

Jiménez Alfonso, Aguado Miriam, Pimentel, Manuel (Coords.), *Inmigración y empresa. El desafío empresarial de la inmigración. Guía para el ejecutivo*, Editorial Córdoba, Editorial Almuzara, 2005, P. 271. ISBN: 84-88586-17-5.

Desde más de 10 años el hecho migratorio en España ya no es algo marginal, está muy presente en los debates sociopolíticos y las agendas de los medios de información. En cuanto al ámbito académico ha sido estudiado desde varios enfoques tanto por los universitarios españoles. Hay una extensa literatura disponible tanto descriptiva como analítica sobre el tema. Por lo tanto el análisis de los planteamientos de la presencia de los extranjeros extra comunitarios en la sociedad española no es nuevo.

Sin embargo el aumento y, sobre todo, la formación profesional – adquirida en sus países de origen - de los nuevos inmigrantes hacen patente una nueva y necesaria reflexión sobre la integración laboral de los trabajadores extra comunitarios. La cuestión es: ¿cómo los responsables o directivos de recursos humanos de las empresas deben integrar técnicas de reclutamiento de trabajadores de diferentes culturas? No hay que olvidar que la empresa no solamente es un ente económico que persigue ganancias, sino también es una organización en la que existe una cultura, la cultura empresarial que abarca las técnicas de contratación y las relaciones humanas que mantienen sus trabajadores y trabajadoras. Es también un lugar donde ocurren conflictos sociales.

Esto es el subsuelo sobre el que se construye el libro compuesto de 20 aportaciones individuales de profesionales y universitarios. La particularidad de este libro radica en su planteamiento: el inmigrante del Sur y la gestión del personal en las empresas. Los autores y las autoras exponen sus experiencias personales. Es un libro colectivo; cuyos contribuyentes analizan la inmigración desde un punto de vista del ente económico, la empresa y particularmente la visión que deben tener los gestores de las empresas a la hora de contratar estos trabajadores inmigrantes extra comunitarios.

Adentrarse en la lectura de este libro no sólo es recomendable, sino también necesario para quienes reflexionan sobre un hecho social de dimensional mundial y que conlleva varios aspectos. Más que los políticos, las y los analistas ponen el acento otros aspectos tan importantes como la cultura y la forma de trabajar, cuando uno emigra deja un país y una sociedad, pero no elementos de su cultura interiorizados. El libro no está dividido en partes, se puede distinguir dos partes.

La primera parte, compuesta de 8 contribuciones, es una presentación-discusión de varios aspectos acerca del tema como la dimensión internacional del hecho migratorio. El número de personas que inmigran ha crecido en los últimos 20 años. Para Hania Zlotnik, Directora de la División de Población de Naciones Unidas, el número de inmigrantes en el mundo ha pasado de los 100 millones de personas a 175 millones en el año 2000. Para ella, desde al año 2000, estas personas inmigran y se instalan en los países desarrollados más que en los países en vía de desarrollo. Afirma que “las estimaciones preliminares del número actual ponen la cifra acerca de 190 millones” (p.19). Su aumento tiene consecuencias sociales en las relaciones internacionales y en las sociedades humanas tanto las de origen como las de destino. En este sentido José Joaquín Gomá Torres, Coordinador de Relaciones Institucionales e Internacionales de la Dirección General de Inmigración del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, puntualiza que “el fenómeno migratorio será uno de los que darán su propia impronta al siglo XXI y tendrá consecuencias en las estructuras sociales y en las pirámides de población tanto de las sociedades de origen como de las de destino o acogida” (p.25). A la vista de las políticas nacionales

de algunos países del Norte – los de la Unión Europea y Estados Unidos - y las organizaciones de integración regional como la Unión Europea, ya la cuestión de la inmigración representa uno de los temas de debate en su agenda política. Por lo tanto las migraciones internacionales conforman las relaciones entre los actores estatales a nivel regional e internacional en el presente siglo.

Otro aspecto importante es el impacto demográfico de la inmigración en los de países de acogida y particularmente el envejecimiento de sus poblaciones. En una sociedad con mayores de más de 60 años cada vez más numerosos en los años venideros, el bienestar y la protección social constituyen unas de la primeras preocupaciones tanto para los dirigentes políticos como para los actores sociales (los sindicatos y los trabajadores). Los inmigrantes económicos, es decir las/los trabajadoras/trabajadores extranjeras/extranjeros, la mayoría son jóvenes. Constituyen un soporte para el sistema de Seguridad Social y el sistema de pensiones, contribuyendo a su mantenimiento. Muchos de ellos no benefician de pensiones de jubilación, salvo los ciudadanos de algunos países de América latina. Es una cuestión que trata Mariano Jiménez Laceras, Coordinador Área Actuarial, Subdirección General de Planes y Fondos de Pensiones del Ministerio de Economía y Hacienda. El autor descarta los efectos positivos de la inmigración por su contribución al sistema de Seguridad Social, al mitigar, según él, el proceso de envejecimiento de la población española, disminuir la tasa de dependencia y aumentar los recursos disponibles para hacer frente a las pensiones (p.63). En España la tasa de nacimiento es la más baja de la Unión Europea por lo que la presencia de inmigrantes jóvenes representó al principio como un alivio al sistema de Seguridad Social a pesar que la economía sumergida es alta, constituye 30% de su riqueza. Pero a pesar de la necesidad que representa la inmigración es insuficiente desde el punto de vista demográfico y de la viabilidad del sistema de pensiones. Es una situación limitada en el tiempo, y según él, “la entrada de inmigrantes no compensa, al menos en los niveles actuales y por sí sola, el fuerte deterioro de la relación entre cotizantes y pensionistas” (p.65). Y con leyes duras habrá menos entradas de inmigrantes en España como en los otros países europeos. Por su parte Rafael Puyol, Catedrático de la Universidad Complutense y Vice-Presidente de la Fundación Instituto de Empresa, se pregunta se ¿la inmigración es una solución para los problemas económicos (y demográficos) de la sociedad española? (p.45). Los estudios realizados muestran que para algunos sectores de la economía, la mano de obra inmigrante es imprescindible para sustituir a la local, y por lo tanto las economías de algunas regiones como el arco mediterráneo donde esta última se concentra.

Es de interés al aspecto jurídico o legal institucional y político. Así la Secretaria de Estado de Inmigración y Emigración, Maria Consuelo Rumí Ibáñez pone énfasis sobre lo que llama “el cambio de cultura en relación al hecho migratorio”, y pone el acento al “acuerdo político y social sobre la normalización y el nuevo Reglamento de Ley de Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social” (p.49). Para ella, la normalización que se llevo a cabo en mayo de 2005 estaba estrictamente dirigida a la población inmigrante trabajadora, que no tenía el permiso de residencia, por lo tanto que carecía de derechos sociales de los trabajadores y así combatir la inmigración irregular o al menos reducir las cuotas de irregularidad en los inmigrantes del Sur. Apunta que “este es el reto del tiempo histórico en el que vivimos y ante un fenómeno que a cada paso gana en dimensiones: ajustar el caudal de lo que llega a las capacidades reales de acogida. Así se resume en un trazo necesariamente grueso cuál es el objetivo de una política de inmigración que pretenda mantener los equilibrios y garantizar, a su vez, los

derechos de todos” (p.54). Normalizar los inmigrantes de febrero a mayo de 2005 era una decisión política; las fuerzas de izquierda mostraron su diferencia en la gestión de inmigración del gobierno de derecha, que hizo regularizaciones sin relacionarlas al mercado laboral ni tampoco favoreciendo la integración de los inmigrantes del Sur. El partido gobernante antes de marzo de 2004, el Partido Popular, fue el único a oponer al consenso que llegó el gobierno con las fuerzas políticas y los actores sociales – agentes sociales, sindicatos, y los empresarios -.

Analizando la nueva legislación de Extranjería, que resulta del Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, Iñigo Sagardoy de Simón, Doctor en Derecho, parece más pesimista sobre el marco legal, y concluye por una pregunta que considera lógica: ¿servirá de algo? Vaticina que habrá nuevas iniciativas legislativas como fue desde el año 2000. Pero según él el objetivo de éstas es “adecuarse a los nuevos giros que el fenómeno migratorio vaya desarrollando.” (p.80). Pero como es de costumbre, la legislación sigue siempre los acontecimientos sociales y económicos que producen los factores sociales y económicos; factores que no controlan el gobierno y el legislador.

La segunda parte, compuesta de 12 capítulos, se compone de experiencias de profesionales en recursos humanos. Su problemática está enfocada a varios puntos tan importantes para el trabajador extra comunitario como para la empresa española: la contratación, los prejuicios y estereotipos, las discriminaciones, la diversidad cultural, los conflictos en las empresas, la formación del personal inmigrante, el cumplimiento de la normativa vigente en materia de contratación de trabajadores extracomunitarios...

Es tautológico dice que hay diferentes sectores de la economía nacional donde los trabajadores extra comunitarios representan más de 15 o 20 % de las plantillas de las empresas como la construcción, con 22,91% del total de contratos registrados o del sector de servicios, con 51,45% de las contrataciones y la agricultura, con 19,45%. Son sectores donde la mano de obra nacional ha dejado por la dureza del trabajo (agricultura y construcción), los salarios bajos (agricultura, construcción y servicios), los horarios de trabajo... Son porcentajes importantes que no dejan indiferentes a los analistas, son relativos porque en éstos sectores imperen unas prácticas de los empresarios en materia de contratación de los trabajadores del Sur. Es decir son prácticas que mantienen bolsas de ilegalidad.

¿Cómo contratar un trabajador? Es un elemento importante para la política de personal de la empresa. La contratación es un elemento importante para la gestión de los recursos humanos de las empresas. No se trata solamente contratar trabajadores, sino que hay que gestionar su integración en la plantilla para su aportación a la empresa. Cada vez más las grandes y medianas empresas “externalizan” la contratación de sus trabajadores no cualificados, es decir se hace a través de otras empresas, llamas Empresas de Trabajo Temporal (ETT). Su papel resulta de una evolución de las estructuras empresariales, y sobre todo para reducir los gastos relacionados a la contratación de empleados/as. Más o menos desde 10 años, la mayoría de la clientela de éstas son inmigrantes del Sur, porque los puestos demandados son de baja calificación con un bajo sueldo, y así constituyen un mercado para ellas. Y aunque estos trabajadores tengan una buena calificación profesional no se les reconoce ésta a diferencia del trabajador norteamericano o europeo comunitario. Unas de éstas es Adecco, una ETT que opera en muchos países de la Unión Europea. Según sus responsables más de 70% de los trabajadores que selecciona para las empresas que ofertan son extra comunitarios; el grupo latinoamericano es dominante con 41,3%, seguido por el magrebí con

21,9% y de los subsaharianos con 13,8%, según datos del año 2004 (p.128). Pero los puestos que ofrecen hoy en día son de baja calificación y de baja reenumeración como la producción, la construcción, la hostelería/restauración... Adecco propone la participación de las ETT a la selección los trabajadores extra comunitarios a partir de sus países de origen para adecuar los trabajadores a los puestos de trabajo ofertados para las empresas españolas; y así cumplir el refrán, repetido por los dirigentes políticos que los extranjeros vengan con un contrato de trabajo bajo el brazo para entrar y trabajar en este país.

El otro punto de interés en las reflexiones de este libro es la discriminación en el mercado laboral español. Afirmar que los trabajadores extra comunitarios son víctimas de discriminaciones de diferentes tipos. Por supuesto la evolución de la sociedad española condujo a camuflar mejor las prácticas discriminatorias. Por ejemplo hay ciertos puestos no pueden acceder como directores de departamento. Aún claramente se les excluye claramente uno sector, él de la protección privada. Por ley, los extranjeros extra comunitarios no pueden ejercer como vigilante. Según las asociaciones de este sector hay una demanda fuerte que no pueden cubrir, porque no les interesa a los españoles y los comunitarios a los que la ley autoriza a ser vigilantes. Y ven una contradicción entre la apertura de las Fuerzas Armadas a los inmigrantes del sur, y sobre todo, a los hispanohablantes. Sin embargo como ocurre en una situación como ésta, hay inmigrantes que desempeñan las tareas de vigilante, sin ser jurados. Así la falta de cambio legislativo en este sector empuja a las empresas a infringir la ley para paliar sus necesidades de personal.

¿Qué ideas tienen los empresarios sobre los trabajadores del Sur? ¿Qué influye a la hora de contratarlos? La empresa, cualquier sea su tamaño, es una organización social en la que se reflejan ciertos valores de la sociedad, pero también estereotipos y prejuicios de la misma. En la mayoría de los casos, son negativos, lo que constituye por lo tanto una discriminación hacia a los colectivos a los que se les dirige. No son considerados solamente a la hora de contratar el trabajador del Sur partiendo de dichos populares sobre éste, sino también a la hora de repartir los puestos de trabajo. Analizando el impacto de los estereotipos y prejuicios, Jugatx Menika Cornejo, Rozable Argote Vea y Estíbaliz Martínez Estarta del Área de Formación de la Comisión de Ayuda al Refugiado en Euskadi escriben que “son frecuentes los casos de empresarios y empresarias que reconocen no poder evitar guiarse por estereotipos y prejuicios a la hora de diseñar la división del trabajo en sus empresas” (p.115-116). Sin lugar a duda esta actitud dificulta la integración laboral de estos colectivos en la empresa. Es una situación que crea inseguridad no solamente para el trabajador, que puede desarrollar su futuro laboral, sino también para la empresa que se puede encontrar en una inestabilidad a nivel del personal. Tomando la dimensión del problema algunas ONG desempeñan un papel muy importante. Así la Comisión de Ayuda al Refugiado en Euskadi (DEAR-Euskadi) ha elaborado un método para salir de esta situación. Su Área de Formación y Empleo propone la adopción de una “norma par la gestión ética y socialmente responsable de diversidad cultural” a las empresas. Es muestra la implicación de la sociedad civil en el ámbito empresarial, llenan un vacío que se puede calificar de cultural hacia a lo diferente.

¿Qué impacto tiene la diferencia cultural, religiosa o racial de los trabajadores para empresa? La presencia de trabajadores de orígenes culturales y religiosos trae por el ente económico la diversidad cultural; ésta no caracteriza solamente la plantilla de las empresas multinacionales, sino también, y cada vez más, la de las pequeñas y medianas empresas (PYMES). Con el discurso dominante sobre globalización económica en el mundo, la diversidad cultural debe ser asumida de

forma natural, porque según la opinión de la Directora de Organización y Desarrollo Área de Recursos Humanos de Caprabo “es un aspecto clave para gestionar la diversidad que la inmigración aporta”. Desde unos 20 años, la empresa, no es la empresa que va hacia al trabajador, sino al contrario. Por otra parte no hay que perder de vista que la diversidad es un recurso importante para la estrategia de la empresa cara a su política de implantación exterior - es otro discurso dominante -. El trabajo no es un acto aislado de la cultura del trabajador—por cultura hay que entender manera de trabajar y de relacionarse - y la de la empresa. La pluralidad de orígenes de la plantilla de muchas empresas medianas o grandes puede ser un foco de conflictos por el trabajo en equipos. Por lo tanto para evitar que sean importantes y dificultan la buena marcha de la empresa hay que gestionarla. En una empresa no hay un mediador cultural como algunas instituciones públicas, sería costoso, pero basta cambiar de mentalidad hacia un hecho que está cada vez más presente en todas las sociedades.

La última reflexión del libro ahonda en el cambio del tipo de inmigración. Como otros países de su entorno, en menos de una década España el modelo migratorio pasará, según los analistas, de una inmigración no calificada a una calificada. Ésta existe ya con la presencia de directivos de grandes grupos extranjeros, pero se nota muy poco. Una vez más una de las razones de esta proyección es el envejecimiento de la población y la demanda de las empresas de profesionales en activo. Respecto con la situación actual en la que los trabajadores de los países del Sur sin formación profesional ocupan puestos socialmente despreciados por los locales, los “nuevos” trabajadores tendrán formaciones altas y tendrán un protagonismo en las empresas no solamente internacionales, pero también las PYMES. Así van a competir con los profesionales locales. Con el cambio de las relaciones sociales y de la supuesta “competitividad” que se vive en el mundo de los negocios, la inmigración calificada ocupa la agenda política y social de los países del Norte. Con este parónima, es también un cambio de la política migratoria. Según una analista de PeopleMatters, los trabajadores no calificados “vienen” y los que tienen una calificación “hay que ir a buscarlos.” (p.250).

En este sentido el actual gobierno español adoptó un programa para fomentar tal inmigración. Pero es bien sabido que el tiempo político es más largo y lento que él del mundo empresarial. Este paso de una inmigración a otra no viene solo, sino que hay factores que le favorecen. Así según analista de PeopleMatters los empresarios deben superar algunos obstáculos importantes en la cultura empresarial:

- cambiar de mentalidad, es decir pensar el mercado global hasta la contratación de la plantilla de la empresa,
- planificar; tienen que hacer una planificación estratégica para no perder la competitividad por culpa de no tener trabajadores y profesionales calificados,
- marca de empleador o cómo fomentar que España sea un país que atrae trabajadores calificados. Es un reto para la administración y las empresas.

Uno de estas etapas es el cambio de la percepción de la inmigración en las escuelas de negocios, deben fomentar a sus estudiantes, futuros directivos la idea de contratar un profesional calificado de nacionalidad extra comunitaria a venir trabajar en España. Según un estudio realizado por PeopleMatters alrededor de 80% de los estudiantes que participan en los programas internacionales de éstas escuelas son extranjeros. Y además algunas de ellas han descentralizado sus formaciones y cursos en países de América latina. Es el caso de la Escuela de Negocios de Dirección y de Administración (ENAE) de la Fundación Empresa

Universidad de la Región de Murcia que organiza cursos (maestrias) en México y en Ecuador.

¿Es el principio de un cambio de mentalidad? ¿Estas experiencias formativas desde el país de origen servirán para una mejor contratación de los trabajadores calificados para las empresas españolas?

Las autoras y los autores de este libro exponen reflexiones interesantes. Pero más que simples opiniones personales; ofrecen una nueva percepción sobre los y las protagonistas de la inmigración, planteando aspectos socio jurídicos tan importantes para abordar el hecho social de este siglo al que se enfrentan y se enfrentarán en el futuro las sociedades humanas, cualquier sea su desarrollo socioeconómico. A nivel práctica constituyen para el o la responsable de los Recursos Humanos de la empresa elementos en tomar en cuenta en cuanto a la contratación de profesionales calificados de los países del Sur e integrarlos en la competitividad del mercado laboral. Como escribe Jiménez Alfonso, hay que pensar que un inmigrante puede pasar de la patera o cayuco al consejo de administración de una empresa.

Bahdon, Mohamed Abdillahi,
Universidad de Murcia.