

Las mejores prácticas para la integración del trabajador inmigrante en las empresas españolas.

José Ramón Pin Arboledas

Angela Gallifa

Lourdes Susaeta

Justificación y objetivo del estudio

- El inmigrante, en términos generales, se traslada para tener mejores oportunidades de desarrollo a través del trabajo profesional.
- Por tanto, el objetivo final es encontrar un lugar donde ejercer su labor y mejorar su situación económica y social.
- Son las empresas, por tanto, las que en último caso integran a los inmigrantes.
- Si el inmigrante no se integra en un puesto de trabajo todas las demás medidas son colaterales.
- Por eso nos interesó este tema y este es el núcleo central del estudio. El tema no es colateral es SUSTANCIAL.
- Escasez de literatura sobre el tema: laguna

Tendencias actuales de la inmigración

■ Dos bloques:

- El mayoritario, con trabajos de baja cualificación.
- Uno minoritario, pero también significativo, con ocupaciones cualificadas.

■ Factores que fomentan la integración:

- Distancia geográfica (Marruecos y África Subsahariana) e idioma y afinidad cultural (países Iberoamericanos).
- Edad – jóvenes (entre 20 y 49 años).
- Nivel de estudios generalmente alto (educación técnico-profesional (de grado medio o superior) y educación universitaria de 1º, 2º o 3º ciclo).
- Efecto llamada.
- Diferencia de renta.
- Represiones en origen, catástrofes ...

3

Datos cuantitativos a nivel mundial y en España

- En el mundo: 210 millones de personas se pueden considerar emigrantes.
- En España: más de tres millones. En situación irregular ¿+ 800.000? (Actualmente en gran parte regularizados: nuevo reglamento de extranjería)
- Aportación a la Seguridad Social, ¿5%?, crece más rápido que la tasa general (el 8,13% frente al 6% entre 2002 y 2004). El número de trabajadores extranjeros afiliados y en alta laboral en la Seguridad Social ascendía a 1.062.193 en Abril de 2004.
- Nueva fuente de demanda y negocios (servicios bancarios especializados, vivienda, telefonía, transporte ...). Mejora de la tendencia demográfica.
- Necesidad de servicios sociales especializados y tendencia a enclaves culturales singulares.

4

Enfoques para la integración

■ Legislación:

- Libro Verde (contra la exclusión social) U. E.
- Legislación nacional dispar. Los extremos:
 - Austria a favor del nacional.
 - Holanda tendencia a la integración (aunque en reflujó).

■ Agentes sociales: posturas variadas.

- Austria: sindicatos y empresas favorecen al nacional.
- Holanda: a favor de la integración de los inmigrantes.
- Sectores con escasez de mano de obra: a favor de la integración.
- España: sindicatos a favor de la integración.

Enfoques para la integración II

- **Experiencia:** la descentralización de la decisión (regional y/o municipal) favorece medidas integradoras.
- Es la propia empresa la que, mediante la adopción de una serie de medidas (gestión de la diversidad, igualdad de oportunidades, etc...) puede facilitar la integración y desarrollo profesional de los trabajadores extranjeros.

Empresas: el reto de esta diversidad.

- Empresas que se han estudiado: Carrefour, NH Hoteles, Caja Madrid, Cooperativa de Guissona, Grupo VIP's, Siemens, ETT's ...
- Medidas más características:
 - Reclutamiento en países de origen.
 - Información y formación en países de origen antes del traslado.
 - Programa de acogida, recepción, vivienda inicial.
 - Cursos de desarrollo profesional.
 - Cursos de idioma.
 - Reagrupamiento familiar.
 - Vivienda definitiva.
 - Programas de gestión de la diversidad.
 - Creación de indicadores de integración.
 - Regulación específica (hostelería de Ceuta y Ramadam).

Líneas de de actuación y fuentes de investigación futuras

- Inclusión que resulte "estratégicamente rentable".
- Conciencia empresarial del problema y planes específicos de integración, lucha contra la exclusión y gestión de diversidad.
- Inclusión en los convenios colectivos de "cláusulas de solidaridad con inmigrante".
- Más colaboración entre Empresas, Administraciones Públicas y ONG's.
- Lucha contra la economía sumergida y la irregularidad.
- Luchar contra la imagen negativa del inmigrante (en este campo la ayuda de las asociaciones de inmigrantes puede ser muy útil)

El reto a corto plazo

- Aprovechar el acuerdo del dialogo social en relación al Reglamento de la ley de Extranjería:
- Proceso de normalización solicitud empresarial:
 - 6 meses de permanencia (empadronamiento).
 - 6 meses de contrato (salvo temporales, construcción, domestico, agrario ...).
 - Alta de S.S.
 - Contingentes más ágiles y flexibles.
 - Visados de búsqueda de empleo.
 - Trabajos de temporada.
 - Irregulares: arraigo laboral o social y circunstancias excepcionales.
- Resultados actuales
 - Las solicitudes presentadas han superado a las 700.000
 - El permiso de residencia obtenido dura un año y puede alargarse siempre que haya renovación del contrato de trabajo
 - Estos inmigrantes sólo podrán trabajar en otro estado miembro de la unión Europea después de residir 5 años en territorio español.

9

Conclusión

- En la empresa española no se observan problemas de integración con los inmigrantes.
- Hay ejemplos meritorios de integración.
- Pero poco extendidos de momento.
- Con retos a corto (aprovechar el nuevo reglamento de extranjería) y a largo plazo (convenios y políticas de empresa).
- Si son bien resueltos: nacionales e inmigrantes sacarán grandes beneficios.

10