

La población extranjera en España

Flujos migratorios y procesos de expatriación-impatriación

Dirigido por:

Mario V. González Fuentes

Director del Strategic Research Center

EAE Business School

Investigadores:

William Bolaños Bojaca

Máster en Recursos Humanos y Relaciones

Laborales por EAE Business School

Antonio García Flores

Máster en Recursos Humanos y Relaciones

Laborales por EAE Business School

La población extranjera en España

I. Introducción: la globalización de nuestras sociedades	5
II. La perspectiva de la oferta: la población extranjera en España y los flujos migratorios	6
2.1 Evolución y naturaleza de la población extranjera en España	6
2.2 La importancia de la población extranjera en el mercado laboral español	11
III. La perspectiva de la demanda: los procesos de impatriación y expatriación	14
IV. Conclusiones y análisis	20
V. Bibliografía	24

I. INTRODUCCIÓN: LA GLOBALIZACIÓN DE NUESTRAS SOCIEDADES

Mucho se ha escrito acerca de los procesos de internacionalización por los que pasan los mercados y los sistemas económicos. De hecho, si uno busca la definición de la palabra globalización encontrará que se define como la tendencia de los mercados y de las empresas a extenderse, alcanzando una dimensión mundial que sobrepasa las fronteras nacionales¹. Sin embargo, a lo largo de las últimas décadas hemos sido testigos de una transformación de nuestras sociedades hacia formatos más multiculturales y globalizados.

En la actualidad, y en la gran mayoría de las capitales del mundo, resulta habitual trabajar en ambientes laborales en donde los términos integración y diversidad cultural y forman parte de la terminología básica de los departamentos de recursos humanos. Ya sea un cliente, un proveedor, un jefe o un compañero de trabajo, la diversidad de países y culturas a la que podemos estar expuestos en las empresas en donde trabajamos es palpable y en continuo aumento. Más aún cuando estas empresas pertenecen a organizaciones en donde el control y administración se lleva a cabo desde otro país o, alternativamente, han expandido sus actividades comerciales o económicas hacia otros mercados extranjeros.

Sin embargo, no sólo convivimos con gente de diferentes nacionalidades en nuestro entorno laboral sino también en nuestros hogares y en las actividades personales que desempeñamos diariamente. Los esfuerzos que lleva a cabo la administración pública por integrar socialmente a la, cada vez más importante, población extranjera en España y por fomentar la convivencia social basada en la multiculturalidad son considerables y reflejan un creciente interés por entender las razones y procesos que dan origen a estos cambios demográficos.

Desde el punto de vista de la oferta, los flujos migratorios, motivados por razones que van desde el ocio y el retiro hasta la búsqueda de mejores oportunidades o la acumulación de experiencia laboral a nivel internacional, transforman y afectan en muchos aspectos a las sociedades que les acogen, principalmente, a través de sus mercados laborales. El efecto que puede tener un aumento en la oferta de mano de obra de un país dependerá crucialmente de las características intrínsecas de este flujo y de la rapidez con la que asimilen las habilidades más demandadas en este mercado. Desde otra perspectiva, el de la demanda por parte de las empresas, en los últimos años se tiende a que conceptos como movilidad geográfica, paquetes de compensación e incentivos y procesos de expatriación se estén desarrollando de forma continua en la casi totalidad de las empresas que precisan de contratar trabajadores extranjeros o relocalizar a empleados nativos para poner en marcha o desarrollar ciertas iniciativas o proyectos.

Esta investigación tiene por objetivo explorar y analizar estas dos fuentes de origen de trabajadores extranjeros: el flujo y stock de extranjeros residiendo y trabajando

1 Definición Globalización, del Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, 22ª Edición. 2001.

en España, así como los procesos de impatriación y expatriación a las que recurren las empresas en nuestra sociedad con el fin de satisfacer los requisitos profesionales que diversos proyectos necesitan en el menor tiempo posible. Por un lado, se buscará caracterizar los factores claves que definen la posición que ocupa y la influencia que tiene dentro del mercado laboral español la población de origen extranjero. Un contingente que, como se demostrará más adelante, ha pasado de carecer de importancia demográfica a ser uno de los asuntos sociales y económicos de mayor trascendencia en este país. Por otro lado, y a pesar de la escasez de información al respecto, este informe pretende examinar los asuntos más importantes que surgen en los procesos de expatriación e impatriación de las empresas españolas, haciendo especial énfasis en la posición que posee España en la escena internacional.

II. LA PERSPECTIVA DE LA OFERTA: LA POBLACIÓN EXTRANJERA EN ESPAÑA Y LOS FLUJOS MIGRATORIOS

2.1 EVOLUCIÓN Y NATURALEZA DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA EN ESPAÑA

En la gran mayoría de los países desarrollados es inevitable ignorar el mosaico multicultural por el que se caracterizan sus principales ciudades. En una misma zona geográfica, hoy en día, conviven personas que nacieron a miles de kilómetros de distancia una de la otra y que, aunque comparten un modo y ritmo de vida común, provienen de culturas y costumbres muy diferentes. Ya sea que seamos extranjeros en otro país al que consideramos nuestro o convivamos diariamente con gente de otros países que vive en nuestra sociedad, con el paso del tiempo observamos que las diferencias que analizamos en un principio comienzan a atenuarse hasta converger en algo común. Este ir y venir de gente de todas partes del mundo, fijando su residencia y lugar de trabajo en lugares diferentes a sus orígenes, transforma sociedades e impulsa la creación de redes comerciales, económicas y sociales que fomentan la integración de estos contingentes extranjeros en las ciudades o países de acogida a través de sus diferentes procesos económicos.

La sociedad española nunca ha estado ajena al fenómeno de las corrientes migratorias. En los últimos tiempos y durante la primera mitad del siglo XX y parte de la segunda, grandes contingentes de españoles emigraron hacia diferentes puntos de América Latina y Europa en busca de un empleo y calidad de vida. Pero ha sido a finales del siglo pasado cuando España, impulsada por el acelerado ritmo de crecimiento económico adoptado en parte gracias a su integración económica en Europa, pasa de ser una economía emisora de emigrantes a una receptora de inmigrantes.

Basta con echar un vistazo a la evolución que ha seguido la población extranjera en los últimos diez años para darse cuenta de la creciente importancia que tiene este fenómeno en nuestra sociedad. La información que se presenta en la Tabla 1 procede de la explotación estadística del Padrón Municipal y muestra el número de extranjeros empadronados así como su importancia relativa con respecto a la población total,

para el periodo 1996-2008. Como puede observarse, antes de 2001 la población extranjera en España no pasaba de representar menos del 4% sobre el total de población, sin embargo, a partir de comienzos del nuevo siglo el número de extranjeros así como su importancia relativa consigue trepar de esos niveles hasta sumar más de 6 millones, representando más del 15% de la población total, es decir, aproximadamente una de cada seis personas en el territorio español es extranjera.

TABLA 1

Importancia de la población extranjera en España, 1996-2008

	Extranjeros	Total	%
1996	1.067.478	38.601.914	2,8%
1998	1.173.767	38.678.883	3,0%
1999	1.259.054	38.943.104	3,2%
2000	1.472.458	39.027.332	3,8%
2001	1.969.270	39.147.572	5,0%
2002	2.594.052	39.243.842	6,6%
2003	3.302.440	39.414.624	8,4%
2004	3.693.806	39.503.878	9,4%
2005	4.391.484	39.717.046	11,1%
2006	4.837.622	39.871.342	12,1%
2007	5.249.993	39.950.744	13,1%
2008	6.044.528	40.113.294	15,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

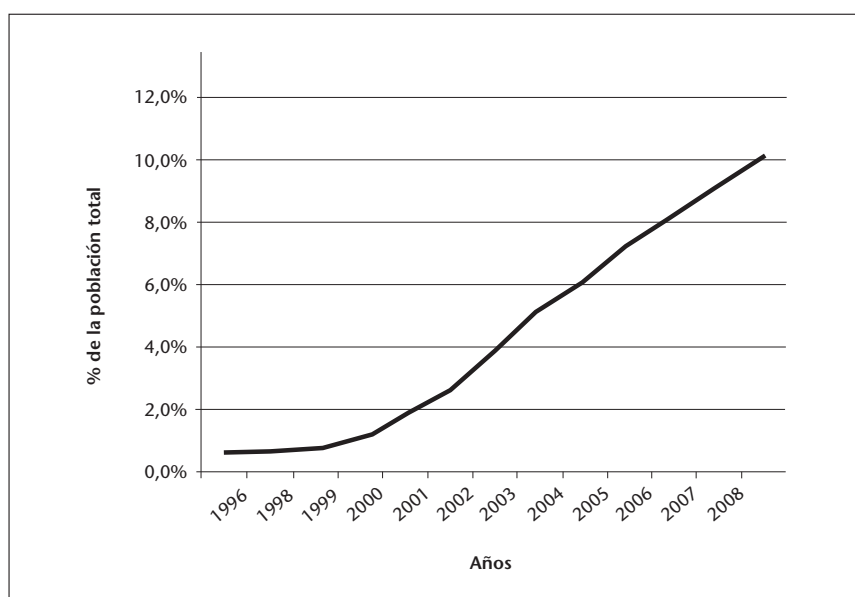
El extraordinario crecimiento que la población extranjera en España ha experimentado a partir de los primeros años de la actual década viene caracterizado por una marcada naturaleza económica. En otras palabras, es un hecho palpable a lo largo de los últimos años y que se corroborará más adelante, que el perfil de la población extranjera recibida por España durante los últimos años es básicamente de carácter económico, es decir, las motivaciones que originan la entrada de este flujo responden a cuestiones económicas o laborales: la búsqueda de mejores y mayores oportunidades, calidad de vida, etc. Este tipo de inmigración² en su gran mayoría procede de países con bajo desarrollo social y económico o en vías de desarrollo. Desagregando a la población empadronada por país de origen, se puede concluir que del total de extranjeros (6.044.528) registrados por las cifras del Padrón Municipal que ofrece el

2 A este tipo de inmigración le llamaremos Inmigración Económica. Para su cálculo, se utilizó la definición utilizada en Carrasco (1999) según el informe del PNUD (1997) sobre Desarrollo Humano que considera a los países de ingreso bajo aquellos con un PNB per cápita de 725 dólares o menos (en 1994) y países de ingreso medio a aquellos con un PNB per cápita en 1994 entre 726 y 8.955 dólares.

Instituto Nacional de Estadística, al 1 de enero de 2008, más del 77% proviene de este tipo de países.

En España, este tipo de inmigración ha crecido de manera tal que mientras que en 1998 ésta representaba aproximadamente el 0,9% de la población total, actualmente supone más del 10%³. Este acusado crecimiento en la importancia de este fenómeno se ha visto acentuado especialmente a partir del año 2000 donde, como se puede apreciar en la Figura 1, el ritmo de crecimiento de este tipo de inmigración parece acelerarse en comparación con su evolución de años anteriores.

FIGURA 1
Importancia relativa de la inmigración económica



Fuente: Elaboración propia a partir de datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

La composición del contingente extranjero en un país es un elemento importante que merece la pena analizar a la hora de caracterizar las diferencias y peculiaridades que esta población tiene con respecto a la población española o nativa. La mezcla de nacionalidades bien definidas en la población extranjera de un país posibilita el análisis del impacto económico del fenómeno desde la perspectiva de uno o varios grupos étnicos, dando pie al contraste de hipótesis acerca de las diferencias en las pautas de comportamiento entre las múltiples nacionalidades que la componen.

3 Cifras homogéneas nacionales del Padrón Municipal depurado al 1 de enero de 1998 y 2008.

Las Tablas 2 y 3 nos presentan la composición de la mezcla de nacionalidades para el total de la población extranjera y para el colectivo considerado como inmigración de carácter económico con el fin de poder apreciar las diferencias de composición de ambos grupos.

TABLA 2

Composición del total de extranjeros en España (2007)

Origen	%
Latinoamérica	39,5%
EU-15	21,4%
África	17,0%
No EU-15	16,7%
Asia	3,2%
Medio Oriente	1,3%
América del Norte	0,7%
Oceanía	0,2%
Otros América	0,0%
Total	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

A primera vista, se puede distinguir que en la población extranjera total (Tabla 3) el grupo procedente de América Latina es el que posee la mayor importancia dentro del total de extranjeros. Se puede afirmar que cuatro de cada diez extranjeros en España son de nacionalidad latinoamericana. Asimismo, el segundo origen más importante dentro de la población inmigrante total es la que proviene de la UE-15, comúnmente llamados *inmigrantes comunitarios*.

Si, alternativamente, analizamos la composición de la mezcla de extranjeros concentrándonos sólo en la población identificada como inmigración de carácter económico, se puede observar como la importancia relativa de los distintos grupos varía considerablemente con respecto a la anterior tabla comparativa. Bajo esta lupa, se advierte que **más de la mitad de los extranjeros que emigran a España por motivos laborales y económicos son latinoamericanos (50,9%)**. El grupo de inmigrantes provenientes de África es el segundo grupo en importancia, seguido muy de cerca por la comunidad de inmigrantes que pertenecen a países europeos fuera de la UE-15, siendo pertinente afirmar que uno de cada cinco inmigrantes económicos procede de esta región.

TABLA 3

Composición de la inmigración económica en España

Inmigración Económica (2007)	
Origen	%
Latinoamérica	50,9%
No EU-15	21,4%
África	21,9%
Asia	4,0%
Medio Oriente	1,7%
Otros América	0,1%
Total	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

En contraste con la población extranjera de carácter económico, el resto de extranjeros en España parece provenir casi exclusivamente (94,9%) de países europeos dentro de la UE-15, como se infiere tras el análisis de los datos del INE.

La Tabla 4 presenta la distribución de la población extranjera según el nivel máximo de estudios alcanzado. **El 56% de la población extranjera cuenta con un nivel de formación de segundo ciclo de secundaria o superior.** Un porcentaje importante (20,5%) posee estudios universitarios (educación terciaria), es decir, uno de cada cinco extranjeros en España cuenta con formación profesional universitaria. Al mismo tiempo, y tomando en consideración la distribución por nivel de estudios de la población española, se puede inferir que la población extranjera exhibe un nivel alto de formación y en línea con el de la sociedad receptora.

TABLA 4

Distribución de la población extranjera según el nivel de estudios

Nivel de estudios	Extranjeros	Nacionales
Sin estudios	9,90%	2,37%
Primaria	16,90%	29,80%
Primer Ciclo Secundaria	17,20%	25,00%
Segundo Ciclo Secundaria	35,50%	26,80%
Primer Ciclo Terciaria	18,70%	15,23%
Segundo Ciclo Terciaria	1,80%	0,80%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

2.2 LA IMPORTANCIA DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

La población extranjera se ha convertido en una pieza esencial del funcionamiento del mercado laboral español. Prueba de ello es la importancia que tienen dentro de la población ocupada. La Tabla 5 muestra la distribución por rango de edades y nacionalidad de la población ocupada en España durante 2008. Tal y como puede observarse, más del 15% de esta población está representada por extranjeros (incluyendo los que poseen doble nacionalidad). De hecho, para los ocupados entre 16 y 34 años de edad, esta importancia aumenta hasta alcanzar niveles medios de 20%, uno de cada cinco ocupados entre los 16 y 34 años de edad es extranjero.

TABLA 5

Distribución de la población ocupada según rango de edad y nacionalidad (2008)

Edad	Española	Extranjera	Doble nacionalidad
De 16 a 24 años	79,9%	19,0%	1,1%
De 25 a 34 años	78,8%	20,3%	0,9%
De 35 a 44 años	83,3%	15,5%	1,3%
De 45 a 54 años	90,4%	8,6%	1,0%
De 55 y más años	94,2%	5,2%	0,7%
Total	84,5%	14,5%	1,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Sin embargo, merece la pena analizar la distribución por región de origen que los ocupados extranjeros tienen. La desagregación que permite la explotación de la Encuesta de Población Activa (INE, 2008) clasifica a la población extranjera ocupada en 4 regiones: Unión Europea, Resto de Europa, América Latina y Resto del Mundo. De esta forma, es fácil darse cuenta que aproximadamente **la mitad (48%) de los ocupados extranjeros en España durante 2008 procedían de América Latina (Tabla 6)**.

La importancia que el colectivo de Latinoamérica tiene en la población ocupada extranjera en España es alta. Si eres extranjero y tienes empleo, existe una 50% de posibilidades de que seas latinoamericano. Después de este contingente, los ocupados procedentes de la Unión Europea son el colectivo con mayor importancia dentro de la población ocupada extranjera: 3 de cada 10 extranjeros con empleo son de la Unión Europea.

TABLA 6***Distribución de la población ocupada extranjera según rango de edad y región de origen (2008)***

Edad	Unión Europea	Resto Europa	América Latina	Resto mundo
De 16 a 24 años	29,6%	2,5%	48,4%	19,5%
De 25 a 34 años	27,7%	3,6%	51,4%	17,4%
De 35 a 44 años	30,8%	3,5%	46,1%	19,6%
De 45 a 54 años	31,0%	6,2%	44,6%	18,1%
De 55 y más años	38,8%	5,6%	38,8%	16,8%
Total	29,7%	3,8%	48,0%	18,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Finalmente, un rasgo peculiar que distingue a la población extranjera en España es que presentan mayores tasas de empleo⁴ que la población nativa. La Tabla 7 presenta las tasas de empleo calculadas por Comunidad Autónoma para la población extranjera así como para la nativa. Por término medio y a nivel nacional, la población extranjera presenta una tasa de empleo que es casi 12 puntos porcentuales mayor que la española. Aproximadamente 2 de cada 3 extranjeros residiendo en España posee un empleo, mientras que entre la población española este ratio es de 1 de cada 2. Los datos en la Tabla 7 hablan por sí solos: entre la población extranjera existe una mayor propensión a trabajar.

A nivel autonómico, el fenómeno observado en el conjunto nacional se repite, excepto en Ceuta y Melilla en donde esta tendencia se invierte, siendo la población española la que presenta mayores índices de empleabilidad que los extranjeros. Llama la atención el caso de Asturias en donde la diferencia entre las tasas de empleo de estas dos poblaciones es mayor a 26 puntos porcentuales: casi tres de cada cuatro extranjeros posee un empleo, mientras que menos de la mitad de la población española se encuentra ocupada.

Otras comunidades que presentan una amplia diferencia son Aragón, Castilla-La Mancha, Madrid, Galicia, Cantabria y Castilla y León. En resumen, tanto a nivel nacional como autonómico, existe una mayor probabilidad de estar empleado entre la población extranjera que en la española.

4 No confundir con la tasa de ocupación. La tasa de empleo es el cociente entre la población ocupada y el total de población.

TABLA 7
Tasas de empleo por Comunidad Autónoma, según nacionalidad (2008)

Comunidad autónoma	Española	Extranjera
Andalucía	46,5%	56,5%
Aragón	53,1%	70,8%
Asturias (Principado de)	47,2%	73,4%
Balears (Illes)	56,6%	63,7%
Canarias	49,5%	54,8%
Cantabria	52,0%	66,6%
Castilla y León	48,5%	62,9%
Castilla - La Mancha	49,0%	64,5%
Catalunya	56,2%	64,6%
Comunitat Valenciana	52,9%	57,3%
Extremadura	45,2%	53,0%
Galicia	49,7%	64,5%
Madrid (Comunidad de)	56,3%	71,7%
Murcia (Región de)	51,7%	64,6%
Navarra (Comunidad Foral de)	55,8%	67,8%
País Vasco	53,7%	65,7%
Rioja (La)	53,8%	64,2%
Ceuta	46,9%	32,9%
Melilla	44,9%	25,2%
Total nacional	51,6%	63,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Un dato relevante, y que resalta aún más el papel tan importante que juega la población extranjera en nuestra sociedad, es la cifra actual de parados en España al cierre de junio de 2009 que asciende a 4.010.700, de los cuales 1.057.600 son extranjeros⁵. En otras palabras, del total de parados en España, los extranjeros representan una cuarta parte: **uno de cada cuatro parados en España es extranjero.**

5 Encuesta de Población Activa del Ministerio de Trabajo e Inmigración. <http://www.mtin.es/es/estadisticas/resumenweb/RUD.pdf>

III. LA PERSPECTIVA DE LA DEMANDA: LOS PROCESOS DE IMPATRIACIÓN Y EXPATRIACIÓN

Existe un caso especial de inmigración en el ámbito laboral que se deriva de un contexto empresarial de creciente proyección internacional fomentada por la necesidad de ampliar mercados para afrontar la creciente competencia. Se trata de la movilidad internacional de trabajadores, conocida como expatriación (envío de trabajadores) e impatriación (recepción de trabajadores), fenómeno que en los últimos años ha adquirido especial relevancia y en el que, como en otras formas de inmigración, se ven involucrados aspectos tanto económicos, como legales y socioculturales.

En los últimos años, las empresas han tenido que adaptarse y evolucionar ante los retos que supone la realidad económica, dando paso a una visión con dimensiones mundiales. En todos estos procesos de adaptación y evolución, las empresas han tenido que afrontar grandes retos relacionados con la forma de gestionar sus procesos y recursos para la consecución de objetivos. En estos asuntos, destaca la importancia que tiene para las organizaciones el contar con el talento apropiado en el puesto adecuado y en el lugar correcto.

En este sentido, cuando las empresas experimentan un crecimiento acelerado, es necesario cubrir los puestos de la organización a toda costa y en un tiempo limitado, cumpliendo con el perfil requerido para el óptimo desempeño. Así, en la actualidad, podemos hablar de países como China, India, Paquistán, Filipinas y Singapur que experimentan un momento clave en el que sus empresas crecen y contratan personal de otras nacionalidades. Así lo refleja Antal International, institución dedicada a servicios de recruitment a nivel internacional, en un reciente estudio en donde se ha encuestado a 4.217 gerentes y directivos del área de Recursos Humanos en 32 países claves en los cinco continentes. Los resultados que se desprenden de la encuesta reflejan que las empresas ubicadas en Asia, África y Oriente Medio son las que prevén la mayor incorporación de mandos en el próximo trimestre. En Europa destacan Malta y Reino Unido donde más del 50% de sus organizaciones empresariales espera aumentar su plantilla⁶. Por sectores, el estudio de esta institución destaca que es el de las energías renovables el que tiene los mayores índices de contratación: aproximadamente 4 de cada 5 empresas (78%) dedicadas a esta actividad están contratando mandos.

A pesar de la escasez de datos de fuentes oficiales sobre este contingente en particular (expatriados e impatriados), es posible aproximar y corroborar la importancia que este flujo de trabajadores posee en nuestra sociedad actualmente a partir de la información que se generan de los registros laborales y permisos de residencia. Por lo regular, los trabajadores extranjeros que vienen desplazados a España por petición expresa de las compañías entran ya sea bajo el régimen comunitario cuando se trata de trabajadores de países comunitarios o con visados de residencia temporal y trabajo para aquellos trabajadores extranjeros procedentes de países fuera del espacio

⁶ Datos procedentes de Expansión y Empleo: «Salga a buscar trabajo en el extranjero». Artículo publicado el 22-05-2009 por Montse Mateos. Madrid.

comunitario europeo. A éstos últimos, cuando puede aplicarse el régimen de prestación transnacional de servicios, se tramita una autorización de residencia temporal y de trabajo por cuenta propia. Cuando no es posible aplicar esta modalidad, se opta por la autorización de residencia temporal y de trabajo por cuenta ajena.

Según información del Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN), tal y como se muestra en la Tabla 8, al 31 de diciembre de 2008 existían en España casi 4,5 millones de extranjeros (4.473.499) con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor. De este total, aproximadamente la mitad (2.132.447) eran autorizaciones bajo el régimen comunitario mientras que el resto, 2.341.052, se encontraban bajo el régimen general. La desagregación que permiten los datos del MTIN revela que del total de extranjeros bajo régimen general, más de una tercera parte (858.729) posee una autorización de residencia temporal y de trabajo por cuenta ajena, sólo un poco más de trece mil (13.018) lo hacen por cuenta propia. A tenor de esta información, se puede percibir la importancia que al día de hoy revisten los trabajadores extranjeros bajo régimen general que poseen permisos temporales de trabajo: aproximadamente 20 por ciento del total de extranjeros con autorización o permisos de residencia y más de una tercera parte de los extranjeros procedentes de países fuera de la Unión Europea. Aunque no todos los que figuran en estas categorías puedan clasificarse rigurosamente como impatriados, este dato permite aproximar la importancia que este colectivo tiene entre la comunidad extranjera en nuestra sociedad. **En otras palabras, los trabajadores impatriados procedentes de países no comunitarios podrían llegar a representar hasta el 20 por ciento de los extranjeros con permiso de residencia en España.**

TABLA 8

Extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor bajo régimen general, según motivo de expedición (al 31 de diciembre de 2008)

Motivo de Expedición	No. de personas	%
Residencia Temporal y de Trabajo	871.747	37,2%
Trabajo por cuenta ajena	858.729	36,7%
Trabajo por cuenta propia	13.018	0,6%
Residencia Temporal	500.257	21,4%
Residencia No Lucrativa	275.825	11,8%
Reagrupación familiar	164.619	7,0%
Circunstancias excepcionales	59.813	2,6%
Residencia Permanente	969.048	41,4%
Total Extranjeros Régimen General	2.341.052	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos suministrados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN).

En nuestro país, según el *IV Estudio sobre prácticas y tendencias de compensación en las asignaciones internacionales 2007-2008* de la consultora *Mercer Consulting S.L.*, el 36% de las empresas multinacionales españolas entrevistadas señala que sus impatriaciones (es decir, las recepciones de trabajadores de otros países) han aumentado en los últimos años, el 52% indica que se han mantenido estables y sólo el 12% afirma que han disminuido. Y las expectativas para el futuro cercano son alcistas, con un 42% de las empresas entrevistadas confiando en que estas impatriaciones se incrementen en los próximos dos años. Paralelamente, el 71% de las compañías prevén aumentar sus expatriaciones.

En cuanto a los orígenes más habituales de los trabajadores de otros países asignados en España, el estudio refleja la históricamente arraigada relación de las multinacionales españolas con Latinoamérica, origen habitual de los impatriados en un 62 % de las empresas entrevistadas (y destino habitual de los expatriados en un 92% de las misma) y la robusta relación con la Unión Europea, origen habitual de los impatriados en el 89% de las multinacionales entrevistadas (y destino habitual de los expatriados en el 81% de las mismas). En los últimos años, a su vez, estas dos zonas geográficas vienen consolidándose como origen habitual entre las multinacionales españolas, experimentando los mayores aumentos en el porcentaje de empresas que las señalan como tales. Como origen habitual destaca, tras Latinoamérica y la Unión Europea, Asia, señalada por un 42% de las empresas, y, en menor medida, Estados Unidos (38% de las empresas), África-Medio Oriente (32% de las empresas) y Oceanía (21% de las empresas).

Es posible corroborar esta tendencia en los orígenes de los impatriados que presenta dicha encuesta con la información que proporciona el MTIN. La Tabla 9 presenta para el total de extranjeros con permiso de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena a finales de 2008 (858.729, ver Tabla 9), su distribución porcentual por región de origen. Como se aprecia, seis de cada diez de estos extranjeros proceden de países iberoamericanos, ratio que resulta altamente similar a la respuesta obtenida entre las empresas encuestadas en el estudio de la consultora Mercer y que confirmaría la estrecha relación que las empresas españolas tienen con la sociedad latinoamericana.

TABLA 9

Distribución de extranjeros con permiso de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena bajo régimen general, según su origen (al 31 de diciembre de 2008)

Origen	%
América Latina	62,93%
África	24,02%
Resto del Mundo	8,13%
Resto de Europa (No UE)	4,92%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos suministrados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN).

Entre los retos que deben afrontar los trabajadores en sus nuevos países de destino, los aspectos socioculturales merecen especial consideración. En este sentido, el *HSBC Bank International Expat Explorer Survey 2008* examina diversos factores de integración relacionados con las posibilidades de hacer amigos y unirse a un grupo social, la disposición a aprender el idioma local y la decisión de comprar una propiedad o emprender un negocio, entre un total de 2.155 expatriados a lo largo de cuatro continentes. Según este informe, las experiencias de los expatriados en España (en cuanto a integración se refiere) han sido positivas, situándola en el ranking general en tercera posición, tras Alemania y Canadá. Por secciones, España obtiene sus mejores puntuaciones en «Disposición a aprender el idioma local», «Adquisición de una propiedad» y «Apertura de un negocio». En la primera, se sitúa en segunda posición (junto a Bélgica y tras Alemania) con un 70% de los expatriados asignados en España dispuestos a aprender castellano. En cuanto a la segunda, más de la mitad (52%) de los expatriados en nuestro país acabaron comprando una propiedad, lo que sitúa a España en tercera posición, por detrás de Francia y Canadá. Por último, un 25% de los trabajadores trasladados a España afirma haber creado un negocio, porcentaje sólo superado por los asignados en Singapur (26%). En el resto de las secciones, España no resulta tan bien valorada: es la séptima (de 14) en «Hacer amigos locales» y la décima en «Unirse a un grupo social».

En relación al perfil de los impatriados (trabajadores recibidos en España) por categoría profesional, el estudio de Mercer señala que el mayor porcentaje de empresas entrevistadas (68%) recibe directivos, un porcentaje algo menor de empresas (54%) cuenta con impatriados en mandos intermedios y, en menor número (39%), sus impatriaciones involucran a trabajadores técnicos o profesionales especializados sin mando.

Al respecto, la información estadística recopilada por el MTIN permite el registro y seguimiento del número de contratos registrados de trabajadores extranjeros según la ocupación laboral. Lo primero que llama la atención tras un somero escrutinio de los datos que presenta la Tabla 10 es el crecimiento tan importante que han experimentado de forma general el número de contratos registrados a nombre de extranjeros en los últimos cinco años para los que se dispone de estadísticas: 2003-2008. En tan sólo cinco años, estos contratos se han multiplicado por 2,4 aproximadamente, pasando de representar el 10,5% del total de contratos registrados en el sistema (tanto de nacionales como de extranjeros) a casi el 22%. **Puesto de otra forma, mientras que en 2003 uno de cada diez contratos registrados era para un extranjero, en 2008 este ratio es del doble: 2 de cada 10 contratos se registran a nombre de extranjeros.**

No obstante, y centrándonos en las categorías de puestos de trabajo que resaltaba el estudio de la consultora, la información de fuentes oficiales revela el aumento en importancia, en relación al total de contratos registrados, de este tipo de ocupaciones. Como se puede apreciar a partir de la información que se presenta para las primeras tres ocupaciones (Dirección de empresas y administraciones públicas, técnicos y profesionales científicos e intelectuales y técnicos y profesionales de apoyo), en la mayoría de los casos la importancia de estas categorías se ha doblado en tan sólo cinco años. Al día de hoy, y como puede comprobarse tras un sencillo cálculo utilizando

la información de la Tabla 10, los contratos a extranjeros en estas tres categorías representan algo más del 5% del total de contratos registrados a extranjeros. Es decir, uno de cada veinte contratos registrados a extranjeros se destina a directivos, mandos intermedios o técnicos/profesionales especializados.

TABLA 10

Contratos registrados a trabajadores extranjeros según ocupación

Ocupación	2003		2008	
	No. Personas	% del total de contratos	No. Personas	% del total de contratos
Direc. empresas y Admon. Públicas	3.156	6,5	5.947	10,5
Técnicos y profes., científicos e intelectuales	29.105	4,1	74.224	7,6
Técnicos y profesionales de apoyo	30.624	4,3	102.168	8,0
Operadores de máquinas de oficina	35.807	4,7	23.218	7,6
Otros empleados de tipo administrativo	28.128	4,4	125.972	10,5
Trabajadores servicios de restauración	162.939	14,6	424.446	28,7
Trabajadores serv. personales protección y seguridad	27.946	4,6	116.015	11,1
Dependientes de comercio y asimilados	56.815	5,9	149.457	14,1
Trab. cualif. en activ. agrícolas	108.385	10,4	104.951	20,7
Trab. cualif. otras activ. agrarias y pesca	7.444	17,7	16.758	27,8
Trab. cualif. contruc., excepto oper. maquinaria	175.249	12,6	426.945	30,3
Trab. cualif. indust. extrac., metal., const., maquinaria	24.481	7,9	74.990	20,9
Trab. cualif. indus., art. graf., textil, confec., alim., artes.	17.168	8,3	41.611	22,1
Operadores maquinaria, montadores y conductores	54.277	6,3	174.043	16,1
Empleados dom. y otro pers. limpieza de int. edificios	179.166	16,6	435.301	31,7

Otros trabajadores no cualif. comercio y otros servicios	21.691	8,2	611.487	40,9
Peones agricultura y pesca	169.628	22,6	220.582	38,2
Peones de la construcción	125.249	17,5	257.514	24,9
Peones de la minería e industrias manufactureras	219.771	12,0	148.720	24,3
Peones del transporte y descargadores	62.482	10,1	97.348	19,3
Total	1.539.511	10,5	3.631.697	21,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos suministrados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN).

El estudio de Mercer Consulting determina, a su vez, la duración media de las asignaciones internacionales en función de estas categorías profesionales. En este sentido, señala que la estancia de los directivos es la más extensa (con una media de 4,4 años), seguida de la de los mandos intermedios (2,8 años), siendo la estancia más breve la de los técnicos o profesionales sin mando (1,5 años).

Uno de los aspectos económicos estrechamente relacionado con este tema, se deriva del tratamiento fiscal que reciben los expatriados en los países de destino. Según un estudio comparativo de Ernst & Young Abogados entre España, China, EEUU, Alemania, Reino Unido, Italia y Francia, nuestro país se sitúa a la cabeza de los países fiscalmente más atractivos para los directivos extranjeros, seguida de Holanda, China y EEUU, ya que permite a los impatriados, bajo determinadas circunstancias, acogerse a un régimen fiscal especial que les posibilita tributar como no residentes al tipo general del 24% y sólo por las rentas que se generen en España, mientras que un contribuyente español tributaría por su renta mundial a unos tipos marginales que podrían ascender hasta el 43%.

A pesar de la complejidad del proceso de asignación internacional (por la mezcla de factores económicos, legales y socio-culturales que intervienen), existen ciertas razones que motivan a las empresas a realizar estos desplazamientos. De acuerdo nuevamente con el estudio de la consultora, el 69% de las empresas entrevistadas recurre a este método en caso de apertura y desarrollo de negocio en el país de destino o para asegurar el control de áreas clave del mismo. Otra de las principales razones para la expatriación o impatriación de trabajadores es la transferencia de know-how, argumento esgrimido por el 46% de las multinacionales entrevistadas. El estudio menciona también otras motivaciones como la falta de profesionalidad en el país de destino, el desconocimiento de la estrategia del negocio en el país de destino, el desarrollo de la carrera profesional o la resolución de problemas puntuales.

CONCLUSIONES

Resulta incuestionable la transformación que las sociedades modernas experimentan debido al fenómeno de la globalización e internacionalización de procesos y negocios. La diversidad cultural y su integración dentro de un sistema económico provocan cambios en sus principales estructuras e instituciones. El mercado laboral es un ejemplo de ello. La entrada de mano de obra extranjera con cualificaciones y características diferentes a los que posee la población nativa puede tener consecuencias y repercusiones tan variadas en una misma sociedad. Más aún cuando este flujo ha crecido de forma acelerada y en grandes proporciones como es el caso de España en donde la población extranjera durante 1996 ascendía a sólo 542.314 personas mientras que hoy en día esta cifra se ha multiplicado por 10, contando con 5.268.762 personas en su haber.

Desde el punto de vista de la oferta, los flujos migratorios recibidos por España han experimentado un acelerado crecimiento a partir de los primeros años de la actual década, permitiendo en un tiempo récord la aparición de redes sociales y comerciales que continuamente fomentan la integración de este contingente y potencian la asimilación de esta población en la economía española. Por otro lado, la apertura internacional de las empresas y su continua búsqueda de mercados rentables fuera del país de origen han impulsado la generación y desarrollo de procesos de expatriación e impatriación de profesionales extranjeros que puedan cubrir las necesidades técnicas y de know-how que se requieren en un proyecto específico a través de un puesto de trabajo determinado.

En esta investigación se exploraron estas dos fuentes de población extranjera en una sociedad con el objetivo de caracterizar, en primer lugar, los rasgos particulares que posee este flujo demográfico en España haciendo especial énfasis en su importancia en la sociedad española y en su mercado laboral. En segundo lugar, se buscó aproximar y explorar los elementos claves involucrados en los procesos de impatriación y expatriación de las empresas, enfocándonos particularmente en la experiencia de los trabajadores extranjeros trasladados a España así como en las motivaciones y parámetros claves en los que se basan estos procesos en las empresas españolas.

En este sentido, las principales conclusiones que se extraen de este informe y de las fuentes estadísticas consultadas y analizadas son las siguientes:

El crecimiento de la población extranjera en España ha sido significativamente rápido en los últimos diez años.

Como se ha demostrado, no sólo el número de extranjeros en España se ha multiplicado por 10 en el periodo 1996-2008 sino que su importancia en relación al total de población ha pasado de menos del 3% a unos niveles superiores al 15%, por tanto, una de cada siete personas en España es extranjera.

La entrada de población extranjera en España está macada por una naturaleza esencialmente económica.

El análisis de la información que el Instituto Nacional de Estadística proporciona a través de su Encuesta Nacional de Inmigrantes (2007) refleja que más del 75% de la población extranjera procede de países que en la década de los noventa presentaban unos niveles de desarrollo económico bajos permitiendo argumentar que este contingente emigra a España buscando mejorar sus condiciones de vida a través de la búsqueda de un mejor empleo y mejores oportunidades.

Más de la mitad de los extranjeros que llegan a España por razones económicas provienen de países de América Latina.

La distribución de este colectivo por región de origen revela que el grupo con mayor importancia (50,1%) es el latinoamericano, seguido muy de cerca por aquellas personas procedentes de África (21,9%) y de países europeos fuera de la zona euro (21,4%).

La población extranjera exhibe unos niveles de formación altos y en línea con los de la sociedad española.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, casi el 60 por ciento (56%) por ciento de la población extranjera posee niveles de formación de segundo ciclo de secundaria o mayor y más del 20% (20,5%) cuenta con titulación o estudios universitarios.

Las tasas de empleo para la población extranjera es superior a la española.

Por término medio, la tasa de empleo de la población extranjera es 12 puntos porcentuales mayor que la de los españoles. Este patrón se repite a nivel

autonómico, alcanzando hasta 26 puntos de diferencia en Asturias y hasta 15 puntos en otras comunidades como Madrid y Galicia.

El volumen de asignaciones internacionales de las empresas españolas ha crecido significativamente en los últimos años y la expectativa para el futuro es alcista y continua.

Según las encuestas y estudios consultados, casi el 60% de las empresas entrevistadas señalan que las expatriaciones han aumentado en los últimos tres años y un poco más del 70% de ellas confían en que éstas se incrementen significativamente en los próximos dos años. Asimismo, el número de contratos registrados a trabajadores extranjeros se ha multiplicado por 2,4 en tan sólo cinco años (2003-2008), según datos oficiales, lo cual constituye indudablemente un argumento sólido a favor de una expectativa a la alza en el corto plazo.

Los trabajadores impatriados procedentes de países no comunitarios podrían llegar a representar hasta el 20 por ciento de los extranjeros con permiso de residencia en España.

El análisis y diseminación de la información que el Ministerio de Trabajo e Inmigración proporciona de forma periódica, nos permite cuantificar la importancia que los trabajadores con permisos de residencia temporal y trabajo bajo régimen general tienen en el total de la población extranjera. Al 31 de diciembre de 2008, los trabajadores con dicha autorización de residencia llegaron a representar algo más del 20% de los extranjeros con residencia legal en el territorio español.

Los orígenes de impatriados y destinos de expatriados consolidan las relaciones con la Unión Europea y Latinoamérica.

América Latina es el destino habitual de los expatriados en el 92% de las empresas consultadas por la consultora Mercer. Asimismo esta región es el origen habitual de los impatriados en un 62% de las mismas, como corroboran los datos del MTIN para los extranjeros bajo régimen general con permisos de residencia temporal y trabajo. En el caso de la Unión Europea, el 81% de las empresas encuestadas lo seleccionaron como destino habitual de sus expatriados y el 89% como origen habitual de sus impatriados.

En términos de la integración de los expatriados en sus destinos, España destaca positivamente por las valoraciones obtenidas.

El estudio realizado por HSBC sitúa a España en el puesto número 3, sólo por debajo de Canadá y Alemania, en el ranking general de valoraciones de expatriados. Este estudio examina factores de integración relacionados con las posibilidades de hacer amigos, la disposición de aprender el idioma local y la decisión de comprar una propiedad. España destaca positivamente en estos dos últimos factores así como en las posibilidades que tienen los expatriados para abrir un negocio.

España se encuentra a la cabeza de los países fiscalmente más atractivos para los altos directivos extranjeros.

Un informe comparativo realizado por Ernst & Young Abogados señala que, bajo determinadas circunstancias, el sistema fiscal español permite a los impatriados acogerse a un régimen fiscal especial que les posibilita tributar como no residentes a un tipo del 24%, el más bajo de los países analizados.

Este informe ha sido elaborado por el Strategic Research Center de EAE Business School, cuyo objetivo es crear y difundir investigaciones aplicadas de calidad para aportar conocimiento a los campos claves de la gestión empresarial.

BIBLIOGRAFÍA

IV Estudio sobre prácticas y tendencias de compensación en las asignaciones internacionales 2007-2008. Mercer Consulting, S.L.

Anuario Estadístico de Inmigración. Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN). Año 2003-2008.

El desplazamiento de trabajadores al extranjero: su régimen jurídico, laboral y fiscal. Ernst & Young Abogados. 2008.

Encuesta Nacional de Inmigrantes (2007). Instituto Nacional de Estadística (INE).

Encuesta de Población Activa (2008). Instituto Nacional de Estadística (INE).

HSBC Bank International Expat Explorer Survey 2008. HSBC Bank International. Mayo 2008.

Mateos, Montse. «Salga a buscar trabajo en el extranjero», Expansión y Empleo. Mayo 2009.

The Global Snapshot: III Estudio sobre Tendencias Internacionales de Contratación (2009). Antal International.