

*Immigración y empresa. El desafío empresarial de la inmigración. Guía para el ejecutivo*

Alfonso Jiménez, Miriam Aguado y Manuel Pimentel (coords.)  
Córdoba, Editorial Almuzara, 2005

*Mohamed Abdillahi Bahdon*  
Universidad de Murcia

Desde hace más de 10 años el hecho migratorio en España ya no es algo marginal; está muy presente en los debates sociopolíticos y en las agendas de los medios de información. En cuanto al ámbito académico, ha sido estudiado desde varios enfoques por los universitarios españoles. Hay una extensa literatura disponible, tanto descriptiva como analítica, sobre el tema. Por lo tanto, el análisis de los planteamientos acerca de la presencia de los extranjeros extracomunitarios 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 extracomunitarios. 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 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 que reseñamos, 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 con la visión que deben tener los gestores de las empresas a la hora de contratar a estos trabajadores inmigrantes extracomunitarios.

Adentrarse en la lectura de este libro no sólo es recomendable sino también necesario para quienes reflexionan sobre un hecho social de alcance mundial y que implica varios aspectos. Más que los políticos, las y los analistas ponen el acento en aspectos tan importantes como la cultura y la forma de trabajar, pues cuando uno emigra deja un país y una sociedad, pero no los elementos interiorizados de la cultura de origen. El libro no está dividido en apartados, pero son fácilmente distinguibles dos partes.

La primera parte, compuesta de ocho contribuciones, consiste en una presentación-discusión de varios aspectos acerca del tema, tales 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 las Naciones Unidas, el número de inmigrantes en el mundo ha pasado de 100 millones de personas a 175 millones en el 2000. Para ella, desde este año 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 cerca de 190 millones” (p. 19). Su aumento tiene consecuencias sociales en las relaciones internacionales y tanto en las sociedades humanas de origen como en 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, la cuestión de la inmigración ya representa uno de los temas de debate en su agenda política. Por lo tanto, en el presente siglo las migraciones internacionales conforman las relaciones entre los actores estatales a nivel regional e internacional.

Otro aspecto importante es el impacto demográfico de la inmigración en los países de acogida, y particularmente en el envejecimiento de sus poblaciones. En una sociedad que en el futuro cada vez tendrá más personas mayores de 60 años, el bienestar y la protección social constituyen una de las primeras preocupaciones tanto para los dirigentes políticos como para los actores sociales (los sindicatos y los trabajadores). La mayoría de los inmigrantes económicos, es decir las/los trabajadoras/trabajadores extranjeras/extranjeros, son jóvenes y

contribuyen al mantenimiento del sistema de seguridad social y de pensiones. No obstante, muchos de ellos no se beneficiarán de las pensiones de jubilación, salvo los ciudadanos de algunos países de América Latina. Es una cuestión que trata Mariano Jiménez Laceras, coordinador del Área Actuarial de la 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 un alivio al sistema de seguridad social, a pesar de que la economía sumergida es alta y constituye 30 por ciento de la riqueza del país. No obstante la necesidad de 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 Jiménez Laceras, “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 vicepresidente de la Fundación Instituto de Empresa, se pregunta si 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, a las economías de algunas regiones, como las del arco mediterráneo, donde la inmigración se concentra.

Es de interés analizar el aspecto jurídico o legal institucional y político del tema. Así, la secretaria de Inmigración y Emigración, María Consuelo Rumí Ibáñez, pone énfasis en lo que llama “el cambio de cultura en relación al hecho migratorio” y en el “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 llevó a cabo en mayo de 2005 estaba estrictamente dirigida a la población inmigrante trabajadora que no tenía permiso de residencia y que, por lo tanto, carecía de derechos laborales, y se pretendía 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 a 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 con el mercado laboral y sin favorecer la integración de los inmigrantes del sur. El partido gobernante antes de marzo de 2004, el Partido Popular, fue el único que se opuso al consenso que llegó el gobierno con las fuerzas políticas y los actores sociales —agentes sociales, sindicatos y empresarios.

Analizando la nueva legislación de extranjería, que resulta del Real Decreto 2393/2004, del 30 de diciembre, Íñigo Sagardoy de Simón, doctor en derecho, parece más pesimista sobre el marco legal, y concluye con una pregunta que considera lógica: ¿servirá de algo? Vaticina que habrá nuevas iniciativas legislativas, como fue desde el 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 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, la constituyen experiencias de profesionales en recursos humanos. Su problemática está enfocada en varios puntos tan importantes para el trabajador extracomunitario 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 haya diferentes sectores de la economía nacional donde los trabajadores extracomunitarios representan más de 15 o 20 por ciento de las plantillas de las empresas, como la construcción, con 22.91 por ciento del total de contratos registrados; el sector de los servicios, con 51.45 por ciento de las contrataciones, y la agricultura, con 19.45 por ciento. Son sectores que 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; pero son relativos, porque en estos sectores, en materia de contratación de trabajadores del sur, imperan ciertas prácticas de los empresarios que mantienen bolsas de ilegalidad.

¿Cómo contratar a un trabajador? Es un elemento importante para la política de personal de la empre-

sa, para la gestión de los recursos humanos. No se trata solamente de 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 calificados; es decir, se contrata a través de otras compañías, llamadas Empresas de Trabajo Temporal (ETT). Son empresas cuyo papel resulta de una evolución de las estructuras empresariales y que surgen, sobre todo, para reducir los gastos relacionados a la contratación de empleados/as. Más o menos desde hace 10 años, la mayoría de la clientela de estas empresas son los inmigrantes del sur, porque los puestos demandados son de baja calificación y un bajo sueldo, y así constituyen un mercado para ellas. Y aunque estos trabajadores tengan una buena calificación profesional, ésta no se les reconoce, como sí se reconoce la que presenta el trabajador estadounidense o europeo comunitario. Una de estas compañías es Adecco, una ETT que opera en muchos países de la Unión Europea. Según sus responsables, más de 70 por ciento de los trabajadores que selecciona para las empresas que ofertan son extracomunitarios; el grupo latinoamericano es dominante con 41.3 por ciento, seguido del magrebí con 21.9 por ciento y de los subsaharianos con 13.8 por ciento, según datos de 2004 (p. 128). Pero los puestos

que ofrecen hoy en día son de baja calificación y remuneración, en sectores como la producción, la construcción, la hostelería/restauración... Adecco propone la participación de las ETT en la selección de los trabajadores extracomunitarios desde sus países de origen para adecuar los trabajadores a los puestos de trabajo ofertados por las empresas españolas, y así cumplir el ideal, repetido por los dirigentes políticos, de que los extranjeros deben llegar con un contrato de trabajo bajo el brazo para entrar y trabajar en España.

El otro punto de interés en las reflexiones de este libro es la discriminación en el mercado laboral español. Se afirma que los trabajadores extracomunitarios son víctimas de discriminaciones de diferente tipo. Por supuesto, la evolución de la sociedad española condujo a camuflar mejor las prácticas discriminatorias. Por ejemplo, hay ciertos puestos a los que no pueden acceder los extracomunitarios, como el de director de departamento, y se les excluye claramente de un sector, el de la protección privada. Por ley, los extranjeros extracomunitarios no pueden ejercer como vigilantes. Según las asociaciones de este sector, hay una demanda fuerte que no pueden cubrir, porque no les interesa a los españoles y a los comunitarios a los que la ley autoriza. Y ven una contradicción entre esta restricción y la apertura de las Fuerzas Armadas a los inmigrantes del sur, y sobre

todo a los hispanohablantes. Sin embargo, como casi siempre ocurre en situaciones parecidas, 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, cualquiera que sea su tamaño, es una organización social en la que se reflejan ciertos valores de la sociedad, pero también sus estereotipos y prejuicios, la mayoría de ellos negativos, lo que constituye, por lo tanto, una discriminación hacia los colectivos a los que se dirigen. Estos prejuicios no son solamente considerados a la hora de contratar al trabajador del sur, sino también a la hora de repartir los puestos de trabajo. Al analizar el impacto de los estereotipos y prejuicios, Jugatx Menika Cornejo, Rozable Argote Veá y Estibaliz 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” (pp. 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 sólo para el trabajador, que puede

desarrollar su futuro laboral, sino también para la empresa, en la que puede crearse un ambiente de inestabilidad entre los empleados. Cuando retoman 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 a las empresas la adopción de una “norma para la gestión ética y socialmente responsable de [la] diversidad cultural”. Ello muestra la implicación de la sociedad civil en el ámbito empresarial para llenar un vacío que se puede calificar de “cultural” en la aceptación de lo diferente.

¿Qué impacto tiene la diferencia cultural, religiosa o racial de los trabajadores para la empresa? La presencia de trabajadores de orígenes culturales y religiosos distintos trae para el ente económico la diversidad cultural, la que no caracteriza solamente a la plantilla de las empresas multinacionales sino también, y cada vez más, a la de las pequeñas y medianas empresas (pymes). Con el discurso dominante sobre la globalización económica del mundo, la diversidad cultural debe ser asumida de forma natural, porque según la opinión de la directora de Organización y Desarrollo del Área de Recursos Humanos de Caprabo, “es un aspecto clave para gestionar la diversidad que la inmigración aporta”. Desde hace unos 20 años,

no es la empresa la 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 en su política de implantación exterior —es otro discurso dominante—. El trabajo no es un acto aislado de la cultura del trabajador —entendida como la manera de trabajar y de relacionarse— y de la empresa. La pluralidad de orígenes de la plantilla de muchas empresas medianas o grandes puede ser un foco de conflictos para el trabajo en equipo. Por lo tanto, para evitar que esos conflictos proliferen y dificulten la buena marcha de la empresa, hay que gestionar esa pluralidad. En una empresa no hay un mediador cultural como en algunas instituciones públicas, pues 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 en otros países de su entorno, en menos de una década en 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 de 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 serán protagonistas tanto en las empresas internacionales como en 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 parónimo, es también un cambio de la política migratoria. Según una analista de PeopleMatters, los trabajadores no calificados “vienen” y a 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 el del mundo empresarial. Este paso de una inmigración a otra no viene solo, sino que hay factores que lo favorecen. De tal forma, según el analista de PeopleMatters, los empresarios deben llevar a cabo algunas acciones para superar algunos obstáculos importantes en la cultura empresarial. Por ejemplo:

- cambiar de mentalidad; es decir, pensar en el mercado global incluso en la contratación de la plantilla de la empresa,
- planificar; se tiene que hacer una planificación estratégica para no

perder la competitividad por falta de trabajadores y profesionales calificados,  
— fomentar que España sea un país que atraiga trabajadores calificados. Es un reto para la administración y las empresas.

Una de estas etapas es el cambio de la percepción de los inmigrantes en las escuelas de negocios, que deben fomentar en sus estudiantes, futuros directivos, la idea de contratar a profesionales calificados de nacionalidad extracomunitaria para que trabajen en España. Según un estudio realizado por PeopleMatters, alrededor de 80 por ciento de los estudiantes que participan en los programas internacionales de estas escuelas son extranjeros. Y además, algunas de ellas han descentralizado sus formaciones y cursos a países de América latina. Es el caso de la Escuela de Negocios de Dirección y de Administración de Empresas (ENAE) de la Fundación Empresa Universidad de la Región de Murcia, que organiza cursos (maestrías) en México y Ecuador.

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

Los autores y las autoras de este libro exponen reflexiones interesantes. Pero más que simples opiniones, estas reflexiones ofrecen una nueva percepción sobre los y las protagonistas de la inmigración, planteando aspectos sociojurídicos tan importantes para abordar el hecho social de este siglo al que se enfrentan y se enfrentarán en el futuro las sociedades humanas, cualquiera que sea su desarrollo socioeconómico. En la práctica, constituyen para el o la responsable de los recursos humanos de la empresa elementos que se deben tomar en cuenta para la contratación de profesionales calificados de los países del sur e integrarlos en la competitividad del mercado laboral. Como escribe Alfonso Jiménez, hay que pensar en que un inmigrante puede pasar de la “patera” o cayuco al consejo de administración de una empresa.