

**Libro Blanco sobre las Mejores Prácticas para la Integración
del Trabajador Inmigrante en las Empresas Españolas**

Libro Blanco sobre las Mejores Prácticas para la Integración del Trabajador Inmigrante en las Empresas Españolas

José Ramón Pin Arboledas, Director del Proyecto de Investigación. Profesor Ordinario del IESE. Director del Departamento de Dirección de Personas en la Organización. Director del Executive MBA. Director del IRCO-IESE

Luis López Soriano, Investigador del IRCO-IESE

Ángela Gallifa de Irujo, Gerente del IRCO-IESE

Entidades colaboradoras:

IRCO-IESE, José Ramón Pin. Profesor Ordinario del IESE

SAGARDOY ABOGADOS, Iñigo Sagardoy. Socio

CREADE, Josep Pau Hortal. Presidente

Queremos agradecer la participación de todas las personas que han colaborado en la realización de este libro: Federico Cuenca (CREADE), Gorka Vidal y Ana Garicano (Sagardoy Abogados), Fernando Medina, Manuel Delgado y Ángel Torregrosa (CC.OO.), Fernando Crespo (UGT), Ángel Miret, consultor y ex secretario de inmigración de la Generalitat de Catalunya, así como a las empresas patrocinadoras SAGARDOY ABOGADOS y CREADE, que con su aportación han hecho posible este trabajo de investigación, así como a todos los representantes de las empresas que participaron en el estudio y sin cuya valiosa contribución no hubiese sido posible la realización de este libro.

Índice

| | |
|--|------------|
| Prólogos | 9 |
| IRCO-IESE | 9 |
| CREADE | 13 |
| SAGARDOY ABOGADOS | 15 |
| Resumen Ejecutivo..... | 17 |
| Introducción | 25 |
| Razones para el estudio | 25 |
| Metodología..... | 25 |
| Estructura del libro | 27 |
| I. Contexto político, económico y social de la migración | 29 |
| A) España | 29 |
| 1.1. Factores políticos, sociales y económicos | 29 |
| 1.2. Características del mercado laboral español | 31 |
| 1.3. Perfil de los trabajadores extranjeros | 31 |
| 1.4. Razones para emigrar | 39 |
| 1.5. Efectos de la inmigración | 39 |
| B) Europa | 41 |
| 1.6. Características del fenómeno migratorio | 41 |
| 1.7. Estudio comparado de la migración en distintos países europeos..... | 43 |
| II. Legislación sobre inmigración | 61 |
| A) Estados Unidos..... | 61 |
| 2.1. Evolución de la inmigración en Estados Unidos | 61 |
| 2.2. Legislación inmigración americana | 62 |
| B) Europa | 63 |
| 2.3. Evolución de la inmigración en Europa | 63 |
| 2.4. Legislación sobre inmigración europea | 66 |
| 2.4.1. Francia | 66 |
| 2.4.2. Reino Unido | 68 |
| 2.4.3. Italia | 70 |
| 2.4.4. Países Bajos | 73 |
| 2.4.5. España | 77 |
| 2.5. Cuadro comparativo: Reino Unido, Países Bajos, Italia y España | 83 |
| III. Análisis de las reuniones | 91 |
| ABB, ALTADIS, BENTELER, CARREFOUR, DEUTSCHE BANK, EBRO-PULEVA, GROUPAMA, GRUPO SANTILLANA, INDRA, LECHE PASCUAL, RANDSTAD, RTVE, SEUR, SOLUZIONE, UNILEVER, UPS United Parcel Service Inc., VODAFONE, ZURICH ESPAÑA, NH HOTELES, CAJA MADRID, SIEMENS, CORPORACIÓN ALIMENTARIA GUISSONA, GRUPO VIPS. | |
| ANEXO I. Normativa básica reguladora | 121 |
| ANEXO II. Artículo 11 del convenio colectivo del sector de hostelería de Ceuta, relativo a fiestas abonables y no recuperables, que contempla las fiestas musulmanas | 122 |

| | |
|---|-----|
| ANEXO III. Cronología de la legislación de Reino Unido sobre minorías étnicas | 123 |
| ANEXO IV. Postura de UGT ante el hecho social migratorio en Madrid, y propuestas de UGT al delegado de Gobierno para la integración de los trabajadores inmigrantes en Madrid | 124 |
| ANEXO V. Documento de CC.OO. para trabajar por la igualdad de trato en el empleo y combatir la discriminación laboral | 135 |
| ANEXO VI. Focus Group..... | 139 |
| APÉNDICE. Listado de participantes de empresas consultadas | 145 |
| Bibliografía..... | 147 |

Prólogo del documento sobre emigración

José Ramón Pin Arboledas, profesor del IESE

Director del Departamento de Dirección de Personas en la Organización

Director del Executive MBA

Director del IRCO-IESE

La globalización de la economía ha traído consigo dos fenómenos que inciden en el mercado de trabajo de los países desarrollados. Por una parte, los puestos de trabajo industriales se desplazan a otros países con mano de obra más barata. Esto es conocido como "deslocalización industrial". Estos años se están produciendo deslocalizaciones de muchas unidades productivas industriales de España, en particular en Cataluña. Es un hecho inevitable. Según la teoría de Reich, descrita en su libro «El trabajo de las naciones», cuando se compete en "producción de rutina" se compete en costes. Como los costes de transporte son poco significativos, ya que existe capacidad de transporte excedentaria, y la tecnología de estos trabajos es imitable, la competencia se hace buscando salarios más bajos y productivos. De ahí el traslado de las industrias desde zonas desarrolladas a otras en vía de desarrollo o subdesarrolladas. La industria textil y la del automóvil son ejemplos palpables de ello. La fábrica Lois de Valencia anunciaba en julio de 2004 el despido de 600 obreros textiles para trasladar la producción a Marruecos. Samsung cerraba en ese mismo año su planta en Cataluña para producir en Eslovaquia. La Generalitat de Catalunya encargó en 2004 un trabajo al IESE, en el que participó el profesor Jordi Gual, experto en el mercado de trabajo, sobre medidas para reducir este fenómeno.

Si sólo existiera ese tipo de trabajo de "producción en rutina", los países desarrollados se verían abocados a perder puestos de trabajo a favor de zonas menos desarrolladas. Pero hay otros tipos de trabajo en los que es imposible el traslado geográfico del centro productivo. Uno es el agrario, el campo no se puede trasladar y las condiciones climáticas, hoy por hoy, tampoco. Otro es el "servicio en persona", donde la producción y la venta son simultáneas. No se puede producir un café con leche calentito en la república checa y que lo sirva el camarero en una terraza de la Costa del Sol inmediatamente. En ellos no es posible la deslocalización de la producción. Por tanto, es necesario disponer de trabajadores en el mismo lugar donde se encuentra el cliente, en los países desarrollados. Ello da lugar al segundo fenómeno que la globalización introduce en sus mercados de trabajo: la inmigración. La emigración como fenómeno, no es nuevo, pero en determinados países, como España, la combinación de globalización, crecimiento económico y déficit demográfico, han hecho de España un país de acogida, cuando hasta hace poco era de salida.

España fue tradicionalmente un país de emigración durante los siglos XIX y XX. Nuestro territorio fue incapaz, durante muchos años, de ofrecer alternativas de futuro a muchas generaciones de españoles. Primero América, y luego Europa, fueron los destinos de muchos ciudadanos. Pero en los últimos años del siglo XX y los primeros del presente, la situación ha cambiado. Somos un país receptor. Los datos contenidos en este estudio lo corroboran. Lo que observamos en la calle, también. Nuestras ciudades y nuestros campos son cada vez más plurirraciales y plurinacionales.

Ahora bien, en lugar de considerar este fenómeno un problema, debemos alegrarnos de tener las condiciones económicas que hacen a nuestro país apetecible. Además, es un hecho inevitable. Hace años formulé la "Ley de los vasos comunicantes del trabajo del servicio en persona". Según ella, cuando en un territorio hay puestos de trabajo, no desplazables por deslocalización, y no hay trabajadores para ocuparlos, y en otro territorio ocurre lo contrario, los trabajadores del segundo territorio se desplazarán al primero. Esto ocurrirá aunque se pongan barreras jurídicas, aduaneras o policiales. Los trabajadores acudirán al territorio donde hay trabajo aún a riesgo de sus vidas. Lo hemos comprobado en las innumerables pateras que año tras año arriban a las costas españolas desde África sin ninguna garantía de supervivencia.

La inmigración es un hecho imparabile. Un hecho del que podemos obtener beneficios si se trata adecuadamente. También un hecho que puede dar lugar a perjuicios si no se canaliza para el bien de los ciudadanos del país receptor y de los propios emigrantes.

La mayoría de los estudios y propuestas para realizar ese adecuado tratamiento se refieren a actuaciones de las Administraciones públicas. Se pide legislación restrictiva, medidas judiciales y policiales, actuaciones sociales y solidarias, programas educativos, etc.

Sin embargo, los impulsores de este estudio creemos que no es suficiente. Es más, estimamos que, como enseñan las experiencias más recientes, la actuación de los poderes públicos es limitada. Tan limitada que, a veces, sus medidas dan lugar a efectos perversos.

La actuación policial en las fronteras actúa de disuasor frente a posibles emigrantes ilegales. Pero su constante "publicidad" despierta los deseos de futuros emigrantes. Las medidas de asistencia social son una muestra de solidaridad necesaria, pero si no se tiene cuidado puede introducir al nuevo ciudadano en un círculo de dependencia, que conduce a una marginación más o menos solapada.

La solución es atacar el problema en su raíz. Si el emigrante viene atraído por la esperanza de una vida mejor, basada en el ejercicio de una profesión, hay que buscar cómo proporcionárselo. Si no se consigue esto, por más que se realicen las otras medidas, se frustrará y su integración en la nueva sociedad será defectuosa o imposible.

Por ello, la solución, en nuestra opinión, está en dar cauces de participación para el ejercicio de esta profesión. Las Administraciones públicas, el Gobierno, el Estado, las comunidades autónomas y los municipios, pueden crear las condiciones macroeconómicas y sociales que lo faciliten. Pero, al fin y al cabo, son las empresas las que operativizan la oferta de trabajo. Sin la participación de las empresas –privadas, públicas o de iniciativa social–, no se podrá resolver bien el problema.

Un paso importante es que los llamados "agentes sociales" (sindicatos y patronales) se tomen en serio su papel a la hora de colaborar con el Gobierno en esta materia y, más aún, a la hora de acordar los convenios colectivos. El informe hace especial referencia a ambos temas en el ámbito de la Unión Europea. Son dos formas en las que la llamada sociedad civil ayuda a afrontar este reto. Pero aun así, es en el interior de las empresas y en la aplicación de sus políticas de personal donde se realiza la verdadera integración. Es en la contratación, en la formación, en la promoción, en el diseño del puesto de trabajo y en la política de desvinculaciones, donde se puede ayudar de verdad a la integración real del trabajador inmigrante.

Por eso, los impulsores de este estudio pensamos que un análisis de lo que están haciendo algunas empresas al respecto es una aportación valiosa. Un libro blanco sobre las mejores prácticas para la integración del trabajador inmigrante en las empresas es una forma de educar y abrir caminos reales de solución. Es ayudar a empresarios y directivos españoles a conocer lo que están haciendo algunos, porque... "se hace camino al andar".

Por otra parte, estamos convencidos de que si las empresas trabajan en esta línea, se producirá una conjunción de beneficios económicos y beneficios sociales. Ambos conjuntamente.

Necesitamos a los emigrantes. Los necesitamos para cubrir puestos de trabajo que de otro modo estarían vacantes e improductivos. Los necesitamos para que coticen en nuestra seguridad social. Los necesitamos para que apoyen nuestros fondos de pensiones (públicos y privados, de reparto o capitalización). Incluso, en la experiencia de muchos sabemos que los necesitamos para cuidar de nuestros niños, nuestras casas y nuestros mayores.

Ayudarlos a que encuentren un trabajo y se desarrollen no es sólo solidaridad, es también "egoísmo bien entendido". Solidaridad de la mejor, de la que enseña a pescar en lugar de dar un pez.

Además, las empresas españolas deben ser conscientes de que si no "cogen la sartén por el mango", si no se autorregulan y ayudan a resolver este desafío, a digerir el conflicto de manera razonable, al final los poderes públicos les obligarán a hacerlo. Los porcentajes de diversidad impuestos por la legislación de algunos países, como Estados Unidos, no son sino la respuesta pública a la falta de compromiso inicial de las empresas en esos países. Si las empresas no se empeñan en encontrar soluciones propias, la legislación se las impondrá. Con todos los inconvenientes que tiene algo legislado para la generalidad de las organizaciones que no se adapta a las peculiaridades de cada una en particular.

Todo esto es lo que nos impulsó a realizar este estudio. Estudio que presentamos a la comunidad empresarial como una aportación más. Es nuestro convencimiento que España y sus empresas resolverán mejor el futuro si lo hacemos conscientemente a través de estudios rigurosos.

Así, la Península comienza otra aventura de encuentro y convivencia. Al fin y al cabo, no sería la primera vez que la historia se basa en las aportaciones de los nuevos habitantes venidos de más allá de sus fronteras y la capacidad de asimilación de los establecidos en su interior. Ha habido brillantes etapas de nuestra historia basadas en encontrar la convivencia y sacar provecho de ambos vectores. Nuestra posición geográfica lo lleva consigo. Somos puente entre dos continentes (Europa y África) y salida al mar de otras dos zonas (el Mediterráneo y América). Eso impone una vocación asimiladora a la que debemos responder.

Por último, como se observará en las conclusiones de este estudio, no todos los emigrantes pertenecen al grupo de "mano de obra poco cualificada". Existe una emigración selectiva altamente cualificada que aporta conocimiento e iniciativa creadora de riqueza. Estados Unidos ha hecho de su capacidad de asimilar este tipo de emigración una de las claves de su riqueza. No hay más que observar el origen de muchos brillantes profesores de sus universidades más prestigiosas. Hoy en día, importar cerebros es la forma más eficiente de importar tecnología.

No quiero acabar este prólogo sin agradecer a los verdaderos artífices del trabajo sus esfuerzos: Ángela Gallifa y Luis López, gerente e investigador del IRCO (Internacional Research Center on Organizations) del IESE; a Federico Cuenca, de CREADE, que ha tomado a su cargo parte del trabajo de contacto con expertos; a Gorka Vidal, de Sagardoy Abogados, que ha asesorado en la parte legislativa. A todos ellos, y a los directivos de las empresas que nos han trasladado sus experiencias, muchas gracias. Esperamos que el camino emprendido sirva para iluminar soluciones a un reto que sin duda tiene la sociedad española.

Prólogo CREADE

Àngel Miret i Serra
Consultor de CREADE

La inmigración constituye, sin ninguna duda, uno de los principales retos sociales, económicos y políticos con los que se enfrentan actualmente la mayor parte de sociedades occidentales. Un aspecto destacable del actual ciclo migratorio lo conforma el hecho de que es más reciente e intenso en los países del sur de Europa, que habían sido históricamente lugar de origen de corrientes migratorias hacia el exterior. Así, en España se ha pasado de un porcentaje de extranjeros del 1,8% en el año 1998, al 6,3% en 2003, es decir, se ha más que triplicado en seis años y se encuentra ya próximo al de Francia y por encima de las cifras de Italia y Reino Unido. Como dato significativo, añadiremos que España acogió a una de cada tres personas que inmigraron a la Unión Europea en 2003.

El impacto de la inmigración en el mercado laboral es asimismo relevante. El número de trabajadores extranjeros afiliados y en alta en la Seguridad Social ascendía a 1.062.193 el mes de abril de 2004, cifra que supone el 6,29% del total de trabajadores, aunque en algunas comunidades autónomas, como Baleares y Murcia, este porcentaje ya supera con creces el 10%. Todo ello sin contabilizar el numeroso grupo de trabajadores extranjeros que se encuentran en situación irregular. Nada hace prever, en cualquier caso, que este creciente flujo migratorio se detenga a corto plazo, porque los hechos objetivos (desequilibrios, pobreza, demografía...) que provocan la emigración persisten y porque, según todas las previsiones, la creación de puestos de trabajo seguirá creciendo. Resulta lógico, por tanto, que esta cuestión se haya incorporado con fuerza en las agendas políticas y económicas de Occidente y en el debate ciudadano.

La inmigración afecta a nuestro entorno: la educación, la religión, la lengua, la cultura, el estado del bienestar, la vivienda, etc. Está presente en todas las cuestiones que conforman la convivencia y la cohesión social. También en el mercado de trabajo. Los inmigrantes trabajan sobre todo –pero no exclusivamente– en aquellos puestos de trabajo que no requieren especialización ni calificación profesional: en la agricultura y la ganadería, en la restauración, en la construcción, atendiendo a nuestros mayores y enfermos... hasta tal punto que si de un día para otro marchasen, el país sufriría una severa crisis económica y social porque ni las empresas, ni las Administraciones públicas, ni las familias, podrían suplir el coste de su ausencia.

La llegada de inmigrantes a España se da en un entorno laboral con bajos niveles de participación laboral y con elevados niveles de desempleo entre la población femenina y los jóvenes. ¿Cómo puede explicarse este contrasentido? En primer lugar, por la existencia de un volumen significativo de economía sumergida concentrada en algunas actividades; en segundo lugar, por el bajo crecimiento de la productividad, como resultado de una estructura económica dominada por pequeñas empresas en las que son muy relevantes las actividades intensivas en mano de obra, y, finalmente, por una escasa movilidad de la población activa. Estos tres factores, además de un componente de tipo psicológico y la protección que proporciona el estado de bienestar y la familia, impiden que los nacionales acepten realizar determinadas tareas duras, mal retribuidas o poco valoradas socialmente.

El trabajo de investigación que ahora presentamos se estructura básicamente en tres partes: en la primera parte se analizan los factores políticos, económicos y sociales que inciden en la inmigración, tanto en España como en Europa y en la segunda parte se hace un repaso de la legislación de distintos países afectados por la inmigración, con especial énfasis en la legislación española. En la tercera parte, quizá la más novedosa, se exponen distintas experiencias de empresas ubicadas en España que están contratando personal extranjero. Finalmente, nos adentramos en el capítulo de las conclusiones y propuestas, aunque en este apartado no resistimos la tentación de reproducir íntegramente una de las aportaciones de ALTADIS: «Nuestra propia experiencia nos demuestra que los mejores resultados suelen obtenerse combinando puntos de vista y prácticas de culturas distintas, y que la gestión adecuada de la diversidad cultural favorece la armonía, estimula la creatividad y fortalece la identidad corporativa y, en ocasiones, se puede convertir en un factor que propicie y desencadene soluciones alternativas de vanguardia a los retos que plantea la globalización e internacionalización de los mercados».

Deseamos con este trabajo poder contribuir a la reflexión y a la aportación de ideas y soluciones al mundo de la empresa en relación al que constituye el principal reto del siglo XXI: los movimientos migratorios. Si lo conseguimos, aunque sea modestamente, nos daremos por satisfechos.

Prólogo Sagardoy Abogados

Iñigo Sagardoy de Simón

Socio de Sagardoy Abogados

Pocos se atreverían a negar hoy que los movimientos migratorios son un referente importante en los debates políticos y económicos de nuestro país. Los más recientes informes demoscópicos realizados en España indican en los últimos años que uno de los problemas más serios que tiene nuestra sociedad, según la opinión de los españoles, es la inmigración.

La inmigración es un fenómeno aún relativamente reciente, pero de fuerte crecimiento en España, triplicándose desde los años noventa el número de extranjeros en nuestro país, concentrándose, además, el 60% de los mismos en cinco regiones españolas.

La "globalización" parece ser el término que mejor define a los actuales flujos migratorios, tanto de carácter laboral o económico como de carácter político o ideológico. La movilidad transnacional de mano de obra ha aumentado bajo las condiciones contemporáneas de globalización, al tiempo que se han acelerado los niveles de explotación y de desregulación. La falta de una protección jurídica de los trabajadores migrantes subraya su atractivo como instrumento para mantener la competitividad, cuando se ven obligados a trabajar en situaciones más desventajosas que otros trabajadores.

Se produce asimismo lo que ha venido en denominarse «la paradoja de demanda adicional de mano de obra en mercados con exceso de oferta». En efecto, la demanda de mano de obra no declina. Las tendencias demográficas y el envejecimiento de la fuerza de trabajo en nuestro país indican que la inmigración constituirá una importante opción para incrementar la relación entre población activa y población en envejecimiento, tomando en cuenta asimismo que la fuerza de trabajo de más edad tiende a ser menos innovadora, menos flexible y menos adaptable a los cambios tecnológicos. Algunos gobiernos, entre ellos el nuestro, han comenzado a considerar como una opción de política la "migración de reemplazo". Y así, España, país cuya tasa de desempleo continúa siendo la más elevada de la Unión Europea (11% de su población activa), produce pese a ello una demanda adicional de mano de obra inmigrante.

En otro orden de consideraciones, desde un punto de vista económico, Böhning definió en 1995 la integración en el mercado de trabajo como la posibilidad de «disfrutar en términos de igualdad de oportunidad y resultados comparables en términos de empleo, remuneración, posición económica y otros derechos atinentes al mercado laboral».

Partiendo de este concepto, la integración del trabajador inmigrante supone el disfrute de los mismos derechos y obligaciones que los de los nacionales con características análogas en términos de edad, sexo, educación, etc. Es decir, su participación efectiva con los mismos resultados en la sociedad de la que forman parte ambos grupos. La integración es, pues, la participación cada vez más plena del inmigrante en la sociedad receptora.

La obra presenta una perfecta conjunción entre una estructura temática que, de acuerdo con su finalidad, se sistematiza con precisión y claridad, una problemática de indudable actualidad y un análisis comparado de las cuestiones planteadas.

La estructura de la obra se articula en tres grandes bloques temáticos que atienden, respectivamente, a:

- a) el contexto político, social y económico de la migración. En esta primera parte, los autores nos adentran, con una metodología impecable, en las características del mercado de trabajo español, para profundizar seguidamente en el perfil de los trabajadores extranjeros, las razones para migrar y los efectos de los flujos migratorios;
- b) la legislación sobre inmigración. Se realiza un minucioso estudio de la misma, con especial detenimiento en la evolución legislativa en Estados Unidos y Europa y, en concreto, en Francia, Reino Unido, Italia, Países Bajos y España, y
- c) el análisis de las reuniones habidas con un nutrido grupo de empresas, cuyos testimonios y experiencias han enriquecido notablemente esta obra.

Necesario resulta también dejar constancia de nuestro más sincero agradecimiento a quienes han elaborado esta impecable obra de reflexión y consulta: Gorka Villar, de SAGARDOY ABOGADOS; Luis López y Ángela Gallifa, del IRCO-IESE, y Federico Cuenca, de CREADE, cuya impecable labor de investigación y síntesis tiene el lector ante sí.

Todo ello hace que el "Libro Blanco sobre las Mejores Prácticas para la Integración del Trabajador Inmigrante en las Empresas Españolas" se constituya en un valioso instrumento para el conocimiento y el análisis de una materia actual, compleja y de indudables repercusiones sociales. Los estudiosos del Derecho del Trabajo hemos de felicitarnos, sin duda, por poder disponer de una obra tan sólida y completa, que resulta una guía indispensable para quienes se aproximen a la problemática de los trabajadores inmigrantes en nuestras empresas.

Resumen Ejecutivo

- La inmigración es un hecho. La combinación de globalización económica y generalización de la información, las crisis en países áfricanos, asiáticos y latinoamericanos, la terciarización de la economía y déficit demográfico, fortalecerán en el futuro la tendencia migratoria en los países más desarrollados de la Unión Europea (De la Dehesa, 2002). Además, en la Unión Europea confluyen fenómenos específicos: la desaparición de la URSS y la ampliación a veinticinco estados de la propia Unión. El fenómeno incidirá profundamente en el desarrollo de su mercado laboral (Castelló Roselló, 2002). A pesar de la evolución económica y social de algunos países (Marruecos, Argelia, países sudamericanos), nada hace indicar que el número de inmigrantes vaya a descender en el futuro. Por tanto, es necesario buscar formas para regular esta situación (Focus Group, pág. 241).

Dado que todo apunta a que los flujos migratorios no van a disminuir en el futuro, parece necesario adoptar medidas que faciliten la integración de los trabajadores extranjeros, que en muchos casos se basan en darles la oportunidad de tener acceso a los mismos servicios básicos que el resto de la población. Esta integración, a día de hoy, no se está realizando en la sociedad española, ya que la percepción que se tiene de los inmigrantes es de mano de obra barata, por lo que estamos perdiendo la oportunidad de integrar a este colectivo que, por otro lado, es imprescindible para el desarrollo económico del país.

Los factores que más fomentan su crecimiento (210 millones en 2001, según la OIT (Carneiro Canceda, 2004, pág. 222)) son: a) la distancia, a menor, mayor probabilidad de emigración¹; b) la edad, se concentra en jóvenes; c) el nivel de estudios, que por una parte incentiva la tendencia a buscar oportunidades (el porcentaje de universitarios entre los inmigrantes es alto), mientras por otra parte permite mejor supervivencia en el país de origen reteniéndolos; d) el "efecto llamada", los que tuvieron éxito en su emigración son un ejemplo para nuevos desplazamientos (Focus Group, pág. 244); e) la diferencia de renta entre el país de origen y el de acogida; f) las represiones políticas o sociales en el país de origen, y g) circunstancias sobrevenidas, como catástrofes naturales o guerras, etc.

- La tendencia es dual. Por una parte, una gran cantidad de inmigrantes realizan trabajos de baja calificación profesional. Mientras, otra parte menor, pero significativa, trabajan en puestos que requieren alta calificación. En términos generales, la legislación referida a estos últimos es más generosa e impulsa la radicación definitiva de buenos profesionales en los países de destino.
- En todos estos países, en España también, existen importantes cantidades de inmigrantes en situación irregular. En 2001, el INE calculó 460.000 irregulares de un total de 1.572.000. Este hecho, junto con el alto porcentaje de economía sumergida en nuestro país (Focus Group, pág. 243), perturba el funcionamiento del mercado laboral y da lugar a procesos de exclusión social difícilmente solucionables. Por ello, cada cierto tiempo se anuncian medidas para regularizar la situación².

Para hacer frente al fenómeno migratorio también es necesario luchar contra el alto porcentaje de economía sumergida, que implícitamente encubierta por todas las partes, lleva a que los mecanismos de contratación de

¹ En nuestra opinión, la distancia no es sólo geográfica, también es cultural. Esto explica la cantidad de inmigrantes iberoamericanos en España. La existencia de colectivos de inmigrantes ya establecidos reduce esta distancia cultural, por eso Estados Unidos atrae a colectivos desde lugares muy lejanos. Lo mismo pasa en España.

² En el verano de 2004, el gobierno español anunció otra ola de regularizaciones. Entre otros, para todos aquellos que habían tramitado su regularización antes y habían quedado excluidos por silencio administrativo al concluir el plazo de respuesta. Estas medidas, sin embargo, se critican porque pueden reforzar el "efecto llamada", al dar la impresión que tarde o temprano todo inmigrante, aunque entre ilegal, tendrá sus "papeles". Pero, por otra parte, los procesos de regularización, cada cierto tiempo, parecen inevitables.

mano de obra extranjera se escapen del poder del Estado. La colaboración entre organismos de la Seguridad Social y la Inspección de Hacienda parece el medio más adecuado para hacer frente a la economía sumergida.

Sería también fundamental que las distintas fuerzas políticas llegasen a un pacto de Estado para la migración y no utilizaran en ningún caso la inmigración como arma electoral.

En España, los inmigrantes proceden en un alto porcentaje de Iberoamérica, 363.930, y África, 249.229 (Euroíndice Laboral IRCO-IESE). Están creciendo mucho los procedentes de los países del Este; el 21,38% el año pasado, llegando a 136.793 (Euroíndice Laboral IRCO-IESE, 2º trimestre 2004). Existe un grupo de europeos comunitarios de alta calificación laboral y jubilados. Los más numerosos por nacionalidad son los marroquíes y los ecuatorianos. El porcentaje de mujeres es alto (más del 40%, el 5% de todas las mujeres trabajadoras en España), suelen ser adultos-jóvenes entre los 20 y los 45 años (excepto los jubilados europeos). Esto hace que hayan contribuido al aumento de la tasa de natalidad en España³. Se concentran primero en Cataluña y Madrid, después en Andalucía y Comunidad valenciana.

Los inmigrantes contribuyen a la economía del país de manera significativa y van a ser importantes en el mercado laboral. Su afiliación a la Seguridad Social creció al 8,13% entre 2002 y 2004 (Euroíndice Laboral IRCO-IESE), mientras el sistema general lo hace al 6%. Además, sus gastos en este capítulo son inferiores a los ingresos (Aparicio y Tornos, 2000). Algunos estudios indican que hay sectores en los que se abren nuevas fuentes de negocio debido a la inmigración: a) las academias de idiomas, para fortalecer el conocimiento del castellano u otra lengua española; b) la banca, para canalizar el ahorro con las remesas de divisas a sus países de origen; c) las empresas de trabajo temporal, que tienen un nuevo colectivo que ofrecer, incluso desde sus países de origen, y d) la vivienda en alquiler –y últimamente en venta–, la telefonía para comunicarse con sus familiares, el transporte, etc. (Carneiro Caneda, 2004, pág. 231).

No obstante, la tendencia a crear enclaves culturales singulares, por raza, religión o costumbres, puede presentar inconvenientes (Alfonso, 2002, pág. 40). Estos inconvenientes se agravan cuando el porcentaje de inmigrantes irregulares es alto (¿20-30% en España?).

- Las medidas legislativas y policiales de contención de la inmigración irregular, aunque necesarias, serán siempre insuficientes (Focus Group, pág. 248). La presión para salir de los países de origen es alta debido a sus condiciones económicas, sociales y políticas. Por eso, cada cierto tiempo será necesario acometer procesos de regularización.

Sólo la mejora de las condiciones mencionadas en los países de origen convertiría a la inmigración en un proceso regular y controlado. Independientemente de la solidaridad como impulso a esta política, ésta es una de las razones para la financiación de planes de desarrollo por parte de los países destinatarios en los países de origen. Además de un gasto solidario es inversión. Inversión cuyos rendimientos serán, entre otros: la ordenación del fenómeno migratorio y el descenso de situaciones irregulares y de exclusión social en los países de destino.

Algunas de las medidas que pueden ser útiles para regular el fenómeno migratorio son:

Facilitar los medios (eliminando trámites burocráticos y administrativos o estableciendo tratados de cooperación con otros países) para que las empresas puedan buscar determinados colectivos de trabajadores extranjeros que

³ Según Margarita Delgado, investigadora del CSIC, la tasa de fecundidad de las madres extranjeras era de 1,86 en 2003, mayor que la de las españolas, 1,14, pero en descenso. En 2003 fueron responsables del 12,2% de los nacimientos.

bien por su formación o cualificación, bien por las características de sus países de origen, pueden aportar un valor añadido a la empresa.

Dado que la mano de obra extranjera se concentra en determinados sectores, habría que plantearse también la posibilidad de renunciar a algunas actividades que se llevan a cabo en otros países con costes laborales más bajos y con las que es muy difícil competir.

- Las medidas legislativas, sanitarias, educativas y de solidaridad social que impulsan las Administraciones públicas y las organizaciones no gubernamentales en los países de destino son necesarias, pero insuficientes. Aunque palián algunos males de la exclusión social que muchas veces acompaña a la inmigración, no atacan su raíz. Esta no es sino ofrecer un futuro profesional y laboral al inmigrante. De hecho, ésta es la razón principal de la emigración.
- La Unión Europea, a través de sus directrices y del "Libro Verde" contra la exclusión social, impulsa las políticas de no discriminación ni exclusión laboral, con cobijo de la "gestión de la diversidad". No obstante, estas medidas no son suficientes. Tropiezan con un clima general de desinterés por parte de los Estados miembros.
- Los países de la Unión Europea tienen tratamientos legislativos dispares sobre la inmigración en materia laboral. La filosofía que informa estos tratamientos va desde la discriminación negativa hasta una cierta tendencia hacia la discriminación positiva. En ambos extremos están Austria y Países Bajos. En Austria se discrimina claramente a favor de los nacionales a la hora de ocupar una vacante, a continuación los nacionales de otros países de la Unión Europea, después los inmigrantes ya establecidos, y por último se puede proponer ocupar el puesto con recién llegados. Hay una jerarquía de prioridades. En Países Bajos, la política ha sido hacia el acogimiento e integración de los nuevos ciudadanos, aunque en los últimos años la tendencia es de retroceso.
- En muchos de estos países, en la concreción de esta filosofía participan tanto los poderes públicos como los agentes sociales: empresarios y sindicatos. Cuando el fenómeno es reciente, como en España, la tendencia es hacia la integración de los inmigrantes. Sin embargo, esta tendencia no está consolidada del todo. El riesgo de aparición de movimientos xenófobos (Focus Group, págs. 245 y 247), si no se consigue una solución razonable al conflicto, es alto. Junto con la inclusión laboral de los inmigrantes es necesario, para prevenir este peligro, un esfuerzo de explicación y educación de las causas del fenómeno migratorio y sus consecuencias favorables (Focus Group, pág. 247).
- Las organizaciones sindicales y empresariales de los Estados miembros desarrollados adoptan posturas variadas. Como ya se ha indicado, van desde la protección de los nacionales, defendida por los sindicatos austriacos y las empresas de ese país, hasta la mayor apertura de los holandeses. Ello en consonancia con la legislación de sus países. En particular, son los sectores económicos en los que escasea la mano de obra los que se muestran más favorables al impulso de la integración de trabajadores inmigrantes. Algunas organizaciones empresariales de diferentes Estados europeos y sus sindicatos son los que impulsan esta integración.
- En términos generales, en los trabajos de baja calificación, los inmigrantes tienen condiciones laborales inferiores a los nacionales. Sueldos menores y mayor proporción de trabajos temporales y precariedad. En algunos países, como en el sector de la construcción en Portugal, el índice de siniestralidad laboral es significativamente mayor entre los trabajadores inmigrantes.
- La experiencia indica que la descentralización de las decisiones a nivel regional (en España, de comunidad autónoma) y municipal, de sector o de empresa mejora la contratación y la integración de los trabajadores inmigrantes.

tes. Si es a nivel de empresa, la integración parece más efectiva⁴. No obstante, la descentralización requiere una fuerte función inspectora por parte de los poderes públicos para evitar abusos (Focus Group, página 248).

- En Europa la inmigración como fenómeno laboral es materia de diálogo entre los Gobiernos, los empresarios y los sindicatos. Pero aún no ha alcanzado gran relevancia en los convenios colectivos, salvo en algunos sectores y empresas. La importancia que está adquiriendo el fenómeno anuncia un, más que probable, aumento de la tendencia a tratar este aspecto en los convenios colectivos para el futuro.
- En los últimos años la mayoría de los países de destino aumentan las medidas limitadoras de los flujos de emigrantes. Incluso, como se ha indicado, en Países Bajos, las condiciones para entrar y permanecer los inmigrantes se están endureciendo. Si bien, en este país hay ya legislación que obliga a la contratación de un porcentaje de plantilla inmigrante en un porcentaje similar al porcentaje de emigrantes en la zona y también se estimulan los programas de formación y gestión de la diversidad (acta SEMEN). En Países Bajos, las organizaciones empresariales y los sindicatos tienen planes activos de integración de las minorías raciales e inmigrantes y los convenios colectivos tratan regularmente este tema. Las empresas deben informar a las autoridades sobre el cumplimiento de los porcentajes.
- En España la norma que regula es la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero. El CES (Consejo Económico y Social) estima que debe simplificarse y unificar los trámites. El número de trabajadores ilegales y de inmigrantes en situación irregular es alto, incluso después de las regularizaciones de los años 2000 y 2001. El Gobierno anuncia una nueva etapa de regularizaciones para el 2005.
- Los sindicatos españoles son conscientes del reto y, al menos, los mayoritarios ofrecen centros de información y consejo a inmigrantes (Focus Group, página 245). Una tendencia a la apertura similar se observa en los empresarios y sus organizaciones, en particular en zonas y sectores con escasez de mano de obra.
- En España, empresarios y sindicatos demandan mayor autonomía, descentralización y agilidad en los trámites de incorporación de trabajadores inmigrantes. Pero sólo algunos convenios colectivos o zonas específicas recogen el tema. En especial, en sectores como la hostelería, la agricultura y la construcción, aunque se espera que se amplíe en el futuro.
- En muchas empresas españolas se están notando los efectos de la inmigración. En la mayoría de las consultadas en este estudio, las políticas de integración de inmigrantes no existen o entran a formar parte de la gestión de la diversidad. En términos generales, las empresas expresan su intención de preocuparse por ello, ya que estiman que será un reto ineludible en el futuro. Las empresas consultadas encuentran pocos conflictos culturales internos cuando el número de inmigrantes aumenta.
- Algunas compañías multinacionales tienen programas de "gestión de la diversidad" que proceden de sus matrices. Las filiales españolas no manifiestan tener grandes problemas sobre esta materia.

⁴En agosto de 2004, el gobierno español anunció también un plan de integración a través del reglamento que desarrolle la Ley de Extranjería. Para ello se utilizaría un sistema de regularización en el que tendrían un papel importante los empresarios, que podrían dar de alta provisionalmente al emigrante en la Seguridad Social, antes de hacer el contrato, que una vez realizado hará efectiva ese alta. Además, los ayuntamientos deberán informar de la buena integración del inmigrante en la vecindad. El empresario que reconozca que el inmigrante ha sido mano de obra irregular, no tendrá sanciones. Pero anuncia sanciones y dureza con los empresarios que tengan trabajadores irregulares una vez pasado el período de regularización (*El País*, 23 de agosto de 2004, pág. 12). La medida ha sido acogida con discrepancias, algunos sindicatos y asociaciones de inmigrantes indican que la regularización es responsabilidad del Gobierno; otros, que puede ser un cauce siempre que se controle y no dé lugar al efecto llamada ni a la proliferación de "contratos falsos" con un "efecto llamada". En todo caso, a la hora de redactar estas conclusiones el debate está en la sociedad, en los agentes sociales y en la clase política. Las decisiones que de él se deriven marcarán el futuro de la sociedad española y su mercado laboral.

- Hemos encontrado empresas conscientes de este desafío, y algunas han basado una parte de su estrategia competitiva en su capacidad de ser pioneras en la integración de trabajadores inmigrantes. Independientemente de las innumerables Pymes y de otras empresas no consultadas, la investigación ha mostrado como relevantes las siguientes:
 - Carrefour ha desarrollado experiencias de contratación de inmigrantes en sus países de origen.
 - NH Hoteles ha promocionado una amplia política de gestión de la diversidad impulsada por su política de crecimiento a través de adquisiciones. Tiene un departamento de integración corporativa. Es una política que viene exigida por la heterogénea composición de su plantilla.
 - Caja Madrid, en la búsqueda de captar como clientes un segmento de la población inmigrante, está reclutando jóvenes universitarios en Marruecos. Éstos, una vez incorporados, siguen un proceso de desarrollo específico.
 - Siemens sigue una política de "gestión de la diversidad" de acuerdo con las directrices marcadas por la empresa matriz. Los procesos de formación a través de la educación profesional dual permiten la integración de empleados de diversos orígenes nacionales en la cultura de la multinacional alemana.
 - La política de captación de emigrantes y su integración laboral en la Corporación Alimentaria Guissona, se deben a la escasez de mano de obra en su zona. Los puestos de trabajo de duras condiciones no son aceptados por los españoles. Para facilitar esta integración, la empresa ofrece planes de formación (idiomas), alquiler o adquisición de vivienda, educación para los hijos de inmigrantes y programas de sanidad.
 - VIPS ha realizado una política de reclutamiento en origen dirigida a inmigrantes debido a la necesidad de disponer de profesionales en un momento de expansión rápida. La exigencia de cierta estabilidad de empleo y baja rotación que tiene el negocio obliga a la política de integración del inmigrante (Focus Group, pág. 242). Eso lleva a planes de acogida, profesional y personal, facilidad de vivienda en las primeras etapas, y procesos acelerados de formación y desarrollo.
 - Empresas de trabajo temporal (Vedior-laborman, Adecco, Creyf's, etc.) han iniciado acciones para el reclutamiento en países de origen. En algunos casos, en colaboración con ONG o asociaciones de inmigrantes para la localización y posterior integración de los inmigrantes (información de bolsas de empleo, viajes, residencia, contacto con compatriotas, etc.).
 - DKW seguros incluye en su memoria social indicadores del número de inmigrantes y su situación en la escala jerárquica.
- En conclusión, son las medidas que aúnan consciente y conjuntamente las necesidades estratégicas de las empresas con los beneficios de los inmigrantes, las que se muestran como más eficaces a la hora de la integración de éstos en un mercado laboral estable y con futuro.
- Entre las medidas que las empresas han puesto en marcha para esta integración, hemos detectado las siguientes:
 - Reclutamiento en países de origen de la inmigración. Para ello se establecen relaciones con ONGs, asociaciones de inmigrantes y Administraciones Públicas.
 - Información y formación a los candidatos en los países de origen, antes de la salida hacia su nuevo destino.
 - Programas de acogida en el momento de llegada. Recepción en los aeropuertos y otros puntos de llegada. Información de la empresa en los primeros momentos, y facilidades de vivienda y residencia inicial.
 - Cursos profesionales de desarrollo, entre ellos de idiomas para inmigrantes no castellanoparlantes.
 - Programas de ayuda en trámites de reagrupamiento familiar de los inmigrantes ya instalados, facilitando la llegada de sus cónyuges y descendientes. Programas para facilitar la inserción de los hijos en el sistema educativo español.

- Ayudas a la instalación en vivienda definitiva mediante ofertas de alquiler y compra.
 - Programas generales de "gestión de la diversidad", más extendidos en empresas multinacionales y en aquellas en las que los emigrantes pertenecen a zonas de alta calificación laboral.
 - Inclusión dentro de la memoria social de la empresa de indicadores de mejora de la integración de inmigrantes. No sólo el número de ellos, sino también su inserción en los diferentes estratos jerárquicos.
 - Adaptación de las regulaciones laborales a las peculiaridades de los trabajadores inmigrantes, como es el caso del convenio colectivo del sector de la hostelería de Ceuta en las fiestas del Ramadán.
 - La percepción que tiene la sociedad española con respecto a la inmigración es ambivalente, ya que se reconoce la importancia de este colectivo, que ocupa posiciones en ocasiones poco cualificadas, pero que es vital en algunos sectores y para las economías domésticas de muchas familias. Algunos cambios sociales, como la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, se han llevado a cabo gracias a la aportación de los trabajadores extranjeros. La responsabilidad de los medios de comunicación es, en este sentido, fundamental.
- En resumen, la solución de la real integración de los inmigrantes en el panorama laboral español depende más de lo que realicen las empresas que de otras medidas. Las experiencias descritas indican que se puede hacer, aunque hay un gran camino a recorrer. No obstante, eso no quiere decir que tanto las Administraciones públicas, las organizaciones sindicales y las empresariales, así como otras organizaciones dedicadas a ejercer la solidaridad con estos colectivos (ONG o asociaciones de inmigrantes) deban renunciar a sus funciones en ese campo. Al contrario, será necesario un gran esfuerzo de todos, dada la magnitud que el fenómeno inmigratorio tendrá en el futuro. Lo que sí parece es que si ejercitan estas funciones en colaboración con las empresas –públicas, privadas o de iniciativa social–, sus actividades serán más eficaces y eficientes.

Las Administraciones públicas pueden ayudar a las empresas realizando un control efectivo de las entradas ilegales, aplicando eficazmente las leyes de emigración, agilizando y haciendo eficientes los procedimientos y trámites de otorgamiento de permisos cuando existe demanda por parte de los empleadores, incentivando fiscalmente los planes de integración y, finalmente, inspeccionando y sancionando debidamente los fraudes y vulneraciones de las leyes laborales (Focus Group, pág. 248).

Las organizaciones sindicales y empresariales, fijando políticas solidarias en sus respectivos ámbitos de actuación. Estableciendo cauces de diálogo con las Administraciones públicas. Acordando, en los convenios sectoriales, cláusulas referentes a la inmigración.

Las ONG y otras organizaciones de asistencia social pueden contribuir estableciendo acuerdos con empresas para que sus planes no sean sólo soluciones momentáneas, sino cauces para la inserción laboral del emigrante de manera permanente y con futuro.

Con ello, España podrá atender a los cinco grandes retos que plantea Carneiro Caneda (2004, págs. 224-223): a) el reto general de la aceptación de una emigración imparable (Focus Group, págs. 241-242); b) el de la captación en sus países de origen, adecuando mejor la oferta y la demanda laboral entre sí; c) el de la integración, con la gestión de la diversidad; d) el reto de la educación y formación, tanto dentro de la empresa como para los hijos en el sistema general de educación, y e) el del desarrollo profesional.

Todo ello sin que se olvide la propia responsabilidad de las empresas, de sus propietarios, accionistas y directivos, entre cuyas obligaciones está el ayudar a encauzar la inserción laboral del inmigrante de manera que resulte estratégicamente adecuada.

Para finalizar, queremos destacar que la opinión de los participantes del Focus Group coincide con las de los directores de recursos humanos que entrevistamos para la realización de este libro. Que la adaptación de los trabajadores extranjeros en las empresas españolas estudiadas se ha llevado a cabo sin grandes dificultades y, en general, no han habido problemas de integración.

Introducción

Razones para el estudio

Uno de los hechos que más relevancia ha tenido en los últimos años ha sido el aumento del número de residentes extranjeros en España. Este hecho ha originado un intenso debate sobre la materia y ha sido fuente de proliferación de abundante literatura que desde distintos ámbitos (político, económico, social, etc.) han analizado este tema y sus consecuencias.

Para estudiar la evolución de un hecho tan complejo como el migratorio, hay que analizar el contexto donde se desarrolla. Ello implica realizar, por un lado, un estudio de las peculiaridades del país donde tiene lugar. En este sentido, podemos destacar algunos hechos, como el desarrollo político, económico y social, etc. experimentado en España desde principios de los noventa, nuestra situación geográfica (paso obligatorio para muchos inmigrantes procedentes de Marruecos o el África subsahariana) y los estrechos lazos lingüísticos y culturales con los países del centro y sur de América, que han hecho de España un país destinatario para la inmigración. Por otro lado, hechos como la globalización de los mercados, la internacionalización de la economía o la reciente ampliación de Europa a los países del Este, tienen, a efectos migratorios, importantes consecuencias no sólo para España, sino para otros países de su entorno. Entre otros factores, podemos destacar la afluencia de un número importante de trabajadores, en ocasiones altamente cualificados, provenientes de países de Europa del Este, o la necesidad de adaptar una serie de normas comunitarias a la legislación propia de cada país.

Aunque el tema de la inmigración no es un fenómeno nuevo en nuestro país, el importante aumento de inmigrantes experimentado tanto en España como en otros países europeos en los últimos años, exige la adopción de una serie de medidas que aborden este hecho en toda su amplitud. A pesar de los numerosos estudios realizados sobre este tema, y quizá debido al rápido crecimiento que nuestro país ha experimentado en el número de inmigrantes en los últimos años, existe un vacío en la literatura que analice los efectos del fenómeno migratorio desde un punto de vista estrictamente laboral. Por estos motivos consideramos realizar el presente estudio de investigación, cuyo objeto es analizar las prácticas y políticas adoptadas por los departamentos de recursos humanos en las empresas establecidas en España para facilitar la integración de los trabajadores extranjeros en sus plantillas.

El esquema seguido en la realización de este trabajo de investigación es el siguiente. Por un lado, delimitar cuáles han sido las condiciones que han propiciado el crecimiento de la inmigración en España y analizar cuál es el perfil (edad, procedencia, cualificación, sectores de ocupación, etc.) del trabajador inmigrante en nuestro país. De este modo podremos identificar las mejores prácticas que los departamentos de recursos humanos tienen que introducir en las empresas para, en el momento actual, facilitar la integración del personal extranjero y, en un futuro que parece no muy lejano, poder gestionar la diversidad de las plantillas. Por otro lado, estudiar las características del fenómeno migratorio en otros países de nuestro entorno, algunos de los cuales tienen más tradición migratoria que el nuestro, para ver las medidas que han adoptado para facilitar la integración y desarrollo de los trabajadores inmigrantes.

En este sentido, es importante adelantar que, a efectos migratorios, existen importantes diferencias entre los distintos países europeos en términos de procedencia, porcentajes o cualificación de la mano de obra extranjera. Esto se debe, principalmente, a las distintas peculiaridades (demográficas, económicas, culturales, etc.) de cada país. No obstante, la importancia de algunos hechos señalados con anterioridad (la globalización de los mercados o el proceso de reunificación europea) están empujando a los distintos países europeos a adoptar prácticas similares en materia de inmigración. Un ejemplo de esta afirmación lo podemos observar en materia legislativa, ya que los Estados miembros de la UE, además de su legislación interna que regula los flujos migratorios, establece cuotas o firma tratados con terceros países, también están sometidos a las decisiones que emanan de los distintos órganos de la Unión Europea. Estas decisiones pueden venir impuestas por vía coercitiva (por ejemplo, obligación de aceptar una directiva determinada), o bien por vía potestativa (como por ejemplo, ante la reciente ampliación de Europa a los países del Este, cada Estado puede establecer un período transitorio de distinta duración durante el cual se pueden establecer limitaciones a la libertad de movimientos de los ciudadanos de los nuevos Estados miembros de la UE).

Metodología

De acuerdo con Selltiz (1976), el objetivo de cualquier proyecto de investigación es responder a determinados interrogantes a través de la aplicación de procedimientos científicos. Estos procedimientos han sido creados con el objeto de aumentar el grado de certeza de que la información reunida sea de utilidad para el caso que se estudia y que, además, reúna las condiciones de fiabilidad y objetividad. La investigación, según el mismo autor, tiene siempre sus comienzos en una pregunta o en un problema específico que se trata resolver.

Cuando el propósito del estudio es la investigación de un hecho o circunstancia, parece adecuado adoptar un esquema flexible, que proporcione la oportunidad de considerar la mayor parte de aspectos posibles. El proceso de investigación consiste en la realización de un número determinado de actividades más que en el cumplimiento estricto de unas normas establecidas a priori. En primer lugar, es necesario definir de forma suficientemente clara cuál va a ser el tema de la investigación, con el objeto de establecer las fuentes de información que se van a necesitar. A continuación, el investigador debe decidir el esquema de investigación que va a seguir. El esquema de investigación es la preparación de las condiciones que posibilitan la recogida y análisis de los datos, de tal forma que se combine la obtención de resultados que sean relevantes en la investigación con la economía en el procedimiento de recogida de estos datos. Los esquemas a seguir durante el proceso de investigación serán distintos según el tipo de información que se quiera obtener.

Miles y Huberman (citados en Creswell, 1994, pág. 70), señalan cuatro parámetros que el investigador debe tener en cuenta a la hora de establecer las fronteras de un estudio: 1) el lugar donde va a tener lugar la investigación; 2) los actores que van a ser entrevistados; 3) el contexto en el que estarán los actores cuando éstos sean entrevistados, y 4) el análisis del proceso de evolución de los hechos llevados a cabo por los actores.

Como fuentes de recogida de información, los mismos autores destacan:

- Las entrevistas son una forma útil de obtener información cuando a través de la investigación se pretende conocer las opiniones y creencias acerca de un determinado asunto o situación que está sucediendo en un contexto concreto.
- El análisis de documentos tiene, en general, un gran valor en la recogida de datos de cualquier investigación. No obstante, muchas personas se han mostrado críticas por la excesiva dependencia que recae sobre esta fuente de recogida de datos en algunas investigaciones. Esto se debe a que, en ocasiones, el investigador se puede equivocar en la selección de los documentos elegidos. Es por tanto importante, cuando se revisa cualquier tipo de documento, entender la razón por la que fue escrito y las personas a las que iba dirigido.
- La observación directa de la realidad tiene la ventaja de que el investigador puede observar el contexto en que se desarrollan los hechos, y aunque no tiene una participación activa en los mismos, el investigador adquiere experiencia de primera mano con los confidentes. Además, el investigador (como así ocurrió) puede grabar la información.

Esta lista de fuentes de investigación no es exhaustiva ni significa que haya fuentes unas mejores que otras, sino que, de hecho, la utilización de distintas clases de fuentes se puede complementar, y el resultado de la investigación dependerá del uso del mayor número posible de ellas.

a) Métodos cuantitativos. En toda clase de investigación existe una parte de la realidad que el investigador pretende conocer y que puede ser medida, aportando validez y fiabilidad a los resultados obtenidos.

Esta información se puede obtener mediante el diseño de una encuesta que proporciona una descripción cuantitativa o numérica de una fracción de la población –la muestra– a través del proceso de recogida de datos, consistente en hacer una serie de preguntas a los encuestados (Creswell, 1994).

De entre las ventajas de esta forma de recogida de información, destacan: la economía de diseño, la rapidez en la recogida de datos y el hecho de poder obtener una gran cantidad de información de una sola vez.

b) Métodos cualitativos. De acuerdo con Merriam (citado en Creswell, 1994, pág. 145), la metodología basada en métodos cualitativos se caracteriza por ser descriptiva, el investigador está interesado en el proceso, significado y comprensión obtenido a través de palabras o pinturas. Inductiva, el investigador construye abstracciones, conceptos, hipótesis y teorías desde el detalle. La utilización de métodos cualitativos también implica la realización de trabajo de campo, ya que el investigador "va a la gente" y observa o graba el comportamiento en su hábito natural. Los investigadores que utilizan una metodología basada en métodos cualitativos muestran un especial interés por el significado de las experiencias de la gente, de su visión del mundo, etc. La utilización de métodos cualitativos implica también utilizar como instrumento principal la colección de datos y su análisis. Finalmente, en los métodos cualitativos el investigador se muestra más preocupado con el proceso que con los productos o resultados.

En la investigación cualitativa, al ser un tipo de investigación interpretativa, el investigador puede estar influido por una serie de juicios y valores que deben quedar así reflejados en el contenido de la investigación.

Algunos de los problemas en la utilización de este tipo de metodología son: conseguir acceso a las empresas (que se puede agravar en el caso de que el trabajo de campo se haya de realizar en un número elevado de compañías) y aspectos éticos, que pueden influir en la investigación en aquellos casos en los que el investigador que está familiarizado con la materia pueda estar influido por experiencias pasadas.

Debido al objeto de nuestro estudio –conocer las medidas que las empresas están adaptando para facilitar la integración de los trabajado-

res extranjeros en sus plantillas-, consideramos que una metodología basada en métodos cualitativos era la más adecuada para poder obtener la mayor información posible.

De este modo, para la primera parte del estudio, que versa sobre la situación de la inmigración en España, realizamos una selección de material (libros, artículos, etc.) que fuese lo más reciente y objetiva posible, y que nos permitiese realizar un enfoque lo suficientemente amplio del problema. La obtención de esta información se obtuvo de la Biblioteca del IESE, y de la aportación de las dos empresas que participaron en el estudio, Sagardoy Abogados y la empresa de *outplacement* CREADE. Para esta primera parte también llevamos a cabo una recopilación de análisis estadísticos entre distintas fuentes (CES, INE, Servicios de Estudios de "la Caixa") que nos ayudase a cuantificar la evolución del fenómeno migratorio en España. Para el capítulo de legislación española en tema de inmigración, utilizamos información proporcionada por el bufete Sagardoy Abogados. La información que analiza la situación de la inmigración en otros países europeos y del análisis comparado de la inmigración en Europa, se obtuvo principalmente del Observatorio Europeo de Relaciones Laborales.

Para la segunda parte del libro, cuyo objeto era conocer las experiencias de las empresas que están contratando personal extranjero en sus plantillas, realizamos una serie de entrevistas a directores de recursos humanos de empresas pertenecientes a distintos sectores (véase Apéndice 1). Estas entrevistas, que se realizaron en las instalaciones de las propias empresas, fueron grabadas y su contenido fue transcrito y enviado posteriormente a las personas entrevistadas para que diesen su conformidad.

Las entrevistas fueron abiertas, ya que además de la experiencia de la empresa en la contratación de trabajadores extranjeros, intentamos averiguar otra serie de hechos, como las razones para contratar a trabajadores de otros países, las políticas de selección y de integración que la empresa había adoptado con esta clase de trabajadores, etc. También preguntamos si había existido en la empresa algún problema de adaptación con los trabajadores extranjeros, cuál había sido la postura de los sindicatos cuando la empresa decidió contratar mano de obra extranjera, etc.

De la información obtenida de la primera parte del estudio, que versa sobre la evolución de la inmigración y del perfil de los trabajadores extranjeros en España, así como de la segunda, de la que se hace un repaso de la legislación de distintos países afectados por la inmigración, con especial énfasis en la legislación española, y de la tercera, donde se analizan una serie de entrevistas llevadas a cabo entre empresas de distintos tamaños y sectores con presencia nacional, pudimos observar un hecho significativo: que en España, al igual que está sucediendo en otros aspectos del campo de las relaciones laborales en Europa, parece que hay una convergencia en materia de inmigración. Aunque las conclusiones y propuestas serán detenidamente analizadas más adelante, podemos avanzar la polarización que se está produciendo con respecto al fenómeno migratorio en los mercados laborales de todos los países europeos. De este modo, junto a una mano de obra escasamente cualificada que tiene un origen distinto en cada país europeo, debido principalmente a su situación geográfica y a las distintas necesidades económicas y sociales, convive otra clase de trabajadores altamente cualificados que ocupan posiciones clave en las economías de los países y que reciben un tratamiento completamente distinto.

Estructura del libro

El libro está estructurado de la siguiente forma. El primer capítulo aborda el contexto económico y social que ha hecho posible el aumento de la inmigración en España. A continuación también se establecen las características de los trabajadores inmigrantes en nuestro país, así como las áreas geográficas y sectores donde la inmigración se concentra. En la segunda parte de este capítulo se analizan las características y evolución de la migración en Europa a través de un estudio comparado que tiene en cuenta hechos como las condiciones laborales de los inmigrantes, la postura de empresarios y sindicatos respecto a la inmigración, o la importancia que este tema tiene en la negociación colectiva de los distintos países europeos. El capítulo segundo examina las causas de la evolución de la inmigración en Estados Unidos, Francia, Italia, Países Bajos y Reino Unido. Además, también analiza la legislación que estos países, junto a España, han introducido en materia migratoria. En el capítulo tercero se presentan los resúmenes de las entrevistas que llevamos a cabo para analizar la evolución del fenómeno migratorio en la empresa española. Finalmente, el capítulo cuarto establece las principales conclusiones derivadas de este estudio.

Capítulo I

I. Contexto político, económico y social de la migración

A) España

Para poder comprender la evolución de cualquier hecho es necesario estudiar el contexto (político, económico y social) en que éste tiene lugar. En un mundo cada vez más globalizado, es necesario tener en cuenta no sólo las características del país donde el hecho tiene lugar, sino también otros de su entorno. Este capítulo aborda la evolución del fenómeno migratorio durante los últimos años en España, y lo hace desde dos puntos de vista diferentes. En primer lugar, analizando los factores que han influido en el aumento de trabajadores extranjeros y, en segundo lugar, estudiando el fenómeno migratorio en otros países europeos con más tradición migratoria que el nuestro para ver las medidas adoptadas por estos países.

Algunos hechos que han tenido lugar en España, como el crecimiento económico experimentado en los últimos años (que ha acercado el nivel de renta de los españoles al del resto de ciudadanos europeos), cambios demográficos (descenso de la tasa de natalidad y envejecimiento de la población), cambios sociales (incorporación de la mujer al mercado de trabajo), etc., han provocado un aumento del número de inmigrantes en nuestro país. De entre las múltiples consecuencias que de este hecho se derivan, a continuación destacamos las estrictamente referidas al mercado laboral.

1.1.- Factores políticos, sociales y económicos

Una idea que puede ayudar a comprender el cambio que se ha producido en el tema de la inmigración en España durante los últimos años es el hecho de que hayamos pasado de ser un país emisor de trabajadores a ser un país receptor de mano de obra extranjera. En este sentido, podemos distinguir dos etapas fundamentales de la emigración en nuestro país:

1.- Desde mediados del siglo XIX hasta principios de los años ochenta del siglo XX, España es un país emisor de mano de obra que tiene como destino principalmente los países de Sudamérica y del norte de Europa. Dentro de esta primera etapa podemos distinguir dos fases. La primera, hasta 1950, en que la sociedad española se podría definir como rural y emigrante. La segunda, que abarca desde esta fecha hasta 1975, coincide con el desarrollo económico que se produce en España y tiene importantes consecuencias desde el punto de vista migratorio. Durante esta fase, el producto interior bruto (PIB) se duplicó y la renta de la población aumentó y pasó del 58% de la media de los 15 países de la Unión Europea al 70% (Colectivo IOE, 2003). Este despegue económico provocó un éxodo de personas del campo a la ciudad y un aumento en las prestaciones del Estado, que originó que por ejemplo en 1975, más de la mitad de la población viviese en zonas urbanas, recibiese un salario con derecho a prestaciones sociales y sanitarias y comenzara a acceder a la enseñanza pública y a una variada oferta de bienes de consumo.

Durante esta primera etapa se produjo un aumento de las tasas de natalidad (la población española pasó de 28 a 36 millones de personas), algunos sectores como el industrial y servicios, experimentaron un fuerte crecimiento, lo que provocó que la población agraria disminuyese y se produjese un éxodo de personas desde el interior de zonas rurales a zonas con más desarrollo industrial. Además, durante esta época también tuvo lugar un cambio en los países tradicionalmente emisores de mano de obra con destino a España, ya que aumentó el número de personas extranjeras procedentes de países de la Unión Europea (Reino Unido, Francia y Alemania, principalmente) que fijaron su residencia bien de forma definitiva, bien de forma temporal en España, al tiempo que disminuyó el número de trabajadores procedentes de países de Sudamérica.

2.- La segunda etapa abarca desde mediados de los años ochenta hasta la actualidad y viene marcada por un crecimiento del PIB a un ritmo menor que en la etapa anterior, pero por encima de la media de la Unión Europea. La renta por persona aumentó y se redujeron distancias con respecto a otros países europeos (pasó de menos del 70% de la media de la UE en 1975 al 77% en 1992 y al 87,8% en 1992), aunque con importantes diferencias entre regiones. Durante estos años también se produjo un incremento de los fondos destinados a los gastos sociales y aumentó el peso de los servicios públicos y de las prestaciones sociales.

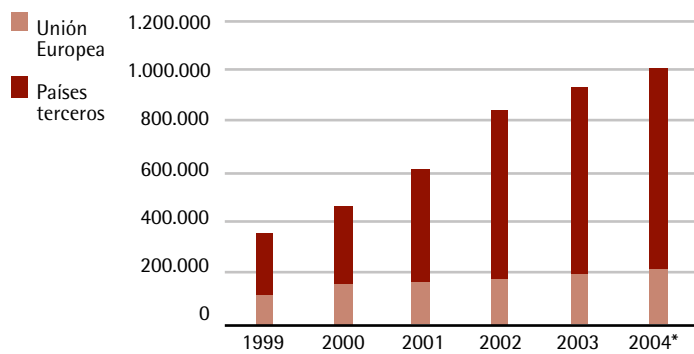
Durante esta segunda etapa, las tasas de natalidad siguieron bajando y se produjo un estancamiento en el crecimiento de la población, que se situó en torno al crecimiento "cero" a partir de 1995. Entre 1981-1991, el número de personas mayores de 65 años aumentó en 1,1

millones de personas, y los menores de 15 años disminuyeron en casi 2 millones de personas (1,9). Las migraciones dentro de España disminuyeron y se produjeron cambios en los destinos. Canarias, Baleares, Andalucía, Madrid, la Comunidad Valenciana y provincias de la cuenca del Ebro pasaron a ser los lugares de destino de los inmigrantes, mientras que regiones o provincias como Guipúzcoa, Vizcaya, Barcelona o Lérida, que antes eran lugares de destino, se convirtieron junto con zonas como ambas Castillas, Galicia, Extremadura y Cantabria, en lugares de salida de emigrantes (Colectivo IOE, 2003).

Otros hechos importantes que tuvieron lugar en este período son: la reducción del número de emigrantes españoles al exterior (de 100.000 emigrantes anuales en los años sesenta se pasó a menos de 10.000 en 1991) y el retorno de inmigrantes a España, la extensión de la asistencia sanitaria pública a toda la población, la ampliación de la edad de la enseñanza obligatoria y del sistema de pensiones y jubilaciones, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, el cambio en la estructura del empleo (descenso de puestos de trabajo en la agricultura y la industria y aumento en los sectores construcción y servicios), aumento del empleo precario y temporal, e incremento en los niveles de desempleo, que pasaron del 3,8% en 1975 a niveles superiores al 20% a finales de los ochenta y primeros de los noventa.

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. De acuerdo con un estudio realizado por los Servicios de Estudios de "la Caixa" (2004), el número de afiliados a la Seguridad Social en marzo de 2004 era de 1.002.039 (5,9% del total), frente a los 334.976 trabajadores (2,3% del total) de diciembre de 1999.

La afiliación de extranjeros supera el millón en marzo de 2004
Afiliados extranjeros a la Seguridad Social según procedencia

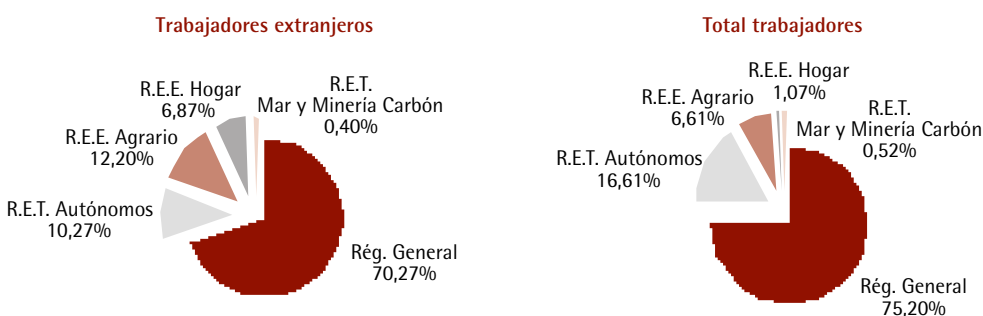


Nota*: Marzo.

Fuentes: Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales, y elaboración propia.

Fuente: Servicios de Estudios de "la Caixa".

De acuerdo con datos obtenidos del Observatorio Permanente de la Inmigración, a fecha de 14 abril de 2004 el número de trabajadores extranjeros afiliados y en alta laboral en la Seguridad Social ascendía a 1.062.193 (por lo que podemos constatar que esta cifra sigue aumentando). La mayor parte de los trabajadores extranjeros están encuadrados en el Régimen General (trabajadores por cuenta ajena de la industria o servicios). Los siguientes gráficos muestran la distribución de los trabajadores extranjeros y del total de los trabajadores según régimen de Seguridad Social, así como la proporción de trabajadores españoles y extranjeros según régimen, habiéndose calculado el número de trabajadores españoles restando del total a los trabajadores extranjeros. Como se puede observar, en los Regímenes Especiales Agrario y Hogar es donde las diferencias de afiliación entre trabajadores extranjeros y nacionales son más importantes.



Fuente: Secretaria de Estado de Inmigración y Emigración.

La procedencia de la mayor parte de estos trabajadores (78%) era de países de fuera de la Unión Europea, principalmente trabajadores latinoamericanos, que en el año 2003 alcanzó las 320.000 personas (cinco veces superior a la de 1999), principalmente de Ecuador (135.000) y Colombia (65.000).

También es significativo el aumento de trabajadores de países de Europa del Este (especialmente rumanos, búlgaros y ucranianos) afiliados a la Seguridad Social, que ha pasado de 15.427 personas en 1999 a casi 110.000 en 2003.

Con respecto a ciudadanos de países africanos, destaca el aumento de trabajadores afiliados procedentes de Marruecos, 160.233 en 2003 (el doble que en 1999), y el aumento de trabajadores de otros países de África, principalmente Nigeria, Senegal y Argelia, que fue de 60.228, casi dos veces y media la cifra de 1999.

De acuerdo con los resultados de este estudio, la mayor parte de estos trabajadores se concentran en los sectores de la construcción, agricultura y hostelería (42% de los afiliados a la Seguridad Social). A continuación, un 10,8% de la población inmigrante (99.748 trabajadores) correspondería a personas autónomas no inscritas en un sector determinado. Por último, los sectores servicio doméstico, comercio, industria y servicios a empresas, englobarían al 8% del total de trabajadores extranjeros.

Las diferentes clases de actividad económica que se concentran en cada zona hacen que el número de trabajadores extranjeros varíe de forma importante de un área geográfica a otra. Del 12% en Ceuta, Melilla o Murcia, a zonas de Asturias, Extremadura, País Vasco o Galicia que no sobrepasan el 2,5%.

1.2.- Características del mercado laboral español

Las características del mercado laboral español también ayudan a explicar el aumento del número de trabajadores inmigrantes en España y el perfil de estos trabajadores. De acuerdo con un estudio realizado por el CES (2004), el mercado laboral español presenta una serie de rasgos estructurales que dificultan la posibilidad de consolidar altos niveles de desarrollo económico, competitividad y empleo. De entre esta serie de rasgos destacan:

- Bajos niveles de participación laboral y elevados índices de desempleo en la población femenina y entre los jóvenes de ambos sexos.
- Altas tasas de temporalidad y de rotación entre el empleo y el paro, e inactividad, que afectan a los jóvenes y a las mujeres.
- Alto volumen de economía sumergida, irregular o informal, que se concentra en algunas actividades y territorios.
- Bajo crecimiento de la productividad del trabajo, debido principalmente a una estructura en la que dominan las pequeñas empresas y donde siguen siendo muy importantes actividades intensivas de mano de obra, cuya ventaja competitiva se reduce a la existencia de una mano de obra más barata que en otros países europeos.
- Fuertes diferencias territoriales en los indicadores del mercado de trabajo, combinadas con una baja movilidad de la población activa.

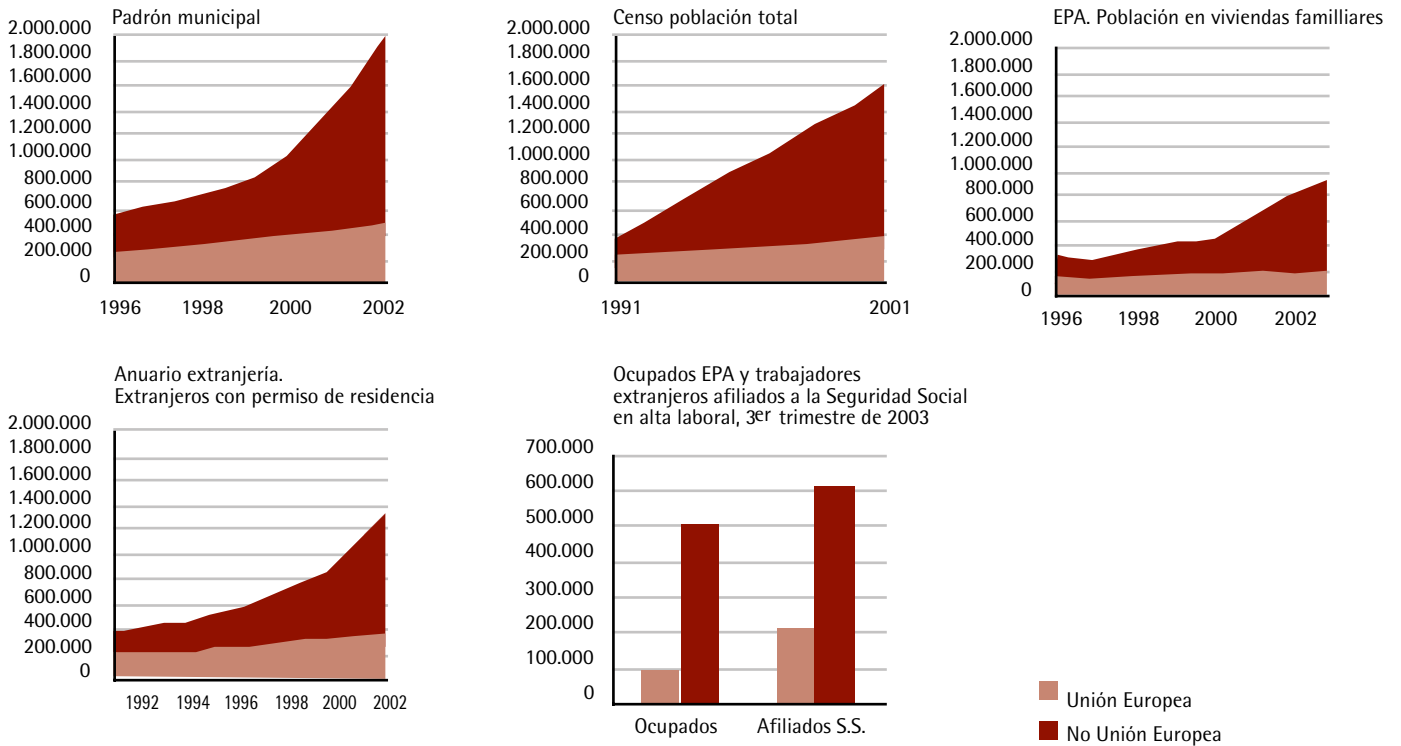
1.3.- Perfil de los trabajadores extranjeros

A continuación, una vez señalados los factores que han influido en la evolución del fenómeno migratorio en España, vamos a estudiar más concretamente la evolución y el perfil de los trabajadores inmigrantes en nuestro país.

En primer lugar, hay que señalar la dificultad de cuantificar el número exacto de extranjeros que residen en nuestro país, debido al elevado número de personas que se encuentran en situación irregular y a las distintas fuentes utilizadas¹. A continuación mostramos algunas de las fuentes estadísticas que tratan de cuantificar el número de residentes extranjeros.

¹ Esto se debe a que las fuentes utilizadas son diferentes en cada caso. Por ejemplo, el Registro Central de Extranjeros, elaborado por el Ministerio del Interior, sólo recoge información acerca de los extranjeros que tienen residencia legal en España. Las cifras oficiales de población de los ayuntamientos se recogen en los padrones municipales desde 1996. El padrón municipal es un registro gestionado y elaborado por cada ayuntamiento. El INE ejerce una labor de coordinación de todos los padrones municipales de todos los ayuntamientos para evitar duplicidades e inconsistencias entre ellos. La laguna más importante que presenta este registro es que no se recogen con efectividad las bajas de los extranjeros que abandonan España (no así en el caso de los españoles, ya que éstos deben inscribirse en el consulado correspondiente, de cuyos datos dispone el INE para realizar su labor de coordinación en tema patronal). Sin embargo, el censo de población y viviendas es competencia exclusiva del INE. Su elaboración se basa en un recorrido de agentes censales por todo el territorio español y sirve para controlar la precisión de los datos patronales introduciendo las rectificaciones oportunas. Por tanto, es una buena herramienta de contraste para evitar duplicidades y personas no inscritas en los padrones. Es decir, constituye una fuente adicional de actualización del padrón. Además, hay que tener en cuenta otros registros estadísticos que recogen información sobre colectivos concretos de extranjeros (estudiantes, trabajadores afiliados a la Seguridad Social, etc.).

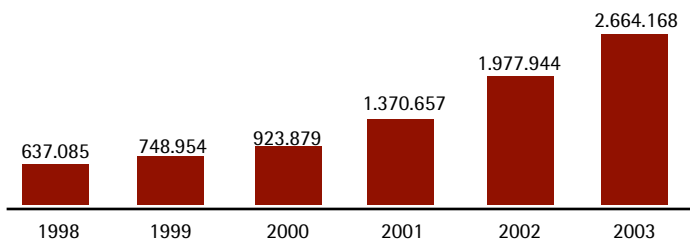
Quantificación de la población extranjera residente en España según diversas fuentes



Fuente: CES.

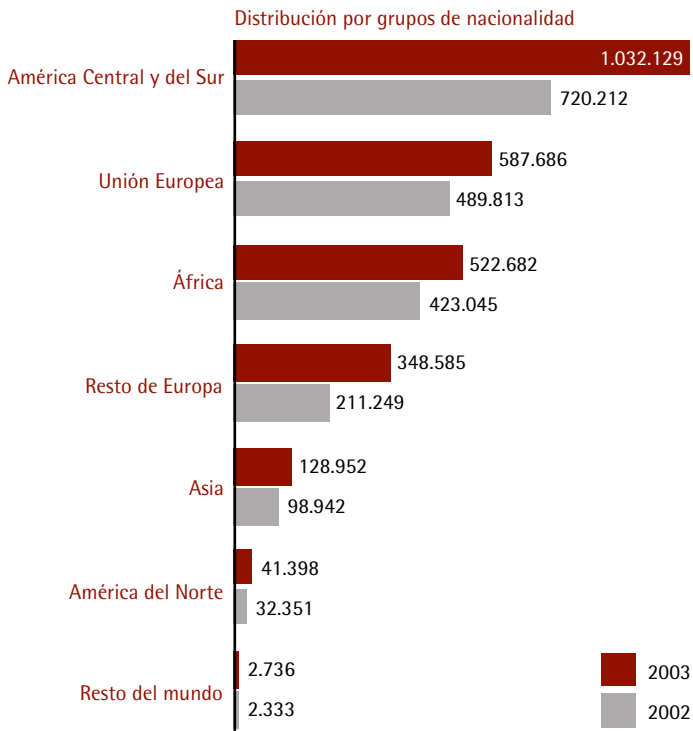
En el siguiente gráfico podemos observar la evolución del número de residentes extranjeros de 1998 a 2003, así como la distribución de inmigrantes por grupos de nacionalidad y las nacionalidades más importantes de los trabajadores extranjeros.

Evolución de residentes extranjeros, 1998-2003²

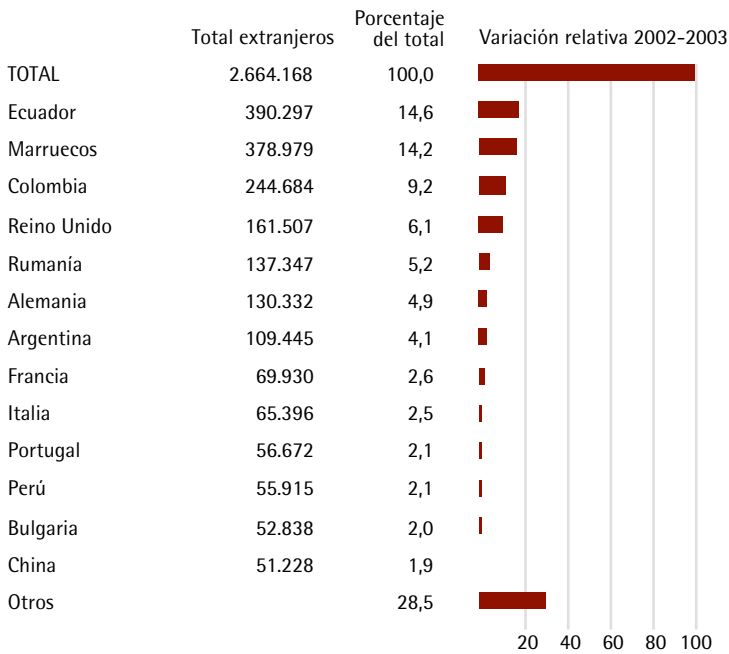


Fuente: INE.

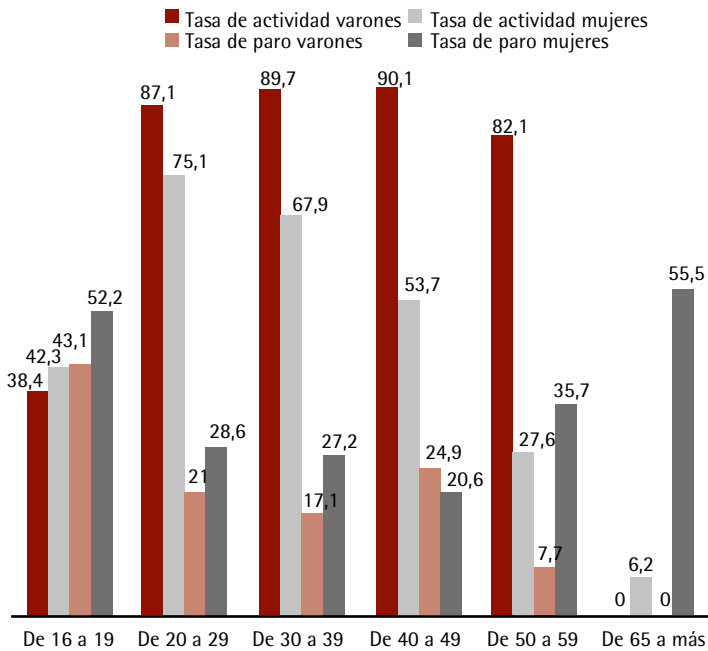
² Las últimas cifras oficiales a septiembre de 2004 es de 2.672.000 extranjeros residentes en España según los datos del último padrón municipal. No obstante, la cifra de inmigrantes regularizados es de algo más de 1.776.000, por lo que la cifra de extranjeros sin papeles es de 800.000 personas. Sin embargo, estos datos no son completamente fiables, porque se han detectado muchos casos de inmigrantes inscritos en los padrones de hasta siete u ocho localidades distintas y, además, se ha dado el caso de personas que se habían ido de España sin darse de baja, con lo que redondear la cifra a 800.000 no es exacto (ABC, 23 de septiembre de 2004). Las fuentes de este periódico destacan que cualquier estimación en este tema es poco fiable.



Nacionalidades más importantes de extranjeros en España



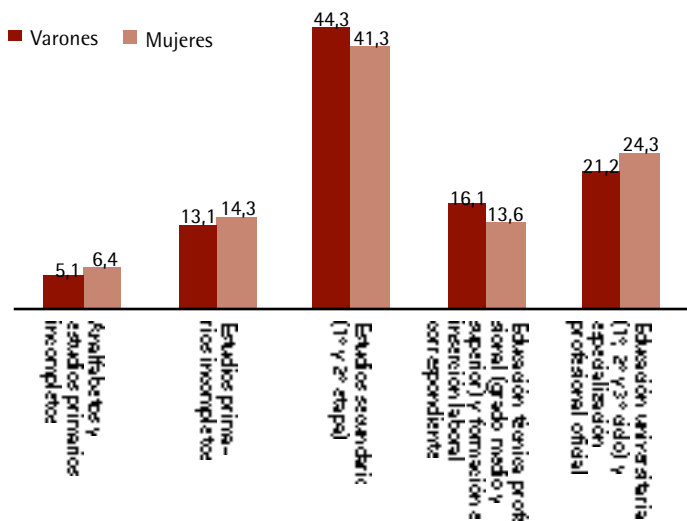
Tasas de los emigrantes por grupos de edad, tasas de actividad y paro, y sexo



Fuente: INE.

Las tasas de actividad más importantes, tanto para varones como para mujeres, son las que comprenden las franjas entre los 20 y los 49 años. Las tasas de actividad desde los 20 hasta los 64 años son superiores en el caso de los hombres al de las mujeres, y esta diferencia se va acrecentando con el paso de los años. Esto puede ser debido a que los varones suelen tener un número de ocupaciones mayor que las mujeres, y al hecho de que las mujeres inmigrantes dejen de trabajar después de estar trabajando los primeros años de estancia en el país, durante los cuales colaboran al sostenimiento de la unidad familiar.

Porcentaje de inmigrantes de 16 y más años, por nivel de formación alcanzado y sexo

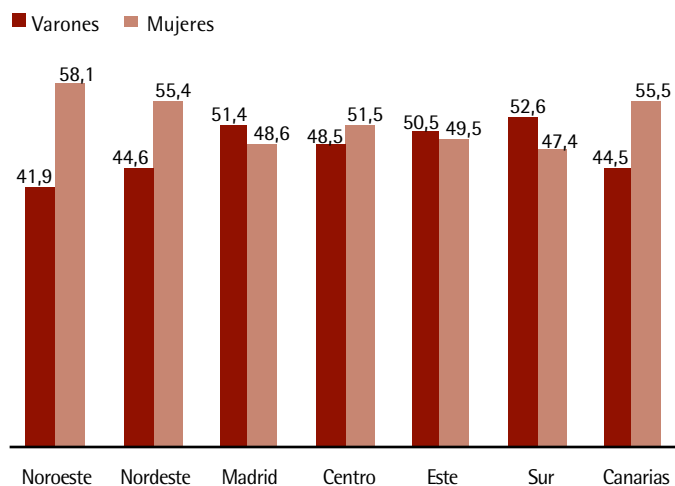


Fuente: INE.

Otro aspecto destacable, al que hacíamos mención con anterioridad, es el alto nivel de formación de los trabajadores extranjeros. Un porcentaje bastante significativo tienen completados estudios de educación técnico-profesional (de grado medio o superior) y educación universitaria de 1º, 2º o 3º ciclo. Además, casi la mitad ha finalizado estudios secundarios, mientras que una minoría sólo tiene estudios primarios completos o sin finalizar. Este nivel educativo medio es sólo un poco inferior al correspondiente a la sociedad española. A pesar de la alta cualifica-

ción de los inmigrantes, éstos ocupan en muchas ocasiones empleos que se sitúan muy por debajo de su nivel educativo, debido principalmente a las características del mercado laboral español, al reconocimiento de las cualificaciones de estos trabajadores y, en algunas ocasiones, a los problemas con el idioma.

Porcentaje de inmigrantes por zona de procedencia y sexo



Fuente: INE.

Aunque los porcentajes de las tablas son muy similares para ambos sexos, lo que dificulta establecer conclusiones, en las zonas de Madrid, Este y Sur el porcentaje de varones es sensiblemente superior al de mujeres, lo que puede ser debido, sobre todo en los dos últimos casos, a la importancia de algunos sectores como la agricultura. Por el contrario, el porcentaje de mujeres es más importante en Canarias y en las zonas Noroeste y Nordeste, donde se concentran una serie de sectores en los que es más fácil el acceso de la mujer al mercado laboral.

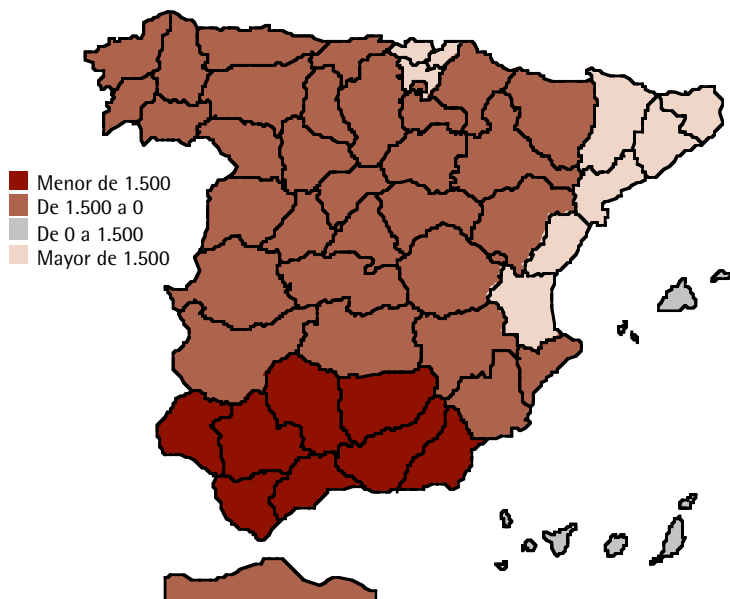
Residentes extranjeros según ubicación en provincias

| | Número | Porcentaje | Porcentaje TM | Densidad | Extranjeros/ocupados |
|------------|---------|------------|---------------|----------|----------------------|
| Totales | 719.647 | 100,0 | 23,9 | 1,8 | 2,2 |
| Madrid | 148.070 | 20,6 | 70,4 | 2,9 | 3,5 |
| Barcelona | 104.300 | 14,5 | 71,2 | 2,2 | 2,7 |
| Málaga | 47.084 | 6,5 | 26,5 | 3,8 | 3,7 |
| Alicante | 44.631 | 6,2 | 20,1 | 3,2 | 2,8 |
| Baleares | 40.399 | 5,6 | 23,8 | 5,1 | 6,3 |
| Tenerife | 37.936 | 5,3 | 26,8 | 4,9 | 5,6 |
| Las Palmas | 30.912 | 4,3 | 38,2 | 3,6 | 4,9 |
| Girona | 25.174 | 3,5 | 69,8 | 4,6 | 4,3 |
| Valencia | 16.940 | 2,4 | 52,4 | 0,8 | 1,1 |
| Murcia | 16.731 | 2,3 | 76,1 | 1,5 | 3,8 |
| Almería | 16.502 | 2,3 | 72,5 | 3,3 | 6,7 |
| Tarragona | 13.808 | 1,9 | 59,4 | 2,4 | 1,8 |
| Cádiz | 9.457 | 1,3 | 42,5 | 0,9 | 1,7 |
| Castellón | 9.401 | 1,3 | 62,8 | 2,1 | 2,1 |
| Zaragoza | 9.089 | 1,3 | 70,9 | 1,1 | 1,3 |
| Asturias | 8.682 | 1,2 | 45,8 | 0,8 | 0,7 |
| Vizcaya | 8.105 | 1,1 | 48,1 | 0,7 | 0,7 |
| Pontevedra | 8.013 | 1,1 | 39,8 | 0,9 | 0,7 |
| Granada | 7.704 | 1,1 | 43,4 | 1,0 | 0,9 |
| León | 6.940 | 1,0 | 42,0 | 1,3 | 0,9 |
| Sevilla | 6.808 | 0,9 | 54,9 | 0,4 | 0,6 |
| Navarra | 6.385 | 0,9 | 54,2 | 1,2 | 1,5 |
| Guipúzcoa | 6.143 | 0,9 | 38,5 | 0,9 | 0,8 |
| Cáceres | 6.027 | 0,8 | 80,7 | 1,5 | 2,8 |
| Lleida | 5.521 | 0,8 | 83,1 | 1,5 | 2,2 |
| La Coruña | 5.271 | 0,7 | 51,6 | 0,5 | 0,5 |
| Toledo | 5.057 | 0,7 | 83,1 | 1,0 | 1,0 |
| Orense | 4.931 | 0,7 | 26,9 | 1,4 | 1,0 |
| Cantabria | 3.910 | 0,5 | 56,4 | 0,7 | 0,7 |
| La Rioja | 3.253 | 0,5 | 76,5 | 1,2 | 1,9 |
| Huelva | 3.218 | 0,4 | 53,6 | 0,7 | 1,7 |
| Badajoz | 3.036 | 0,4 | 52,9 | 0,5 | 0,6 |
| Lugo | 2.925 | 0,4 | 40,4 | 0,8 | 0,7 |

| | | | | | |
|-------------|--------|-----|------|-----|-----|
| Córdoba | 2.753 | 0,4 | 67,8 | 0,4 | 0,4 |
| Álava | 2.747 | 0,4 | 59,3 | 1,0 | 1,1 |
| Valladolid | 2.667 | 0,4 | 52,0 | 0,5 | 0,5 |
| Burgos | 2.600 | 0,4 | 49,0 | 0,7 | 0,7 |
| Salamanca | 2.572 | 0,4 | 39,1 | 0,7 | 0,6 |
| Jaén | 2.444 | 0,3 | 80,2 | 0,4 | 0,5 |
| Guadalajara | 2.205 | 0,3 | 73,7 | 1,4 | 1,6 |
| Ciudad Real | 1.738 | 0,2 | 77,0 | 0,4 | 0,5 |
| Huesca | 1.639 | 0,2 | 73,2 | 0,8 | 1,3 |
| Segovia | 1.550 | 0,2 | 75,1 | 1,0 | 1,1 |
| Albacete | 1.300 | 0,2 | 74,1 | 0,4 | 0,5 |
| Ceuta | 1.196 | 0,2 | 92,1 | 1,7 | 2,9 |
| Zamora | 1.172 | 0,2 | 39,1 | 0,6 | 0,6 |
| Teruel | 1.149 | 0,2 | 78,6 | 0,8 | 0,9 |
| Cuenca | 1.074 | 0,1 | 79,1 | 0,5 | 0,7 |
| Melilla | 1.054 | 0,1 | 95,7 | 1,8 | 9,0 |
| Soria | 989 | 0,1 | 70,2 | 1,1 | 0,9 |
| Palencia | 883 | 0,1 | 63,7 | 0,5 | 0,3 |
| Ávila | 740 | 0,1 | 63,0 | 0,4 | 0,5 |
| No consta | 16.812 | 2,3 | 37,1 | | |

Fuente: Servicios de Estudios de "la Caixa".

Saldos migratorios por comunidad autónoma

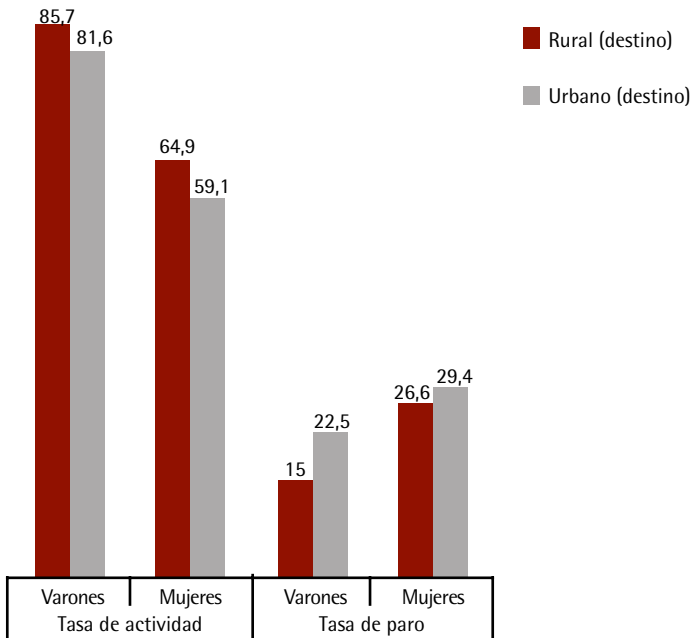


Fuente: INE.

Por provincias, llama la atención el hecho de que el mayor número de trabajadores inmigrantes se concentran en los archipiélagos y zonas del este de la Península, mientras que provincias industriales como Asturias, Vizcaya, Navarra y Guipúzcoa se sitúan en la zona media de la tabla. Además, a excepción de Madrid, el número de residentes extranjeros va descendiendo conforme nos vamos adentrando en zonas del interior del país. Estos datos se explican, en primer lugar, por el hecho de que las zonas donde se concentra con más intensidad la mano de obra extranjera está dominada por los sectores de agricultura, servicios y hostelería, que son los que en mayor medida emplean mano de obra extranjera. En segundo lugar, parece que nos encontramos en una primera etapa del fenómeno migratorio, cuyo despegue es relativamente reciente y tuvo lugar en los años noventa, lo que ha hecho que los inmigrantes y sus familias se hayan instalado en los lugares donde se concentra el empleo para este tipo de trabajadores. Es también probable que en los próximos años, y una vez se haya producido la total adaptación de los trabajadores extranjeros, éstos se desplacen a zonas del interior del país y empiecen a ocupar otro tipo de puestos de trabajo.

Por comunidades autónomas, Cataluña, Comunidad Valenciana y País Vasco, seguidos de los archipiélagos de Canarias y Baleares, son las zonas donde se concentran los flujos migratorios.

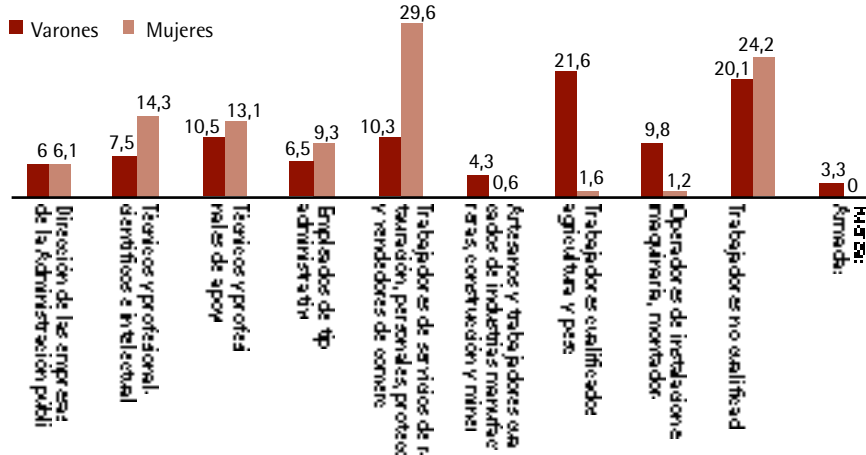
Tasas de los emigrantes por hábitat de destino, tasas de actividad y de paro, y sexo



Fuente: INE.

Las tasas de actividad, tanto en el caso de los varones como de las mujeres, son superiores en el ámbito rural al urbano, mientras que las tasas de paro en los dos casos son más altas en el sector urbano. Estos datos parecen corroborar algunas de las conclusiones que estamos adelantando. La importancia del sector rural, que es el que concentra la mayor parte del trabajo de los trabajadores extranjeros, lo que es debido, entre otros motivos, a las características de nuestro mercado de trabajo, donde los sectores primario y terciario tienen un peso fundamental.

Porcentaje de emigrantes por ocupación actual y sexo



Fuente: INE.

Se observa también una participación laboral más elevada de los trabajadores extranjeros que la de los españoles, y mayores tasas de paro, pero en este caso sólo entre los hombres. La mayor parte de los trabajadores inmigrantes lo hacen por cuenta ajena, y trabajan en algunas actividades en mayor medida que los españoles, como es el caso de la construcción y la agricultura. En el caso de las mujeres, los sectores predominantes son los de la hostelería y el servicio doméstico. También es frecuente el alto grado de ocupaciones que desempeñan los inmigrantes que no requieren alta cualificación y especialización, por las razones que venimos apuntando: estructura del mercado de trabajo, volumen de empleo ofrecido y demandado, y ajuste entre la cualificación de la mano de obra inmigrante con los requisitos de la producción. Otras razones no están relacionadas con el mercado laboral, como el reconocimiento de las cualificaciones, el idioma, etc.

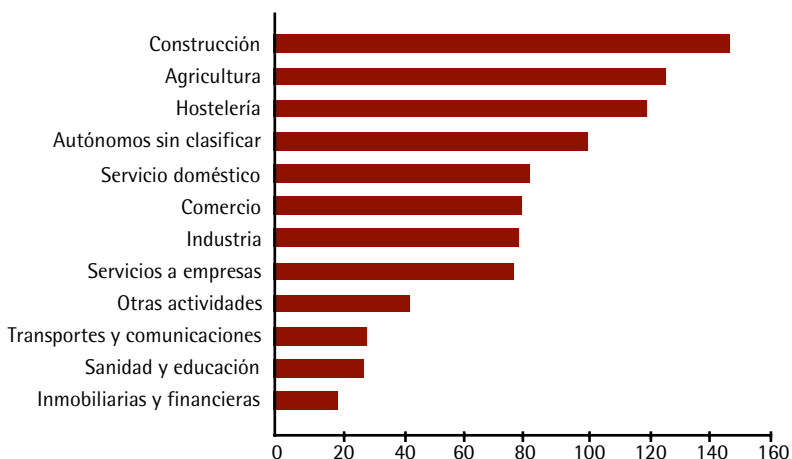
1.4.- Razones para emigrar

Muchos de los estudios sobre la decisión de emigrar se basan en la teoría del capital humano según la cual las personas que consideran la decisión de emigrar lo hacen como cualquier tipo de inversión de capital humano (Carrasco, 2003). Según esta teoría, la decisión de emigrar y el lugar de destino elegido vendrían dados tanto por las oportunidades de empleo del lugar en cuestión como por los costes del traslado, siempre que existan oportunidades de que el trabajador recupere su inversión.

Otros motivos que impulsan a una persona a emigrar vendrían dados por los factores socioeconómicos presentes por la situación del país de origen (bajo nivel de renta y bienestar de la población (expulsión), en comparación con el mayor nivel de bienestar que se da en el país de destino (atracción). Además, es importante que en el país de destino exista un importante volumen de mano de obra no cubierta por los nacionales del país, que puede producirse en territorios concretos o en ciertos sectores. Esto sucede en casos como España, donde el mercado de trabajo está dividido en dos segmentos con escasa movilidad entre ellos. El primer segmento se caracterizaría por la elevada formación de la mano de obra y por la existencia de tasas de paro más o menos altas.

El segundo segmento engloba «ocupaciones que requieren escasa cualificación, actividades muy intensivas en mano de obra y de baja productividad y temporalidad, en las que concurren condiciones como: bajos salarios, estacionalidad y temporalidad, pocas posibilidades de promoción, etc.» (CES, 2004). Es en este segundo segmento donde es más fácil encontrar un volumen importante de economía sumergida; debido, fundamentalmente, a la distancia con respecto al primer segmento.

El gráfico muestra los sectores donde se concentra la mano de obra extranjera, que se caracterizan por su escasa cualificación y la escasez de demanda de mano de obra nacional.



Fuente: Servicios de Estudios de "la Caixa".

1.5.- Efectos de la inmigración

La inmigración tiene una serie de impactos de nivel social, económico y cultural que se dan tanto en el país de origen como en el de destino. A largo plazo es difícil predecir los efectos de la inmigración, por lo que es necesaria una cierta cautela a la hora de poder pronosticar los efectos del fenómeno migratorio. Parece más prudente, por tanto, ceñirse en los efectos a corto y medio plazo, y estudiar la experiencia de otros países con más tradición migratoria que el nuestro para analizar sus consecuencias.

Algunos de los efectos de la inmigración tienen una incidencia directa en la economía de los países, como por ejemplo la contribución de los trabajadores extranjeros a la evolución de la productividad de la economía española y, a su vez, el sostenimiento a medio plazo del sistema de protección social. Además, la aportación de los inmigrantes al desarrollo y sostenimiento de las ciudades donde su presencia es más numerosa, tiene otra serie de efectos económicos y sociales de distinta naturaleza. Esta aportación se ve incrementada por la transformación de los barrios antiguos de las ciudades, sostenimiento y mantenimiento de antiguos negocios, etc.

La experiencia de algunos países con más tradición migratoria que el nuestro, como Australia y Estados Unidos, destaca algunas consecuencias negativas, como el aumento de la delincuencia, como consecuencia de la pobreza o falta de trabajo inicial o temporal del inmi-

grante, o la dificultad de integración del colectivo de inmigrantes. Este rechazo ha originado que en algunos países se haya despertado el temor a perder elementos de identificación nacional y ha dado lugar a medidas de rechazo a los trabajadores extranjeros.

La emigración también tiene una serie de efectos, tanto en el país de origen como en el de destino. En lo referente al país de origen, los efectos positivos vendrían dados porque es una fuente importante de entrada de divisas y porque se mejora la situación financiera de las economías de los países. Las remesas de emigrantes constituyen este año el segundo ingreso de divisas de Ecuador, después del petróleo y antes de los camarones, y es el primero en El Salvador. En Ecuador, las remesas proceden fundamentalmente de España y Estados Unidos, en El Salvador, de Estados Unidos. En cuanto a los efectos negativos, la emigración supone una pérdida importante de capital humano para los países, dado que el perfil de las personas que deciden emigrar suele ser de gente joven, cualificada y con una actitud favorable al cambio. No obstante, a largo plazo, esta situación se puede invertir si se produce el retorno de estos trabajadores al país de origen y si se reconoce que su estancia puede contribuir al desarrollo social y económico del país.

Por este motivo es fundamental introducir políticas y prácticas que faciliten la integración de los trabajadores extranjeros, no sólo en la empresa, sino en todos los ámbitos de la sociedad. Parece lógico aventurar que estas medidas serán más eficaces y fáciles de introducir cuanto más reciente sea la recepción de la mano de obra extranjera de un país. Por tanto, dado que la inmigración es un fenómeno relativamente reciente en nuestro país y que la mano de obra que recibe España es muy heterogénea (Magreb, países de América Latina, Europa central y oriental, Asia, África subsahariana y Europa occidental), hace que sea especialmente importante el hecho de ir allanando el terreno para conseguir la plena integración de los inmigrantes en nuestro país.

Algunos estudios recientes, INE (*ABC*, 20 de agosto de 2004), señalan que el incremento de trabajadores inmigrantes hará aumentar la población española en los próximos años hasta los 45,6 millones de habitantes en 2010 y superará los 50 millones de personas en 2025, manteniendo esa tendencia creciente hasta alcanzar los 53,14 millones en 2050, año en el que empezará un descenso, para llegar a 2070 con 51 millones de habitantes. Actualmente España tiene 42,7 millones de habitantes, de los cuales el 6,2% son inmigrantes. Aunque de acuerdo con el INE no es fácil elaborar una hipótesis sobre la evolución de los flujos migratorios en nuestro país "dados los factores que influyen en este fenómeno", de acuerdo a tendencias de años anteriores puede preverse que desde 2010 se mantendrá un ingreso constante de 250.000 trabajadores al año.

Otros estudios, Eurostat (*ABC*, 20 de agosto de 2004), destacan que el crecimiento de la Unión Europea en casi dos millones (1.888.000) de habitantes ha sido debido principalmente al aumento de personas inmigrantes en España (594.000) e Italia (511.200). De acuerdo con estos datos, el número de inmigrantes que acogió el año pasado nuestro país supone prácticamente el doble de los que han pasado a formar parte de la población de Alemania (144.900), Francia (55.000) y Reino Unido (103.000) juntos. Una de las razones que explica este fenómeno es el aumento del número de inmigrantes de África y Albania a estos países, lo que ha originado la celebración de una cumbre entre España, Italia y Francia dedicada a la inmigración en el Mediterráneo.

A nivel local, se demanda también un consenso entre fuerzas políticas y sociales para encauzar y hacer frente al aumento de la inmigración en nuestro país. En este sentido, hay que destacar la oferta hecha por el presidente del gobierno al jefe de la oposición para celebrar un Pacto de Estado sobre inmigración. Este pacto regularía asuntos referidos al control político de fronteras, la implicación del conjunto de Europa, la cooperación internacional con los países de origen y el análisis de la situación de los inmigrantes que residen irregularmente en España (*ABC*, 8 de agosto de 2004).

El Servicio Público Estatal de Empleo elaborará un catálogo de puestos donde haya quedado comprobado que no hay trabajadores residentes que puedan ocuparlos. También se pretende que el contingente sea más ágil y flexible, y en él se incluirá un número de visados para la búsqueda de empleo en sectores donde el patrón necesita contacto directo con el trabajador, como el servicio doméstico y la hostelería, y otro cupo para hijos y nietos de españoles.

B) Europa

1.6.- Características del fenómeno migratorio en Europa

Durante muchos años, la inmigración ha sido un tema principal en la agenda política de la UE y de todos los Estados miembros, por lo que la inmigración no es, en ningún caso, un tema nuevo. Los flujos migratorios entre países europeos han sido históricamente frecuentes, y esta tendencia se ha intensificado sobre todo desde los años noventa, que ha sido la década de más migración en el continente desde la segunda guerra mundial. Ello se ha debido, entre otros motivos, a las migraciones de países nuevos del centro y este de Europa y de la antigua Unión Soviética, principalmente.

El reconocimiento por parte de la Unión Europea de que es necesario cubrir determinados puestos de trabajo en ciertos sectores y países por razones económicas y demográficas, ha supuesto que el tema de la inmigración haya sido de vital importancia en la agenda de la Unión Europea. Los primeros pasos adoptados en temas de inmigración se encuentran en el Tratado de Amsterdam de 1999, que dio a la Unión Europea competencias en asuntos relacionados con la emigración, y el Consejo Europeo de Tampere del 15 y 16 de octubre de 1999, que estableció los elementos básicos para fijar una política común de inmigración que cubriese a todos los Estados miembros (menos a Dinamarca, Irlanda y Reino Unido).

Desde entonces, la Comisión Europea ha propuesto una serie de directivas para regular las condiciones de entrada y residencia de personas provenientes de terceros países que deciden instalarse en algún Estado miembro para trabajar, bien por cuenta propia bien por cuenta ajena, para regular situaciones de los inmigrantes, como la reunificación familiar, o para establecer el *status* de extranjeros que residan por un plazo largo de tiempo en un país.

Con la creación de un mercado único, la UE ha pretendido crear un espacio económico más competitivo en Europa. Desde el punto de vista de las relaciones laborales, la desregulación de los mercados ha supuesto la libertad de movimiento de trabajadores dentro de la Unión, con el objeto tanto de fortalecer la idea de ciudadano de la Unión Europea como de crear un auténtico mercado laboral europeo. Los esfuerzos se han centrado en derribar barreras que impidan el libre movimiento de personas en áreas como el acceso al empleo y a la seguridad social.

En la actualidad, la existencia de una serie de factores, como la globalización de los mercados, la internacionalización de la economía, las crisis económicas, etc., han tenido también una gran influencia en los cambios migratorios producidos en la última década. Con respecto a Europa, la creación de un mercado único y la libre circulación de personas dentro del marco de la UE, y la reciente ampliación de Europa a los países del Este, han influido también en el aumento de los flujos migratorios en los países europeos. Entre otros efectos podemos destacar que además de la libertad de movimientos que otorga el hecho de ser ciudadano de uno de los Estados miembros dentro del territorio de la UE, hay el hecho de que los diferentes Estados tienen la obligación de introducir una serie de cambios en su legislación interna para adaptarla a la legislación comunitaria.

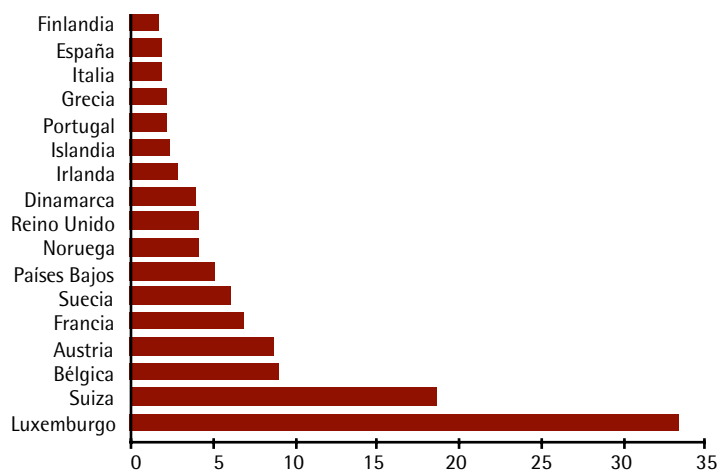
Una de las razones principales que nos impide conocer el número exacto de trabajadores inmigrantes que viven en un país determinado radica en la distinta consideración que el término inmigrante tiene en cada país. Por tanto, para poder medir el grado de diversidad que hay en un determinado país, es importante tener en cuenta, además del número de extranjeros, otra serie de colectivos, como los miembros de la segunda generación, que pueden tener o no la nacionalidad del país, y a los inmigrantes ilegales.

El criterio seguido en general para cuantificar el número de extranjeros que viven en el país es el de cuantificar el número de personas "nacidas fuera". No obstante, existen otra serie de colectivos, como los naturalizados o hijos de inmigrantes (llamados miembros de la segunda generación) que pueden haber adquirido la nacionalidad pero que formen parte de las minorías étnicas, grupos minoritarios usualmente desfavorecidos que viven en un país. La proporción de estos colectivos difiere según países atendiendo a los períodos donde se produjeron los fenómenos migratorios y a las políticas que hayan adoptado para integrar a estos colectivos.

El porcentaje de no nativos en la Unión Europea varía de forma importante en cada país debido, entre otras razones, a las políticas seguidas sobre la inmigración por cada Estado miembro. Por ejemplo, uno de cada cinco residentes legales en Suiza, y más de uno de cada tres en Luxemburgo, son extranjeros. En este sentido, hay que destacar que mientras países como Francia, Reino Unido y Suecia han adoptado, en algún momento, medidas para favorecer la inmigración, otros como Alemania y Suiza han introducido medidas restrictivas para limitarla. No obstante, sí parece ser una medida cada vez más común en todos los países europeos el introducir políticas restrictivas dirigidas a limitar el número de inmigrantes ilegales.

Llegados a este punto, es importante destacar que en España, al igual que en otros países europeos, las cifras oficiales sólo recogen el número de extranjeros que residen de forma legal en el país. Dado que las cifras varían de forma importante dependiendo de la fuente utilizada (empadronamiento, cotización a la Seguridad Social, etc.), podemos concluir que el grado de diversidad existente en Europa es mayor que lo que reflejan las encuestas.

Porcentaje de población extranjera en 17 países de Europa occidental



Fuente: Servicios de Estudios de "la Caixa".

La creciente importancia que el fenómeno de la globalización tiene en todos los ámbitos de las relaciones laborales puede verse también en el aumento del número de nacionalidades de los trabajadores inmigrantes, que tiende a crecer y a hacerse más heterogéneo con el transcurso del tiempo. Por este motivo, en los últimos años, además de los países tradicionales de Europa meridional, Magreb y Turquía, se han unido otros países de Asia, África subsahariana, Europa central y oriental, Oriente Medio y América Latina.

A la hora de analizar la evolución de la migración en Europa, hay que destacar el hecho de que tanto la intensidad como la importancia del fenómeno migratorio han variado de forma importante en cada país. Por ejemplo, mientras que los países de Europa septentrional experimentaron la afluencia de flujos migratorios con bastante anterioridad y por diferentes motivos (por ejemplo, el desmembramiento de Reino Unido originó una afluencia de inmigrantes procedentes de las antiguas colonias británicas), los países de Europa meridional, y concretamente del arco mediterráneo, experimentaron el fenómeno migratorio con bastante posterioridad.

Otros factores que determinan la importancia de los flujos migratorios en un país son: el peso de los distintos sectores (agricultura, industria, etc.), el período de industrialización, cambios demográficos, etc. En este sentido, los fenómenos migratorios más importantes que han tenido lugar recientemente comenzaron en el siglo XIX, cuando las naciones industrializadas recibieron trabajadores de países vecinos (por ejemplo: irlandeses desplazados a Reino Unido, italianos a Francia y centroeuropeos al imperio alemán). Además, algunos hechos políticos acaecidos en Europa en el siglo pasado también han tenido una gran influencia en el tema de la inmigración. La desmembración en los años cuarenta de los imperios inglés y francés produjo un aumento en el número de inmigrantes en estos países europeos provenientes de antiguas colonias. En los años noventa, la disgregación de la antigua Unión Soviética también provocó un éxodo de inmigrantes procedentes del este y centro de Europa.

La relación entre las características del mercado laboral y la inmigración también puede afectar indirectamente a la relación entre trabajadores emigrantes y los nacionales desempleados. En numerosas ocasiones es fácil encontrar a trabajadores extranjeros dispuestos a realizar los mismos trabajos que los nacionales con salarios más bajos o en situaciones laborales más desfavorables. Por todo ello, cabe esperar que la emigración tenga efectos importantes en todas las esferas de las relaciones laborales de un país, como la legislación, las políticas de empleo que pueda adoptar un Estado determinado, temas de negociación de las partes sociales y en la negociación colectiva entre ellos.

Muchas de las características de la situación de la emigración en España son trasladables al ámbito europeo. Por ejemplo, los problemas a los que hacíamos referencia a la hora de definir el concepto de inmigrante y de tratar de cuantificar su número en España, son trasladables al ámbito de la Comunidad Europea. Como sucede en España, el número exacto de personas extranjeras varía según la fuente utilizada, y además estos datos no recogen el número de personas inmigrantes que residen en un país de forma ilegal.

1.7.- Estudio comparado de la migración en distintos países europeos

En esta sección analizamos el tema de la inmigración en Europa desde el punto de vista de las relaciones laborales desde una doble vertiente. En primer lugar, las distintas peculiaridades de cada mercado laboral y el hecho de que cada país haya experimentado la afluencia de flujos migratorios en distintos periodos y en distinta intensidad, ha llevado a que cada país haya adoptado medidas diferentes para afrontar el fenómeno migratorio.

A continuación se proporciona información de los niveles de trabajadores inmigrantes de cada país, las características de los mercados laborales y la situación laboral de cada país europeo, prestando especial atención a las políticas y a la legislación de cada país en esta área. En esta parte del estudio también se presta especial atención a los distintos puntos de vista de las partes sociales y a la importancia que se presta al tema de la inmigración en la negociación colectiva de cada Estado miembro.

En el año 2003 había 19 millones de personas (no nacionales) que residían en un país distinto del suyo en alguno de los 15 Estados miembros de la Unión Europea, lo que representaba el 5,1% del total de la población (EIRO, 2003). Seis millones de personas (30%) eran nacionales de otros Estados miembros y representaban el 1,6% del total de la población de la Unión Europea. Los países con mayor número de personas comunitarias que residían en un país distinto al suyo eran: Alemania (1,8 millones), Francia (1,3 millones), Reino Unido (800.000) y Bélgica (500.000). Hay que tener en cuenta que los ciudadanos de la Unión Europea, más los de Islandia, Noruega y Liechtenstein, tienen el derecho a circular y residir libremente en el espacio de la Unión Europea. Los ciudadanos de estos países también tienen libertad de acceso al mercado laboral en cualquier Estado miembro siempre que tengan el correspondiente permiso de residencia.

Los restantes 13 millones de personas (3,4%) serían ciudadanos de fuera de la Unión Europea. Pero mientras la media de la población total de ciudadanos de la Unión Europea que reside en otros Estados miembros ha variado muy poco durante las dos últimas décadas, permaneciendo cerca del 1,5%, la media de ciudadanos no europeos está aumentando (de 2,3% en 1985 a 3,4% en 1999) a pesar de que los ciudadanos de países de fuera de la Unión Europea no tienen la libertad de movimiento de la que disfrutaban los nacionales de los Estados miembros.

Dentro de estas cifras no incluiríamos al elevado número de personas extranjeras que residen en la Unión Europea de forma ilegal y realizan trabajos en una serie de sectores y regiones donde la economía sumergida está más desarrollada. De acuerdo con la Comisión Europea, tanto los inmigrantes ilegales como los legales son más vulnerables que los trabajadores nacionales a aceptar condiciones laborales más desfavorables y a hacer concesiones en los salarios y en sus condiciones de trabajo.

El 65% del total de la población extranjera de la Unión Europea vive en Alemania, Francia y Reino Unido. En 1996, el 37% de todos los nacionales extranjeros vivían en Alemania, le seguía Francia con una media del 18,4%, y Reino Unido con un 10,2%. Otros países con tasas de población extranjera importantes eran Suiza (6,8%) e Italia (5,1%). Estados como España, Suecia, Austria, Bélgica y Países Bajos tenían una media de entre el 2,6% y el 4,6%. En los restantes países de la UE, la población extranjera representaba un 1% o menos del total de la población (EIRO, 2003). Aunque, como podemos observar, la media de la población extranjera en el total de la población varía considerablemente de un país a otro, la proporción del número de inmigrantes ha aumentado en todos los países de la UE, y ha pasado del 3,9% en 1988 al 5,1% en 1996.

Población por porcentajes de grupos en la UE en 2003³

| País | Nacionales | Nacionales de Estados miembros de la UE | Nacionales de Estados de fuera de la UE |
|--------------|------------|---|---|
| Austria | 90,7 | 1,2 | 7,9 |
| Bélgica | 91,7 | 5,5 | 2,8 |
| Dinamarca | 95,2 | 1,0 | 3,8 |
| Finlandia | 98,3 | 0,3 | 1,4 |
| Francia | 94,4 | 2,0 | 3,5 |
| Alemania | 91,1 | 2,3 | 6,7 |
| Grecia | 98,5 | 0,4 | 1,1 |
| Irlanda | 96,7 | 2,4 | 0,9 |
| Italia | 97,8 | 0,3 | 1,9 |
| Luxemburgo | 65,1 | 31,0 | 3,8 |
| Países Bajos | 95,9 | 1,2 | 2,9 |
| Portugal | 98,1 | 0,5 | 1,4 |
| España | 98,0 | 0,8 | 1,2 |
| Suecia | 94,5 | 2,0 | 3,5 |
| Reino Unido | 96,1 | 1,5 | 2,5 |

Fuente: EIRO.

Además, el origen de los distintos grupos de extranjeros varía de forma considerable en cada país de la UE. En Alemania hay un predominio de inmigrantes procedentes de Turquía, la antigua Yugoslavia e Italia. En Francia, una gran mayoría de extranjeros provienen de Portugal, Argelia y Marruecos, y en Reino Unido, de Irlanda. Además, los turcos son el principal grupo de trabajadores extranjeros de Alemania y Países Bajos, y el segundo grupo más importante en Austria. Los ciudadanos de la antigua Yugoslavia son el grupo más importante de extranjeros en Austria, y el segundo de Suecia y Suiza, mientras que los italianos son el grupo más importante en Suiza y Bélgica. Los marroquíes son el segundo grupo más importante en Bélgica y Países Bajos.

Participación en el mercado laboral

La presencia de trabajadores extranjeros está concentrada mayoritariamente en posiciones que exigen una muy alta o muy escasa cualificación. Un claro ejemplo de esta polarización de la mano de obra extranjera lo podemos encontrar en Reino Unido, donde un elevado número de trabajadores extranjeros ocupan profesiones cualificadas (el 31% de los médicos, el 13% de enfermeras y el 12,5% del personal académico y de investigación en las universidades y colegios son trabajadores inmigrantes). Por otro lado, otro grupo importante de trabajadores extranjeros ocupan puestos de trabajo poco cualificados, especialmente en sectores que requieren mano de obra intensiva, como *catering* y limpieza. En España, el 28% de los inmigrantes ocupan trabajos poco cualificados, en comparación con la media nacional, que es del 14%. En Portugal e Italia, los trabajadores inmigrantes que ocupan posiciones poco cualificadas se concentran en los sectores de la construcción e industria manufacturera.

En términos de ocupación y desempleo, los ciudadanos de fuera de la UE suelen estar en una posición de desventaja con respecto a los nacionales de los Estados miembros. En el año 2001, la media de empleo de nacionales de la UE en el mercado laboral fue del 69%, mientras que la de trabajadores extranjeros de fuera de la Unión fue del 62%. No obstante, éste no es el caso de todos los países, ya que en algunos como Grecia, Italia y España, la tasa de empleo para los nacionales de fuera de la UE es superior a la de los nacionales de la UE. Esto se debe al hecho de que los nacionales de la UE no están preparados o no quieren trabajar en sectores poco cualificados como la agricultura, construcción y trabajo doméstico, así como al hecho de que estos sectores tienen un gran peso en dichos países.

La importancia que determinados sectores tienen en las economías de cada país influye también en la recepción de mano de obra extranjera. Mientras que en los países mediterráneos y del este de Europa, y en menor medida en Países Bajos y Francia, la agricultura tiene un papel importante, en Alemania uno de cada cinco trabajadores extranjeros trabaja en el sector de la industria del metal, y cerca de un tercio, en el sector industria. El sector industria cuenta con un cuarto de trabajadores extranjeros en Bélgica, Irlanda, Francia y Países Bajos. El sector de la construcción es especialmente importante en Francia y Luxemburgo, mientras que en Dinamarca y Países Bajos tiene mucha

³ Nota: estas cifras han variado en junio de 2004 por la incorporación de los nuevos Estados miembros.

menos importancia. Otros sectores donde el empleo de trabajadores emigrantes es importante son: servicios, hoteles y *catering*. En Grecia, casi el 30% de los trabajadores extranjeros trabajan en estas áreas, mientras que en Bélgica, Alemania, España, Luxemburgo, Países Bajos y Reino Unido el porcentaje es un poco inferior (20%). La situación laboral en estos sectores se caracteriza por tener unos salarios más bajos y unas condiciones de trabajo más desfavorables.

Tasas de empleo para trabajadores por razón de su cualificación, en distintos países de la UE, 2001

| País | Tasas de empleo para personal cualificado (educación superior) | | Tasas de empleo para personal no cualificado (inferior a la educación secundaria) | |
|--------------|---|------------------|--|------------------|
| | Nacionales UE | Nacionales no UE | Nacionales UE | Nacionales no UE |
| Austria | 86,6 | 79,9 | 45,2 | 58,5 |
| Bélgica | 84,4 | 49,4 | 41,6 | 26,8 |
| Dinamarca | 87,9 | 54,5 | 59,6 | 44,7 |
| Finlandia | 75,7 | 58,9 | 49,6 | 37,6 |
| Francia | 80,1 | 57,2 | 47,2 | 38,8 |
| Alemania | 84,0 | 64,5 | 44,8 | 45,6 |
| Grecia | 79,3 | 68,5 | 47,6 | 63,7 |
| Irlanda | 86,3 | 67,6 | 49,0 | 33,4 |
| Italia | 81,6 | 63,9 | 44,3 | 57,3 |
| Luxemburgo | 84,5 | 71,0 | 50,7 | 55,5 |
| Países Bajos | 87,2 | 68,2 | 62,3 | 40,0 |
| Portugal | 89,8 | 95,0 | 67,8 | 66,7 |
| España | 76,1 | 74,5 | 51,1 | 62,2 |
| Suecia | 83,7 | 55,0 | 56,6 | 35,6 |
| Reino Unido | 88,2 | 74,8 | 52,8 | 33,5 |
| UE | 83,3 | 65,8 | 49,2 | 44,9 |

Fuente: EIRO.

Condiciones laborales

Los trabajadores extranjeros suelen tener peores condiciones laborales que los nacionales (contratos más flexibles y mayor temporalidad). En el año 2001, un 20% de extranjeros de fuera de la Unión tenían un contrato temporal, frente al 13% de nacionales de los Estados miembros. En países como Bélgica, Dinamarca, Países Bajos, Portugal y Suecia, los extranjeros de fuera de la UE tienen dos veces más contratos temporales que los nacionales. En el sector privado francés, la proporción de inmigrantes de ciudadanos de fuera de la Unión Europea con contratos de trabajo en agencias de trabajo temporal es casi tres veces superior a la de los franceses, y en relación a los contratos temporales, la proporción es casi el doble.

También hay que tener en cuenta que en muchos países hay una gran proporción de trabajadores inmigrantes autónomos, como por ejemplo en Reino Unido, donde la media de autónomos nacionales es del 10,7%, y la de extranjeros, del 13,8%. Los extranjeros procedentes de Oriente Medio, Europa del Este y de India son los que tienen los niveles más altos de autoempleo (entre el 20 y el 25%), lo que apunta a factores culturales y/o discriminación en el mercado laboral como razones que empujan a estos colectivos a buscar nuevas formas de empleo.

Porcentaje de trabajadores en edad de trabajar con contratos temporales, por nacionalidad en la UE, 2001

| | Nacionales UE | Nacionales no UE |
|--------------|---------------|------------------|
| Austria | 8,1 | 8,8 |
| Bélgica | 8,6 | 18,5 |
| Dinamarca | 9,3 | 18,6 |
| Finlandia | 17,8 | 32,5 |
| Francia | 14,7 | 20,8 |
| Alemania | 12,2 | 17,0 |
| Grecia | 12,3 | 21,8 |
| Irlanda | 3,6 | 4,5 |
| Italia | 9,5 | 11,2 |
| Luxemburgo | 4,2 | 7,5 |
| Países Bajos | 13,8 | 32,4 |
| Portugal | 19,7 | 55,6 |
| España | 31,2 | 58,2 |
| Suecia | 13,9 | 35,3 |
| Reino Unido | 6,3 | 17,9 |
| UE | 13,0 | 20,2 |

Fuente: EIRO.

El hecho de que los trabajadores inmigrantes tengan frecuentemente peores condiciones laborales que los nacionales se debe a que en muchos países se ha establecido una jerarquía por la que los trabajadores nacionales y los extranjeros nacidos en algún Estado miembro de la UE ocupan una posición ventajosa respecto a los extranjeros de fuera de la Unión Europea. En último lugar se encontrarían los trabajadores inmigrantes ilegales, debido a su situación irregular.

Algunas de las prácticas que los trabajadores extranjeros tienen que afrontar son: horarios nocturnos, trabajo los fines de semana y en periodo vacacional, trabajo por turnos (Alemania), menor seguridad laboral (España), formación inadecuada y jornadas de trabajo excesivas (Reino Unido), o pobres condiciones de salud y seguridad y elevadas tasas de accidentes (Austria, España y Reino Unido).

La diferencia en las condiciones laborales de los trabajadores se explica por las clases de trabajo y los sectores donde los inmigrantes están empleados. En Hungría, por ejemplo, las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en actividades no manuales son parecidas a las de los nacionales, pero son mucho peores en actividades manuales y en sectores ilegales. En los países que tienen un sector importante de economía sumergida, los trabajadores inmigrantes tienen que hacer frente a condiciones laborales muy desfavorables y que no están reguladas.

En lo referente a la representación de los trabajadores en las empresas, en Austria ha habido una controversia sobre el hecho de que los nacionales no europeos no pueden presentarse a las elecciones para los comités de empresa, lo que podría suponer un caso particular de discriminación de los trabajadores no comunitarios.

Salarios

Otra circunstancia donde queda reflejada la situación más desfavorable en que se encuentran muchos trabajadores extranjeros es en el nivel de los salarios. Parece lógico suponer que esta situación se verá acentuada en los casos de los inmigrantes ilegales, ya que éstos tienen que competir en peores condiciones que los nacionales.

Los trabajadores inmigrantes se encuentran dentro del grupo de personas afectadas por los salarios más bajos. Aunque las diferencias entre los distintos países de la UE son importantes, España destaca por ser uno de los que ofrece salarios más bajos. En Noruega, los ciudadanos de fuera de la UE ganan entre un 20 y un 30% menos que los trabajadores nacionales incluso después de permanecer un largo período de tiempo en el mercado laboral (EIRO, 2003).

Unión sindical entre inmigrantes

A pesar de la falta de datos estadísticos concretos en muchos países (Bélgica, Dinamarca, Hungría, Irlanda, Países Bajos, Noruega y Reino Unido), podemos afirmar que la afiliación sindical de los trabajadores extranjeros es inferior a la de los nacionales.

También es importante destacar las diferencias que hay en los niveles de sindicalización entre los distintos países y en los distintos sectores, donde la densidad sindical de los trabajadores inmigrantes es menor que la media. En Noruega, por ejemplo, la media de unión sindical para emigrantes no europeos es del 36%, comparada a la media del 56%. Estos porcentajes son iguales en el sector privado de la industria (54%), pero son mucho menores para los emigrantes no europeos en los servicios privados (21% comparado con el 36% de todos los trabajadores) y en el sector público (45 comparado con el 77%).

En Reino Unido, la sindicalización de trabajadores extranjeros no comunitarios es menor que la media nacional en los sectores hotel/restaurante y gran consumo/venta al público (que ya es baja de por sí), pero cercana a la media en los servicios de educación pública y salud (que tienen tasas de afiliación más altas). Parece, por tanto, que un factor que explica esta baja tasa de sindicalización en muchos países es que muchos emigrantes trabajan en sectores donde la afiliación a los sindicatos es tradicionalmente baja.

Legislación y políticas gubernamentales

Muchas de las decisiones que adoptan los distintos gobiernos para regular el tema de la emigración están estrechamente relacionadas con sus sistemas de relaciones laborales. Entre otras, podemos destacar:

Los permisos de residencia y permisos de trabajo

Todos los países europeos tienen diferentes sistemas de trabajo y de permisos de residencia para los trabajadores de fuera de la UE.

Bélgica, por ejemplo, tiene tres permisos diferentes. El permiso de trabajo "A" es válido para todos los trabajos remunerados y tiene una duración indefinida, aunque está restringido a un número limitado de personas (por ejemplo, para las que han estado viviendo en Bélgica durante cinco años, o para los que han estado trabajando durante cuatro años con un permiso de trabajo "B").

El uso de los permisos de trabajo "A" y "B" está restringido para trabajar en un solo lugar y es válido por un máximo de un año (renovable), y es el empresario el que tiene que hacer la solicitud. El permiso de trabajo "C", de reciente creación, puede ser usado en cualquier tipo de empresa y es válido por un período máximo de un año (renovable).

En Irlanda, el hecho de que los permisos de trabajo tengan que ser expedidos por los empresarios y no directamente por los trabajadores emigrantes dificulta la movilidad de los trabajadores, ya que éstos no pueden moverse libremente de un trabajo a otro si no han obtenido el correspondiente permiso. Por el contrario, las "visas de trabajo" permiten el libre movimiento de los trabajadores dentro del mercado laboral irlandés.

En los últimos años, los distintos Estados miembros de la Unión han adoptado medidas de inmigración más restrictivas dirigidas a limitar la entrada al mercado laboral de los extranjeros de fuera de la UE, salvo en contadas excepciones.

Los criterios seguidos en Austria, que es el país con la legislación más restrictiva para la entrada al mercado laboral de trabajadores de fuera de la Unión, son los siguientes:

- El primer criterio que se tiene en cuenta para acceder al mercado laboral de este país es el de la "situación del mercado laboral y desarrollo" y "los intereses públicos y económicos", lo que significa que los trabajadores extranjeros sólo pueden ser contratados si no hay ciudadanos austriacos disponibles para realizar ese trabajo.
- El segundo criterio a tener en cuenta se refiere a la cuota máxima de trabajadores de fuera de la Unión que pueden ser contratados en Austria, que de acuerdo con la Aliens Employment Act, está fijado en el 8% del total de la mano de obra. Este porcentaje se puede aumentar en un máximo del 1% para grupos de trabajadores especiales (refugiados, trabajadores con especiales cualificaciones, etc.). Además, el hecho de estar desempleado por un cierto espacio de tiempo puede conllevar la pérdida del permiso de residencia y, en ocasiones, la expulsión del país.

En muchos países, el sistema seguido se podría definir como de "no inmigración" para ciudadanos de fuera de la Unión Europea, con ciertas excepciones para determinados puestos de trabajos. Es la escasez de mano de obra en algunos sectores lo que lleva a que algunos paí-

ses hagan excepciones en esta materia y no sea necesaria la utilización de ciertos permisos para ciertas clases de trabajadores extranjeros de fuera de la Unión. Algunos ejemplos los podemos encontrar en Austria con los "trabajadores clave" (con sueldos superiores a los 2.000 euros mensuales antes de impuestos); en Irlanda, con médicos especialistas, profesionales de la construcción (arquitectos, ingenieros), y de la tecnología de la información en Alemania, Reino Unido, Noruega y Países Bajos.

En algunos países se han establecido cuotas anuales para los inmigrantes: Noruega tiene 5.000 para especialistas; Austria, 2.400 para trabajadores clave de la economía, y en España, el Gobierno, después de realizar diversas consultas con el Consejo Superior de Política Migratoria y con los actores sociales más representativos y las Comunidades Autónomas, ha establecido un contingente de mano de obra que determina el número y características de las ofertas de trabajo para los extranjeros, así como el sector y ocupación. Por último, es importante señalar la tendencia a introducir medidas para "controlar la inmigración" como ocurre en Estados Unidos y Australia.

Integración y políticas de mercado laboral

Una parte importante de la legislación en materia de inmigración de cada país hace referencia a la integración de los trabajadores extranjeros en el mercado laboral.

En Austria, las medidas señaladas anteriormente para limitar la inmigración se han visto acompañadas por el incremento de programas para facilitar la integración de los extranjeros. Bajo el plan "contrato de integración" (*Integrationsvertrag*) introducido en el año 2002, todos los trabajadores extranjeros residentes en Austria por al menos cinco años, tienen que atender un curso de alemán bajo amenaza de expulsión si no lo aprueban. A los extranjeros desempleados se les ofrecen cursos y programas de formación en el trabajo.

En España, los trabajadores extranjeros tienen la posibilidad de estar contratados durante los dos primeros años con un "contrato de formación", lo que implica la dedicación del 10% del tiempo de trabajo a formación, menores costes de la Seguridad Social, estar excluidos del beneficio por desempleo y, en general, salarios más bajos, que pueden llegar a ser menores que el salario mínimo interprofesional.

Otros países no tienen medidas específicas para los inmigrantes porque la postura general es la de introducir medidas que favorezcan la inserción en el mercado laboral de los desempleados de larga duración y de los grupos más desfavorecidos. Este es el caso de las regiones de Walonia y Bruselas en Bélgica, mientras que en Flandes sí existen políticas dirigidas específicamente a los trabajadores extranjeros.

En otros países, como Alemania, los gobiernos sí han adoptado medidas dirigidas a integrar a los inmigrantes en el mercado laboral. Por ejemplo, la nueva legislación en materia de inmigración adoptada en este país establece el compromiso legal para adoptar medidas (cursos de alemán, cursos de orientación social) que favorezcan la integración tanto para los extranjeros recién llegados como para los que permanecen en el país más tiempo. Estas medidas están dirigidas a grupos concretos de inmigrantes, generalmente los extranjeros de origen alemán de Europa del Este y personas con el *status* de asilo o refugiados bajo los términos de la Convención de Ginebra.

Otro de los problemas que suelen tener los inmigrantes y que dificulta su inserción en el mercado laboral, sobre todo en los casos en los que intentan acceder a puestos más cualificados, es el del reconocimiento de los diplomas, aptitudes y cualificaciones obtenidos en su país de origen. Dado que frecuentemente existe una disparidad entre las aptitudes de los inmigrantes y el trabajo que realizan, algunos países han introducido una serie de medidas para solucionar este problema. En Suecia, por ejemplo, la postura adoptada por el nuevo gobierno del "Ministerio de Integración" creado en 2002, fue la de afrontar el número creciente de trabajadores con aptitudes que ocupaban trabajos menos cualificados y querían ocupar empleos más acordes a sus perfiles.

Es importante también señalar la existencia de una serie de iniciativas dirigidas a organizar programas de formación en los países origen de los inmigrantes. En Italia, la nueva legislación en materia de inmigración, introducida en agosto de 2002, prevé esta posibilidad, que debe ser acordada con los sindicatos y asociaciones empresariales en los países de origen con el objeto de proporcionar formación a los trabajadores con vistas a:

- Unir las necesidades de las empresas italianas con las de los trabajadores en determinados sectores y trabajos.
- Promocionar la contratación de trabajadores para las multinacionales italianas que operan en el país de origen.
- Fomentar el desarrollo económico y las iniciativas empresariales independientes en el país de origen.

Medidas antidiscriminación

Otra parte importante de legislación y de políticas gubernamentales referentes a la inmigración hacen referencia a la igualdad en el trato y a la lucha para combatir la discriminación y el racismo. Además de las medidas adoptadas por todos los países europeos que en mayor o menor grado tienen introducidas alguna clase de legislación en este campo, los ciudadanos que se muevan dentro de la UE también están protegidos contra la discriminación por la legislación comunitaria en base a su nacionalidad.

La postura adoptada en este tema es diferente según cada país. Mientras algunos Estados tienen legislación específica para abordar la discriminación contra extranjeros o minorías étnicas, en otros el tema es abordado con un tratamiento igual para todos los ciudadanos, independientemente de sus nacionalidades, mediante la adopción de legislación antidiscriminación o mediante provisiones constitucionales. La Unión Europea, con la introducción de la Directiva 2000/43/EC del año 2000 y que tiene que ser ratificada por los Estados miembros desde julio de 2003, también ha establecido los principios para garantizar un tratamiento igual entre las personas, sin tener en cuenta su origen étnico o racial.

Irlanda, con la introducción de las leyes The Employment Equality Act 1998 y The Equal Status Act 2000, es uno de los países que recientemente ha adoptado medidas para hacer frente a la discriminación en base al origen étnico y racial. Otros países, como Suecia, Bélgica y Francia, también han revisado y fortalecido en los últimos años su legislación antidiscriminación. En Noruega, el Gobierno está planeando presentar un proyecto de ley en 2004 para luchar contra la discriminación. La nueva ley prohíbe la discriminación por razones étnicas y raciales, y establece el deber para las autoridades públicas y empleados de promover la igualdad étnica y prevenir la discriminación.

Además de las medidas legislativas, los gobiernos de una serie de países han lanzando recientemente planes de acción y campañas para combatir la discriminación racial. Por ejemplo, en octubre de 2001 el gobierno irlandés lanzó un programa a nivel nacional dirigido a concienciar a la gente contra el racismo y a cambiar actitudes referentes al racismo y a la diversidad. También es importante señalar una serie de iniciativas introducidas por los países nórdicos. El gobierno finlandés, por ejemplo, ha lanzado un plan nacional de tres años, "Towards ethnic equality and diversity", para combatir la discriminación étnica y racial. El gobierno sueco ha lanzado un plan similar contra el racismo y la discriminación, mientras que el gobierno noruego presentó un plan similar de cinco años de duración en el verano de 2002. En Noruega, la adhesión a los principios de no discriminación es un requisito necesario para todos los subcontratistas y proveedores de bienes y servicios de las instituciones del Estado, lo que hace del principio de no discriminación un criterio para poder competir en contratos con el Estado.

Las empresas del sector estatal juegan también un papel importante en las estrategias antidiscriminación, ya que uno de sus principales objetivos es prevenir la discriminación en el proceso de contratación y promoción en este sector. Entre otras medidas, las empresas del sector estatal tienen que entrevistar al menos a un demandante de origen extranjero en todos los puestos vacantes, en tanto éste tenga las aptitudes requeridas para el puesto de trabajo. También tienen la obligación de preparar datos y estadísticas acerca del número de personal de origen extranjero empleados en ministerios y en empresas del sector estatal.

Regularización y naturalización

En la actualidad, debido al creciente número de trabajadores inmigrantes ilegales en muchos países, se ha abierto un debate acerca de la conveniencia de "regularizar" su situación.

En Italia, en septiembre de 2002 se inició un proceso para regular la situación de los trabajadores inmigrantes que realizaban tareas domésticas y que estaban en situación irregular, al que se presentaron más de 700.000 solicitudes para regularizar la situación.

El Parlamento de Luxemburgo solicitó al ejecutivo, en marzo de 2002, regularizar la situación de las personas "indocumentadas", después de lo cual el Gobierno decidió hacer un gesto en su favor dándoles un plazo de dos meses para que regularizasen su situación. Este procedimiento permitió a 1.153 extranjeros no comunitarios obtener permisos válidos de trabajo temporal. El tema de la regularización de trabajadores irregulares es también actual en Bélgica, Países Bajos, Portugal y España, mientras que en otros países como Alemania y Finlandia se han introducido cambios en la legislación nacional para facilitar a los inmigrantes la adquisición de la nacionalidad del país.

Políticas de integración

Los distintos gobiernos europeos también están adoptando distintas políticas que faciliten la integración de los trabajadores inmigrantes. Reino Unido, por ejemplo, con la publicación del "White Paper" y la "Nationality, Immigration and Asylum Act" en 2002 abordan una serie

de temas referentes a la inmigración. Además de estas nuevas medidas para tratar la situación de los trabajadores extranjeros, el Gobierno también ha desarrollado una política mucho más activa y ha abierto nuevas rutas, prestando especial atención a dos temas concretos: la necesidad de cubrir trabajos eventuales en el corto plazo y cubrir la demanda de puestos de alta cualificación con trabajadores extranjeros que cumplan los requisitos.

Migración y actores sociales

La postura que adopte un país en el tema de la inmigración está también relacionada con la posición que adopten los actores sociales con respecto a los trabajadores inmigrantes, así como la importancia que se le preste a este tema en la negociación colectiva. Es frecuente que los actores sociales se impliquen directamente en las políticas sobre inmigración adoptadas por los distintos gobiernos, aunque este grado de implicación sea distinto en cada país, pudiendo ir desde opiniones en asuntos determinados referentes a la inmigración hasta la participación en la decisión en los niveles de cuotas de trabajadores extranjeros y la implicación en la redacción de políticas importantes.

El siguiente Cuadro resume la postura que los gobiernos y las partes sociales han adoptado en distintos países en temas relacionados con la inmigración.

Participación de las partes sociales en la legislación y en las políticas del Gobierno relacionadas con los trabajadores inmigrantes

| | |
|---------------------|---|
| Austria | El Gobierno tiende a consultar a las partes sociales en las políticas sobre inmigración, incluyendo cuotas fijas y otras medidas restrictivas. De todos modos, recientemente se observa una tendencia a ignorar las opiniones de los actores sociales (especialmente de los sindicatos) como, por ejemplo, a la hora de establecer las cuotas para los trabajadores temporales. |
| Dinamarca | En mayo de 2002 se firmó un acuerdo entre las partes sociales, Gobierno y municipios para adoptar medidas para integrar a los inmigrantes y refugiados en el mercado laboral. El acuerdo establecía un procedimiento en tres etapas que implicaba experiencia laboral y formación como pasos previos para facilitar la inserción en el mercado laboral. |
| Finlandia | Forma de consulta tripartita en políticas de inmigración. |
| Francia | No existe implicación directa en políticas de inmigración, aunque sí en algunas áreas como medidas para combatir la discriminación racial. |
| Alemania | Las partes sociales participaron en la creación de la "comisión sobre inmigración", que fue la base de la reciente acta de inmigración. |
| Grecia | Implicación de las partes sociales en comités que controlaban programas de mercado laboral que afectaban a los inmigrantes. |
| Hungría | Muy bajo nivel de implicación. |
| Irlanda | Poca implicación formal en políticas de inmigración; sólo en algunas iniciativas del Gobierno para prevenir la discriminación. |
| Italia | Los actores sociales son consultados en el borrador sobre las políticas de inmigración y participan en reuniones del comité que coordina y controla el tema de la inmigración. Las partes sociales están representadas en cuerpos nacionales que tratan con los inmigrantes y su integración, así como en comités locales. |
| Luxemburgo | Implicación (principalmente por los empresarios) en acuerdos bilaterales con otros países y (por todas las partes sociales) en políticas de regularización para los inmigrantes ilegales. |
| Países Bajos | Estrecha participación de las partes sociales en casi todas las políticas del Gobierno relacionadas con el mercado laboral, incluidas las políticas de inmigración. |
| Noruega | Consulta e implicación tanto en la legislación como en casi todas las políticas del Gobierno en el tema de la inmigración y representación en un nuevo forum de diversidad étnica. |
| Polonia | Consulta sobre políticas de inmigración con los actores sociales y ONG. |
| Portugal | Cooperación en la forma de afrontar la inmigración ilegal, especialmente en los hoteles, construcción y sector metalúrgico. |
| Eslovenia | Consulta sobre cuotas de inmigración. |
| España | Consultas (en teoría al menos) para establecer cuotas de trabajadores inmigrantes. El Gobierno subvenciona actividades de integración de los actores sociales. |
| Suecia | Consultas en políticas de inmigración. |
| Reino Unido | Consultas en políticas de inmigración, incluyendo temas como los permisos de trabajo. Las partes sociales están representadas en un nuevo grupo de trabajo en inmigración ilegal. |

Fuente: EIRO.

Posiciones y actividades de los actores sociales

La importancia que los actores sociales en los distintos países europeos prestan al tema de la inmigración y desarrollan políticas específicas en esta materia, varía de un país a otro y está estrechamente relacionada con la densidad migratoria del país en cuestión. Mientras que en Eslovaquia el porcentaje de inmigrantes apenas representa el 0,17% de la fuerza laboral (tasa similar a Polonia y Hungría), en Luxemburgo, la mitad de la fuerza laboral está formada por trabajadores principalmente de países vecinos (Alemania, Francia y Bélgica). No obstante, en este país las organizaciones empresariales no han desarrollado políticas especiales para la inmigración, y la postura de los empresarios en este tema se limita a esperar que los trabajadores extranjeros que solicitan un puesto de trabajo encajen con el perfil demandado y hablen francés o alemán. Los sindicatos lo han hecho en escasa medida.

Entre estos dos extremos se encontrarían el resto de países europeos, donde dos asuntos fundamentales –escasez de mano de obra y la igualdad de derechos para los inmigrantes– determinan la posición de las organizaciones empresariales y de los sindicatos. Estos dos temas están estrechamente relacionados con la economía sumergida, que es especialmente importante en algunos países mediterráneos, como España, Italia y Grecia.

En Austria existe una "discriminación positiva" en favor de los ciudadanos nacionales, mediante un acuerdo implícito entre las partes sociales para favorecer a los ciudadanos austriacos en el mercado laboral nacional. La legislación de este país, que está consensuada por las partes, establece, entre otras medidas, la prohibición de nacionales de Estados miembros de la UE a presentarse a elecciones para los comités de empresas en las empresas de este país. En Austria existe también una jerarquía legal de categorías de trabajadores, donde los nacionales austriacos ocupan el rango superior, seguidos de los nacionales de los Estados miembros de la UE y de los nacionales de Estados que no son miembros de la UE, aspecto que se ha usado en algunos acuerdos colectivos como orden de prioridad para la contratación y los despidos. Aunque la demanda de mano de obra excede a la oferta de trabajadores nacionales, las organizaciones empresariales no se oponen a las recientes medidas establecidas por el Gobierno que restringen la inmigración, ya que éstas favorecen que las empresas puedan ajustar las cuotas de trabajadores a nivel regional o nacional. La postura de la Federación Sindical Austriaca es la de aparente apoyo a las políticas gubernamentales restrictivas sobre la inmigración.

1.- Organizaciones empresariales

A continuación presentamos la postura de las asociaciones empresariales en algunos países europeos referentes al tema de la inmigración. Un punto en común de todas las asociaciones empresariales es su interés en desarrollar políticas sobre inmigración, debido a la carencia de mano de obra nacional para hacer frente a las necesidades de los países. Las asociaciones de empresarios de países como Alemania, Bélgica, Países Bajos y Escandinavia señalan los cambios demográficos a largo plazo, debido principalmente al descenso de la población juvenil y al aumento de la gente mayor, como razón fundamental para fomentar la inmigración. Entre otros efectos, además de la disminución de la mano de obra del mercado laboral, los cambios demográficos debilitan las bases de los sistemas de pensiones y seguridad social de los propios países. Ello hace que las asociaciones empresariales de países como Suecia y Finlandia presten especial atención al acceso al mercado laboral de los trabajadores extranjeros, al tiempo que destacan que los niveles de vida actuales no pueden sustentarse sin la aportación de los trabajadores inmigrantes.

Francia sería, en este sentido, la excepción, ya que a pesar de las altas tasas de desempleo de este país, las organizaciones de empresarios dan prioridad a solucionar las carencias del mercado de trabajo entre los desempleados actuales (incluyendo a los inmigrantes que ya residen en el país), y no consideran una necesidad el facilitar el acceso al mercado de trabajo francés de mano de obra extranjera. No obstante, en los sectores donde sí hay dificultades para encontrar trabajadores, como la medicina privada y las consultoras de la tecnología de la información, los empresarios franceses han adoptado una postura diferente.

En general, las organizaciones empresariales europeas defienden la idea de un mercado de libre comercio y personas, al tiempo que presionan a los gobiernos de los distintos países para reducir y simplificar las regulaciones en esta materia. Éste es el caso de Noruega, Países Bajos y Alemania. En otros países, a pesar de las carencias de mano de obra, el interés al libre acceso de trabajadores extranjeros está condicionado a las demandas de trabajo. Ésta es la postura de países como Noruega, donde las organizaciones empresariales apoyan las políticas del Gobierno que fomentan la inmigración de ciudadanos no comunitarios no cualificados, ya que algunos sectores, como agricultura, pesca, construcción y asistencia médica, dependen de mano de obra de fuera del país.

Esta idea de facilitar el acceso de trabajadores inmigrantes en sectores donde no hay mano de obra nacional es compartida por asociaciones empresariales de otros países miembros de la UE, que también critican el exceso de burocracia y lentitud para contratar personal extranjero. Ejemplos concretos de algunos países europeos son:

- 1.- Las organizaciones empresariales españolas han desarrollado planes para la creación de servicios de inmigración nacionales estableciendo "unidades integradas". Estas unidades, basadas en acuerdos de colaboración tripartitos, tratan de los procedimientos de inmigración, formación, acomodación, transporte y cuidado de niños. Los empresarios destacan la importancia en la creación de acuerdos con terceros países como Marruecos o Ecuador, con el objeto de identificar a candidatos potenciales que sean susceptibles de ser contratados en España en el futuro en base a factores como su situación social, edad o cualificaciones, y abrir la posibilidad de establecer programas de reclutamiento y formación en sus países de origen. Esta medida facilitaría la integración de estos trabajadores en el mercado laboral español y les proporcionaría un *status* legal. Los empresarios también defienden la autonomía de las empresas para establecer sus propias políticas de reclutamiento debido al papel que éstas juegan a la hora de facilitar la integración de los inmigrantes.
- 2.- En Reino Unido, la Confederación de Industrias Británicas (CBI) destacó en un documento de marzo de 2002 la importancia de la contribución de los inmigrantes a la economía del Estado. También señalan las medidas para mejorar el acceso de los inmigrantes, que en su opinión deben de estar concentradas en áreas donde haya real carencia de mano de obra, como los profesionales cualificados de TI, ingenieros, servicio de sanidad y enseñanza, así como trabajadores poco cualificados en hoteles, *catering*, construcción, transporte y venta al público. El CBI apoya muchas de las decisiones tomadas por el Gobierno en referencia a la inmigración, con la excepción de la propuesta de imponer cargas a las solicitudes de permisos de trabajo.
- 3.- En Alemania, la posición de las dos organizaciones empresariales más importantes –la Confederación de Industrias Alemanas (BDI) y la Confederación de Asociaciones de Empresarios Alemanes (BDA)– es establecer mecanismos de control para la inmigración, al tiempo que introducen mecanismos que faciliten la integración de los trabajadores extranjeros. La inmigración controlada implica establecer cuotas de trabajadores extranjeros de acuerdo con las necesidades del mercado laboral del país, adoptando una serie de medidas de integración complementarias, como los cursos de lenguaje. En opinión de estas dos organizaciones, la inmigración es necesaria no sólo por la demanda del mercado laboral alemán de trabajadores cualificados, sino por la contribución que los trabajadores extranjeros hacen al sostenimiento del sistema de seguridad social y su equilibrio ante los cambios demográficos del país. Ante la reciente ampliación de la UE a los países del Este, y dado que Alemania por su proximidad va a ser uno de los más afectados por la ampliación, los empresarios alemanes quieren restringir abusos en la aplicación del derecho de asilo y regular su procedimiento. También recomiendan establecer el principio de libertad de movimientos en el trabajo para que la integración de los trabajadores llegue a ser factible y deseable. Para lograr alcanzar una verdadera "sociedad cosmopolita" sin discriminación, los empresarios apoyan la idea de que se establezcan acuerdos a nivel de empresa, ya que es aquí donde mejor se puede evitar la discriminación contra los trabajadores.

Las organizaciones de empresarios holandeses ven el tema de la inmigración como un asunto vital para la economía del país. Las dos organizaciones empresariales más importantes –la Confederación de Empresarios e Industrias Holandesas y la Federación Alemana de pequeñas y medianas empresas–, consideran que Países Bajos es y será receptor de inmigrantes. Los empresarios tienen además una idea muy clara de la clase de empleados que necesitan (principalmente especialistas de TI). Las políticas de los empresarios para integrar a los inmigrantes empezaron en 1990 a través de una fundación del trabajo bipartita entre las asociaciones de empresarios y sindicatos, donde se acordaron una serie de principios y medidas en esta área. Estas políticas iban dirigidas a reclutar y retener a trabajadores extranjeros, reintegrar a los trabajadores extranjeros desempleados en el mercado laboral y a desarrollar una política de contratación multicultural.

A nivel práctico, los actores sociales acordaron reducir el desempleo entre trabajadores de minorías étnicas a la media del nivel nacional, creando 60.000 puestos de trabajo antes de 1996. Cuando se dieron cuenta de que estas medidas no daban los resultados esperados, se emprendió una maniobra descentralizadora. La adopción de medidas a nivel de empresa, la cooperación con las autoridades locales y el ciclo de economía expansiva, tuvo como resultado el poder acercar la oferta de mano de obra con la demanda y, consiguientemente, las tasas de desempleo para los inmigrantes pasó de ser cuatro veces superior a la de los nacionales en 1996 a sólo el doble en 2002.

En Italia también se han adoptado medidas descentralizadoras, pero en este caso a nivel "territorial". Varios aspectos relacionados con las condiciones de vida y de trabajo de los inmigrantes (por ejemplo, formación, alojamiento, inclusión social y servicios de empleo) han sido tratadas a través de acuerdos territoriales llevados a cabo entre las partes sociales y las autoridades locales a nivel regional, provincial y local. Las organizaciones de empresarios también han tomado varias iniciativas dirigidas a facilitar la integración de los trabajadores inmigrantes en las empresas y en la sociedad, ya que estas medidas pueden facilitar la integración de los trabajadores en las empresas y su estabilidad en la relación laboral. Iniciativas que comprenden cursos de formación para mejorar sus habilidades, cursos de italiano y ayudas para encontrar alojamiento, lo que en la práctica supone uno de los mayores obstáculos para la integración de los trabajadores inmigrantes.

Otras medidas introducidas por las empresas para facilitar la integración de los trabajadores inmigrantes consisten en adoptar decisiones contra la discriminación y prácticas "de dirección de la diversidad". Irlanda ofrece varios ejemplos en esta materia. En el servicio central de ventas de IBM en Dublín, en el que casi las tres cuartas partes (70%) de los 1.350 empleados no son nacionales irlandeses, la compañía ha introducido programas de formación de la diversidad en los que se exploran diferentes aspectos relativos a este tema. Además de la obli-

gación moral de tratar a todos los trabajadores de la misma manera, también hay razones económicas y de mercado que justifican la adopción de estas medidas. La compañía de telecomunicaciones Eircom cita los mismos argumentos para apoyar su estrategia de diversidad y la introducción de programas de "dignidad en el trabajo". Los beneficios percibidos para la compañía con la adopción de estas medidas son: retención de los trabajadores con más experiencia, reducción de costes laborales, mejora en la productividad, mayor satisfacción laboral, mayor compromiso, retención y mejora del servicio al cliente.

2.- Sindicatos

La postura de los sindicatos respecto al tema de la inmigración difiere en cada país, aunque, en general, hay una cierta cooperación con las partes sociales. Por un lado, los sindicatos y las organizaciones de empresarios coinciden en algunas ideas acerca de cómo enfocar el fenómeno migratorio y, en ocasiones, discrepan conjuntamente de las políticas que adoptan los gobiernos. Al mismo tiempo, los sindicatos de algunos países se oponen a las políticas "liberales" de los empresarios para aumentar las tasas de inmigración laboral y a su idea de establecer un mercado libre de personas.

Mientras que en Estados como Noruega y Bélgica la postura de los sindicatos es la oposición a la idea de abrir las fronteras para facilitar la importación de más mano de obra extranjera, en Países Bajos, Bélgica, Dinamarca e Irlanda, los sindicatos ponen especial énfasis en reducir las tasas de desempleo entre los inmigrantes que ya se encuentran en el país.

Los sindicatos de Austria, Finlandia y Alemania, especialmente los del sector de la construcción, han mostrado una especial preocupación por los efectos que la ampliación de los países del Este pueda tener en sus mercados laborales. En Italia y Países Bajos hay menos preocupación por la posible amenaza de los flujos de inmigrantes de los nuevos Estados miembros y, en Bélgica, los dos sindicatos más importantes intentan controlar los flujos migratorios en la mayor medida posible, ya que ven la migración económica como el último recurso ante las carencias del mercado laboral. La opinión de las uniones sindicales belgas es que las demandas en su mercado laboral deberían ser cubiertas, en primer lugar, por los trabajadores nacionales, y, en segundo lugar, por los inmigrantes desempleados que se encuentran en el país. Los criterios para aceptar nuevos inmigrantes deberían estar basados en razones humanitarias y no económicas.

Los sindicatos de Reino Unido están, en general, de acuerdo con favorecer la inmigración para afrontar la escasez del mercado laboral nacional, en tanto esta medida no sea una excusa por parte del Gobierno y los empresarios para solucionar problemas laborales a corto plazo, ofreciendo condiciones laborales peores –salarios más bajos o carencia de formación– y contratando trabajadores directamente del extranjero.

En mayor o menor medida, podemos afirmar que la inmigración es uno de los temas principales de todos los sindicatos en todos los países europeos, a excepción de los recientemente anexionados de Europa del Este, donde el fenómeno migratorio no ha experimentado un gran interés. Las principales líneas de acción sindical son:

- 1.- Los sindicatos están tomando iniciativas para combatir el racismo y promocionar la igualdad de trato para los inmigrantes. En Francia, las principales organizaciones sindicales promueven campañas más o menos proactivas contra el racismo. En Alemania, los sindicatos alemanes participan en programas dirigidos por el Gobierno contra el racismo y la intolerancia, y también coordinan acciones con distintas ONG en contra del racismo y por la igualdad de derechos. Además, en Bélgica y Alemania, los sindicatos han tomado iniciativas para combatir la influencia de la ultraderecha y han promovido también medidas específicas para promover la igualdad de derechos para los trabajadores inmigrantes en temas no relacionados con el empleo, como la vivienda o los derechos políticos. Esta última iniciativa se ha seguido también en otros países, como Grecia, Italia, Portugal y España. Por último, los sindicatos de Reino Unido han iniciado campañas para facilitar la integración de grupos específicos de inmigrantes, como los filipinos que trabajan en el sector privado de atención al hogar.
- 2.- En Bélgica, Finlandia, Alemania, Grecia, Italia, Países Bajos, Noruega, Portugal y España, los sindicatos realizan tareas de ayuda y apoyo a los trabajadores inmigrantes para su integración en el mercado laboral, que van desde consejos, información, servicios especiales, etc., hasta la participación en programas de integración. En Italia, los sindicatos han establecido centros de consulta en los que se proporciona asistencia a los inmigrantes en áreas como la obtención del permiso de residencia. Los sindicatos en Grecia, Italia, Países Bajos, Noruega y Portugal proporcionan apoyo y/o cooperación con organizaciones representantes de inmigrantes.
- 3.- En algunos países, como Bélgica, Alemania, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, España y Suecia, los sindicatos han introducido departamentos especiales para tratar con los temas relacionados con la inmigración y, en algunos países como Suecia y Reino Unido, los sindicatos reciben formación para tratar temas relacionados con la atención a los inmigrantes. Concretamente, la Confederación de Sindicatos Sueca lanzó en 2002 un programa de cinco años de duración para proporcionar formación a sus miembros acerca de la discriminación y otros temas relacionados con la inmigración.

- 4.- Algunos países, como Finlandia, Italia, Países Bajos, Noruega, España, Suecia y Reino Unido, tienen iniciativas de reclutamiento dirigidas a favorecer la afiliación de los inmigrantes. No obstante, en Suecia estas medidas están limitadas. dado el alto nivel de afiliación sindical entre trabajadores inmigrantes, y en Noruega estas limitaciones se establecen en sectores con elevado número de inmigrantes y baja densidad sindical en general.
- 5.- Los sindicatos de algunos países como Portugal y Reino Unido, han introducido medidas para mejorar la cooperación con los sindicatos de los países de origen de los inmigrantes, o para proporcionar información a los trabajadores de esos países. Por ejemplo, la Organización Central de Uniones Sindicales Finlandesa ha abierto una oficina en Estonia para informar a los potenciales emigrantes de este país de los derechos y condiciones laborales de Finlandia.
- 6.- Muchas de las medidas mencionadas hasta ahora hacen referencia a la postura adoptada por los sindicatos respecto a los trabajadores extranjeros que están en situación legal. En países con elevadas tasas de trabajadores irregulares, como Grecia, Portugal y España, los sindicatos dedican gran atención a ayudar a estos trabajadores, buscando medidas para regularizar su situación y defender sus derechos. La regularización de trabajadores inmigrantes es también, aunque en menor medida, un tema fundamental para los sindicatos de Bélgica y Luxemburgo.

Resumen de iniciativas de empresarios y sindicatos en tema de inmigración

| País | Organizaciones empresariales | Sindicatos |
|------------|--|--|
| Austria | Sin medidas específicas. | Participación en medidas antirracistas y apoyo a los derechos de los inmigrantes (por ejemplo, derecho a participar en los comités de empresa). |
| Bélgica | Medidas antidiscriminación y de igualdad de oportunidades para los inmigrantes en la contratación. | Actividades (por ejemplo, formación) contra la discriminación y el racismo, creación de comités de inmigración, acuerdos de cooperación para la igualdad de oportunidades. |
| Dinamarca | Políticas de reclutamiento en grandes compañías orientadas a la "diversidad", participación en iniciativas para la integración de los inmigrantes. | Sin medidas específicas, sólo participación en acuerdos bipartitos y tripartitos para facilitar la integración de los inmigrantes. |
| Finlandia | Organización de estudios y seminarios acerca de temas de inmigración, colaboración en programas para mejorar la participación y posición de los inmigrantes en el mercado laboral, participación en grupos de trabajo tripartitos para tratar la diversidad. | Información material y cursos para inmigrantes en varios sectores, actividades para fomentar la afiliación de los inmigrantes a los sindicatos, oficina de información en el país de origen (Estonia). |
| Francia | Sin medidas específicas, sólo participación en iniciativas tripartitas antidiscriminación. | Campañas antirracismo, actividades de investigación y, en algunas ocasiones, acciones de solidaridad. |
| Alemania | Sin medidas específicas, excepto la participación en la preparación de políticas de inmigración y apoyo a las medidas antidiscriminación a nivel de empresa. | Campañas contra las condiciones de empleo ilegal en la construcción, participación en campañas antirracismo y discriminación, apoyo a los inmigrantes. |
| Grecia | Sin medidas específicas. | Campañas para la legalización de inmigrantes ilegales y apoyo a organizaciones de inmigrantes. |
| Hungría | Sin medidas específicas. | Sin medidas específicas. |
| Irlanda | Participación en mesas redondas sobre la inmigración y campañas contra el racismo, políticas de diversidad en algunas grandes empresas. | Campañas contra el racismo y el abuso de inmigrantes. |
| Italia | Actividades de empresarios individuales y asociaciones para fomentar la inclusión social, iniciativas en el campo de la formación y educación, facilidades de alojamiento y para que los inmigrantes visiten sus países de origen. | Campañas y actividades para garantizar la igualdad de trato y contra el racismo y la explotación, campañas de reclutamiento específicas, departamentos especiales, cursos y medidas de ayuda y servicio para mejorar la representación de los inmigrantes en las estructuras de los sindicatos, apoyo a organizaciones de inmigrantes. |
| Luxemburgo | Sin medidas específicas. | Campañas para la regularización de inmigrantes ilegales, creación de departamentos especiales para la inmigración. |

| País | Organizaciones empresariales | Sindicatos |
|--------------|---|--|
| Países Bajos | Actividades en muchos campos, todos en cooperación con los sindicatos y/o con el Gobierno. | Actividades de reclutamiento, creación de departamentos especiales para la inmigración, investigación, medidas para mejorar la representación en estructuras internas, cooperación con organizaciones de inmigrantes. |
| Noruega | Sin medidas específicas. | Reclutamiento y participación de los sindicatos en algunos sectores, apoyos en campañas antirracismo, proyectos para remover barreras en el empleo a inmigrantes, participación en trabajos con ONG. |
| Polonia | Sin medidas específicas. | Sin medidas específicas. |
| Portugal | Actividades en algunos sectores (especialmente metalurgia) para coordinar la migración laboral y combatir la inmigración ilegal. | Campañas para promover la integración, combatir el racismo y el trabajo ilegal, formación, conferencias, seminarios y publicaciones, cooperación con organizaciones de inmigrantes y sindicatos en los países de origen. |
| Eslovaquia | Sin medidas específicas. | Sin medidas específicas. |
| Eslovenia | Sin medidas específicas. | Sin medidas específicas. |
| España | Propuesta para establecer un sistema que cubra todos los temas de la inmigración. | Esfuerzos para el reclutamiento de inmigrantes (incluso ilegales), creación de servicios de información, consejo y apoyo, campañas de integración y no discriminación. |
| Suecia | Existen varios proyectos para dirigir la diversidad y a los trabajadores inmigrantes, políticas de integración de inmigrantes, cooperación con autoridades locales de los países origen de los inmigrantes. | Educación especial y proyectos de integración, algunos esfuerzos en reclutamiento, medidas especiales de los sindicatos para temas de inmigración. |
| Reino Unido | Creciente interés en dirigir la diversidad (aunque no específicamente relacionado para los inmigrantes), declaración de políticas sobre inmigración. | Amplia gama de medidas para facilitar la integración y combatir el racismo, algunas actividades de reclutamiento, consejos en los centros de trabajo a los representantes en temas de inmigración, campañas especiales en distintas categorías de inmigrantes, cooperación con los sindicatos en los países de origen. |

Fuente: EIRO.

Negociación colectiva

El tema de la inmigración no ha ocupado hasta ahora un lugar destacado en la negociación colectiva entre las partes sociales en los distintos países europeos. En general, la inmigración es vista como un tema de diálogo a dos o tres bandas entre las partes sociales, donde sí se han producido avances en algunos países.

En Francia, Luxemburgo, Portugal y Suecia no hay constancia de que haya actividad negociadora específica en temas de inmigración, ya que los acuerdos colectivos cubren a todos los trabajadores, ya sean inmigrantes o nacionales.

En otros países sí hay actividad negociadora –aunque no mucha– y los temas relativos a la inmigración se centran principalmente en medidas de no discriminación e igualdad de trato en base a los orígenes étnicos y raciales de los trabajadores para facilitar la integración.

En Austria, la actividad negociadora es negativa, ya que diversos acuerdos sectoriales permiten la discriminación contra trabajadores inmigrantes en el momento de la contratación y del despido. En Bélgica, las partes sociales han establecido medidas de empleo para los grupos con mayor dificultad de inserción en el mercado laboral –que incluyen a los inmigrantes– y han alcanzado acuerdos (por ejemplo, formación especial) en temas de igualdad y no discriminación de inmigrantes a nivel intersectorial. En Dinamarca, la igualdad de trato para los trabajadores inmigrantes es un tema introducido a nivel de empresa en un acuerdo nacional mediante la cooperación entre el empleado y la dirección. Los temas de no discriminación e igualdad de trato son también tratados en acuerdos intersectoriales en Grecia e Irlanda.

Los países donde los trabajadores inmigrantes reciben más atención en la negociación colectiva son aquellos donde el tema es tratado en acuerdos sectoriales: Italia, Países Bajos, Noruega y España. Alrededor de uno de cada doce acuerdos sectoriales italianos, uno de cada cinco acuerdos en Países Bajos, y un número importante de acuerdos noruegos, tratan de asuntos relativos a la inmigración. La práctica parece ser menos común en España. En Italia, los acuerdos importantes –frecuentemente firmados por las organizaciones empresariales

más importantes de comerciantes y cooperativas- cubren un alto rango de materias que incluyen: ayuda al empleo e inclusión social (alojamiento, transporte, etc.), cursos de lenguaje y formación, tiempo libre para propósitos religiosos, creación de comités de control para evaluar la situación de los inmigrantes en el mercado laboral, medidas de igualdad de oportunidades y períodos vacacionales más largos para los emigrantes, para que puedan visitar sus países de origen. Mientras, los sindicatos están presionando para obtener medidas similares en otros sectores (metalúrgico).

En Noruega, los acuerdos sectoriales más importantes también abordan el empleo de los trabajadores inmigrantes. En este país, los esfuerzos van dirigidos a fomentar que los inmigrantes ocupen puestos de trabajo en los sectores donde hay una carestía de mano de obra, y que las partes sociales a nivel de empresa, discutan los temas relacionados con los inmigrantes que son de relevancia para la empresa. En particular, la adaptación al centro de trabajo y la actitud de la empresa hacia los inmigrantes. Los empresarios deberían poder discutir individualmente con los sindicatos las medidas que puedan facilitar la introducción y participación de los inmigrantes en la empresa. Los acuerdos ponen especial énfasis en la importancia de proporcionar formación a los emigrantes de acuerdo a las necesidades de la empresa, mientras que al mismo tiempo se proporciona «conocimiento de la cultura y tradiciones del sistema de negocios y de la empresa noruega».

En España, los acuerdos colectivos en sectores que cuentan con un elevado número de inmigrantes en sus plantillas (hoteles/*catering*, construcción y agricultura), incluyen provisiones en temas como la igualdad de salarios y, al igual que algunos acuerdos en Italia, tiempo libre por objetivos religiosos, como el Ramadán para los musulmanes (véase Anexo I). Finalmente, en Bélgica, en el sector de las agencias de trabajo temporal, se ha firmado un elevado número de acuerdos para prevenir la discriminación racial.

La negociación a nivel de empresa en temas de inmigración es poco frecuente, con algunas excepciones como Alemania, Italia, Países Bajos y Reino Unido. Unos pocos acuerdos a nivel de empresa en Italia (ejemplo Zanussi) proporcionan tiempo de trabajo y permiso de excedencia para los trabajadores inmigrantes. En Alemania, los acuerdos de trabajo para prevenir la discriminación racial y asegurar la igualdad de trato se han firmado entre los comités de empresa y la dirección en algunas compañías como Deutsche Bank, Thyssen Stahl, Satorius, Opel, Volkswagen, Jenoptik y Aventis. Alrededor de 1 millón de personas están cubiertas por estos acuerdos que, de acuerdo con recomendaciones de los sindicatos, incluyen procedimientos de reclamación y otorgan a los comités de empresa y a otros representantes, el derecho a intervenir donde haya desigualdad de trato y prácticas de discriminación. En Italia, algunos temas de importancia para los emigrantes están cubiertos por acuerdos territoriales firmados entre las partes sociales, autoridades locales y otras partes en un número de regiones, ciudades, etc.

Acuerdos colectivos en temas relacionados con la inmigración

| | |
|---------------------|--|
| Austria | Diversos acuerdos sectoriales determinan el orden de prioridad para la contratación y los despidos que discrimina a los trabajadores extranjeros. Por ejemplo, el actual acuerdo del sector hotelero determina que «en caso de contratación de nuevos empleados tienen preferencia los trabajadores cualificados y los nacionales austriacos». |
| Bélgica | Los acuerdos intersectoriales contienen medidas especiales para la formación y empleo de los inmigrantes, mientras que acuerdos nacionales específicos tratan el tema de la igualdad y las medidas antidiscriminación. En 1996 se firmaron algunos acuerdos sectoriales para prevenir la discriminación racial en el sector de las agencias de trabajo temporal. |
| Dinamarca | Acuerdos de cooperación entre la Confederación de sindicatos y la Confederación de empresarios daneses proporcionan la igualdad de trato de los inmigrantes en el trabajo. Estas dos confederaciones alcanzaron un acuerdo en el año 2002 para la integración de los inmigrantes y refugiados en el mercado laboral. |
| Finlandia | El acuerdo nacional intersectorial para 2003-2004 contiene una disposición para que el Gobierno mejore el control de las condiciones de trabajo de los trabajadores emigrantes. No es un tema de negociación a niveles inferiores. |
| Francia | No es un tema de negociación colectiva. |
| Alemania | No es un tema de negociación colectiva a nivel de sector y empresa. Hay una serie de acuerdos que se basan en la igualdad de trato y no discriminación por motivos de raza en una serie de empresas (que cubren cerca de 1 millón de trabajadores). |
| Grecia | No es tema de negociación colectiva. No obstante, el acuerdo colectivo nacional intersectorial incluye disposiciones de igualdad de trato y de no discriminación en base a la raza o a cualquier otra consideración de tipo racial, nacional, religioso o cultural. |
| Hungría | No es un tema de negociación colectiva. |
| Irlanda | El acuerdo tripartito nacional de 2000-2002, el Programa para la Prosperidad y Justicia, contiene disposiciones en temas como la igualdad y no discriminación por razones étnicas y raciales, y la inclusión de inmigrantes y refugiados. No es un tema central de negociación a nivel de empresa. |
| Italia | El 80% de los acuerdos sectoriales (principalmente que cubren pequeñas empresas) incluye disposiciones sobre trabajadores inmigrantes. Los temas tratados son: cursos de formación y lenguaje, vacaciones especiales y tiempo libre, igualdad de oportunidades, medidas de inclusión social (alojamiento) y comités de control. Diversos acuerdos territoriales en algunas regiones, provincias y ciudades incluyen apoyo y asistencia para los inmigrantes. |
| Luxemburgo | No es un tema de negociación colectiva. |
| Países Bajos | Un 20% de los convenios colectivos de nivel sectorial más importante y de empresa contienen disposiciones sobre trabajadores inmigrantes, especialmente en lo que respecta al empleo (a veces incluyendo objetivos para la creación de empleo para inmigrantes). |
| Noruega | Aunque no es un tema central en la negociación colectiva, algunos acuerdos sectoriales contienen cláusulas que animan a los empresarios a contratar trabajadores inmigrantes y a adoptar medidas para facilitar su inserción. |
| Polonia | No es un tema de negociación colectiva. |
| Portugal | No es un tema de negociación colectiva. |
| Eslovaquia | No es un tema de negociación colectiva. |
| Eslovenia | No es un tema de negociación colectiva. |
| España | Algunas disposiciones en acuerdos colectivos en sectores donde hay empleados muchos inmigrantes, como en <i>hotel/catering</i> , construcción y agricultura, que cubren temas como igualdad de salarios y flexibilidad de horario para fines religiosos. |
| Suecia | No es un tema de negociación colectiva. |
| Reino Unido | No es un tema central de negociación colectiva. Probablemente hay consultas a nivel de empresa en contratación donde la presencia de los sindicatos es fuerte, mientras que el éxito de los sindicatos para facilitar la inserción de los trabajadores emigrantes en las empresas donde son contratados (que cubren temas como igualdad de trato) es desconocido. |

Fuente: EIRO.

En muchos países, la inmigración está concentrada en los niveles más altos y más bajos del mercado laboral. Debido a que los gobiernos están desarrollando cada vez con más frecuencia políticas para controlar la inmigración para resolver carencias en el mercado laboral, y debido a que estas carencias se encuentran en los extremos del mercado laboral, esta polarización puede ser incluso más pronunciada en el futuro.

Aunque, en general, los puntos de vista de las organizaciones empresariales y de los sindicatos en temas referentes a la inmigración no están enfrentados, sí hay algunas diferencias importantes. Las organizaciones de empresarios suelen destacar la importancia y ventajas de

la libertad de movimiento en el trabajo, aunque con destacados matices según países. Por ejemplo, en Francia y Austria, los empresarios parecen menos dispuestos a permitir la migración laboral que en otros países.

Aunque los sindicatos y sus federaciones reconocen que la contratación de trabajadores extranjeros es inevitable para cubrir algunos puestos de trabajo, su actitud con respecto a la inmigración es de escepticismo. Muchos sindicatos desconfían del discurso de los empresarios sobre la libertad de movimiento en el trabajo y destacan la necesidad de mejorar la situación de los inmigrantes que ya están en el país, ya estén trabajando o desempleados.

En resumen:

- En los mercados laborales de los distintos países europeos se puede observar la existencia de una jerarquía implícita, en donde los inmigrantes de fuera de la UE ocupan una posición de desventaja con respecto a los tipos de contrato, salarios, clases de trabajo, condiciones de empleo y tasas de desempleo, con respecto a trabajadores extranjeros de otros Estados miembros y los nacionales de los países.
- Aunque las medidas adoptadas por los gobiernos y las partes sociales para afrontar el tema de la inmigración difieren en cada país, la experiencia en algunos países demuestra que la cooperación entre los distintos actores sociales es la mejor forma de solucionar los problemas derivados de la inmigración. La experiencia en algunos países europeos también demuestra que un enfoque descentralizado a nivel regional o de sector/empresa también es importante, ya que es a este nivel donde las partes pueden introducir medidas que faciliten la contratación e integración de los inmigrantes de acuerdo a las necesidades de cada empresa. También es a este nivel donde las partes pueden introducir otra serie de políticas (por ejemplo, antidiscriminatorias) y controlar su cumplimiento dentro de las empresas.

Ante la creciente importancia de la inmigración en los países de la UE, las organizaciones empresariales y sindicatos han aumentado su actividad en esta materia.

- Las medidas más importantes de las organizaciones de empresarios van dirigidas a contratar e integrar a los inmigrantes que necesitan, a adoptar medidas para evitar la discriminación y a aumentar la diversidad de su mano de obra.
- Las acciones más importantes llevadas a cabo por los sindicatos en los distintos países van dirigidas a combatir el racismo y promover la igualdad de trato de todos los trabajadores. También proporcionan ayuda y apoyo a los trabajadores inmigrantes y facilitan su integración social en el mercado laboral.
- El tema de la inmigración, y sus consecuencias, parece estar reservado al diálogo y a la consulta entre las partes sociales (gobiernos, empresarios y sindicatos), ya que no ha alcanzado una gran relevancia dentro de la negociación colectiva, salvo en algunos sectores y a nivel intersectorial. No obstante, debido a la importancia que está cobrando el fenómeno migratorio, es probable que esta situación cambie en el futuro.

Capítulo II. Legislación sobre inmigración

A) Estados Unidos

2.1.- Evolución de la inmigración en Estados Unidos⁴

Estados Unidos es el país migratorio por excelencia y constituye el área más importante de inmigración en la actualidad. Entre 1820 y 1990, este país acogió a más de 55 millones de personas procedentes de distintos países del mundo. La inmigración norteamericana presenta rasgos muy peculiares y ofrece claras diferencias con respecto a la que tiene lugar en Europa occidental. Estas diferencias se refieren fundamentalmente al volumen de los flujos migratorios, a su composición y a la percepción que la sociedad tiene del fenómeno migratorio.

La sociedad de Estados Unidos ha nacido acostumbrada a tratar con el fenómeno de la inmigración y se ha desarrollado gracias a la aportación y el esfuerzo de los inmigrantes. Uno de los componentes esenciales de la imagen que Norteamérica tiene de sí misma es su historia de nación de inmigrantes. La inmigración forma parte esencial de su mitología nacional, al contrario de lo que ha ocurrido en Europa, donde la esencia y el origen de las diferentes naciones se ha justificado en la homogeneidad cultural. En sociedades que se consideraban perfectamente configuradas, como la francesa, la aportación de los inmigrantes no se ha valorado nunca como una contribución a la creación y desarrollo de la nación, que desde la Revolución de 1789 se presentaba ya como un todo acabado. Por el contrario, la inmigración en este país ha sido vista más bien como una ayuda pasajera o alivio temporal para su desarrollo, y como problema a tratar a largo plazo que atenta contra la unidad nacional y cultural. En el caso de la inmigración en Estados Unidos, el hecho de que casi todos los estadounidenses son o descienden de inmigrantes de mayor o menor antigüedad, o precisamente por ello, ha influido en la historia americana, que ha vivido permanentemente sumida en un debate acerca de la inmigración: la clase de inmigrantes que se tienen que admitir, a cuántos, sus características... el equilibrio en la mezcla de orígenes étnicos y culturales. Este debate se ha visto reavivado en los momentos de aumento del flujo migratorio y, sobre todo, de transformación de su composición, y en él se trasluce la colisión entre las presiones de los inmigrantes recién llegados, el interés de los grupos étnico-culturales de origen más antiguo –que ven disminuir su peso relativo en la sociedad– y las demandas del mercado laboral. La discusión en torno a la asimilación, a la integración o al pluriculturalismo es particularmente intensa en el seno de la sociedad estadounidense.

Las reacciones xenófobas de algunos americanos en contra de los inmigrantes se han basado en la imposibilidad de su americanización y en el riesgo que ello supondría para la sociedad americana. Estas reacciones se intensificaron a partir de la década de los ochenta del siglo XIX, cuando se inició el cambio en la procedencia de los recién llegados y se produjo un fuerte y permanente ascenso en el número de inmigrantes, que culminaría en torno a 1910. Se asistió entonces a un cambio en los países de destino de la inmigración europea de los países procedentes del norte y del oeste de Europa (Reino Unido, Irlanda y Alemania, fundamentalmente) a los del este y del sur de Europa, a la vez que aumentaba la importancia de los países asiáticos. Sobre todo de ciudadanos chinos que huían de la pobreza de la región de Cantón y eran reclutados en Estados Unidos por la demanda de mano de obra que producía la "fiebre del oro" en California y para la construcción de las líneas férreas. Los "nativistas" expresaron una clara hostilidad hacia los inmigrantes no angloparlantes. La aversión fue particularmente dirigida hacia los asiáticos, hasta culminar en California con la promulgación de la Chinese Exclusion Act en 1882. Frente a las reacciones de los "nativistas", a comienzos de los años veinte se planteó la fórmula del "*melting pot*", que encontró su expresión académica en la "teoría de la asimilación" presentada por R. E. Park y W. I. Thomas, de la Universidad de Chicago, defendiendo la idea de que, con el tiempo, los nuevos inmigrantes acabarían asimilándose a la sociedad norteamericana, en la que se lograría una perfecta mezcla, a modo de "puré o potaje cultural", entendiendo este proceso de forma unilateral, de asimilación del inmigrante a la sociedad receptora.

En los años sesenta surgieron nuevos planteamientos que reconocían la creciente importancia de la diversidad étnica y del pluriculturalismo en la sociedad americana. Frente a la idea de la asimilación a la sociedad a la que se incorporaba el inmigrante, defendían la de que cada grupo étnico poseía el derecho a desarrollar su propia cultura y sus propios valores en la sociedad de acogida. Se trataba de una respuesta al incremento de la diversidad étnica resultante de la afluencia de nuevas corrientes migratorias, de procedencia mayoritaria a partir de entonces del centro y del sur de los continentes americano y asiático. Era también una reacción a la teoría de la asimilación, reelaborada por Gordon en 1964, defendiendo la idea de que nunca había existido el "*melting pot*", sino una especie de ensalada, la "*salad bowl*" –cuenco de ensalada–, es decir, la superposición de varias culturas sin existencia de una síntesis integradora de ellas. La defensa de la etnicidad, que empezó a cobrar importancia al inicio de los años sesenta, venía promovida por el movimiento de los derechos humanos

⁴ Estados Unidos: nación de inmigrantes.

y por el orgullo étnico emergente en algunas comunidades de emigrantes, sobre todo entre los líderes africanos de la sociedad americana de la época.

El etnicismo se acentuó en las siguientes dos décadas, con la afluencia masiva de cubanos –a partir de 1962–, coreanos, iraníes, vietnamitas y centroamericanos. La nueva perspectiva pluricultural supone el reconocimiento explícito de la presencia masiva en Estados Unidos de comunidades de inmigrantes que comparten no sólo características culturales, sino también redes étnicas sociales y económicas de importancia. Se hablará de la existencia de una economía étnica, definida como aquella que comprende a los inmigrantes autoempleados junto con los empleados de su misma etnia, que no precisan entrar en la economía general para tener éxito económicamente, sino que ofrecen un método alternativo de incorporación económica, como es actualmente el caso de los iraníes, con un alto nivel de autoempleo.

2.2.- Legislación inmigración americana

La legislación estadounidense sobre la inmigración ha venido presidida por el debate sobre asimilación, integración y pluriculturalismo, y ha ido dando respuesta a los cambios en el volumen y en la composición de los flujos migratorios, así como a las inquietudes de los más potentes grupos de influencia.

- Como consecuencia de las presiones ejercidas por los "nativistas" desde finales del siglo XIX, en las primeras décadas del siglo XX se empezó a introducir legislación en temas de inmigración que seguían estableciendo restricciones a los ciudadanos asiáticos. En 1917 se prohibió la entrada a las personas procedentes de la "*Asiatic Barred Zone*", espacio que abarcaba la mayor parte de Asia e islas del Pacífico.

Como reacción al cambio masivo en el origen nacional de los emigrantes europeos (en aquel momento italianos, austrohúngaros, rusos y polacos, fundamentalmente) se promulgaron en los años veinte una serie de leyes destinadas a mantener el aspecto étnico de la población americana.

- The Quota Law de 1921 y The Immigration Act de 1924, suponían las primeras restricciones importantes en cuanto al número y origen de los inmigrantes que se admitirían cada año en Estados Unidos. Por medio de ellas, se favorecía a los inmigrantes procedentes de Europa septentrional y occidental, a la vez que se imponían cupos bastante más restrictivos respecto a los que provenían de Europa oriental y meridional, a los que se consideraba menos aptos para una rápida asimilación, lo mismo que los asiáticos.

Al Reino Unido se le asignaron 65.721 visados, frente a los 5.802 concedidos a italianos. Los conflictos mundiales y la crisis económica del período de entreguerras afectaron a la inmigración, que entre 1910 y 1940 disminuyó de manera considerable.

- Esto permitió una cierta liberalización en la legislación en torno a la inmigración, que culminaría en la Inmigrant and Nationality Act de 1952. En esta ley se mantenía el sistema de cupos por país, aunque se declaraba que la raza no era obstáculo para emigrar a Estados Unidos. Suponía la transición del sistema de cuotas impuesto en los años veinte al sistema "de preferencias" que prevalecerá en la legislación estadounidense a partir de 1965. La primera preferencia fue la prioridad a la entrada de los emigrantes cuya formación y conocimientos fueran necesarios para el desarrollo económico del país, con lo que propició un éxodo de técnicos, médicos, ingenieros, etc., procedentes del Tercer Mundo y de naciones industrializadas con menor nivel de desarrollo. El criterio de la cualificación profesional sería utilizado en el 50% de las visas concedidas.
- La legislación de 1965, The Immigration and Nationality Act Amendment, primera enmienda al Acta de 1952, consolidó el sistema de preferencias, primando los criterios de reagrupamiento familiar y de capacitación profesional de los inmigrantes. Se mantuvo el principio de limitación del número anual de inmigrantes, que se cifraba en 20.000 visados por país, sin pasar del tope máximo anual de 170.000 para los procedentes del "*Eastern Hemisphere*", y de 120.000 para los del "*Western Hemisphere*" (el continente americano), que iban en aumento y a los que por primera vez se imponía limitación de entrada. Se establecía la necesidad de que el 80% de los visados se concediera a familiares y parientes de residentes americanos, centrando en el criterio de la reagrupación familiar el pilar básico de la nueva política migratoria. En las segundas enmiendas al Acta de 1952, efectuadas en 1976, se mantuvieron estas limitaciones en cuanto al número de entradas. Al amparo de esta legislación, en la década de los setenta se asistió a un importante incremento de la inmigración ilegal. La demanda de mano de obra y la ausencia de un documento de identidad obligatorio venían a facilitar la estancia ilegal de muchos inmigrantes. En 1973 se estimaba que el número de indocumentados comprendía entre uno y dos millones: ocho de cada diez de éstos, según un informe del "Population Council" de aquel año, eran de origen mexicano, lo que no era de extrañar teniendo en cuenta que, en aquel momento, en 45 minutos un trabajador en Estados Unidos percibía el mismo sueldo que uno mexicano en ocho horas por desarrollar idéntico trabajo. En 1986, la cifra de ilegales se situaba entre los tres y los cinco millones de personas. Las ventajas que para los empleadores tenía el reclutamiento de estas personas, que trabajaban con menos remuneración y sometidas a duras condiciones laborales –estimaba el informe del "Population Council"–, contribuían a acrecentar este flujo en el ascenso del número de ilegales.

- Por medio de The Immigration Reform and Control Act (IRCA) de 1986, se trató de solventar esta situación a base de establecer un control de los empresarios y del empleo que desalentara la presencia de los ilegales, y de regularizar la situación de los clandestinos residentes con fecha anterior a 1982. La IRCA contenía tres tipos de medidas: sanciones a los empresarios que contrataran ilegales, medidas de coerción (control de fronteras, control e inspección interior, establecimiento de sistemas de expulsión) y regularización de un importante contingente de ilegales.

La IRCA era la respuesta del gobierno Reagan a la presión de ciertos sectores de la sociedad americana, que venían manteniendo una actitud hostil frente a los indocumentados, a los que acusaban de degradar los salarios, producir desempleo, representar una carga para el erario público, reducir los esfuerzos organizativos de los sindicatos, favorecer el contrabando... La Ley no consiguió acabar con la inmigración ilegal, pero hizo más costoso para el indocumentado su acceso a Estados Unidos, a la vez que benefició a "polleros" y "coyotes" (intermediarios dedicados a pasar ilegalmente al territorio estadounidense inmigrantes del sur del continente) y a ciertos empleadores sin escrúpulos que, ante el riesgo que supone la contratación de un indocumentado, ofrecen salarios todavía más bajos. Los efectos producidos por la implantación en la ley de los criterios de reagrupamiento familiar (tendientes a dificultar la entrada a otros colectivos distintos de la mayoría de los inmigrantes), unidos a la tendencia numérica mayoritaria de hispanos y de asiáticos en la inmigración más reciente, son los que inspiraron la reforma de la legislación en 1990. Por medio de esta reforma se ha querido incentivar de nuevo la inmigración cualificada (tratando de canalizar un nuevo filón procedente de la Europa del Este), de primar la inmigración de algunos países europeos de fuerte inmigración histórica como Reino Unido, y de reducir algunos efectos de la reagrupación familiar, revisando, por ejemplo, los criterios de parentesco colateral como preferencia para la concesión del visado.

- La Immigration Act de 1990 mantiene la filosofía de 1965, aunque incrementando de forma notable el número anual de inmigrantes, que alcanza en el período 1992-1994 la cifra de 700.000 personas. En la nueva Acta se concretan y fortalecen las normas antidiscriminatorias sobre el empleo contenidas en la IRCA, y se suprimen las barreras que esa ley imponía a la inmigración por razones ideológicas, homosexualidad o sida, como factores de rechazo a la hora de conceder un visado. A partir de este momento, la única forma posible de inmigración legal, en el caso de no tener parientes en el país o en el de no cumplir los requisitos para alguna de las escasas visas basadas en la cualificación profesional, es consiguiendo el estatuto de refugiado. Este sistema tiene la ventaja de que con él se puede acceder a un amplio conjunto de servicios sociales de los que no disponen otros emigrantes, gracias a la existencia de programas específicos para ellos. Las pésimas condiciones existentes en el sur del continente americano, y las convulsiones políticas y sociales de la zona, han producido una emigración económica que se acoge, o trata de acogerse, a la reglamentada por causas políticas, la de los refugiados y asilados (la diferencia entre unos y otros únicamente estriba en el lugar desde el cual se solicita la acogida, si es dentro o fuera del país). Desde 1946, más de dos millones de residentes permanentes entraron en calidad de refugiados o asilados políticos. Entre los años sesenta y ochenta, el flujo de inmigración atribuido a refugiados aumentó del 6 al 19%, y continúa incrementándose en la actualidad. El mayor contingente de inmigrantes ha estado formado por los cubanos (473.000), al que sigue en número el de los vietnamitas (411.000). Hasta la Ley de Refugiados de 1980, en la que se trató de definir el concepto y de limitar el número de concesiones, el refugiado era, en Estados Unidos, la persona que huía del régimen comunista. A partir de esta ley se amplió el término y se estableció un límite para las concesiones del estatuto de refugiado, que se determina anualmente mediante consulta entre el presidente y el Congreso. El límite anual ha oscilado entre los 62.000 y los 207.000 en el período 1975-1990. En la actualidad, la inmigración en Estados Unidos se caracteriza por la consolidación –derivada del sistema de preferencias– de comunidades étnicas asiáticas y centroamericanas; por el aumento de su poder de presión en la sociedad; por un volumen importante de inmigrantes ilegales, y por una creciente demanda de peticiones de refugiados y asilados políticos. La afluencia de inmigrantes se mantiene en ascenso.

B) EUROPA

2.3.- Evolución de la inmigración en Europa⁵

Dos tercios del total de los inmigrantes extracomunitarios establecidos en Europa proceden del Magreb y de Turquía. La ribera sur del Mediterráneo se configura como espacio emigratorio de primer orden y el más relevante para el continente europeo. El principal destino de estas migraciones ha sido Francia, donde aparece la mayor concentración de inmigrantes magrebies, aunque su presencia es también significativa en Bélgica, Países Bajos, Suiza y, cada vez más, en Italia y España. Los inmigrantes turcos han tenido Alemania como destino tradicional. La intensidad de estas migraciones va en aumento por la situación económica y demográfica de aquellos países de la ribera sur del Mediterráneo, en vías de desarrollo. Argelia, Marruecos y Túnez, los principales emisores de emigrantes, experimentaron durante

⁵ Migraciones del sur y del este hacia Europa.

los años sesenta y setenta un crecimiento económico vigoroso, ayudado por los altos precios que en el mercado internacional alcanzaron los fosfatos e hidrocarburos y por los favorables términos del intercambio efectuado. A lo largo de estas décadas sus economías crecieron de forma sostenida, mejoraron de manera sensible los niveles de vida, los educativos, la ingesta per cápita y, en general, todos los indicadores sociales. El crecimiento económico sostenido se tradujo en un cambio estructural: las sociedades consideradas dejaron de ser estrictamente agrarias para convertirse en semiindustriales y semiurbanas. Con la caída de los precios de los hidrocarburos (y en Marruecos de los fosfatos) a partir de 1981 y, con mayor intensidad, tras su desplome en 1986, se iniciaba en estos países una grave recesión económica. Las consecuencias inmediatas han sido el descenso de las tasas de crecimiento, un fuerte constreñimiento de las inversiones, aumento del desempleo, reducción del consumo privado, declive de las exportaciones, disminución de la producción total, déficit presupuestario, incremento en los precios de los productos básicos, inflación, desequilibrio de las cuentas exteriores... Las tendencias demográficas agravan los problemas económicos y agudizan las tensiones sociales en la zona. Todos estos países se encuentran inmersos en el proceso histórico conocido como transición demográfica, en el que se une el descenso de la mortalidad con el mantenimiento de altas tasas de fecundidad, dando por resultado un crecimiento de la población muy elevado. La población crece mucho más rápidamente que la economía, y la población activa más rápidamente todavía que la población total, con lo que la presión sobre el empleo resulta cada vez más insoportable. El desempleo juvenil se acerca, en algún caso, a niveles próximos al 80%. El rápido crecimiento de la población, y máxime en tiempos de escasez, presiona duramente sobre las infraestructuras sociales, agrava los problemas de vivienda e incide sobre los sistemas de protección social allí donde se habían puesto en funcionamiento. De esta situación resulta una alta propensión a emigrar: en el plano individual, para escapar de la pobreza y del desempleo o para tratar de satisfacer expectativas de bienestar y consumo; en un plano agregado, para generar remesas y relajar la presión a que se ve sometido el mercado de trabajo magrebí. Las remesas llegan a suponer hasta un 5% más del PIB, lo que subraya su importancia para equilibrar la balanza de pagos. La extensión de "networks" o redes migratorias puede resultar decisiva para posibles migraciones de cara al futuro.

Europa es escenario asimismo de migraciones internas procedentes del Este. Desde el final de la segunda guerra mundial y hasta la caída del muro de Berlín en 1989, la Unión Soviética y los países que permanecían bajo su órbita de influencia fueron derramando un goteo constante e ininterrumpido de emigrantes. Entre 1946 y 1989, los antiguos satélites de la URSS perdieron 10 millones de habitantes, el 10% de su población total. A pesar de lo considerable de estas cifras, el hecho era silenciado tanto por las autoridades del bloque comunista como por las de Europa occidental. Hablar de ello significaba para los primeros el reconocimiento de un fracaso de cara al exterior, mientras que los segundos, si bien podían beneficiarse políticamente de este goteo, trataban de proteger la suerte de los actores de la emigración, considerándoles como disidentes políticos en sus Estados de origen. Aquella emigración afectó de forma muy diferente a unos y otros países. La República Democrática Alemana es la que sufrió las mayores pérdidas: desde su nacimiento hasta su desaparición, la RDA perdió cuatro millones de habitantes, es decir, un cuarto de su población inicial. Polonia, un país con una tradición migratoria secular, tuvo una merma –entre 1946 y 1989– de dos millones de habitantes. Hungría y Checoslovaquia generaron una importante oleada de emigración a partir de la invasión soviética de la primera en 1956 y del aplastamiento de la "Primavera de Praga" en 1968. Los menos afectados por la emigración de los antiguos satélites de la URSS fueron Rumania y Bulgaria; aun así, tanto en una como en otra se produjeron movimientos migratorios. A lo largo de la dictadura de Ceaucescu (1966-1989) abandonaron Rumania 300.000 personas, mientras que en Bulgaria la emigración afectó básicamente a la minoría turca. La inmigración en los países del Este tampoco era totalmente inexistente, aunque sí escasa. Se trataba de inmigrantes procedentes de los países "hermanos" que se reclutaban, en muchos casos, durante períodos de tiempo determinados y en sectores concretos de la producción. En 1989, en el bloque soviético había 300.000 vietnamitas; a éstos les seguían en número angoleños y cubanos. El hundimiento del bloque del Este, simbolizado en la caída del muro de Berlín, jugó un papel esencial en la evolución de los flujos y de los modelos migratorios.

A partir de esta fecha aparecen una serie de novedades significativas con respecto al período anterior. En primer término, se trata de cambios cuantitativos: en torno a la emigración de los países del Este se produce un cambio de escala. Si a finales de los años setenta y comienzos de los ochenta las salidas de la zona soviética afectaban a 100.000 personas por año, diez años más tarde, entre 1989 y 1990, van a afectar a un millón. Pero las novedades son también cualitativas: la emigración dejará de ser un fenómeno casi exclusivamente alemán y se generalizará al conjunto de los países satélites. Junto a ello, se produce un cambio en la actitud de la Unión Soviética, que hasta el momento se había mantenido ausente del movimiento de personas y totalmente hermética, y que a partir de esta fecha se va a abrir poco a poco al exterior y a participar en la emigración, aumentando el número de visados de salida y legislando al respecto. Por otra parte, se produce un nuevo corte, o una nueva ruptura en Europa. Cambia también la clasificación de los países de salida. Hasta 1989, el principal país en este sentido era la RDA, que pasó, de hecho, a integrarse en el mundo occidental al ser absorbida por la RFA. En 1990 figuraba a la cabeza de los emisores de emigrantes la Unión Soviética. Se produce, por último, un cambio en la imagen del emigrante. Vista desde el Este, la emigración ya no es percibida como una traición, sino como un cambio, mientras que en Occidente, los que antes eran valorados como héroes políticos son percibidos hoy, en buena medida, como un nuevo contingente de gente pobre que huye de la miseria. La oleada migratoria procedente del Este a partir del año clave de 1989 ha afectado de forma muy diferente a los países de llegada. El más conmovido por la avalancha, a gran distancia del resto, ha sido Alemania, la gran beneficiaria de la desintegración del bloque soviético. Entre 1950 y 1989, Alemania había recogido ocho millones de emigrantes, más de una tercera parte de ellos de origen alemán, procedentes de

la RDA ("*Übersiedler*") o de territorios como Polonia, Hungría, Rumania y la Unión Soviética ("*Aussiedler*"). Un millón más llegaría a Alemania entre 1989 y 1990. En segundo lugar se ha visto afectado Israel: sólo en 1990 recibió 180.000 inmigrantes –judíos soviéticos–, casi la misma cantidad que había llegado entre 1952 y 1984. Para este país, que intenta reconstruir el equilibrio entre la comunidad hebrea y la comunidad árabe, la llegada masiva de estos emigrantes resulta ser una aportación inestimable. A continuación se sitúan los Estados Unidos, que han abierto el cupo de entrada a los emigrantes de alta cualificación para absorber "cerebros" del Este. En una posición análoga a la de Estados Unidos se encuentra Canadá, adonde han acudido principalmente polacos. Austria figura inmediatamente después como país de acogida. Actualmente es el principal receptor de las víctimas de la guerra civil de la ex Yugoslavia. Y a una distancia considerable en la lista de receptores se sitúan Australia, África del Sur, Zimbabue, Francia... con corrientes claramente inferiores a las de los anteriores países. De esta forma, el mundo germánico parece jugar el papel de filtro de la emigración del este de Europa.

Las últimas migraciones de Europa oriental se han caracterizado por su heterogeneidad: aparecen formando parte de ellas "cerebros", clases medias, técnicos, mano de obra poco cualificada... No es fácil, sin embargo, diferenciar la migración de mano de obra banal del éxodo de "cerebros", ya que los inmigrantes cualificados de esta región han aceptado una gran descalificación profesional en los países de acogida. Se puede, no obstante, hacer una diferenciación entre distintas tipologías. Por un lado, habría que hablar de una emigración étnica, inseparable de los movimientos de refugiados etnoculturales, como las salidas de judíos soviéticos hacia Israel y Estados Unidos; de personas de origen alemán procedentes de la URSS, de Polonia, de Hungría, de Rumania o de Checoslovaquia hacia Alemania; de húngaros de Rumania, turcos de Bulgaria, armenios de la URSS... Este tipo de movimientos suele ser de los mejor organizados y controlados, ya que puede ser objeto de acuerdos bilaterales entre el país de salida y el de acogida. Existe también una migración económica, fruto de la reestructuración de los países que integraban el antiguo bloque comunista. En algunos casos, este tipo de migraciones ha sido controlado a base de contratos de trabajo negociados, como sucede con la agricultura holandesa, que emplea trabajadores inmigrantes para la recogida de tulipanes. Hay, por último, un tipo de emigración política, nada controlable y producto del clima de degradación que sufren ciertos países, que afecta fundamentalmente a la ex URSS y a la ex Yugoslavia. Ante el incremento de esta fuente de inmigración, los países europeos han reaccionado adoptando una serie de actitudes que caracterizan el deseo de controlar el movimiento de personas procedentes del Este: la concertación, la cooperación y el arbitraje con el sur. Por medio de la concertación se intenta coordinar la lucha contra la inmigración clandestina este-oeste y armonizar las políticas migratorias de los distintos países afectados. A su vez, los países europeos occidentales han puesto en marcha programas de cooperación regional bi y multilateral con los países de salida, como el Programa Copérnico, que gestiona los cambios interuniversitarios para luchar contra el éxodo de cerebros. Los países receptores tratan, por último, de llevar a cabo el arbitraje entre el este y el sur. Difícilmente puede mantener Europa una cierta apertura hacia los inmigrantes orientales a la vez que adopta posiciones rígidas de control con respecto a los países del sur en virtud de los acuerdos suscritos en 1985 en Schengen. Existe, sin embargo, una mayor disponibilidad para acoger a las poblaciones del Este, por ser también mayores sus posibilidades de integración: poseen un nivel de formación semejante, están acostumbradas a una gran disciplina en el trabajo y no hay tantas posibilidades de que nazcan resentimientos por contenciosos históricos, como sucedió en Francia con los argelinos.

La posibilidad de que se produzcan nuevos éxodos políticos no es, por otra parte, descartable, sobre todo en los países mosaico, como la ex Yugoslavia o la ex URSS, donde la penuria crónica, las tensiones nacionalistas y la voluntad de emancipación de las repúblicas periféricas se combinan empañando el futuro. Tampoco es descartable la posibilidad de continuidad de migraciones étnicas de comunidades que tienen lazos firmes o relaciones establecidas con Occidente. El retraso económico de los países del Este empuja a su vez a la salida: la creación de un tejido económico más productivo puede contribuir a expulsar a cantidades importantes de población. No hay que olvidar, por último, el potencial demográfico: los 400 millones de habitantes de la vieja Europa soviética tienen un dinamismo mayor que los de la Europa occidental, aun cuando, a diferencia de lo que se observa en los países meridionales, la situación demográfica de los primeros no parece adecuada para engendrar por sí sola una presión estructural a la salida. Sí puede invitar a ella el factor histórico en países como Polonia o la ex Yugoslavia, que han sido tradicionalmente países de emigración y tienen establecidos vínculos importantes con el exterior.

Con respecto a políticas comunitarias específicas en materia de inmigración, hay que señalar que hasta ahora no ha sido posible introducir ninguna medida, debido principalmente a las diferentes posiciones de los Estados miembros. No obstante, la legislación europea en materia de inmigración debería apoyarse en cuatro pilares básicos como son: gestión de flujos migratorios, cooperación con terceros países, política de asilo y trato justo a los extranjeros (CES, 2004), que hasta ahora han sido competencia de cada país. Son, por tanto, los distintos Estados miembros los que regulan los flujos migratorios en cada país, dependiendo de sus necesidades o del peso y la estructura que los diferentes sectores juegan en el país.

Ello ha originado que mientras en algunos países, como por ejemplo los del centro y norte de Europa, haya una gran demanda de trabajadores para los sectores de la tecnología de la comunicación y de la investigación, otros, como España, donde los sectores primario y terciario tienen un papel más importante, demanden una mano de obra menos cualificada. No obstante, se pueden apreciar algunos puntos en común en todos los países, como la preocupación por intensificar los controles de las fronteras y regular los flujos migratorios de acuerdo a las necesidades del mercado laboral. Estos problemas se pueden acentuar debido a la reciente ampliación de Europa a los países del

Este, y ha hecho que los ciudadanos de estos países disfrutaran de la libertad de movimientos y de la posibilidad de trabajar en cualquier país de la Unión Europea. Con el objeto de prevenir cualquier distorsión en los mercados de trabajo, el Tratado de Adhesión autoriza a los Estados miembros a establecer una restricción a la inmigración por un período de dos años, que se pueden ampliar a tres más, o incluso a otros dos más, como de hecho están haciendo la mayoría de Estados miembros.

Con respecto a políticas sobre integración social y no discriminación, hay que señalar la integración al ordenamiento español de la Directiva 2000/43/CE, del Consejo, de 29 de junio de 2000, referente a la aplicación del principio de igualdad de trato a las personas con independencia de su origen racial o étnico. La aplicación de esta Directiva «se ha llevado a cabo al margen de los cauces habituales de consulta y participación con los interlocutores sociales, con lo que se ha perdido la oportunidad de contar con su aportación en la definición concreta del contenido de la norma comunitaria» (CES, 2004).

2.4.- Legislación sobre inmigración europea

2.4.1.- Francia⁶

El aumento de la inmigración en Francia durante los últimos años ha originado la aparición de un nuevo grupo político –el Frente Nacional de Le Pen–, que ha hecho de su lucha contra la inmigración uno de sus principales programas electorales. El aumento del apoyo a este partido político no viene originado por el voto de la Francia agrícola retrasada, sino de la urbana e industrial. Practicando una demagogia racista, Le Pen pudo conquistar un electorado urbano que hasta ahora había estado muy lejano de su opción. La causa fundamental de esta crecida de la extrema derecha radicó en la emigración: en 1968 había 2 millones de inmigrantes, de los que el 71% eran europeos, y en 1982 había 3,6 millones, con un 43% de procedencia africana. Los años de mandato de Rocard se caracterizaron por la conflictividad social, en gran medida relacionada con la inmigración. Uno de los debates más enconados fue el uso de los velos por estudiantes musulmanas, y el propio Primer ministro, revelando una actitud creciente en la opinión pública, declaró que «Francia no puede albergar toda la miseria del mundo». Durante la crisis económica de 1993 surgió de nuevo la protesta social, ahora principalmente por parte de los campesinos y contra la emigración. El propio Chirac llegó a decir que en Francia había "sobredosis" de extranjeros. Durante la presidencia de Mitterrand se introdujeron numerosos cambios sociales: se produjo la práctica desaparición de la vida rural, mientras el sector terciario suponía el 70% de los puestos de trabajo, la mitad de las mujeres había abandonado el hogar como única ocupación, etc. La sociedad francesa, en definitiva, se había transformado mucho, pero mantenía como problemas acuciantes el paro, la exclusión y la inmigración.

Políticas del Gobierno y legislación

La regla general es que los ciudadanos de fuera de la Unión Europea sólo pueden trabajar en Francia si tienen un permiso de trabajo. No obstante, algunos permisos de residencia garantizan el permiso de trabajo. Existe un permiso de residencia por diez años y un permiso de residencia temporal de un año como máximo, llamado de "vida privada y familiar"; un permiso de residencia temporal denominado "científico" sólo permite trabajar a su propietario en el área donde el permiso fue expedido. Más del 90% de residentes extranjeros se encuentran en esta categoría. No obstante, muy pocos de los nuevos trabajadores extranjeros o de los que reciben su primer permiso obtienen esta clase de papeles. La siguiente lista de trabajadores extranjeros no necesita obtener permisos de trabajo:

- Nacionales del algún Estado miembro del área económica europea.
- Familiares de los nacionales pertenecientes a algún Estado miembro del área económica europea aunque sean nacionales de terceros países.
- Trabajadores turcos que ya estén residiendo en Francia de acuerdo con el acuerdo de colaboración entre la UE y Turquía.

Otros trabajadores, además del pasaporte, visa o permiso de residencia, necesitan cumplimentar una solicitud de permiso de trabajo cuya forma varía. Se puede conceder también el permiso de trabajo a algunos trabajadores que tienen permisos temporales bajo la denominación "trabajadores asalariados", o con algunas actividades no salariales, como "artesanos", "comerciantes" o "granjeros", etc.

El permiso puede ser también concedido con un documento diferente, el permiso de trabajo temporal o un contrato de trabajo estacional. El permiso de trabajo temporal tiene una duración máxima de nueve meses y suele utilizarse para modalidades específicas de trabajadores: estudiantes, investigadores, estudiantes de medicina o farmacia, médicos de hospital, farmacéuticos, etc. El permiso de trabajo temporal también es concedido a extranjeros con permiso de residencia temporal que estén pendientes de la obtención de otro tipo de documento que les garantice el derecho de trabajo. El contrato de trabajo estacional, que inicialmente dura seis meses aunque puede ser ampliado a ocho meses, y permite al trabajador extranjero aceptar un trabajo remunerado en sectores sujetos a importantes fluctuacio-

⁶ Francia, de Mitterrand a Chirac.

nes, como la agricultura. Este tipo de contrato tiene que ser emitido por un empresario para un puesto de trabajo concreto. Los extranjeros que van a Francia a trabajar o que se encuentran residiendo en este país con un permiso de residencia temporal como "visitante", "estudiante" o "comerciante", no tienen concedido el derecho a trabajar. Si quieren cambiar su *status* para poder trabajar como asalariados, deben obtener el permiso de residencia. El trabajador debe obtener del futuro empresario una solicitud que incluya un contrato de duración mínima de un año o la promesa de un puesto de trabajo. Un compromiso por el que el empresario tiene que pagar un impuesto especial y cumplimentar un cuestionario acerca de la futura vivienda del trabajador.

Desde 1974, las autoridades pueden rechazar la solicitud de un trabajador extranjero por razones que afecten a la «actual y futura situación laboral en el campo ocupacional requerido por el trabajador extranjero y el área geográfica donde pretende trabajar» (artículo R 341-4 del Código Laboral). Es virtualmente imposible para un extranjero (aparte de los trabajadores temporales y otras ciertas categorías) solicitar trabajo desde fuera del país para entrar en Francia usando este procedimiento. De todos modos, la legislación ha ido gradualmente obligando a la Administración pública a justificar las denegaciones de estas solicitudes en base a la situación laboral del trabajador. Hay, no obstante, algunas excepciones en las que no se tienen en cuenta las objeciones en base a la situación laboral:

- Extranjeros con el *status* de refugiado que se encuentren bajo los términos de la Convención de Ginebra.
- Camboyanos, lituanos, vietnamitas y libaneses (y hasta los años noventa también estaban cubiertos un número de estados de la África subsahariana beneficiarios de acuerdos bilaterales, por ejemplo los gaboneses y los togoleses hasta 2001).
- Nacionales de los países de la OCDE con residencia ininterrumpida de 13 años en Francia.
- Esposas e hijos con permiso para permanecer en Francia bajo las provisiones de reunificación familiar.
- Intérpretes de conferencias.

Además, el memorando oficial también estipula que la situación laboral no debe ser utilizada para rechazar extranjeros altamente cualificados cuyo salario mensual exceda de 4.000 euros. Desde hace unos años, también se ha regulado la situación laboral de otros trabajadores con condiciones más flexibles, como los profesionales de la tecnología (desde 1998), o los estudiantes y otros extranjeros que tengan potencial "tecnológico o comercial" desde enero de 2002.

Las formas de discriminación hacia ciertas clases de trabajadores están reflejadas en la legislación nacional. Algunas actividades están sujetas al criterio de nacionalidad y sólo pueden ser cubiertas por ciudadanos franceses o de algún Estado miembro de la Unión Europea. De hecho, hay cerca de un millón de vacantes, principalmente en el sector público y en algunas profesiones, reservadas a los ciudadanos franceses. Estos trabajos están relacionados principalmente con las funciones que afectan a la "soberanía" del Estado como: Justicia, policía, fuerzas armadas, sistemas de impuestos, Congreso, etc.

Aproximadamente 7 millones de puestos de trabajo (casi 1/3 del total) sólo pueden ser ocupados por nacionales de los Estados de la Unión Europea y están cerrados a los nacionales de terceros países por las leyes y regulaciones del Estado. Estos son:

- Trabajos en los servicios públicos (en el gobierno central, autoridades locales y hospitales públicos), pero no incluyen educación e investigación.
- Empresas estatales con un *status* especial.
- Muchas profesiones y áreas de autoempleo.
- Algunas ocupaciones retribuidas en el sector privado.

Varios informes del Estado se han mostrado partidarios de la apertura de estos trabajos a los nacionales de terceros países para equiparar su situación con la de los nacionales de la Comunidad Europea y evitar discriminaciones. A pesar de las promesas hechas por gobiernos anteriores para abolir restricciones injustificadas, aparte de trabajos con fondos de la Seguridad Social que ahora están abiertos a todos los extranjeros, virtualmente no ha cambiado nada.

Políticas gubernamentales: Desde 1974, la posición oficial del gobierno francés ha sido la de no permitir más migración laboral. De todos modos, durante algunos años, debido a los inminentes temores por la escasez de mano de obra, se han levantado algunas voces desde sectores políticos y económicos pidiendo una mayor flexibilidad en estas medidas:

- Estas medidas han facilitado a los profesionales de la industria tecnológica el permiso de trabajo y, consecuentemente, el número de permisos permanentes de residencia aumentaron de 401 en 1997 a 1.622 en el año 2000.
- En el caso de los estudiantes universitarios extranjeros, su acceso a la educación universitaria ha estado restringido para evitar que se utilizase este medio como forma de entrar en el país. No obstante, recientes estudios manejados por el gobierno francés destacan la

necesidad de admitir a más estudiantes extranjeros en las universidades francesas.

- Con respecto a las políticas adoptadas por el Gobierno para mejorar la participación de los trabajadores extranjeros en el mercado laboral, hay que destacar que tanto desde el punto de vista de la oferta (educación, programas de formación, etc.) como de la demanda (medidas fiscales y otros incentivos para las empresas), no se han adoptado políticas específicas para los trabajadores inmigrantes.

A algunas personas con el *status* de refugiado se les han ofrecido plazas para acceder a programas de formación especiales o de preparación para encontrar un trabajo. El Gobierno planea introducir "contratos de integración" para los nuevos inmigrantes, que pueden incluir el derecho y obligación de tomar lecciones de francés. Desde el punto de vista de la demanda, la única medida que se ha tomado ha sido descentivar al empresario. Si éste busca traer un trabajador extranjero a Francia, o simplemente contratar un extranjero ya residente en Francia que tiene un permiso de residencia que no le da el derecho a trabajar, tiene que pagar una tasa o impuesto.

Organizaciones empresariales: Los empresarios y sus asociaciones suelen enfocar el tema de la inmigración desde la perspectiva de los problemas que encuentran en el mercado laboral para encontrar trabajadores con un determinado perfil. Teniendo en cuenta que la situación económica francesa es muy diferente a la existente hace treinta años, los empresarios franceses consideran que no es necesario utilizar mano de obra extranjera, incluso si las necesidades de algunas empresas han incitado a asociaciones de empresarios a iniciar políticas especiales de reclutamiento en el extranjero (como por ejemplo la sanidad privada o consultoría de las tecnologías de la información). En general, las organizaciones empresariales consideran que debido al elevado número de desempleados en Francia, las carencias en el mercado laboral pueden ser subsanadas con los trabajadores del país. No obstante, algunas compañías estatales francesas están promulgando políticas activas para reclutar a jóvenes de los Estados miembros de la Unión Europea. La compañía nacional de ferrocarriles, por ejemplo, tiene la meta de reclutar al 10% de los trabajadores de otros Estados miembros. Esta compañía lleva a cabo regularmente estudios cualitativos en este grupo de trabajadores para facilitar su integración y cumplir más efectivamente sus objetivos de reclutamiento.

Uniones sindicales: Las uniones sindicales francesas han iniciado campañas antirracistas más o menos activas, aunque todavía no han abordado el tema de la gestión de la diversidad. En ausencia de una política activa para contratar trabajadores inmigrantes y organizarlos, el movimiento sindical busca organizar a estos trabajadores como lo harían con cualquier otro colectivo. En sectores como la industria automovilística, algunos de estos trabajadores han desempeñado papeles importantes en la acción sindical (por ejemplo, la CGT en la rama de carpintería de metal en Talbot hace 20 años), aunque ejemplos como éstos son raros.

En términos de políticas gubernamentales en temas de inmigración, los sindicatos franceses han sido generalmente críticos con las diversas medidas adoptadas por los distintos gobiernos en este tema. Algunos sindicatos han sido y siguen siendo muy activos con respecto a las distintas actividades de solidaridad y apoyo para los inmigrantes indocumentados, cuya cuantía ha ido en aumento en los últimos años.

Al mismo tiempo, los sindicatos están intentando apoyar y expandir la investigación de la inmigración dentro de las propias organizaciones. La CGT, por ejemplo, ha desarrollado un programa llamado "Sindicatos, inmigrantes y minorías étnicas en Europa" con el URMIS, que es un centro de investigación en temas de inmigración.

Negociación colectiva: Con respecto a la negociación colectiva, hay que señalar que no se ha producido una negociación específica en el tema de la inmigración que afecta a los trabajadores extranjeros, ya sean éstos inmigrantes o ciudadanos franceses naturalizados (EIRO, 2003, The case of France)).

2.4.2.- Reino Unido⁷

Contenido de la Ley de Emigración y Asilo de Reino Unido de 1999

Reino Unido ostenta la tradición de proporcionar un refugio seguro a los inmigrantes y refugiados. El gobierno británico está decidido a garantizar que los verdaderos refugiados estén debidamente protegidos y que no haya incentivo alguno para que las personas que desean inmigrar por otros motivos abusen de los trámites de asilo.

Reino Unido es signatario del Convenio de la ONU de 1951 relativo a la situación de los refugiados y de su protocolo de 1957. Todas las peticiones de asilo formalizadas en los puertos de entrada a Reino Unido, o dentro del país, se estudian conforme a las obligaciones según

⁷ El asilo en el Reino Unido.

el convenio. Éste establece que un refugiado es una persona que «debido a un temor bien fundado de ser perseguido por su raza, religión, nacionalidad, pertenencia a un grupo social determinado, o por sus opiniones políticas, permanece fuera del país de su nacionalidad, y no puede, o, debido a tal temor, no desea disponer de la protección de ese país».

Tal como se reflejó en el "*Libro blanco sobre inmigración y asilo*" publicado en julio de 1998, el Gobierno está comprometido a introducir un sistema de inmigración y asilo más justo, más rápido y más firme. Un aspecto fundamental de la estrategia del libro blanco es la necesidad de modernizar los trámites de asilo y tomar decisiones más rápidas. A partir de abril de 2001, el Gobierno propuso tomar la mayoría de las decisiones iniciales en materia de asilo dentro de un plazo de dos meses, y resolver la mayoría de los recursos en otros cuatro meses.

La ley de inmigración y asilo de 1999 [Immigration and Asylum Act 1999] pone en práctica muchos de los cambios previstos en el libro blanco para proporcionar protección a aquellas personas que la necesitan realmente, en tanto que trata a los demandantes cuyos motivos son infundados con rapidez y firmeza.

Las características principales del sistema de asilo británico son las siguientes:

- Todas las peticiones son objeto de un trato justo.
- La agilización de los procedimientos significa que algunas peticiones (y posteriores recursos) se tramitan en cuatro semanas aproximadamente. Los demandantes de asilo podrán estar retenidos durante todo o parte de ese período.
- Todos los demandantes de asilo tienen la responsabilidad de colaborar con las autoridades encargadas de estudiar su solicitud. Deben:
 - Decir la verdad acerca de sus circunstancias.
 - Acatar la ley. Constituye un delito penal presentar una petición engañosa, en cuyo caso la pena máxima son dos años de prisión.
 - Mantenerse en contacto con las autoridades con cierta regularidad.
 - Abandonar el país si su petición es rechazada.
- Se facilita ayuda a los demandantes de asilo que carecen de recursos. Se les proporciona alojamiento "sin derecho a elegir" en diversas regiones de Reino Unido en las que las presiones sobre el alojamiento son menores que en Londres y otras zonas del sureste. Los demandantes de asilo reciben vales para adquirir comida y otros artículos, así como 10 libras esterlinas a la semana en dinero efectivo. La organización del sistema de alojamiento y la concesión de los vales corre a cargo del nuevo servicio nacional de apoyo al asilo [National Asylum Support Service (NASS)].
- Algunos demandantes de asilo son trasladados a otro Estado miembro de la UE para presentar su petición allí, si ese Estado miembro es responsable de la petición según las condiciones del Convenio de Dublín. Otros demandantes de asilo son trasladados a un país seguro fuera de la Unión Europea para presentar su petición en ese país.
- Los demandantes de asilo pueden recurrir contra la denegación de su petición o contra la concesión del permiso excepcional de permanencia en vez de la condición de refugiado. En la actualidad existe el derecho de acogerse a un procedimiento único de recurso.
- El Gobierno también ha implantado un sistema para regular a los asesores de inmigración para impedir que los demandantes de asilo sean explotados por asesores poco escrupulosos o incompetentes.

Si el recurso es rechazado, se requiere que el demandante abandone el país. Si es necesario, será deportado. A la persona a la que se le reconoce su condición de refugiado, se le concederá el derecho de asentamiento en Reino Unido y se le ayudará a rehacer su vida.

Legislación

Ley de inmigración y asilo de 1999 (Immigration and Asylum Act 1999)

La ley de inmigración y asilo de 1999 fue objeto de Aprobación Real el 11 de noviembre de 1999. El objetivo principal de la ley es la puesta en práctica de las principales propuestas formuladas en el *Libro blanco del Gobierno "Más Justo, Más Rápido y Más Firme - Una Perspectiva Moderna sobre Inmigración y Asilo"*, publicado el 27 de julio de 1998.

El libro blanco expuso una serie de propuestas para modernizar e integrar el sistema de inmigración y asilo. El objetivo global de las reformas previstas es el desarrollo de un sistema más flexible y racional de control de inmigración capaz de proporcionar una mejor calidad de servicio a los ciudadanos británicos y a aquellos que reúnen los requisitos para entrar o permanecer en Reino Unido, además de fortalecer los controles necesarios sobre los que no reúnen esos requisitos.

La ley contiene disposiciones relativas a todas las áreas del sistema de inmigración y asilo. Hay disposiciones que establecen las condiciones que se aplicarán a las personas antes de que lleguen a Reino Unido, disposiciones que incidirán en la manera de tratar a las personas a su llegada a los puertos de Reino Unido, así como disposiciones que afectarán a la forma de tratarles una vez que estén en el país. La ley contiene disposiciones que pretenden ayudar a agilizar las peticiones en casos justificados, y otras disposiciones cuyo objetivo es com-

batir la entrada ilegal y fortalecer los poderes para resolver el caso de personas que, por el contrario, no tienen derecho a entrar y permanecer en el país. La ley contempla nuevos mecanismos de apoyo para los demandantes de asilo que lo necesitan verdaderamente, y contiene otras salvaguardas referidas a la regulación de asesores de inmigración, así como nuevas disposiciones para el otorgamiento de una fianza a personas detenidas conforme a la legislación sobre inmigración. La ley también clarifica o refuerza algunos poderes o delitos existentes.

La Ley está dividida en diez partes:

La primera parte contiene varias disposiciones cuyo fin es:

- Simplificar la forma en que se va a efectuar el control de la inmigración, incluyendo –en determinadas circunstancias que se especificarán en legislación secundaria– la posibilidad de cobrar por documentos de viaje y por peticiones presentadas después de la entrada en el país.
- Clarificar la responsabilidad por la concesión gratuita de servicios de control de inmigración en los puertos.
- Reforzar algunos de los poderes existentes en relación con la accesibilidad y el intercambio de información.
- Ampliar los delitos actuales de engaño, connivencia y confección de declaraciones falsas y facilitar la deportación de personas que están en Reino Unido de forma ilegal.

La segunda parte establece las penas por llevar inmigrantes clandestinos a Reino Unido, así como la responsabilidad de los transportistas por llevar pasajeros cuya documentación es inadecuada. También incluye disposiciones relativas a la pérdida de derechos adquiridos por parte de transportistas que incurrir en un delito de connivencia.

La tercera parte se refiere a la vista oral para el otorgamiento de libertad bajo fianza.

La cuarta parte se refiere a los recursos interpuestos en materia de inmigración y asilo.

La quinta parte prevé la regulación de asesores de inmigración.

La sexta parte establece los mecanismos de apoyo a los demandantes de asilo.

La séptima parte crea poderes para que los oficiales de inmigración puedan detener, registrar y tomar las huellas dactilares de determinadas personas.

La octava parte se refiere a la gestión y al funcionamiento de los centros de detención.

La novena parte contempla los procedimientos relativos al registro de certificados de matrimonio.

La décima parte contiene disposiciones misceláneas y complementarias, así como disposiciones sobre la elaboración de legislación subordinada, sobre la interpretación, el título de la ley, así como la entrada en vigor y el alcance de la misma.

2.4.3.- Italia⁸

Antecedentes históricos

La caída del comunismo tuvo en Italia efectos mayores que en otras partes de Europa, pues a la apariencia de la solidez del sistema político le siguió un súbito derrumbamiento. No obstante, a principios de 1990, Occhetto, el líder comunista, tomó la iniciativa de convertir el PC en PDS (Partido Democrático de la Izquierda) tras el derrumbamiento del muro de Berlín. El democristiano Segni defendió en junio de 1991 un sistema electoral de preferencia única para la Cámara de diputados, y el mayoritario para el Senado, como medios de combatir la corrupción política. En el referéndum convocado consiguió el 82% del voto, pese a que los grandes dirigentes políticos habían recomendado abstenerse. Tras estos antecedentes, en las elecciones de abril de 1992 tuvo lugar un auténtico terremoto político. La Liga Norte, suma de partidos regionalistas cuyo dirigente Bossi había sido considerado hasta el momento como más digno de ironía que de preocupación política, llegó a superar el 8% del voto. En junio de 1992 nació un gobierno cuatripartito presidido por el técnico socialista Amato, que tomó la decisión de enfrentarse con firmeza a la situación de la Hacienda. Convenció, incluso, a los sindicatos para revocar la escala móvil de salarios, que había sido hasta el

⁸ Italia: el final de la primera República.

momento algo intocable en la política italiana, e introdujo otras reformas en lo que respecta al empleo público, las pensiones y la sanidad.

Legislación

La nueva legislación para regular el tema de la inmigración en Italia data de agosto de 2002, y el decreto acerca de los trámites para regularizar la situación de los inmigrantes ilegales que ya estaban en el país fue adoptado en septiembre del mismo año. La legislación del nuevo gobierno de centroderecha ha sido criticada tanto por las organizaciones empresariales como por los sindicatos.

Italia ha sido un importante receptor de migraciones durante los pasados veinte años. Dada su posición en el centro del Mediterráneo, y con unos 8.000 kilómetros de costa, Italia es considerada la entrada más accesible a Europa por muchos inmigrantes.

A 31 de diciembre de 2000, la cifra oficial del número de ciudadanos de países de fuera de la Unión alcanzaba 1,2 millones de personas (691.311 hombres y 545.044 mujeres). Los marroquíes son el colectivo de emigrantes más numeroso (112.614 hombres y 46.985 mujeres), seguidos de los albaneses (91.144 hombres y 50.922 mujeres), rumanos (35.345 hombres y 33.584 mujeres), tunecinos y senegaleses (más de 40.000 cada grupo). El número de inmigrantes es más alto en el centro de Italia (4% de la población), seguido del norte (3.1%), el sur (1.2%) y las islas (1.2%) (EIRO; 2003, The case of Italy).

Las diferencias económicas entre las distintas zonas de Italia están también reflejadas en la forma en que los inmigrantes han accedido al mercado laboral. En las zonas del norte, especialmente en las regiones del noreste, donde las tasas de desempleo son muy bajas, los inmigrantes trabajan principalmente en actividades industriales y están empleados en posiciones más o menos permanentes. En el sur, los trabajadores no europeos están empleados, en la mayoría de los casos, en trabajos estacionales y en la economía clandestina, especialmente en los sectores de la agricultura y construcción. Muchos trabajadores inmigrantes, especialmente mujeres, están empleados en el trabajo doméstico o en hogares donde realizan funciones de asistencia a personas mayores o inválidos.

Además de los trabajadores extranjeros que están en situación legal, hay numerosos inmigrantes ilegales cuyo número es difícil de cuantificar. De acuerdo con Cáritas (la agencia de la Iglesia Católica que ayuda a los inmigrantes), hay cerca de 1 millón de inmigrantes ilegales en Italia. Su posición hace que alguna de esta gente parezca estar relacionada en actividades criminales relacionadas con el tráfico de drogas, prostitución y crímenes menores. Esta situación, que es especialmente significativa en las grandes ciudades, ha hecho que parte de la población tenga actitudes intolerantes hacia los inmigrantes y que sirva de pretexto para algunos partidos políticos, como la Liga Norte, para oponerse a la inmigración.

Intentos anteriores de regulación:

- El primer intento para regular e integrar a los inmigrantes en Italia fue introducido a primeros de los años noventa con la ley 39/90 (también llamada la ley Martelli). El objetivo de esta ley era planificar los flujos de inmigración en Italia en colaboración con los países de los inmigrantes de origen.
- En 1998, el gobierno de centroizquierda publicó la Ley 40/98 (también llamada ley "Turco-Napolitano"), que fue un intento de regularizar la posición de los trabajadores inmigrantes de fuera de la Unión Europea y mejorar su integración. Esta ley establecía complicados procedimientos para la deportación de inmigrantes ilegales, los cuales, una vez arrestados por la policía, podían en ocasiones ser deportados sólo después de que sus casos hubiesen pasado por Magistratura. Después de que el juez emitiese una orden de deportación, el inmigrante ilegal tenía dos semanas para apelar contra la decisión. En muchas ocasiones, los inmigrantes que estaban avisados utilizaban este tiempo para pasar a la clandestinidad.
- La coalición de centroderecha hizo de los fallos percibidos en la legislación sobre inmigración tema principal durante su exitosa campaña para las elecciones generales de mayo de 2001. Desde que se instaló en el poder, el gobierno de centroderecha ha hecho del tema de la inmigración una prioridad, y ha publicado legislación que regula la inmigración y ha introducido un decreto para "regular" la situación de los trabajadores extranjeros que ya se encuentran viviendo en Italia.

Ley de inmigración

La ley 189 de 30 de julio de 2002, conocida como la ley Bossi-Fini, por los nombres de las personas que la propusieron, y que entró en vigor el 26 de agosto de 2002, corrige aspectos de la ley de inmigración de 1998 e introduce nuevas cláusulas. Los aspectos más importantes de la ley son los siguientes:

- Cada año, antes del 30 de noviembre, el Primer ministro establecerá el número de trabajadores de países no comunitarios que pueden ser admitidos en Italia el próximo año.

- No hay limitaciones para los trabajadores cualificados para entrar en Italia (profesores de universidad, enfermeras, profesionales, etc.).
- Otros trabajadores inmigrantes no comunitarios podrán entrar en el país sólo si tienen el "contrato de residencia" (*contratto di soggiorno*). Este contrato depende del empleo y tiene que ser firmado por un empresario y el trabajador inmigrante. El contrato debe proporcionar alojamiento y los gastos de viaje para que los trabajadores vuelvan a su país de origen. Las embajadas y consulados italianos sólo expedirán visas de entradas en esas condiciones. Cuando el contrato termina, el trabajador inmigrante tiene que volver al país de origen.
- En cada provincia de Italia hay establecida una oficina de inmigración encargada de supervisar todo el proceso de reclutamiento para todos los trabajadores inmigrantes, tanto permanentes como temporales. Los empresarios pueden contratar una serie de trabajadores de la lista de trabajadores inmigrantes que tienen las embajadas y consulados en el extranjero.
- Los permisos de residencia emitidos por razones de empleo tendrán una duración máxima de dos años, incluso si el trabajador implicado tiene un contrato sin fecha de finalización. En estos casos, los trabajadores inmigrantes deben pedir otro permiso de residencia temporal antes de que expire el anterior.
- Cuando se emite el permiso de residencia, los trabajadores inmigrantes tienen que proporcionar una copia de sus huellas dactilares.
- Después de seis años de residencia regular en Italia, los ciudadanos de Estados fuera de la Unión que tengan los requisitos económicos necesarios para proporcionar sustento a ellos y sus familias, podrán recibir un permiso de residencia permanente en lugar del permiso de residencia temporal.
- Los inmigrantes que estén en situación irregular serán deportados y acompañados a las fronteras de Italia. La deportación será inmediata y no se suspenderá aunque los inmigrantes apelen a la justicia.
- Los inmigrantes ilegales sospechosos detenidos por la policía serán llevados a centros específicos controlados por la policía. Las autoridades tratarán de descubrir su identidad durante los sesenta días siguientes. Si se descubre que son inmigrantes ilegales, se les ordenará que abandonen el país durante los cinco días siguientes (período donde deberán permanecer en el centro). Si no lo hacen, los inmigrantes ilegales serán arrestados entre seis meses y un año o deportados. Si los inmigrantes ilegales vuelven a Italia, serán arrestados y llevados a juicio.
- Los menores de algún Estado miembro de fuera de la Unión Europea que vivan en Italia obtendrán el permiso de residencia una vez hayan alcanzado la mayoría de edad, siempre y cuando hayan vivido en Italia al menos tres años y hayan atendido un programa de integración civil y social proporcionado por una organización pública o privada. Esta organización tiene también que garantizar que estas personas tienen alojamiento, están escolarizados o trabajan. El número de permisos de residencia emitidos en estas condiciones será restado del número establecido para el total de permisos anuales.
- Para los inmigrantes irregulares que se encuentran ya en Italia, la ley proporciona una amnistía que permitirá la regulación de la posición de aquellos que hayan trabajado y vivido en Italia al menos tres meses.

Decreto de regularización

Un decreto ley emitido por el gabinete el 6 de septiembre de 2002 proporciona la regulación de la posición de dos clases de trabajadores inmigrantes irregulares: aquellos trabajadores empleados en el servicio doméstico y asistentes de hogar y trabajadores dependientes implicados en otra clase de trabajo subordinado. Los inmigrantes cuyo permiso de residencia ha expirado también podrán regularizar su situación con tal de que no hayan recibido la orden de deportación. Todos los trabajadores inmigrantes regularizados recibirán un permiso de residencia con una duración igual a la duración de su contrato de empleo, pero en ningún caso superior a los dos años.

Los requisitos que los trabajadores inmigrantes deben cumplir para clarificar su situación son los siguientes:

- El trabajador tiene que haber estado empleado en una empresa al menos tres meses.
- El empresario tiene que comprometerse a contratar al trabajador con un contrato sin fecha de finalización, o con un contrato fijo de al menos un año de duración.
- El empresario tiene que pagar a los trabajadores al menos 700 euros al mes, más 100 euros en gastos.
- En diez días desde la presentación de la solicitud para la regularización de la documentación pertinente (que se puede realizar a través de la oficina de correo o en la comisaría principal), el empresario y el trabajador serán llamados por el prefecto local para una reunión para que firmen los papeles pertinentes.

Para los trabajadores que realizan tareas de hogar y de asistencia a mayores, los requisitos son los siguientes:

- Se puede regularizar un asistente de hogar por cada familia, pero es necesario el certificado de la presencia de una persona mayor o inválida que necesite asistencia.
- Los trabajadores domésticos y asistentes de hogar tienen que ser pagados con por lo menos 439 euros al mes.
- El empresario tiene que pagar la contribución al Instituto Nacional de la Seguridad Social, que es de 290 euros al mes más 40 euros de gastos.

- En la comisaría se comprobará toda la documentación y se llamará a las partes a una reunión para la firma del acuerdo de regularización y del permiso de residencia.

Reacción de empresarios y sindicatos

Un intenso debate ha acompañado la adopción de la ley Bossi-Fini y del decreto, que fue criticado tanto por los sindicatos como por las asociaciones empresariales.

Desde las asociaciones de empresarios, en particular en la zona noreste de Veneto, donde el uso de mano de obra extranjera sustituye a las carencias de la mano de obra local, se levantaron muchas voces críticas contra las restricciones impuestas por la nueva legislación. Muchos empresarios criticaron el hecho de que ahora es imposible regularizar la situación de los trabajadores inmigrantes que han recibido una orden de deportación pero permanecen en Italia. Muchas empresas tienen contratados trabajadores en estas categorías, y la imposibilidad de regularizar su situación aumenta el riesgo de dejar a muchas compañías con un número insuficiente de trabajadores.

Luigi Rossi Luciani, presidente de la Federación Industrial de la región de Veneto, dijo que las compañías afectadas por la amnistía (por emplear inmigrantes irregulares) es marginal, pero tienen urgencia de contratar personal para poder crecer. La provisión de la nueva legislación está todavía bajo discusión en el Parlamento.

El Primer ministro Silvio Berlusconi, en una declaración hecha el 18 de septiembre de 2002, garantizó que el Gobierno derogará esta cláusula, haciendo todo lo posible para que todos los inmigrantes que tengan trabajo sean regularizados, incluso los que han recibido una orden de deportación.

Por su parte, los sindicatos han criticado fuertemente la nueva legislación sobre inmigración, especialmente porque la entrada a Italia está ahora exclusivamente subordinada a la posesión de un contrato de trabajo. Oberdan Ciucci, presidente de Anolf-Cisl, la asociación de trabajadores inmigrantes afiliada a la Confederación Italiana de la Unión de Trabajadores, declaró que «la ley no es el resultado de negociaciones preliminares con los sindicatos y asociaciones de inmigrantes. Las políticas llevadas a cabo por el gobierno Berlusconi no afrontan el problema y tendrán como resultado un incremento anormal en el número de inmigrantes ilegales e irregulares».

2.4.4.- Países Bajos⁹

Antecedentes históricos

En un período muy breve, el gabinete holandés ha formulado nuevas reglas en materia de inmigración e integración de trabajadores extranjeros. La política de tolerancia se ha convertido en una de reglamentos rígidos y extradiciones. Todo inmigrante debe seguir un curso de integración social. Para poder localizar mejor a los residentes ilegales, la policía tiene nuevas competencias en temas de inmigración. Quienes alquilen viviendas o habitaciones, o den empleo a ilegales, serán castigados con penas más severas.

El Consejo de Europa cuestiona estos cambios por considerarlos demasiado acelerados. Además, no comprende que Países Bajos, un Estado que durante décadas fue paradigma de la tolerancia, esté introduciendo ahora las políticas de inmigración y asilo más severas en Europa.

El Consejo de Europa no ha logrado comprender la decisión, tomada a principios de este año, de expulsar a 26.000 solicitantes de asilo, cuyas posibilidades de recurso se habían agotado. El Consejo está integrado por 45 Estados miembros que, entre otras cosas, defienden los derechos humanos. La expulsión de 26.000 solicitantes de asilo es considerada como una posible violación de tales derechos.

La crítica del Consejo de Europa es embarazosa para Países Bajos, ya que, justamente en el seno de este organismo, reprocha a menudo a otros Estados violar los derechos humanos. En teoría, las medidas holandesas significan un enorme vuelco, si se comparan con la tradicional política tolerante en materia de inmigración. Al parecer, con la serie de propuestas, el gobierno holandés intenta simultáneamente desanimar a los inmigrantes y lograr una mejor integración de los nuevos ciudadanos.

En el futuro, los numerosos inmigrantes que llegan a Países Bajos por un vínculo matrimonial deben seguir un curso de integración y examinarse en su país de origen. Una vez en el país, deberán someterse a una segunda prueba, en la que se examinan sus conocimientos del idioma y la sociedad holandeses. Para personas analfabetas y con escasa formación escolar, éste será un enorme obstáculo. Otro impedi-

⁹ Países Bajos: medidas para inmigración e integración.

mento lo constituirá el aspecto financiero, ya que el curso de integración costará unos 6.000 euros. Se pronostica que todos estos elementos reducirán el flujo de inmigrantes.

Los inmigrantes que viven desde hace años en el país tampoco se libran de los nuevos reglamentos, pues deberán seguir un curso de integración y aprender el idioma. Quienes aprueben el examen dentro de un plazo de tres años, recibirán una parte de los costes del curso. En cambio, quienes, después de cinco años, no lo hayan aprobado, no obtendrán un permiso de residencia.

Si bien aún está por ver cuáles serán los cambios concretos, el Gabinete deja muy en claro que se propone combatir los problemas ocasionados por el acelerado cambio en la composición de la población. Desde hace muchos años, las grandes ciudades denuncian un aumento de problemas en aquellos barrios donde viven muchos inmigrantes. Hasta ahora no se ha logrado distribuir los nuevos ciudadanos por todo el país. Con el apoyo de la mayoría del Parlamento, ahora el Gabinete intentará cambiar esta tendencia.

Todo indica que la política holandesa ha aprendido la lección de las elecciones del año 2002. En esa ocasión, los electores dieron masivamente su voto al partido del político asesinado, Pim Fortuyn, a quien los partidos políticos tradicionales no tomaban verdaderamente en serio. Fortuyn fue uno de los primeros en mencionar la necesidad de abordar problemas derivados de la gran cantidad de inmigrantes y refugiados que entraron en Países Bajos en los últimos 25 años.

En una carta publicada en el diario británico *Financial Times*, la ministra holandesa de inmigración, Rita Verdonk, defendió su política de inmigración. Según la titular, los corresponsales extranjeros no la interpretan bien. Sin embargo, el mal ya está hecho, y todo indica que Países Bajos está perdiendo su reputación de país tolerante.

Rita Verdonk, ministra holandesa de inmigración, tiene la intención de deportar a 26.000 refugiados a los que se les han agotado los permisos de residencia en el país en un plazo de tres años. Aunque esta cifra no es tan alta como la de otros países, al publicarla, Países Bajos ha atraído la atención de todos los medios de comunicación del exterior.

Políticas gubernamentales y legislación¹⁰

Con el objeto de regular la posición de los trabajadores extranjeros en el mercado laboral, el gobierno introdujo en 1995 la Aliens Employment Act (*Wet arbeid vreemdelingen - Wav*). En el año 2000, el Acta fue parcialmente reformada para mejorar su implementación y aplicación. El Aliens Employment Act presta especial atención al sistema de permisos de trabajo. La regla principal es que los extranjeros no pueden trabajar a menos que tengan el permiso de trabajo. De acuerdo con el Acta, se considera extranjero a cualquier persona que no tiene la nacionalidad holandesa y que no ostenta los mismos derechos legales (por ejemplo, por el hecho de ser ciudadano de la Comunidad Europea). El empresario sólo puede obtener un permiso de trabajo si cualquier ciudadano de la Unión Europea no solicita la vacante. Los empresarios están obligados a informar de cualquier vacante y esperar al menos cinco semanas antes de contratar a un extranjero. El Acta tiene el objetivo de desanimar la contratación de trabajadores extranjeros, salvo para aquellos casos que el trabajador esté cualificado. La inspección laboral (*Arbeidsinspectie*), cuerpo oficial del Estado en esta materia, declaró en su informe anual de 2001, que en el año 2000 se habían descubierto 739 infracciones de la ley. Una cifra un poco superior a las 718 infracciones del año anterior (EIRO, 2003). Por el momento, no se va a publicar más legislación en la materia, ya que el Aliens Employment Act ha demostrado ser un instrumento flexible para afrontar los cambios en el mercado laboral.

Para mejorar la posición de los trabajadores extranjeros y estimular su participación en el mercado laboral, el gobierno holandés introdujo (temporalmente) el Acta para la promoción de la participación laboral de las minorías étnicas, que fue el resultado de una consulta con las partes sociales. El Acta entró en vigor en 1998 y ha sido recientemente extendida hasta junio de 2004. El principal objetivo es estimular a los empresarios a contratar un porcentaje de trabajadores extranjeros en la empresa. Para determinar este porcentaje se tiene en cuenta si el número de trabajadores extranjeros contratados es proporcional al de la población en la región.

Para poder controlar los esfuerzos de los empresarios, el Acta les obliga a publicar un informe anual que incluye el número de trabajadores inmigrantes en la plantilla y los pasos específicos que se han tomado para mejorar su participación. Antes de entregar el informe, el comité de empresa tiene que ser consultado. Informes oficiales declararon que en 1998, el 65% de los empresarios afectados cumplieron con el Acta, y esta cifra aumentó del 69% en 1999 al 74% en el año 2000 (EIRO, 2003).

¹⁰ Migration and Industrial Relations. The Case of the Netherlands.

Políticas de inmigración

El objetivo fundamental del gobierno holandés en política de inmigración es desincentivar la contratación de trabajadores extranjeros. Sólo en casos excepcionales los extranjeros tienen el permiso correspondiente para acceder al mercado de trabajo. El Aliens Employment Act (Wav) proporciona un campo de acción lo suficientemente amplio para afrontar las carencias en el mercado laboral. El Gobierno no tiene la intención de modificar esta política, y las medidas que se han tomado han ido dirigidas a buscar trabajadores con determinadas características que pueden ser potencialmente contratados en el mercado laboral holandés. Los demandantes de asilo, por ejemplo, tienen en la actualidad permiso para trabajar durante un período máximo de doce semanas al año, y el Gobierno ha introducido recientemente un proyecto de ley ante el Parlamento que otorga a los demandantes de asilo que tengan el permiso de residencia, la posibilidad de trabajar sin necesidad de obtener el permiso de trabajo.

El Gobierno también ha introducido una serie de medidas (como por ejemplo el Acta para la promoción de la participación laboral de las minorías étnicas) para mejorar la participación de los trabajadores inmigrantes en el mercado laboral. En junio de 2000, el Gobierno también alcanzó un acuerdo con un número de empresas nacionales de gran tamaño, para promocionar una política multicultural en estas empresas y estimular la contratación de minorías étnicas en general.

En marzo de 2002, 110 empresas habían firmado el tratado, que incluye acuerdos en programas de formación, reclutamiento para minorías étnicas y gestión de la diversidad. En el año 2002 se alcanzó un acuerdo similar con representantes de pequeñas empresas (convenio MKB). Para finales del año 2002, se habían contratado más de 60.000 inmigrantes, el 63% de los cuales está todavía trabajando.

Aparte de la legislación y de las políticas del Gobierno, las organizaciones de empresarios y las uniones sindicales firmaron, a principios de los años noventa, tres acuerdos para facilitar la integración de los inmigrantes. En 1990, las partes sociales firmaron el acuerdo STAR Meer werk voor minderheden Den Haag ("más trabajo para las minorías"). En 1996 renovaron este acuerdo en With minorities more possibilities (STAR Met minderheden meer mogelijkheden Den Haag), al que siguió en 2001 More minorities with possibilities (STAR Meer minderheden met mogelijkheden Den Haag). Este acuerdo reflejaba el cambio de actitud del Gobierno, debido a la situación económica del país, donde había escasez de mano de obra en el mercado nacional. El principal objetivo del acuerdo de 1990 fue reducir el desempleo entre las minorías a nivel nacional, creando 60.000 puestos de trabajo en cinco años. En 1996, las diferentes partes evaluaron sus esfuerzos y los encontraron insatisfactorios, lo que les llevó a desarrollar un enfoque más descentralizado.

La postura de las organizaciones de empresarios de las grandes (VNO-NCW) y pequeñas y medianas (MKB) empresas, es favorecer la inmigración para afrontar las carencias en el mercado de trabajo. Algunos puestos de trabajo son difíciles de ocupar debido a los cambios demográficos, que han originado un aumento de la edad de la población y una carestía de trabajadores cualificados.

Los temas donde los empresarios han podido llegar a acuerdos con los sindicatos a nivel central han sido la adopción de medidas antidiscriminatorias y en la gestión de la diversidad. Con respecto a la adopción de estas medidas, no se aprecia una diferencia importante entre las grandes y pequeñas empresas. Por ejemplo, mientras el VNO-NCW desarrolló unos acuerdos en políticas multiculturales para las empresas de gran tamaño, los empresarios de las pequeñas y medianas empresas alcanzaron acuerdos a nivel sectorial.

También se han introducido políticas activas de reclutamiento en las organizaciones empresariales para facilitar la contratación de trabajadores extranjeros. Por ejemplo, una de las cuatro medidas básicas que se acordaron en la Organización del Trabajo trataba de la posibilidad de reclutar más inmigrantes. Los empresarios, además, destacan la necesidad de contratar más trabajadores cualificados, ya sean éstos inmigrantes o no.

Con respecto al resultado de los acuerdos firmados entre las partes sociales, hay que destacar que se han conseguido avances en estas materias. Por ejemplo, se ha conseguido reducir el desempleo entre los inmigrantes, que en 1990 era cuatro veces superior al de los nacionales y en la actualidad es sólo dos veces superior. La situación del mercado laboral es la que determina la actitud de los empresarios. Por ello, debido a la actual crisis económica y la disminución de la población activa, se hace necesario buscar a trabajadores con determinadas cualificaciones, siendo secundario el hecho de que éstos sean inmigrantes o no.

Las organizaciones de empresarios tienen una visión positiva sobre la política seguida por el Gobierno con respecto a los trabajadores inmigrantes. Aprecian sobre todo las iniciativas tomadas por el Ministerio de Asuntos Sociales para facilitar su integración en el mercado laboral (ya que en el pasado había más reglas burocráticas). No obstante, se muestran críticos con algunos aspectos, como la duración de los trámites, los procedimientos que los trabajadores extranjeros (especialmente los de la TI y otros especialistas) tienen que seguir para obtener un permiso de trabajo, etc.

Las organizaciones de empresarios no han cambiado sustancialmente su actitud con respecto al tema de la inmigración durante la última década y destacan que Países Bajos ha sido y es un país migratorio. Por ello reconocen que los inmigrantes deberían ser tratados como ciudadanos normales, ya que en la mayoría de los casos pagan impuestos y beneficios sociales como los demás ciudadanos. Por tanto, se oponen a introducir medidas que favorezcan a grupos específicos.

Los sindicatos también están introduciendo temas referentes a los trabajadores inmigrantes. Después de los acuerdos alcanzados a nivel central con las organizaciones de empresarios en la Organización Central del Trabajo, las organizaciones sindicales intentan llegar a acuerdos a otros niveles. Por este motivo, los programas y las políticas de dirección de la diversidad han alcanzado un lugar principal en la agenda de la negociación. En este sentido, las empresas han llevado a cabo algunas políticas de empleo, como entrevistas a empleados para tratar de averiguar cuáles son los factores de éxito en las políticas de dirección de multiculturales. Otros temas importantes en la agenda de los sindicatos son la mejora del *status* legal de los trabajadores con salarios más bajos, aumentar la movilidad de los trabajadores inmigrantes y la introducción de medidas antidiscriminatorias a nivel de empresa. En la actualidad, las actividades principales de las organizaciones sindicales están dirigidas a aplicar los acuerdos alcanzados y a combatir la exclusión social en las empresas.

La organización sindical FNV ha empezado a incluir en la negociación colectiva acuerdos específicos para aumentar la empleabilidad de los trabajadores inmigrantes. El mismo FNV ha llamado a sus miembros a tratar de cambiar la federación misma en una organización multicultural. Al contrario que el VNO-NCW, el FNV no se muestra partidario de favorecer la inmigración como solución para hacer frente a las carencias en el mercado de trabajo, salvo en el caso de los trabajadores temporales, que sí consideran pueden solucionar problemas en sectores económicos concretos y en algunas circunstancias. Desde el FNV no se perciben las futuras migraciones como un peligro, aunque se reconoce la amenaza que representan los trabajadores inmigrantes ilegales para el resto de trabajadores.

El FNV tiene un departamento dentro del sindicato, con un presupuesto especial, creado para proporcionar asistencia a los inmigrantes, incluso para aquellos que no son miembros del sindicato. Además de la legislación y de las políticas gubernamentales, los sindicatos han tomado iniciativas con respecto a los trabajadores inmigrantes, como por ejemplo la cooperación con los trabajadores refugiados, dirigidas a mejorar su posición en el mercado laboral, ya que muchos de ellos ocupan puestos que están por debajo de sus cualificaciones. Estas organizaciones les ayudan a lograr el reconocimiento en Países Bajos de los títulos obtenidos por los trabajadores extranjeros en sus países de origen.

Negociación colectiva

Los acuerdos alcanzados por las partes sociales a nivel central (en la Central Labour Foundation) se han traducido en acuerdos colectivos a nivel de sector y de empresa. Estudios llevados a cabo en el año 2002 en 121 acuerdos colectivos a nivel de sector y de empresa, muestran que en más del 60% de los casos se han recogido acuerdos que hacen referencia al empleo. Entre los temas donde se han alcanzado acuerdos, destacan los desempleados de larga duración (43), seguidos de la categoría de minorías étnicas (26). De los 4.200 puestos de trabajo creados, 3.350 iban dirigidos a grupos específicos (770 estaban dirigidos a los trabajadores inmigrantes).

Estos acuerdos laborales colectivos (CLA) contienen cláusulas específicas para los trabajadores inmigrantes en temas de empleabilidad y formación. En el año 2002, casi la mitad (48%) de ellos incluían pactos sobre la empleabilidad de trabajadores extranjeros dirigidos a mejorar su participación en el mercado laboral. En casi todos los casos estos programas iban dirigidos a los desempleados. Aunque los inmigrantes no están expresamente señalados como una categoría especial, se entiende están incluidos dentro de las categorías señaladas anteriormente. Llama la atención el caso de los desempleados escasamente cualificados de larga duración, para los que una tercera parte de los acuerdos laborales colectivos han introducido medidas de formación. Por último, en el sector de venta al público, se ha llegado a acuerdos sobre formación que incluyen cursos de idiomas para los inmigrantes y cursos de políticas de dirección de la diversidad.

Dentro de los temas de la negociación colectiva, donde hay un mayor desacuerdo entre las partes sociales, se encuentran: la intención de los empresarios de poder contratar más inmigrantes para poder cubrir las vacantes en algunos sectores específicos, mientras que los sindicatos ponen especial énfasis en buscar ayudas a los trabajadores inmigrantes sin trabajo para facilitar su integración. Los empresarios y sindicatos también discrepan acerca de las condiciones bajo las cuales los trabajadores inmigrantes de los futuros Estados de la Unión Europea serán contratados en Países Bajos. Mientras que los empresarios opinan que el Aliens Employment Act es suficiente para regular sus condiciones laborales, los sindicatos opinan que los acuerdos laborales colectivos de sector y de empresa deberían de ser también aplicables.

El Acta sobre la promoción de la participación laboral de las minorías étnicas obliga a los empresarios a informar a los comités de empresa acerca de sus políticas con respecto a los trabajadores inmigrantes. No obstante, tanto desde las organizaciones empresariales como desde los sindicatos, se opina que los comités de empresa están dando muy poca atención a los trabajadores inmigrantes, y las dos partes esperan el resultado de la investigación iniciada por el Gobierno sobre este tema.

2.4.5. España

Marco regulador del acceso al trabajo de los extranjeros en España

La entrada, permanencia y trabajo de inmigrantes no comunitarios está regulada en la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero 2000, sobre los derechos y libertades de los no nacionales en España, y de su integración social y normas vigentes reglamentarias sobre la materia en la Ley Orgánica 8/2000 de 22 de diciembre¹¹.

Para poder residir en España, los extranjeros no comunitarios tienen que obtener uno de estos permisos:

- Un permiso de residencia y trabajo.
- Un permiso de residencia no laboral.
- Una tarjeta de estudiante.

Los permisos de residencia que se pueden obtener son:

- Permiso de residencia temporal por reagrupación familiar.
- Permiso de residencia temporal mediante demostración de estancia ininterrumpida de dos años, además de figurar como empadronado en un municipio en el momento de formular la petición y disponer de medios económicos para su manutención y estancia.
- Permiso de residencia para hijos de extranjeros nacidos en España.
- Permiso de residencia permanente para los extranjeros que demuestren haber residido de forma regular y continuada durante al menos cinco años.
- Permiso de residencia por circunstancias excepcionales.

Las personas de fuera de la Unión Europea que deseen llevar a cabo cualquier trabajo lucrativo o actividad profesional en España, deben obtener una autorización para trabajar y el correspondiente permiso de trabajo. El permiso de trabajo puede obtenerse para realizar cualquier actividad remunerada, bien por cuenta propia o por cuenta ajena. El permiso de trabajo puede ser también temporal o de duración ilimitada.

Para poder contratar a un trabajador extranjero no comunitario, el empresario tiene que emitir una petición al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (aunque esto no afecta a la validez de los derechos recogidos en el contrato de trabajo) y obtener el permiso de trabajo correspondiente. Para la concesión de dicha autorización, se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo en el país.

La duración de los permisos de trabajo es de uno, dos y tres años, y pueden estar limitados a un área, sector o actividad determinado. Los permisos de trabajo conceden la oportunidad de trabajar en un sector, área geográfica o actividad determinada y pueden ser renovados en aquellos casos en que el contrato se renueva. Una vez transcurridos cinco años desde la concesión del permiso inicial, se convierte en permanente. También existen permisos especiales para casos particulares y para algunas categorías de personas (científicos, fuerzas armadas, corresponsales de prensa, ministros, miembros de sindicatos, etc.).

El marco regulador debería ser el instrumento principal que facilitase el acceso de los trabajadores inmigrantes al mercado laboral español. Su función principal sería facilitar la contratación de trabajadores extranjeros en el mercado de trabajo español en puestos de trabajo que no son ocupados por los nacionales. La legislación española ha creado varios procedimientos, como el régimen general (que es el régimen inicial de concesión de los permisos de trabajo), sistema de contingente y el de contratación de trabajadores temporales para tal fin. No obstante, como también hemos señalado anteriormente, hay que tener en cuenta el elevado número de personas que se encuentran en situación de irregularidad y que en ocasiones supone una distorsión del mercado de trabajo. Estos procedimientos, aunque adecuados, deberían ser mejorados para agilizar el sistema. Algunas de las propuestas (CES, 2004) hacen referencia a reforzar los siguientes principios:

- Mejorar la claridad y sencillez en el procedimiento, dando más agilidad a la tramitación y estableciendo contactos más estrechos con las partes sociales.
- Simplificación y unificación de la gestión, para que el sistema sea más eficaz y garantice el marco de derechos a todos los trabajadores y facilite la contratación de los trabajadores demandados por los empresarios. Esto se puede lograr mediante la creación de una unidad

¹¹ La normativa básica reguladora en tema de inmigración está recogida en el Anexo I. No obstante, hay que señalar que se ha anunciado la reforma del reglamento de extranjería para el último cuatrimestre del año.

o ventanilla única que coordine, concentre y simplifique todos los trámites que se tengan que realizar, así como mejorando la coordinación entre todos los órganos de la Administración con competencia en la materia.

A tal efecto, es importante dotar a la Administración (Dirección General de Migraciones, los servicios públicos de empleo, las oficinas de extranjeros y los consulados, etc.), de medios humanos suficientes y cualificados, para poder hacer frente a la demanda de gestión que exige el fenómeno migratorio.

También es importante reforzar los mecanismos de conexión entre la oferta de mano de obra extranjera y las demandas del tejido productivo español. En este sentido, es necesario mejorar los distintos procedimientos de acceso de los extranjeros al mercado de trabajo español: el contingente y el procedimiento específico para trabajadores temporales (respecto al cálculo de la "situación nacional de empleo" y la actividad de las comisiones provinciales que finalmente autorizan las ofertas) y el denominado régimen general (fundamentalmente respecto a la certificación individual de la inexistencia de desempleados del mercado de trabajo español que respondan al perfil del puesto de trabajo para el que se solicita autorización laboral).

Dado que la demanda de trabajadores extranjeros se concentra en determinados sectores, habría que reforzar los mecanismos de entrada y permanencia de los extranjeros que están en situación regular en España. También es importante la celebración de acuerdos de ámbito sectorial estatal para reforzar la colaboración entre la Dirección General de Inmigración, los servicios públicos de empleo y las organizaciones empresariales y sindicales de los sectores que concentran la mayor parte de las ofertas de empleo para trabajadores inmigrantes. Con este tipo de convenios de colaboración podrían articularse actuaciones encaminadas a la selección e incluso formación de trabajadores extranjeros en los países de origen, que diesen respuesta a las necesidades de nuestro mercado laboral.

El sistema de contingente

En el sistema de contingente, el Gobierno, después de la consulta al departamento correspondiente, y en teoría, a los actores sociales más representativos, establece un contingente de mano de obra con el número y características de las ofertas de empleo para los trabajadores extranjeros no residentes, indicando los sectores y actividades profesionales que tienen que ser cubiertos.

Como excepción, las ofertas de empleo que los empresarios pueden hacer a los trabajadores extranjeros son independientes del sistema general de contingente. Hay también otras excepciones a la utilización de plazas en el sistema de contingente. Hay un sistema especial para los estudiantes y para los trabajadores temporales. Hay que tener en cuenta el aumento de este número de permisos en los últimos años, de 35 registrados en 1999 a 9.146 en 2002 (EIRO). En el contingente de no nacionales permitidos para entrar este año, el Gobierno incluía 10.000 trabajos de larga duración y 21.195 trabajos temporales. Para estos últimos, el permiso de trabajo les permite el derecho de entrada y salida del país de acuerdo con las campañas temporales. También se han tomado medidas especiales para que los trabajadores temporales reciban un alojamiento adecuado. Finalmente, los trabajadores fronterizos que trabajan en España y vuelven a su lugar de residencia cada día o cada semana deben obtener una autorización administrativa.

Después de las reformas introducidas en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, y el RD 864/2001, el sistema de contingente ha experimentado una mejora, sobre todo después de la interrupción de dos años de la convocatoria del contingente debido a las regularizaciones extraordinarias que tuvieron lugar en los años 2000 y 2001.

Desde el año 2002, el sistema de contingente se basa en la oferta de puestos de trabajo concretos (y no en "cupos de trabajadores" como ocurría hasta esa fecha) y su concesión depende de la existencia de un contrato de trabajo, que tiene que ser firmado en el país de origen del trabajador extranjero. Para establecer el sistema de contingente se tiene en cuenta la cantidad de puestos de trabajo que se necesitan cubrir, a partir de las estimaciones de distintos sectores.

En los últimos años se ha dotado a este sistema de una mayor transparencia, lo que se ha traducido en que el sistema de contingente haya demostrado ser un sistema útil de acceso al mercado laboral de los trabajadores extranjeros. No obstante, este sistema no garantiza plenamente los derechos de los trabajadores extranjeros, ni significa que sea una respuesta perfecta para las necesidades de las empresas. La modificación del contingente por la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, hace que sea necesario introducir una serie de mejoras en su procedimiento. Entre otras, destacan:

- Con respecto a la fase de determinación del contingente, los principales problemas se han debido a la reciente introducción de este procedimiento, a la urgencia en los plazos para realizar las estimaciones, las dificultades para determinar previamente las necesidades que se han de cubrir, así como la disparidad «de los criterios aplicados en las comisiones ejecutivas provinciales del INEM que, en ocasiones, conducen a discrepancias entre el contingente aprobado y el solicitado, o incluso a la no aprobación de contingentes para algunas provincias» (CES, 2004).

- En la fase de gestión, los principales problemas se han debido al desconocimiento del procedimiento, a su rigidez y duración, a la dificultad de las empresas para desplazarse al exterior, la desconfianza en firmar contratos sin haber tenido previamente un contacto directo con los trabajadores, la multiplicidad de pasos e instancias involucradas, la falta de información a las empresas y de contacto directo con el órgano de selección o la toma de decisiones al margen de la voluntad empresarial. Estos han sido algunos de los motivos que han llevado a muchas empresas que querían cubrir vacantes por esta vía, ha desistir de su pretensión inicial y buscar otros métodos.

Algunas de las medidas propuestas para mejorar el procedimiento de contingente hacen referencia a la simplificación y agilización de trámites; la creación o refuerzo de unidades de gestión de ofertas en los países emisores de inmigración; el refuerzo del contacto directo y personalizado con las empresas, especialmente mediante la unificación de instancias de interlocución tanto en el ámbito provincial como en el país de origen, así como un margen más amplio de autonomía de las empresas en el proceso de selección que se aproxime al que tiene en el mercado nacional. Además, también sería deseable la ampliación del ámbito de las ofertas nominativas, que actualmente es muy restringido (CES, 2004).

Procedimiento de temporada

Los permisos de temporada, aunque están englobados en las cifras de contingente, tienen un procedimiento específico. Algunos de los problemas que plantea este sistema son: la definición del concepto de temporada y la determinación de su alcance en las distintas actividades y sectores.

Algunas de las medidas señaladas para mejorar este procedimiento hacen referencia a su carácter abierto para evitar la duplicidad en la cuantificación y presentación de las ofertas que se dan en la actualidad (en la fijación del contingente y, más tarde, en los tres meses anteriores al inicio de la campaña). Aunque se ha avanzado en la simplificación de este procedimiento, es necesario adoptar otras medidas para hacerlo más efectivo. Estas medidas hacen referencia a la necesidad de proporcionar a las empresas trabajadores lo suficientemente cualificados que respondan a las expectativas de la empresa para su integración laboral, mantenimiento en el trabajo e, incluso, de promoción profesional. También se destaca la importancia de poder realizar los procesos de selección y los programas de formación en el país de origen, como mecanismo para facilitar la integración de los trabajadores en las empresas y en la sociedad. La articulación de este tipo de programas, mediante convenios bilaterales o acuerdos de colaboración con los sectores productivos que tienen más necesidad de mano de obra inmigrante, debiera ser una de las medidas a adoptar en el marco de las políticas migratorias.

El régimen general

A pesar de los sucesivos intentos por simplificar su procedimiento y de agilizar sus trámites, el régimen general sigue padeciendo de una gran complejidad en su regulación, y de la confusión debido a la proliferación de normas de distinto rango en muy poco tiempo. Así, la lentitud y falta de claridad en el procedimiento de gestión, incluso una vez obtenida la certificación sobre la situación nacional de empleo, sigue siendo el principal problema que afecta al régimen general, ya que las resoluciones se producen en un plazo muy posterior a la presentación de las solicitudes.

Una posible solución es la adopción de medidas para que toda empresa que tenga una oferta de trabajo que no pueda ser satisfecha en el plazo fijado por un nacional, pueda cubrirla por procedimientos ágiles mediante la contratación de inmigrantes desde sus países de origen en un plazo breve de tiempo.

Además de la lentitud en la emisión de las resoluciones, la práctica administrativa en este ámbito se caracteriza por la saturación de las oficinas de extranjeros, provocando situaciones prolongadas de incertidumbre en las expectativas de los sujetos implicados, incluso cuando se trata de procedimientos relativamente sencillos, como la renovación de las autorizaciones para el trabajo cuando existe un contrato o una oferta de empleo en vigor.

Así, unido al hecho de la propia complejidad, indefinición y ausencia de criterios claros respecto al concepto de "situación nacional de empleo", se dan problemas prácticos en su aplicación, como la utilización de criterios y certificaciones distintas por los respectivos servicios públicos de empleo, que aplican diversas interpretaciones a la «comprobación de la existencia de demandantes de empleo en el mercado nacional». De este modo, no siempre se produce adecuación efectiva de los demandantes de empleo existentes en el mercado nacional a los requerimientos y características de los puestos que se ofertan por las empresas (en términos tanto de aptitud para el puesto como de disponibilidad para la incorporación, ya sea por las características de la oferta, su consideración social, por la percepción de prestaciones u otros motivos). En este sentido, debería simplificarse y homogeneizarse el procedimiento de certificación de no existencia de candidatos en el mercado nacional, vinculándolo al hecho de no poder satisfacer la oferta en un plazo determinado (15 ó 30 días).

En relación con las medidas antidiscriminatorias, la discriminación es definida en el Capítulo IV, art. 21 de la Ley 4/2000, «como cualquier acto directo o indirecto que distingue, excluye o restringe a un no nacional debido a su raza, color, antecedentes étnicos o nacionales, origen, o religión, o que limite el reconocimiento o el ejercicio de las condiciones de igualdad, derechos humanos y libertad política, económica, social o cultural».

Políticas gubernamentales

En general, la política del Gobierno se basa en adaptar el número de inmigrantes a las necesidades del mercado laboral español. A tal efecto se han firmado una serie de acuerdos con algunos países y se ha restringido el flujo de inmigrantes de fuera de la Unión Europea (UE) por razones de seguridad.

En 1978, España se adhirió a la Convención de Ginebra de 1951 sobre los derechos de los asilados y refugiados, incorporándolo en su legislación interna por la Ley 5/84 sobre el Asilo, que ofrece incluso mejores condiciones que las recogidas en la Convención. Las personas demandantes de asilo debido a razones fundadas de peligro de persecución por razones personales, como los refugiados, tienen el derecho a no ser expulsados del país, a ser reconocidos por el Estado, residir y circular libremente en España, el derecho de recibir un documento de identidad, la autorización de llevar a cabo cualquier actividad lucrativa en las mismas condiciones que un nacional, y de obtener cuidados sociales y económicos para ellos y su familia, con un período de cinco años para los propósitos de obtener la nacionalidad española.

La ley 9/94 de la reforma de la Ley del Asilo 5/84 cambió la regulación radicalmente. Los demandantes de asilo fueron considerados lo mismo que los refugiados y la obtención del permiso de asilo se limitó a las razones establecidas en la Convención de Ginebra. A través de la Ley de Extranjería 4/2000, reformada por la Ley Orgánica 8/2000, se ofrecieron otras protecciones a los demandantes de asilo, en particular por razones humanitarias, razones de interés público, o por exilio debido a guerra en sus países de origen, que estaban regulados a través de los permisos por razones excepcionales. En estos casos, los demandantes de asilo reciben representación legal gratuita.

Por otra parte, el Gobierno ha introducido una serie de medidas para mejorar la participación de los trabajadores inmigrantes en el mercado laboral español.

La política de inmigración, según el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del Estado español, se basa en el desarrollo de una política activa que combina varias líneas de acción: cooperación para el desarrollo de los países de origen de los inmigrantes para tratar las causas de la inmigración en su origen, establecimiento de contingentes que pueden ser asimilados por la sociedad española para la efectiva integración y desarrollo de programas de integración social. El Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) intenta promocionar e integrar a los inmigrantes y dirigir los subsidios del sistema general.

Los programas de acción a favor de los inmigrantes son: fomentar la educación y la cultura, fomentar la integración social, mantenimiento, funcionamiento y actividades habituales para entidades dedicadas a la inmigración, fomentar la participación pública, y la introducción y consolidación de un Observatorio Permanente de Inmigración. Hay un programa dirigido a fomentar el empleo, cuyo objetivo es mejorar la formación de los inmigrantes, mejorar sus oportunidades de empleo, ofrecerles información y consejo sobre el empleo y derechos laborales.

Algunas organizaciones no gubernamentales (ONG) también proporcionan ayudas a las organizaciones públicas y a los trabajadores inmigrantes que están en situación irregular en aquellos casos de emergencia o con ingresos insuficientes. La cantidad proporcionada por el IMSERSO a esos programas de inmigración en 1999 fue de 2.534.168 euros, con el 16% para programas de formación al empleo y el 16% para el mantenimiento de organizaciones (EIRO, 2003).

A menos de que los trabajadores extranjeros proporcionen las cualificaciones y experiencia requeridas para poder desempeñar las funciones del puesto de trabajo, éstos pueden ser contratados durante los dos primeros años a través de un contrato de formación en el trabajo. Este contrato se caracteriza por los costes de la Seguridad Social más bajos y no tener el beneficio de desempleo; en general, los salarios son más bajos (incluso pueden ser inferiores al salario mínimo interprofesional); el 10% del tiempo de trabajo se tiene que dedicar a la formación.

Para el desarrollo y aplicación de estas prácticas, el Gobierno coopera en ocasiones con las partes sociales. Por ejemplo, a través de subsidios al Centro de Información para los Trabajadores Inmigrantes (CITE) de CC.OO. (30.051 euros); también mediante el fomento de activi-

dades para mejorar la cualificación profesional y mediante cursos de integración en el trabajo y la sociedad (63.106 euros), al Observatorio de Inmigración Permanente (54.091 euros) y, finalmente, fomentando cursos de lenguaje y cultura para los inmigrantes (33.056 euros). Al Centro de Información y Consejo Social y Laboral para los Inmigrantes de UGT (84.142 euros), y a las actividades de información, dirección y consejo a los inmigrantes de la Unión Sindical Obrera (USO) (18.030 euros).

Sindicatos

Por su parte, los sindicatos demandan al Gobierno una política coherente sobre inmigración laboral. Desde UGT se señala que la legislación debería abordar temas como la entrada, la integración y períodos de estancia en el país de los inmigrantes, así como introducir medidas que unan el fenómeno migratorio con el ambiente de trabajo. También destacan la importancia de que los cupos establecidos en el sistema de contingente, o la cuantía de permisos temporales, sean acordados con las partes sociales. Otros temas destacables son: las políticas de acuerdos bilaterales firmados con otros países no comunitarios, los criterios para conceder permisos de trabajo y para legalizar a los trabajadores no nacionales residentes en España.

Desde el punto de vista sindical, se pone especial énfasis en potenciar el diálogo entre las partes sociales para buscar consenso en esta materia; en la creación de comisiones nacionales, provinciales y regionales para supervisar temas referentes a la inmigración laboral, y en potenciar el papel de los servicios públicos de empleo, que deberían de jugar un rol más activo.

Para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores extranjeros se demanda una intervención más efectiva de los inspectores de trabajo, mediante la legalización de trabajos y trabajadores y estableciendo obligaciones para los empresarios, en lugar de imponer multas y sanciones de expulsión para los inmigrantes. Desde UGT también consideran que la mano de obra extranjera no debería estar destinada a un mercado laboral secundario, que tiene peores condiciones.

Para CC.OO. es necesario llevar a cabo una política más activa de legalización de los extranjeros que están en situación ilegal y que prueben que están residiendo o trabajando en el país. Para este sindicato, la integración de los inmigrantes en el mercado laboral debería ser llevada a cabo de la misma forma que la de los nacionales, y los trabajadores extranjeros no deberían ser desplazados a realizar trabajos en mercados laborales menos cualificados. Otro objetivo fundamental de CC.OO. es combatir la discriminación laboral de los inmigrantes y fomentar su integración en el movimiento sindical.

Para CC.OO., la inmigración es un fenómeno internacional y el problema debería ser enfocado desde la perspectiva de erradicar las desigualdades entre los países del norte y el sur. Para ello, se debería fomentar la integración de los inmigrantes en el mercado laboral y en la sociedad, ya que los extranjeros son también trabajadores a los que les corresponden una serie de derechos igual que a los nacionales. CC.OO. considera que el papel de los trabajadores extranjeros debería ser visto como positivo para nuestra economía, ya que además de pagar impuestos, ayudan al sostenimiento de la Seguridad Social y trabajan en sectores donde hay escasez de mano de obra. Los sindicatos también tratan de combatir la idea de la existencia de una relación entre trabajadores inmigrantes y economía sumergida o el empleo precario, ya que éstos son fenómenos anteriores que no han sido causados por ellos. La economía sumergida está sólo marginalmente alimentada por este colectivo. Una forma de lograr un tratamiento justo e igual para todos los trabajadores es introduciendo medidas de gestión de la diversidad.

Por otro lado, las diferencias en las políticas que defienden los sindicatos mayoritarios en el tema de la inmigración no son sustanciales. Tanto UGT como CC.OO., están de acuerdo en adoptar medidas que faciliten la integración de los inmigrantes en el mercado de trabajo, así como en promover campañas para fomentar la afiliación de los trabajadores inmigrantes, incluyendo los ilegales. No obstante, CC.OO., además de reconocer sus condiciones como trabajadores, pone un mayor énfasis en introducir medidas para otorgar la ciudadanía a este colectivo.

Los sindicatos tienen también oficinas o centros que ofrecen información, consejo y servicios libres de costes a los inmigrantes, como el CITE de CC.OO., sin que sea necesario la afiliación de estas personas.

Los sindicatos también tienen una visión negativa acerca de algunas de las medidas adoptadas por el Gobierno en materia de inmigración. En concreto, critican algunos errores, como la concesión del permiso de residencia sin asegurar el permiso de trabajo, lo que hace que, en ocasiones, éste sea difícil de renovar. Además, consideran equivocada la figura del contrato de formación en el empleo, bajo la cual se puede contratar a trabajadores extranjeros con peores condiciones laborales, ya que se parte de la idea equivocada de que los inmigrantes no tienen la formación suficiente y deben ser contratados en peores condiciones.

Con respecto a las políticas de los empresarios, los sindicatos consideran que la posición de los empresarios es muy parecida a la del Gobierno, aunque aprecian la intención de algunas empresas de adoptar medidas para facilitar la integración de los inmigrantes en las empresas. Los sindicatos comparten también la idea de que los empresarios tienen un cierto interés en la existencia de una parte de la economía sumergida, lo que conduce a la ilegalidad, precariedad y existencia de peores condiciones laborales para los trabajadores inmigrantes.

Empresarios y organizaciones de empresarios

Tanto la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) como la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), están interesadas en desarrollar políticas de inmigración para cubrir las necesidades de mano de obra en determinados sectores (agricultura, construcción, hoteles y *catering*, e incluso nuevas tecnologías). Estas necesidades son más acuciantes en áreas como Cataluña, Comunidad Valenciana, Murcia, Andalucía, Baleares, Canarias y Madrid, donde los empresarios demandan más mano de obra extranjera, ya que la actual es insuficiente. Por tanto, consideran que eliminando restricciones a la utilización de mano de obra extranjera en ciertos sectores y áreas geográficas, se podría lograr la integración social de los inmigrantes tramitándoles contratos de trabajo permanentes o temporales.

Las organizaciones de empresarios resaltan la importancia de los acuerdos firmados con terceros países como Marruecos, Túnez, la República Dominicana y Ecuador, para seleccionar a nacionales de estos países que reúnen determinadas requisitos (cualificación, edad, movilidad, etc.). También destacan la importancia de poder realizar programas de reclutamiento y cursos de formación en el país de origen, para reducir los tiempos de espera y acelerar la integración de estos trabajadores en la empresa una vez lleguen a territorio nacional.

Las organizaciones de empresarios demandan también más autonomía para poder establecer sus políticas de reclutamiento, ya que consideran que la empresa es el elemento fundamental para facilitar la integración de los inmigrantes en nuestro país. Para mejorar el procedimiento, proponen, además de simplificar los trámites administrativos del sistema de contingente, otra serie de medidas, como la creación de un cuerpo público único encargado de abordar temas referentes a la inmigración, una colaboración más cercana entre los distintos órganos estatales que tengan competencias en inmigración, para que se tengan en cuenta las necesidades específicas de cada sector y la creación de unidades de empleo dentro de los consulados.

Para lograr una política de reclutamiento de inmigrantes más activa, los empresarios proponen la creación de un servicio nacional integrado con distintas unidades. Este servicio trataría los trámites administrativos relativos a la inmigración, establecería los períodos de estancia y salida del país, se encargaría de proporcionar formación, alojamiento, transporte y guarderías (infantiles) a los trabajadores extranjeros para facilitar su movilidad geográfica, etc.

Los empresarios están de acuerdo con algunas de las políticas llevadas a cabo por el Gobierno en temas de inmigración como: criterio de orden público, seguridad, restricciones de entrada en el país, etc. No obstante, consideran que otros temas, como los trámites de los permisos de trabajo, la gestión del sistema de contingente, la ausencia de planes de acción para colaborar con terceros países, etc. son poco flexibles.

Negociación colectiva

La inmigración sólo es un tema central de la negociación colectiva en algunos sectores que tradicionalmente cuentan con un número importante de trabajadores extranjeros, como hoteles y *catering*, agricultura y construcción. Además, este tema se está introduciendo en otros sectores, como el del metal y transportes de mercancías pesadas, que también concentran un número importante de trabajadores inmigrantes. En otros sectores, como servicio doméstico, que da trabajo a muchas mujeres inmigrantes, se le ha dado poca atención, y en el resto de sectores no se le da casi importancia a este tema.

Algunos acuerdos colectivos a nivel sectorial, como por ejemplo hoteles y *catering*, construcción y agricultura, contienen cláusulas específicas que hacen referencia a los trabajadores inmigrantes. Estas cláusulas tratan temas como la igualdad de salarios entre trabajadores nacionales y extranjeros, medidas de flexibilidad horaria en algunas épocas del año, como por ejemplo en el Ramadán (véase Anexo I), etc.

Además de los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva, se han creado foros nacionales y regionales, en los que a través de debates y consultas entre las partes sociales, la Administración y la sociedad civil, se buscan fórmulas para facilitar la integración de los trabajadores inmigrantes.

Los aspectos donde existe un mayor acuerdo entre las partes sociales en el tema de la inmigración son la necesidad de adoptar medidas para facilitar la integración de los trabajadores inmigrantes en la empresa o centro de trabajo y la firma de acuerdos bilaterales con terceros países.

Los mayores puntos de desencuentro se centran en que mientras los empresarios se muestran favorables a facilitar el aumento de trabajadores inmigrantes en los sectores donde existe una carencia de mano de obra, los sindicatos consideran que esta medida supone una restricción que les condena a trabajar en un mercado de segundo nivel.

Con respecto al futuro de la inmigración en España, hay que volver a incidir en el hecho de que éste es un fenómeno reciente en nuestro país, en comparación con otros países europeos que tienen más tradición migratoria. España se ha convertido en un lugar de destino de muchos inmigrantes debido a su alto nivel de calidad de vida y protección social y a la mejora en su sistema de bienestar, que es superior al de otros países. Además, los países latinoamericanos eligen España porque comparten el mismo idioma, y algunos países del norte de África, por su proximidad geográfica. También hay que tener en cuenta la reciente ampliación de Europa a los países del Este, que otorga a sus ciudadanos la libertad de movimientos dentro de los países de la Unión. Por estas razones es de esperar que en la legislación actual se introduzca, en un futuro no muy lejano, algún tipo de medidas restrictivas que aborden el tema de la inmigración como un problema de orden público. Estas medidas serán especialmente importantes en áreas donde a nivel local hay una gran concentración de trabajadores inmigrantes, debido al riesgo de disputas con los ciudadanos nacionales. Es de esperar también, que aunque la actividad de los inmigrantes se concentra en sectores que tienen menos estabilidad y peores condiciones laborales, su número continuará creciendo, por lo que se hará necesario introducir una serie de medidas para ayudar al desarrollo de los países de donde proceden los inmigrantes.

2.5. Cuadro comparativo: Reino Unido, Países Bajos, Italia y España¹²

| | Reino Unido | Países Bajos | Italia | España |
|--|--|---|--|--|
| 1. GENERAL | | | | |
| Oficinas encargadas de completar procedimientos de inmigración | Foreign and Commonwealth Office y the Home Office, Immigration and Nationality Department. | Actualmente hay dos: la Policía de Inmigración y la Oficina de Trabajo. | Actualmente hay dos: DPL y Questura. En un futuro próximo la única oficina será <i>Sportello Unico</i> . | El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno. |
| ¿Existen provisiones legales para evitar la discriminación contra los trabajadores extranjeros? | Sí. | Sí, basadas en la legislación nacional y de la CE. | Sí: Ley nº 40 de 6 marzo de 1998. Ley 189 de 30 julio de 2002 | Sí. Tienen los mismos derechos que los trabajadores españoles y cualquier tipo de discriminación está prohibida por ley. |
| ¿En su país existen acuerdos sobre inmigración con algún país determinado? | Sí. Working Holidaymaker Scheme permite a nacionales de la Commonwealth Nationals de entre 18 y 28 años trabajar durante 2 años en Reino Unido durante las vacaciones. | Sí. Con Turquía y países de Europa del Este (Polonia, Hungría, República Checa, etc.). También con países de la antigua Unión Soviética y tratados de amistad con los Estados Unidos. | No. | Marruecos. |
| 2. FUENTES DE INFORMACIÓN | | | | |
| ¿Existe algún sistema disponible en Internet para averiguar las leyes de inmigración del país? | Sí, varias. | Hay disponibles sistemas de documentación en la Biblioteca General. | www.parlamento.it www.giustizia.it | www.mir.es/extranje/preextra.htm |
| ¿Hay alguna dirección oficial en Internet donde se pueda encontrar información de leyes y procedimientos del país en temas de inmigración? | www.workpermits.gov.uk www.ind.homeoffice.gov.uk www.ukvisas.gov.uk | www.immigratiedienst.nl | www.stranieriinitalia.it | www.mir.es |

¹² Fuente: Sagardoy Abogados.

| | Reino Unido | Países Bajos | Italia | España |
|--|--|--|--|---|
| 3. VISA ¿Qué ciudadanos de fuera de la UE no necesitan solicitar una visa? | Están recogidas en la página oficial del Foreign and Commonwealth www.ukvisas.gov.uk | La embajada o consulado en el país de origen. | Suiza, Liechtenstein, Noruega e Islandia (miembros de la EFTA). | Suiza, Liechtenstein, Noruega e Islandia. Estados pertenecientes al espacio económico europeo. |
| ¿Cuál es la oficina donde se debe dirigir la solicitud? | Embajada británica del país en cuestión. | Normalmente de 2 a 4 semanas. | Consulado italiano en el país extranjero. | Consulado español de la localidad del último país de residencia legal. |
| ¿Cuál es la duración del procedimiento para obtener una visa? | 24 horas. | | La duración depende del consulado. | Depende del consulado. Una vez obtenida la autorización administrativa en España, generalmente no más allá de dos semanas. |
| ¿Hay diferentes clases de visa en su país? | Sí. | Sí: para una estancia corta, para entrar en el país, para viajes de negocios, etc. | A (tránsitos del aeropuerto), B (tránsitos), C (estancias breves), D (estancias largas). | Sí. A) Visado de tránsito (aeropuerto y territorial para cruzar el país en una jornada de no más de 5 días), B) Visado de estancia (por un periodo no superior a los 6 meses), C) Visado de residencia (miembros familiares, trabajo, asilos). |
| ¿Cuál es la duración de las diferentes visas? | Visitante extranjero, 6 meses. Visitante extranjero casado/a con un ciudadano británico, 12 meses. | Estancias largas y cortas: 3 meses. Visa para viajes de negocios para 90 visitas: 6 meses. | A (lo que dura la conexión entre vuelos), B (unos 5 días), C (de 3 a 6 meses), D (hasta un año). | De tres a seis meses. |
| ¿Cuál es el coste de la solicitud? | Entre 35 y 260 libras. | Variable. | Unos 30 euros más gastos. | Depende del consulado. |
| ¿Es posible apelar contra la denegación de la solicitud de la visa? | Normalmente sí. En algunos supuestos especiales, por ejemplo solicitar la entrada para visitar Reino Unido por vacaciones, no. | Sí. | Sí, pero sólo para ciudadanos que ya tienen el permiso de residencia italiano. | Sí. Vía administrativa. |
| 4. PERMISO DE RESIDENCIA | Extranjeros residentes en Reino Unido no necesitan obtener permiso de residencia mientras esté en vigencia la visa. Una vez ésta expira, se puede solicitar su extensión. Si el extranjero obtiene un permiso por un periodo de tiempo más largo, como el permiso de trabajo, es apto para solicitar la ILR. | El permiso para obtener el permiso de residencia es de 6 meses. Es necesario justificar una razón para solicitarlo: trabajo, reunión familiar, etc. Su duración depende de la razón por la que se solicita. Por trabajo puede ser de tres años prorrogables. Después de 5 años se convierte en indefinida. | No necesitan solicitarla Suiza, Liechtenstein, Noruega e Islandia (miembros de la EFTA). Diferentes permisos de residencia: trabajo, negocios, razones religiosas, competiciones deportivas, invitaciones diplomáticas y misiones, transporte y turismo. | Se solicita en la delegación del Gobierno. El periodo de solicitud es de 6 meses a 1 año. No necesitan solicitarla Suiza, Liechtenstein, Noruega e Islandia. Pueden solicitarla los estudiantes, menores en situación irregular. Pueden obtenerla también los esposos e hijos por la "reagrupación familiar". Se necesita certificado médico, pudiéndose denegar por enfermedad infecciosa. |
| 5. PERMISO DE TRABAJO A: Procedimiento ¿Quién puede solicitar el permiso de trabajo? | El empresario. | El empresario. | Todos los extranjeros de fuera de la Unión que tengan una oferta de trabajo en Italia. | 1. Cualquier empresario español interesado en contratar a un ciudadano extranjero. 2. El propio ciudadano extranjero que haya recibido una oferta de empleo de un empresario español o desee trabajar por cuenta ajena. |

| | Reino Unido | Países Bajos | Italia | España |
|--|---|---|--|---|
| ¿En qué oficina se debe solicitar el permiso de trabajo? | La oficina de permisos de trabajo en Sheffield. | La oficina de trabajo. | Actualmente el DPL. En el futuro, <i>Sportello Unico</i> será la única oficina competente. | En las oficinas de la Delegación o Subdelegación del Gobierno en el Área de Trabajo y Asuntos Sociales de cada una de las provincias españolas. |
| ¿Cuál es la duración del procedimiento para obtener el permiso de trabajo? | 48 horas, aunque normalmente el plazo puede ser superior para recoger todos los documentos y asegurarse de que se cumplen todos los requisitos. | 5 semanas. | Unos 2 meses. | La duración establecida legalmente es de 3 meses. En la práctica, ésta se extiende entre los 4 y 9 meses. |
| ¿Existen diferentes permisos de trabajo en su país? | Sí, existen permisos de trabajo específicos para deportistas y espectáculos, y permisos de trabajo específicos para negocios y propósitos comerciales | Sí. | Sí. | Sí. * Por cuenta ajena: a) Tipo B (inicial) validez 1 año b) Tipo B (renovado) validez 2 años. Obtención al término vigencia Tipo B inicial. c) Tipo C: validez 2 años. Obtención al término vigencia Tipo B inicial. * Por cuenta propia: a) Tipo D (inicial) validez 1 año. b) Tipo D (renovado) validez 2 años. Obtención al término vigencia Tipo D inicial. c) Tipo D: validez 2 años. Obtención al término vigencia Tipo B inicial. * Trabajadores transfronterizos: Tipo F. * Trabajadores en prestación transnacional de servicios: Tipo G. |
| ¿Cuál es la duración de los diferentes permisos de trabajo obtenidos? | La duración de los diferentes permisos de trabajo depende de si la compañía es nueva en Reino Unido. De todos modos, es posible obtener un permiso de residencia por 5 años de duración. | Depende. | La misma que el contrato de trabajo | De uno a dos años. |
| ¿Cuál es el coste aproximado por rellenar la solicitud? | 95 libras. | 2.400 euros. | 10,33 euros. | Ninguno. |
| ¿Cuál es el coste total por obtener un permiso de trabajo? | 2.000 libras. | 2.400 euros. | 10,33 euros más gastos. | Ninguno. |
| ¿Cuáles son los honorarios medios de un abogado por un caso típico de inmigración? | 1.500-2.000 libras. | 2.400 euros por permiso de trabajo, 900 euros por permiso de residencia para cada miembro familiar. | 1.500 euros. | 1.500 euros. |

| | Reino Unido | Países Bajos | Italia | España |
|--|--|--|---|--|
| B: Condiciones ¿Existen restricciones específicas que tengan en consideración la situación nacional? En particular: | | | | |
| ¿Existe un número limitado de contratos? | No. | No. | Sí. La última ley italiana de inmigración no obliga al Gobierno a establecer una cuota mínima. | Sí. En el caso del contingente fijado por el Ministerio de Trabajo. |
| ¿Es necesario publicar la oferta de trabajo a nivel nacional antes de ofrecer la oferta a un extranjero? | Normalmente sí. | Sí. | No. El <i>Sportello Unico per l'immigrazione</i> publica la oferta de trabajo. | Sí. Es necesaria la presentación de certificado de los servicios públicos de empleo donde se manifieste la no existencia de trabajadores para ese trabajo determinado. |
| Excepciones: ejecutivos de alto nivel | Para inmigrantes altamente cualificados, normalmente no es necesario publicar la oferta. | Sí. Tiene que justificar ingresos altos. | Sí. No están sujetos a las limitaciones (art. 27 a) de la ley nº 286/1998 modificada por la ley nº 189/2002). | Sí, si se trata de supuestos de relaciones especiales de alta dirección. |
| Excepciones: traslados. | No es necesario publicar la oferta cuando un individuo es trasladado dentro de su compañía al Reino Unido. | No. | Sí. No están sujetos a las limitaciones (art. 27 i) de la ley nº 286/1998 modificada por la ley nº 189/2002). | Sí. Se requiere un permiso de trabajo especial (tipo G) en el caso de las prestaciones transnacionales de servicios fuera del ámbito comunitario. |
| ¿Hay provisiones especiales para trabajadores temporales? | Sí. Los permisos de trabajo tienen la duración por la que el empresario quiere contratar al trabajador, normalmente no inferior a 6 meses. | Sí. | Sí. No están sujetos a las limitaciones (art. 27 g) de la ley nº 286/1998 modificada por la ley nº 189/2002). | Sí. |
| ¿Existen provisiones específicas para atletas y deportistas? | Sí. | Sí. | Sí. No están sujetos a las limitaciones (art. 27 p) de la ley nº 286/1998 modificada por la ley nº 189/2002). | No. |
| ¿Existen provisiones específicas para artistas? | Sí. Las solicitudes son procesadas en la Oficina Central en Croydon. | Sí. | Sí. No están sujetos a las limitaciones (art. 27 l, m, n, o,) de la ley nº 286/1998 modificada por la ley nº 189/2002). | Sí. Si no trabajan más de 5 días o 20 en un período de 12 meses. |
| ¿Existen provisiones específicas para estudiantes? | Sí. Las solicitudes de los estudiantes para trabajar, salir y permanecer en el país son dirigidas en la Oficina Central en Croydon. | Sí. | Sí. No están sujetos a las limitaciones (art. 27 r) de la ley nº 286/1998 modificada por la ley nº 189/2002), en el caso de investigadores e intercambios de estudiantes. | Sí. Los estudiantes que estén en posesión de la correspondiente autorización de estancia por estudios podrán ser excepcionalmente autorizados a realizar actividades lucrativas laborales siempre y cuando dichas actividades sean compatibles con la realización de los estudios y los ingresos obtenidos no tengan el carácter de recurso necesario para su sustento o estancia. |
| ¿Existen provisiones específicas para científicos, traductores o profesores? | No. | Sí. | Sí. No están sujetos a las limitaciones (art. 27 b, c, d) de la ley nº 286/1998 modificada por la ley nº 189/2002). | Sí. En caso de que sean profesores de universidad o técnicos o científicos contratados por entidades públicas o privadas, siempre y cuando estas últimas estén promovidas o participadas por aquellas, se podrá solicitar la excepción del permiso de trabajo. |

| | Reino Unido | Países Bajos | Italia | España |
|---|--|--|---|--|
| ¿Tiene el empresario que garantizar un salario mínimo u otras condiciones laborales? | El empresario tiene que pagar el salario acordado en la solicitud del permiso de trabajo. El permiso de trabajo no será expedido si el empresario ha establecido un salario muy inferior al que normalmente es pagado en el sector en Reino Unido. | Sí. | El trabajador extranjero tiene los mismos derechos que el trabajador italiano. En Italia existe el principio constitucional de salario mínimo (art. 36) que garantiza condiciones de vida dignas. | Sí. La oferta de empleo realizada al ciudadano extranjero debe respetar todas las prescripciones laborales vigentes. |
| ¿Tiene el empresario que garantizar la acomodación al trabajador extranjero? | No. | Sí. | Sí. | No. |
| ¿Tiene el empresario que preparar una oferta escrita de trabajo? | Sí. | Sí. | Sí. | Sí. Esta oferta se ha de presentar en modelo oficial. |
| ¿Es necesario presentar un certificado médico? | No. | Sí. | No. Pero es obligatorio que el trabajador se registre en el Instituto Nacional de Salud. | No. |
| Durante la duración del contrato, ¿está el empresario obligado a comunicar cualquier modificación relativa a las funciones que está desarrollando (por ejemplo, al centro de empleo)? | No. | Sí. El permiso se expide para un trabajo específico. | Sí. | No. |
| ¿Existe alguna restricción con respecto al idioma en el contrato? | No. | No. | No. | Tiene que ser en español. |
| ¿Existe alguna provisión que obligue al empresario a cubrir los costes posibles de una repatriación obligada del empleado? | No. | Sí. | Sí. Art. 22 de la nueva ley italiana de inmigración. | No. |
| ¿Existe alguna actividad o trabajo prohibida en su país? | No. Excepto las criminales. | Sexo público. | Sí. | Sí. |
| ¿Existe alguna diferencia en el trato de los trabajadores extranjeros dependiendo de las diferentes clases de trabajo? | Técnicamente, no. | En principio, no. | No. | No. |
| ¿Es posible obtener un permiso de trabajo también para un contrato de trabajo temporal? | Sí. | Sí. | Sí. | Sí. |
| ¿Es posible obtener un permiso de trabajo para un trabajo de vacaciones? | En ocasiones. Si el trabajo es por 6 meses o más. | Sí. | Sí. | Sí. |

| | Reino Unido | Países Bajos | Italia | España |
|---|---|---|---|--|
| <p>¿Existe alguna agencia de colocación especial para trabajadores extranjeros en su país?</p> <p>C: Denegación ¿En qué casos puede un permiso de trabajo ser rechazado?</p> | <p>No.</p> <p>Por historial negativo en inmigración. Si no se han cumplido todos los requisitos de la solicitud.</p> | <p>Sí.</p> <p>Por no seguir los requisitos de la solicitud.</p> | <p>No, pero la Oficina de Colocación trata de encontrar empleo para todos los trabajadores.</p> <p>Si no se cumplen los requisitos de la solicitud.</p> | <p>No.</p> <p>1) Cuando lo aconseje la situación nacional de empleo. 2) Cuando las condiciones de trabajo son inferiores a los estándares establecidos por la regulación española.</p> |
| <p>¿Existe la posibilidad de apelar contra la denegación de la solicitud?</p> | <p>Sí, se puede apelar contra la denegación inicial.</p> | <p>Sí.</p> | <p>Sí. La denegación se puede apelar contra la Jurisdicción Regional Administrativa.</p> | <p>Sí. Vía administrativa mediante la interposición del correspondiente recurso.</p> |
| <p>¿Qué clase de apelación?, ¿criminal, civil o administrativa?</p> <p>D: Renovación ¿Es posible renovar el permiso de trabajo en su país?</p> | <p>Administrativa. Si esta falla, se puede solicitar una revisión judicial.</p> <p>Sí.</p> | <p>Administrativa.</p> <p>Sí.</p> | <p>Administrativa.</p> <p>Sí.</p> | <p>Administrativa.</p> <p>Sí.</p> |
| <p>¿Cuál puede ser la duración del nuevo (renovado) permiso de trabajo?</p> | <p>El permiso de trabajo se puede extender hasta los 5 años.</p> | <p>Depende del período que se solicita.</p> | <p>La misma que para el permiso de trabajo, pero en ningún caso no puede ser superior a un año.</p> | <p>De 1 a 2 años.</p> |
| <p>¿Con cuánta antelación antes de que expire el permiso de trabajo se tiene que solicitar su renovación?</p> | <p>La renovación se puede solicitar 3 meses antes de que expire la fecha.</p> | <p>5 semanas.</p> | <p>90 ó 60 días, dependiendo del tipo de contrato de trabajo.</p> | <p>2 meses antes de que expire el vigente.</p> |
| <p>¿Qué diferencias hay entre la primera solicitud del permiso de trabajo y la renovación?</p> | <p>No es necesario volver a publicar la oferta. Todo lo que se requiere es una razón que justifique la presencia del trabajador en Reino Unido.</p> | <p>Depende de la razón de la extensión.</p> | <p>Ninguna.</p> | <p>La diferencia más importante es que en la renovación tan sólo se ha de presentar una nueva oferta de trabajo, que en ningún caso se someterá a la situación nacional de empleo.</p> |
| <p>6. SISTEMA DE SANCIÓN ¿Hay sanciones específicas en caso de que se viole el procedimiento?</p> | <p>Sí. Por abuso del sistema de permisos de trabajo el trabajador puede ser expulsado de Reino Unido</p> | <p>Sí. Denegación de los futuros permisos de trabajo.</p> | <p>Sí. Pérdida del permiso de residencia.</p> | <p>Tres tipos de sanciones leves (multas de hasta 300 euros), graves (300,10 a 6.000 euros) y muy graves (6.000,10 a 60.000.000 de euros y expulsión del país).</p> |

III. Análisis de las reuniones

ABB

ABB es uno de los mayores grupos tecnológicos del mundo y se distingue por su extensa presencia geográfica y sus amplios conocimientos técnicos y experiencia operativa. ABB ha logrado ser una empresa líder en la transmisión de energía eléctrica y en automatización gracias a las inversiones en I+D dirigidas a objetivos concretos, como por ejemplo la transmisión de corriente continua de alta tensión (HVDC). ABB también trabaja intensamente para ayudar a los usuarios de la electricidad a reducir su consumo sin que ello afecte ni a la calidad ni a la cantidad de la producción.

La empresa nació en 1988 después de la fusión de dos empresas, una en Suiza (Brown Boveri) y otra en Suecia (ASEA), respectivamente. ABB tiene sede en Zurich y es una empresa totalmente global.

En los dos últimos años ha habido una congelación en la contratación de personal, a nivel mundial, tanto para nacionales como para inmigrantes. En esta empresa, el problema de la inmigración es distinto al que puede haber en otros sectores como servicios y hostelería. Por el momento, no existe la necesidad de contratar a mano de obra extranjera, debido a que no hay escasez de empleados cualificados, en los países en los que opera.

Debido a las políticas de la compañía, hay algunos expatriados, altamente cualificados, que trabajan en España por un período de 2 a 5 años, pero tienen un tratamiento distinto al que puedan tener los inmigrantes.

En España, ABB tiene centros de trabajo en Madrid, Córdoba, Oyarzun (Guipúzcoa), Galindo (Vizcaya), Gavà, Sant Quirze del Vallès (Barcelona) y Zaragoza, principalmente, y en la mayor parte de los casos el proceso de selección se hace entre la población local.

En los últimos procesos de selección de técnicos de grado medio han aparecido candidaturas de trabajadores extranjeros, procedentes de Europa central y del este, Europa occidental (ingleses, polacos e italianos), Sudamérica (Venezuela, Argentina, Colombia), que vienen a España y tras estar un período en el que hacen trabajos para subsistir (y aprender el idioma), solicitan otros trabajos más cualificados que son más acordes a su perfil profesional (por ejemplo, ingenieros). Estos trabajadores extranjeros no utilizan vías intermedias, sino que suelen solicitar directamente el trabajo a la empresa.

Hace unos años, algunas empresas se dirigieron a ABB para recolocar excedentes de mano de obra y se habló de crear un plan social para dar salida a las empresas que habían realizado expedientes de regulación de empleo en zonas con escasa densidad de población, como Teruel. Este proyecto, al final no se realizó.

Los sindicatos representados en la empresa todavía no han manifestado una opinión clara respecto a la contratación de inmigrantes, aunque su posición es distinta según las regiones (en Cataluña, por ejemplo, la inmigración es local, son autosuficientes y no necesitan trabajadores de otros países).

El problema de la inmigración es distinto según la zona donde esté ubicada la fábrica. De todos modos, en la empresa hay reglas muy claras de no discriminación y hay acciones sociales que se llevan estrictamente.

El proceso de selección es el mismo para todos los empleados, aunque en el caso de trabajadores extranjeros se requiere un mínimo conocimiento del castellano por cuestiones de seguridad y para poder relacionarse con los demás trabajadores.

En cualquier caso, actualmente no hay políticas específicas de recursos humanos para contratar trabajadores extranjeros.

En lo referente al mercado laboral y a efectos de competitividad, se destaca el hecho de la ampliación de Europa a los países del Este, ya que los ciudadanos de estos países están en muchos casos muy cualificados (como en el caso de Polonia, cuyos trabajadores tienen alto nivel de formación profesional y hablan varios idiomas) y puedan acceder a una serie de trabajos con los mismos derechos que los nacionales.

ALTADIS

Altadis, S.A., empresa hispanofrancesa, nace en octubre de 1999 como consecuencia de la fusión entre Tabacalera española y Seita francesa. Es la primera fusión de dos empresas europeas del mundo del tabaco. Su actividad principal se centra en la producción, venta y distribución de productos derivados del tabaco.

El tránsito en muy pocos años de monopolio a empresa global ha sido una experiencia apasionante que, bien por la vía de movimientos internos de expatriación o, eventualmente, a través de incorporaciones externas, nos ha brindado la oportunidad de potenciar notablemente el mestizaje cultural entre españoles, franceses, polacos, cubanos, norteamericanos, filipinos, marroquíes... que sin duda está enriqueciendo nuestra organización, ayudándonos a superar algunas tentaciones endogámicas, aportando nuevas experiencias y ampliando el horizonte del grupo.

No obstante, Altadis, S.A. opera en un sector crecientemente competitivo que ha obligado, para seguir manteniendo y mejorando nuestra independencia y autonomía, a acometer a lo largo de los últimos años varios procesos de reindustrialización, cuyo resultado ha sido una notable reducción de plantilla.

En este contexto, la política de atención a la diversidad, que siempre ha formado parte de nuestros valores de empresa y ha sido un principio de referencia permanente, ha tenido un grado de desarrollo inferior al deseado, ya que en este escenario de ajuste y reducción de plantilla apenas surgen oportunidades para nuevas incorporaciones.

Consecuentemente, aunque la incorporación externa de profesionales no es en este momento un tema prioritario, estamos convencidos, tal y como nos indica la antropología, que las creencias, conductas, costumbres y patrones de pensamiento diversos son hechos objetivos y no son ni buenos ni malos, pero tratados desde el respeto y la voluntad de integración, pueden tener un efecto multiplicador positivo.

Podría interpretarse que la diversidad representa un impedimento para la eficiencia empresarial. Nuestra propia experiencia nos demuestra que los mejores resultados suelen obtenerse combinando puntos de vista y prácticas de culturas distintas, y que la gestión adecuada de la diversidad cultural favorece la armonía, estimula la creatividad y fortalece la identidad corporativa y, en ocasiones, se puede convertir en un factor que propicie y desencadene soluciones alternativas de vanguardia a los retos que plantea la globalización e internacionalización de los mercados.

BENTELER

La mayor parte de trabajadores de la empresa está integrada por personal técnico y directivo.

Desde la ubicación de El Prat de Llobregat gestionan las actividades de las plantas en el sur de Europa (plantas en Francia, Italia, Portugal y España) y el movimiento de personas en estas plantas.

Desde el punto de vista de la contratación, gestionan las personas que trabajan en estas oficinas. Cada planta es autónoma a la hora de incorporar empleados localmente (Valencia, Barcelona, Burgos, Zaragoza, Galicia y Vitoria), y por tanto utilizan sus propios criterios a la hora de incorporar nuevos trabajadores. Las modalidades de contratación suelen ser las mismas en todas las plantas. Los directivos y trabajadores altamente cualificados tienen una modalidad de contratación distinta (indefinida de manera directa), mientras que el resto de trabajadores suele tener contratos temporales al inicio e indefinidos con posterioridad.

La sede central está ubicada en Alemania. Existe la movilidad geográfica internacional de empleados.

Más que realizar una gestión de la inmigración, lo que la empresa hace es gestionar la expatriación de trabajadores (reciben personas de otros países y envían personas de España o de otros países a terceros países). Consideran que por las características de la empresa es más problemática la repatriación de una persona que la adaptación de una persona extranjera. No hay período de adaptación porque son personas que ya están trabajando en la compañía en España, tienen permiso de trabajo y de residencia y están preparando sus papeles para adquirir la doble nacionalidad.

Actualmente hay un proceso para traer a un ingeniero informático desde México y la empresa está preparando todos los trámites. Los trámites burocráticos para contratar estos trabajadores son largos y se demanda más flexibilidad.

Respecto al personal no muy cualificado, en las plantas de producción los criterios de selección no son restrictivos y los de selección de personal son los mismos para todos los trabajadores. No se hacen procesos especiales, sino que mediante el envío de currículos se solicita directamente el trabajar en la compañía.

Los trabajadores de otras nacionalidades se concentran más en las plantas de Barcelona y Valencia, mientras que su presencia en las plantas de Vitoria, Zaragoza y Burgos es menor. Los criterios determinantes a la hora de contratar a una persona son las características personales, experiencia, conocimientos y titulación, en definitiva, sus competencias, no su procedencia.

También consideran que esta situación va a cambiar en el futuro y se va a incrementar el número de inmigrantes. La presencia de inmigrantes (marroquíes y del este de Europa principalmente) se nota sobre todo en las plantas de Francia y parece que es un fenómeno que sucederá en España en los próximos años.

El problema actual en Francia, y que puede ser el del futuro en España, es el idioma, ya que si el criterio para la contratación de una persona es la adecuación a un perfil puede que en el futuro se tenga que competir con gente de otras nacionalidades que no hablen bien el español. Este hecho es especialmente importante en el sector automovilístico, donde hay un alto nivel de exigencia. Los trabajadores de este sector tienen unos estándares mínimos, tienen que cumplir unos índices altos de exigencia y una serie de requisitos legales.

Respecto a la postura de los sindicatos, no ha habido problemas a destacar en este aspecto.

CARREFOUR

En la actualidad, el 5% de trabajadores de la plantilla de Carrefour es de origen no español. Estos trabajadores fueron reclutados en España, donde residían desde hace más o menos tiempo y tenían los papeles en regla.

No obstante, la empresa tiene también una cierta experiencia en el reclutamiento y selección de extranjeros en el país de origen. En el año 2001 recibieron una comunicación de la Comunidad de Madrid y se les informó que tenían la posibilidad de contratar a trabajadores inmigrantes acogidos al contingente previsto para ese año. En Carrefour tenían necesidad de contratar a 52 trabajadores para varios departamentos de la empresa: productos frescos, pescadería, carnicería y pastelería, en los que era difícil encontrar mano de obra nacional.

A pesar de las múltiples opciones eligieron un solo país, Colombia, con el fin de simplificar la experiencia. Hasta este país se desplazaron dos personas de la empresa en el mes de octubre. Previamente habían enviado al organismo equivalente al INEM en Colombia los perfiles profesionales de las personas que necesitaban. Fue el propio departamento de recursos humanos de Carrefour el que realizó la preselección mediante entrevistas y presentaciones de la empresa, y finalmente fueron seleccionadas 24 personas para diferentes puestos. El consulado de España en Bogotá tramitó los visados y demás documentos necesarios para su traslado. Los trabajadores llegaron a España el 28 de noviembre, y representantes de la empresa fueron a esperarles al aeropuerto en autobús. En la empresa les facilitaron una semana de alojamiento en una pensión mientras buscaban casa, y planos de la ciudad, metro y autobuses. A medida que los inmigrantes se iban incorporando a su puesto de trabajo en los distintos hipermercados durante la primera semana, cada uno de ellos mantenía una reunión con el jefe de recursos humanos de cada centro.

Con respecto a la integración en la plantilla, estos trabajadores que han sido seleccionados en el país de origen entran a trabajar en la compañía mediante un contrato indefinido de 40 horas semanales. De los 24 trabajadores inicialmente contratados, siguen en la empresa 22, e incluso uno de ellos ha sido promocionado a jefe de pastelería en el centro de elaboración que suministra a toda Cataluña. Estos trabajadores destacan por su extraordinaria vocación de servicio al cliente y su afán de superación.

La postura de los sindicatos: Los comités de empresa de cada centro tuvieron información de la contratación de personal extranjero en el momento de iniciarse el proyecto, y sus miembros han apoyado este proceso desde el principio, siendo su labor fundamental.

La empresa considera que hay una serie de puntos en los que se podría mejorar:

- Mejorar la información a las empresas de las distintas opciones que existen en la actualidad para contratar personal extranjero: régimen general, contingente y otros alternativos.
- También se podría mejorar la tramitación de la documentación, este es un punto importante en la simplificación de los procesos.
- Mejorar los procesos de selección de los países, porque no se puede ofrecer un país si no existe el perfil adecuado a las necesidades de la empresa en dicho país.

- Posibilidad de realizar la formación en el país de origen.

Conclusiones: esta experiencia, que realizamos en 2001, más que por necesidad fue por curiosidad y resultó muy positiva a pesar de los inconvenientes relatados anteriormente. Tenemos claro que los trabajadores extranjeros serán absolutamente necesarios en el medio plazo y debemos preparar el camino para su reclutamiento en el exterior. Es una fuente de reclutamiento fenomenal, aunque ahora tiene que mejorar bastante y definirse mejor. Es absolutamente necesaria una coordinación entre los países implicados, una mejor comunicación e intercambio de los perfiles profesionales entre sectores (los procesos de selección son siempre sectoriales, y hay perfiles perfectamente intercambiables en la práctica, pero no en los actuales procesos de selección).

La Administración debe facilitar la reagrupación familiar por el tema de estabilidad emocional y profesional del trabajador extranjero.

Por su parte, las empresas debemos normalizar de cara al futuro las políticas de acogida y de comunicación interna (empleados y sindicatos) respecto a los planes para traer a los trabajadores extranjeros.

DEUTSCHE BANK

La plantilla en España está formada por casi 3.000 empleados, de los cuales 140 se han incorporado en los últimos años. Para el próximo año se prevé un incremento neto de 70 a 80 personas. Tienen contratados a muy pocos trabajadores extranjeros, que en su mayor parte proceden de Frankfurt, donde está la matriz. Hay una amplia demanda de trabajadores de países de Europa continental (Alemania principalmente) para venir a trabajar a España.

Las políticas de contratación son las mismas para todos los empleados y la integración en la empresa ha sido muy fácil. No hay problemas de gestión de la diversidad en la empresa ni en España ni en otras filiales en el extranjero.

El perfil de trabajador requerido es el de comerciales: asesores financieros para la red de oficinas y gestores de patrimonio, que son siempre titulados universitarios y prácticamente bilingües.

El tema de la inmigración para la empresa supone un problema a largo plazo, ya que hasta el momento no han tenido necesidad de recurrir a este colectivo. Esto se debe a que su negocio está dirigido a otro segmento de la población con más ingresos o capacidad de ahorro. Por razones demográficas, este tema también es distinto con respecto a otros países como Estados Unidos o Reino Unido, donde tienen más población inmigrante y están más cualificados.

GROUPAMA

Desde esta empresa se destaca la importancia de prepararse para el futuro para afrontar un hecho que ya se está produciendo en otros países, el de la diversidad en la plantilla. Se destaca la importancia del proceso de selección, porque hay que estar concienciado del futuro que nos espera.

En Groupama hay una dificultad para contratar españoles para la venta de seguros de vida, y por este motivo empezaron a contratar trabajadores marroquíes, argentinos y chilenos. La realidad lleva a que haya que adaptarse a culturas diferentes, aunque a diferente velocidad según su importancia en los diferentes sectores. En la compañía hay dos o tres trabajadores extranjeros que ocupan puestos operativos.

Se quiere crear un grupo de trabajo en la empresa para abordar el tema de la diversidad y resolver problemas de entendimiento cultural que existían en el pasado, sobre todo en grupos homogeneizados, donde la relación era muy estrecha.

Actualmente, la empresa tiene preocupación por la gestión de la diversidad, pero otros temas como la conciliación entre vida personal/profesional son más inmediatos. La gestión de la diversidad es un tema a considerar más en el futuro.

GRUPO SANTILLANA

Empresa del sector editorial que cuenta con 1.127 empleados. En la empresa hay menos de cincuenta empleados extranjeros que no tienen la consideración de inmigrantes.

En el Grupo Santillana se ve reflejada la diversidad de nuestra sociedad. Por el momento no tienen políticas de adaptación, debido a que en el sector no hay una demanda de trabajadores extranjeros. Lo que no quiere decir que en el futuro pueda ser necesario.

Las relaciones laborales de la compañía se rigen por convenios colectivos de sector nacional, y en el último año no se ha producido ningún incremento en la plantilla.

El proceso de selección lo lleva a cabo el departamento de recursos humanos de la propia empresa. Las vías de búsqueda utilizadas son anuncios en la prensa, y para las ofertas de trabajo internas se hace a través de la Intranet de la compañía.

La plantilla está formada por un 55% de hombres y un 45% de mujeres. El nivel de rotación es muy bajo. El 26% de la plantilla lleva más de 16 años en la empresa.

INDRA

Subir en el autobús, viajar por carretera, volar a otras ciudades... son sólo algunos ejemplos de la actividad cotidiana en los que la tecnología de Indra está presente. Y esto es así gracias a que los más de 6.500 empleados de Indra, con su trabajo y dedicación, han conseguido situar a Indra como la empresa española líder en tecnologías de la información.

Indra ha experimentado un importante crecimiento, sobre todo desde 1996. En España, Indra tiene centros de trabajo en Madrid, Barcelona, Valencia, Bilbao y Sevilla. Fuera de España, Indra tiene base permanente en Alemania, Argentina, Brasil, Chile, China, Estados Unidos y Portugal; además, por razones de proyectos en curso en diferentes ámbitos, Indra tiene operaciones en otros veinte países en todo el mundo.

Debido a la naturaleza del negocio, la contratación de inmigrantes no es para Indra un objetivo en sí mismo, sino que está condicionada al tipo de perfiles especializados que necesita y se produce, por tanto, de forma esporádica. Por esta razón no se han visto todavía en la necesidad de desarrollar políticas específicas de recursos humanos para trabajadores extranjeros.

LECHE PASCUAL

El Grupo Leche Pascual Alimentación agrupa las actividades de producción, distribución y comercialización dentro del sector de alimentación: leche, derivados lácteos, zumos, cereales para el desayuno, agua mineral, derivados del huevo, refrescos y piensos de consumo animal.

Como motor organizativo de la división de alimentación destaca la apuesta por la especialización de las compañías por productos homogéneos. De esta forma se consigue el máximo aprovechamiento de sinergias entre productos, facilitando la potenciación de marcas, diversificación de canales, apoyo entre líneas de producto y lanzamiento de nuevos productos.

El Grupo Leche Pascual tiene como principal actividad el envasado y la preparación de leche, yogures pasteurizados después de fermentación, zumos, cereales para el desayuno, huevo líquido ultrapasteurizado y tortillas, agua mineral, así como productos lácteos de primera calidad y la comercialización de todos ellos.

Fruto de la expansión y el continuo crecimiento de la compañía, el Grupo Leche Pascual ha diversificado su actividad introduciéndose en otros sectores económicos.

Desde sus veinte plantas industriales, el Grupo Leche Pascual está actualmente presente en setenta países de cuatro continentes. En la actualidad cuenta con empresas comercializadoras en Estados Unidos (Miami y Nueva York) y Portugal.

La empresa cuenta en la actualidad con 67 trabajadores extranjeros. El incremento de la plantilla de personal inmigrante en el último año ha sido del 5%.

Las razones para contratar a estos trabajadores inmigrantes han sido la inexistencia de mano de obra nacional. Por estas razones creen que la tendencia de contratar mano de obra extranjera crecerá en el corto plazo.

El personal extranjero tiene distintas nacionalidades, pero predominan los trabajadores de Sudamérica (59%) y la Unión Europea (24%). No obstante, la empresa no tiene ninguna preferencia con respecto a ninguna nacionalidad.

Las vías de búsqueda utilizadas han sido directamente con los contratados y a través de las ONG, y la forma utilizada ha sido las oficinas o servicios públicos de ocupación. Para el futuro les gustaría utilizar organismos públicos.

Los problemas principales en la contratación de personal extranjero han sido la tramitación de los documentos de legalización; consideran que el procedimiento de legalización por parte de la Administración pública no es lo suficientemente ágil. Una forma de mejorar el sistema es reducir los plazos, aumentar el contingente y ampliar el proceso de concesión de permisos de residencia.

El proceso de selección para el personal extranjero lo ha realizado el departamento de recursos humanos de la propia empresa, y el proceso de selección ha sido el habitual de la empresa, el mismo que para los nacionales.

Con respecto a los trabajadores inmigrantes, no ha habido problemas de adaptación ni de rechazo por parte de los demás trabajadores.

Las medidas adoptadas para minimizar el rechazo han sido la comunicación, medidas disciplinarias y difusión de la política de la compañía (que no tolera la discriminación).

No obstante, desde la empresa quieren desarrollar políticas específicas de recursos humanos para fomentar la contratación de inmigrantes. En concreto, quieren introducir políticas consistentes en un proceso de definición y adaptación a la cultura de la compañía. Concretamente, con respecto a los programas de formación, cursos de idioma y conocimientos del puesto, y también planes especiales de acogida.

La posición de los sindicatos con respecto a la contratación e integración del personal inmigrante ha sido positiva.

EBRO-PULEVA

Tiene su origen en la instalación de la primera fábrica azucarera que se estableció en España en 1890. La propia empresa azucarera Ebro se inició en 1911.

Este sector se ha visto sometido a una reestructuración en los últimos años. Ha habido una reducción drástica de plantillas con el fin de concentrar la producción. En el sector azucarero español se han producido tres fusiones desde el año 1990.

En la actualidad siguen reduciendo la plantilla y sólo contratan personal muy cualificado, en concreto titulados superiores. Existe también un plan de baja voluntaria y un expediente de regulación de empleo. No obstante, tienen una recepción de currículos continua. No contratan inmigrantes y parece que va a seguir esta tendencia. También existe un plan de formación continua para los empleados.

El proceso está automatizado, contratan gente con Formación Profesional II y también han externalizado algunas funciones no vitales pero necesarias para la actividad de la empresa.

RANDSTAD

La empresa nació hace más de cincuenta años en Países Bajos. La filosofía de la compañía no es crear empleo precario, sino facilitar "el encuentro" entre empresas que tienen una necesidad de contratar personal con personas que quieren trabajar.

Razones demográficas, y el hecho de que la actual generación de inmigrantes no esté suficientemente formada para acceder a puestos de trabajo cualificados que requieren más formación, hace que sea necesario el paso de unos años para que los inmigrantes puedan acceder a los puestos de trabajo de un perfil más cualificado, que son gestionados por la empresa.

También se destaca el cambio de valores en las nuevas generaciones, ya que para retener a estos trabajadores no vale únicamente la retribución económica, sino que es necesario ofrecerles otra serie de medidas que estén de acuerdo con sus valores. En este sentido, se subraya que en España, se habla del pleno empleo para el año 2007, así como de un posible déficit de mano de obra en el año 2010.

Se hace una distinción entre empleos directos, que son los empleados que Randstad pone a disposición de las empresas que necesitan tra-

bajadores (son unos 17.000 empleados), y empleados indirectos, que tienen un perfil muy cualificado (con licenciatura universitaria). También tienen gente de otras nacionalidades.

En este sector ha habido un incremento de plantilla del 10%, y para el año que viene se espera que sea del 30% (200 personas).

En el convenio colectivo del sector de empresas de trabajo temporal se establece por ley la obligación de invertir el 1,25% de la masa salarial de los trabajadores flexibles en su propia formación. El 1% se invierte en formación real dirigida al puesto de trabajo, y el 0,25% de la masa salarial para prevención de riesgos laborales.

La empresa no tiene ningún plan especial para los inmigrantes.

Realizan internamente el proceso de selección y consideran que el mercado acepta a los inmigrantes y que no hay discriminación por el hecho de ser inmigrante.

RTVE

Utilizan una mano de obra muy cualificada, debido a que las necesidades del sector son muy específicas y no tienen trabajadores inmigrantes. La empresa ha externalizado algunas de sus funciones y los contratos que realizan los hacen indirectamente a través de empresas de servicios establecidas en el convenio anterior. El convenio recién firmado establece nuevas clasificaciones profesionales y sistemas retributivos. También ha habido una reagrupación de 130 a 40 categorías profesionales.

En la empresa hay una limitación en la contratación establecida por la Ley General Presupuestaria, y utilizan el contrato por obra fuera del convenio. Tienen una contratación atípica. Por un lado, realizan contratos normales (contratos eventuales, en prácticas, interinos), y otros atípicos (contratación artística), debido a las características de la empresa. Por esta dificultad en la contratación, la empresa utiliza una serie de servicios auxiliares (mensajería, reprografía, conductores) que suplen servicios necesarios para su actividad.

SEUR

Es una empresa española de transporte urgente de mercancías. Este concepto, en su momento novedoso, fue introducido por el fundador y presidente de Seur, Justo Yúfera Cerdán, cuando en 1942 creó el primer servicio de transporte puerta a puerta entre Madrid y Barcelona, y que denominó Urgente por ser de hoy para mañana.

La comprensión de este concepto no fue fácil por parte de los posibles usuarios de la compañía, que no veían la necesidad de utilizar en su negocio un transporte de este tipo. El tesón, el trabajo y la visión de futuro hicieron posible que en pocos años Seur contará con vehículos de reparto y prestara sus servicios en varias capitales de provincia: Valencia, Zaragoza, Sevilla, Bilbao, etc., hasta que en 1981 Seur estuvo presente en 35 capitales de provincia.

Entre 1984 y 1990 tuvo lugar la gran expansión de la empresa, que llevó a la configuración actual: 86 franquicias en toda España, peninsular e insular, Portugal, Andorra, Ceuta y Melilla, y más de 330 puntos de venta muy cerca de los usuarios.

Al cierre del ejercicio de 2002, Seur cuenta con un equipo humano altamente cualificado compuesto por más de 7.700 personas. Del mismo modo, ha conseguido la flota de reparto de más capilaridad de España, conformada por más de 3.800 vehículos.

La parcelación de la urgencia, característica fundamental de la compañía, se ha conseguido mediante la adaptación de las nuevas tecnologías a su negocio, que ya sobrepasa el mero transporte urgente nacional e internacional al haberse convertido en un operador logístico integral. Más de 2.400 empleados son usuarios de correo electrónico, y más de 2.400 vehículos cuentan con ordenadores portátiles conectados a la red informática general de Seur. Todo esto hace posible la consulta *on-line* sobre la situación de los envíos. Del mismo modo ha crecido la producción, llegando a facturar 455,85 millones de euros en el período antes mencionado.

Las instalaciones, capítulo especial a la hora de prestar un servicio de transporte urgente de calidad, han crecido al mismo ritmo, contando en Getafe (Madrid) con un CLI (centro logístico integral) de más de 15.000 metros cuadrados, con una elevación del suelo de 1,20 metros que procesa 14.000 paquetes a la hora. En el mismo centro se han construido las instalaciones de Seur Integración Logística, con una ocupación de 16.000 metros cuadrados y una capacidad de 23.500 *huecopalets*.

Los trabajadores extranjeros están representados principalmente en las actividades que Seur subcontrata (carga y descarga, trabajos de almacén...), no especialmente en la estructura de la empresa. No existen, por tanto, políticas de recursos humanos especiales para trabajadores extranjeros.

SOLUZIONA

Es una de las mayores multinacionales españolas de ingeniería y consultoría, y ofrece servicios integrales a los sectores más importantes de la economía: energía e industria, telecomunicaciones y media, infraestructuras y transportes, banca y seguros y Administraciones públicas. Cuentan con un equipo de más de 7.900 profesionales en 28 países, especializados por sectores para ayudar a las empresas a afrontar los nuevos retos de futuro.

Tiene su origen en los años ochenta, cuando la empresa de servicios profesionales de Unión Fenosa empieza a crear empresas dedicadas a la prestación de servicios profesionales. Aunque en principio esta empresa estaba orientada a dar servicio a la propia Unión Fenosa (tecnología, implantación de sistemas, ingeniería, control de calidad), a medida que se necesitaba un servicio se constituye una empresa para dar servicio a la propia empresa y para que posteriormente pudiese ofrecer a terceros ese conocimiento adquirido.

De los 7.900 empleados de la compañía, 5.900 trabajan en España, y el resto, unos 2.000, están repartidos en otros 28 países. La facturación en el año 2003 fue de 710 millones de euros. Soluziona tiene cuatro negocios básicos: ingeniería (energética, civil), calidad y medio ambiente, comunicación y consultoría. En España tiene una red de oficinas en 29 provincias, y también presencia internacional en América, Europa, África y Asia.

Debido al aumento en la demanda de servicios en este sector, en los últimos años la empresa ha traído a España a cuarenta personas que tienen un perfil altamente cualificado (con conocimientos específicos en una materia determinada) de sociedades de la propia compañía, para contratarlos en España. Estos trabajadores tienen las mismas condiciones que los españoles. La razón para trasladar a estos trabajadores ha sido el optimizar su propia capacidad y sacar el mayor partido posible a sus propios empleados. Para la contratación de este personal no tienen ningún procedimiento de selección especial al margen de la gestión natural de su carrera profesional.

Con respecto a los trabajadores españoles, éstos también son enviados a terceros países para que puedan desarrollar su carrera profesional y aprovechar mejor su talento. De todos modos, se destaca que hay que tener especial cuidado con los movimientos de los empleados a otros países, ya que éstos se tienen que realizar siempre que haya una necesidad clara de la empresa. Se tiene que garantizar la carencia de este tipo de personal en el ámbito local.

En los tres últimos años ha habido poca contratación de trabajadores, y aunque hay rotación, el número global de trabajadores no ha crecido. Existe un entorno multicultural y la misma política para todos los empleados, independientemente de su procedencia y respetando la legislación de cada país. Los contratos utilizados para los trabajadores extranjeros son los convencionales.

La adaptación, en general ha sido muy buena, y la reacción ante la llegada de trabajadores extranjeros ha sido también muy satisfactoria. La capacidad para integrar personas de distintas procedencias ha sido un factor clave de éxito para la expansión internacional de Soluziona.

UNILEVER

Unilever se creó en 1930 como resultado de la fusión de Margarine Unie, compañía holandesa de margarina, y Lever Brothers, fabricante inglés de jabón. Actualmente es una de las mayores compañías multinacionales del sector consumo, la cual opera en cerca de cien países. Sus sedes centrales están ubicadas en Rotterdam y en Londres.

El negocio de Unilever es multilocal. Cada uno de los países en los que opera tiene su propia cultura y tradiciones. Respetar estas diferencias sin imponer un único punto de vista global, es el principal planteamiento de su negocio, que queda reflejado en el desarrollo de las 400 marcas, que representan una mezcla de las que tienen éxito a nivel global con las locales, las cuales captan especialmente los gustos y hábitos autóctonos.

La propia naturaleza y complejidad del negocio, y el rápido y continuado cambio del entorno, hacen necesario que exista diversidad en las personas que componen la organización. Para ello, Unilever ha puesto en marcha un proyecto, totalmente apoyado por la dirección, el cual persigue fomentar y aumentar la diversidad dentro de la compañía.

Unilever entiende la diversidad como «la existencia de estilos y de comportamientos diferentes dentro de la organización, los cuales enriquecen el resultado». Esta diversidad de estilos y comportamientos se consigue a través de un buen *mix* de tres variables fundamentales: origen étnico, sexo y experiencia, que contribuyan a mejorar el negocio (resultados, velocidad, resolución de problemas, innovación, etc.), no se trata simplemente de estadísticas.

Para fomentar y aumentar la diversidad dentro de la compañía, Unilever está planteando un programa de acciones enfocado tanto en el momento de la entrada de los empleados (procesos de reclutamiento y selección) como durante la relación profesional (procesos de desarrollo y retención).

En el reclutamiento, la tendencia que está adoptando Unilever es ampliar su abanico de universidades de referencia, tanto en número como en especialidades. En la selección, cuando el proceso se lleva a cabo por seleccionadores internos, éstos tienen la capacidad para tratar con distinta tipología de candidatos, para que sean capaces de atraer diversidad en la compañía. Cuando el proceso de selección es externo, se solicita a los "*head-hunters*" que busquen candidatos que sean un espejo de la foto de la sociedad, y que no busquen una similitud entre los mismos.

En desarrollo y retención, también se están llevando a cabo iniciativas relacionadas con la carrera profesional (expatriación/impatriación), el "*Open Job Posting*" (explicitar los distintos tipos de candidatos que se tendrán en cuenta, poner sólo los prerequisites para asegurar el máximo de candidaturas), la flexibilidad laboral (compartir trabajo, horarios flexibles, teletrabajo), así como en la composición de los equipos (la composición de los equipos de dirección tiene que representar la diversidad del consumidor local).

UPS, United Parcel Service Inc.

Fue fundada en 1907 como empresa de mensajería en Estados Unidos, y desde sus comienzos UPS ha aumentado su tamaño y presencia, hasta llegar a ser una corporación claramente orientada a facilitar el comercio en todo el mundo que factura 33.500 millones de dólares anualmente. Actualmente, UPS es una empresa internacional que lleva una de las marcas más reconocidas del mundo. Es la mayor empresa de entrega de paquetes y mensajería *express* del mundo y líder en servicios de transporte, logística, financieros y de comercio electrónico. Diariamente gestionan el flujo de mercancías, fondos e información en más de 200 países y territorios de todo el mundo.

Con el transcurso del tiempo, UPS se ha convertido en un experto de la distribución global. En UPS, la distribución global incluye gestionar el movimiento de las mercancías, así como el flujo informativo y financiero que acompaña a las mercancías.

Atendiendo las demandas y necesidades de sus clientes y posibles clientes, UPS se ha especializado en otras áreas de negocio, como la relacionada con la cadena de suministro, a través de su unidad de negocio UPS Supply Chain Solutions, organización que proporciona servicios de logística, transporte global, servicios financieros, de paquetería y consultoría para mejorar el rendimiento de la cadena de suministro global de sus clientes. Para ello, UPS Supply Chain Solutions lo hace a través de UPS Capital, UPS Logistics Group, UPS Freight Services, UPS Mail Innovations y UPS Consulting.

El hecho de que UPS sea una empresa multinacional permite que, desde su inicio, el tema de la diversidad de la plantilla se haya asimilado sin problemas. En la empresa se ha producido una integración natural de varias culturas. La compañía tiene en España 1.130 trabajadores y opera en casi 200 territorios y, por tanto, tienen que seleccionar la mano de obra en lugares muy diferentes. La empresa es multicultural, y al ser una multinacional, tienen que convivir con la diversidad.

La empresa también pretende que la asimilación de la diversidad sea un hecho natural. En lo referente a las políticas específicas en materia de diversidad, se han introducido medidas para asegurar la igualdad de oportunidades en la empresa entre hombres y mujeres, así como para facilitar la integración de las mujeres en la empresa, sobre todo en puestos de mandos intermedios y en los altos mandos.

Por las peculiaridades de la empresa y las características de la mano de obra, donde existe una alta rotación, los programas consisten fundamentalmente en explicar las normas básicas de seguridad y dar información inmediata acerca de las funciones del puesto que se tiene que ocupar.

Tampoco tienen cursos específicos de idiomas para los trabajadores extranjeros, porque toda la gente que contratan habla español y, por tanto, no es necesario hacer cursos de formación en esta materia.

Con respecto a la selección de trabajadores inmigrantes, UPS selecciona a personas con determinadas competencias, independientemente de sus orígenes. Sin embargo, sólo contratan personas que tengan los requisitos legales para trabajar en el país (permiso de trabajo y permiso de residencia).

Como también necesitan cierta flexibilidad en la plantilla (sobre todo con los mozos), trabajan con empresas de trabajo temporal cuando es necesario contratar personal extra. El incremento de la plantilla, sobre todo mozos de carga y descarga, en el último año fue de entre 200 y 300 personas, en especial para trabajos "part time". Si se destaca que está creciendo la contratación de trabajadores de otras nacionalidades, sobre todo en ciudades como Madrid y Barcelona. Suele tratarse de gente joven que trabaja en la empresa durante un corto espacio de tiempo y luego buscan otro tipo de trabajos de más estabilidad. Por esta razón tratan de seleccionar entre los trabajadores "part time" aquellos que mejor se adapten a las necesidades de las empresas y que puedan permanecer en la empresa el mayor tiempo posible.

La principal razón para contratar mano de obra extranjera es la falta de oferta de mano de obra nacional. Por otra parte, no tienen en cuenta ninguna clase de consideración respecto al origen a la hora de realizar la selección. No han existido problemas especiales de adaptación e integración de los trabajadores extranjeros en la empresa.

También tienen políticas específicas para facilitar la comunicación interna (en concreto, el sistema PCM).

En la Comunidad de Madrid, la empresa tiene centros de actividad y reparto en Vallecas, Madrid Coslada, y operaciones aéreas en el aeropuerto de Barajas. Sus oficinas están ubicadas en la Vía de los Poblados, 1, en el Edificio Alvento.

VODAFONE

Vodafone es una de las mayores compañías de redes de telecomunicaciones móviles del mundo. Tiene intereses en redes móviles de todo el mundo y atiende a más de 100 millones de clientes. Basa su estrategia en la idea que el futuro de las comunicaciones son los teléfonos móviles, y con esa filosofía trata de obtener una posición competitiva aventajada en este sector. Entre sus estrategias destacan: el enfoque de negocio, su alcance y escala globales, la solidez financiera del grupo, su marca global emergente y el talento y la motivación de la organización, que comparte los valores esenciales.

Vodafone proporciona un abanico completo de servicios de telecomunicaciones móviles, incluidas comunicaciones de voz y de datos para el acceso de más de 130 millones de clientes en todo el mundo. Los casi diez millones de clientes de Vodafone España se benefician de la experiencia y capacidad de esta empresa líder mundial, ayudando a sus clientes, individuos, negocios y comunidades a estar mejor conectados en el mundo móvil.

En diciembre de 2002, Vodafone ya gestionaba más de 273 millones de clientes a lo largo del mundo. Además, es la mayor compañía europea por capitalización bursátil, y una de las diez mayores del mundo.

Previamente conocida como Airtel Móvil, S.A, Vodafone en España se constituyó en 1994, y su servicio de móviles de segunda generación (2G) fue lanzado en octubre de 1995 para competir con su anterior monopolio de las telecomunicaciones españolas. Vodafone en España fue creada en octubre de 2001, y tras un breve período de doble marca Irtel-Vodafone, fue una de las primeras compañías del grupo en adoptar plenamente la marca Vodafone.

La estrategia de Vodafone incluye voz, datos y servicios basados en Internet, y su objetivo es satisfacer las necesidades de sus clientes. Esta estrategia permitirá a Vodafone ofrecer una gama de servicios cada vez más amplia y rica, aprovechando los nuevos desarrollos en tecnología tales como GPRS (servicio general de radiocomunicación por paquetes) y UMTS (sistema universal de comunicaciones móviles) o 3G (tercera generación).

Hoy en día Vodafone es uno de los líderes de los operadores móviles en España, con 8.659.407 clientes (44% clientes de contrato, enero de 2003) que se beneficiarán de las ventajas de pertenecer al grupo Vodafone, al compartir recursos y aprovechar las sinergias que existen entre sus operadores, mejorando sus vidas y ayudándoles a estar más y mejor conectados en un mundo móvil.

Las relaciones laborales de la compañía se rigen por acuerdo de empresa con los sindicatos.

La plantilla en España cuenta con 4.000 trabajadores, de los cuales entre 50 y 100 empleados son de origen extranjero. Su contratación fue realizada mediante un proceso de selección general, exactamente igual al que se utiliza para cualquier nuevo empleado. Para ello, se tiene en cuenta que dispongan de los permisos reglamentarios para trabajar en nuestro país. La edad media de la plantilla es de 30 años.

En la Intranet se publican las vacantes que, en la mayor parte de los casos, se cubren internamente. A través de la web también se fomenta la diversidad informando a la plantilla y clientes externos de los valores añadidos que ésta proporciona a la empresa.

El proceso de selección, en general lo realiza el propio departamento de recursos humanos, y en la búsqueda de candidatos externos utilizan anuncios en prensa. En ocasiones contactan con alguna ETT para las búsquedas de candidatos.

Actualmente no disponen de políticas específicas para los trabajadores extranjeros.

ZURICH ESPAÑA

El grupo Zurich Financial Services es un proveedor líder de servicios financieros con base aseguradora que ofrece a sus clientes soluciones en el área de protección financiera y gestión de activos.

Con sede central en Zurich (Suiza), la presencia internacional del grupo se asienta sobre los sólidos pilares de sus mercados clave: Norteamérica, Reino Unido y Europa continental. Fundado en 1872, está presente en aproximadamente 60 países, llega a más de 38 millones de clientes y cuenta con más de 70.000 empleados.

Partiendo de las cifras consolidadas en el año 2000, el grupo obtuvo unas primas brutas de 50.000 millones de dólares. Esta cantidad incluye depósitos de asegurados y primas procedentes de Farmers P&C Group. El beneficio neto ascendió a 2.330 millones de dólares. A 31 de diciembre de 2000, el grupo dispone de activos gestionados por valor de 440.000 millones de dólares, de los que 259.000 millones de dólares son fondos gestionados por terceros, institucionales y privados.

Zurich Financial Services en España está configurada por las compañías Zurich España, Zurich Vida y Zurich Life, así como las empresas filiales Zurich Inversiones Agencia de Valores y Zurich Prevención.

El grupo concentra sus actividades básicamente en el negocio asegurador de vida y no vida y en la gestión de activos.

NH HOTELES

Introducción. Datos generales

El grupo NH Hoteles (www.nh-hotels.com) ocupa el tercer lugar del ranking europeo de hoteles de negocios. NH Hoteles tenía, a finales de marzo de 2004, un total de 239 hoteles abiertos, con 34.458 habitaciones en 16 países de Europa, Latinoamérica y África. Además, NH Hoteles tenía en dicha fecha un total de 25 proyectos de nuevos hoteles en construcción, que supondrán 3.598 nuevas habitaciones.

Después de una etapa de grandes adquisiciones (2000-2002), la compañía ha estado volcada en asimilar y adaptarse a su nueva dimensión. Ha sido un ejercicio en el que se han identificado y realizado importantes ahorros operativos y se ha ordenado la cartera de hoteles con la venta de los establecimientos que no se adaptaban al concepto y servicio de NH Hoteles. La compañía ha culminado el proceso de unificación de la marca en todos los países en los que está presente.

Los hoteles NH destacan por su calidad tanto en servicios como en instalaciones, con una decoración muy cuidada, pensada para agradar a todos los gustos, y uniforme, con la que el cliente se siente cómodo. Cuentan con las más avanzadas tecnologías para facilitar al cliente tanto la comunicación como el trabajo y el entretenimiento. Este año la compañía ha finalizado la implantación de un sistema de "Back Office" y de "Front Office" unificado, lo que permitirá gestionar y consolidar resultados de forma mucho más eficiente, y optimizar el tiempo y esfuerzo de las fuerzas de venta, así como ofrecer un mejor servicio al cliente.

A primeros de marzo de 2003, NH Hoteles abrió el primer "NHube", un espacio pionero en el sector hotelero ideado junto al prestigioso restaurador Ferran Adrià. En enero de 2004, NH Hoteles abrió el segundo "NHube" en el recién inaugurado NH Cartagena, y en marzo del mismo año el tercero en el NH San Sebastián de los Reyes. Además, otros 24 establecimientos de este tipo se encuentran en fase de construcción.

NH Hoteles abrió en marzo de 2004 el primer "Fast Good", otro espacio pionero en la cadena, ideado también por Ferran Adrià y que está revolucionando el concepto de la comida rápida y saludable.

NH Hoteles cotiza en las bolsas de Madrid (Ibex 35) y de Amsterdam (Euronext). Además, es miembro del Stock Europe 600, que incluye a las mejores empresas europeas, y forma parte del prestigioso índice de valores de Morgan Stanley Capital Internacional (MSCI). La compañía cotiza también en la Bolsa de Nueva York a través del programa de ADR (certificados americanos de depósitos) con el nivel 1.

Gestión de la diversidad en NH Hoteles

El alto grado de competitividad en el sector hotelero, el elevado nivel de incertidumbre en el mercado y la necesidad de poder anticiparnos a los cambios constantes del entorno actual, exigen el desarrollo de políticas validas que aporten valor a las organizaciones. Para hacer frente a todos estos inconvenientes, NH Hoteles alinea todas las políticas, procedimientos y sistemas con la estrategia, respetando las particularidades locales de cada unidad de negocio, lo cual nos hace entender la diversidad de forma intensa.

La adquisición de Golden Tulip/Krasnapolsky en Países Bajos y Bélgica (2000), Hoteles Kristal, Hilton–Chatwell en México (2001), Astron Hoteles en Alemania y Austria (2002), y otros hoteles independientes, han supuesto la consolidación de NH Hoteles en Europa. A estas adquisiciones debemos añadir la cada vez más importante presencia de la cadena en Latinoamérica y los 24 proyectos de nuevos hoteles en construcción, que supondrán 3.681 nuevas habitaciones. La necesidad de impulsar la creación de una cultura única para el grupo NH, bajo el lema "una Marca, una Cultura", se convierte en objetivo prioritario.

NH Hoteles ha logrado un elevado grado de integración entre los 12.500 empleados de 99 nacionalidades distintas. En la actualidad se dispone de 239 hoteles distribuidos en 16 países diferentes (Alemania, Argentina, Austria, Bélgica, Brasil, Chile, Cuba, España, Ghana, Hungría, México, Países Bajos, Portugal, Sudáfrica, Suiza y Uruguay). La trayectoria internacional de NH Hoteles ha sido marcada desde sus orígenes por la visión de saber enriquecerse de los conocimientos de las distintas unidades de negocio, aprovechando las "best practices" con el objetivo de mejorar procesos, ofrecer cobertura eficaz a las necesidades actuales y garantizar las futuras. Los *Exchange Programs* son uno de los procesos que garantizan la integración e incrementan la diversidad de forma notable.

La clave del éxito de la integración de los profesionales que desarrollan su trabajo en NH Hoteles ha sido la creación del departamento de integración corporativo. El departamento de integración tiene como función principal iniciar, agilizar y monitorizar la implementación de los proyectos de integración. Asimismo, desarrolla y lidera proyectos de los distintos procesos del negocio para alcanzar la excelencia en los procesos. La planificación antes, durante y tras la ejecución, el compromiso del más alto nivel, contar con los recursos necesarios (a nivel local e internacional), comunicación (antes, durante y después) y los sistemas, son los factores críticos que el departamento de integración tiene en cuenta para alcanzar el éxito. Este departamento es la prueba de la importancia que NH Hoteles otorga a la necesidad de integrar y beneficiarse de la diversidad existente en NH Hoteles.

La gestión de la diversidad en NH Hoteles consiste en la idea de identificar y coordinar las distintas culturas con el fin de impregnar con los mismos valores a todos los trabajadores. La integración de tanta diversidad se ha logrado mediante una gestión óptima de los recursos, así como mediante el establecimiento de procedimientos que permiten alcanzar eficiencias tanto cuantitativas como cualitativas en productividad, calidad y rentabilidad.

Otro de los puntos fuertes de NH Hoteles para gestionar eficazmente la diversidad es la tecnología, en concreto la implantación de la plataforma Oracle. Con esta medida se ha conseguido acelerar procesos para optimizar el tiempo de ejecución de los trabajos, mejorar la calidad de los mismos y, en definitiva, centralizar toda la información relativa a sus trabajadores de todo el mundo. El avance tecnológico experimentado por NH Hoteles no sólo aporta valor a los empleados, sino que además facilita enormemente la toma de decisiones del equipo directivo, puesto que dispone de información de alcance global.

El departamento de formación de NH Hoteles es otro de los instrumentos de los que dispone el grupo para favorecer y transmitir los valores y la cultura corporativa. El centro de formación avanzado (NH University) persigue homologar la excelencia como una de las principales medidas de la calidad de servicio.

NH Hoteles sabe que los profesionales con los que cuenta representan el activo principal de la compañía. La capacidad de NH Hoteles de atraer, desarrollar y retener al mejor talento es una importante ventaja competitiva. La cadena es por tanto una de las más admiradas y reconocidas entre los profesionales del sector para trabajar en ella.

En junio de 2003 se realizó una encuesta de satisfacción entre el personal de todas las unidades de negocio y se identificó el grado de compromiso con la cadena, así como la alta motivación de los empleados. Gracias a este tipo de herramientas se han concienciado de la multiculturalidad que tiene la cadena y, por tanto, sirve para identificar aún más los rasgos, características y peculiaridades locales.

El impacto que produce la implantación de prácticas corporativas en los trabajadores de la compañía ayuda inequívocamente a consolidar la idea de "una Cultura, una Marca". Se trata de políticas homogéneas y globales de las direcciones corporativas que sirven de guía para que todos los profesionales que trabajan en NH Hoteles sigan la estrategia marcada por el comité de dirección.

Uno de los pilares básicos que soporta la estrategia de la compañía es el principio de igualdad de oportunidades, sin considerar nacionalidad, ideología, sexo (el 49% de los empleados son hombres, mientras que el 51% son mujeres), raza, religión, etc. Se persigue integrar el mayor número de factores diversificadores en distintos hoteles y departamentos, para evitar que se formen grupos cerrados y consiguiendo así la predisposición de todos ellos para adaptarse y afrontar cualquier situación. En Países Bajos, por ejemplo, hay hoteles que tienen empleados pertenecientes a 40 nacionalidades diferentes. Otro ejemplo del respeto y fomento de las tradiciones es el cambio del horario de la jornada laboral, que se dispensa por motivos religiosos, como el Ramadán, el sabbah...

El principio de igualdad de oportunidades llevado a cabo por el departamento de recursos humanos corporativo en su área de selección establece las guías y las líneas de selección y contratación que las distintas unidades de negocio deben seguir. NH Hoteles dispone de una descripción clara de perfiles de todas las posiciones, tanto a nivel de hostelería como a nivel de las oficinas centrales. Además, cuenta con un comité de nombramientos que no sólo garantiza una vez más la igualdad de los candidatos a la hora de acceder a un puesto de trabajo en NH Hoteles, sino que al mismo tiempo alienta con sus decisiones a que los candidatos respondan al perfil de multiculturalidad tan característico de la cadena.

Los procesos de selección son llevados a cabo por los distintos departamentos de recursos humanos de cada unidad de negocio de forma interna, respetando las políticas, prácticas y procesos establecidos a tal efecto por el área de selección corporativa. NH Hoteles utiliza diversas fuentes de selección, siendo las más habituales: la web corporativa, anuncios en prensa local (a nivel de unidad de negocio), currículos (como consecuencia del alto reconocimiento de la cadena), universidades y centros de formación de hostelería, presentaciones institucionales (de este modo se consigue que NH Hoteles sea percibida como un empleador proactivo) y, por último, consultores especializados.

El sector de la hostelería exige un alto grado de flexibilidad laboral para poder hacer frente al mercado y ser competitivos. La tendencia que últimamente viene siguiendo el grupo es reducir el porcentaje de contratos eventuales celebrados por empresas de trabajo temporal, a la vez que aumenta la propia bolsa de trabajo. Esta acción garantiza, por un lado, disponer de un colectivo de profesionales que ofrece una calidad superior en el servicio a nuestros clientes, y por otro lado, incrementa su sentido de pertenencia a NH Hoteles.

Fruto del trabajo desarrollado en las áreas de selección, desarrollo y formación, NH Hoteles identifica y potencia el talento dentro de la organización, teniendo siempre presente que la orientación al cliente y la calidad son elementos clave que todos los puestos deben considerar de manera preferente.

NH Hoteles apuesta por una plantilla multirracial y diversa que ofrezca a los clientes de todo el mundo un servicio basado en la excelencia. Consecuentemente, la contratación de trabajadores extranjeros comunitarios y extracomunitarios resulta un factor clave. NH Hoteles equilibra las necesidades de sus clientes ofreciéndoles el mejor servicio, con el cumplimiento escrupuloso de la legislación local. Se fomenta la movilidad geográfica y funcional como vías para conseguir el desarrollo profesional dentro de la cadena, dando al conocimiento de idiomas un papel relevante.

NH Hoteles desarrolla políticas sociales para fomentar la integración laboral de colectivos desfavorecidos, a través de la firma y puesta en marcha de acuerdos de colaboración.

NH Hoteles pretende, con los proyectos que está llevando a cabo, crear una cultura solidaria y responsable socialmente de cara a sus empleados, clientes y accionistas. Además de crear valor, se quiere contribuir a la promoción de la cultura, a la mejora de los colectivos más desfavorecidos y, en definitiva, a la mejora de la sociedad.

La cadena colabora con distintas ONG en varios proyectos. Conviene destacar los acuerdos de ayuda al colectivo de mujeres maltratadas en España, a los niños del barrio marginal de La Mina en Barcelona y su importante labor en facilitar la integración de inmigrantes. Además, NH Hoteles ha firmado acuerdos de colaboración con la Fundación Codespa para la financiación del Proyecto Niños de la Calle, dedicado a ofrecer una formación integral a niños sin recursos de México D.F. Son claros ejemplos que reflejan la filosofía de responsabilidad social que persigue el grupo.

Gestionando la diversidad se acerca más a los clientes, ya que cada vez se encuentran con clientes más diversos. Las empresas que no apuesten por la gestión de la diversidad no podrán entender las necesidades de los clientes globales.

Para concluir, destacar que NH Hoteles se enfrenta día a día a un gran desafío: lograr gestionar la diversidad multicultural mediante los medios de integración anteriormente explicados, fomentando la riqueza de las distintas culturas y los valores que hacen que NH Hoteles ocupe el tercer lugar del ranking europeo de hoteles de negocios.

CAJA MADRID

Información de la compañía¹³

Actualmente, Caja Madrid es el cuarto grupo financiero español por volumen de activos totales, créditos y recursos de clientes, con una cuota de mercado por encima del 6%. La caja desarrolla un modelo de banca universal, ofreciendo una extensa gama de productos y servicios a más de seis millones de clientes a través de una red de 1.911 oficinas en España y tres sucursales operativas en el extranjero situadas en Miami, Lisboa y Dublín.

El grupo Caja Madrid contribuye desde su creación con un porcentaje importante de los beneficios procedentes de la actividad financiera al desarrollo económico y al progreso social de las comunidades en las que opera. La labor sociocultural se lleva a cabo por medio de la Obra Social Caja Madrid y la Fundación Caja Madrid, cuyas actividades implicaron en 2003 una inversión total de 148.867 miles de euros.

Al término del ejercicio 2003, la plantilla del grupo estaba compuesta por 12.461 personas.

Diversidad

En Caja Madrid, el modo de entender la diversidad va más allá de aumentar el número de personas de las distintas identidades culturales. En la política de incorporación de personas se persigue que las que trabajan en el grupo sean un reflejo de la diversidad de las nacionalidades presentes en España. Se presta una mayor atención a aquellas nacionalidades que representan un mayor porcentaje de la clientela extranjera actual, y adicionalmente se consideran determinados factores culturales e idiomáticos que pueden suponer una mayor dificultad en la relación comercial. En definitiva, se trata de entender las diferencias culturales como fuente de eficacia individual y empresarial, siempre enmarcada en la apuesta continua por la calidad en el servicio al cliente:

- Incorporando personas al grupo que faciliten el acercamiento a nuevos grupos socioculturales presentes en la sociedad española.
- Que permitan comprender y servir mejor a los clientes y conseguir afinidad ante ellos a través de personas de su misma identidad.

En este proceso de selección, integración y desarrollo llevado a cabo por Caja Madrid, destacan:

Selección e integración

El perfil de las personas de nacionalidad no española que se han incorporado en los últimos años responde específicamente a las necesidades de la red comercial, cumpliendo los mismos requisitos que se demandan a todas las personas que se integran en el grupo Caja Madrid, es decir, la selección se basa exclusivamente en competencias.

Para el colectivo de personas marroquíes, la selección se realizó en Casablanca. En una primera fase se buscaron los interlocutores adecuados contando con el apoyo de la embajada y el consulado de España y las diferentes universidades y escuelas de negocios de Marruecos. A través de ANAPEC (organismo habilitado por el Ministerio de Trabajo marroquí para la coordinación de los flujos migratorios) se coordinó gran parte del proceso de selección.

De los más de 110 currículos preseleccionados, con formación universitaria, nivel elevado de español e interés por desarrollar su trayectoria profesional en el sector financiero en España, cincuenta personas continuaron en el proceso de selección en origen. Dicho proceso constaba de dos fases: una dinámica de grupo y una serie de entrevistas por competencias, todo ello realizado en español. Del mismo resultaron seleccionadas 15 personas, 9 mujeres y 6 hombres, de edad media 23 años y procedentes de distintos puntos del país.

Para este grupo de personas se diseñó un programa de integración específico con dos partes claramente diferenciadas, pero totalmente complementarias:

- Realización de un Master en gestión bancaria de 600 horas diseñado específicamente para este colectivo e impartido por la Universidad Francisco de Vitoria. En el mismo se abordaron aspectos de la sociedad española, del sistema financiero español y aspectos concretos de la gestión comercial de Caja Madrid, con el objetivo de proporcionar los conocimientos teóricos necesarios para una correcta integración tanto en la sociedad española como en el grupo Caja Madrid.

¹³ Fuente: Caja Madrid.

- Realización de seis meses de prácticas en oficinas de Madrid. Las oficinas fueron seleccionadas en función del número de clientes de nacionalidad marroquí y del equipo de la oficina. El objetivo de estas estancias fue la integración en un entorno profesional real y la adquisición de los conocimientos necesarios para la gestión de la relación comercial con la clientela marroquí.

Uno de los elementos clave en el proceso de integración es facilitar la mezcla de culturas y establecer un entorno profesional que les permita una completa integración y un desarrollo progresivo. La correcta selección de las oficinas en las que desarrollan las prácticas (número de clientes extranjeros y equipos de trabajo), así como el seguimiento, materializado a través de periódicas entrevistas y de los informes de sus responsables directos, son algunos de los elementos esenciales dentro del proceso de integración.

Una vez finalizada esta etapa, las personas realizaron un nuevo proceso de selección, y de las 15 que comenzaron el proyecto, 13 se incorporaron a lo largo del mes de marzo de 2004 como profesionales del grupo Caja Madrid, una vez realizados los trámites legales necesarios.

Desarrollo

Una vez se ha producido la incorporación de la persona al grupo Caja Madrid y realizada la ubicación en sus oficinas correspondientes, se pone en marcha un programa de tutorización.

Los objetivos de este programa son:

- Reforzar el vínculo de la persona con la entidad y, en particular, con el desarrollo de su función en la red comercial a través de una persona que le sirva de referente en la organización.
- Guiar a la persona en la fase inicial de su integración en la entidad, de manera que ésta sea fácil y rápida.
- Servir de "integrador cultural" ayudando a la persona a asumir tanto la cultura corporativa como elementos propios del entorno español.

El proceso se realiza a través de sesiones con un tutor (persona desempeñando una función de dirección de oficina, sin ningún tipo de dependencia funcional o jerárquica) con el que abordan temas como la integración, la cultura de empresa, el desarrollo de habilidades y la carrera profesional dentro de la caja.

Flexibilidad

Para gestionar la diversidad no ha sido necesario adoptar ninguna medida específica de recursos humanos; el modelo de gestión integral de personas garantiza su plena integración, para lo que ha sido suficiente establecer un plan de comunicación que permitiera incidir en la sensibilidad al respecto de la diversidad cultural y religiosa.

Finalmente, se destaca la actitud positiva y la gran motivación de estas personas, que ha llevado a un aumento de la relación comercial con los clientes extranjeros en las oficinas en las que están desarrollando su función comercial.

SIEMENS¹⁴

Información de la compañía

Durante los últimos años de la década de los noventa, el área de información y comunicaciones ha adquirido una gran importancia dentro del grupo Siemens, al actuar como suministradora de las más importantes compañías que operan en telefonía fija, móvil, redes y cable, llegando a representar más del 40% del volumen del grupo Siemens en España.

Como consecuencia de la adquisición de Atecs Mannesmann AG por Siemens AG en el año 2001, dos nuevas compañías se agregaron al grupo Siemens en España. La primera, Siemens Dematic, S.A., es el proveedor líder a nivel mundial de logística y de equipamiento de automatización de fábricas. También supuso la incorporación de Siemens VDO Automotive, S.A., uno de los líderes mundiales en fabricación de componentes de electrónica, electricidad y mecatrónica para la industria de automoción.

¹⁴ Fuente: Siemens.

En los comienzos del nuevo milenio, en el sector de la energía se inició un importante proyecto "llave en mano" de una central de ciclo combinado de generación de energía con turbina de gas para Nueva Generadora del Sur (Cádiz), sociedad participada al 50% por Unión Fenosa y Cepsa, que recientemente ha realizado con éxito las pruebas de arranque y funcionamiento de los sistemas de su primer grupo. En el sector del transporte, Renfe adjudicó el suministro de 16 trenes de alta velocidad AVE S 103 para la línea Madrid - Zaragoza - Barcelona - Francia.

Desde la instalación inicial de la tecnología GSM para Airtel (actualmente Vodafone) hasta el despliegue de la red de telefonía móvil de tercera generación UMTS de Amena, Siemens ha adquirido también una posición relevante como fabricante de terminales móviles. En este sentido, hay que destacar que Siemens Mobile ha sido seleccionado en enero de 2004 como suministrador de infraestructura de red UMTS para Telefónica Móviles en España. Este despliegue servirá para dar cobertura a la oferta comercial de productos y servicios de tercera generación de telefonía móvil.

Actualmente Siemens Dematic está instalando el sistema de transporte y clasificación de equipaje (SATE) para la nueva terminal del aeropuerto de Barajas (Madrid), así como también se están continuando las obras de la construcción de una central eléctrica para Gas Natural en Arrúbal (La Rioja). Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA) adjudicó en diciembre de 2003 a Siemens Dematic la implantación del sistema automatizado de tratamiento e inspección de equipajes del aeropuerto de Palma de Mallorca, con un presupuesto de casi 25,5 millones de euros. Tecosa, empresa del grupo Siemens, líder en seguridad aeroportuaria y en inspección de equipajes, está instalando la seguridad integral del control de accesos del plan Barajas (SICA) en la nueva terminal del aeropuerto de Madrid.

Diversidad

Entre los principios básicos de la compañía que se enmarcan dentro de su cultura corporativa, se encuentran la diversidad, el diálogo abierto y el respeto mutuo. La compañía reconoce que no existe un modo único de enfocar el tema de la diversidad, sino que difiere según el país donde esté instalada. Los distintos países y regiones deben desarrollar sus propias estrategias basadas en su historia local, cultura y necesidades actuales.

Como parte de la estrategia que Siemens impulsa y despliega de la promoción y gestión de la diversidad a nivel mundial, la compañía tiene como objetivo en España desarrollar a los empleados, independientemente de su género, edad o procedencia. Con el propósito de alcanzar estos objetivos, la compañía reconoce que es importante contratar a aquellos trabajadores que tienen un alto nivel de potencial, con independencia de su origen, raza y sexo, y que puedan ayudar a la compañía a lograr sus objetivos.

Para gestionar mejor la diversidad de la plantilla, Siemens tiene establecidos una serie de líneas y principios que se manifiestan claramente no sólo en cada una de las actividades del departamento de recursos humanos, sino también en todas las actividades del negocio y que son aplicables a todos los países donde se encuentra la compañía.

Principios básicos de la compañía

- La compañía reconoce que desarrolla sus operaciones en países con variedad de estructuras sociales, algunas de las cuales son bastante homogéneas y otras muy diferentes.

Con independencia de esta variedad, la compañía promueve la diversidad en todas las localidades en todo el mundo. Las diferencias culturales entre empleados con distinto origen y nacionalidad suponen el enriquecimiento de la organización, tanto para las sedes de las centrales del grupo como para las empresas subsidiarias.

- En países o áreas metropolitanas con diferentes áreas, razas, culturas, religiones y grupos étnicos, la compañía selecciona a los empleados que representan todas las variedades de diversidad. Con la intención de motivarles para que obtengan el mayor potencial, la compañía asegura la igualdad de oportunidades para todos los empleados mediante la introducción de medidas de desarrollo personal y crecimiento profesional.
- Para grupos de la sociedad que no tienen la misma facilidad de acceso a la educación y formación, Siemens apoya iniciativas y asociaciones para abrir y desarrollar su talento y potencial.
- Mantienen y mejoran la empleabilidad con formación continua para todos los empleados, con independencia de sus orígenes y procedencias.
- Identifican trabajadores con un alto potencial con diferentes orígenes, y también atraen empleados por medio de fuentes externas, manteniendo una amplia selección para todas las funciones de dirección.
- La compañía también se esfuerza en integrar a las mujeres en todos los niveles de la compañía, incluida la alta dirección.
- El ambiente de trabajo es abierto e inclusivo. Se fomenta la conciencia y sensibilidad para aceptar la diversidad. La organización será res-

ponsable de las distintas expectativas que puedan tener los empleados, incluyendo el equilibrio entre vida familiar y profesional.

- La compañía no tolerará discriminación, ni individual ni colectiva, o acoso de ninguna clase.
- La compañía fomenta la contratación de trabajadores con discapacidades y los apoya para realizar su trabajo y desarrollar su potencial. Se integran en los procesos de trabajo y equipos todos los días.
- Es también esencial que esos principios sean aplicados de acuerdo con la relación que tiene la empresa con los clientes, proveedores, contratistas y accionistas.

Implementación de los principios

- Para llevar a cabo estos principios, la alta dirección de todos los grupos y unidades regionales de todo el mundo identificarán públicamente y defenderán la diversidad. Los países y directores locales implementarán los principios de la diversidad con especial conocimiento de las circunstancias especiales de sus países. Si las leyes y las regulaciones requieren medidas específicas, éstas serán aplicadas.
- La promoción y dirección de la diversidad estará integrada en la dirección y en los sistemas de liderazgo y en la formación de la dirección. Se identificará y desarrollará a los directores de departamento que logren manejar la diversidad con éxito.
- Las unidades regionales controlarán y serán punto de referencia de la diversidad de acuerdo con los requisitos específicos de sus países. Si es necesaria una mejora sustancial, se recomienda que se dedique un proyecto a este propósito. Deben determinarse y acordarse medidas específicas acerca de la diversidad, que pueden ser en algunos casos incentivadas.
- Corporaciones regionales, compañías operadoras y demás grupos de la compañía cooperarán para promocionar la diversidad entre los empleados en sus respectivos países.
- También se destaca que la promoción y dirección de la diversidad no es una iniciativa única. Es un proceso de continuo desarrollo, que debe ser receptivo al "feedback" de los empleados y otros accionistas.

Por este motivo, la compañía sigue una política clara de no discriminación e igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo, en el acceso a programas de desarrollo y cursos de formación (Siemens tiene un presupuesto anual de 500 millones de euros, que es similar al de una universidad de gran tamaño, para proporcionar formación a más de 12.000 jóvenes) o en el establecimiento de la compensación salarial.

La compañía también tiene medidas para facilitar la integración de discapacitados a través de la colaboración con asociaciones y fundaciones especializadas. Con el apoyo del departamento de prevención de riesgos laborales y gestión de inmuebles, la empresa adapta a las necesidades del colaborador discapacitado el entorno de trabajo y sus accesos.

Otro objetivo del grupo Siemens es facilitar la inserción de la mujer al mundo laboral y continuar incrementando la proporción de mujeres en todas las áreas de negocio. Este compromiso abarca también a la concesión de prácticas a estudiantes. En el aspecto de desarrollo profesional, cada año se aumenta el porcentaje de mujeres que participan en los programas de desarrollo directivo "Siemens Management Learning".

Con el propósito de fomentar la incorporación de personal extranjero (inmigrantes) en la compañía, Siemens ha desarrollado un programa anual de contratación de jóvenes bilingües y biculturales, hijos de emigrantes y retornados. Los principios a los que se hacía referencia con anterioridad están dirigidos a destacar la diversidad como parte de la estrategia corporativa y a introducirlos en la compañía.

Programa ASET (Asociación Hispano-Alemana de Enseñanzas Técnicas)

Es una asociación sin ánimo de lucro que organiza desde hace más de veinte años formación empresarial bilingüe e intercultural según el sistema dual alemán. La escuela está formada por aproximadamente unas cien empresas multinacionales alemanas con sede en España. Se trata de empresas cuya casa matriz se encuentra ubicada en Alemania y en cuyas dependencias se realizan las prácticas en idioma español.

Complementariamente, en la escuela se recibe formación teórica del idioma alemán con asignaturas en alemán. En España, la formación teórica está financiada en gran parte por las empresas asociadas, a diferencia de Alemania que están financiadas por el Estado.

En las escuelas ASET se aplica el plan de estudios del sistema alemán. El examen final se realiza ante la Cámara de Comercio Alemana en España, que colabora estrechamente con ASET. El diploma final se extiende en Alemania y está plenamente reconocido.

Las candidaturas para poder acceder a un puesto de formación en ASET provienen de países como Alemania, Suiza y Austria, y una condición para poder acceder a este programa es poseer un amplio conocimiento de los idiomas alemán y español. Para ser admitido al programa es necesario haber cursado COU, bachillerato o haber terminado la ESO con buenas calificaciones y, a ser posible, haber cursado otros estudios, que pueden ser la formación de un idioma extranjero o un año preparativo de inserción laboral. La edad para comenzar la formación en ASET oscila entre los 18 y 21 años.

ASET ofrece una formación práctica según el sistema alemán y aporta profundos conocimientos empresariales. La estancia en España y el acceso a la vida laboral facilitan el tener una nueva mentalidad, poder perfeccionar dos lenguas de amplio uso en el mundo empresarial y la obtención de un título ampliamente reconocido en Alemania.

La escuela de formación de ASET está reconocida a nivel estatal. El idioma de la enseñanza teórica es el alemán. Las clases se imparten a pequeños grupos (10-15 jóvenes) por profesores alemanes, británicos y españoles.

La formación se regula según el sistema alemán, con tres bloques de seis semanas de duración cada uno en la escuela; el tiempo restante se dedica a la formación práctica en las empresas. La mayoría de las empresas ofrece un contrato de formación según la legislación vigente en España.

El examen final se realiza ante la Cámara de Comercio Alemana para España, la cual extiende el diploma final y es confirmado por la Confederación de Cámaras de Industria en Alemania. Además, pueden obtenerse unos certificados de cualificación profesional mediante la colaboración con las autoridades españolas competentes en esta materia.

ASET ofrece también unas cualificaciones complementarias, como *Business English Certificate 2* de la Universidad de Cambridge, así como un certificado de informática extendido por una empresa alemana del sector.

Además del programa ASET, Siemens fundó hace doce años la Europäische Wirtschaftsakademie (EWA), con el fin de ofrecer, además de la formación dual implantada ya a principios de los años ochenta, una carrera en administración y dirección de empresas con orientación práctica a nivel universitario.

Los motivos principales eran la demanda de personal de renovación cualificado de habla español y alemán por parte de las empresas alemanas en Madrid y la falta de ofertas de estudios superiores específicamente concebidos para los estudiantes provenientes de los colegios de habla alemana en España. Se requería un modelo universitario adecuado, de carácter científico pero práctico a la vez.

Así se eligió el concepto de las "*Berufsakademien*" del *land* Baden-Wurtemberg, Alemania, que cuenta con un perfecto engranaje entre teoría y práctica. La Europäische Wirtschaftsakademie proporciona una síntesis entre estudios económicos de nivel universitario y formación práctica, con la obtención del título "*Diplom-Betriebswirt (BA)*" al finalizar la carrera. Destinada a los estudiantes que han terminado sus estudios de bachillerato superior con buenas calificaciones (*Abitur* alemán o bachillerato y selectividad) y que dominan tanto el idioma alemán como el español.

La EWA ofrece en España, en colaboración con las universidades (*Berufsakademien*) del *land* Baden-Wurtemberg, una carrera en administración y dirección de empresas, alternando fases de contenido práctico con otras de contenido teórico. Debido a las prácticas en las empresas, los estudiantes adquieren conocimientos específicamente empresariales, así como competencias sociales. Los primeros dos años de la carrera, que tienen un contenido teórico, tienen lugar en Madrid, y el último año, en Alemania.

Las empresas asociadas financian los estudios con el fin de formar *in situ* personal que pueda ocupar futuros trabajos de responsabilidad. Los estudiantes perciben una aportación económica en forma de beca mensual de 270 euros en el primer año, 300 euros en el segundo y 330 euros en el tercer año. Estas mensualidades se incrementan en 60 euros al mes si el estudiante no puede estar alojado junto a sus padres o tutores. El estudiante paga a la EWA una matrícula anual de 210 euros.

Características del programa

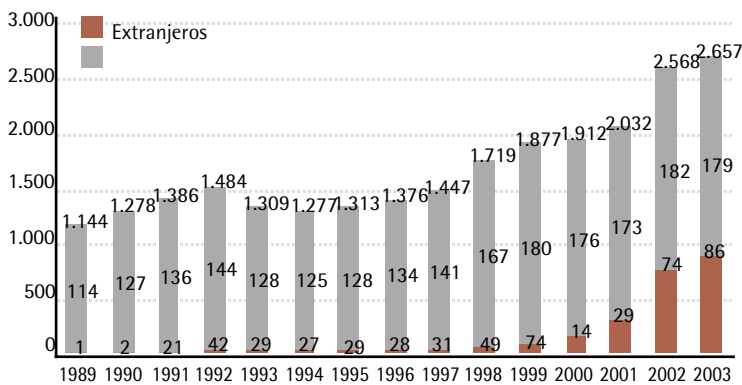
- Duración corta del programa. El programa tiene una duración de tres años, en los que se facilita una carrera a nivel universitario al tiempo que se profundizan los conocimientos adquiridos a través de las prácticas en la empresa. Así, el tiempo es optimizado y los titulados son capacitados para ejercer tareas de responsabilidad en su empresa.
- Grupos reducidos. Los cursos cuentan en los primeros dos años con 20 alumnos, y en el tercer año, con 30 participantes.
- Docentes. La EWA colabora con profesores de distintas universidades españolas, alemanas, escuelas técnicas y *Berufsakademien*. También colaboran como docentes: abogados, censores jurados de cuentas y personal directivo de las empresas asociadas. Así se refleja dentro del claustro la experiencia teórica y práctica.
- Título reconocido. El examen del *Diplom-Betriebswirt (BA)* de las *Berufsakademien* de Baden-Wurtemberg es equivalente al examen de las *Fachhochschulen*. Además, desde 1998 los estudiantes tienen la opción de inscribirse al comienzo del tercer año en Open University, Reino Unido, con el fin de obtener el "*OU-validated Bachelor's Degree with Honours*". Representantes de la Open University (*External Examiners*) participan en las juntas del examen.

CORPORACIÓN ALIMENTARIA GUISSONA

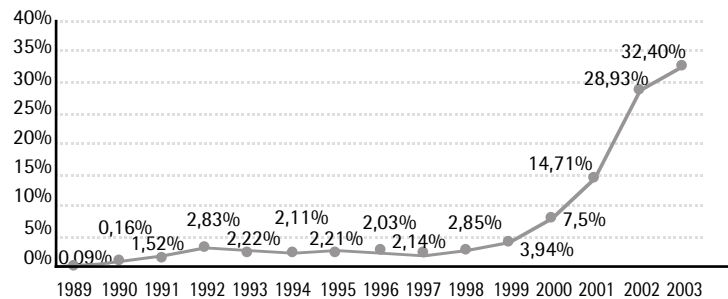
Empleados extranjeros en la plantilla

En la Corporación Alimentaria Guissona contrataron el primer extranjero en el año 1989, y hasta 1998 el número de empleados extranjeros es poco significativo (entre el 1 y el 3% de la plantilla). Es a partir de 1999 cuando se produce una creciente incorporación de empleados extranjeros en la plantilla del Grupo. Este crecimiento es de tipo exponencial entre los años 1999 y 2002, y más moderado el año 2003 (la población de empleados extranjeros pasa de 74 el año 1999 a 861 el año 2003).

Evolución de la plantilla extranjeros+nacionales



Porcentaje de empleados extranjeros sobre la plantilla total

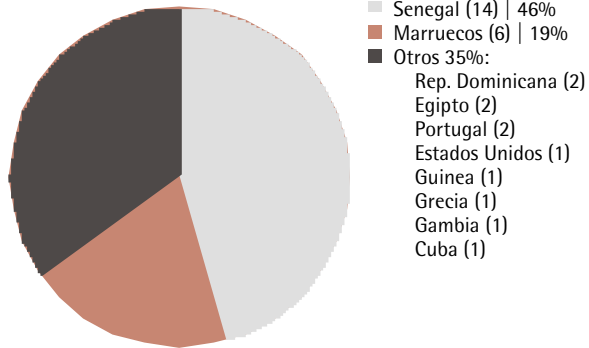


Nacionalidades

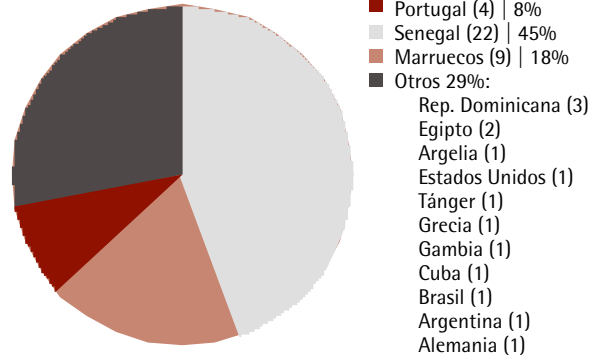
Desde 1990 ha habido una evolución en el origen de los trabajadores extranjeros que se han ido incorporando a la plantilla, manteniendo siempre un gran abanico de nacionalidades. Desde el inicio hasta el año 1999, la representación mayoritaria era de inmigrantes provenientes de Senegal, y en segundo término, de Marruecos. A partir del año 2000, la nacionalidad más representativa pasa a ser Ucrania (34% el año 2000), la cual crece en porcentaje hasta 2002 (llegando al 64% en este año).

En el año 2003 se sigue ampliando dicho abanico de nacionalidades y se diversifica la cantidad de nacionalidades que tienen mayor porcentaje de empleados trabajando en CAG, apareciendo un nuevo grupo importante de empleados provenientes de Rumania(*) y dos grupos, menores en cantidad, provenientes de Argentina y Ecuador(*) (*empleados provenientes del contingente autorizado por el gobierno español para la contratación en origen).

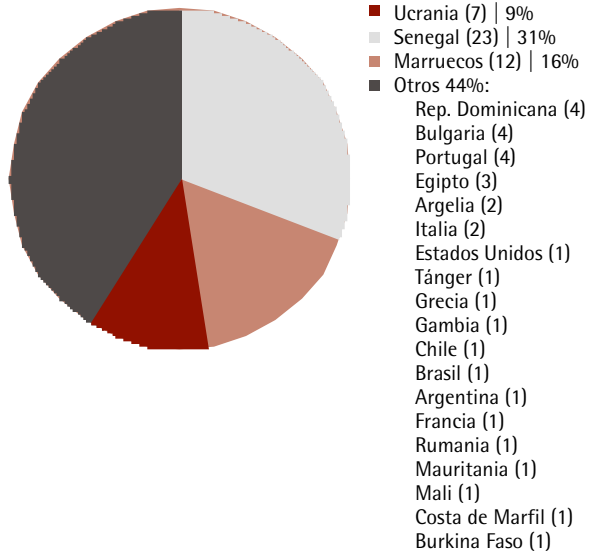
Año 1997



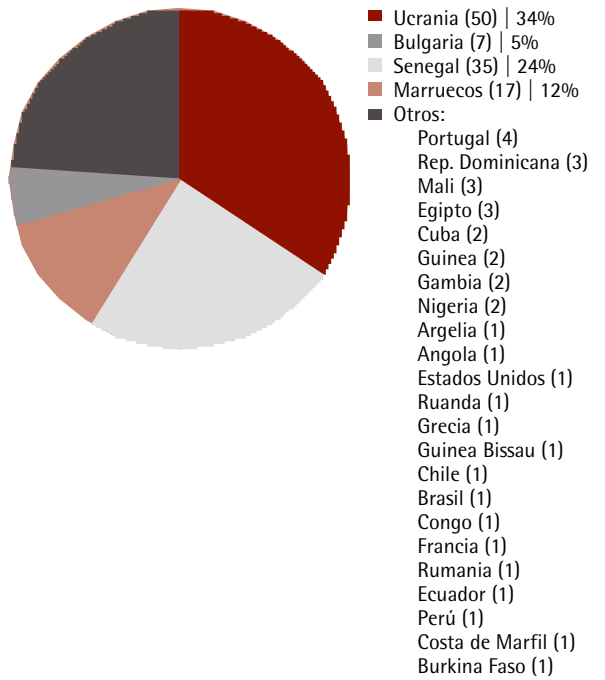
Año 1998



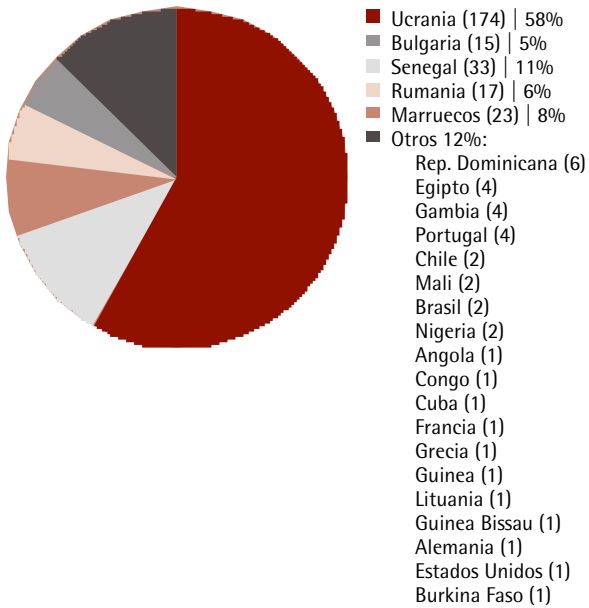
Año 1999



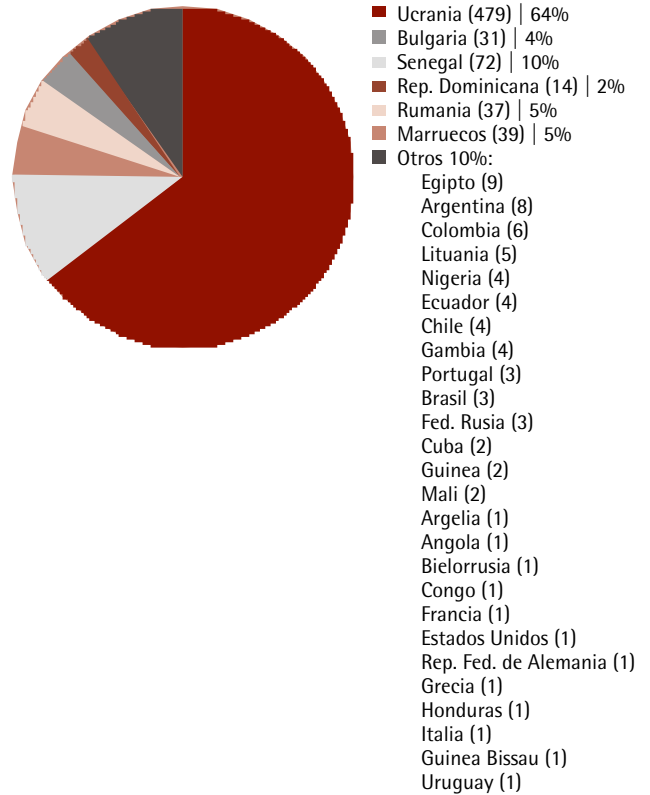
Año 2000



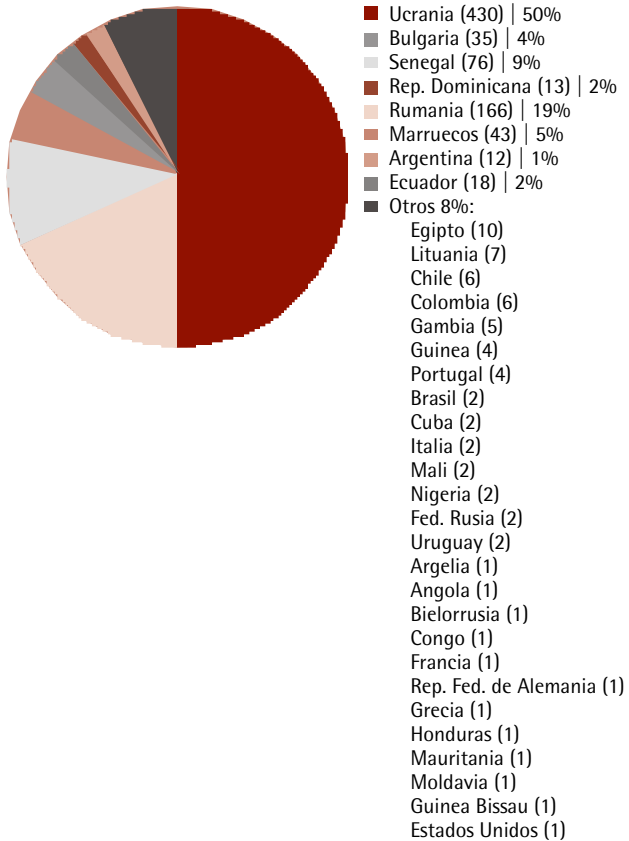
Año 2001



Año 2002



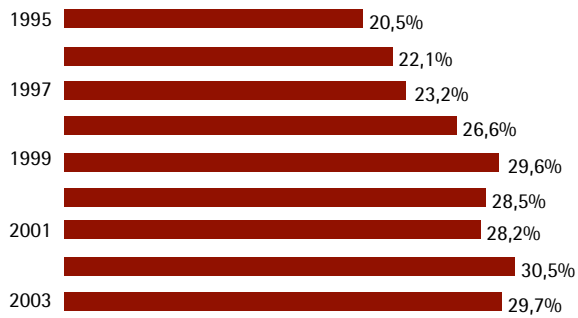
Año 2003



Distribución mujeres/hombres

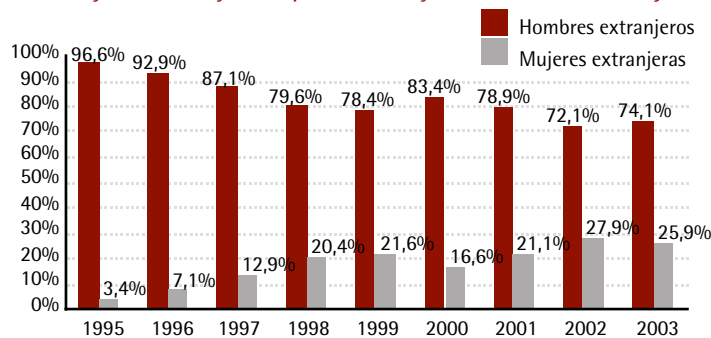
El colectivo femenino crece un 46% entre los años 1995 y 1999, pasando del 20,2% el año 1995 al 29,5% el año 1999, y manteniéndose así, alrededor del 30%, hasta la actualidad (año 2004).

Evolución del porcentaje total de mujeres en toda la plantilla del grupo CAG



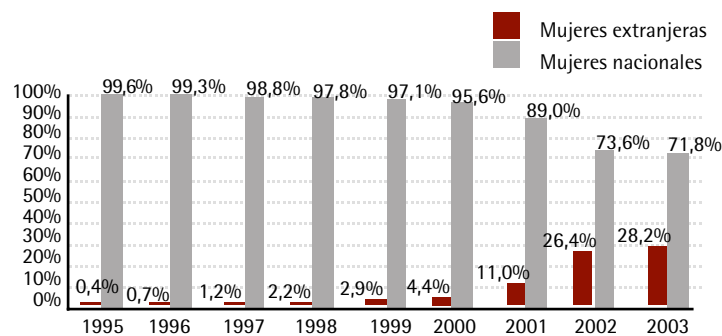
En el colectivo de extranjeros se observa una incorporación inicial predominantemente de hombres; hasta el año 1997, el porcentaje de mujeres trabajadoras es inferior al 10%, entre 1998 y 2001 el porcentaje se sitúa alrededor del 20%, y desde 2002 hasta la actualidad, año 2004, se mantiene en torno al 25%.

Porcentaje hombre/mujeres empleados extranjeros sobre total de extranjeros



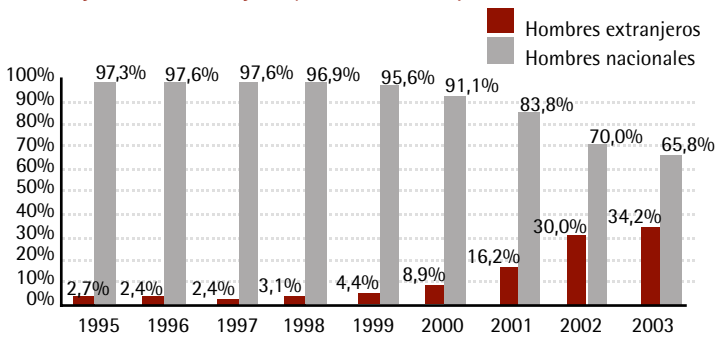
En los dos últimos años (2002 y 2003) se ha incrementado significativamente la población de mujeres extranjeras que se han ido incorporando a la empresa, llegando a ser cerca del 30% del total de mujeres en plantilla.

Porcentaje mujeres extranjeras y mujeres nacionales sobre total de mujeres



Al igual que en la población femenina, es en los años 2002 y 2003 cuando más significativamente se ha aumentado el porcentaje de hombres extranjeros en plantilla. Cuando se compara la población de hombres y mujeres extranjeros en relación a los empleados nacionales del mismo sexo, se ve que los porcentajes son bastante similares (a 31 de diciembre de 2003, el 34,2% de los hombres son extranjeros, y el 28,2% de las mujeres son de nacionalidad extranjera).

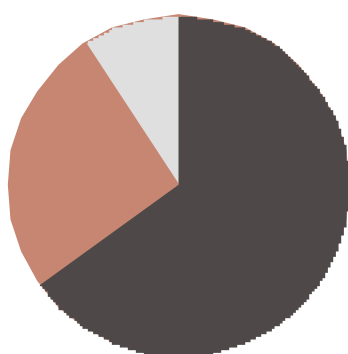
Porcentaje hombres extranjeros y nacionales en la plantilla



Características de los empleados en CAG:

El 80% de extranjeros en la plantilla residen en Guissona (685 de 861), de los cuales (685), un 62%, vive en pisos de alquiler; un 31% vive en pisos de alquiler propiedad de la propia empresa y un 7% tiene pisos en propiedad. Del total de extranjeros, casi la mitad (44%) manifiestan la intención de querer comprar una vivienda en la zona, lo que hace suponer que prácticamente la mitad de los extranjeros tienen la idea de residir de forma bastante estable en la zona.

Residentes en Guissona



- Pisos en propiedad 7%
- Pisos *Guishabitat* 31%
- Pisos de alquiler 62%

Empleados extranjeros residentes en Guissona: 685 personas (80% del total de empleados extranjeros).

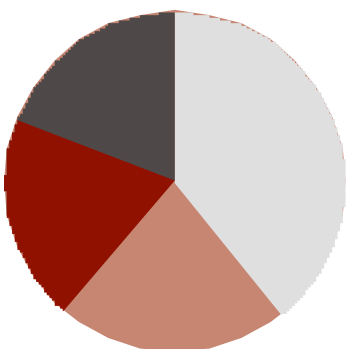
Intención de comprarse un piso en la zona: 301 personas, que representan un 43,94% del total de empleados extranjeros residentes.

Un total de 204 personas disponen de coche propio (23,7% del total).

Extranjeros con familia:

De este gráfico podemos inferir que:

Aspectos familiares



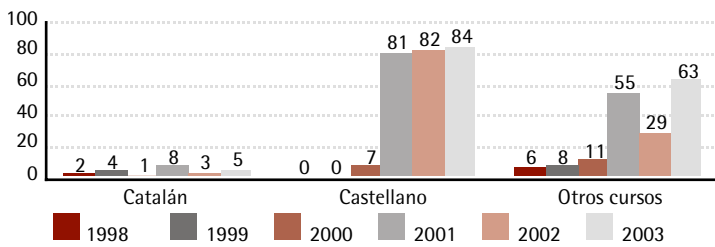
- Quieren hacer venir la pareja 19%
- Solteros/as 20%
- Extranjeros con pareja e hijos aquí (a) 23%
- Extranjeros con pareja aquí (b) 38%

De los matrimonios que viven aquí los dos, hay 105 que no tienen la intención de pedir la reagrupación de sus hijos (representan el 14,5% del total de extranjeros que trabajan en el grupo CAG).

- a) Casi el 25% mantendrán una residencia bastante estable en el país (tienen pareja e hijos aquí).
- b) Aproximadamente el 15% de extranjeros que trabajan en CAG tienen la expectativa de residir en España un corto período de tiempo (el mínimo posible), ya que no quieren pedir la reagrupación de los hijos.
- c) Un 42,5% piensa en una estancia de tipo medio.

Cursos de formación:

Formación interna (plan de formación)

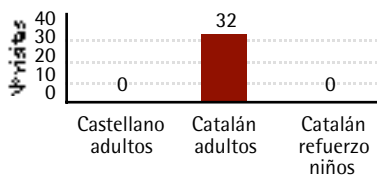


Los cursos de lengua castellana son los que tienen mayor demanda entre los empleados extranjeros (desde el año 2001 asisten, cada año, entre 80 y 85 alumnos).

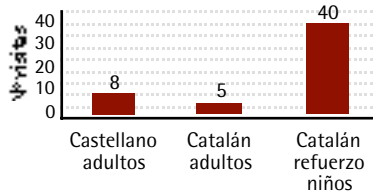
Cada año se organizan grupos de lengua catalana y dicha asistencia no ha tenido éxito, porque los empleados extranjeros insisten en que les resulta más útil aprender lengua española porque, cuando se comunican con personas del país, todos les responden en dicha lengua.

El apartado de "otros cursos" hace referencia al resto de cursos del plan de formación para los empleados de CAG, de los cuales destacan 27 asistentes a cursos de ofimática, 10 a cursos de mantenimiento, 9 a cursos de conducción de carretillas elevadoras, 8 a utilización de equipos de emergencia, 2 a cursos de socorrismo, 2 a cursos de tecnología de la producción y 2 más a cursos de atención al público.

Formación biblioteca municipal



Formación Cáritas

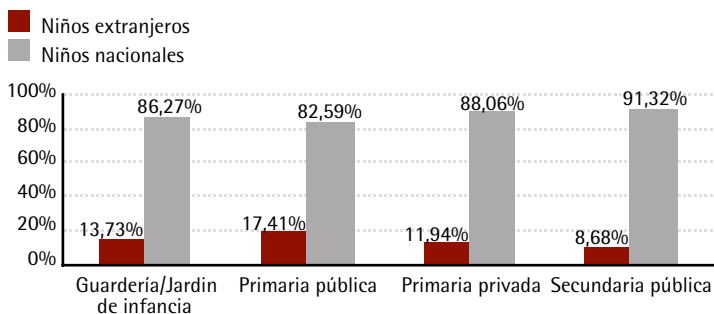


Cáritas imparte formación a un colectivo de cuarenta niños que necesitan refuerzo en la enseñanza de lengua catalana y a dos grupos de adultos que aprenden lengua catalana y lengua castellana. En la biblioteca municipal hay un grupo de 32 personas aprendiendo lengua catalana.

Niños extranjeros en la escuela:

En primaria es donde hay el mayor porcentaje de hijos de extranjeros (17,41% en la escuela pública y 11,94% en la privada), con lo cual dentro de unos años este porcentaje pasará a la enseñanza secundaria.

Niños extranjeros en la escuela



Otras acciones de integración:**En la empresa:**

| | Gestiones anuales |
|---|-------------------|
| Número de gestiones para renovaciones de permisos | 259 |
| Número de gestiones para reagrupaciones familiares | 29 |
| Número de gestiones para la obtención de tarjetas comunitarias | 14 |
| Número de gestiones para permisos de residencia | 46 |
| Número de gestiones de visado | 15 |
| Número de gestiones para autorizaciones de retorno | 20 |
| Número de gestiones para permisos de trabajo (a partir del de residencia) | 31 |
| Número de gestiones para ofertas de trabajo | 306 |
| Número de gestiones de contingente | 150 |

En el municipio:

| | Gestiones anuales |
|---|-------------------|
| Número de participantes en el Consell Local de l'Esport | 14 |
| Número de participantes en otras entidades (escuela de fútbol, <i>escoltes</i> , centro excursionista...) | 16 |
| Número de extranjeros asociados (Asociación de senegaleses) | 106 |

Razones para contratar trabajadores extranjeros

La razón fundamental ha sido la falta de mano de obra nacional para cubrir una serie de puestos de trabajo. En 1996, Lleida era la provincia de España con menos tasa de desempleo, y la comarca del interior, Guissona, tenía también una tasa muy baja de desempleo. El paro en la zona era residual. No obstante, se necesitaba cubrir una serie de puestos de trabajo y no existía oferta de mano de obra nacional.

Fases

- En primer lugar, hicieron una petición al INEM español y una oferta genérica a toda España, pero no se llegaron a cubrir las vacantes. Debido a que la empresa está creciendo de forma continua desde 1996, hay una necesidad de incrementar de 200 a 300 personas la plantilla todos los años.
- En noviembre de 1999 se produjo una captación en las oficinas del INEM de Cataluña, en donde se entrevistaron a 11 candidatos, pero no se llegó a contratar a ninguno. La razón es que son puestos de trabajos que los trabajadores nacionales rechazan por tener otras oportunidades en sectores menos penosos, y por el contrario, el colectivo de inmigrantes los acepta. Además de las condiciones laborales del sector, otra razón esgrimida para rechazar un puesto de trabajo en la empresa fue la negativa de los candidatos a cambiar de residencia, lo que demuestra también la escasa disponibilidad a la movilidad geográfica en nuestro país. La gente no quiere moverse de su zona.
- La dirección de la empresa también acudió al INEM de otras partes del territorio español, como Galicia (en donde se realizaron 16 entrevistas, aunque sólo se contrató a 1 persona), Asturias (se realizaron 13 entrevistas y se contrataron 5 personas), Ciudad Real (10 entrevistados y 2 contratados) y León (8 entrevistados y 4 trabajadores contratados).

Por estas razones se inició la búsqueda de mano de obra extranjera:

- Primero contrataron gente con permiso de trabajo y residencia de Senegal y Marruecos, que eran colectivos que se encontraban en la zona de Lleida.
- En 1999 contactaron con un grupo de 6 personas de Ucrania que venía a buscar trabajo en Catalunya y que a su vez se pusieron en contacto con familiares amigos suyos para comunicarles dónde había trabajo. En esta primera etapa, la forma de contratación es informal (boca a oreja), los candidatos suelen ser familiares o amigos de los trabajadores, que son informados de que hay trabajo en la zona y que en muchas ocasiones tienen una superior calificación a la ofertada. A partir de este momento, y en una segunda etapa, utilizaron el régimen general (oferta nominativa) a través de la oficina de extranjería de Lleida, donde se pedía la autorización y eran contratados una vez tenían el permiso de trabajo y residencia.
- 2003 fue el primer año que entraron con los cupos y el contingente y acudieron a la contratación en el país de origen.

El proceso fue el siguiente:

- Primero pidieron a la mesa provincial de Lleida un contingente, que fue más tarde autorizado por el gobierno español. Se les ofreció países que tenían convenios con España (Bulgaria, Rumania, Marruecos, Ecuador y Polonia) y seleccionaron dos países: Rumania y Ecuador.
- La empresa no había utilizado antes este sistema del contingente por falta de información y por no estar regulado.

De Rumania (donde tenían un cupo autorizado de 150 trabajadores) trajeron a 140 trabajadores de 20 a 35 años y con experiencia en el sector cárnico. La selección fue realizada en el país origen por un psicólogo de la compañía.

El cambio en la nacionalidad de los inmigrantes se debe a que los trabajadores de los países del Este tienen unas condiciones más adecuadas para trabajar en la empresa que los de Senegal y Marruecos. Son más "europeos", tienen más iniciativa y más especialización en nuestro sector.

Formación e integración

Los cursos de formación consisten principalmente en clases de catalán y castellano, utilización de maquinaria de la empresa, cursos de ofimática, conducción de carretillas, etc.

A pesar de la diversidad de la plantilla, no se han producido problemas de convivencia entre los trabajadores de las distintas nacionalidades. Esto se debe a que todos los trabajadores tienen contrato indefinido, sin que aparezcan situaciones de marginalidad. No hay diferencia en las modalidades de contratación para los nacionales o extranjeros.

La empresa tampoco ha tenido la necesidad de adoptar medidas específicas de recursos humanos para integrar a los inmigrantes. Lo único que hacen es buscar países europeos donde la integración es más fácil, y para el año 2004 les han dado otro cupo de 216 trabajadores y piensan ir a países como Rumania, Bulgaria y Ecuador.

El pueblo de Guissona tiene 4.500 habitantes censados, lo que significa que la mayoría de la población trabaja en la empresa. Para facilitar la integración de los trabajadores, la empresa ha establecido acuerdos de colaboración con el municipio en temas como:

- **Vivienda.** La empresa ha construido 100 pisos de alquiler en los dos últimos años y está construyendo 250 pisos más para los próximos cuatro años.
- **Educación.** Se han creado institutos públicos para la escolarización de los hijos de estos trabajadores y se ha solicitado a la Administración la ampliación de institutos y colegios públicos.
- **Sanidad.** Se ha construido una fundación y unas instalaciones médico-sanitarias con un coste de 400 millones de las antiguas pesetas, que se pone a disposición del municipio, así como un centro médico que abarca toda la medicina laboral y la medicina pública. También se han cedido instalaciones y se han puesto medios como rayos X, salas de rehabilitación, centro de salud, etc.

En la empresa destacan la evolución del proceso migratorio, ya que han pasado de recibir inmigrantes de otras zonas de España a recibirlos de otros países. A pesar de las políticas de integración llevadas a cabo por la empresa, se destaca que es necesario que pase una generación para que los trabajadores inmigrantes se adapten al país.

Rotación de los trabajadores

Cuando se utilizaba el sistema de Régimen general (nominativa) había más rotación (20%), porque el método de contratación era informal (boca a oreja). Los trabajadores solían dar el nombre de 3 ó 4 familiares y se tramitaban los papeles para que viniesen. Algunos de estos trabajadores tenían una calificación y especialización diferente a la exigida en la actividad industrial cárnica y dejaban pronto la compañía para buscar otros trabajos más adecuados a su perfil.

Con el sistema de contingente hay menos rotación (ésta es residual), porque se contrata a gente que conoce el sector (son especialistas de la industria cárnica) y sabe a lo que viene. Por eso consideran que la selección en origen vía contingente realizada con gente de la propia empresa es más adecuada y efectiva. Estos trabajadores buscan empleo estable y de forma continua, aunque en algunas ocasiones deciden volver a su país de origen.

Actitud de los sindicatos

En un principio, la posición del comité (que está dominado por CC.OO.) fue de reticencia, porque pensaban que la empresa buscaba mano de obra barata. Más tarde aceptaron la contratación de personas extranjeras y últimamente se han adaptado a esta situación porque reconocen que es necesaria la utilización de mano de obra extranjera ante la falta de mano de obra nacional. Además, en la representación sindical hay cada vez con más frecuencia gente de países extranjeros (Ucrania, Senegal...).

GRUPO VIPS

Datos de la empresa

El Grupo VIPS, que nació hace ya treinta años, es una empresa del sector servicios que combina hostelería y comercio. Los Vips, un novedoso concepto que une comercio y restauración, son el origen del grupo. Hoy, la empresa explota trece marcas comerciales y cuenta con centros en gran parte del territorio nacional: Madrid, Barcelona, Sevilla, Zaragoza, Palma de Mallorca, Canarias, Salamanca, Valladolid, Vitoria, Oviedo, Valencia, Málaga y Alicante.

El plan de expansión que el grupo puso en marcha a finales de los noventa es uno de los factores que ha influido en el crecimiento de sus recursos humanos. Así, en el año 1999 el grupo Vips contaba con una plantilla de 2.800 personas, cifra que en la actualidad ha ascendido hasta los 6.500 empleados, de los cuales casi la mitad (48%) son inmigrantes. Aunque todos los centros cuentan con trabajadores inmigrantes, es en Madrid donde la proporción es mayor. El ritmo de crecimiento del grupo, que el año pasado abrió diecisiete nuevos establecimientos, situará la plantilla a finales de este ejercicio en 7.000 trabajadores. Asimismo, durante este año el grupo Vips ha dado los primeros pasos en su expansión internacional con la apertura en Francia de varios establecimientos Starbucks, marca que gestiona gracias a un acuerdo al cincuenta por ciento con el líder mundial del café.

La puesta en marcha del plan de expansión evidenció la falta de profesionales españoles interesados en trabajar en el sector de la hostelería. Esta necesidad fue el origen de la actual política integradora del grupo Vips, que hoy en día cuenta con más de 80 nacionalidades en su plantilla.

Diversidad de la plantilla

En 1999, cuando el grupo VIPS inició su plan de expansión, las tasas de desempleo en nuestro país eran muy bajas, lo que unido a las especiales condiciones laborales del sector de la hostelería (horarios nocturnos, fines de semana, festivos...) y a la falta de profesionales cualificados, propició el inicio de la actual política de recursos humanos del grupo. En 1999, la proporción de trabajadores inmigrantes era del 9%, y en el año 2003 ha aumentado espectacularmente hasta alcanzar el 48%.

La calidad de los productos y la excelencia en el servicio, que el grupo Vips ha definido entre sus principios básicos, exigen además cierta cualificación profesional y estabilidad en el empleo. Por ello, el grupo Vips apostó por ofrecer a sus empleados formación profesional propia y continuada, de manera que quienes lo desean puedan desarrollar una carrera profesional dentro de la compañía. Así, un 90% del equipo gerencial está compuesto por empleados que empezaron en la compañía en otros puestos. Para abordar el tema de la estabilidad, en uno de los sectores con mayor índice de rotación, el grupo decidió ofrecer contratos indefinidos además de contratos flexibles para empleados a tiempo parcial, como estudiantes o amas de casa.

Debido a sus dos áreas de actividad, hostelería y comercio, el grupo Vips tiene dos convenios, el convenio colectivo provincial correspondiente en el caso de la hostelería, y para el comercio, el convenio colectivo sectorial. Durante el último año se incorporaron al grupo 700 personas, de las que un 10% son trabajadores extranjeros de distintos perfiles, aunque la mayoría se han incorporado, en un primer momento, en puestos de operaciones.

A finales de febrero de este mismo año, la compañía contaba con una plantilla compuesta por personas de 80 nacionalidades distintas, con un claro predominio de trabajadores procedentes de Latinoamérica, especialmente Ecuador, Colombia y República Dominicana, y de países de Europa del Este. El mayor peso de estas nacionalidades se explica por el actual sistema de contingente que España mantiene sólo con determinados países (Ecuador, Colombia, Rumania, Marruecos, Polonia y República Dominicana). El grupo Vips cuenta con 50 fuentes diferentes de reclutamiento y acuerdos con varias ONG.

Proceso de selección

Una simplificación de la actual legislación agilizaría los procesos de contratación, con los consiguientes beneficios para todas las partes implicadas: trabajador, Administración y empresa. El grupo Vips realiza, desplazando a su personal, el proceso de selección en el país de origen.

A pesar de este alto porcentaje de mano de obra extranjera (45% del total de la plantilla), no ha habido problemas de adaptación ni ha sido necesario introducir políticas orientadas a facilitar la integración del personal extranjero. Sí se han puesto en marcha una serie de prácticas encaminadas a facilitar la instalación de los trabajadores extranjeros durante los primeros días en nuestro país.

Prácticas de integración de los trabajadores extranjeros

Una persona del departamento de recursos humanos es la responsable de la acogida de los trabajadores inmigrantes. Acogida que va desde su recogida en el aeropuerto hasta proporcionarles información de utilidad sobre nuestro país. El grupo realiza una primera presentación de la empresa, donde además se les explica a los nuevos trabajadores el funcionamiento del servicio sanitario, los distintos medios de transporte y se les facilita información de hostales para su primera semana en España.

La contratación de inmigrantes no ha supuesto un reto añadido para la empresa, que afirma que la integración se ha producido de forma natural. Los procesos de selección, contratación y formación son iguales para todos los trabajadores del grupo. El idioma, siempre que se tenga un nivel mínimo de español que les permita comunicarse, no es un requisito fundamental. Los trabajadores extranjeros suelen ser gente muy motivada y con facilidad y voluntad para aprender. La edad media de la plantilla, que se sitúa en los 25-26 años, se ha mantenido.

La política de contratación indefinida llevada a cabo por la empresa ayuda también a que sus trabajadores se sientan integrados. No ha habido problemas de relación entre inmigrantes de distintas nacionalidades ni con trabajadores españoles. En este sentido, la compañía ha potenciado en los últimos meses uno de sus principios básicos, "respetar a las personas y valorar su diversidad".

Modalidades de contratación

El grupo Vips inició esta innovadora política de empleo con la regularización de inmigrantes, para pasar después al actual sistema de contingente. Así, el grupo fue la primera empresa en realizar contrataciones en origen en países como Ecuador y Marruecos.

En opinión del director de recursos humanos del grupo, Miguel Ángel García, el sistema de contingente es el mejor para la contratación de trabajadores extranjeros. No obstante, reconoce que es más útil para las empresas que cuentan con un elevado número de trabajadores y pueden realizar 100 contrataciones de una vez, mientras que es más difícil de utilizar para el pequeño empresario, que necesita contratar un trabajador extranjero en un momento concreto y no puede esperar.

Departamento de recursos humanos: inversión

El grupo Vips ha realizado un importante esfuerzo inversor en el área de recursos humanos. Como mínimo, se ha asignado una persona de recursos humanos a cada área de negocio, aunque en muchas son más. Además, hay otras cinco personas responsables de gestionar el día a día.

Estas políticas de recursos humanos, contratación indefinida, integración, formación profesional continuada, han hecho posible que el nivel de rotación de personal se haya reducido considerablemente, en un sector que registra altas cuotas de rotación. Sólo un 10% de los empleados abandona la compañía. Así, de los 20 trabajadores rumanos contratados, sólo uno ha dejado la empresa, y de los últimos 150 marroquíes que se incorporaron a la empresa, sólo dos han causado baja.

Formación en origen

En cuanto a los retos de futuro, uno de los más inmediatos sería la posibilidad de establecer procesos de formación en origen, que facilitarían enormemente la integración. Se trata de aprovechar los tiempos de espera necesarios para los trámites legales para avanzar en una formación necesaria para despejar dudas y dar seguridad al trabajador.

Opinión de los sindicatos

Los sindicatos consideran muy positiva la vertiente social de esta política de empleo. Su mayor preocupación ha sido que la contratación de inmigrantes no se tradujera en la sustitución de trabajadores españoles por mano de obra con menores costes para la empresa. El convenio colectivo provincial por el que se rige la empresa, y que aprueban las organizaciones sociales (empresa y sindicatos), establece idénticas condiciones para todos los trabajadores. El contrato es el mismo para todos, no hay regulación contractual o convencional específica para los inmigrantes. La única medida de flexibilidad específica adoptada para los inmigrantes ha sido los cursos de español. Se intenta que no haya ningún tipo de discriminación y que la formación sea igual para todos. En este sentido, la empresa agradece la colaboración y el apoyo de los sindicatos.

Desde el grupo Vips destacan también la actitud de máxima cooperación de la Administración española, así como la de los gobiernos de los diferentes países de origen.

Anexo I

Normativa básica reguladora¹⁵

- Acuerdo entre el Reino de España y el Reino de Marruecos relativo a la circulación de personas, el tránsito y la readmisión de extranjeros entrados ilegalmente, firmado en Madrid el 13 de febrero de 1992 (BOE núm. 100, de 25 de abril, y núm. 130, de 30 de mayo).
- Instrumento de ratificación, de 23 de julio de 1993, del Acuerdo de Adhesión del Reino de España al Convenio de Aplicación del Acuerdo de Schengen (arts. 28 a 38) (225 Kbs.) (BOE núm. 81, de 5 de abril de 1994).
- Aplicación provisional del acuerdo en materia de permisos de residencia y trabajo entre el Reino de España y el Reino de Marruecos, firmado "*ad referendum*" en Rabat el 6 de febrero de 1996 (BOE núm. 129, de 28 de mayo). Entrada en vigor el 7 de marzo de 1997 (BOE núm. 211, de 3 de septiembre).
- Ley Orgánica 1/1992 (58 Kbs.), de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana (BOE núm. 46, de 22 de febrero), en su redacción dada por la disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica 4/1997, de 4 de agosto (BOE núm. 186, de 5 de agosto) y por la Ley 10/1999, de 21 de abril (BOE núm. 96, de 22 de abril).
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE núm. 10, de 12 de enero), en su redacción dada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre (BOE núm. 307, de 23 de diciembre), por la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre (BOE núm. 234, de 30 de septiembre) y por la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre (BOE núm. 279, de 21 de noviembre).
- Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de Procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora (BOE núm. 189, de 9 de agosto).
- Real Decreto 239/2000, de 18 de febrero, por el que se establece el procedimiento para la regularización de extranjeros prevista en la disposición transitoria primera de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE núm. 43, de 19 de febrero).
- Real Decreto 142/2001, de 16 de febrero, por el que se establecen los requisitos para la regularización prevista en la disposición transitoria cuarta de la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, de Reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE núm. 44, de 20 de febrero).
- Real Decreto 864/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre (BOE núm. 174, de 21 de julio), en su redacción dada por la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de marzo de 2003 (BOE núm. 117, de 16 de mayo) y por el Real Decreto 1325/2003, de 24 de octubre (BOE núm. 256, de 25 de octubre).
- Real Decreto 178/2003, de 14 de febrero, sobre entrada y permanencia en España de nacionales de Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (BOE núm. 46, de 22 de febrero).
- Real Decreto 1325/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre régimen de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas (BOE núm. 256, de 25 de octubre).
- Orden de 22 de febrero de 1989, sobre medios económicos cuya posesión deberán acreditar los extranjeros para poder efectuar su entrada en España (BOE núm. 55, de 22 de febrero).
- Orden de 7 de febrero de 1997 por la que se regula la tarjeta de extranjero (BOE núm. 40, de 15 de febrero).
- Orden de 30 de noviembre de 1998, por la que el Ministro del Interior delega determinadas atribuciones y aprueba las delegaciones efectuadas por otras autoridades (BOE núm. 294, de 9 de diciembre), en su redacción dada por la Orden de 31 de enero de 2000 (BOE núm. 27, de 1 de febrero).
- Orden de 22 de febrero de 1999, sobre normas de funcionamiento y régimen interior de los centros de internamiento de extranjeros (BOE núm. 47, de 24 de febrero).
- Orden PRE/237/2002, de 8 de febrero, por la que se dictan instrucciones generales relativas al número de enlace de visado en materia de extranjería (BOE núm. 37, de 12 de febrero).
- Resolución de 12 de enero de 1998, de la Dirección General de Ordenación de las Migraciones, por la que se aprueba el modelo de solicitud de excepción de permiso de trabajo y de permiso de residencia o de verificación de estancia legal (BOE núm. 33, de 7 de febrero).
- Resolución de 4 de junio de 1998, de la Subsecretaría del Ministerio de la Presidencia, por la que se dispone la publicación del acuerdo entre el Ministerio de Asuntos Exteriores y el Ministerio del Interior sobre encomienda de gestión para la expedición de visados en frontera (BOE núm. 139, de 11 de junio).
- Resolución de 20 de marzo de 2000, de la Subsecretaría del Ministerio de la Presidencia, por la que se dispone la publicación de la Resolución de 16 de marzo de 2000, de la Dirección General de Policía y de la Dirección General de Política Interior del Ministerio del Interior y de la Dirección General de las Migraciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por la que se aprueban las instruccio-

¹⁵ Fuente: Ministerio del Interior.

nes relativas al procedimiento de regularización de extranjeros, previsto en la Disposición Transitoria Primera de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, y aprobado mediante Real Decreto 239/2000, de 18 de febrero (BOE núm. 70, de 22 de marzo).

Anexo II

Artículo 11 del convenio colectivo del sector de hostelería de Ceuta, relativo a fiestas abonables y no recuperables, que contempla las fiestas musulmanas¹⁶

La Comisión emitirá dictamen a las partes sobre cuantas dudas, discrepancias o conflictos surjan como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio.

Título II

Condiciones laborales

Artículo 8. Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas semanales, comprendiendo éstas los 15 minutos diarios del bocadillo y el tiempo destinado a la limpieza final y puesta a punto inicial del establecimiento.

Artículo 9. Horario de trabajo

El horario de trabajo lo fijará la empresa, y los cambios del mismo igualmente, habiendo oído antes a los representantes del personal.

Todo el personal disfrutará de un descanso de 12 horas continuadas entre jornada y jornada. No se podrán realizar más de 8 horas de trabajo ordinario efectivo en una jornada.

Se entenderá jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de tres horas como mínimo, no pudiendo exceder cada una de las partes de cinco horas.

Artículo 10. Descanso semanal

El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo de un día y medio ininterrumpido a la semana. No obstante, las empresas que realicen jornadas continuadas de 24 horas, disfrutarán como norma general de un descanso semanal de 2 días consecutivos.

La empresa, habiendo oído a los delegados del personal o a los propios trabajadores en su defecto, señalará a cada trabajador las jornadas que le toque disfrutar con una antelación de 72 horas.

Artículo 11. Fiestas abonables y no recuperables

Los días festivos abonables y no recuperables incluidos en el calendario laboral serán compensados por la empresa, a aquel personal que trabaje ese día, de alguna de las siguientes maneras:

Acumulándolos a las vacaciones anuales. En este caso se añadirán los días de descanso semanal que correspondieran al período acumulado. Abonándolos con el 100 por 100 de recargo junto a la mensualidad correspondiente.

Si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de los mismos.

De acuerdo con la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de libertad religiosa, y conforme al acuerdo de cooperación del Estado Español con

¹⁶ Este artículo corresponde al convenio que finalizaba el 31 de diciembre de 2003. El 29 de junio se ha firmado el nuevo convenio colectivo, aunque todavía no ha sido publicado. Este artículo no ha sufrido variaciones.

la Comisión Islámica de España de 28 de abril de 1992, las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresan que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosas, podrán sustituir a cualquiera de las establecidas a nivel nacional o local, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables. Tal petición de sustitución será a petición de los fieles de las Comunidades Islámicas de España, obrando como criterio general la concesión de la permuta de las fiestas siempre que las necesidades del servicio para atención al cliente así lo permitan.

El día de IDU AL-FITR celebra la culminación del Ayuno de Ramadán.

El día de IDU AL-ADRA celebra el sacrificio protagonizado por el profeta Abraham.

Artículo 12. Vacaciones anuales

Los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán, como mínimo, de un período de vacaciones ininterrumpido de 30 días al año. Los trabajadores que llevasen menos de un año disfrutarán del período proporcional correspondiente a su antigüedad.

Anexo III

Cronología de la legislación de Reino Unido sobre minorías étnicas¹⁷

El Gobierno ha participado activamente en las políticas dirigidas a los integrantes de minorías étnicas durante casi cuatro décadas. Esa participación ha variado en cuanto a las definiciones empleadas, su ámbito de actuación, sus objetivos e instrumentos y la relación de la misma con elementos generales de la política social y económica. Ha oscilado y evolucionado, igualmente, en cuanto a los grupos concretos de los que se ha ocupado (en contraste con las relativas a un área particular).

Los principales componentes del contexto histórico de su política de minorías étnicas pueden resumirse, brevemente, del siguiente modo:

1962 - Creación del Consejo Asesor sobre Inmigración de la Commonwealth. Su cometido era evaluar cuestiones fundamentales relativas a la inmigración en los ámbitos de la escolarización, la vivienda, el mercado laboral y otros, como contrapunto a la decisión de adoptar controles legales frente a la inmigración proveniente de la Nueva Commonwealth en 1962.

1965 - Primera Ley de Relaciones Étnicas. A través de la misma se materializaba un compromiso previo de legislar para reducir la discriminación racial tras anteriores proyectos de ley presentados por el diputado de los Comunes Fenner Brockway. La ley no se ocupaba de los mercados de trabajo y de la vivienda, que se consideraban ámbitos particularmente delicados, pero creaba la Junta de Relaciones Étnicas, cuya función sería actuar como órgano de control responsable de la supervisión de nuevas medidas antidiscriminatorias. A la Ley de Relaciones Étnicas se le confería una cierta función formativa (véase la segunda Ley de Relaciones Étnicas a continuación).

1966 - El Ministro del Interior expone los fundamentos filosóficos de la participación del Gobierno en la política de integración: 'Igualdad de oportunidades y diversidad cultural en un entorno de tolerancia mutua'.

1968 - Segunda Ley de Relaciones Étnicas. En ella quedan incluidos los sectores laboral y de la vivienda, partiendo de las conclusiones de un informe sobre la frecuencia de situaciones de discriminación racial. La Junta de Relaciones Étnicas conserva su función de órgano de control y se crea un nuevo organismo, la Comisión de Relaciones Comunitarias, con el fin de impulsar actividades de educación y fomento.

1969 - Puesta en marcha del Programa sobre la Ciudad, que presta especial atención a los elementos sociales y económicos que intervienen en el deterioro de las ciudades. El mismo contempla la posibilidad limitada de realizar "concentraciones de inmigrantes" como punto de arranque de programas de ayudas económicas. El programa se implantó en un contexto de fuertes tensiones en torno a la inmigración y a las relaciones entre los diferentes grupos étnicos de la sociedad.

1976 - Adopción de la tercera Ley de Relaciones Étnicas, inspirada en un Libro Blanco de 1975. En ella se reconocía legalmente la doctrina de la "discriminación indirecta" y sus consecuencias para los organismos públicos y las entidades privadas. Dicha norma se considera

¹⁷ El asilo en Reino Unido.

un avance al concentrarse en posibles resultados discriminatorios y no sólo en la intención. Algunas partes de la tercera Ley de Relaciones Étnicas avanzaron por el cauce abierto por la Ley sobre Discriminación Sexual de 1975 (por ejemplo, en lo relativo a la identificación de prácticas discriminatorias y a la publicación de anuncios no discriminatorios vinculantes legalmente). Tanto la Junta de Relaciones Étnicas como la Comisión de Relaciones Comunitarias fueron disueltas y pasó a ocupar su lugar la Comisión para la Igualdad Étnica.

1981 - Publicación del Informe Scarman, que se ocupaba de diversos aspectos de los disturbios registrados en 1980 y 1981, entre ellos la discriminación por motivos de raza y la escasa representación y los bajos logros en el ámbito escolar y laboral. La respuesta al informe fueron el Programa de Ayuda Urbana y los Programas de Vínculos, y la ampliación del Programa de Formación de Jóvenes, amén de la asignación de recursos complementarios. A ello se sumaron iniciativas de regeneración de los núcleos urbanos, entre las que figuraban City Challenge, Renovación de Barrios y los Presupuestos Únicos de Regeneración [SRB].

1998 - La Ley de Derechos Humanos establece la aplicación en los tribunales de Reino Unido de los derechos recogidos en la Convención Europea de Derechos Humanos. El artículo 14 de la Convención prohíbe discriminación alguna por diversos motivos que no se contemplaban en la legislación de Reino Unido. Entre dichos motivos se encontraban la discriminación por idioma, por religión y por la "relación con una minoría nacional".

Tratado de Amsterdam. El mismo introduce un nuevo artículo 13 en el Tratado de la Comunidad Europea que concede al Consejo la capacidad de "adoptar las medidas necesarias" para luchar contra la discriminación por diversos motivos, incluidos la raza y el origen étnico.

1999 - Difusión del Informe MacPherson, que parte de la investigación en torno a la muerte del joven Stephen Lawrence. Dicho informe subraya la necesidad de combatir el racismo en las instituciones y ofrece una definición que tiene su origen en la tercera Ley de Relaciones Étnicas.

2000 - Ley de Relaciones Étnicas (enmendada). A partir, en parte, de lo anterior, esta ley incluye la obligación de las autoridades de descubrir y ocuparse de pautas o resultados que constituyen una discriminación.

2000 - Presentación del Informe Hepple, en el que se expone un nuevo marco legal sobre la igualdad que busca superar un enfoque de partes enfrentadas, una menor burocracia y una aplicación más eficaz.

Anexo IV

Postura de UGT ante el hecho social migratorio en Madrid, y propuestas de UGT al delegado de Gobierno para la integración de los trabajadores inmigrantes en Madrid

Informe-valoración sobre la carencia de mano de obra en Madrid (el contingente y la regulación de la inmigración laboral)

UGT-MADRID

Secretaría de Mujer e Inmigración. Septiembre de 2004

El contingente y la regulación de la inmigración laboral

El contingente puede ser una herramienta para la regulación de los flujos laborales inmigratorios hacia España.

Sin olvidar que un trabajador desplazado, por sus circunstancias personales y las que rodean su contratación, pasa a mantener una relación de especial dependencia de su empleador una vez que llega a nuestro país, por lo que el Derecho del Trabajo debe tener un celo especial en el proceso, garantizando que esa relación laboral es respetuosa con los derechos consolidados en la negociación colectiva.

La Unión General de Trabajadores, que apoya el contingente como actividad administrativa reguladora y legítima, sigue mostrando su preocupación por garantizar condiciones laborales dignas e igualdad de trato para los trabajadores extranjeros, tanto para los que gozan de

autorización de trabajo como aquellos que están en situación administrativa irregular, todos forman parte del mercado laboral español, soportando en muchos casos condiciones de vida y trabajo inhumanas. La intervención administrativa para superar estas situaciones discriminatorias debe ser global, la política migratoria no debe atender sólo al mercado laboral, y el contingente ha de estar encuadrado en otras intervenciones administrativas ligadas a la integración y acomodación social de estas personas como vecinos y ciudadanos.

No podemos ser, de ninguna manera, cómplices de la Administración, año tras año, cuando intenta "invisibilizar" a los inmigrantes en situación administrativa irregular, autorizando la llegada de nuevos trabajadores extranjeros, como si aquellos no importasen a nadie, para mostrar ante la opinión pública las bondades de una política migratoria oficial que en realidad no ha existido.

Legalmente se prevén dos procedimientos diferenciados para la contratación de trabajadores extranjeros no comunitarios, según el trabajo que vienen a desempeñar sea ESTABLE (contingente, art. 39) o DE TEMPORADA (art. 42).

La UGT exige separar claramente las ofertas de trabajo permanentes de las temporales, para garantizar los derechos de todos los trabajadores, evitando que puestos de trabajo que por su naturaleza son fijos discontinuos se transformen en temporales al ofertarlos a trabajadores extranjeros. Y que haya un seguimiento posterior para verificar que los contratos ofrecidos a través del contingente se hacen efectivos a la llegada del trabajador.

Los trabajadores extranjeros en Madrid

La experiencia acumulada por muchos trabajadores extranjeros ha consolidado en los últimos seis años unas pautas migratorias que hacen de Madrid, y sobre todo de la capital, un polo de atracción donde encontrar las oportunidades de empleo que se les niegan en otros ámbitos territoriales.

Las cifras referidas al número de inmigrantes que residen en nuestra Comunidad son muy confusas. El Ministerio de Interior ha publicado que a 30 de junio de 2004 residían en Madrid, con tarjeta o autorización de residencia, 382.644 extranjeros (86.166 comunitarios y 296.478 en Régimen general).

El INE ha publicado como dato definitivo, que al finalizar el año 2001 había en Madrid 366.096 extranjeros censados; la Consejería de Servicios Sociales elevaba a 735.000 los extranjeros empadronados al empezar el año 2004. El 1 de julio de 2004, el Ayuntamiento de Madrid, única administración que mantiene un seguimiento sistemático y actualizado sobre el número de estos "nuevos vecinos", contabiliza en 450.229 los extranjeros empadronados en la capital.

Afirmar que en la Comunidad de Madrid residen actualmente más de 760.000 extranjeros parece una cifra posible para muchos de los que trabajamos habitualmente con los inmigrantes.

Unos 90.000 extranjeros, lo son menos, porque están protegidos por la ciudadanía de la Unión Europea, ya que son nacionales de los Estados miembros del Espacio Económico Europeo o familiares en primer grado de éstos.

El resto, 670.000 personas residentes en Madrid, estarían sujetas a la Ley de Extranjería. La inmensa mayoría son inmigrantes económicos procedentes de países menos desarrollados que el nuestro, un 78,2% de ellos, más de 525.000 personas, están en edad activa e intentan encontrar un empleo digno en nuestra Comunidad, 317.000, aproximadamente, con autorización de trabajo, y el resto -208.000- desde una situación administrativa de irregularidad, por tanto, fuera del mercado de trabajo normalizado.

Cotizando a la Seguridad Social en el mes de abril de 2004 había 231.916 extranjeros, de los cuales 202.173 procedían de países no comunitarios.

En los últimos tres años se han deteriorado las condiciones de vida de estas personas por muy diversos factores, relacionados todos ellos con las dificultades para el acceso y la permanencia en un puesto de trabajo digno y suficiente.

Por ejemplo, el año pasado se registraron en Madrid 252.865 contratos a trabajadores extranjeros¹⁸, de ellos sólo 231.927 eran para trabajadores de fuera del Espacio Económico Europeo. Los trabajadores latinoamericanos, con 142.347 contratos firmados, un 56,3%, son el colectivo preferido por los empresarios madrileños. La otra preferencia claramente definida es la de contratar hombres antes que mujeres; sólo se registraron 90.717 contratos para mujeres extranjeras. El sector servicios, con 169.389 (67%), es el que más contratos ha registra-

¹⁸ El número de trabajadores extranjeros que participaron en estas contrataciones es de 138.890.

do; la construcción suma 68.477 contratos, y la industria registró sólo 12.317 contratos. Por tipo de contrato, el temporal acapara 217.051 contratos (162.321 a tiempo completo y 54.730 a tiempo parcial). Sólo 34.820, el 13,77%, fueron contratos indefinidos.

Escasez de la oferta, temporalidad y precariedad son las notas definitorias del empleo ofrecido a los trabajadores extranjeros, en Madrid, a través del mercado laboral regulado.

La tarea de intermediación que corresponde al Servicio Regional de Empleo (SRE) pasa a tener extraordinaria importancia, ya que la renovación de los permisos de trabajo está condicionada por la continuidad en el desarrollo de la actividad laboral. La carencia de un contrato de trabajo en el momento de renovar el permiso, o la falta de cotización suficiente, suponen el retorno a la situación de irregularidad administrativa de no pocos inmigrantes. Gran parte de los 27.319 extranjeros inscritos como demandantes de empleo (31 de marzo de 2004) están en esta circunstancia personal de dificultad para continuar su estancia regular en Madrid.

UGT-Madrid propone que el SRE asuma su cometido de intermediación laboral eficiente, esta labor es fundamental, sobre todo para los trabajadores extranjeros durante sus primeros años de permanencia en el mercado laboral madrileño. El SRE sigue siendo un desconocido para muchos madrileños autóctonos y foráneos, y debería ser un referente indiscutible.

Las experiencias recientes

El año pasado, en el contingente 2003, de los 2.552 posibles contratos para trabajadores extranjeros estables, sólo se hicieron efectivos 868, sobre todo en los sectores de hostelería (68%) y comercio (22%).

Como trabajadores de temporada, de los 2.400 propuestos sólo se contrataron 134 personas, fundamentalmente para el sector de la construcción, como especialistas en estructuras, cubiertas y tendidos eléctricos.

Para servicio doméstico, que es un proceso diferenciado, la Consejería de Trabajo solicitó 358 trabajadores, llegaron 140.

En el contingente 2004, las cosas no van mejor:

- Estables, de los 1.798 trabajadores previstos, hasta julio se han presentado sólo 653 ofertas, de las que hostelería y comercio se llevan el 74,12%, dándose la circunstancia de que, por tratarse de grandes empresas, han sido aprobadas directamente por la Dirección General de Ordenación de las Migraciones, sin que la Administración autonómica ni los agentes sociales hayamos intervenido para nada en el proceso, a pesar de que una sola empresa, también este año VIPS, pretende contratar a 451 trabajadores extranjeros, y esto está influyendo, no siempre favorablemente, en las condiciones laborales en los centros de trabajo.
- Servicio doméstico, se han incorporado sólo 90 trabajadores de los 250 previstos.
- Temporeros, se han contratado, hasta septiembre, sólo a 141 trabajadores extranjeros, por tiempo superior a 6 meses e inferior a 12, todos en la construcción.

Si se producen las mismas dificultades que el año pasado con el proceso selectivo en los países de origen, los números de 2004 sufrirán recortes, y los trabajadores que llegan a Madrid serán aún bastantes menos de los previstos.

En los cinco primeros meses de 2004 se han concedido en Madrid 8.344 autorizaciones de trabajo iniciales, en el denominado "régimen general", de las cuales 3.069, el 36,8%, para servicio doméstico, que es una actividad económica muy importante para el bienestar de los madrileños, y sobre todo de muchas personas dependientes, pero que no es de carácter empresarial.

Teniendo en cuenta estas cifras de referencia inmediatamente anterior, más los 115.000 trabajadores extranjeros¹⁹ con autorización de trabajo y residencia en vigor, que no consiguen que sus empleadores les den de alta en la Seguridad Social, porque están trabajando en la economía sumergida madrileña, parece que los empresarios madrileños no necesitan de forma especial a los trabajadores extranjeros regularizados, por eso no acuden al contingente.

Además, los inmigrantes en situación administrativa "irregular", unos 208.000, "disponibles" ahora mismo en Madrid, con necesidad absoluta de trabajar para subsistir, son más "empleables" que los extranjeros documentados, porque "soportan" mejor las prácticas "empresariales" abusivas, rayanas, en muchos casos, con la explotación, y esto es algo que debería preocupar también a la patronal, porque están cometiendo en todos los casos competencia desleal.

¹⁹ 317.000 autorizaciones de trabajo - 202.173 cotizantes = 114.827 trabajadores extranjeros con autorización de trabajo que están fuera de la S.S. en Madrid.

En resumen, estamos asistiendo a una situación de fondo en el mercado laboral madrileño, que amenaza con ser endémica y que pone a disposición de los empleadores madrileños con pocos escrúpulos un montante de 323.000 (115.000 + 208.000) trabajadores extranjeros, en precariedad laboral absoluta.

UGT-Madrid exige una intervención más consecuente por parte de la Inspección de Trabajo y de la Agencia Tributaria, para hacer aflorar las actividades económicas fraudulentas y normalizar los puestos de trabajo que genera. Además, las denuncias que hagan los trabajadores extranjeros y sirvan para controlar estas actividades fraudulentas, han de reconocerse como colaboración con la Administración, y servir para regularizar su situación como vecinos de Madrid y trabajadores de pleno derecho.

UGT-Madrid propone la creación, en el Servicio Regional de Empleo, de una mesa tripartita específica, que analice la situación de estas personas y articule alternativas efectivas que den legalidad y normalidad al empleo de los trabajadores inmigrantes en nuestra Comunidad.

Además, el contingente ha puesto en evidencia, a lo largo de estos tres años, un hecho anunciado por UGT-Madrid: muchos trabajadores llegan totalmente despistados, creyendo que van a tener alojamiento accesible y algún sistema de acogida y acomodación inicial que les oriente y ayude en los primeros momentos.

Establecer esta obligación de acogida por parte de las Administraciones, con la implicación directa de los agentes sociales, ha sido una de las reivindicaciones más recurrentes de nuestra organización desde que se aprobó el contingente 2002. Porque hasta ahora se está cubriendo con actividades confusas por parte de los empleadores, utilizando organizaciones interpuestas, que tienden a hacer más dependientes aún a los trabajadores recién llegados en aspectos como vivienda, movilidad, sanidad y otros servicios.

El mercado laboral inmediato

En el mercado de trabajo madrileño se produce un hecho muy significativo por lo reiterado del mismo desde hace varios años: siete profesiones absorben el 50% de los contratos registrados anualmente.

Entre junio de 2003 y mayo de 2004, podemos observar este hecho, mediante las siguientes cifras:

| Profesiones | Oferta/mes | Contratos/año | Porcentaje contratos |
|----------------------------|------------|---------------|----------------------|
| Peones industriales | 888 | 211.298 | 10,68 |
| Taquígrafos y mecanógrafos | 777 | 179.445 | 9,10 |
| Peones carga/desc. | 861 | 148.396 | 8,74 |
| Dependientes comercio | 1.409 | 150.376 | 8,43 |
| Limpieza ofic./hot. | 1.028 | 134.407 | 7,32 |
| Camareros | 1.265 | 106.607 | 6,00 |
| Albañiles/Mamposteros | 538 | 105.215 | 5,37 |

Todas estas profesiones, excepto la de peón industrial, están entre las menos demandadas por los trabajadores, aunque evidentemente son las más ofertadas por los empleadores madrileños. Además, se produce una segmentación por género: en albañiles y mozos de carga, los contratados son prácticamente sólo hombres; las limpiadoras son mujeres; administrativos y dependientes de comercio son también actividades laborales feminizadas al 65%, relación que se invierte en los oficios de peón en la industria manufacturera y camarero, donde el 66% son contratos para hombres. Los empleados jóvenes (18 a 29 años) son preferentes para contratarlos como mozos de carga y dependientes de comercio, son menos jóvenes los que firman contrato para trabajar como administrativos y peones industriales, y sólo los puestos de limpiadores/as son ocupados mayoritariamente por personas de más de 40 años.

Estas cifras nos demuestran que determinadas profesiones u oficios, que son socialmente poco valorados, están sometidos a un proceso de rotación ocupacional acelerado. Nos indican, además, que existe un empleo de escasa calidad (bajos salarios, temporalidad, sin promoción profesional, horarios especiales, segmentados por edad y género...), que debe ser objeto de mejora sustancial por parte de los empleadores si se quiere alcanzar una mínima competitividad de los productos que se elaboran y de los servicios que se prestan.

Si comparamos los datos anteriores con las ofertas hechas tanto en "régimen general" como en los tres últimos contingentes, a trabajadores extranjeros en Madrid, podemos ver que los empleadores, sobre todo grandes empresas de la hostelería y del comercio, en vez de mejorar las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva, para hacer atrayente el empleo que ofrecen, han optado por la otra solución posible, esto es, mantener las condiciones de trabajo actuales y buscar mano de obra experta en el exterior.

Suponen que, siendo los trabajadores inmigrantes personas desplazadas, van a depender absolutamente del empleo aceptado en origen, lo cual va a garantizar un sobretrabajo eficiente y continuado en la empresa, al menos durante 18 o 20 meses, hasta que los trabajadores obtengan su segunda tarjeta de residencia que, por no tener limitaciones ni de sector ni de territorio, les hará más competitivos social y laboralmente.

Pero la realidad es muy distinta a lo previsto por las empresas, los trabajadores recién llegados pueden soportar las condiciones laborales impuestas sólo por un tiempo humanamente limitado, y buscan, lo antes posible, un trabajo más digno que el contratado inicialmente, cuando éste no responde a las expectativas creadas. Algo de esto ha debido ocurrir respecto a los contingentes ya cerrados, y ha provocado que el grueso de la oferta del contingente en Madrid la hayan hecho las mismas empresas año tras año, y suponemos que repetirán en 2005.

| Censos y padrones | Comunidad | Capital |
|-------------------|-----------|---------|
| 1991 | 58.930 | 36.092 |
| 1996 | 95.141 | 53.593 |
| enero 1999 | 151.064 | 81.217 |
| julio 2000 | 248.173 | 166.023 |
| enero 2001 | 289.528 | 197.945 |
| julio 2001 | 425.513 | 240.287 |
| enero 2002 | 467.807 | 283.500 |
| julio 2002 | 528.247 | 323.706 |
| enero 2003 | 610.491 | 361.236 |
| julio 2003 | 658.274* | 403.522 |
| enero 2004 | 735.298 | 432.470 |
| julio 2004 | 760.315* | 450.229 |

* estimados

Es imprescindible negociar y pactar, entre los agentes sociales y la Administración, un protocolo de seguimiento de los contratos laborales, en las empresas que quieran traer a un número superior a 50 trabajadores extranjeros al año, a través del contingente, y asegurarnos de que no se está utilizando este recurso legal para precarizar las condiciones laborales en los centros de trabajo. De no alcanzar este acuerdo, la Inspección de Trabajo estaría obligada a intervenir de oficio como garante último del cumplimiento de la normativa laboral.

Conclusiones

Son demasiadas incertidumbres, tanto formales como de fondo, en un proceso administrativo que la UGT-Madrid no puede apoyar a ciegas. Consideramos que el contingente es un procedimiento adecuado para regular el flujo migratorio, pero no es el único. No nos vamos a pronunciar a favor de fijar unas cifras determinadas de contingente para el año 2005 hasta que no haya un compromiso de las Administraciones para atender y mejorar la situación de los trabajadores extranjeros que ya están entre nosotros.

Los trabajadores se desplazan en busca de una dignidad personal y familiar que no encuentran en sus países de origen, que la consigan pasa, necesariamente, por encontrar en la sociedad de acogida, en Madrid en nuestro caso, un puesto de trabajo adecuado a sus intereses, motivaciones y capacidades, esto es lo que la UGT reivindica para los trabajadores recién llegados y para los que ya están aquí, en condiciones de plena igualdad.

El hecho social inmigratorio en Madrid | Septiembre de 2004

Extranjeros empadronados en Madrid

Si atendemos solamente a las cifras, la situación de los inmigrantes en Madrid es necesariamente difícil. Se ha pasado de 58.930 extranjeros residentes en 1991, a 760.315 en julio de 2004, es decir, en los últimos 13 años se han incorporado, con muchas dificultades, a la vida cotidiana madrileña más de 700.000 nuevos vecinos, suman ya un 13,29% de la población (5.718.942 al comenzar 2003), han llegado mayoritariamente en los 36 últimos meses, procedentes de países todavía no desarrollados, en retroceso económico acelerado, o con guerras civiles abiertas, de la mano de mafias organizadas que abusan, con pingüe beneficio, del estado de necesidad en que se encuentran estas personas, tanto cuando salen de sus países de origen como al llegar a nuestra Comunidad.

Ha habido poca previsión administrativa para atender las necesidades más elementales de los inmigrantes que escogieron Madrid como destino de su proyecto migratorio.

El Plan Regional para la Inmigración 2001-2003, pergeñado por la Consejería de Servicios Sociales, trabajó con las cifras de julio de 2000 (248.173 empadronados), fue asistencialista, no implicaba a las otras Consejerías, careció de recursos presupuestarios propios, no incidió en ninguna de las carencias realmente sentidas por los trabajadores extranjeros, sobre todo olvidó que el 78% de ellos se encuentran en edad laboral.

El plan se limitó a reforzar mínimamente los servicios sociales básicos (mediadores interculturales), y ha establecido un servicio específico para los inmigrantes, nos referimos a los CASI (Centros de Atención Social a los Inmigrantes), que llevan aparejadas 480 plazas de alojamiento para la acogida de emergencia, durante tres meses como máximo, y previa derivación de los ayuntamientos.

La especificidad del servicio supone en realidad la instauración de una atención social paralela y excluyente, que no es asumida por la Administración autonómica, ya que se utilizan organizaciones intermedias para llevarlo a cabo. Los 16 CASI han sido gestionados por entidades privadas adjudicatarias: Cruz Roja (3), MPDL (2), CEAR (2), Provivienda (4), AICODE (2), Cipie, ACCEM y La Rueda. Algunas de estas organizaciones han tenido muchos problemas, tanto de gestión interna como de incorporación a la actuación cotidiana de los ayuntamientos. Se dispone por ahora de 240 plazas para la acogida urgente.

Finalizado el plan, la nueva Administración autonómica, surgida a finales de 2003, parece moverse en la inopia, por no decir que ignora a estos nuevos vecinos. Pretenden ser continuistas con el modelo precedente sin asumir las deficiencias siquiera más evidenciadas del mismo. Dado el gran número de consultas de orden laboral que han tenido los CASI, tanto por dificultades para encontrar empleo como por la precariedad del trabajo y la perversas condiciones que imponen algunos empleadores, se ha incorporado a algunos de ellos la figura del mediador laboral.

Se elaborará un nuevo Plan Regional 2005-2007, que por ahora es conocido sólo por la propia Administración autonómica, y que nos tememos sólo verá la luz pública cuando esté bien entrado el año 2005.

La falta de previsión administrativa nos permite afirmar que, sobre todo el empleo, como veremos más adelante, pero también la vivienda y la escolarización, son problemas aún sin resolver.

Vivienda

El Plan Regional para la Inmigración tenía como objetivo único al respecto, "intermediar para el acceso a la vivienda" de alquiler. Pretendía alojar en los tres años de vigencia a 2.549 personas en 780 pisos. Hasta la fecha, transcurridos dos años y medio, se han alojado a 798 personas en 113 pisos.

El resto de objetivos relacionados con la vivienda eran simplemente los de proporcionar información a los inmigrantes y las asociaciones sobre la vivienda en Madrid.

Los inmigrantes comparten con los madrileños más desfavorecidos las dificultades en el acceso a una vivienda digna, éstas son fundamentalmente: falta de recursos económicos y la escasez del mercado de alquiler de vivienda, que dada la movilidad de los inmigrantes es su principal demanda.

Pero además, los trabajadores inmigrantes tienen que hacer frente a las dificultades provocadas por su situación jurídica. Cuando son "irregulares" no pueden acceder a las ayudas públicas, en otros casos no tienen las nóminas fijas que exigen los propietarios como garantía previa al alquiler.

Superadas las anteriores, queda una última dificultad, cada vez de mayor importancia, que está provocada por la discriminación racial y las diferencias culturales; el color de la piel, el idioma, los hábitos de vida, se convierten en obstáculos insalvables a pesar de tener papeles y nómina salarial consolidada.

El piso de alquiler, compartido hasta el hacinamiento, en el centro de la "almendra madrileña" y los barrios inmediatos a la misma: Ciudad Lineal, Carabanchel, Salamanca, Tetuán y Chamberí, es la solución más recurrida por los inmigrantes para vencer las dificultades de alojamiento.

La casa del empleador para las mujeres solas trabajadoras, o parejas sin hijos, en servicio doméstico durante los dos o tres primeros años de permanencia, representa una alternativa muy utilizada también.

Pensiones de una estrella, los albergues y centros sociales o religiosos para los recién llegados, y muy circunstancialmente el alojamiento en infravivienda o chabola, son otras alternativas de uso menos frecuente en Madrid.

La vivienda de calidad media o normal, en propiedad o alquiler en los municipios de la periferia industrial, empieza a ser de uso habitual para una parte de los inmigrantes, sobre todo cuando el proyecto inmigratorio se consolida y se quiere proceder a la reagrupación familiar, pues la disposición de vivienda suficiente es requisito *sine qua non* para obtener la autorización administrativa y que la familia venga a España.

La Unión General de Trabajadores de Madrid, aparte de las reformas legales u administrativas que son imprescindibles, reivindicamos un cambio en la política de vivienda, potenciando la intervención pública con la construcción de 90.000 viviendas de protección en los próximos 5 años, de las cuales 45.000 corresponderían a Madrid capital.

Este plan de vivienda pública se dirigirá a jóvenes, mayores, inmigrantes, etc., priorizará el régimen de alquiler y, en ningún caso, este patrimonio público podrá enajenarse.

Educación

Hemos pasado de 15.832 alumnos extranjeros en los colegios de Madrid en 1986-1987 a 96.700 al finalizar el curso 2003-2004. A lo largo de estos años se han mantenido las ratios: el 74,4% de los alumnos extranjeros lo son de colegios públicos, y sólo el 23,6% acuden a centros concertados.

Los mecanismos de disuasión para que los alumnos inmigrantes acudan a los centros concertados son de lo más diverso, desde el ideario confesional del centro, pasando por los altos ratios de ocupación de las aulas, hasta el precio del comedor o de las actividades extraescolares obligatorias.

UGT-Madrid propone como mecanismo de control sobre estas prácticas perversas, establecer una reserva de plazas en todos los colegios de Madrid sostenidos con fondos públicos, a principio de cada curso, con el propósito de mantener unas 9.500 plazas para los alumnos, en su mayoría inmigrantes, que se incorporan a lo largo del año escolar, en condiciones de igualdad en cualquier centro, el que más convenga con los criterios de escolarización generales.

Como solución mágica a la falta de previsión administrativa, el gobierno autonómico alumbró la idea de las "unidades de enlace", que se crearán, según las necesidades sobrevenidas, sobre todo en colegios públicos, que es donde estudian ya la mayoría de los alumnos inmigrantes, y únicamente donde la Consejería de Educación tiene competencia plena.

Después de dos cursos académicos, podemos afirmar que las "aulas de enlace" no han servido en la mayoría de los casos para facilitar la incorporación paulatina de los alumnos extranjeros y la recuperación del curriculum que traían desde el país de origen, por el contrario, se han convertido en un refinado método de segregación escolar.

En la educación, o mejor dicho en el mantenimiento de los centros educativos privados, encontramos una de las "vacas sagradas" de la derecha política española. Y en Madrid se nota en exceso que gobierna el Partido Popular, se infravalora y se deteriora la enseñanza pública, para hacer más necesaria la enseñanza privada, garantizando uno de los más rancios negocios familiares.

UGT-Madrid se opone a la instrumentalización de los alumnos inmigrantes por parte de la Administración, responsabilizándoles de los ajustes en la escuela pública.

La Ley de Extranjería es imperativa, otorga a los extranjeros menores de 18 años el derecho y el deber a la educación en las mismas condiciones que los españoles. No caben componendas, hay que cumplir las disposiciones legales; la Administración, teniendo en cuenta las pautas de escolarización de años anteriores, debe hacer reserva suficiente de plazas escolares para atender a todos los menores, se incorporen cuando se incorporen y aunque procedan de los ámbitos culturales y geográficos más diversos. Este reto fundamental para la integración social de los inmigrantes y sus familias, debe asumirse con todos los recursos disponibles tanto públicos como concertados, sin distinciones.

Sanidad

El mantenimiento del artº 12 de la Ley O. 4/2000, pese a la Reforma 8/2000, garantiza la asistencia sanitaria a todos los inmigrantes, en las mismas condiciones que a los españoles, con la única condición de que estén empadronados.

Se decía que este artículo de la Ley iba a propiciar el "turismo sanitario" hacia España, sobre todo hacia Madrid, era por tanto uno de los artículos que había que modificar para combatir el "efecto llamada".

La realidad es mucho más integradora que las ideas de la derecha política española, los inmigrantes en situación regular o irregular se han incorporado al sistema público de salud, al que contribuyen con su esfuerzo impositivo, sin causar distorsión en el servicio.

Esto no significa que no sea preciso establecer un programa de mediación intercultural sanitaria que haga aún más accesible la salud pública a los inmigrantes, pues hemos detectado que algunos grupos, por el concepto que tienen de la salud en su cultura, o por desconocimiento del sistema de protección público, no lo utilizan suficientemente.

Trabajo

Permisos de trabajo y autorizaciones laborales, 1999-2003

| | R. General | Conting. | Regulariz. | Arraigo | DGOM | R. Ecuador | TOTAL |
|------------------|----------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|----------------|
| 1.999 | 17.181 | 16.328 | | | | | 33.509 |
| 2.000 | 52.971 | | 44.703 | | 4.021 | | 101.709 |
| 2.001 | 35.424 | | | 74.417 | | 3.471 | 113.312 |
| 2002 | 31.861 | 814 | | | | | |
| jun. 2003 | 8.801 | | | | | | 32.675 |
| dic. 2003 | 8.156 | 742 | | | | | 8.801 |
| mayo 2004 | 8.344 | | | | | | 8.898 |
| | | | | | | | 8.344 |
| TOTAL | 162.738 | 17.884 | 44.703 | 74.417 | 4.021 | 3.471 | 307.248 |

- Además, cerca de 10.000 inmigrantes con permisos de trabajo y residencia, o de residencia, de larga duración (de 2 a 5 años), viven en Madrid de forma habitual, sin que consten en los registros oficiales de extranjería de la Delegación del Gobierno, hasta que no renuevan su permiso.
- NB: los datos son de elaboración accidentada, obtenidos de diversas fuentes procedentes del Área de Trabajo de la Delegación del Gobierno en Madrid, de la Consejería de Servicios Sociales, de periódicos y de declaraciones de prensa. Ya que no hay un organismo en la Comunidad de Madrid que sistematice la información relativa a extranjería, el Observatorio de la Inmigración resulta hasta ahora claramente inoperante, pues no publica ninguna de las informaciones que recoge a través de los ayuntamientos, la Seguridad Social, el Ministerio del Interior, etc.

760.315 empadronados (julio de 2004):

- Espacio Econ. Europeo (estimados) 90.000
- Regularizados (estimados) 428.000/434.000
- "Irregulares" (estimados) 252.000/246.000
- > 16 años (sin distinción administrativa) 108.260
- Permisos de trabajo (aproximados) 317.248 (12,35% de la PA. EPA 1º. 04)
- Afiliados S.S. (abril 2004) 231.916 (202.173 no UE)
- P.T. fuera de S.S. 114.827

Estos datos, la diferencia entre permisos de trabajo (317.248) y afiliados a la Seguridad Social (202.173), demuestran que la obtención de los "papeles" no basta para garantizar la integración laboral y social de los trabajadores inmigrantes. Un número importante de "legalizados", 114.827, no consiguen que sus empleadores les den de alta en la Seguridad Social, permanecen empleados en la economía sumergida de Madrid, que supera el 23% del PIB de nuestra Comunidad.

De los que están fuera del sistema productivo normalizado, muy pocos recurren a los sistemas públicos de intermediación laboral para buscar un trabajo, sólo entre 25.000 y 30.000 están inscritos como demandantes de empleo. El Servicio Regional de Empleo debe asumir muchas tareas de acercamiento a los ciudadanos y usuarios, e incrementar las acciones de intermediación laboral para la integración social de los trabajadores inmigrantes que el antiguo INEM no realizaba.

A través de nuestras Federaciones Sectoriales estamos detectando un proceso de expulsión del mercado laboral de ciudadanos extranjeros documentados, por la existencia de exceso de oferta de mano de obra, de regulares e irregulares, en los sectores habituales de contratación de extranjeros: servicio doméstico, 36,7%; construcción, 15,8%; hostelería, 10,2%; limpieza industrial, 6,4%; transporte, 3,3%, y dependientes comercio, 4,7%.

Todos estos sectores se caracterizan por una escasa formalización contractual en las relaciones laborales y por la falta de seguridad jurídica y física para los trabajadores.

En este sentido, la tarea de intermediación que corresponde al SRE vuelve a tener extraordinaria importancia, ya que la renovación de los permisos de trabajo está condicionada por la continuidad en el desarrollo de la actividad laboral. La falta de obtención de un contrato de trabajo puede significar el retorno a la situación de irregularidad.

También tiene mucho que decir la Inspección de Trabajo, que debe ser más efectiva y combatir las prácticas empresariales perversas cuando se emplea a los trabajadores inmigrantes, sin culpabilizar a éstos por el incumplimiento de las responsabilidades empresariales respecto a su documentación e inscripción en la Seguridad Social.

La existencia de "irregulares" creados por la ley es una manifestación del tráfico de personas, pero además puede ser una amenaza, sobre todo para los inmigrantes "legales", ya que imposibilitan la mejora del mercado laboral "secundario" en el que ambos, y cada vez más españoles, participan.

La colaboración entre las organizaciones sindicales de las diversas orillas puede contribuir, sobre todo en aquellas zonas de mayor emigración, a reducir riesgos, informando a los trabajadores antes de la partida, supervisando las ofertas y los contratos de trabajo, y que éstos puedan tomar una decisión responsable sobre su proyecto migratorio.

Los flujos migratorios deben regularse por garantía jurídica para los propios desplazados, para conseguir la igualdad mínima en el acceso al puesto de trabajo, y para combatir los mensajes xenófobos sobre la "invasión". Pero regular no es sólo controlar policialmente a las personas desplazadas, se hacen imprescindibles dos medidas de largo alcance: una política para la integración social de los trabajadores inmigrantes y sus familias, y además promover el codesarrollo efectivo de los países de emisión, facilitando el intercambio comercial equilibrado con los mismos.

Se ha estado haciendo todo lo contrario, la Unión Europea, con el gobierno español del Partido Popular a la cabeza (basta recordar el Consejo Europeo de Sevilla), apostaron por concebir la inmigración como un asunto de orden público. Alambradas, sistemas de vigilancia paramilitares, centros de internamiento improvisados y cárceles cuando son necesarias, expulsiones sin garantías legales, y mucha xenofobia institucional, es la noticia habitual que sobre inmigración hemos recibido los españoles durante los ocho años de gobierno conservador.

Esta falta de política migratoria integradora ha provocado el fracaso del contingente, figura legal que permite fijar el número y las características de las ofertas de empleo que se ofrezcan a trabajadores extranjeros que no se hallen ni sean residentes en España y que ha resultado un fiasco en los años 2002, 2003 y 2004. El procedimiento, falto de imaginación, consistió en una actividad administrativa aislada, sin participación de los agentes sociales, exclusiva de los tecnócratas del Ministerio de Trabajo, que actuaron urgidos por la necesidad política del ministro de turno, para demostrar que la Ley de Extranjería, aprobada por la mayoría absoluta del PP, funcionaba a pesar de las continuas reformas sufridas, al menos en este aspecto tan parcial del control numérico inicial de los trabajadores extranjeros que lleguen legalmente.

El contingente previsto en la Ley 4/2000 puede ser un instrumento adecuado, siempre que la patronal acepte las reglas del juego y no utilice a los trabajadores inmigrantes para deteriorar las relaciones laborales. No queremos contribuir a la precarización del mercado de trabajo, el contingente es un procedimiento administrativo para la regulación de los flujos migratorios que UGT-Madrid apoya, pero que debe garantizar unas condiciones de trabajo idénticas para todos los trabajadores; la actuación administrativa hasta ahora ha conseguido todo lo contrario.

Para evitar la acumulación de errores cometidos por el autismo administrativo, la UGT propone que el contingente del año 2005 cambie radicalmente su filosofía: que se permita la participación de los agentes sociales en todas las fases de ejecución del mismo, que tenga en cuenta también las ofertas de trabajo nominativas, que haya transparencia en la selección de trabajadores en el país de origen, que las ofertas se dirijan a los países que más inmigrantes vienen aportando, como alternativa a la inmigración irregular, que haya un seguimiento posterior para verificar que los contratos ofrecidos se hacen efectivos a la llegada del trabajador, y no han supuesto la sustitución y expulsión del mercado laboral de trabajadores ya arraigados.

Exigimos separar claramente las ofertas de trabajo permanentes de las temporales, que se cumpla el Reglamento de Extranjería y que las Comisiones Provinciales que deben proponer la contratación temporal de trabajadores extranjeros se constituyan, en tiempo y forma, para garantizar, aquí también, los derechos de los trabajadores desplazados, evitando que puestos de trabajo que por su naturaleza son fijos discontinuos, se transformen en temporales al ofertarlos a trabajadores extranjeros.

Además, la Administración Central en Madrid debe dotarse de recursos humanos y técnicos suficientes para que la tramitación de los expedientes de extranjería se realice en los plazos legales previstos. Crear la Oficina de Extranjeros de gestión única, como respuesta inmediata, para superar el caos existente, parece la solución más razonable. Además de establecer, al menos, un Centro de Migraciones de los previstos reglamentariamente, y que ambas instituciones sirvan de referente para la intervención de las Administraciones autonómica y local con población inmigrante.

¿Es posible un Pacto de Estado para la inmigración?

Dada esta situación, y puesto que los inmigrantes van a seguir llegando a España, atraídos por las oportunidades de infraempleo que les ofrece el alto porcentaje de economía sumergida que mantiene nuestro país, sabiendo que cuentan ya con importantes redes de acogida y autoayuda en las grandes ciudades, no puede la Administración seguir creyendo que todo se soluciona con intervenciones policiales y una normativa cada vez más restrictiva para su permanencia entre nosotros.

La legislación de extranjería es un recurso administrativo necesario, pero no suficiente, para establecer la política migratoria en nuestro país. El hecho social migratorio es muy complejo, intervienen en el mismo capacidades, motivaciones e intereses humanos, pero la experiencia histórica acumulada nos enseña que son los recién llegados los que suelen incorporarse a la sociedad de acogida, no podemos empeñarnos en mantenerlos al margen, recortando sus derechos de participación política y social como hace la actual Ley española.

La política migratoria requiere un Pacto de Estado en el que todos los partidos y los agentes sociales se comprometan, para que la precariedad personal de muchos de estos nuevos ciudadanos, la exclusión grupal a la que están sometidos, y las conductas antisociales de una minoría, no puedan ser empleados como arma electoral, al estilo de los partidos ultraconservadores de Europa.

La integración de los inmigrantes garantizada en términos realistas debe hacerse respetando las diferencias y asumiendo los inmigrantes las obligaciones sociales y políticas generales que se exigen a los españoles.

La presencia de los inmigrantes entre nosotros, sus diferencias culturales, nos recuerdan que la democracia española, si quiere consolidarse y ser de calidad, ha de fundamentarse en la dignidad humana de todos los que contribuimos a la misma, sin que importe el lugar de nacimiento de cada cual.

Tenemos que aprovechar la inmigración como oportunidad para el codesarrollo económico, político y cultural de los individuos y las sociedades implicadas. La inmigración puede ser una oportunidad para la implantación efectiva de los derechos humanos en las sociedades de origen, y a la vez una ayuda imprescindible para superar aquí las tensiones entre lo "nacional" y lo "extranjero", demasiado evidentes en la historia de nuestros pueblos, y de absoluta actualidad ahora mismo, pero nada convenientes si queremos construir una sociedad abierta, dinámica y, sobre todo, la más justa.

Propuestas para la integración de los trabajadores inmigrantes en Madrid

1.- Mejorar la ocupación

a) Contingente. Es un procedimiento legal consolidado, que necesita sin embargo un mejor desarrollo práctico:

- Reforzar recursos e intervenciones institucionales y de los agentes sociales, complementarios al proceso de llegada: orientación inicial, formación ocupacional y alojamiento de acogida inmediata.
- Además, es necesario hacer efectivo el compromiso adquirido por ambas orillas, al suscribir los acuerdos bilaterales para regular los flujos migratorios, y trabajar conjuntamente en el país de origen tanto en la información previa como en el momento de la selección y contratación.
- Intentar conocer el momento en que se firma el contrato, la fecha de la llegada a Madrid y del registro del contrato en el SRE, éste debería implicarse desde la llegada hasta la entrega del permiso de trabajo y residencia, y en general, durante la vigencia del primer permiso, para prevenir el desarraigo que supone la pérdida del trabajo, en no pocos casos. alguna de las oficinas del SRE podría actuar como referencia e intermediación para la orientación del trabajador durante ese primer año.

b) Dignificación de la actividad laboral

- Reformar el Decreto 1.425/85, de 1 de agosto, que regula la relación laboral del servicio doméstico, en el sentido de que ambas partes, empleador y empleado, asuman responsabilidades fiscales y contributivas, para que también ambas partes adquieran derechos, y el tra-

bajador protección social suficiente. El servicio doméstico en Madrid emplea a más de 110.000 trabajadores inmigrantes.

- Lucha contra la precarización en otros sectores: estrategias para el control de prácticas empresariales fraudulentas y la competencia desleal (Inspección de Trabajo, Inspección de Hacienda...).

c) Facilitar las condiciones para la continuidad

- Inscripción como demandantes de empleo, asimilada al alta en la Seguridad Social, en la renovación de permisos de trabajo, sobre todo si se ha acudido a todos los procesos selectivos a los que ha sido convocado el trabajador extranjero demandante de empleo, o está participando en alguna actividad formativa de las ofertadas.
- Protocolos de derivación al Servicio Regional de Empleo (SRE) por parte de los agentes sociales que intervienen con inmigrantes, de tal forma que se facilite el acceso de los trabajadores extranjeros a este recurso público, muchas veces desconocido.

2.- Mejorar la seguridad jurídica de los inmigrantes sin documentación regular

- Coordinación entre las 3 administraciones. (Tareas de prevención para atajar la sobreexplotación que en demasiados casos sufren estos trabajadores y trabajadoras.)
- Información laboral sobre derechos y deberes. Colaboración articulada entre agentes sociales y administraciones competentes.
- Reforzar la Inspección de Trabajo, con recursos humanos y técnicos adecuados a la nueva situación del mercado de trabajo madrileño. Y tras la intervención administrativa: reconocer la colaboración de los trabajadores extranjeros con la Administración (art.41.3.d. del RD. 864/01).
- Evaluar la posibilidad de que la Formación Profesional Ocupacional pueda convertirse en un instrumento para acortar los periodos de arraigo por permanencia previstos en el actual y en el futuro Reglamento.
- Reconocer los derechos adquiribles por la permanencia en el puesto de trabajo (arraigo laboral todavía no definido reglamentariamente). Crear en el SRE una comisión paritaria para intermediar ante la Administración central, favoreciendo la regularización de los trabajadores extranjeros que cuenten con una oferta de empleo contrastable, y su empleador así lo asuma ante la autoridad laboral autonómica.

3.- De orden administrativo

- Mejorar la atención que se presta en la Brigada Provincial de Extranjería (c/ Los Madrazo, 9), tanto en la cita previa como en el trato humano y, sobre todo, en el tiempo para la resolución de los expedientes.
- Impulsar la Oficina de Extranjeros de gestión única; es imprescindible para acabar con la confusión permanente respecto a los procedimientos ordinarios o extraordinarios de documentación de los ciudadanos extranjeros.
- Crear ámbitos de comunicación entre el Servicio de Extranjería (c/ García de Paredes, 65) y las organizaciones que venimos colaborando con esa Delegación en todo lo relativo a la información y atención a ciudadanos de origen foráneo.
- Formación policial en interculturalidad e intervención profesional diferenciada, como pedagogía ciudadana para la convivencia. Ver la posibilidad de crear la figura del mediador intercultural, al menos en algunas comisarías de referencia.
- Coordinación entre administraciones para abrir espacios públicos que usen ordenadamente aquellos colectivos, que mantienen una actividad cultural y económica propia.

Anexo V

Documento de CC.OO. para trabajar por la igualdad de trato en el empleo y combatir la discriminación laboral²⁰

Análisis de la situación

La igualdad de trato ha pasado a ser un principio fuerte de la normativa laboral europea y de obligado traslado a las leyes del Estado español, a través de las distintas directivas aprobadas.

El reconocimiento legal y efectivo de este derecho es imprescindible en un contexto laboral en el que la diversidad está cada vez más presente entre la población trabajadora, una diversidad positiva en sí misma que, sin embargo, se ve acompañada de discriminación y de desigualdad. De hecho, los problemas generales del empleo en España están concentrados en las mujeres, los jóvenes, las personas inmigrantes que se incorporan a nuestro mercado laboral. Además, hay otros grupos, como los trabajadores y trabajadoras mayores de 45 años, expulsados del mercado de trabajo, o las personas con discapacidad, que tienen grandes dificultades en su inserción laboral. Estas últimas sufren, junto a los problemas de empleo, déficits educativos y formativos.

Uno de los cambios sociolaborales más significativos en la España actual es la mayor y continuada presencia de las mujeres en la actividad laboral, pero persisten diferencias sustantivas entre ambos sexos (actividad, ocupación y paro, segregación ocupacional, discriminación salarial y desigual reparto de las responsabilidades familiares). Los objetivos europeos para alcanzar el pleno empleo en 2010 pasan necesariamente en nuestro país por aumentar las tasas de actividad y de empleo de las mujeres y por reducir sus tasas de paro. La tasa de actividad de las mujeres españolas es 8 puntos porcentuales inferior a la de las europeas, 12 puntos menor su tasa de empleo y casi el doble su tasa de paro, mientras que en el caso de los hombres españoles esas diferencias con los europeos son mucho más ajustadas (tienen las mismas tasas de actividad y de empleo, y su tasa de paro es inferior en 1 punto porcentual).

Por tanto, para resolver los problemas generales del mercado laboral en España y para contribuir a alcanzar los objetivos europeos, es imprescindible resolver la situación específica de desigualdad laboral de las mujeres y hacer real la igualdad de trato y de oportunidades, porque es aquí donde se concentra el mayor problema.

No puede construirse un futuro de empleo de calidad sobre la base de las nuevas formas de precariedad vividas fundamentalmente por los jóvenes. En su caso, hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato es romper con la precariedad laboral, que no es sólo tener un contrato temporal. Es poder acceder a un empleo acorde a la formación y titulaciones obtenidas previamente. Tener un contrato laboral frente al *status* de falsos autónomos o becarios permanentes.

Que el tiempo de trabajo tenga frontera, frente a la disponibilidad total y a la meritocracia que ésta supone. Requiere de la igualdad salarial, frente a las "dobles escalas para jóvenes". Implica que las mujeres jóvenes accedan a todo tipo de profesiones, frente a la nueva feminización de las actividades (comercio, telemarketing, recursos humanos, calidad).

Los jóvenes han incrementado su presencia en todo tipo de carreras, incluidas las hasta ahora más "masculinizadas", pero sus tasas de paro son más elevadas (casi 13 puntos) y sus salarios y categorías profesionales, más bajos. La igualdad tiene que ver también con las posibilidades reales de emancipación. Los jóvenes españoles son, entre los europeos, los que más tardan en independizarse; sólo un 33% de quienes tienen entre 20 y 34 años se han emancipado del hogar familiar, lo que sin duda está relacionado con la precariedad laboral y con las dificultades para acceder a una vivienda. Actualmente, la red de seguridad de los jóvenes no es social, sino familiar.

La cohesión social se ve dañada y los problemas del mercado laboral se agudizan si falla la integración social y laboral de las personas inmigrantes. El fenómeno migratorio está ligado a una economía globalizada en un mundo desigual entre zonas ricas y pobres del planeta.

España ha pasado a ser un país receptor de inmigrantes que quieren trabajar aquí. Y lo ha hecho sin contar con un marco legal adecua-

²⁰ Otro estudio de CC.OO. en tema de inmigración, "Sindicalismo y acción sindical", se puede encontrar en la página web: <http://www.ccoo.es/pdfs/CIS46.pdf>

do de regulación de sus derechos básicos y de los flujos migratorios, y sin los mecanismos que pongan en valor las ventajas y potencialidades que incorporan estos nuevos trabajadores y trabajadoras. CC.OO. ha sido muy crítica con la legislación del gobierno del Partido Popular en materia de extranjería, especialmente con la Ley 8/2000, de la que elaboramos un dictamen de inconstitucionalidad para algunos de sus artículos, así como con la reciente reforma de 2003 (Ley Orgánica 14/2003). La población inmigrante se ocupa en trabajos de baja cualificación y bajos salarios, sufre elevadas tasas de temporalidad (65%) y las consecuencias que de todo ello se derivan. La mayor precariedad y discriminación se produce con la población inmigrante en situación administrativa irregular, que soporta situaciones extremas de sobreexplotación. Este amplio espacio de economía irregular, y la falta de resultados de las medidas hasta ahora establecidas para la regulación legal de la inmigración, están contribuyendo a aumentar la segmentación del mercado de trabajo y a persistir en un modelo empresarial de competencia basado en exclusiva en los bajos costes laborales.

De la solución que se dé a estos problemas específicos, de la garantía real de la igualdad de trato, dependerán el objetivo general del pleno empleo de calidad, el futuro de los sistemas de protección social y la evolución de la masa salarial agregada, medida como un factor de distribución de la riqueza. El objetivo de la igualdad real de trato y de oportunidades es el que defendemos, en oposición frontal al modelo neoliberal que desestructura el mercado de trabajo y reduce los derechos laborales y sociales, en especial entre los grupos de trabajadores y trabajadoras señalados.

Objetivos que nos proponemos

- Promover el pleno empleo de calidad y converger con los objetivos europeos.
- Reconocer la diversidad y defender unas condiciones y derechos sociolaborales con igualdad de trato y sin discriminaciones.

Propuestas de actuación

- Promover la igualdad de trato en el empleo y en las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de la edad, el sexo, la etnia y el origen, la orientación sexual o el vínculo de convivencia, de quienes tienen contratos temporales, de quienes sufren una discapacidad, eliminando las barreras sociales, culturales y contractuales.
Fijar este objetivo con mayor relevancia y concreción en la negociación colectiva –ningún convenio, pacto o acuerdo con cláusulas discriminatorias directas o indirectas–, y trasladar con fuerza los temas de igualdad a la acción sindical en los centros de trabajo.
- Aumentar la participación laboral de las mujeres, incorporando medidas preferentes en los planes de empleo de ámbito estatal, autonómico y local, así como a través de los convenios colectivos, o mediante acuerdos específicos en las empresas, sectores o ámbitos territoriales.
- Reclamar y promover una Ley de Acciones Positivas para la Igualdad entre hombres y mujeres en el empleo que, además de transponer las definiciones y medidas derivadas de la Directiva 2002/73 CE, establezca un marco general que potencie el desarrollo de dichas acciones en las empresas y Administraciones públicas.
- Reducir la segregación profesional de las mujeres, promoviendo su formación profesional y el reconocimiento de su cualificación, la contratación en ocupaciones hasta ahora mayoritariamente masculinas, estableciendo recorridos profesionales amplios en las ocupaciones mayoritariamente femeninas, y eliminando las barreras de acceso a otras ocupaciones diferentes a las que inicialmente fueron contratadas.
- Eliminar las diferencias retributivas directas entre mujeres y hombres y remover las causas de las indirectas, combinando actuaciones diversas: ajustes en la clasificación profesional, valoración de funciones y tareas, atención a las retribuciones variables, pluses, complementos salariales y sociales, entre otras.
- Trabajar para una mejor adecuación de los tiempos de trabajo, con especial atención a la flexibilidad horaria, a la distribución irregular de la jornada, a su prolongación y disponibilidad injustificada, de forma que las necesidades empresariales no impidan el ejercicio de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, ni sus obligaciones de índole personal o familiar. Prestar especial atención para evitar segmentaciones y desigualdades en el tipo de jornada y en el horario entre la población trabajadora, basadas en criterios arbitrarios (género, edad, contrato, subcontrata, etc.).
- Combatir la precariedad laboral de los jóvenes, atendiendo a todos los elementos que la conforman: incumplimiento de la normativa, temporalidad y rotación, empleos sin futuro, menores salarios, segregación ocupacional, condiciones de salud y seguridad en el trabajo, desajuste entre el puesto de trabajo ocupado y la formación y titulación adquiridas (sobrecualificación).
Impulsar campañas generales combinadas con otras específicas en los distintos sectores productivos, en las contratas, empresas de servicios, ETT. Utilizar la negociación colectiva y la acción sindical en la empresa.

- Promover la igualdad de trato de los jóvenes mediante la regulación colectiva de aspectos como: las condiciones de acceso al empleo y las modalidades de contratación; la transformación de contratos temporales en fijos; el encuadramiento profesional; la jornada de trabajo y su distribución; la prevención de accidentes de trabajo. Prestar especial atención a la igualdad salarial, oponiéndonos a las dobles escalas salariales e incorporando a la negociación colectiva las retribuciones variables y los sistemas individualizados (por objetivos, de productividad). Incluir en los convenios colectivos beneficios sociales específicos que favorecen a los jóvenes, como ayudas a la vivienda.
- Atender a las distintas situaciones de trabajo donde no existe relación laboral (becarios, investigadores, prácticas, profesionales autónomos dependientes, voluntariado), definiendo en el próximo período un trabajo específico para actuar sindicalmente, con la implicación de las Secretarías de Juventud, Acción Sindical y Empleo.
- Además del trabajo sindical a favor de la integración social de la población inmigrante, tenemos que reforzar la acción sindical con estas personas en su condición de trabajadores y trabajadoras. El primer elemento de integración social es su integración laboral con todos los derechos. Tenemos que trabajar por la igualdad de trato en sus condiciones de empleo, especialmente en las formas de contratación, en la salud y seguridad en el trabajo y en la aplicación del convenio colectivo. Debemos prestar particular atención a las mujeres inmigrantes, doblemente discriminadas en su condición de mujeres; a las que trabajan en el servicio doméstico, que desempeñan además tareas de cuidado y atención a personas dependientes, sin reconocimiento profesional.
- Impulsar un marco legal que permita una gestión transparente de la inmigración laboral y en consonancia con la capacidad de absorción del mercado de trabajo, buscando la implicación y el consenso de Gobierno y patronal. Dar preferencia a los contingentes, con reglas claras y participativas y teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, la articulación sectorial y territorial, la implicación de empresarios, sindicatos y de los servicios públicos de empleo. Desarrollar nuevas fórmulas, como el visado de búsqueda de empleo, y establecer dotaciones suficientes para contar con procedimientos administrativos ágiles. Potenciar de manera preferente la contratación en origen, estableciendo en los distintos países infraestructuras de la Administración española, planes de acompañamiento y medidas para su integración laboral (lengua, derechos laborales, protección social, regulación colectiva).
Reclamar transparencia y seguimiento sindical en las diversas modalidades o procedimientos de acceso al permiso de trabajo.
- Combatir las situaciones de explotación y desigualdad de las personas inmigrantes vinculadas a la irregularidad, al empleo sumergido y al trabajo y explotación de menores.
Promover procedimientos normados de actuación coordinada entre las distintas Administraciones, incluida la Inspección de Trabajo, para hacer emerger el empleo irregular, persiguiendo el fraude empresarial y garantizando la protección a las trabajadoras y trabajadores que denuncian dichas situaciones. La colaboración con la justicia y con la Administración debe ir acompañada de la regularización administrativa de los trabajadores implicados.
Acompañar las denuncias con una labor de información entre el conjunto de la población trabajadora para impedir situaciones de rechazo y xenofobia.
- Prestar especial atención a las personas mayores de 45 años, tanto desde la negociación colectiva para preservar su empleo como mediante las políticas activas de empleo para favorecer su reinserción laboral. La expulsión del mercado laboral de este colectivo supone una discriminación para el mismo, así como una ineficiencia social.
- Promover la inserción laboral y social de las personas con discapacidad. Impulsar la integración laboral en el empleo ordinario –público y privado–, especialmente a través del cumplimiento efectivo de las cuotas de reserva. Garantizar la igualdad de trato, en la contratación, formación y promoción, en el salario, en la salud y seguridad en el trabajo. Adecuar la regulación del empleo protegido. Asegurar que el derecho a la educación y formación sea una realidad (eliminación de barreras físicas, sistemas de comunicación accesibles, creación y reserva de plazas). Mejorar los sistemas de información e inserción laboral (estadísticas actualizadas, observatorios de empleo y formación, especialización en los servicios públicos de empleo).
Garantizar también el derecho a la dignidad y autonomía, a una vida independiente, a la participación ciudadana. Reclamar la interlocución e intervención del sindicato en la definición, desarrollo y evaluación de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad.

Instrumentos de intervención y evaluación

Trabajar en todas las organizaciones del sindicato bajo los principios de transversalidad y cooperación: las Secretarías de la Mujer, Juventud y Migraciones actuarán coordinadamente con el resto de las secretarías, y éstas contarán con aquéllas para definir y desarrollar sus planes de trabajo. Se reforzarán los recursos humanos de dichas secretarías. En el resto se nombrará una persona encargada de implementar las políticas de género, de la igualdad laboral y la participación sindical de jóvenes, de inmigrantes.

Promover la participación de mujeres y jóvenes. La representación de CC.OO. en los marcos generales de negociación y concertación social se compondrá con una presencia equilibrada de ambos y, especialmente, con la participación de responsables de las Secretarías de la Mujer y de Juventud. Organizar el tiempo y los horarios en el sindicato de forma más adecuada para hacer compatible la participación sindical con la vida personal.

Desarrollar los compromisos acordados en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: la presencia de éstas en los órganos de dirección y de representación, los objetivos del Plan de Igualdad aprobado en el 7º Congreso Confederal, estableciendo anualmente un campo de actuación prioritario y un programa de iniciativas y actuaciones concretas, del que se hará un balance anual, así como el Plan de Actuación contra la Violencia de Género aprobado en 2002. El programa y el balance serán debatidos y aprobados por el Consejo Confederal.

Incorporar a más jóvenes en las estructuras del sindicato. Durante los próximos cuatro años, al menos todas las federaciones estatales y confederaciones de nacionalidad o región contarán con una persona responsable de la Secretaría de Juventud. Se impulsará la participación de jóvenes en la acción sindical concreta, en las mesas de negociación, como representantes sindicales, como afiliados, como dirigentes sindicales. Se realizará un informe intermedio para evaluar la consolidación de las Secretarías de Juventud y el incremento participativo de los jóvenes en los ámbitos indicados.

Definir y desarrollar un plan experimental confederal de formación de cuadros sindicales jóvenes, con el objetivo de favorecer su participación en todas las estructuras sindicales y en los órganos de dirección, así como el relevo generacional en el sindicato.

Considerar la lucha contra la precariedad como un eje central de la acción sindical y la negociación colectiva. Mantener campañas contra el fraude en la contratación, identificando los sectores, subsectores de actividad y empresas con mayores niveles de temporalidad y de jóvenes. Combinar la acción sindical en las empresas con la intervención de la Inspección de Trabajo.

Realizar estudios específicos en el ámbito confederal, sectorial estatal y de comunidad autónoma sobre la situación sociolaboral de los jóvenes, identificando y evaluando también los elementos que conforman la "nueva precariedad" (tipo de jornada, salarios, clasificación profesional y formación, acceso a las prestaciones sociales). Coordinar los intereses y contenidos objeto de estudio en el marco de la Secretaría Confederal de Juventud.

Impulsar la acción sindical en el ámbito laboral con los trabajadores y trabajadoras inmigrantes: todas las federaciones, prioritariamente Agroalimentaria, Construcción y Hostelería, en sus distintos ámbitos territoriales contarán con un responsable para el desarrollo y seguimiento del trabajo sindical con este colectivo, especialmente en relación con los mecanismos de contratación y las situaciones de irregularidad, la aplicación del convenio colectivo, su afiliación y elección como representantes sindicales. Para el seguimiento y evaluación de estas variables se realizará un informe bienal confederal a partir de los informes específicos realizados en cada rama.

Continuar consolidando la red de Centros de Información para Trabajadores Extranjeros (CITE), manteniendo las funciones básicas de asesoramiento en materia de estancia, así como de orientación sobre los mecanismos de inserción social, pero dotándolos de mayor implicación con la estructura sindical, coordinando su labor con las federaciones implicadas –especialmente en el caso de trabajadores en situación administrativa irregular–, para que sean un punto clave de conexión de estas personas con el sindicato en el ámbito territorial concreto, dentro de una política de aproximación del sindicato a los núcleos donde se concentra la población inmigrante. La formación sindical específica sobre la legislación vigente es clave en esta tarea.

La participación del sindicato en los procesos de determinación del contingente, en el seguimiento de su gestión, así como en otros procesos de intermediación laboral de trabajadores y trabajadoras inmigrantes, se articulará mediante la cooperación de las Secretarías de Migraciones, Empleo y de las federaciones directamente implicadas por el sector de actividad de que se trate.

Sensibilizar a todas las estructuras sindicales respecto a la problemática de las personas con discapacidad, estableciendo programas de trabajo específicos y estudios sobre su situación sociolaboral, para impulsar nuestras propuestas e identificando a los distintos interlocutores, patronales, Administraciones públicas, organizaciones específicas del sector. El objetivo prioritario de la acción sindical en el próximo período será hacer cumplir la cuota de reserva, tanto en el sector privado como en el público, incluyendo esta reivindicación en las plataformas de los convenios colectivos y realizando un seguimiento de la situación.

Anexo VI

Focus Group

A continuación presentamos las opiniones de los participantes del Focus Group que se celebró el 6 de octubre en las instalaciones de Creade y donde se discutió la situación de la inmigración en España y las medidas a adoptar para facilitar la integración de los trabajadores extranjeros en las empresas españolas:

Ángel Miret (CREADE), moderador de la reunión, abrió el debate y señaló la evolución del fenómeno migratorio en España, destacando las siguientes cifras:

- La población de extranjeros con permiso de residencia ha pasado del 1,8% en 1998 al 6,8% en junio de 2004. Esto significa que en seis años se ha triplicado el número de inmigrantes en nuestro país, cuyo número ronda las 1.800.000 personas, a las que hay que añadir los inmigrantes que están en situación irregular.
- En el año 2003, España acogió a uno de cada tres nuevos inmigrantes de la Unión Europea.
- Aunque el INE reconoce la dificultad de establecer una previsión exacta para el futuro, estima que en el año 2015 habrá un 20% de extranjeros en España, lo que significa que en once años, una de cada cinco personas serán extranjeras.

La primera cuestión que se introdujo en el debate fue la de si se va a incrementar el número de inmigrantes en los próximos años o si la inmigración es un fenómeno que tiende a estabilizarse debido al desarrollo de algunos países de Sudamérica, Argelia o Marruecos. También se introdujo la cuestión de qué debemos de entender por integración.

Iñigo Sagardoy, Sagardoy Abogados señaló que la inmigración es un fenómeno reciente y que España se ha convertido en pocos años en un país receptor de mano de obra extranjera y que hay una falta de costumbre para aceptar este tema. La ampliación de Europa a los países del Este puede originar que se frene el número de personas que vienen de estos países, pero nada hace indicar que no siga la afluencia de personas de otros países, como Latinoamérica.

En su opinión, la pirámide demográfica no va a cambiar y la tendencia en el futuro es que se produzca un aumento del envejecimiento de la población, lo que provocará un déficit de mano de obra que será especialmente importante en algunos sectores. Entre las razones que han influido en el aumento de la inmigración, destacó algunos hechos sociológicos, como la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y el retraso a la hora de tener hijos, así como otros factores económicos, como los altos costes de la vivienda.

Ángel Torregrosa, de CC.OO., destacó que no hay razones para pensar que el número de inmigrantes vaya a disminuir en el futuro.

Lo que sí que habría que plantearse es la posibilidad de renunciar a algún tipo de agricultura en España si los costes en otras regiones son mucho menores, como ya ha sucedido en otros países.

Miguel Ángel García, Grupo Vips, destacó que el desarrollo económico de los países del Este conlleva que determinados grupos de personas procedentes de los mismos y que están actualmente residiendo en España, regresen a sus países de origen una vez se haya estabilizado su situación.

El fenómeno de la inmigración, en su opinión, acaba de empezar, y parece evidente que el número de inmigrantes va a aumentar en el futuro, debido sobre todo a las bajas tasas de fecundidad en España y al hecho de que España es uno de los países con mayor esperanza de vida. Esto originará que exista una necesidad para encontrar personas para trabajar en algunos sectores donde hay carencia de mano de obra nacional.

El fenómeno de la inmigración actual es distinto del que experimentó España cuando era un país emisor de mano de obra, ya que muchos de los inmigrantes actuales (sobre todo de países sudamericanos) deciden quedarse en España y no vuelven a sus países de origen. La inmigración es un fenómeno permanente, no coyuntural, por lo que es necesario adoptar medidas de integración social y cultural para estas personas extranjeras.

Fernando Crespo, de UGT, señaló que aunque la integración se puede entender de muchas maneras (una sería el tener derecho a participar en la vida política mediante el ejercicio del derecho al voto), la integración de personas extranjeras debería ser entendida como la posibilidad de que estas personas puedan participar en la sociedad de consumo y tengan acceso al plus de bienestar (vivienda, servicios públicos de enseñanza y sanidad, etc.) por el hecho de residir en España. En concreto, destacó que las demandas más importantes de los

trabajadores extranjeros son: tener cobertura sanitaria, la posibilidad de estar empadronados y la escolarización de sus hijos, ya que en ocasiones los extranjeros disfrutaban en sus países de origen de unas condiciones sociales aceptables y quieren tener el mismo trato cuando llegan a España.

También señaló que algunas directivas (residentes de larga duración) empiezan a recoger estos temas. Hay otra directiva en proyecto para diseñar una política migratoria europea que garantice unos derechos mínimos para los inmigrantes en todos los Estados miembros.

Miguel Ángel García, Grupo Vips, señaló que la integración es el derecho que tienen los inmigrantes a ser considerados como personas. La necesidad de contratar personas de otros países hace que se tengan que adoptar medidas para integrarlas también. Hay que reconducir la situación y no traer gente de otros países de por sí, sino tratar de contratar a las personas más capaces. Hay que identificar a las personas que puedan aportar un valor añadido a la empresa o bien que tengan una formación determinada que pueda ser también importante para la empresa.

Puso como ejemplo Marruecos, país con el que el Grupo Vips ha firmado un acuerdo con el Ministerio de Trabajo marroquí para integrar a 1.000 personas de este país en tres o cuatro años, debido a su desarrollada red de escuelas de hostelería, a la alta profesionalidad de sus trabajadores y al hecho de que las personas que trabajan en el sector de la hostelería en este país demuestran una motivación especial, mientras que en España se valora poco la posibilidad de trabajar en esta parcela.

En su opinión, el verdadero debate está en –además de solucionar el problema legal de los inmigrantes que ya están aquí– adoptar políticas adecuadas con respecto a los que se van a traer, ya que si no se adopta una política específica, los inmigrantes que sigan viniendo serán ilegales. La situación actual, en la que hay un número importante de residentes ilegales, es el resultado de las políticas migratorias que se están llevando a cabo actualmente.

Una segunda cuestión fue cómo controlar la afluencia de inmigrantes. Si es necesario adoptar medidas específicas para regularizar su llegada o si las condiciones económicas de algunos países son tan precarias que los inmigrantes de estos países sigan viniendo (Ángel Miret).

En opinión de **Fernando Crespo**, el problema reside en que hay un 20% de PIB de economía sumergida y la gente que viene a trabajar, aunque sea de forma irregular, encuentra trabajo.

Las personas que deciden emigrar son aquellas que tienen dinero o capacidad para endeudarse, y vienen porque hay un reclamo importante, hay un “efecto llamada” de gente que viene a trabajar y encuentran trabajo, por muy precario que sea. La única solución efectiva sería recortar, en la medida de lo posible, ese 20% del PIB que produce la economía sumergida, consensuar un pacto de Estado sobre la inmigración para regularizar estos puestos de trabajo y a las personas que los ocupan, y se pudiese saber cuál es la necesidad real de traer trabajadores de otros países, y en qué condiciones deben venir, siempre con plena garantía de sus derechos laborales.

La llegada de trabajadores inmigrantes se ha estabilizado en otros países, como Francia y Alemania, porque tienen poca economía sumergida y la oferta de empleo que se hace a trabajadores extranjeros es la que realmente necesita la economía de esos países. Aquí, este mismo objetivo se intenta conseguir mediante el procedimiento del contingente, pero mucha de la mano de obra se cubre con trabajadores irregulares autóctonos y extranjeros; hay que limitar este proceso, sólo entonces sabremos qué contingente necesitamos anualmente en España.

Ana Garicano, Sagardoy Abogados, también destacó la importancia del “efecto llamada”, que hace que todo el mundo que viene a España a trabajar, aunque sea de forma irregular, encuentre trabajo y lo transmita a otras personas en sus países de origen.

Iñigo Sagardoy destacó que aunque la economía sumergida implica el pago de tasas menores a la Seguridad Social y salarios más bajos, hay también un número importante de empresarios a quienes les gustaría resolver y regularizar la situación de los trabajadores irregulares si se les diesen más facilidades.

Los principales problemas para agilizar este sistema se encuentran en la excesiva burocracia de las Administraciones públicas y a la escasez de medios de que disponen. Estos problemas son especialmente importantes en Madrid, porque tienen un mayor volumen de gestión y no dispone de una oficina única (**Ana Garicano**).

La inmigración es también un hecho social en que todas las partes tienen cierto interés en mantener una cierta situación de irregularidad (**Fernando Crespo**).

- Las distintas Administraciones. Porque ciertos servicios sociales que se le podrían exigir al Estado, como guarderías y cuidado de personas dependientes, los están llevando a cabo trabajadores extranjeros con unos costes menores. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo, que es un éxito político y económico indiscutible, está siendo posible, en gran medida, porque un número muy importante de trabajadoras extranjeras se están haciendo cargo de las tareas propias del bienestar familiar por un módico salario.
- Las pequeñas, medianas y grandes empresas, ya que estas últimas, a través de los subcontratistas, disfrutan de las ventajas que supone emplear a trabajadores con bajos salarios.
- Preferencia de la parte social por mejorar las condiciones de los trabajadores que ya están aquí, ya sean nacionales o extranjeros regularizados, a veces incluso a costa de que las peores condiciones de trabajo las soporten los trabajadores extranjeros en situación administrativa irregular.
- Los propios inmigrantes, que aprovechan la situación diferencial en el desarrollo económico de sus países de origen para revalorizar las remesas que, pese a su situación de trabajadores irregulares en España, pueden enviar.

Por tanto, es necesaria la adopción de un pacto de Estado y que se deje de utilizar la inmigración como arma electoral, porque además incrementa el racismo y la xenofobia contra los inmigrantes.

En la reunión también se abordó el hecho de si la inmigración puede modificar el papel de los sindicatos en la sociedad española y si la competencia entre países puede llevar a conflictos con la población autónoma.

Ángel Torregrosa destacó que los inmigrantes se están afiliando e integrando en CC.OO., y se está tratando que los trabajadores extranjeros se incorporen al sindicato y que participen en la vida sindical.

Fernando Crespo. Desde UGT también favorecen la afiliación, tanto de inmigrantes regulares como irregulares, porque aunque la Ley prohíbe la sindicación de estos últimos, se entiende que los convenios suscritos por España en el seno de la OIT legitiman esta actuación. Desde el sindicato se lucha contra la discriminación económica, pero preocupa también la discriminación por género y por origen, por lo que se ha creado una Secretaría de Igualdad, o en otros casos, la Secretaría de Mujer e Inmigración, como herramientas específicas contra estas discriminaciones que cada día son más evidentes.

Destacó la existencia de un mercado secundario, que hasta ahora era casi exclusivo de los inmigrantes y que se caracteriza por los elevados porcentajes de sustituciones y movilidad geográfica, por la escasez de implantación sindical, por la poca promoción profesional y por las altas tasas de temporalidad. En estos momentos hay un número cada vez mayor de españoles en este mercado secundario, lo que está originando que se genere, donde antes había sustitución, una competencia cada vez mayor entre nacionales y extranjeros.

También señaló la aparición de xenofobia y racismo en algunos sectores productivos, debido a la bajada de precios y salarios originada por el uso abusivo que algunos empleadores hacen de la mano de obra más barata de los inmigrantes.

Esta competencia también se da entre los propios inmigrantes, y la respuesta, en algunos casos, tiene rasgos de racismo intergrupacional.

Desde un punto de vista empresarial, **Miguel Ángel García** destacó la competencia que supone para muchas empresas la existencia de una economía de mercado cada vez más abierta con países con costes laborales más bajos.

La inmigración es un tema macro y social, y debido a la dificultad de competir con otros países con salarios más bajos, habría que centrarse en aquellos sectores donde se tiene una ventaja competitiva que, por razones geográficas, otros países no pueden dar.

A continuación se abordó la cuestión de si de entre los distintos colectivos de trabajadores había diferencias en el grado de integración debido a su lugar de procedencia.

Fernando Crespo resaltó la importancia del respeto a la persona con independencia de su país de origen. En su opinión, lo que iguala a las personas es el poder acceder a la sociedad de consumo y disfrutar de los mismos servicios, ya que todas las personas tienen pautas de acomodación social muy similares. Para todos es más fácil aceptar idénticas obligaciones cuando disfrutan de los mismos derechos y oportunidades.

Para **Miguel Ángel García**, el problema de la inmigración es, en muchos casos, un problema de tópicos. En el Grupo Vips conviven 85 nacionalidades diferentes y no ha habido problemas de integración, ni siquiera con aquellas personas que tienen religiones diferentes.

Ángel Torregrosa señaló que en algunos sectores, como agricultura y construcción, el problema de la integración de algunos trabajadores que tenían religiones diferentes se ha solucionado aumentando la flexibilidad de horario con la jornada intensiva comenzando y terminando antes la jornada laboral.

También señaló que algunas Administraciones no están facilitando la integración social, ya que una cosa son las medidas que se deberían adoptar para integrar a trabajadores extranjeros, y otra diferente es lo que realmente se está haciendo.

Fernando Crespo, con respecto a los distintos colectivos de trabajadores inmigrantes, señaló el alto grado de compromiso de los trabajadores originarios de sociedades islámicas, porque son muy celosos con las normas por las que se rigen las empresas y las cumplen a rajatabla. Estos trabajadores exigen tener los mismos derechos y deberes que los trabajadores autóctonos, lo que facilita su integración laboral.

Ángel Miret facilitó a continuación algunos de los datos que podrían comportar una imagen negativa por parte de los españoles en relación al fenómeno de la inmigración.

- El 52% de los españoles considera que hay demasiados extranjeros en España. Además, esta cifra se ha incrementado en 30 puntos en 3 ó 4 años.
- Un 17% de los ciudadanos considera que la inmigración constituye el tercer problema más importante para la sociedad actual, después del paro, terrorismo y seguridad ciudadana, aunque este porcentaje disminuye significativamente cuando la pregunta se refiere a los problemas que afectan personalmente al encuestado.

Hay, por tanto, una idea ambivalente con respecto al fenómeno de la inmigración, ya que aunque existe cierta inquietud entre la sociedad española, se reconoce que la inmigración es un hecho necesario en nuestra sociedad.

Ana Garicano resaltó la distinta consideración que tiene la sociedad con respecto a los expatriados, con los que no se suele tener rechazo social, y los trabajadores inmigrantes, que ocupan trabajos menos cualificados, a los que se les ve como mano de obra sin más.

A pesar de este rechazo, hay también un sentimiento generalizado de dependencia y necesidad hacia este colectivo de trabajadores que ocupan puestos de trabajo que son difíciles de ocupar por otros trabajadores nacionales. Hay rechazo, pero al mismo tiempo se les necesita.

En opinión de **Miguel Ángel García**, el problema es que estamos enfocando el tema de la inmigración como mano de obra y no como la oportunidad de contratar a un determinado colectivo de trabajadores que económicamente necesitamos. Deberíamos reconducir el tema de la inmigración a contratar a las personas más capaces, introduciendo políticas de inmigración nuevas.

En la actualidad, un porcentaje importante de los trabajadores extranjeros que vienen a trabajar a España no está formado por los más capaces, sino por los que viven una situación más desesperada en sus países y tienen que salir. Hay que fomentar nuevas vías legales y dirigir la inmigración a nuestras necesidades, y empezar a abrir la posibilidad de traer gente de forma legal, sobre todo para la pequeña y mediana empresa.

En opinión de **Fernando Crespo**, el problema reside en que se da la sensación de que la inmigración es un hecho social que no está controlado. Es un hecho político que se ha utilizado como arma electoral y como amenaza contra la identidad cultural y contra la sociedad del bienestar. **Iñigo Sagardoy** también destacó que es un problema que se ha magnificado o se han generalizado determinados hechos aislados concernientes a los inmigrantes. Para **Ángel Torregrosa**, también es un problema de los medios de comunicación.

Por último, se recogió cuál era la idea de los participantes respecto al nuevo reglamento, que será aprobado en breve, acerca de la regularización extraordinaria por arraigo que se basa en los criterios de permanencia en España y estar en posesión de un permiso de trabajo.

Ana Garicano señaló la dificultad para la pequeña y mediana empresa en demostrar el arraigo del extranjero que lleva dos años residiendo en España y un año trabajando, lo que va a originar que este problema se resuelva mediante pactos entre el empresario y el trabajador. El nuevo reglamento sí va a suponer un mayor control para las mafias que venden ofertas de trabajo, porque con él, cada vez que se solicite un permiso de trabajo se tendrá que consultar a la Seguridad Social, para ver si estos trabajadores están residiendo en España o no.

Para **Fernando Crespo**, el reglamento que se va a aprobar no puede convertirse en un procedimiento extraordinario para regularizar a los trabajadores extranjeros que ya están aquí. No se puede obviar la situación de fondo que los ha traído hasta España, esto es, la existencia

de una economía sumergida que los reclama continuamente, por lo que seguirán viniendo aunque se cierren las fronteras geográficas y legales.

Para **Miguel Ángel García**, el reglamento es una regularización extraordinaria de las que se llevan a cabo cada cierto tiempo. La solución es fomentar las vías legales de entrada, ya que con respecto a la economía sumergida no hay interés en que ésta aflore.

Fernando Crespo destacó que la solución pasa por crear un procedimiento de regularización, continuado en el tiempo, de puestos de trabajo y de los trabajadores que los ocupan, parecido al que establecía inicialmente la ley 4/2000 (estar dos años residiendo en España y tener una oferta de trabajo) para acceder a la autorización laboral. Con el reglamento actual, que sólo concede un plazo de tres meses para encontrar trabajo, no hay tiempo para integrarse. También destacó la importancia de adoptar medidas conjuntas entre Hacienda y las Inspecciones de Trabajo para controlar actividades económicas fraudulentas asociadas al empleo de trabajadores extranjeros, muy vulnerables desde el punto de vista laboral, por encontrarse en situación administrativa irregular.

Finalmente, se destacó el hecho de que a la vista de los resultados de las entrevistas realizadas en empresas que tienen contratados un número importante de trabajadores extranjeros, no ha habido problemas de integración de estos trabajadores, que actúan y trabajan igual que los nacionales. Se ha producido, por tanto, una integración natural.

Apéndice

Listado de participantes de empresas consultadas:

ABB, José Vera
ALTADIS, José Luis Relea
BENTELER, Carlos Cortés
CAJA MADRID, Marta Bueno y Rafael Fernández
CARREFOUR, José Manuel Fernández
CORPORACIÓN ALIMENTARIA GUISSONA, Antonio Condal
DEUTSCHE BANK, Fernando Olalla
EBRO-PULEVA, Milagro Ronda
GROUPAMA, Enrique De Martín
GRUPO SANTILLANA, Rosario Jiménez
GRUPO VIPS, Miguel Ángel García
INDRA, Francisco Martín
LECHE PASCUAL, Jorge Cagigas
NH HOTELES, Juan Mora
RANDSTAD, Guillermo Madamé
RTVE, Milagros Hernández
SEUR, Jaime Soto
SIEMENS, Christian Von-Schellwitz
SOLUZIONA, Pedro Chazarra
UNILEVER, Aurora Ventura
UPS, Cristina Domínguez
VODAFONE, Jesús Martínez
ZURICH ESPAÑA, Montserrat Cuscó

Bibliografía

- ABC (20 de agosto de 2004), "La inmigración hará llegar a España a 50 millones de habitantes en 2025".
- ABC (1 de septiembre de 2004), "España acogió en 2003 el doble de inmigrantes que Alemania, Francia y Reino Unido juntos".
- ABC (8 de septiembre de 2004), "El gobierno propone un gran pacto sobre la inmigración".
- ABC (23 de septiembre de 2004), "Zapatero reconoce por primera vez la existencia de 800.000 "sin papeles"".
- ABC (14 de septiembre de 2004), "Los inmigrantes irregulares que denuncien al patrón y demuestren un año de trabajo serán legalizados".
- Alfonso, J. (2002), "El mercado Laboral en España: 2000/2010: Proyecciones e implicaciones empresariales", Editorial Díaz de Santos, Madrid.
- Andringa, H. (2004), "Holanda, medidas para inmigración e integración", http://www.rnw.nl/informarn/html/hol040428_holandainmigracion.html
- Aparicio, R. y Tornos, A. (2000), "La inmigración y la economía española", Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- Boletín Estadístico de Extranjería e Inmigración (2004), http://www.dgei.mir.es/es/general/DatosEstadisticos_index.html
- Carneiro Canceda, M. (2004), "La Responsabilidad Social Corporativa Interna: la "nueva frontera" de los Recursos Humanos", Editorial ESIC, Madrid.
- Carrasco, R. (2003), "Inmigración y Mercado Laboral", Inmigración en España, *Papeles de Economía Española*, nº 98, páginas 94-106.
- Castelló Roselló, V. (2003), "Los efectos laborales de la emigración", en *Capital Humano*, nº 155, mayo, Madrid.
- CES (2004), "La inmigración y el mercado de trabajo en España", páginas 117-140.
- Colectivo IOE (2003), "La Sociedad Española y la Inmigración Extranjera", Inmigración en España, *Papeles de Economía Española*, nº 98, páginas 16-22.
- Creswell, J. W. (1994), "Research Design. Qualitative & Quantitative Approaches", SAGE Publications Inc., Londres, páginas 116-172.
- De la Dehesa, G. (30 de julio de 2002), "La inmigración, el gran reto de Europa del siglo XXI", *El País*, Madrid.
- Euroíndice Laboral IRCO-IESE (2004), segundo trimestre, Madrid, www.iese.edu/IRCO.
- EIRO (2003), "Migration and Industrial Relations", <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/03/study/index.html>
- EIRO (2003), "Migration and Industrial Relations –the case of the Netherlands", <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/03/word/nl0212104s.doc>
- EIRO (2003), "Questionnaire for EIRO comparative study on migration and industrial relations – the case of Netherlands", <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/>
- EIRO (2003), "Questionnaire for EIRO comparative study on migration and industrial relations – the case of France", <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/>
- EIRO (2003), "EIRO comparative study on migration and industrial relations - the case of Italy", <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/03/>
- [http:// www.artehistoria.com](http://www.artehistoria.com) (2001), "Estados Unidos: nación de inmigrantes".
- [http:// www.artehistoria.com](http://www.artehistoria.com) (2001), "Migraciones del Sur y del Este hacia Europa".
- [http:// www.artehistoria.com](http://www.artehistoria.com) (2001), "Francia de Mitterrand a Chirac".
- [http:// www.artehistoria.com](http://www.artehistoria.com) (2001), "Italia: el final de la primera República".
- <http://www.ccoo.es/pdfs/CIS46.pdf>, "Sindicalismo y acción sindical", CC.OO.
- [http:// www.ukinspain.com/inmigracion/legislacion](http://www.ukinspain.com/inmigracion/legislacion). "El asilo en el Reino Unido".
- INE (2003), Encuesta de migraciones 2003. <http://www.ine.es/inebase>.
- "La Caixa" (2004). Servicios de Estudios, Informe mensual (mayo).
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2004), "Normativa Básica Reguladora", <http://www.mir.es/extranje/extnormativa.htm>,
- Sagardoy Abogados (2003), "Cuestionario sobre la Gestión de la Diversidad en la Empresa Española: Italia, España, Holanda y Reino Unido", informe interno.
- Selltiz, C., Cook, S.W., Deutsch, M., Jahoda, M., (1976), "Métodos de investigación en las Relaciones Sociales" (8ª edición), Rialp S. A., Madrid, páginas 17-66.

