.000 personas se acogieron a esta medida. Se trató de una decisión que también trajo muchos detractores, que vieron en ella un "efecto llamada" que atraería a otros muchos más extranjeros a nuestras fronteras. Independientemente de esta opinión, lo que está claro es que la acción contribuyó a fomentar el desarrollo de la economía nacional, que el año pasado consiguió crecer un

ha permitido que la economía española haya crecido a una tasa muy superior (en torno al 1% más) de lo que lo hubiera hecho en un entorno sin inmigración".

Esta situación no hubiera sido posible sin un par de cuestiones que han confluído en el mercado laboral. En primer lugar, se ha producido un incremento de la demanda de trabajadores, vinculado a la tendencia al crecimiento de la economía en los últimos años. Paralelamente, ha habido una reducción en la oferta de profesionales, consecuencia de la caída en las tasas de natalidad españolas y del envejecimiento de la población. Esto hace que, en palabras de **Miriam Aguado Hernández**, gerente de **PeopleMatters**, la incorporación del inmigrante al mercado laboral español no sea "una buena idea ni una cuestión coyuntural. Se trata de una consecuencia directa de nuestra realidad demográfica y de la repercusión de ésta sobre el mercado laboral".

**La incorporación de la mano de obra inmigrante ha permitido que la economía española haya crecido a una tasa muy superior de lo que lo hubiera hecho en un entorno sin inmigración**

3,9%, una décima más de lo previsto y cuatro por encima del aumento de 2005.

### Radiografía española

De hecho, hay quien ve una relación directa entre la entrada de trabajadores inmigrantes en nuestro país y el incremento experimentado. **Guillermo Madamé**, director de Recursos Humanos y Relaciones Institucionales de **Randstad**, cree que "la incorporación de la mano de obra inmigrante

A esto, además, se une otro factor que a nadie se le escapa: "Cada vez resulta más complicado contratar mano de obra nacional", lo resume **Mar Fernández**, directora de Recursos Humanos de **Redur**. Asimismo, **María del Pino Velázquez**, directora general de la empresa de **contact center Unisono**, lo ejemplifica: "La creciente demanda de nuestros servicios por parte de las empresas, sumado a las dificultades que nos encontramos para contratar a personal adecuada,

do, ante la situación de pleno empleo que se está viviendo en algunas de las grandes ciudades españolas, ha hecho que la mano de obra inmigrante sea la opción válida para permitirnos continuar con nuestro crecimiento". Por lo tanto, y como apunta **Laia Moreno Maillo**, directora de Recursos Humanos de **Intrum Justitia**, "la dificultad para cubrir determinados puestos se ve minimizada, aunque sea sólo en parte, por la llegada de esta mano de obra externa". Sin ir más lejos, el 20% de los empleados de atención telefónica de esta empresa son inmigrantes. Eso sí, la contratación siempre debe hacerse "de manera ordenada y adecuada", según **Esteban Miguel**, director de Recursos Humanos del grupo **Campofrío**. Por el momento, y con los datos sobre la mesa, parece que está siendo así.

### Afiliaciones a la Seguridad Social

Según cifras facilitadas por el **Ministerio de Trabajo**, el número de extranjeros afiliados a la Seguridad Social aumentó en 135.376 personas al cierre de 2006, hasta alcanzar 1.823.974 de inmigrantes, que representan ya el 9,7% del total del sistema. De todos los extranjeros afiliados, 1.473.676 procedían de países de fuera de la Unión Europea y el resto, 350.298, de estados miembros de la UE.

Por nacionalidades, los ecuatorianos fueron los ciudadanos extranjeros más numerosos inscritos en el sistema, seguidos de marroquíes, rumanos,

## ¿Cómo puede afectar la incorporación de inmigrantes a la gestión de

**Francisco Catalá**, responsable de Compensación y Comunicación Interna de **NH Hoteles**

"Es evidente que la incorporación de inmigrantes afecta de lleno a la gestión de recursos humanos a todos los niveles, desde el reclutamiento hasta la compensación, pasando por la formación, el desarrollo y la comunicación, entre otros aspectos. Pero lo que debe quedar claro es que el objetivo debe centrarse en crear una cultura dentro de la empresa que fomente la diversidad, apostando por la formación y el desarrollo de todos los niveles. En definitiva, la principal línea de actuación debe estar encaminada a la integración y no a la conquista, fomentando la tolerancia, la aceptación y la búsqueda de continuos equilibrios".

**Laia Moreno**, directora de Recursos Humanos de **Intrum Justitia**

"Afecta en diversos sentidos. No sólo se trata de un reajuste de la cultura interna de la empresa, sino de aspectos mucho más prosaicos, como la necesidad de que el departamento de personal esté pendiente también del trámite de determinados documentos o tenga en cuenta, a la hora de limitar el disfrute de vacaciones, la necesidad de muchas de estas personas de tener periodos de al menos tres semanas, para volver a sus países de origen, por ejemplo, en Navidad".



**Francisco Calderón**, director de Recursos Humanos del Grupo **Euroconsult**

"Afecta en el sentido del cambio de las perspectivas históricas, fundamentadas, principalmente, en la cultura e inquietudes del trabajador inmigrante, habituado a convivir en situaciones diáspora opuestas a las del trabajador español. Todo ello, sin contar el esfuerzo idiomático, el desconocimiento de la normativa laboral por parte de estos trabajadores, etc. Por otra parte, se trata de personas que viven alejados de su familia y que precisan del apoyo de su 'nueva empresa' para el reagrupamiento familiar, encontrar una vivienda digna, empadronamiento, asistencia sanitaria, ayuda para la escolarización de sus familiares...".



colombianos, peruanos y chinos. De los estados miembros de la Unión Europea, Portugal fue el país de donde procedió el mayor número de afiliados, y después Italia, Reino Unido, Alemania y Francia.

Si los datos se abordan por comunidades autónomas, Madrid acumuló el mayor número de inmigrantes, al contar con 413.170 inscritos, lo que supone el 22,65% del total de extranjeros, seguida de Cataluña, Comunidad Valenciana y Andalucía. Por el contrario, la región con menos extranjeros afiliados a la Seguridad Social fue Extremadura, y después Cantabria, Asturias y La Rioja.

### Incremento del número de empleados

Sin embargo, el Ministerio de Trabajo no es el único que aporta cifras al respecto. La empresa de trabajo temporal **Adecco** ha presentado recientemente los resultados del "Indicador Laboral de Comunidades Autónomas (ILCA)" del cuarto trimestre de 2006, elaborado por investigadores del **IESE-IRCO**. Según este estudio, de los 687.500 nuevos empleos del año 2006, los ciudadanos españoles ocuparon 228.300. Paralelamente, 459.200 plazas fueron para inmigrantes. Por lo tanto, la conclusión parece clara: dos de cada tres nuevos empleos fueron asignados a personas extranjeras, con lo que el aumento en la ocupación del colectivo inmigrante ha sido quince veces mayor que el de los españoles. En términos absolutos, actualmente hay 2.772.000 inmigrantes trabajando en nuestro país, que representan el 13,9% del total de ocupados, lo que, según el informe, supone un nuevo máximo histórico.

Sin embargo, y a pesar de lo positivo de este dato, no ha sido suficiente para dar empleo a todos los extranjeros que buscan trabajo en España, por lo que el colectivo de trabajadores inmigrantes sin empleo ha crecido en 110.100 personas, un 42,1% más con respecto a diciembre de 2005. En total, hay 372.000 inmigrantes en

## Integración inmigrante

Según el informe de Consenso Económico elaborado por la consultora **PricewaterhouseCoopers (PwC)** para el primer trimestre de 2007, las políticas de inmigración que ha venido aplicando en los últimos años el Ejecutivo no han dado una respuesta adecuada a las necesidades laborales de la economía española. El documento, elaborado a partir de las respuestas de 346 expertos y empresarios, considera prioritaria la adopción de una serie de medidas para mejorar la integración de la población inmigrante. Dos de cada tres consultados cree necesario la firma con países extranjeros de cupos de inmigrantes que vengan con una cualificación específica y con una formación previa sobre la sociedad de acogida. Asimismo, a juicio del 43% de los encuestados, los desajustes generados en la sociedad española por el fuerte aumento de la población inmigrante en los últimos seis años han provocado un sentimiento negativo en la ciudadanía. A pesar de ello, una gran mayoría de los expertos subraya el papel preponderante que ha desempeñado la inmigración en el auge del consumo privado, la inversión, la creación de empleo y la contención salarial, aunque también destaca la relación que se ha establecido entre el bajo crecimiento de la productividad del trabajo y el choque inmigratorio.

Precisamente con la idea de integrar la mano de obra inmigrante en la sociedad española trabaja la **Fundación San Ezequiel Moreno**, una institución que nació en 2001 fruto de una iniciativa empresarial. Su finalidad es dar respuesta a las necesidades sociales, formativas y laborales existentes en la relación entre trabajadores inmigrantes, empresas y Administraciones Públicas. En este tiempo, ha trabajado con 800 empresas y más de 5.400 inmigrantes de 70 países.

Además, y junto a los servicios de captación de trabajadores inmigrantes cualificados, tanto en el país de origen como en España, se ofrecen otros de apoyo y asesoría a empresas y administraciones. Asimismo, la fundación colabora con entidades, organizaciones no gubernamentales y fundaciones que trabajan en el ámbito de la inmigración y el empleo para complementar los servicios ya existentes.

Recientemente ha abierto una delegación en Madrid, donde va a poner en marcha programas vinculados a la atención y orientación laboral a inmigrantes, al asesoramiento a empresas, a la inserción y seguimiento, a la acogida y vivienda y a la formación transversal especializada.

paro, cifra que también representa un nuevo máximo histórico, que equivalen al 20,5% de los parados en nuestro país. De tal forma que, si hace un año, uno de cada siete parados en España era de origen inmigrante, ahora lo es uno de cada cinco, lo que podría sugerir que la llegada de extranjeros excede ya la capacidad de absorción de la economía, concluye el documento.

### Por sectores

Otro de los factores que también está influyendo en la incorporación de la mano de obra inmigrante al mercado laboral español es la disparidad en la formación. Tal y como asegura **Javier Martínez**, director de Formación de **Garben**, "hay personal enormemente preparado y cualificado, junto con trabajadores no cualificados. A pesar de estas diferencias, -continúa- normalmente la incorporación de ambos grupos se realiza en los puestos y labores que exigen una menor cualificación, y casi siempre relacionados con sectores

como la construcción, la hostelería y la asistencia doméstica, que es donde se están reclamando mayores contingentes". La afirmación del directivo es confirmada por los datos aportados por la Seguridad Social. El sector que registró más afiliados extranjeros fue el de la construcción, con 345.984 (el 26,4%), seguido por el de la hostelería, el inmobiliario, el de servicios a empresas y el del comercio y reparación de vehículos. De esta forma, de los 2,6 millones de trabajadores que están empleados en el sector de la construcción, el 21,5% son extranjeros, en su mayor parte de Sudamérica y del norte de África.

Otro sector en el que también existe una gran presencia de empleados extranjeros es el de las tareas domésticas, donde de 321.000 personas afiliadas a la Seguridad Social, 210.000 son extranjeras. Eso teniendo en cuenta que, según la ONG **Andalucía Acoge**, un 57% de las personas que trabajan en este sector está fuera del sistema de la Seguridad Social, con lo que no tienen dere-

## recursos humanos?

**Eduardo Miguel**,  
director corporativo de Recursos Humanos del  
Grupo Campofrío

"La presencia de los inmigrantes tiene numerosas repercusiones en muy diferentes ámbitos de la sociedad; por descontado que el empresarial es uno de ellos. En este sentido, el área de Recursos Humanos debe tener en cuenta a este colectivo a la hora de desarrollar la gestión de sus políticas, ya que las mismas deben favorecer su adaptación a la realidad de la compañía. Por lo tanto, en aquellas organizaciones en donde la presencia inmigrante sea importante, las políticas referidas deben preocuparse de factores de integración y, sobre todo, de la formación y cualificación profesional de los nuevos trabajadores inmigrantes".

**Guillermo Madamé**,  
director de Recursos Humanos y Relaciones  
Institucionales de Randstad

"Desde Recursos Humanos debemos estar preparados para atender las necesidades de todos los colectivos, incluidos los inmigrantes. La situación ideal se da en las empresas que son tan diversas como los clientes a los que sirven y que poseen la habilidad suficiente para integrar el talento de los mejores, cualquiera que sea su procedencia. Una correcta gestión de los recursos humanos debe ayudar a los trabajadores a comprender los valores de su empresa y, por ende, de la sociedad en la que ésta se inscribe".



**Jesús Beltejar**,  
director de Recursos Humanos del  
Grupo Nutreco España

"Desde hace años, en el Grupo Nutreco España estamos muy acostumbrados a trabajar con este colectivo. Por eso, desde el punto de vista de la gestión de RR HH ha provocado que hayamos puesto en marcha una serie de proyectos enfocados a la rápida integración en la cultura y procedimientos de la compañía, de forma que encuentren en su puesto de trabajo la referencia para su completa integración en la sociedad. Así, tenemos un programa de introducción específicamente diseñado para ellos, cursos de formación y, desde hace más de un año, hemos integrado personas en el área de RR HH que tienen dentro de sus tareas habituales la atención a estos trabajadores en todos aquellos aspectos profesionales y/o personales en los que puedan requerir ayuda".



# reclutamiento y formación de inmigrantes



## La mano de obra inmigrante, en cifras

- El perfil de los trabajadores extranjeros es el de un varón iberoamericano, de entre 26 y 35 años, con estudios elementales y que trabaja en el sector de la producción.
- Actualmente hay 1.823.974 trabajadores inmigrantes afiliados a la Seguridad Social.
- Los ecuatorianos, con 266.207 personas afiliadas, son los ciudadanos extranjeros más numerosos.
- Por regímenes, 1.310.521 extranjeros están inscritos en el Régimen General de la Segu-

ridad Social; 186.761, en el del hogar; 164.630, en el de autónomos; 157.945, en el agrario; 3.445, en el del mar; y 672, en el sector del carbón.

- Por sexos, 1.105.082 extranjeros afiliados al cierre de 2006 eran hombres y 718.892 mujeres.
- El Gobierno español anunció que, durante 2007, se permitirá la contratación de unos 180.000 trabajadores extranjeros no comunitarios para trabajar legalmente aquí.

cho a prestaciones. Precisamente para intentar solventar este problema, el colectivo ha presentado recientemente la campaña "Empleada, ni sirvienta, ni criada", con el fin de revalorizar esta actividad, el reconocimiento de los derechos laborales de las personas empleadas y la obtención de ayudas para las que contratan.

También es cierto que cada vez se está produciendo una mayor demanda de extranjeros cualificados. Para **García de Tomás**, socio director de **Actúa Human & Capital**, "en trabajos como seguridad, teleoperadores, personal de servicio al cliente o las mismas fuerzas armadas, la presencia de profesionales nacidos en otros países es cada vez mayor, y también en los cuadros medios y directivos de las empresas. Y es que -prosigue- España es un destino muy apreciado por directivos de otros países. Tanto europeos como japoneses o norteamericanos consideran agradable vivir aquí, y una etapa en nuestro país dentro de una carrera internacional es una gran experiencia".

## Reclutamiento

Además, cada vez más las empresas están recurriendo a la contratación de personal cualificado en origen. "En una primera etapa, las empresas españolas contemplaban al inmigrante como un candidato más que, en la mayoría de los casos, mostraba mayor flexibilidad y menores exigencias que uno español", explica **Miriam Aguado**, de **PeopleMatters**. "Cada vez más esa perspectiva ha cambiado. Las empresas que ya han pasado a gestionar proactivamente sus procesos de atracción y reclutamiento cuentan con prácticas avanzadas, como la selección en origen, que traslada parte del proceso de reclutamiento e incluso de formación inicial al país emisor de trabajadores, con quienes se establecen acuerdos bilaterales que interesan a ambas partes", establece.

## Más de tres cuartas partes de las personas afiliadas a la Seguridad Social como empleadas domésticas son extranjeras, más aun cuando un 57% de quienes trabajan en este sector no están registrados

Para **Guillermo Madamé**, de **Randstad**, "esta formación no sólo ayuda a que los inmigrantes se adapten mejor al país de acogida, sino que lo hagan de una manera más rápida y menos traumática entendiendo las diferencias con su cultura, tradiciones y valores, con el consiguiente beneficio que supondrá para las empresas".

Ahora bien, para fomentar aún más esta forma de contratación, hay quien piensa que debería haber un mayor impulso por parte de las Administraciones Públicas. "Si no se aceleran los trámites burocráticos -opina **Francisco Calderón**, director de Recursos Humanos del Grupo **Euroconsult**- las empresas no llegan a tiempo de atender sus necesidades de mano de obra. Por lo tanto, huirían del sistema de contratación en origen por la búsqueda en el mercado interior. En definitiva, se exige un cambio de mentalidad en la Administración Pública, de forma que coincidan en aspectos de renta-

bilidad y competitividad de las empresas, abandonando, definitivamente, los términos políticos de la regularización de trabajadores inmigrantes".

## Formación

Tan importante como la contratación es la formación de inmigrantes. En este sentido, las empresas también están avanzando bastante con programas de integración. Por ejemplo, **NH Hoteles** tiene en marcha varios programas de diversidad e integración dirigidos a aquellos colectivos donde el porcentaje de trabajadores inmigrantes es mayor. "En ellos se reflexiona sobre la diversidad, los prejuicios y estereotipos, así como sobre la importancia de la inclusión, para luego afrontar situaciones vividas por los participantes en su día a día", explica **Francisco Catalá**, responsable de Compensación y Formación Interna de la compañía. A esto, además, están añadiendo iniciativas novedosas, como el Proyecto Global Staffing, que consiste, explica el directivo, "en incorporar a la plantilla de España a un colectivo de empleados que prestaban servicios en Argentina, Brasil, México... A estas personas se les ha ofrecido la posibilidad de trabajar durante un periodo comprendido entre uno y dos años aquí con la obligación de, una vez acabado el mismo, volver a su país de origen. Esta iniciativa ha supuesto un rotundo éxito y fomenta la integración e intercambio de culturas, estilos, prácticas, etc."

La compañía **Xerox**, por su parte, cuenta con un consejo ejecutivo de diversidad que incluye a cerca de 15 ejecutivos senior, que se reúnen tres veces al año para revisar las políticas y prácticas de diversidad y asesoran tanto al CEO como al máximo responsable de Recursos Humanos.

Además, y para reforzar aún más el sentimiento de seguridad de los extranjeros dentro de la organización, se han creado espontáneamente

asociaciones independientes de empleados que aportan apoyo y ayuda legal a diferentes grupos raciales dentro de la empresa, como los afroamericanos, los latinoamericanos o los asiáticos.

De aquí se deduce que, por lo general, las empresas no tratan de forma distinta a los trabajadores extranjeros que forman parte de su plantilla. "Nuestro proceso de reclutamiento y formación es el mismo y no se ve alterado por el origen de los candidatos. No importa su procedencia, les pedimos que como mínimo hablen español. Tenemos una altura de listón y lo pasa quien cumple el perfil, independientemente de su origen", comenta **Alejandro Hernández**, director comercial de la compañía de productos electrónicos **Bang & Olufsen**.

Al respecto, **Miriam Aguado**, de **PeopleMatters**, ofrece su punto de vista: "Con respecto a la formación de la plantilla inmigrante, solamente

existe una diferencia sobre la de cualquier empleado: asegurar un nivel mínimo común en todos los empleados finalmente reclutados por la compañía. Así, los acuerdos de selección en origen incluyen, cada vez más, un periodo formativo que garantice dicha preparación mínima entre los candidatos".

## Prácticas de éxito

Entre las prácticas de éxito realizadas por las empresas más avanzadas en materia de formación, merece la pena mencionar las relacionadas con "el aprendizaje de idiomas, la formación basada exclusivamente en material gráfico, para salvar las diferencias idiomáticas (por ejemplo, en prevención de riesgos laborales), la orientación inicial al país, a la cultura, y el funcionamiento de las distintas instituciones relevantes nacionales y locales.

En algunos casos poco frecuentes, la empresa ofrece un servicio de ayuda a la búsqueda de vivienda y centros de educación escolar, entre otros", confirma **Aguado**.

Por otro lado, y como punto crítico que deben tener en cuenta las organizaciones en España, está el que las circunstancias que hoy estamos viviendo en el mercado laboral de puestos no cualificados o que requieren una baja cualificación se van a extender en los próximos años a puestos de alta cualificación. Y es que, según **Miriam Aguado** "la escasez de españoles se verá plasmada a muy corto plazo en las cifras de universitarios y licenciados aún disponibles en el mercado laboral. Ello quiere decir que la incorporación de inmigración cualificada al mercado laboral español tomará un papel muy relevante en nuestra economía y en el mundo de la empresa. Como país, hemos de estar preparados para ser capaces de atraer el talento internacional a nuestras organizaciones", afirma.

De momento, el Gobierno anunció que permitirá la contratación de unos 180.000 trabajadores extranjeros no comunitarios para trabajar legalmente en España, cifra que se divide en tres grupos. El primero son los contratados en su lugar de origen por no menos de un año, de acuerdo a los pedidos de personal realizados por los grupos de empresarios y las comunidades autónomas del país. Esta cifra, para 2007, se ha fijado en 27.034, un aumento de alrededor de 10.000 personas respecto al año 2006. En segundo lugar, están otros 90.000 trabajadores del Régimen General; y en tercero, los empleados de temporada; es decir, los jornaleros que viajan para trabajar, por ejemplo, en la cosecha. Este número se cuantifica en 61.000 personas.

Son datos que seguirán creciendo, sin duda, en los próximos años, porque, tal y como afirma el reciente estudio llevado a cabo por **Caixa de Catalunya** y la **Universidad Autónoma de Barcelona**, sin el aporte de esta mano de obra a la economía española, el PIB se hubiese reducido un 0,6%, en lugar de crecer el 2,6% actual ■

redaccion@custommedia.es