

4.3. Inmigración

Cara y cruz de la inmigración

En el año 1996 la población trabajadora en España rondaba los 12 millones de empleos. En 2006, el país con una de las tasas de natalidad más bajas de Europa contaba 20 millones de empleos.

Hoy en día más de cuatro millones de extranjeros viven en nuestro país. Según el INE, el flujo anual de extranjeros provenientes del exterior en 2004 fue de 645.844 personas, cantidad equivalente a la población inmigrante total contabilizada en España durante los 10 años anteriores.

La necesidad de nuevos trabajadores para impulsar un crecimiento económico vigoroso desde 1994, en sectores muy intensivos en trabajo, ha dado lugar a una demanda de trabajadores sin precedentes en un país con la tasa de natalidad más baja de Europa.

Particularidades de la inmigración en España

En términos comparativos, España ha desarrollado un modelo particular de desarrollo de la inmigración debido a diferentes razones, de entre las que cabría destacar las siguientes:

- Fortaleza y extensión de los sectores ocupacionales más proclives al empleo de población inmigrante, como la construcción, los servicios personales, el cuidado de personas dependientes, la hostelería, la industria turística o la agricultura intensiva, entre otros.
- Declinante oferta de trabajo nativa. La natalidad en nuestro país es una de las más bajas del mundo.

En España se han realizado regularizaciones de trabajadores inmigrantes en los años 1991, 2000, 2001 y 2005. En los años 1991 y 2005 más del 80% de las solicitudes fueron concedidas. En 2000 y 2001 fueron concedidas el 60 y 67% de las solicitudes de regularización solicitadas.

Fuente: Izquierdo, Antonio. Regularización y Mercado de Trabajo, 2006

- Rápido crecimiento de la población inmigrante. España tiene el crecimiento más notable, el más voluminoso, muy importante en términos comparativos, solo comparable con Chipre y por encima de Irlanda. Ha pasado los cuatro millones de 2007.

- Oferta que crea la demanda. La incorporación de inmigrantes no se ha producido por el reclutamiento directo de la mano de obra, sino que ha sido impulsada por la llegada de los inmigrantes a nuestro país como fruto de la mecánica del mercado más que de decisiones gubernamentales. Se podría decir que estaríamos ante una aplicación de la Ley de Say⁸⁴ donde es la oferta la que crea la demanda, donde la disponibilidad de oferta de empleo barata ha promovido cubrir puestos de trabajo que de otra forma no se habrían cubierto.

- Patrones laborales. El principal destino de los inmigrantes empleados durante este periodo han sido los trabajos de baja cualificación. Aunque los estudios sobre los datos analizados, hasta la fecha, por la Encuesta de Población Activa (2000-2005) solo permiten analizar un corto periodo de tiempo y tendrá que observarse la tendencia en el futuro. Sin embargo, se debe señalar que la pauta laboral –sectores de dedicación, tipo de contrato u ocupación– de la población trabajadora inmigrante es diferente a la de origen nacional. Esta circunstancia puede dar lugar a una potencial segmentación ya que este segmento se encuentra con más dificultades para cambiar sus patrones de empleo y asemejarlos a los patrones de la población trabajadora nacional.

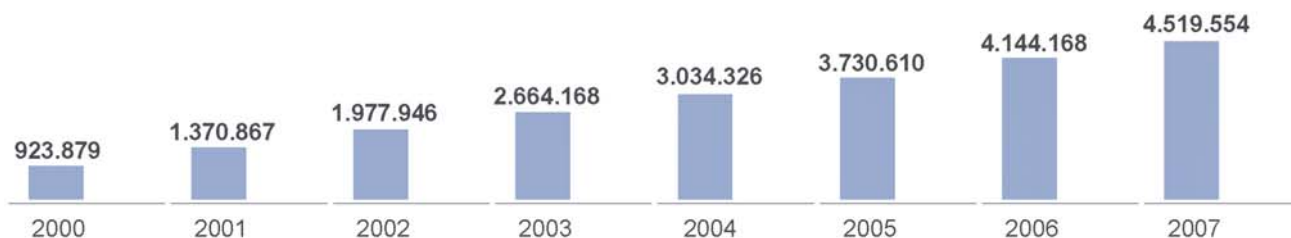
- Fuerte peso de la inmigración latinoamericana, el mayor con diferencia de los países europeos, dentro de un patrón de alta diversidad. Una diversidad atribuible a la contemporaneidad del proceso en España con la globalización y la creciente participación de los países alejados de los flujos internacionales.

⁸⁴ Jean-Baptiste Say, economista francés del siglo XIX al que se atribuye la elaboración de un principio que indica que la oferta crea su propia demanda

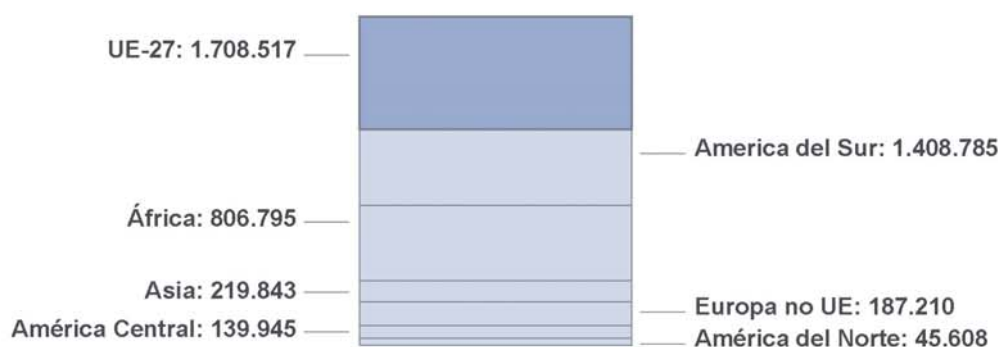
Gráfico 3

Evolución de la población inmigrante en España y origen

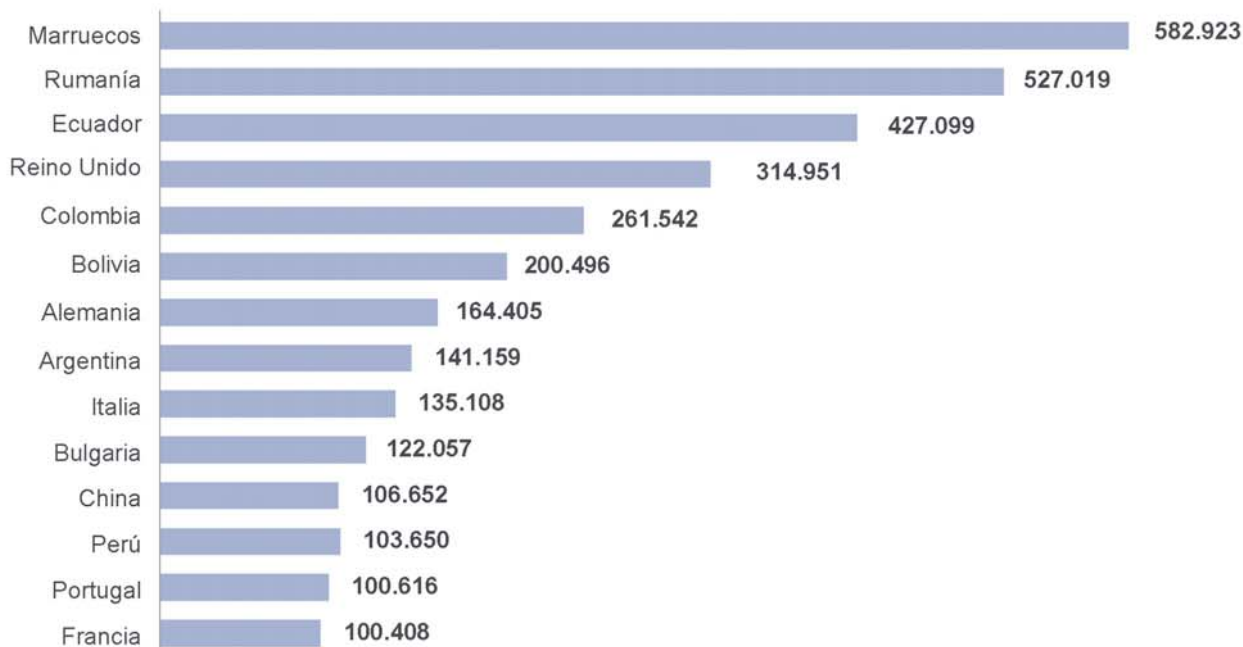
Total de extranjeros viviendo en España



Zonas geográficas de origen de la población extranjera



Principales países de la población inmigrante



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2007

■ Un clima social menos adverso a la aceptación de inmigrantes de las que prevalecen en

otros países, sin desconocer un creciente sentimiento de cuestionamiento del modelo

de integración de estas personas en la sociedad española.

El “problema” de la inmigración

“Pocos adjetivos definen y sintetizan mejor la relación de los países europeos con la inmigración que el calificativo de 'difícil'. Otros que vienen a la mente podrían ser 'incómoda', 'insatisfactoria' 'reticente', o incluso 'borrascosa', si se prefiere uno con resonancias literarias. Pero todos apuntan en la misma dirección.”

Fuente: Arango, Joaquín. Catedrático de Sociología. Universidad Complutense de Madrid. Conferencia Internacional Ikuspegi, 2005

Percepción social

Sin embargo, pese a su relevancia como soporte del bienestar actual, parece que la sociedad española no ha asimilado el fenómeno de la inmigración y ésta se percibe como un problema. Las causas del movimiento migratorio, basadas en la necesidad de crecimiento económico, no forman parte del discurso social.

En el debate público predominan las referencias a los fallos en el control de los flujos, la lentitud de los trámites, los problemas de integración de casos particulares, las noticias relacionadas con la seguridad y especialmente el drama humano de las personas que buscan mejorar cayendo en las manos de mafias que le prometen un viaje incierto en un desvencijado barco hasta alcanzar, con mucha suerte, la costa española.

Según el barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas de octubre de 2007, la inmigración ocupa el tercer lugar entre los problemas que actualmente más preocupan a los ciudadanos (por detrás, pero muy cerca, del paro y la vivienda, y por delante del terrorismo).

Productividad

El crecimiento económico alimentado por sectores intensivos en mano de obra y atendido por mano de obra procedente del exterior ha provocado efectos perniciosos en la productividad. Las empresas han preferido incorporar a su estructura más personas que cuentan en general con buena cualificación, con salarios más bajos antes que optimizar o invertir en sus medios productivos.

Esta situación puede tener, con grados de crecimiento más bajos, efectos muy negativos en el empleo debidos a la racionalización y la menor alegría a la hora de cubrir las necesidades de actividad.

Modelo de integración

La rapidez del proceso de inmigración ha impedido la planificación en la que el mercado le ha tomado claramente la delantera a los poderes públicos. Se podría considerar que la iniciativa pública ha sido más paliativa o adaptativa que iniciadora de este proceso migratorio hacia la creciente oferta existente de empleos producida durante estos años en lo que Arthur Lewis⁸⁵ calificaría como “un modelo de crecimiento con oferta ilimitada de trabajo”.

Nuestro país se enfrenta al reto de diseñar un modelo de integración acorde con el patrón de crecimiento al que aspira y donde, sin lugar a dudas, los trabajadores inmigrantes tendrán un papel relevante para su éxito.

Incluso con tasas de crecimiento más bajas, los expertos consideran que la tendencia demográfica promoverá la incorporación de nuevos inmigrantes a la fuerza de trabajo, aunque los perfiles de estos profesionales cambiarán tendiendo a cubrir demandas de puestos de mayor cualificación en campos como la medicina, las tecnologías de la información o las ingenierías, siguiendo patrones de inmigración más maduros en el entorno occidental.

Pérdida de talento en los lugares de origen

En un mundo globalizado como el actual, la responsabilidad de las empresas y de los organismos públicos debe plantearse desde una perspectiva global. Con esa perspectiva hay que tener en cuenta que la inmigración supone una descapitalización en términos de talento de los países en des-

85 Arthur Lewis obtuvo el premio Nóbel de Economía en 1979

arrollo hacia los países desarrollados, a cambio de la entrada de remesas. Ante esta situación el dilema que se plantea es si este intercambio puede considerarse justo o, incluso, si el ciclo adecuado de la inmigración debe terminar en la integración en el país de destino o si, por el contrario, sería más positivo el regreso al país de origen con el bagaje y formación adquiridos.

El papel de las empresas

La economía de mercado y en este caso las empresas han sido los principales actores del

En general, no son los países más pobres los que más emigran sino los que están en vías de desarrollo.

Fuente: Arango, Joaquín. Catedrático de Sociología. Universidad Complutense de Madrid

fenómeno. Sin embargo, en la mayor parte de los casos han sido sujetos pasivos de una situación que han tenido que aprender a gestionar sobre la marcha.

Los esfuerzos de integración parecen insuficientes tanto en la empresa como en la sociedad. El entorno laboral se presenta como un lugar clave de integración. Los principales desafíos⁸⁶ a los que se enfrentan las empresas en este campo son:

■ Compatibilizar las diferencias culturales e idiomáticas y normas de funcionamiento exigentes en cuanto a la protección de las personas y a la calidad de los productos y servicios

En el mundo de la empresa y sus procesos las normas de trabajo son críticas para preservar la seguridad de los empleados y la calidad de los servicios/productos que se ponen en el mercado. La necesidad de compatibilizar normas culturales con las del trabajo es un reto de primera magnitud.

■ Promover la productividad, fomentar el desarrollo profesional y la equidad de los salarios

El modelo de crecimiento vinculado en cubrir excedentes de trabajo con personas con poca cualificación o cualificación diferente (discualificada) produce una pérdida de productividad aunque mantiene el beneficio. Esta política de beneficios a corto plazo producirá distorsiones a plazos mayores y una posible crisis de empleo si la empresa trata de mejorar su eficiencia.

Por otra parte, existe la tentación de establecer relaciones oportunistas por parte de las empresas, fruto del desconocimiento de la población inmigrante, de su ilusión por progresar y de un menor interés de los sindicatos que desembocan en una mayor desprotección de los trabajadores inmigrantes en cuanto a su acceso a salarios equitativos y estabilidad laboral.

La sensación de provisionalidad conduce en determinados casos a las empresas a no atender al desarrollo profesional de estas personas y a no diseñar carreras profesionales adecuadas.

Los trabajadores extranjeros reciben un salario un 30% inferior al que reciben los trabajadores españoles. Dentro del colectivo de inmigrantes, el porcentaje de mujeres que trabajan es inferior al porcentaje de mujeres en el colectivo español. En cuanto al resto de características individuales, se observa que los trabajadores inmigrantes son, de media, más jóvenes y tienen menos años de educación que los trabajadores españoles.

El porcentaje de inmigrantes que trabaja media jornada y tiene un contrato temporal es mayor que el de españoles; mientras que la proporción de extranjeros en puestos de trabajo cualificados o en el sector público es inferior a la de los españoles. Destaca, además, la concentración de los inmigrantes -con respecto a los españoles- en el sector de la construcción y en pequeñas y medianas empresas.

Por último, en cuanto a su distribución geográfica, es notable la presencia de inmigrantes en Aragón, Baleares, Canarias, Cataluña, Madrid, Murcia, Navarra y La Rioja.

Fuente: Carrasco, R. y Carolina Ortega, C., La inmigración en España: características y efectos sobre la situación laboral de los trabajadores nativos. Fundación Alternativas.

⁸⁶ El Libro Blanco sobre las Mejores Prácticas para la Integración del Trabajador Inmigrante en las Empresas Españolas. Diciembre 2004 - IESE dispone de una recopilación amplia de buenas prácticas que pueden ser consultadas

Buenas prácticas: formación en origen de Acciona

Los programas empresariales de formación y selección de trabajadores en origen tienen como objetivo proporcionar el conocimiento cultural y profesional necesario para que puedan incorporarse a la compañía para la que van a trabajar y facilitarles la integración a su llegada a España.

En el caso de Acciona, el programa ha sido desarrollado en colaboración con la Dirección General de Migraciones del Ministerio de Trabajo y con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de las Naciones Unidas. Esta fórmula permite afrontar las necesidades de profesionales en algunas de sus áreas de actividad.

El colectivo de inmigrantes suponía al cierre de 2006 casi el 6% de la plantilla total de Acciona.

El caso de Senegal

El programa de formación en origen en Senegal tiene una duración de seis semanas y un total de 240 horas de formación y constituye un proyecto piloto para otras corporaciones internacionales que, como Acciona, opten por aumentar su plantilla a través de la contratación en origen de población inmigrante.

En esta primera edición participarán 75 personas, con el objetivo de que se celebren dos ediciones en 2008 para formar y facilitar empleo a un total de 150 personas a lo largo del ejercicio en labores de mantenimiento electromecánico, jardinería y limpieza.

Acciona, dentro de su política de integración laboral, ya cuenta con otro contingente de 70 trabajadores originarios de Senegal, a los que se ha facilitado formación y apoyo para la integración en España.

Fuente: Acciona

■ Facilitar la integración de las personas y sus familias en la sociedad española

La integración laboral es clave para el bienestar de los trabajadores emigrados. El dominio del idioma, el conocimiento de las costumbres, la retribución adecuada y el reconocimiento del

mérito son factores que se atribuyen como principales en la sensación de integración. Las empresas se enfrentan ante la situación de integrar grupos de muy distintas nacionalidades donde el conocimiento específico y la atención personal son claves para el éxito.

Buenas prácticas: estabilidad y carrera profesional en el Grupo Vips

El crecimiento del Grupo Vips en los últimos años ha sido notable. En 1999, el Grupo se propuso un plan de expansión muy ambicioso que debería crear 1.000 empleos nuevos al año, pasando de 2.800 empleados con los que la empresa contaba entonces, hasta los casi 10.500 actuales.

Grupo Vips dispone de una política dirigida a personal extranjero, basada en tratar de disminuir las incertidumbres y promover el reagrupamiento familiar. Para ello se llevan a cabo programas de formación en origen, un plan de acogida y formación en español. El desarrollo profesional de estas personas se fundamenta en planes de promoción interna y de carrera.

En esta expansión los trabajadores inmigrantes han sido determinantes. Mientras que en 1999 el 9% de la plantilla era extranjera, ahora lo es el 63%, procedente de 85 naciones diferentes. El 95% de sus equipos gerenciales se iniciaron como colaboradores en puestos iniciales como auxiliar de cocina, dependiente o camarero. El 48% de los gerentes son hoy extranjeros.

Fuente: Grupo Vips

Buenas prácticas: atención personal

Gestores de personas en ISS Facility Services

ISS Facility Services es una compañía internacional de servicios generales que se constituyó en 1901. Cuenta con 350.000 empleados en 45 países y con 27.000 en nuestro país, un 10% de ellos inmigrantes. La compañía dispone de un programa de formación continuada en habilidades y cultura española así como la figura del gestor de personas. Esta figura ayuda a los trabajadores a resolver dudas sobre usos, costumbres, lugares de encuentro o integración, así como a informarles de sus derechos y obligaciones y a realizar gestiones ante las diferentes administraciones.

Brazos Abiertos Grupo Vips

Desde hace tiempo, Grupo Vips dispone de una persona de referencia para los trabajadores cuando llegan, un empleado dedicado a ayudarles en lo que necesiten. Esta primera función ha derivado en Brazos Abiertos, un programa específico en el que participan voluntariamente empleados que se convierten en mentores de los recién llegados a la empresa. Cerca de 150 trabajadores prestan voluntariamente su ayuda a los nuevos. Desde que se puso en marcha el programa ya han pasado por él unos 400 empleados.

Las iniciativas principales del programa de acogida personalizada consisten en un encuentro con compañeros voluntarios que responden a las dudas del recién desplazado en el día de su llegada y una bolsa de vivienda donde cada colaborador podrá anunciar y/o buscar en el Portal del Voluntariado una vivienda o habitación en alquiler, con la garantía de que todos los anuncios son publicados por compañeros.

Fuente: ISS Facility Services y Grupo Vips

Propuestas para la acción

■ Captación y formación en origen.

Las mejores prácticas empresariales han demostrado que, para una mejor integración en la sociedad y una mayor productividad de los trabajadores, la mejor política de incorporación de personas inmigrantes pasa por llegar a acuerdos con instituciones formativas de los países de origen de la inmigración y adecuar dicha formación a las necesidades de la empresa.

■ Protagonistas del debate sobre la realidad de la integración. Pedagogía de la inmigración.

Las empresas son los agentes de la economía que mejor pueden conocer que para el crecimiento económico la inmigración es un elemento fundamental. Más allá de la coyuntura económica, la inmigración ha pasado a formar parte de la estructura de nuestra sociedad. Por tanto, el mundo empresarial ha de transmitir este mensaje de bienvenida a la inmigración a sus grupos de interés, realizando un ejercicio de pedagogía de la inmigración, tendente a reducir la percepción social del fenómeno de la inmigración como un problema. El

enfoque económico es del todo imprescindible, ya que es el único que, simultáneamente, permite entender el proceso y señala las obligaciones futuras de forma adecuada.

■ Análisis del significado de la inmigración para la empresa.

Para que la pedagogía de la inmigración mencionada sea efectiva, la empresa debe analizar cuál es su vinculación con la inmigración e interiorizar cuáles son las ventajas y también retos que esta le supone en términos de gestión.

■ Valoración de diversidad como valor y/o activo. “Recuperar el sentido etimológico del término ‘igualdad’ puede aportar luz al debate. Lo antitético de igualdad no es diversidad, sino desigualdad. Y lo antitético de diverso es único”⁸⁷.

La integración con igualdad de derechos y responsabilidades de personas de diverso origen en una compañía supone la existencia de diversos talentos, lo que potencia el aprovechamiento de sus habilidades, conocimientos y destrezas y, a la vez, facilita la adaptación de las personas y que éstas sean capaces de dar lo mejor de sí.

⁸⁷ Libro blanco sobre la gestión de la diversidad en las empresas españolas: retos, oportunidades y buenas prácticas, 2007. IESE, CREADE y otros

“Aproximadamente ahora un 71% de los extranjeros empadronados tiene permiso de residencia. El año anterior la cifra era de solo el 53%. Y esta os la pongo para que veáis que, a pesar de todo, si antes os he dicho que había 1.700.000 extranjeros en alta laboral, la EPA estima que hay 2.200.000 trabajando. Es decir, que siguen quedando un volumen de algunos cientos de miles de trabajadores extranjeros todavía que si la EPA los capta más o menos bien, están trabajando pero no están dados de alta en la Seguridad Social”.

“Si tenemos una sociedad irregular y unos mercados de trabajo con economía sumergida, no podemos pedir que la inmigración sea legal. Cada país tiene los flujos que su sociedad y su mercado de trabajo se merecen”.

Fuente: Izquierdo, Antonio. Regularización y Mercado de Trabajo, 2006

■ Revisión de las prácticas de los contratistas. Cada vez más empresas entienden, porque así lo demandan también sus grupos de interés, que su responsabilidad no termina en los límites tradicionales de su gestión empresarial, sino que son responsables de lo que ocurra, tanto aguas arriba como aguas abajo, en su cadena de valor. Esto incluye, evidentemente, la gestión de la inmigración que estén haciendo las empresas presentes en su cadena de aprovisionamiento, a las que se debe controlar para que asuman en todo momento los mismos estándares que en la gestión propia.

■ Definición de los salarios en torno a la productividad.

Como se ha mencionado, uno de los problemas relacionados con la inmigración ha sido una menor atención a la productividad ante la posibilidad de contar con mano de obra sin que supusiera un coste excesivo. Para evitar esta mala utilización de la inmigración, los departamentos de recursos humanos deberían plantear políticas retributivas en las que se vinculase parte de los salarios a la productividad.

El nuevo mercado de la población inmigrante

Aunque la primera aproximación de las empresas a los inmigrantes sea como parte del mercado laboral, no debe perderse de vista que ya son más de cuatro millones los inmigrantes que viven en España y que, en su proceso de inmigración, también son consumidores. De hecho, en 2006 los inmigrantes acaparaban ya el 10% del consumo privado. Configuran un nuevo mercado con ciertas particularidades que los distintos sectores han ido incorporando a su oferta de productos y servicios.

Uno de los sectores que más se han significado por realizar una apuesta decidida por los inmigrantes ha sido el de la banca. La integración en este sector pasa por no diferenciar entre los inmigrantes y el resto de la población en los servicios habituales, y, a la vez, por ofertar productos específicos para las personas inmigrantes. El primero fueron las transferencias internacionales, no en vano en 2006 los inmigrantes enviaron, solo a Latinoamérica, 3.700 millones de euros⁸⁸. La oferta de servicios se ha ido ampliando, con hipotecas en sus países de origen, seguros de repatriación o microcréditos, logrando así un positivo efecto de inclusión y la alfabetización financiera. Para entender la importancia de este mercado basta con un ejemplo: durante 2005, de los nuevos clientes de La Caixa, el 40% fueron inmigrantes.

Otro sector que ha adecuado sus servicios a la población inmigrante ha sido el de la alimentación, en alianza con las empresas de distribución, para lograr ofrecer productos que se adecuan a los gustos y costumbres de la población inmigrante. También los medios de comunicación han reaccionado con la aparición de periódicos, radios y televisiones locales que ofrecen contenidos dirigidos a las personas inmigrantes. Los operadores de telefonía móvil compiten en ofrecer las mejores tarifas para que los inmigrantes puedan hablar con sus países de origen.

En septiembre de 2007, Vodafone España afirmaba que los inmigrantes suponen ya el 15% de sus clientes. De esta forma, poco a poco todo el mundo empresarial va descubriendo el enorme potencial de la población inmigrante como mercado en crecimiento.

88 Fuente: Interamerican Development Bank (IDB).

La inmigración y las empresas: necesidad y oportunidad

Joaquín Arango

CATEDRÁTICO DE SOCIOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE MADRID

Al igual que ha ocurrido en otros muchos países, en los últimos años la inmigración se ha situado en el centro de la atención pública de la sociedad española. Pero, a diferencia de otros, ello no se debe tanto a una evaluación fuertemente negativa de la integración, ni a la amplitud de las reacciones xenófobas, ni a la extensión de los sentimientos adversos a la inmigración. Algo hay, lamentablemente, de todo ello, y sería imprudente pensar que la sociedad española es inmune a esos vientos. Pero, afortunadamente, no han sido los dominantes hasta la fecha. La razón de la destacada y constante atención que el fenómeno migratorio recibe entre nosotros hay que buscarla, ante todo, en la intensidad del crecimiento que el número de los inmigrantes ha registrado en los últimos años. En menos de diez, ese volumen se ha cuadruplicado con creces. Tal ritmo ha sido casi excepcional; y si se dice casi es porque Irlanda y Chipre también lo han conocido, e Italia no se ha quedado muy a la zaga. Pero, en este tiempo probablemente irrepetible, España ha sido, con mucho, el país que más ha contribuido al aumento de la población inmigrada en la Unión Europea.

Los motores de tan notable crecimiento deben buscarse en la economía y, más precisamente, en la demanda de trabajo. El grueso de la inmigración a España, de nuevo a diferencia de la mayor parte de nuestros vecinos septentrionales, es laboral. La demanda de asilo y la admisión de refugiados constituyen aquí una vía de acceso mucho menos relevante que en otros países. Y, aunque los flujos de reagrupación familiar no han cesado de aumentar, el primado entre los diversos tipos de flujos ha correspondido siempre a los laborales.

Una parte importante de la demanda de trabajo procede de los hogares, para la realización de tareas domésticas y para el cuidado de personas dependientes. Pero la parte del león de la misma emana de las empresas. Todas las economías altamente desarrolladas, e incluso algunas que no lo son tanto, necesitan trabajadores inmigrantes, aunque algunas europeas se muestren reticentes a reconocerlo, e incluso a abrir las espitas para permitir su entrada.

Esa necesidad se ha sentido con especial fuerza en España. Trece años de crecimiento económico sostenido, intensivo en trabajo, han deparado una formidable creación de empleo. La generación de millones de nuevos puestos de trabajo –hasta el 40% de la zona euro– ha corrido paralela al menguante tamaño de las cohortes de jóvenes autóctonos que llegan a las puertas del mercado de trabajo, por mor de los efectos cada vez más sentidos de la baja fecundidad. De hecho, el gran aumento de la inmigración ha ido acompañado de aumentos en la tasa de actividad, especialmente la de las mujeres, y disminución del desempleo. Además, las expectativas de esos jóvenes autóctonos han sido cada vez más elevadas, como corresponde a sus mayores niveles de formación, a su reducido número y a la general mejora de los niveles de vida. En consecuencia, una parte creciente de los nuevos empleos ha debido ser cubierta por trabajadores venidos de fuera.

Para completar el cuadro, la sociedad española, y con ella los poderes públicos, se ha mostrado menos reacia que otros países a aceptar y acomodar esa necesidad de mano de obra foránea. Bien es cierto que durante la primera parte del período considerado la ha aceptado más *de facto* que *de iure*. En efecto, hasta 2004 los cauces para el acceso de inmigrantes al mercado de trabajo fueron angostos. Entre 2000 y 2004, la única vía fue el llamado contingente, una vía lenta, burocrática, rígida y, por todo ello, inadecuada para la mayor parte de las empresas. En consecuencia, buena parte de los inmigrantes entraron por la puerta trasera de la inmigración irregular. Eso se corrigió, al menos en parte, con la reforma del Reglamento de la mal llamada Ley de Extranjería operada a fines de 2004 y, en especial, mediante el establecimiento de una nueva, más ágil, vía de admisión, el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura. El número de los que pudieron venir legalmente aumentó considerablemente a partir de esa fecha.

De no haber podido contar con el concurso representado por una oferta de trabajo complementaria, la proporcionada por la inmigración, innumerables empresas hubieran visto dificultada su expansión, y otras ni siquiera se hubieran creado. Algo parecido puede decirse, *muta-*

tis mutandis, de la infinidad de hogares que no hubieran podido contar con una ayuda muchas veces invaluable. Y cientos de miles de españolas hubieran tenido más difícil su incorporación al mercado de trabajo.

Para todas esas empresas y todas esas familias, la inmigración no sólo ha sido una oportunidad: ha sido una fuente de beneficios. Y también lo ha sido, claro está, para la economía en su conjunto. Establecer la contabilidad de un fenómeno tan multidimensional y complejo como la inmigración es cualquier cosa menos fácil, pero, en el caso de España, pocos disputarán que el balance ha sido claramente positivo, incluso en términos *per capita*. También lo ha sido para las arcas públicas y, seguramente, para la mayoría de los propios inmigrantes. Ha sido una historia de éxito. La inmigración, en forma de una oferta de mano de obra barata y con alta disponibilidad, ha constituido una gran oportunidad para la economía y para la sociedad españolas. Ha permitido aprovechar los vientos favorables de una época de bonanza sin el cuello de botella representado por las escaseces laborales derivadas del declive demográfico. Algo parecido les había ocurrido a las economías del cuadrante noroccidental europeo en el tercer cuarto siglo.

Que esa demanda de trabajo haya sido satisfecha por inmigrantes ha tenido, además, otras ventajas. En efecto, por su notable juventud agregada, la tasa de actividad de la población inmigrada supera en cerca de veinte puntos porcentuales a la de los españoles; su movilidad geográfica, que facilita el encuentro de oferta y demanda y reduce los clásicos *mismatches*, es tres o cuatro veces superior a la de los nativos; y algo parecido puede decirse de su empleabilidad.

En otros países, como Irlanda o el Reino Unido, los analistas han subrayado la mayor motivación general de la fuerza de trabajo inmigrada en relación con la nativa. Y aunque empieza a hacerse en algunos países, no se ha estudiado suficientemente el activo que para las empresas representa la diversidad.

El lector habrá notado que hasta aquí se ha usado el pretérito perfecto. En efecto, las líneas que anteceden

se refieren sobre todo al período 2000-2007. Esos años constituyen terreno seguro: sabemos, mejor o peor, lo que ha ocurrido. No podemos decir lo mismo del tiempo que se ha abierto desde finales de 2007, por mor de la tan mentada desaceleración. Por definición, el futuro es imprevisible, como lo es predecir qué efectos tendrán las vacas flacas sobre la demanda de trabajo inmigrante. Que alguno tendrá está fuera de duda, pero la magnitud del impacto y sus variadas implicaciones dependerán de no pocas variables. También se puede asegurar que, no obstante lo que antecede, la economía española seguirá necesitando trabajo foráneo, aunque seguramente no con la intensidad de los últimos años. Algunas previsiones doctas cifran esa necesidad en torno a 150.000 ó 200.000 trabajadores por año.

Y es muy probable que vaya cambiando gradualmente la composición de esa demanda, en dirección a una mayor proporción de cualificados. Hasta ahora, la economía española ha demandado sobre todo personas para cubrir puestos de baja cualificación, en una proporción sorprendente que contrastaba con la de otros países de nuestro entorno. Es claro que si ha de convertirse en una economía basada en el conocimiento la mezcla de cualificaciones deberá cambiar. Ya se oyen voces que reclaman más informáticos, más ingenieros de telecomunicación y más médicos, como ocurre en los países altamente desarrollados. Un reciente estudio de McKinsey estimaba que Alemania necesitará 2,4 millones de trabajadores extranjeros para 2020, en su mayoría cualificados. La realidad española no debería ser muy diferente, guardando las proporciones.

Ello entrañará nuevas exigencias, aparte de la decisiva constituida por la integración social de los venidos de fuera. Entre ellas no serán menores las de competir en una fiera competencia internacional por la atracción de los cualificados; y la de arbitrar un sistema de compensaciones justo para los países desfavorecidos de los que aquéllos procedan.

De lo que no cabe duda es de que la inmigración seguirá siendo una necesidad y constituyendo una oportunidad.