

# **APROXIMACIÓN A LA PROBLEMÁTICA DE LA SOBRECUALIFICACIÓN ENTRE LA MIGRACIÓN CUALIFICADA EN ESPAÑA**

**Khadija Yahya y María Silvestre Cabrera**

**Universidad de Deusto**

**Resumen:** Esta comunicación analiza la sobrecualificación entre las/os inmigrantes cualificadas/os en España. Los estudios sobre este colectivo de personas son escasos; por lo tanto, el objetivo es visibilizarlo y tratar uno de sus problemas más característicos: la sobrecualificación. Esta comunicación recogerá algunos datos teóricos y estadísticos de una investigación más amplia que trata el tema de la sobrecualificación entre las mujeres marroquíes cualificadas en la CAPV.

A pesar de que las personas inmigrantes cualificadas disponen de un capital humano de alto valor añadido –mayoritariamente adquirido en los países de origen-, en los países de acogida este capital humano se ve infravalorado debido a muchos obstáculos; cabe citar: la homologación de los títulos universitarios, el idioma, el género, el origen, etc. Es de subrayar que las teorías del Capital Humano y la de la Segmentación del Mercado Laboral aluden a la problemática de sobrecualificación; ya que, para esta última, es resultado de un mercado de trabajo segmentado -como lo es el mercado de trabajo español-, donde las personas inmigrantes se emplean en el sector secundario, independientemente del nivel de cualificación que poseen. Por otro lado, desde la perspectiva de la teoría del Capital Humano, se afirma que el capital humano adquirido antes de emprender el proyecto migratorio se infravalora en el país de destino (España en este caso) lo que da lugar a una escasa posibilidad de que las personas inmigrantes cualificadas accedieran a puestos de trabajo acordes a su cualificación.

Según algunos estudios, España es uno de los países europeos donde, cada vez más, ingresan personas inmigrantes cualificadas, sobre todo a partir del año 2007 cuando empieza a intensificarse la demanda de mano de obra cualificada; y, paralelamente, se empezaron a implementar políticas para facilitar la entrada de personal altamente cualificado al país. Sin embargo, España es uno de los destinos menos atractivos para las personas cualificadas, porque algunos aspectos no incentivan a este colectivo para elegir a España como destino preferido; cabe destacar: la estructura del mercado de

trabajo, que no hace de él un país que pueda competir con otros países para la atracción de personal cualificado; y para las/os inmigrantes cualificadas/os asentada/os en el país, la sobrecualificación es uno de los rasgos que más les caracteriza. Por último, destacar que las mujeres inmigrantes cualificadas nacionales de terceros países sufren en mayor proporción de la sobrecualificación en España, con un porcentaje muy alto en comparación con las mujeres autóctonas.

**Palabras clave:** Migración cualificada; Sobrecualificación; Capital Humano; Segmentación del Mercado laboral; España.

## **1. Migración cualificada:**

### **1.1. Definición de la migración cualificada:**

Según Pellegrino (2001: 25), los diagnósticos sobre la migración cualificada suelen adoptar diversas definiciones sobre el tipo de especialistas incluidos bajo esta denominación, así como sobre la gama de niveles que esta denominación abarca. Así, la bibliografía sobre esta temática cubre desde algunas definiciones restringidas (científicos e ingenieros), hasta otras más amplias (todos los profesionales y técnicos, e incluso, en algunos casos, a los obreros calificados).

Es de destacar, según Elmadmad (2010: 1) que el término “cualificado” (Skilled en inglés) no tiene el mismo significado a nivel internacional, y a veces existe cierta confusión en la utilización de este término. Este último tiene que ver con la formación y el nivel educativo de una persona pero esta formación y este nivel de educación difieren de un país a otro. En algunos países, el término es aplicable sólo a personas que tienen cualificaciones específicas y formaciones superiores, pero en otros, se incluyen también personas que tienen una formación general y una educación hasta Secundaria. Un ejemplo de ello, una persona universitaria o una enfermera pueden ser considerados como altamente cualificados en Tchad pero no en Europa.

Generalmente, la definición se ha establecido en referencia al nivel educativo alcanzado: licenciados, profesionistas que se movilizan a nivel internacional

(Pellegrino, 2001; Ozden, 2007; Khadria, 2007 citados en Bermúdez Rico, 2010: 136; Elmadmad, 2010: 1). Algunas veces también se suele incluir en la definición de este colectivo la posición ocupacional que se tiene en la estructura del empleo tanto en el país de origen como en el de destino asociándola con el nivel educativo alcanzado o sustituyéndola por éste.

Según Khadria (2007: 88 en Bermúdez Rico, 2010: 136), la migración cualificada se asume como ‘el éxodo de talento y calificación, la parte de los profesionales altamente calificados que se ha trasladado hacia los países desarrollados, que incluye médicos, ingenieros, científicos, profesores, arquitectos, empresarios entre otros’. A su vez, Hali (28.07.2012) afirma que existen varios términos para rendir cuenta a la migración cualificada; además de los términos más utilizados como la fuga de cerebros o brain drain, existen otros como éxodo de competencias o migración elitista. Define la migración cualificada como aquellos individuos calificados que disponen habitualmente de una educación de nivel superior. Ésta engloba las personas con títulos universitarios, el grupo de profesionales como médicos, ingenieros, etc., y finalmente, este término designa todas las personas consideradas como claves para la economía de su país de origen.

Según la Organización Internacional para las migraciones (OIM), la migración cualificada es la ‘emigración de personas capacitadas o talentosas de su país de origen a otro país, motivada por conflictos o por falta de oportunidades’ (citada en Esparragoso, 2012: 24).

Bermúdez Rico (2010: 145, 146) establece unas categorías para intentar recoger los posibles tipos de migrantes cualificados. En base a la clasificación de las categorías ocupacionales constituida, según Mahroum (1999 citado en Van Mol, 2008: 110 en Bermúdez Rico, 2010: 146) por directores y ejecutivos; ingenieros técnicos; académicos y científicos; empresarios; y estudiantes, Bermúdez Rico establece unos casos tipo para una primera aproximación incompleta y en proceso de construcción para avanzar en la definición de la migración cualificada. La propuesta como punto de partida es la siguiente:

1. Migrantes cualificados que se han acogido a un programa de recepción de mano de obra cualificada en un país desarrollado y se insertan en un trabajo cualificado con estatus legal y protección social en el país de destino;
2. Migrantes cualificados que salen del país presionados por las condiciones de insuficiencia del mercado laboral de su país de origen y se insertan en trabajos no cualificados en el país de destino. En muchos casos, se trata de migrantes con estatus legal ambiguo, y en mayor medida puede corresponderse con un patrón migratorio individual.
3. Migrantes asociados con redes empresariales. Esta movilidad se presenta como un procedimiento interno en los cargos ocupados en una red empresarial transnacional. Se trata de un grupo selecto que implica una inserción laboral en un alto nivel ejecutivo y de dirección empresarial o un alto nivel técnico productivo en el caso de los profesionales de la ingeniería.
4. Migrantes refugiados políticos. Son profesionales que se han acogido a programas de asilo político.
5. Estudiantes migrante. En este caso se pueden evaluar dos situaciones: quienes estudian y quienes trabajan; es decir, quienes, terminado su ciclo de formación, permanecen y se insertan laboralmente cambiando así de condición migratoria.

## **2. la sobrecualificación:**

### **2.1. Definición de la sobrecualificación:**

Según Mato Díaz (1995: 21), el término sobrecualificación se refiere a la dotación de un nivel de estudios superior al requerido por el puesto de trabajo. Se consideran trabajadores sobrecualificados aquellos que han adquirido más estudios de los necesarios para desempeñar correctamente su trabajo, o aquéllos cuyos empleos requieren un nivel educativo inferior al dispuesto. Según el mismo autor, cabe subrayar que sobrecualificación no equivale a subempleo, puesto que éste se define en otros términos: como trabajo involuntario a tiempo parcial, jornada laboral inferior a la deseada, o búsqueda activa de empleo.

Según Realise (2013: 11), la sobrecualificación es comúnmente entendida como una situación en la que el nivel de cualificación del trabajador excede los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo que ocupa. A esta definición se puede añadir la cualificación obtenida por una persona a través de su experiencia, aprendizaje informal,

etc. Este fenómeno dificulta el desempeño económico y la eficiencia del mercado laboral en todo el mundo desarrollado. El mercado laboral europeo en la actualidad está marcado por una serie de desajustes significativos entre las cualificaciones de los trabajadores y el puesto de trabajo que ocupan. De hecho, en 2010, había un 21% de personas de entre 25 y 54 años que se encontraban en situación de sobrecualificación dentro de la Unión Europea mientras los nacionales de terceros países presentaban niveles mucho más altos que alcanzaban el 46%. De tratarse de un tipo de ineficiencia del propio mercado laboral, la sobrecualificación es un problema para la sociedad en su conjunto, además de tener importantes consecuencias a nivel personal y psicológico para las personas subempleadas (Realise, 2013: 11).

## **2.2. La sobrecualificación entre las personas inmigrantes:**

Los inmigrantes cualificados constituyen un grupo heterogéneo en su composición tal como se ha mencionado antes, y su configuración responde a lógicas diferenciales de acuerdo con las razones de la emigración, la situación administrativa con la que se ingresa en el país de destino así como el nivel académico alcanzado en el país de origen. Estos factores determinan, en gran medida, el tipo de inserción laboral de este colectivo. Además, el perfil demográfico (sexo, edad, color de piel, estado civil) constituye un grupo de características no menos importantes para explicar cómo se presenta su inserción laboral (Bermúdez Rico, 2010: 143).

Por otro lado, se presentan una serie de relaciones causales en la dinámica y el tipo de inserción en el país de destino cuya conjugación define la percepción de satisfacción o insatisfacción en relación a las oportunidades económicas y sociales que la sociedad de destino ofrece. Entre las más importantes cabe señalar el tiempo de exposición de los migrantes cualificados al estilo de vida en el país de destino, el reconocimiento social del nivel de cualificación en esa sociedad y el estatus socioeconómico que se adquiere (Bermúdez Rico, 2010: 143). Sin embargo, según el informe Realise (2013: 13), los inmigrantes permanecen igualmente sobrecualificados incluso después de residir en el país de destino durante más de diez años. De hecho, la duración de la residencia no parece tener un efecto importante en la sobrecualificación entre los nacionales de terceros países (la diferencia encontrada en este ámbito entre nacionales de terceros

países recién llegados y aquellos que ya llevan residiendo en el país durante más de 8 años es de tan sólo el 2%).

Todos los factores anteriormente mencionados indican un nivel de distancia o proximidad social dada por aquellos estereotipos, costumbres, normas sociales que mantienen los sistemas de estratificación social y que definen en gran medida el proceso de integración laboral y social de las personas inmigradas (Giorguli e Itzigohn, 2006 en Bermúdez Rico, 2010: 144). Es decir que en el proceso de integración laboral de la inmigración cualificada influyen las características estructurales de los países de origen reflejadas en las condiciones del mercado laboral, qué tanto este mercado responde a una dinámica de expulsión o qué tanto la movilidad internacional funciona como un mecanismo de cualificación en una trayectoria laboral consolidada. Resulta importante precisar si la movilidad internacional obedece a una expectativa de ascenso ocupacional y mejora del estatus laboral o salarial o si constituye, por el contrario, un mecanismo de refugio ante la adversidad e insatisfacción de las condiciones laborales en el país de origen (Bermúdez Rico, 2010: 144).

Por otro lado, según Freeman (2006 en Bermúdez, 2010: 144), existen las condiciones de tipo estructural y de interacción que la persona inmigrante enfrenta en la sociedad receptora. En el caso de una economía liberal de mercado -como Estados Unidos y Canadá- habrá más juego en la interacción de los actores: empresas, inmigrantes, asociaciones, redes, entre otras. Además, los marcos regulatorios de la migración cualificada representarán importantes diferencias para facilitar o no el proceso de su integración laboral.

En Europa, los colectivos que se encuentran desproporcionadamente sobrecualificados son: los inmigrantes, las personas jóvenes y las mujeres. En el caso específico de las mujeres cualificadas nacionales de terceros países, es de señalar que la sobrecualificación entre ellas es más frecuente: el 49% de ellas están en situación de sobrecualificación frente a 44% de los hombres (20% frente a 19% en el caso de los nacionales). Los índices más altos de sobrecualificación de mujeres nacionales de terceros países están en España (75% frente a 31% de mujeres nativas); en Italia (73% frente a 13%) y en Grecia (71% frente a 18%) (Eurostat, 2011, en Realise, 2013: 12, 13).

Por otro lado, respecto a las mujeres cualificadas inmigrantes, hay que destacar el tema de la reproducción social. De hecho, en muchos casos, hay mujeres cualificadas que se incorporan como profesionales en ocupaciones cualificadas que tienen relación con la reproducción social: enfermeras, educadoras, etc., siendo empleadas por el sector público o por empresas y no por hogares, bajo condiciones laborales satisfactorias (Nicola Yeates, 2004a, 2004b; Eleonore Kofman y Parvati Raghuram, 2006, citados en Oso y Parella, 2012: 26, 27).

En este sentido, según Eleonore Kofman (citada en Oso y Parella, 2012: 27), la influencia que tiene el género sobre la migración cualificada no se circunscribe a los patrones de división del trabajo dentro de la economía global, sino también a los órdenes normativos de género que representan a las mujeres como al margen de las profesiones científicas y tecnológicas. Dichas representaciones –unidas a los condicionantes relativos a las responsabilidades familiares– influyen de una manera negativa en las carreras profesionales de las mujeres, especialmente en los casos donde la movilidad geográfica constituye una estrategia eficaz o indispensable para lograr la promoción. Según la misma autora, la incidencia de estos factores en la mujer inmigrante se manifiesta de manera diferenciada dependiendo de su clase social, etnicidad, nacionalidad, estado civil y las normas y culturas de género en las que se inscribe.

La sobrecualificación en España se acentúa en el caso de las mujeres inmigrantes quienes, además de sufrir la sobrecualificación por ser inmigrantes, sufren discriminación laboral de género por ser mujeres (Enjolras, 2007: 20). En este sentido, según datos de la Encuesta de Población Activa (2º trimestre de 2007 en Enjolras, 2007: 24), el porcentaje de las mujeres extranjeras en la categoría de trabajadores no cualificados es mayor que la de los hombre extranjeros (47% de mujeres frente a 27% de hombres). Esta acusada situación de sobrecualificación de las mujeres migrantes puede explicarse por la doble segmentación del mercado de trabajo de la que son víctimas: su concentración en ciertos sectores y ramas de actividad propios de las y los trabajadores inmigrantes y su concentración en tanto que mujeres en sectores laborales propios de las mujeres inmigrantes (servicio doméstico, y en menor medida Hostelería).

Por otra parte, es de señalar, según un estudio realizado por María Ángeles Escribá (2003, citada en Oso y Parella, 2012: 27) sobre las mujeres peruanas cualificadas, que algunas de estas mujeres optan por reciclar su formación hacia segmentos específicos vinculados a la migración como asesoría en temas de extranjería, mediadoras interculturales, técnicas en ONGs, etc., y otras aprovechan su experiencia en el sector del cuidado para complementar sus estudios con conocimientos específicos de geriatría, clínica o nutrición, y emplearse en empresas públicas y privadas de tipo sanitario o sociosanitario.

Por otra parte, las personas migrantes cualificadas que poseen un significado diferencial en capital humano y legalmente protegidos se encuentran en mejores condiciones para adelantar procesos de integración exitosos, tener niveles educativos, posiciones ocupacionales e ingresos equiparables con los indicadores promedios en los países desarrollados receptores (Bermúdez Rico, 2010: 141). Sin embargo, y a pesar de la existencia de regímenes migratorios que promueven la entrada de este colectivo y de las ventajas que disponen para adelantar su integración laboral, hay un gran porcentaje de profesionales que no logra insertarse en trabajos correspondientes con su nivel educativo, dando lugar a un significativo desperdicio de formación. Un ejemplo de ello consta en el 49% de los migrantes latinoamericanos graduados como profesionistas residentes en otro país de Latinoamérica, el Caribe o en los Estados Unidos, que no trabajan en puestos directivos o profesionales (CEPAL, 2006 en Bermúdez Rico, 2010: 142).

Según Chiswick, Cohen y Zach (1997 citados en Muñoz Comet, 2011: 12), el nivel educativo tiene mucha influencia en la probabilidad de estar ocupado; sin embargo, este efecto es mayor entre los nativos que entre los inmigrantes, y lo mismo ocurre con la experiencia laboral, la cual es menor entre los trabajadores inmigrantes que entre los nacionales. La razón de estas diferencias reside en que tanto la formación como la experiencia laboral de los extranjeros fueron adquiridas antes de emigrar. En este sentido, según Friedberg (2000, en Muñoz Comet, 2011: 12), el capital humano acumulado en el periodo premigratorio puede tener un escaso rendimiento en el mercado de trabajo del país de destino. Lo que obliga, según Sjaastad, 1962; Chiswick, 1978, 1979; Becker, 1993; Dustmann y Fabbri, 2003; Mato y Gutierrez, 2010, citados en Muñoz Comet (2011: 12), a invertir en nuevo aprendizaje: el idioma, estudios o



experiencia laboral, etc., lo que contribuye a que la posición en el mercado de trabajo mejore con los años y acabe convergiendo con la de los trabajadores nativos.

Por último, es de señalar que la creciente demanda de personas cualificadas por los países del Norte se fortalece y se perpetua en base a una serie de procesos asociados a la subutilización del recurso cualificado tales como ‘la escasa absorción laboral, que no es congruente con la tendencia a una rápida generación de oferta de personas con formación profesional y técnica (...) las bajas retribuciones, la inactividad involuntaria, el desempleo abierto, el subempleo, la desalarización y la tercerización’ (CEPAL, 2006: 39 en Pelayo Pérez, 2012: 138).

### **2.3. La Teoría del Capital Humano:**

En unas pocas décadas el capital humano ha pasado de ser un concepto que se utilizaba básicamente para explicar las diferencias en los ingresos percibidos por los distintos grupos de trabajadores a ser un área de investigación con entidad propia en la ciencia económica. La importancia que actualmente ha adquirido la Teoría del Capital Humano queda atestiguada por la reciente creación de la Universidad de Chicago de una revista científica exclusivamente dedicada a este tema: el *Journal of Human Capital* (Falgueras, 2008: 19).

Los trabajos centrados en el capital humano han subrayado, desde las obras pioneras de T. W. Schultz (1961; 1963) y Becker (1964), el concepto de inversión en educación. Aunque es cierto que la educación reglada no es la única forma de capital humano; las dificultades para medir otros componentes del mismo como la salud, la formación no reglada o en el trabajo, etc. han centrado la atención sobre la escolaridad. La aportación más sustancial de esta perspectiva radica en la idea de entender la educación como una inversión cuyos rendimientos vienen dados por las mejoras en la productividad, por lo que los trabajadores con dotaciones diferentes de capital humano presentarían diferenciales de productividad, lo que supone abandonar la idea de que el trabajo -como factor productivo- es homogéneo (Mato Díaz, 1995: 2).

Según Blaug (1976: 828-830 en Falgueras, 2008: 19, 20), el concepto “capital humano” capta la idea de que las personas gastan en sí mismas parte de sus recursos más

importantes (dinero y tiempo) de muy diversos modos. Lo relevante es que las personas incurren en estos gastos no por el disfrute presente que les puedan proporcionar, sino porque esperan que les reporten beneficios en el futuro. Así, fenómenos tales como la emigración en busca de mejores oportunidades de empleo y los gastos en salud o en educación pueden ser considerados como decisiones de inversión más que como decisiones de consumo; y esto lleva consigo algo más que un mero cambio de denominación, ya que dichas decisiones pasan de ser estudiadas en la Teoría del Consumo a ser estudiadas en la Teoría del Capital.

En cierto sentido puede decirse que ésta es la principal novedad de la Teoría del Capital Humano y al mismo tiempo es su característica más distintiva: su originalidad no radica tanto en el hecho de que destaque el peso de los factores humanos en economía, cuanto más bien en que pone de manifiesto que la influencia y la “producción” de dichos factores guardan una analogía con la inversión en capital físico (Falgueras, 2008: 20). El libro de Becker tiene una gran relevancia para la teoría del capital humano. Es considerado como la obra que determina el nacimiento de la teoría. Se trata de una recopilación de trabajos que el propio Becker había publicado en torno al tema del capital humano y ofrece un panorama coherente y organizado del mismo (Falgueras, 2008: 32).

Según Hernández y Tovar (2005: 344), el capital humano es un concepto que se refiere al conjunto de conocimientos y experiencias que poseen las personas y que van a influir en su rendimiento laboral y productividad, pero no resulta tan sencillo medir su sentido extenso; por ejemplo, cómo valorar la experiencia laboral. El indicador más usual es el nivel reglado de estudios alcanzados por los individuos. Sin embargo, junto a este indicador se pueden emplear otros desde un punto de vista micro: los cursos de formación recibidos (de formación ocupacional, continua o profesional) o el número medio de años de estudio de las personas entre 25 y 64 años. Desde una perspectiva macro, se pueden añadir el porcentaje del PIB destinado al gasto público en educación, el número de matriculados anualmente, la tasa de matrícula de 15 a 24 años o el gasto medio en educación per cápita.

A todos estos indicadores, habría que añadir otros tantos –no siempre tenidos en cuenta– como es el caso de las denominadas ‘cualificaciones tácitas’ (Wood, 1996 en Hernández

y Tovar, 2005: 344) que hacen referencia a la experiencia vital y laboral: los conocimientos transmitidos de padres a hijos o la capacidad para generar trucos de oficio durante la experiencia laboral. En el caso de la población inmigrante, se valora especialmente poseer ciertas cualidades y actitudes comportamentales como un trato respetuoso y afectivo o una actitud subordinada que en muchos casos ostentan los inmigrantes de determinados orígenes y que son de gran relevancia para el desempeño de ciertos trabajos especialmente en el servicio doméstico o la restauración.

En este sentido, el capital humano inmigrante -a pesar de sus beneficios sobre la economía nacional española- se ve sometido a una infravaloración social resultado de la imagen estereotipada sobre el nivel educativo de los inmigrantes así como la imagen que ofrecen los medios de comunicación que se asocia generalmente con personas procedentes de África, América Latina o Europa del Este, pobres, sin estudios y en situación de ilegalidad. Esta falacia tiene consecuencias muy negativas sobre los inmigrantes ya que refuerza una imagen discriminatoria por parte de los españoles, además de que de ella se benefician los empresarios que contratan mano de obra inmigrante y la economías domésticas que emplean a este colectivo para diversas tareas del hogar, lo que da lugar a la marginación, la segregación y la exclusión social (Hernández y Tovar, 2005: 345).

Existe abundante literatura acerca del proceso de integración laboral de los extranjeros en el país de destino. Uno de los artículos más citados es el de Barry R. Chiswick (1978), quien utiliza la perspectiva del Capital Humano para explicar las diferencias salariales de inmigrantes y nativos. Las personas inmigrantes aunque a su llegada al país de destino reciben un sueldo inferior, con el aumento de la experiencia laboral sus salarios van creciendo, hasta igualarse con los de los autóctonos tras 10 o 15 años de residencia en el país de acogida. El aprendizaje durante los primeros años de residencia (idioma, nueva formación, experiencia en puestos de trabajo, etc.) incrementa su capital humano específico del país de acogida, de forma que la brecha respecto a los trabajadores nativos se reduce o incluso termina desapareciendo (Chiswick, 1978 en Muñoz Comet, 2012: 119). Algunos estudios más recientes centrados en las diferencias salariales en distintos países confirman esta tesis (Dustmann, 1994; Skyt y otros, 2001; Lam y Liu, 2002; Dutsmann y Fabbri, 2003; Mato y Gutiérrez, 2010 citados en Muñoz Comet, 2012: 119).

Existen otros trabajos que apoyan la importancia del nivel educativo y de la experiencia laboral en la probabilidad de estar empleado. La influencia positiva de estos dos factores suele ser mayor entre nativos que entre extranjeros (Chiswick, Cohen y Zach, 1997, citados en Muñoz Comet, 2012: 120). El motivo residiría en que la formación y la experiencia laboral de los inmigrantes fueron adquiridas antes de emprender el proyecto migratorio. El capital humano acumulado en el periodo pre-migratorio tiene un escaso rendimiento en el mercado de trabajo del país de acogida; es decir, no siempre es transferible de un país a otro, lo cual obliga a adquirir un capital humano específico del país al que se emigra (Chiswick, 1978, 1979; Friedberg, 2000; Weiss, Sauer y Gotlibovsky, 2003, Citados en Muñoz Comet, 2012: 119, 120).

En este sentido, en España, las/os trabajadoras/es inmigrantes tienen menos probabilidades de estar empleados que los nativos. Sin embargo, esta brecha se explica en buena parte tras controlar la edad y el nivel educativo. Al hacerlo, las diferencias entre las personas inmigrantes y autóctonas prácticamente desaparecen al segundo año de residencia, aunque el proceso de asimilación difiere dependiendo de la nacionalidad (los europeos de fuera de la UE15 convergen más rápido con los españoles a diferencia de los africanos cuya asimilación se produce a un ritmo más lento). Por otra parte, las diferencias entre extranjeros y autóctonos se reducen principalmente durante el primer año de residencia en España (datos de 2001 y 2002 (Amuedo-Dorantes y De la Rica, 2006, en Muñoz Comet, 2012: 120).

#### **2.4. La Teoría de la Segmentación del Mercado Laboral:**

Tradicionalmente, las teorías de la segmentación reconocen la existencia de tres segmentos laborales (Doeringer y Piore, 1983; Gordon et al., 1986 en Alós, 2008: 128): los trabajadores primarios independientes, por lo general profesionales o técnicos, trabajadores cualificados que destacan comparativamente por sueldos y estatus más elevados, estabilidad ocupacional y más posibilidades de promoción. Los trabajadores primarios dependientes se identifican con el tradicional trabajador fordista por su relativamente elevada seguridad en el empleo, se benefician de las actividades de los sindicatos y de la regulación laboral legal. En contraste con los primeros, estos segundos cuentan con una autonomía limitada en el trabajo, también es limitada la

formación que reciben de la empresa. Por otra parte están los trabajadores secundarios para los cuales la inestabilidad laboral y la rotación son elevadas, los salarios más bajos, las condiciones de empleo peores en términos comparativos, con muy limitadas o inexistentes posibilidades de promoción, estando sometidos a una disciplina laboral más dura y arbitraria.

Los dos primeros segmentos conforman lo que se conoce por sector primario o trabajadores centrales, frente a los trabajadores secundarios o periféricos. Estos esquemas e interpretaciones que les acompañan se muestran insuficientes para recoger los cambios que experimentan los mercados de trabajo en años más recientes. Aun así, sorprendentemente, hoy cobran un renovado impulso en determinados ámbitos, interpretaciones más reduccionistas que llevan a entender los mercados de trabajo como dualizados en los que se contrasta entre trabajadores centrales y periféricos o desde una perspectiva hoy más extendida, entre insiders y outsiders (Alós, 2008: 128).

Es de destacar que las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo se han ido perfeccionando al incorporar aportaciones de los estudios de género, de la producción-reproducción y otros; con ello hoy se entiende que los mercados de trabajo deben explicarse a partir de un análisis interdisciplinar (Alós, 2008: 129), que, según Holgate et al. (2006 en Alós, 2008: 129), debe integrar clase, género y etnia, esfera privada y esfera pública, aspectos materiales y aspectos culturales; a los cuales Alós (2008: 129) añade un análisis biográfico también. De ahí que las relaciones entre oferta y demanda de empleo se entienden como relaciones sociales de empleo (Pahl, 1990; Banyuls et al., 2005 en Alós, 2008: 129) inmersas en tradiciones culturales y contextos económicos, sociales e institucionales que ofrecen determinadas oportunidades, a la vez que limitan el abanico de posibilidades a sus actores (Visser, 2002; Traxler, 2003; Gumbrell-MacCormick y Hyman, 2006 en Alós, 2008: 129).

En este sentido, la Teoría de la Segmentación permite clasificar a los trabajadores inmigrantes en el grupo primario o secundario atendiendo fundamentalmente a su estatus de legalidad y a los canales formales o informales de encontrar empleo (Herranz, 2000 en Hernández y Tovar, 2005: 346). Bajo la óptica de esta teoría, en el mercado de trabajo español la mano de obra inmigrante está concentrada en puestos de trabajo pertenecientes al llamado sector secundario, en los nichos laborales en los que suelen

ser contratados independientemente de la cualificación que estas personas posean. Es de destacar un nuevo tipo de nichos laborales que constituyen un fenómeno que viene adquiriendo importancia creciente en los últimos años. Se trata de la aparición de nuevos puestos de trabajo orientados a satisfacer la demanda de servicios por parte de la población inmigrante: empleados/as administrativos/as y/o comerciales en empresas que ofrecen servicios financieros e inmobiliarios dirigidos a inmigrantes; mediadores/as interculturales en administraciones públicas y entidades de atención especializada a inmigrantes, entre otros. Estos puestos de trabajo suelen ser ocupados por personas inmigrantes que en su gran mayoría poseen niveles de cualificación medios y altos. Está claro que estos puestos de trabajo suelen suponer una mejora considerable en las condiciones laborales de sus ocupantes; sin embargo, no dejan de ser nuevos nichos laborales para inmigrantes, ya que desde éstos la promoción hacia otros puestos de trabajo pertenecientes al sector primario sigue siendo difícil (Enjolras, 2007: 25).

La infravaloración del capital humano de los inmigrantes conlleva que al aplicar la Teoría de la Segmentación Laboral encontremos, además de los típicos segmentos primario y secundario –con grandes diferencias entre los trabajadores nacionales y los inmigrantes-, que es necesario dividir el segmento laboral secundario en varios niveles o sub-segmentos para dar cabida a la situación de determinados grupos de trabajadores inmigrantes. Este aumento de “categorías laborales” influye de una manera negativa en la integración laboral y social de los inmigrantes. Por ejemplo, la falta de correspondencia entre formación del trabajador y cualificación demandada en el puesto de trabajo es la causante de la proliferación de este sub-segmento marginal y, por consiguiente, el causante de la potencial cadena de efectos segregacionales y excluyentes, tanto desde el punto de vista laboral como social, que pueden traducirse en una sociedad donde existan ciudadanos de primera, de segunda e incluso de tercera categoría (Hernández y Tovar, 2005: 362).

En este sentido, según Carlota Solé y colaboradores (2000 en Hernández y Tovar, 2005: 346), la posición de los inmigrantes en la estructura ocupacional viene condicionada por los factores generales que produce la segmentación del mercado de trabajo y, además, por los factores institucionales o legales que definen el campo de posibilidades de la inserción de los inmigrantes. Fuera de las barreras legales, la situación de los inmigrantes es irregular, quedando relegados a un segmento concreto del mercado de

trabajo: la economía sumergida. Sin embargo, hallarse en situación de regularidad tampoco determina necesariamente una situación más favorable, pues actuarían otros factores.

Según Cachón (2009: 35), la Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo sería una de las piezas de puzzle teórico para explicar algunos de los procesos migratorios acontecidos en España en las dos últimas décadas. Pero es una pieza fundamental porque las cuestiones ligadas a la demanda de fuerza de trabajo en las regiones de acogida han sido -y siguen siendo- fundamentales para comprender los desplazamientos internacionales de mano de obra. Desde el punto de vista teórico, los planteamientos de la Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo son insuficientes para entender los fenómenos migratorios. Hace falta integrar estos planteamientos dentro de una teoría más general de la emergencia y la persistencia de las migraciones que podría ser resultado de la síntesis de algunos de los planteamientos teóricos actuales.

La Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo puede tener gran utilidad heurística en dos “momentos”: iniciación y consolidación de los procesos migratorios. Con el objeto de explicar el inicio del proceso migratorio, la teoría de la segmentación del mercado de trabajo apuntará el desajuste entre el tipo de empleos ofertados y los empleo esperables o aceptables en los países receptores. Y para explicar el modo de consolidación del proceso, dicha teoría apuntará el análisis de la ubicación/distribución de los trabajadores inmigrantes en ciertas posiciones laborales y sociales en los países de acogida y la aparición de fenómenos de etnoestratificación y de división étnica del trabajo cambiantes en el tiempo, fundamentalmente como consecuencia de nuevas llegadas de inmigrantes de otros orígenes (Cachón, 2009: 35,36).

En este sentido, según Piore (1983a: 274 en Cachón, 2009: 36), ‘las sociedades industriales parecen generar sistemáticamente una variedad de puestos de trabajo que los trabajadores a jornada completa del país rechazan directamente, o aceptan solamente cuando los tiempos son especialmente difíciles... (Son puestos de trabajo que) ofrecen poca seguridad, pocas posibilidades de promoción y poco prestigio. Muchas veces, se consideran degradantes. Encontrar gente para cubrirlos plantea un continuo problema a cualquier sistema industrial’. Es más, en el Marco de la Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo, “los contextos de recepción” son diversos y son fundamentales

porque forman parte del “marco institucional discriminatorio” al establecer reglas, prácticas y posicionamientos distintos para diferentes colectivos: por su origen nacional o étnico, por su origen social, por sexo o por cualquier otra circunstancia personal o colectiva (Cachón, 2009: 37).

Según Cachón (2009: 38), las causas de la segmentación del mercado de trabajo hay que buscarlas en una multiplicidad de factores que señalaremos a continuación; pero es de destacar que las siguientes variables explicativas no son excluyentes, sino que la segmentación requiere ‘explicaciones multi-causales’ según Rubery y Wilkinson en Cachón (2009: 38):

- ✓ Factores institucionales como las normas legales y las normas sociales;
- ✓ Tecnológicos como los señalados por Doeringer y Piore (1985);
- ✓ Las estrategias empresariales en las que han puesto el acento Gordon, Edwards y Reich (1986); y
- ✓ Las estrategias sindicales como plantea el “enfoque de Cambridge”.

En este sentido, en lo que se refiere a los inmigrantes y su posición en el mercado de trabajo segmentado, los factores institucionales y las estrategias empresariales (cuando los empresarios prefieren contratar, en algunos casos, inmigrantes irregulares porque son más frágiles y porque se ahorran costes salariales, o también de escaso nivel educativo o recién llegados, etc.) tienen especial importancia. Además, existen otros factores que se consideran relevantes en la segmentación, referentes a la población inmigrante: las reacciones de los trabajadores autóctonos ante la llegada o la presencia de trabajadores inmigrantes con los que han de competir o creen que han de competir en el mercado de trabajo. Es más, existen otros factores de otros actores no directos en el mercado de trabajo pero que pueden incidir en su configuración: los clientes en todos los servicios que implican trato directo con los mismos (Cachón, 2009: 38).

Según Arriola (2008: 62, 63), la segmentación laboral es una forma de ruptura de las relaciones de clase, que se ven atravesadas por factores ideológicas que fraccionan la identidad común de referencia: el machismo cumple este papel en relación con la incorporación masiva de las mujeres a la fuerza de trabajo, y el racismo tiene la misma función en relación con la fuerza de trabajo inmigrante. Lo trabajadores extranjeros



cumplen un papel fundamental en el actual modelo económico, y que una modificación de su participación en el mercado de trabajo -sea por un proceso de toma de conciencia colectiva, sea por una alteración radical del flujo de trabajadores por razones extraeconómicas- puede representar tensiones fundamentales en el funcionamiento del capitalismo español cuya gestión sería difícil y delicada.

### **3. La inmigración cualificada en España y la sobrecualificación:**

#### **3.1. Visión panorámica sobre la inmigración cualificada en España:**

El estudio de las migraciones altamente cualificadas en España se ve dificultado principalmente por el problema de la falta de estadísticas desagregadas. Además, si este tipo de inmigración es temporal pueden producirse incertidumbres en cuanto a su delimitación (González de Aguilar y Valbuena, 2011: 84). Generalmente, en España se aprecia el ingreso de trabajadores muy bien formados a pesar de que es todavía nuevo país de inmigración y su política migratoria se ha concentrado en establecer cupos de entrada para determinadas ocupaciones. Sería una equivocación considerar que los inmigrantes que han ingresado poseen una cualificación baja sólo por el hecho de que la mayoría de ellos se han ocupado en sectores terciarios, ya que muchos estudios demuestran que el nivel académico de los inmigrantes resulta muy similar al de los trabajadores autóctonos (Parra Cartagena, 2011).

Es de señalar que una revisión de la evolución de la demanda de trabajadores extranjeros cualificados en el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura revela un cambio en el tipo de las ocupaciones disponibles para trabajadores extranjeros. De hecho, en 2005 casi la totalidad de las ocupaciones ofertadas se concentran en los sectores de escaso valor añadido como la hostelería, los servicios y la agricultura, con ocupaciones de baja cualificación y temporales. Sin embargo, a partir del año 2007 se intensifica la demanda de mano de obra cualificada, especialmente en el sector sanitario (Parra Cartagena, 2011).

En este sentido, es de señalar que para el primer trimestre del año 2010, había 81 ocupaciones de difícil cobertura, de las cuales 66 correspondían a licenciados en medicina, tanto general como especialidades; sin embargo, en el último trimestre del

año 2011 no había prácticamente demanda de empleo cualificado ni tampoco hay para el primer trimestre de 2012 (González de Aguilar y Valbuena, 2011: 88, 89). Sin embargo, Según datos del SEPE (primer trimestre del 2016), hay 22 ocupaciones de difícil cobertura, de las cuales 20 están relacionadas con el naval y dos ocupaciones con el deporte.

Por otra parte, es de señalar que por la necesidad de España de personas altamente cualificadas se ha creado la Unidad de Grandes Empresas mediante la Resolución del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales el 28 de febrero de 2007. Esta Unidad pretendía agilizar la entrada en España de trabajadores extranjeros altamente cualificados que desempeñan actividades profesionales de interés social, laboral o de investigación. A esta Unidad se pueden presentar solicitudes por parte de las personas físicas o jurídicas que en calidad de empleadores establecidos en España necesitan directivos, técnicos de alta cualificación, científicos o profesores universitarios. En el primer año del funcionamiento de este organismo se han solicitado 3.119 autorizaciones, de las cuales 2.398 correspondían a directivos y técnicos altamente cualificados, 469 a artistas, 29 a investigadores y docentes de la Administración Pública y 16 a investigadores en empresas privadas (González de Aguilar y Valbuena, 2011: 88).

La atracción por los “mejores y más brillantes” se refleja en las recientes medidas adoptadas por el gobierno español para facilitar su entrada; además de la coyuntura económica actual en España, cual ha provocado que algunos sectores reclamen un cambio del modelo económico potenciando sectores de más valor añadido; es decir, actividades intensivas en conocimiento. Es de señalar, asimismo, que la demanda de inmigrantes cualificados ha sido impulsada por la aprobación de la Directiva de la tarjeta azul de la Unión Europea en 2009 (Parra Cartagena, 2011).

A continuación, veremos algunas medidas para facilitar la entrada de los migrantes cualificados a España:

1. la Resolución del 28 de febrero de 2007: esta resolución de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración ha conllevado la creación de una Unidad de Grandes Empresas -dependiente de dicha Secretaría- que gestiona las autorizaciones de

residencia y trabajo en el marco de una prestación transnacional de servicios a favor de recursos altamente cualificados en cuya contratación concurren razones de interés económico, social, laboral o cultural (Parra Cartagena, 2011);

2. El nuevo Reglamento de la Ley de Extranjería: profundiza en el interés por facilitar el ingreso de migrantes cualificados en España (Parra Cartagena, 2011);

3. El sistema del Contingente: permite a los empresarios españoles la posibilidad de contratación nominal en origen de trabajadores extranjeros -no residentes en el país- a través de ofertas de empleo genéricas del Catálogo de Dificil Cobertura que se publica trimestralmente por el SEPE. Se aprecian carencias nacionales en especialistas como enfermeros, terapeutas ocupacionales, farmacéuticos e ingenieros. Es de señalar el incremento constante de estudiantes extranjeros aspirantes a la obtención de una plaza de médico interno residente (MIR) en el último decenio (Esparragoso, 2012: 27).

En este sentido, el sindicato médico CESM estima que un 45% de plazas convocadas en el año 2010 fueron cubiertas por personas no españolas procedentes mayoritariamente de Latinoamérica. Desde otros sindicatos, se señala que sigue habiendo insuficiencia en especialidades como Pediatría y Geriátrica, además de la demanda del sector privado (Esparragoso, 2012: 27,28). Es más, las solicitudes realizadas por la vía del Contingente de trabajadores extranjeros cualificados durante el periodo 2007-2009 se referían básicamente a profesionales de la Medicina, tanto general como especialista (datos del BOE, recogidos en González de Aguilar y Valbuena, 2011: 89, 90).

Sin embargo, es de señalar algunos límites que surgen a la llegada de los migrantes cualificados a España (Parra Cartagena, 2011):

- a. Los propios requisitos solicitados para la contratación -que han sido objeto de crítica.
- b. La desvalorización profesional que sufren aquellos con mayor formación que aceptan trabajos muy inferiores a sus cualificaciones, lo que supone un desperdicio de recursos humanos altamente formados y que suele achacarse a las rigideces del mercado de trabajo español que reduce las posibilidades de empleo inmigrante a nichos laborales de escasa cualificación.

- c. La escasa diferencia que existe en España entre los salarios de los que tienen una formación universitaria y los que carecen de ella. En este sentido, la competencia por el talento con los demás países europeos a través del salario resulta todavía más difícil de abordar dada la actual coyuntura económica.
- d. Las barreras administrativas al reconocimiento u homologación de títulos universitarios de los trabajadores inmigrantes.
- e. Las debilidades estructurales de la economía española y su necesaria reconversión hacia otros sectores de producción intensivos en capital humano altamente cualificado.

En relación con algunos de los puntos señalados más arriba, algunos de éstos juegan un papel importante para elegir España como país de destino que resulte atractivo para los recursos cualificados extranjeros. De hecho, factores como la escasa diferencia salarial entre titulados y no titulados, así como el hecho de que el salario mensual bruto de los titulados universitarios españoles esté por debajo de la media de algunos países desarrollados, condicionan la elección de este país como destino por este colectivo y hace que la inversión en capital humano no sea tan rentable en España como en otros países. Además del factor salarial, existe otro factor obstaculizador relativo a las altas tasas de paro que conoce España. Es más, existe otro problema que es la de sobrecualificación. En España sólo tres de cada diez trabajadores están cualificados para su puesto de trabajo, y entre la población inmigrante existe una mayor sobrecualificación (González de Aguilar y Valbuena, 2011: 93-98).

En este sentido, se ha publicado un informe que analiza la localización en el mundo en los años 2007 y 2012 de 'talentos' y enumera los países que pueden formar y retener ese tipo de trabajadores puesto que ofrecen un entorno atractivo para el trabajo altamente cualificado, en el que el Índice Global asignado a España para atraer talentos es de 37 mientras que el de Estados Unidos -que figura en primer lugar- es de 52. Entre otros indicadores, referente al Indicador de la calidad de las Universidades y Escuelas de Negocios, España tendría una puntuación de 29 sobre 100 en el año 2007 y ocuparía el puesto 12 de los 30 países analizados (en 2012 su puntuación descendería a 20 pasando al puesto número 13). Y en lo que respecta a la atracción de talentos, la puntuación sería 31 en ambos años ocupando el número 8 sobre 30. De acuerdo con estos indicadores, aunque España parece tener características para atraer talento, hay aspectos relativos a

la calidad de la enseñanza y la estructura del mercado de trabajo que hacen que futuramente este país pueda tener problemas para competir por trabajadores altamente cualificados. (González de Aguilar y Valbuena, 2011: 100-102).

Por otra parte, es de señalar que la crisis económica actual ha tenido un impacto negativo sobre las personas cualificadas inmigradas en España. De hecho, según datos del INE de la EPA recogidos en González de Aguilar y Valbuena (2011: 85), la tasa de ocupación para los trabajadores cualificados extranjeros con estudios superiores y doctorado ha disminuido considerablemente y lo mismo ha ocurrido con la tasa de actividad de los doctores: en 2007, la tasa de ocupación de personas con estudios superiores era 70,7%, mientras que la de los doctores era de 93,6%. En 2011 estas tasas han bajado hasta el 60% y el 70% respectivamente. Respecto a la tasa de actividad, en 2007, para las personas que tienen estudios superiores la tasa era de 79,7% y para los doctores era 93,6%, mientras que en 2011 ha llegado a bajar hasta 78,8% y 74,2% respectivamente. Según la misma fuente (p.86), a pesar de la elevada tasa de paro de los trabajadores extranjeros con estudios superiores, este colectivo es el que ha tenido una evolución mejor en los últimos años en el total de parados extranjeros: en 2007 era de 18,7%, en 2008 de 14,4%, en 2009 de 14,0%, en 2010 de 14,5% y en 2011 de 15,5%.

En este sentido, es de señalar que del total de trabajadores que formaban el Contingente en 2007, el 3,4% eran trabajadores cualificados. En el 2008, este porcentaje pasa a ser 7,2%; pero en el 2009, la totalidad del Contingente se redujo en un 90% pasando de 15.000 trabajadores a 901, sin embargo, el porcentaje de solicitudes de trabajadores cualificados alcanzó el 9,6% del total (González de Aguilar y Valbuena, 2011: 90).

### **3.2. Los obstáculos que impiden una adecuada integración laboral de las personas migrantes cualificadas en España:**

#### **3.2.1. La Homologación de los títulos universitarios:**

Una de las principales barreras con que se enfrenta la población inmigrante en su proceso de búsqueda de empleo cualificado en su área profesional es el no reconocimiento de su nivel formativo. La obtención de la homologación es requisito imprescindible para poder ejercer en gran número de ocupaciones como por ejemplo en

los sectores de la salud y la enseñanza. Aunque en otros sectores como la industria o la edificación se puede trabajar en puestos intermedios, la ausencia de título homologado impide la promoción profesional a las categorías más altas (Enjolras, 2007: 30).

En este sentido, es de señalar algunos ejemplos de sobrecualificación entre mujeres inmigrantes en España por motivos de no poder homologar los títulos: Liliana, colombiana, trabaja en una cadena de supermercados; ha solicitado hasta en tres ocasiones convalidar su diplomatura en Publicidad. Otro caso es el de Zaida, ecuatoriana, es profesora de Educación Primaria en la especialidad de Química y Biología; afirma que de no alcanzar la homologación de sus estudios ‘para el gobierno de aquí, soy una analfabeta’. Estas dos mujeres se han asociado en la plataforma “Iguálate” (Asociación Bidez Bide); se trata de un proyecto apoyado por la Diputación de Gipuzkoa, cuyo objetivo es la sensibilización sobre las mujeres inmigrantes cualificadas desempeñadas en el servicio doméstico o en el cuidado de las personas mayores (Esparragoso, 2012: 35).

La presidenta de la Asociación, Soraya Ronquillo, ha declarado en la Jornada “Gestión de la diversidad cultural en las políticas públicas de igualdad” organizada por Biltzen (Bilbao) el 30 de octubre de 2014, que en esta asociación se atiende a “mujeres con estudios entre bachillerato y biotecnología que trabajan en cuidado por el no reconocimiento de su trayectoria vital y profesional”, y ha señalado que los proyectos “Iguálate” y “Currículum invisible” son una “asesoría a mujeres para poder homologar sus estudios”, además de “sensibilizar sobre las cadenas de cuidado”, sobre todo que para acceder a los cursos del Servicio de Empleo Vasco Lanbide, se “exige” tener el título homologado, añade.

Según datos del Ministerio de Educación español referentes a la homologación, convalidación y reconocimiento de estudios extranjeros en el año 2009, recogidos por Esparragoso (2012: 36, 37), un 71% de las resoluciones favorables de homologación de títulos universitarios extranjeros corresponden a solicitantes procedentes de América del Sur y Central, seguidos a una notable distancia (26%) por títulos expedidos en países europeos. La proporción de mujeres latinoamericanas que han podido homologar sus títulos es sensiblemente superior a la de hombres (58%). Con respecto al tipo de especialidad, un 49% del conjunto de resoluciones concedidas estaban relacionadas con

el área sanitaria: Licenciatura en medicina (37,3%) y Diplomatura de Enfermería (5%). El siguiente grupo de especialidad es Ingenierías Superiores y Técnicas, dentro de este grupo destaca la Ingeniería de la Informática con un 10,6%. Es de señalar que el 80% de las concesiones de homologaciones de títulos extranjeros a nacionales de Latinoamérica corresponden a seis países: Colombia (22,7%), Perú (15%), Venezuela (14,2%), Argentina (12,8%), Cuba (9,3%) y República Dominicana (7,3%).

El problema del proceso de homologación en España radica principalmente en la complejidad y la excesiva extensión en el tiempo del trámite administrativo que puede durar desde unos meses hasta varios años, siendo esto último lo más habitual según el tipo de homologación, tipo de estudios, acuerdos entre diferentes países y universidades, etc. además, el hecho de iniciar el proceso de homologación supone una importante inversión en tiempo y dinero (tasas, certificados, traducciones, desplazamientos en España y país de origen, legalización de documentos, etc.), además del problema de la falta de información precisa por parte de la administración pública de algunas entidades sociales que gestionan recursos con el colectivo inmigrante: desconocimiento de la normativa, de los requisitos de la homologación, y en general los pasos a seguir para conseguirlo (Enjolras, 2007: 31).

En España, el retraso administrativo relativo al proceso de la homologación de los títulos extranjeros produce dos consecuencias graves para la sociedad española (Fernández Rojas, 2009: 389).

1. Frustración: se trata de las oportunidades perdidas por los inmigrantes cualificados que no pueden desarrollar al máximo su capacidad profesional en España, hecho que se agrava con la recesión económica; y
2. Pérdida de talento: al conjunto de la sociedad le beneficia que haya personas que puedan desempeñar profesiones con un mayor nivel mediante su esfuerzo y sus conocimientos.

### **3.2.2. La situación administrativa:**

El estatus legal de la persona inmigrante resulta bastante decisivo en el proceso de integración. De hecho, las leyes de inmigración preceden, limitan y condicionan las

interacciones de las personas inmigrantes en el mercado laboral, en su acceso a condiciones de bienestar y con los canales de asistencia social en las sociedades de destino. En este sentido, un país que promueve la migración cualificada facilitando la reagrupación familiar, el asentamiento permanente y la adquisición de la ciudadanía está otorgando condiciones mucho más favorables para la integración de los profesionales cualificados, lo que es expresión de acogimiento y bienvenida a personas por parte de esta sociedad y no sólo una resolución de demanda de mano de obra cualificada (Freeman, 2006: 139 en Bermúdez Rico, 2010: 141).

En España, los titulares de permiso de residencia y trabajo deben cumplir -durante sus primeros años de residencia- ciertos requisitos para poder renovar su permiso, sin el cual no podrían residir y trabajar legalmente en España. Entre estos requisitos están el tener cubierto un periodo de cotización de la Seguridad Social (por lo menos seis meses por año trabajado), y aportar un contrato de trabajo en vigor en el momento de la solicitud de renovación del permiso. Muchas veces, no resulta tarea fácil lograr reunir tales requisitos a la hora de solicitar la renovación, sobre todo en la actual crisis económica caracterizada por altas tasas de temporalidad en los trabajos. Por lo cual, es común encontrar inmigrantes cualificados que optan por la estrategia “más segura” de mantenerse en puestos de trabajo poco relacionados con su cualificación y expectativas en los que conseguir una inserción laboral es más accesible e inmediata, y cumplir, así, los requisitos de cotización y de posesión de contrato de trabajo necesarios para poder renovar el permiso y por tanto mantener su estatus legal en España (Enjolras, 2007: 28, 29).

### **3.2.3. Dificultad de acceso al empleo público:**

Los inmigrantes extracomunitarios sufren una grave discriminación en el acceso al empleo público estable; de hecho, no gozan del derecho a presentarse a las pruebas de selección estable por el hecho de no cumplir con el requisito de nacionalidad española, nacional de cualquiera de los Estados miembros de la Unión Europea o de un Estado en que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores presente en la mayoría de las convocatorias de empleo público. En este sentido, aunque un inmigrante extracomunitario lleve varios años de residencia legal y posea su título homologado en



España, no podrá optar a una plaza de empleo público, situación en la que se ve un gran número de inmigrantes cualificados en España (Enjolras, 2007: 30).

#### **3.2.4. Prejuicios y estereotipos en el mercado laboral:**

Bajo la tendencia a la concentración de los inmigrantes en los nichos laborales subyacen estereotipos y prejuicios hacia éstos que están generalizados en la sociedad. Estos estereotipos y prejuicios dificultan el proceso de promoción profesional de los inmigrantes a puestos de trabajo cualificados debido a que son juzgados a priori -en cuanto que inmigrantes- como más adecuados para desempeñar tareas de baja cualificación, y con frecuencia, la formación y experiencia obtenidas en origen por los inmigrantes cualificados son infravaloradas. Es de destacar que estos estereotipos no son sólo patrimonio de los potenciales empleadores, sino que también existen por parte del personal técnico de los servicios de empleo, sean éstos pertenecientes a la Administración o a otro tipo de organización, incluso aquellas que ofrecen servicios de atención especializada a inmigrantes; por ejemplo, las ONGs sólo tramitan ofertas de baja cualificación (Enjolras, 2007: 31, 32).

#### **3.2.5. Barreras en los servicios de empleo:**

En los dispositivos de empleo de servicios de atención especializada a inmigrantes la mayor parte de las ofertas de empleo gestionadas son de baja cualificación, precisamente las relacionadas a los nichos laborales de los que estas personas cualificadas pretenden salir. Por otra parte, las demandas laborales de estos usuarios cualificados son específicas y complejas, relacionadas con la inserción en áreas profesionales poco habituales en los servicios de empleo. Por ello, para poder proporcionar una atención adecuada a este colectivo, se requiere aplicar una fórmula de orientación altamente individualizada que tenga en cuenta sus particularidades y sus demandas en sectores profesionales específicos. Sin embargo, en la mayoría de los dispositivos de empleo no se está en disposición para poder ofrecer este tipo de atención, sea por falta de recursos, de tiempo, de formación del personal técnico, etc. En el caso específico de los Servicios Públicos de Empleo, las personas inmigradas cualificadas se encuentran con la barrera de no poder hacer constar su verdadero nivel formativo debido a no poder conseguir la homologación de sus títulos universitarios; y

por ello, figuran en las bases de datos de este Servicio como sin estudios en el apartado nivel formativo (Enjolras, 2007: 32, 33).

### **3.2.6. La barrera idiomática:**

Las personas inmigrantes estarían en condiciones de ocupar, si se atiende a su nivel de estudios terminados, la mayor parte de los puestos de trabajo cualificados de la agricultura, la industria y los servicios. Aunque, como es sabido, el nivel de estudios acabado no es el único requisito que debe cumplir alguien que pretende acceder a un puesto de trabajo, en el caso de una buena parte de las personas inmigrantes el dominio del idioma se convierte, durante algún tiempo, en el factor limitativo fundamental para acceder a toda una amplia gama de puestos de trabajo (Hernández y Tovar, 2005: 353).

El idioma entonces constituye una barrera a superar en la búsqueda de empleo cualificado, sobre todo, entre los inmigrantes cuyo idioma nativo no es el español. Aunque las personas inmigrantes cualificadas tienen un nivel de español adecuado para desenvolverse en la vida cotidiana y en el desarrollo de trabajos de baja cualificación, éste no puede ser suficiente para contextos profesionales más complejos, que requieren un uso del lenguaje fluido y preciso, tanto oral como escrito. Por otra parte, los inmigrantes cuyo idioma materno es el español pueden encontrar algunas dificultades de comunicación en contextos profesionales, al diferir algunas expresiones, términos técnicos y formulismos propios de su sector profesional en España, dando lugar a malas interpretaciones por las diferencias en el uso del lenguaje entre país y país. Es más, en el caso de las Comunidades Autónomas con lenguas cooficiales, se requiere para acceder a determinados puestos de trabajo, además del español, un conocimiento adecuado de la lengua cooficial de la Comunidad Autónoma (Enjolras, 2007: 39).

### **3.2.7. Desconocimiento del mercado laboral y el sector profesional objetivo:**

Hay un desconocimiento del mercado laboral en general y de los sectores profesionales a los que optan los inmigrantes en particular, que dificulta la inserción laboral cualificada de este colectivo. Éste tiende a adquirir un mejor conocimiento del mercado laboral conforme aumenta su tiempo de residencia en España, pero no así de los sectores profesionales específicos en los que opta a una inserción cualificada. Para

adquirir un conocimiento adecuado del sector profesional objetivo, es necesario tomar conciencia de la existencia las diferencias entre las características propias de los sectores profesionales en el país de origen y las que se dan en España, y posteriormente emprender un proceso de búsqueda de información sobre el área específica mediante el contacto con profesionales pertenecientes al mismo sector, lectura de prensa especializada, asistencia a eventos profesionales y acciones formativas, etc. (Enjolras, 2007: 37, 38).

### **3.2.8. Otro tipo de obstáculos:**

Además de estos obstáculos, existen otros como (Realise, 2013, 13, 14):

- ✓ La diferencia entre la percepción que existe y las cifras reales de cualificaciones obtenidas en el país de origen. Los empleadores en general tienen poco o ningún conocimiento o información del valor académico o profesional de las cualificaciones obtenidas en el país de origen;
- ✓ Falta de redes sociales, conocimientos e información sobre el mercado laboral del país de acogida;
- ✓ La sobrecualificación es más alta donde los inmigrantes son víctimas de mayor discriminación y donde existe una opinión negativa generalizada sobre ellos; y
- ✓ Las características del mercado laboral local son el factor clave que conduce a la sobrecualificación. Los inmigrantes tienden a tener mayor cualificación de la requerida en sus puestos de trabajo en países con bajos niveles de especialización y menor actividad económica basada en trabajo cualificado. Esta situación se da con más frecuencia entre inmigrantes formados en el extranjero.

### **Bibliografía**

Alós Moner, R. (2008). Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(1), 123-148.

Arriola Palomares, J (dir.) (2008). *El impacto económico de la inmigración extracomunitaria en la Comunidad Autónoma del País Vasco*. Vitoria: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.

Bermúdez Rico, R. E. (2010). Migración calificada e integración en las sociedades de destino. *Sociedad y Economía*, 19, 135-150.

Cachón Rodríguez, L. (2009). *La España inmigrante: Marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*. Barcelona: Anthropos.

Elmadmad, K. (2010). “La migration qualifiée au Maroc. Une étude socio-juridique (en línea).

[http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/13452/CARIM\\_ASN\\_2010\\_15.pdf?sequence=1](http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/13452/CARIM_ASN_2010_15.pdf?sequence=1), acceso 23 de enero de 2015.

Enjolras Aguado, S. (2007). *Diversificación profesional de personas inmigrantes: una propuesta metodológica*. Madrid: Bembea.

Esparragoso Vázquez, R. (2012). Perspectivas y retos de la migración cualificada latinoamericana. España como país receptor (1999-2009). *Temas Americanistas*, 28, 23-41.

Falgueras, I. (2008). La teoría del capital humano: orígenes y evolución. *Temas Actuales de Economía*, 2, 17-48.

Fernández Rojas, G. (2009). La inmigración cualificada en la Comunidad de Madrid (en línea).

[http://www.inproin.org/publicaciones/memoria\\_de\\_actividades.php](http://www.inproin.org/publicaciones/memoria_de_actividades.php), acceso 24 de noviembre de 2014.

González de Aguilar, C., Valbuena Reyero, M. R. (2011). Inmigración altamente cualificada: Mercado y Regulación. Una revisión del caso español. *Anales de Derecho*, 29, 81-114.

Hali, A. (28 de julio de 2012). La migration qualifié marocaine au Québec (en línea). <https://akhbardounia.wordpress.com/2012/07/28/la-migration-qualifiee-marocaine-au-quebec/>, acceso 27 de enero de 2015.

Hernández Pedreño, M., Tovar Arce, M. (2005). El capital humano de los inmigrantes. En A. Pedreño Cánovas y M. Hernández Pedreño (coords.), *La condición Inmigrante. Exploraciones e investigaciones desde la Región de Murcia* (pp. 243-363). Murcia: Universidad de Murcia.

Mato Díaz, J. (1995). ¿Existe sobre-cualificación en España? Algunas variables explicativas. Documento de Trabajo de la Universidad de Oviedo, DOC. 090/95.

Muñoz Comet, J. (2012). Evolución del empleo y del paro de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo español. El impacto de la actual crisis económica. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(1), 115-137.

Muñoz Comet, J. (2011). Los efectos de la crisis en el empleo de los extranjeros. ¿Importan el nivel educativo y la edad laboral? *Revista Española De Sociología*, 16, 9-26.

Oso, L., Parella, S. (2012). Inmigración, género y Mercado de trabajo: una panorámica de la investigación sobre la inserción Laboral de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30 (1), 11-44.

Parra Cartagena, M. C. (2011). La migración cualificada en España (en línea). <http://www.informe-espana.es/la-migracion-cualificada-en-espana/>, acceso 24 de noviembre de 2014.

Pelayo Pérez, M. B. (2012). Migración calificada: Iniciativas de polos de atracción y retornos que promueven la circulación de elites (en línea). <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1265/1265.pdf>, acceso 24 de noviembre de 2014.

Pellegrino, A. (2001). Éxodo, movilidad, circulación: nuevas modalidades de la migración calificada. *Notas de Población*, 73, 129-162.

Realise (2013). La sobrecualificación entre los inmigrantes cualificados en la Unión Europea: Situaciones y enfoques a nivel local (en línea).

<http://www.kompasgent.be/wp-content/uploads/2012/08/Final-Publication-Realise-Spanish-version.pdf>, acceso 12 de febrero de 2014.