

LA INMIGRACION CUALIFICADA: MERCADO, REGULACION Y SITUACION ACTUAL EN ESPAÑA

Carmen Gonzalez de Aguilar

Rosario Valbuena

Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Derecho

Resumen

Una línea fundamental de análisis económico de la migración se ha basado en el modelo del capital humano, en el que la movilidad hacia otros países para obtener un puesto de trabajo mejor remunerado constituye una inversión en capital humano, ya que implica sacrificios actuales para obtener beneficios en el futuro. La decisión de llevar a cabo esta inversión está condicionada por una serie de factores.

La aportación de este trabajo consiste en una descripción del mercado de inmigración altamente cualificada, indicando las variables específicas que afectan a ese mercado y su influencia en la oferta y demanda. Entre esos factores la regulación juega un papel importante en la decisión de elegir un determinado país, y a la vez tiene influencia en la demanda de este tipo de trabajadores.

Igualmente se analiza cual ha sido la evolución en España de dicho mercado, utilizando para ello datos que nos permiten determinar si existe o no interés por trabajar en nuestro país, así como cuales serían las necesidades de inmigración cualificada.

Introducción

En el momento actual, en Europa, una de cada cinco europeos tiene más de 60 años y, se prevé, que serán uno de cada tres alrededor del año 2050. Las proyecciones de Eurostat apuntan a una reducción de la población europea a partir del año 2025.

La insuficiencia de mano de obra, hasta el momento, estaba en sectores de baja cualificación, sin embargo en los últimos tiempos se ha puesto de manifiesto la dificultad a la que se enfrentarán algunos países para poder cubrir puestos de directivos, ingenieros o licenciados en general. Si no se soluciona el problema, Europa se vería en inferioridad de condiciones para competir con Australia, Canadá, Estados Unidos o los países emergentes de Asia.

Por otra parte, la existencia del fenómeno conocido como fuga de cerebros está afectando negativamente a la Unión Europea, ya que hay una emigración selectiva de trabajadores de altísima cualificación hacia Estados Unidos y Canadá. Así, más del 50 por ciento de los estudiantes europeos, que realizan estudios de postgrado en los Estados Unidos permanecen allí, después de su finalización, por un periodo superior a siete años.¹

La preocupación en la Unión Europea, ante la escasez de capital humano de alta cualificación, ha llevado a que algunos países, como Alemania, Francia, Reino Unido y España hayan tomado medidas para facilitar la contratación de este tipo de trabajadores. En esta misma línea, la Comisión presentó, en Octubre de 2007, una propuesta de Directiva con el objetivo de incentivar la entrada de inmigrantes cualificados. Dentro de esta categoría, Europa se enfrenta a un problema de escasez de Licenciados en Medicina, debido a la movilidad internacional que crea tensiones migratorias, y para hacer frente a

¹ Ver Informe de la National Science Foundation (2007), Virginia. E.E.U.U.

ellas algunos países han aumentado el número de plazas disponibles en las Facultades de Medicina o las plazas de residencia.

La escasez de cualificación no es un problema menor si tenemos en cuenta que el modelo de crecimiento económico futuro puede depender de las posibilidades de contar con el capital humano necesario para llevarlo a cabo, por ello hemos creído conveniente analizar determinados aspectos relacionados con este tipo de inmigración.

En primer lugar, se analiza la estructura que tiene el mercado, con una descripción de las especiales características cuando se trate de inmigración altamente cualificada, entendiendo este término como trabajadores con titulación universitaria.

A continuación se recoge cual ha sido y es la regulación comunitaria y española, aplicable a dicho tipo de trabajadores, ya que la normativa puede actuar como una barrera de entrada en el mercado.

Y, por último, se lleva a cabo un análisis de datos sobre la situación de este mercado en España, con algunas referencias a otros países de la Unión Europea.

Las conclusiones se refieren tanto a la oferta de inmigración como a las necesidades que podría tener nuestro país de este tipo de trabajadores.

1. El análisis económico de la inmigración: el mercado de trabajo altamente cualificado.

Este tipo de análisis puede ser abordado teniendo en cuenta los efectos que produce, a nivel macroeconómico, sobre el crecimiento y desarrollo², o el impacto en el mercado laboral del país de destino³. Algunos de los estudios sobre este último enfoque han sido criticados por Borjas, quien considera que no está claro cual es la causa y el efecto cuando se relacionan salarios y emigración⁴.

Otra perspectiva diferente son los estudios que consideran la decisión de emigrar como una inversión en capital humano, que implica sacrificios actuales para obtener mayores beneficios en el futuro, y se decide emigrar siempre que los beneficios esperados sean superiores a los costes de dicha inversión⁵.

² Los trabajos clásicos sobre el tema son de Lewis, Harris y Todaro, Solow, Brezis y Krugman o Barro y Sala-i- Martí

³ Sobre el impacto de la inmigración en distintos países europeos, se pueden ver los trabajos de: Dolado, J.J. y otros (1997) "Los efectos de la Inmigración sobre la Demanda de Trabajo Cualificado vs. Poco Cualificado. Evidencia para España" *Cuadernos Economicos del ICE*, 63. p.p. 11-30, Hunt, J. (1992) "The Impact of the 1962 Tepatries from Algeria on the French Labor Market" *Industrial and Labor Relations Review*, 45, p.p. 556-572 y Pische, S. y J Velling (1957) "Employment Effects of Immigration to Germany". An analysis Based on Local Labor Market". *Review of Economics and Statistics*, 79. p.p. 594-604

⁴ Borjas, G (2003) "The Labor Demand Curve is Downward Sloping. Re-examining the Impact of Immigration on The Labour Market. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 118 Issue 4, p.p. 1335-1378. Este autor tiene en cuenta en sus estimaciones tanto la formación como la experiencia y el tiempo, para poder determinar el impacto negativo de la inmigración sobre los trabajadores nacionales, y estima que su salario puede reducirse entre un 3 o 4 por ciento si la oferta de trabajo, consecuencia de la inmigración, aumenta un 10 por ciento. En el caso de titulados universitarios la reducción del salario oscila entre el 2,6 (Master o Doctorado) al 4,9 para los graduados.

⁵ El estudio clásico sobre el tema es de L.A. Sjaastad (1962) "The Costs and Returns of Human Migration". *Journal of Political Econom.* P.p. 80-93. También se puede ver sobre el tema migratorio

El estudio que hemos realizado sigue esta línea de investigación, con un examen de las variables que pueden influir tanto en la oferta como en la demanda, referidas a la inmigración altamente cualificada.

Un problema fundamental en el mercado de trabajo altamente cualificado está en el ajuste de la oferta y la demanda. La oferta de este tipo de trabajo es rígida a corto plazo, ya que no es posible formar médicos, ingenieros o profesores en un periodo corto de tiempo. Ello ha tenido como consecuencia que se piense en la inmigración para solucionar el problema. En relación con este tipo de trabajadores es conveniente recordar que generaran externalidades positivas, maximizando lo que se denomina excedente de la inmigración, hecho que se produce cuando la población inmigrante es mayoritariamente cualificada.⁶

1.1. La demanda de trabajo cualificado

Los factores que influye la demanda de cualquier tipo de trabajo son: la demanda de producto, la productividad, la variación en el número de empresas o la alteración en el precio de factores productivos sustitutivos o complementarios del factor trabajo.

Existe una relación positiva entre el primero de estos factores y la demanda de trabajo, que también sería aplicable al caso de los trabajadores altamente cualificados. Un ejemplo claro lo tenemos en las tecnologías de la información. Con respecto a la productividad marginal del trabajo, las mejoras tecnológicas aumentan dicha productividad, y si ese incremento no va acompañado de una alteración del precio del producto que compense la variación, aumentará la demanda de factor trabajo.⁷

En España, la entrada masiva de inmigrantes en sectores intensivos en mano de obra no cualificada ha podido influir en que el incremento de la productividad laboral haya sido solo del 0,7 por cien, porcentaje inferior a la media de la Unión Europea, que es del 1,5 por ciento.⁸

Por otra parte, un incremento en el número de empresas que utilizan un tipo específico de trabajo, y cuando no existe variación en el empleo de las empresas que ya estaban en el mercado, aumenta la demanda de trabajo. Con referencia al caso español, un ejemplo de la necesidad de un determinado tipo de trabajo cualificado, lo tenemos en las empresas de tecnología de la información (TIC), que emplean de forma directa a 150.000 personas y necesitan, para poder afrontar el futuro cerca de 10.000 inmigrantes altamente cualificados y con experiencia.⁹

Michal J. Greenwood (1975) "Research on Internal Migration in the United States: A survey". *Journal of Economic Literature*. p.p. 397-433. De este mismo autor (1985) "Human Migration: Theory, Models and Empirical Studies" *Journal of Regional Science*. P.p. 521-543. Un análisis del comportamiento de inmigrantes en Charles F. Mueller (1982) *The Economics of Labor Immigration : A Behavioral Analysis*. New York. Academia Press, p.p. 1-70

⁶ G. Borjas (1995) The economics benefits from immigration. *Journal of Economic Perspectives*, 9. 3-22

⁷ Estudios recientes sobre el tema revelan que la productividad laboral de la economía española es un 20% inferior a la media de la Unión Europea en el año 2005. Sobre el tema ver el *Informe de la Fundación BBVA sobre Productividad e Internalización de la Economía Española* de Francisco Pérez y otros.

⁸ Sobre datos de productividad se puede ver, entre otros, el Informe Económico del Presidente del Gobierno de 2007

⁹ Ver Informe de la Asociación de Empresas de Electrónica y Telecomunicaciones de España 2007 (AETIC). En este sentido también es conveniente citar el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del

Por otra parte, un aspecto que también debe ser considerado, a la hora de estimar la demanda de trabajadores cualificados, es qué tipo de factores productivos son el trabajo y el capital.

Cuando el factor trabajo y el factor capital son sustitutivos¹⁰ se reducirá la demanda de factor trabajo, cuando baje el precio del factor capital, dando lugar a lo que se denomina efecto sustitución. Pero a la vez, al reducirse el precio del factor capital, disminuye el coste marginal de la producción. Esta reducción puede provocar una disminución en el precio del producto y un aumento en la demanda del mismo, que requerirá aumentar la contratación de trabajadores. Es lo que se denomina efecto producción. En el caso de factores productivos que son sustitutivos, la disminución del precio del factor capital provoca la sustitución de trabajo por capital, o efecto sustitución, que será superior al incremento de la demanda de trabajo, generada por el aumento en la producción.

También es posible que trabajo y capital sean complementarios brutos¹¹, en cuyo caso el efecto producción es superior al efecto sustitución, por lo que el aumento en la demanda de trabajadores es superior a la sustitución de capital por trabajo.

En el caso de trabajo altamente cualificado no parece que trabajo y capital sean sustitutivos brutos, sino más bien factores productivos complementarios, por lo que una reducción del precio del capital, elevaría la demanda de trabajo cualificado.

Además de los factores mencionados, existen, otras variables que también tienen influencia en el incremento de la demanda de este tipo de trabajo.

En primer lugar, los salarios menores que se pagaría a los trabajadores procedentes de países con un nivel inferior de desarrollo, y en los no existen puestos de trabajo suficientes para esas cualificaciones, ya que dichos trabajadores estarían dispuestos a conseguir un puesto de trabajo con salarios inferiores a los de los nacionales. La empresa contratante demandará esa mano de obra en la medida que suponga una reducción de costes y de precios, que aumente su competitividad.

En segundo lugar, una variable, que influye en el incremento de la demanda de trabajo altamente cualificado, es el aumento en la oferta de determinados bienes preferentes, realizada por los partidos políticos, con la finalidad de atraerse votos en las elecciones. Los programas de los partidos políticos incluyen mejoras en infraestructuras, servicios sanitarios y educativos. Ello requiere la contratación de ingenieros, médicos, profesores...., y será necesario acudir a la inmigración cuando la oferta de trabajadores nacionales sea insuficiente.

En el caso de los médicos la existencia de números clausus, unida a la creación de nuevos hospitales, ha originado una escasez de estos profesionales, que se ha intentado suplir mediante la contratación de personal extranjero, tanto vía contingente como mediante contratación directa. Sin

Estado para el año 2008, donde se recoge el dato del incremento del gasto en I+D+I, entre los años 2004 y 2008, que asciende al 164,4%, lo que pone de manifiesto, nuevamente, la necesidad de trabajo cualificado.

¹⁰ Cuando se trata de factores productivos sustitutivos al variar el precio de uno, varía la demanda del otro en el mismo sentido

¹¹ En el caso de factores complementarios cuando varía el precio de uno de ellos, la demanda del otro varía en sentido contrario.

embargo, dado que otros países se encuentran también en situación deficitaria, la competencia internacional por atraer a los licenciados en medicina da lugar a que nos enfrentemos a dificultades para cubrir los puestos necesarios.

En España se plantea un problema adicional, puesto que existe una fuerte tendencia a la segmentación regional del mercado, que cada vez es menos permeable. El problema puede agravarse a partir del año 2016 si se mantiene la actual tasa de reposición, 4.000 nuevos licenciados en cada curso, y las necesidades de nuevos médicos dentro de 8 años serán de 7.085 cada año.¹² Finalmente, la regulación afecta a la demanda de trabajo cualificado, en la medida que los trámites burocráticos dificulten la contratación de trabajadores extranjeros, lo que daría lugar a un incremento en los costes.

1.2. La oferta de trabajo inmigrante

Cuando una persona decide abandonar su lugar de origen y emigrar a otro país para trabajar, toma esa decisión como si se tratara de una inversión, y el valor actual del beneficio neto que se obtendría de esa inversión es la diferencia entre ganancias esperadas y costes, aplicando una tasa de descuento.

En principio, la ganancia de la emigración está representada por las rentas que espera obtener en el país de destino; sin embargo hay que tener en cuenta que la renta salarial, que se pretende conseguir con el desplazamiento, no constituye por sí misma la ganancia esperada de la inmigración, ya que habría que considerar determinados factores que aumentan o reducen dicha ganancia. Se trata no solo de factores monetarios, sino también de características que hacen que la inmigración resulte más o menos atractiva y que, por lo tanto, incentivan o desincentivan al desplazamiento, como puede ser la legislación que protege al trabajador frente al despido, prestaciones por desempleo o cualquier tipo de beneficio social.

1.2.1. El salario y los factores personales

Tal como presupone la teoría del capital humano, los salarios aumentan en función de la mayor cualificación de los trabajadores de modo que, tanto en el país de origen como en el país de destino, cuanto mayor sea la cualificación del trabajador mayor será su salario. Lógicamente, es la diferencia salarial lo que va a determinar la decisión de emigrar.

Entre los factores personales hay que destacar la edad, la educación o formación del emigrante y la situación familiar.

En primer lugar, a mayor edad mayor inversión en capital humano, que se corresponde con mayores beneficios específicos en la empresa en la que originariamente presta sus servicios, ya que la antigüedad en el empleo tiene una relación positiva con el salario percibido en el país de origen.

En segundo lugar, cuanto más edad se tenga menos tiempo queda para recuperar los costes de la emigración, tanto directos como indirectos, generados o producidos por el traslado, como los costes de carácter psíquico. Una persona de edad próxima a la jubilación tendrá costes más elevados que otra más joven, así como menos tiempo para poder recuperar la inversión realizada y obtener un beneficio neto positivo.

¹² Ver trabajo del Grupo de Investigación en Economía de la Salud de la Universidad de las Palmas de Gran Canaria, titulado "Oferta y necesidad de médicos especialistas en España (2006-2030) de Beatriz GONZALEZ LOPEZ-VALCARCEL y Patricia BARBER PEREZ, en el que se incluyen 43 especialidades médicas y se utiliza un modelo de simulación basado en la metodología de dinámica de sistemas, cuyos inputs pueden ser alterados para obtener la respuesta del sistema bajo escenarios alternativos.

Por tanto, a mayor edad mayor coste de emigrar y menos probabilidad de hacerlo, lo que explicaría porqué la decisión de emigrar se toma entre los 25 y los 30 años. En el caso de trabajadores altamente cualificados los incentivos para emigrar serían mayores inmediatamente finalizados sus estudios, su coste de oportunidad es menor, ya que pueden recuperar más rápidamente su inversión en capital humano.

El nivel de *estudios*, sobre todo universitarios, afecta de manera positiva la decisión de emigrar del trabajador. Los titulados universitarios tienen mayor acceso a la información de los mercados más especializados y son más eficientes cuando se trata de descubrir nuevas oportunidades de empleo, debido a su mayor capacidad de análisis. Además en el caso de niveles altos de educación los costes derivados de la emigración son menores, sobre todo los costes psíquicos, teniendo en cuenta que en ocasiones los titulados superiores ya han cambiado de residencia para poder realizar sus estudios, tanto dentro como fuera del país.

También supone un menor coste para el desplazamiento el conocimiento de idiomas extranjeros y son, precisamente, los emigrantes altamente cualificados los mejor preparados en este terreno, lo que amplía sus posibilidades de elección del país de destino.

La decisión de emigrar no suele tomarse de manera aislada, sino que en muchos casos está condicionada por la *situación familiar*. En principio, las personas sin cargas familiares tendrán más tendencia a emigrar; los sujetos con cargas familiares, tienen mayores costes, y tomara n su decisión teniendo en cuenta también cuales son las posibilidades de trabajo de su pareja en el país de destino. En el caso de tener hijos, habrá menores costes psíquicos cuando estos se encuentran en educación preescolar o primaria, que en educación superior o universitaria.¹³ Es, por tanto, la familia como conjunto la que determina la decisión de emigrar

Además del salario y las circunstancias personales, los incentivos para emigran dependerán también de cual sea el rendimiento del capital humano en el país de origen y de destino, es decir de las diferencias salariales entre trabajadores cualificados y no cualificados.

El tema es importante, puesto que esas diferencias van a condicionar la composición de la población inmigrante del país de destino, ya que cuando no existen grandes diferencias entre ambos grupos de trabajadores o lo que es lo mismo, cuando la tasa de rendimiento del capital humano no es elevada tendrán más incentivos para emigrar los trabajadores más cualificados (fuga de cerebros). En cambio, cuando la tasa de rendimiento del capital humano es elevada, tienen pocos incentivos para emigrar los trabajadores más cualificados. Este hecho se conoce en la literatura como “la autoselección del flujo de emigrantes” o modelo de Roy¹⁴. El modelo distingue entre una autoselección “positiva” y una autoselección “negativa”.

La autoselección positiva se producirá cuando a partir de un determinado nivel de cualificación, superior a la media, la remuneración del capital humano sea

¹³ J. Mincer. Family Migration Decisions. *Journal of Political Economy*. Octubre 1978, pp 749-774. Ver también G. BORJAS (1994). The Economics of Immigration. *Journal of Political Economy*. Vol. XXXII, p.p. 1667-1717, y Immigration an Welfare Magnets. *Journal of Labor Economics*, vol 17, p.p. 607-637

¹⁴ A. Roy (1951) Some thoughts of the distribution of earnings. *Oxford Economic Paper*. Junio. P.p. 135-146

mayor en el país de destino que en el país de origen y, por lo tanto, serán los trabajadores más cualificados los que tomen la decisión de emigrar.¹⁵

Por el contrario, cuando son los trabajadores con escasa cualificación los que tienen incentivos para emigrar, serán los inmigrantes “seleccionados negativamente” los que constituyan el grueso del flujo de la inmigración. Esta autoselección negativa es propia de países menos desarrollados en los que existe una fuerte desigualdad en la distribución de la renta.

Cuando los trabajadores con alta cualificación disfrutan en su país de origen de una alta remuneración de su capital humano, perderían sus buenas condiciones económicas y sociales si decidieran emigrar, por lo que carecen de incentivos para hacerlo, sin embargo los menos cualificados, además de rentas más bajas, no disponen de prestaciones sociales que les permitan un determinado nivel de bienestar.

La teoría de la autoselección permite concluir que no tienen incentivos para desplazarse los trabajadores altamente cualificados, que proceden de países en los que el rendimiento del capital humano es muy elevado.

1.2.2. Los factores geográficos

Los incentivos a emigrar dependen también de algún factor, que podríamos denominar geográfico, como es la *distancia entre el país de origen y el de destino* o la dificultad de acceso. La posibilidad de que una persona emigre esta relacionada negativamente con los problemas derivados del traslado, puesto que la distancia reduce el valor esperado de la inversión.¹⁶ La mayor lejanía del país de destino influye no solo en los costes de transporte, sino también en los costes psíquicos, si bien éstos últimos se reducen en el caso de que los inmigrantes que les han precedido ayuden a los nuevos, facilitándoles información sobre alojamiento y otras cuestiones.

En el caso de los trabajadores altamente cualificados los costes derivados de la distancia son menores, aunque no se reducirían los costes psíquicos derivados del alejamiento de la familia.

1.2.3. Otros factores

Determinadas condiciones políticas, sociales, culturales o de naturaleza económica, tanto en el país de origen como en el de destino, pueden considerarse como variables que afectan también a la oferta de emigración. En primer lugar, y entre los *motivos políticos* que incentivan la emigración, se podría incluir la existencia de conflictos bélicos o persecuciones políticas o religiosas en el país de origen. Estas situaciones reducen los costes de la emigración o aumentan los beneficios de la misma, y pueden afectar también a los trabajadores más cualificados. En segundo lugar, entre los *motivos sociales o culturales* que afectan a la decisión de emigrar se pueden incluir tanto la tradición migratoria del país de origen, como las costumbres o el clima del país de destino. En principio los emigrantes altamente cualificados disfrutarán de un nivel de vida alto en el país destino, por lo que no se verían menos afectados por algunos de estos factores. También es importante la

¹⁵ Esta situación es propia de países con una distribución relativamente igualitaria de la renta, como Suecia y Alemania, en la que los trabajadores menos cualificados reciben subsidios, lo que incrementa sus rentas, en cambio se grava a los trabajadores más cualificados con impuestos fuertemente progresivos, reduciendo su renta disponible. Ver Carrasco, R. Inmigración y mercado laboral. *Papeles de Economía Española* nº 98 pp 94 y s.s. 2003.

¹⁶ Carrasco, R recoge los estudios que señalan que la tasa de inmigración se reduce un cinco por cien cuando se duplica la distancia entre el país de origen y de destino. Op. cit, p.p. 98 y s.s.

composición de la población de un determinado país, así por ejemplo una proporción alta de personas mayores supone más oportunidades para los inmigrantes. En tercer lugar, como factores económicos que favorecen o dificultan la emigración, hay que destacar *la situación de paro* en el país de origen, que en el caso de ser elevada, incrementarán los beneficios netos de la emigración. El *subempleo* en el país de origen constituye también un incentivo a emigrar, hacia aquellos países en los que se reconozcan las cualificaciones y existan posibilidades de empleo.

También influyen en la decisión de emigrar variables como la economía sumergida en el país de destino, la posibilidad de obtener recursos para emigrar en el país de origen, las facilidades para conseguir vivienda en propiedad, etc, en la medida en que reducen los costes derivados de la emigración. Ninguna de estas cuestiones parece afectar, de forma decisiva, a la decisión de emigrar de trabajadores con alta cualificación.

En relación con los factores que hacen atractivo el país de destino, recientemente se ha publicado un informe¹⁷ que analiza la localización en el mundo, en el año 2007 de lo que denomina “talentos”, y enumera los países que en un periodo de cinco años pueden formar y retener ese tipo de trabajadores, puesto que ofrecen un entorno atractivo para el trabajo, para ello elabora un índice que mide el potencial para atraer o producir talentos, en el que se han considerado siete aspectos fundamentales: demografía, calidad del sistema educativo obligatorio, calidad de las universidades y escuelas de negocios, calidad del entorno para desarrollar talentos, movilidad y apertura del mercado de trabajo, tendencia a recibir inversión extranjera y propensión para atraer talentos.

Para medir esas características, que hacen que determinados lugares tengan un mayor número de personas con capacidad para desarrollar funciones directivas o ocupar puestos relevantes, se utilizan determinadas variables que combinan medidas cuantitativas con valoraciones cualitativas¹⁸. Cada una de estas variables tiene un peso diferente en cada uno de los siete indicadores, con una ponderación de uno a cinco. El número total de países valorados es de 30¹⁹, y la puntuación que recibe cada país está entre 1 y 100.

Las predicciones se basan en un modelo macroeconómico y en las proyecciones de los analistas para las variables cualitativas. El modelo ha sido elaborado por The Economist Intelligence Unit's, Es interesante destacar el peso que tiene cada una de las variables en tres de las siete áreas que se utilizan para elaborar el índice:

¹⁷ Estudio elaborado por la Consultoría Heidricks and Struggles, titulado *Mapping Global Talents: Essays and Insights*. Septiembre, 2007.

¹⁸ Así, por ejemplo para el indicador denominado Demografía una de las variables estimadas es la población entre 20 y 59 años, o para el indicador de la calidad de la educación obligatoria, la duración de la misma, el tanto por ciento de Producto Interior Bruto que se destine a educación o la ratio profesor/alumno en todos los niveles educativos.

¹⁹ Incluye Norteamérica, Australia, principales Países Europeos, Mexico, Argentina, India, China y Japón, entre otros.

<u>Indicador</u>	<u>Variabes</u>	<u>Peso</u>
Calidad Universidades y Escuelas de Negocios	Ratio ISCED ²⁰	4
	Nº de Escuelas de Negocios (entre las 100 mejores del mundo)	3
	Gasto por estudiante en Educación Superior (% del PIB)	
Movilidad y apertura Mercado de trabajo	Nº de estudiantes en el Extranjero	2
	Nº estudiantes extranjeros (como % de estudiantes en nivel superior)	4
	Habilidad para idiomas extranjeros (de la fuerza laboral)	5
	Contratación de extranjeros	4
	Apertura del Comercio (Export. + Import en % del PIB)	3
Propensión para Atraer talentos	Habilidades técnicas de la Fuerza laboral	4
	Renta personal disponible per capita	4
	Crecimiento del empleo	3
	PIB per capita	0
	PIB per capita (Paridad Poder Adquisitivo)	4
	PIB nominal en \$ (crecimiento real)	3

Si nos fijamos en la Calidad de las Universidades y Escuelas de Negocios, en primer lugar figura Estados Unidos, con 76 puntos, seguida del Reino Unido, con 43 y, a partir de ahí, el resto de los países tienen puntuaciones inferiores a 37. España tendría una puntuación de 29 sobre 100, en el año 2007 y ocuparía el puesto 12 de los 30 países analizados. En el año 2012 su puntuación descendería a 20 ocupando, sin embargo, el puesto número 13. Los cinco primeros puestos son los mismos en el año 2012. El tercer lugar lo ocupa Suecia, el cuarto Corea del Sur y el quinto Australia.

Si nos fijamos en la Movilidad y Apertura del Mercado de trabajo, España se encuentra en el puesto 19, en el año 2007, y pasa al puesto 20 en el año 2012. Con respecto a la Propensión para Atraer Talentos, en el año 2012 se producen algunos cambios en el ranking, pasando Francia desde la posición quinta en 2007 a ser la segunda en el año 2012. Estados Unidos permanece en primera posición y España se mantiene en octavo lugar.

De acuerdo con los indicadores vistos, aunque España parece tener características, por indicadores económicos o habilidades técnicas para atraer talentos, sin embargo hay aspectos relativos a la calidad de la enseñanza y la estructura del mercado de trabajo que hacen que en el futuro pueda tener problemas a la hora de competir por trabajadores altamente cualificados en determinados sectores, como puede ser el financiero.

2. La Regulación

Además de las variables mencionadas, en la decisión de emigrar la regulación de determinadas materias juega un papel fundamental, ya que ello va a suponer unos costes para el emigrante, que reducen los beneficios esperados del desplazamiento.

²⁰ Internacional Standard Clasification of Education para Universidades y Escuelas de Negocios

Entendemos por Regulación no una categoría legal concreta, sino más bien áreas de la ley que tienen una función político económica. Se puede pensar en la Regulación como un sistema de gobierno público que surge como consecuencia de los fallos del derecho privado y de la gestión privada.

Cualquier persona no nacional que desee trabajar en España se encuentra sometido a una serie de normas sobre entrada en nuestro país, residencia o permiso de trabajo. Estas normas pueden formar parte, tanto de la legislación comunitaria, como del derecho español. La legislación comunitaria, a su vez, distingue entre las normas aplicables a los nacionales de países europeos y las que se aplicarán a los ciudadanos del resto del mundo.

Los nacionales de Estados miembros de la Unión Europea tienen un tratamiento muy similar al resto de los países europeos no comunitarios (como es el caso de los nacionales de la Confederación Helvética o los de los países del Espacio Económico Europeo).

La entrada, residencia y permiso de trabajo de los nacionales de países no europeos, y que denominamos “resto del mundo”, se rige, además de por las normas comunitarias, por las leyes de inmigración de los países de destino. Se trata de una materia que es compartida, en cuanto a regulación, con las instituciones comunitarias.

Además de las normas nacionales sobre inmigración, que regulan los aspectos mencionados, es preciso tomar en consideración otro tipo de legislación que, de alguna forma, afecta a la decisión de emigrar, como es el caso de la regulación laboral y fiscal.

En resumen, la regulación a analizar es la siguiente:

Entrada Residencia y Permiso de Trabajo	Normas Comunitarias	Nacionales de países europeos	Comunitarios
			No comunitarios
----- Otro tipo de Normas	Legislación Española	Resto del mundo	
		Nacionales de países europeos	
		Resto del mundo	
	Legislación Española	Laboral	
		Fiscal	

2.1.- Normas sobre entrada, residencia y permiso de trabajo

Para poder desarrollar una actividad laboral es necesario ajustarse a la normativa del país en el que se va a desarrollar pero, puesto que España pertenece a la Unión Europea, es conveniente recordar en qué medida se ve afectada por la legislación comunitaria.

2.1.1.Las Normas Comunitarias

Estas normas establecen tratamientos diferentes para los nacionales de países europeos, miembros o no de la Unión Europea, y para los nacionales del resto del mundo.

Con el Tratado de Ámsterdam de 1997, que entró en vigor el 1 de Mayo de 1999, se estableció la base jurídica que atribuye a la Comunidad la política de inmigración. Hasta entonces existía únicamente una cooperación entre los estados, que se institucionalizó con el Tratado de Maastricht de 1992.

Se estableció, sin embargo, un periodo de 5 años, en el que la iniciativa legislativa de la Unión Europea sería compartida con los estados miembros. El Tratado de Ámsterdam recoge también la cooperación entre los estados que pertenecen al denominado Acervo Schengen. Reino Unido, Irlanda y Dinamarca no forman parte de la cooperación Schengen, por lo que no les será de aplicación, con carácter general, las medidas sobre inmigración, y las normas aplicables en esta materia, para los tres países citados, serán las que se establecen en los Protocolos que regulan la posición de cada uno de ellos. Las actuaciones comunitarias, en lo que se refiere a la entrada de nacionales no pertenecientes a países europeos, se ha centrado básicamente en desarrollar sistemas de prevención o lucha contra la inmigración ilegal. Este tipo de medidas, que intentaban reforzar las fronteras exteriores, ya fueron reguladas en 1995 por el Convenio de Schengen en el que, por otra parte, se abolieron los controles en las fronteras de los países firmantes. Tras los atentados del 11 de Septiembre se intentó una mayor coordinación en las políticas sobre fronteras exteriores y se reforzaron las medidas de lucha contra la inmigración ilegal.

Toda esta regulación afecta poco a la inmigración altamente cualificada, ya que es dudoso que este tipo de inmigrantes intente la entrada y trabajo ilegal. La entrada y residencia de nacionales de terceros países, por razones de trabajo por cuenta ajena y de actividades económicas por cuenta propia, han sido objeto de atención por varias Propuestas de Directivas. En concreto, esas propuestas se han ocupado de temas como:

- La validez de los permisos de trabajo.
- Los límites con respecto al tipo de actividad que realizarán los trabajadores.
- Y, por último, los requisitos exigidos para la entrada de los nacionales de terceros países, con motivo de la realización de estudios, formación o voluntariado.

Es conveniente hacer notar que los visados de estudios no permiten realizar trabajos por cuenta propia o ajena, pero una parte de esos inmigrantes formados en España se incorpora, con posterioridad, al mercado de trabajo, aunque para ello deben cumplir los requisitos exigidos a los que realizan trabajo por cuenta propia o ajena.

Como resumen, es importante destacar que en el tema de los visados, asilo e inmigración, existen competencias compartidas entre las instituciones de la Comunidad y los estados miembros, a pesar de que el Tratado de la Comunidad Europea otorgase a la primera las competencias sobre migración laboral²¹

Para los nacionales de terceros países, que hubieran residido de manera legal, se creó un Estatuto de Residente de larga duración, para lo que se exige el cumplimiento de algunos requisitos, como el haber residido de forma legal y no interrumpida durante los cinco años inmediatamente anteriores a la concesión de residencia, y probar que se dispone de recursos estables y suficientes para satisfacer las necesidades básicas de manutención, además de un seguro de enfermedad, que cubra los riesgos normalmente asegurados. Los solicitantes de este estatuto deberán cumplir las medidas de integración exigidas por la legislación nacional del estado miembro.

²¹ Ver sobre el tema P. ALGEREY, L. ESTEVEZ, M. FERNANDEZ. *El fenómeno de la inmigración en Europa. Perspectivas jurídicas y económicas*. Dykinson, 2005. p.p. 71 y s.s.

Con la adquisición del Estatuto, el inmigrante tendrá derecho a determinadas prestaciones, en las mismas condiciones que los nacionales, incluyendo prestaciones por despido, becas para educación, ayudas, prestaciones de la Seguridad Social, asistencia y protección social, beneficios fiscales, accesos a la vivienda, libertad de asociación y afiliación, asistencia jurídica gratuita, etc. El beneficiario del Estatuto puede ejercer actividad económica, como trabajador por cuenta propia o ajena, en un estado miembro distinto al que se lo concedió. Una de las principales causas de inmigración en la Unión Europea es la reagrupación familiar. La regulación sobre reagrupación faculta a los familiares a trabajar en las mismas condiciones que los inmigrantes que solicitan la reagrupación. Esta medida constituye un incentivo que favorece la emigración. Con respecto a los extranjeros altamente cualificados, la Comisión Europea, y ante las dificultades a las que podría enfrentarse la Unión en un futuro próximo, el 9 de Octubre de 2007 adoptó una propuesta de Directiva para la contratación de trabajadores extranjeros altamente cualificados. Se les concedería, a dichos trabajadores, la denominada "Tarjeta Azul" (similar a la Green Card de Estados Unidos), por la que los inmigrantes con título universitario dispondrán de un permiso de trabajo y residencia de dos años prorrogables. Después de esos dos años, el inmigrante que tenga una oferta de empleo, en cualquier otro estado miembro de la Unión, podrá desplazarse sin tener que reiniciar el procedimiento.

Se pretende que entre en vigor antes de año y medio. La Comisión Europea gestionará un catálogo de empleos, de acuerdo con las solicitudes, dirigidas por los empresarios a sus respectivos gobiernos, catálogo que se ofrecerá a los que soliciten la tarjeta.

2.1.2. Legislación española para trabajadores extranjeros

La Legislación vigente para todo tipo de trabajadores extranjeros, con respecto a derechos, libertades, entrada, permanencia, salida y la incorporación al mercado laboral, se encuentra contenida:

- En primer lugar, en la Constitución Española, artículos 13.1 y 10, apartados 1 y 2.
- En segundo lugar, en la Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, de 11 de Enero. Esta Ley fue reformada por la Ley Orgánica 11/2003 de 29 de Septiembre y, posteriormente, por la Ley Orgánica 14/2003 de 20 de Noviembre.
- En tercer lugar, y en cumplimiento del mandato de la Disposición Adicional Tercera de la de la Ley Orgánica 14/2003, se dictó un nuevo Reglamento de Extranjería, aprobado por Real Decreto 2393/2004 de 30 de Diciembre.
- Y, por último también es de aplicación en esta materia la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

Las dos fórmulas para regular la entrada de inmigrantes han sido el visado y los contingentes.

Es conveniente hacer notar que la legislación no toma en consideración la categoría laboral del trabajador extranjero, por lo que la concesión de permisos de trabajo y de residencia, en principio, es igual para cualquier categoría de trabajador.

La evolución experimentada en la legislación responde, en general, a los problemas que se fueron planteando en cada momento, y los aspectos más destacables de la misma son los siguientes:

En Julio del año 1985 se aprobó una Ley Orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros en España. A pesar del título, únicamente menciona limitaciones de derechos respecto a los nacionales españoles (como la libertad de circulación dentro del territorio español, el derecho de reunión, el derecho a la educación o a la sindicación). La Ley se aprobó en vísperas del ingreso de España en la Comunidad por lo que, fundamentalmente, recogía medidas de control de la entrada y residencia de los extranjeros, además de las condiciones de su expulsión. Se trataba de evitar que España fuera un “coladero” de inmigrantes a la Comunidad Europea, y por esa razón la regulación sobre trabajo y residencia desincentivaban la permanencia y estimulaban la inmigración temporal.

Un primer Reglamento (año 1986), que desarrolló esta Ley, fue restrictivo en lo referente a sectores profesionales y de territorio en la obtención de los primeros permisos de trabajo. Diez años más tarde un Nuevo Reglamento promociona una legislación más estable, al permitir la concesión de permisos permanentes de trabajo y de residencia. Se estableció el permiso de trabajo indefinido, que se concedía al cabo de 6 años de renovación

El visado fue el instrumento utilizado para restringir las entradas, sin embargo, se planteó el problema de que muchos inmigrantes estaban ya en España, por lo que en el periodo 1991-1994 hubo 56.000 residentes dispensados de la obtención del mismo. La razón de esa dispensa estaba en que suponía un coste considerable volver al país de origen para formalizar este requisito, cuando en realidad los emigrantes ya tenían permiso de residencia y trabajo en España.

Para terminar con la inmigración ilegal, durante el periodo 1993 - 1999, se acude a la política de contingentes, que sobrepasó siempre el número previsto, ya que en realidad se trataba de regularizaciones encubiertas.

La Ley Orgánica 4/2000 de 11 de Enero es, de nuevo, un intento de terminar con la inmigración irregular. La idea era cambiar la expulsión por regularización, como sistema de tratar las irregularidades sobrevenidas, utilizando para ello la vía de los contingentes.

Un aspecto a destacar en la nueva Ley Orgánica es la diferencia que se establece entre la autorización administrativa para trabajar y el permiso de trabajo. Así, la realización de actividades lucrativas por cuenta propia, como profesiones liberales, pequeñas explotaciones agrícolas o ciertas actividades de comercio y servicio, requieren de autorización administrativa, mientras que el trabajo por cuenta ajena supone una actividad ligada al contrato de trabajo, y exige permiso de trabajo.

En este punto no existe distinción en cuanto a la categoría del puesto de trabajo. Sin embargo, cuando una persona extranjera se proponga trabajar por cuenta propia o ajena, y ejerza una actividad para la que se exija una titulación especial, la concesión del permiso de trabajo se condicionará a la tenencia u homologación del título correspondiente, y a la colegiación si las leyes así lo exigen.

Por otra parte, la Ley Orgánica reconoce un tipo de permiso especial, cuya duración está ligada a la duración del contrato. En este caso, los empleadores deben solicitar y obtener autorización previa del Ministerio de Trabajo y

Asuntos Sociales. Este supuesto sería de aplicación, por ejemplo, a aquellas personas que se encuentren en territorio español, con permiso de residencia, o sin él, y que podrían ser contratadas por un periodo inferior a un año, que es la duración que tienen los permisos especiales.

Cuando se trata de trabajo por cuenta ajena, la concesión del permiso inicial queda sujeto a la situación nacional de empleo y se podrá limitar su validez a un determinado territorio, sector o actividad.

Otro de los aspectos relevantes de la Ley Orgánica del 2000 es el tema de los contingentes. El Gobierno, previa audiencia del Consejo Superior de Política de Inmigración y de las organizaciones sindicales y empresariales, podrá establecer, con carácter anual, un contingente de mano de obra, en el que se fijará el número y las características de las ofertas de empleo que se ofrecen a los trabajadores extranjeros no residentes en España, con indicación de los sectores y actividades profesionales. La idea es que los contingentes respondan a las necesidades laborales, que no pueden ser cubiertas, ni por la mano de obra disponible en el ámbito nacional, ni por el procedimiento de concesión de permisos de trabajo.

En los contingentes se incluyen también las necesidades de trabajadores altamente cualificados, aunque esta no es la única vía para su contratación.

Se exceptúan de la obtención de permiso de trabajo, por la vía de los contingentes, los trabajadores extranjeros con ofertas de empleo realizadas por los empresarios y dirigidas, entre otras, a cubrir puestos de confianza o a titulares de una autorización de trabajo que pretenden su renovación.

En la legislación anterior, en los contingentes se incluían personas que habían conseguido una oferta de trabajo en alguna de las actividades reclamadas por los empleadores, sin embargo la ley Orgánica del 2000 termina con esta práctica, al no exigir al emigrante una oferta previa e individualizada de trabajo. Las novedades fundamentales de la Ley del 2000 están en eliminar la regulación pormenorizada de los colectivos hacia los que se pretendía orientar la inmigración, aunque ello no impide que el Gobierno pueda dirigir su política de inmigración hacia sectores, actividades o nacionales de determinados países. Con ello se pretende una mayor flexibilidad, para poder adaptarse a las necesidades del momento.

Se echa de menos una simplificación en el sistema de permisos, ya que la solicitud del permiso de residencia exige acreditar la existencia de una oferta o contrato de trabajo o solicitud de autorización, para trabajadores autónomos.

Tampoco la Ley contempla el permiso de estancia para buscar empleo, sistema que evitaría muchas situaciones de irregularidad.

Con respecto a los visados, la nueva Ley Orgánica de 2003 regula cinco tipos diferentes: tránsito, estancia, residencia, trabajo y residencia y estudios.

En el caso de trabajo por cuenta propia, además de las autorizaciones o licencias para la apertura o funcionamiento de la actividad proyectada o para el ejercicio profesional, se exige la titulación o acreditación de que se posee la capacidad para el ejercicio de la profesión y, cuando proceda, los títulos debidamente homologados. Asimismo deberá acreditarse que se cuenta con la inversión económica necesaria o compromiso de apoyo por parte de las instituciones financieras y presentar un proyecto de establecimiento y actividad a realizar, indicando la rentabilidad esperada y, en su caso, los puestos de trabajo cuya creación se prevea.

Los *estudiantes* gozan de un régimen especial para la obtención de visados, pero no están autorizados para ejercer actividad retribuida (artículo 40), aunque se les permite realizar actividades remuneradas cuando éstas no limiten la prosecución de los estudios, tanto a tiempo parcial como con duración determinada. Por esta vía era posible la entrada en España de trabajadores licenciados o ingenieros, ya que podían matricularse en el tercer ciclo o Doctorado y a la vez ejercer su profesión, con las limitaciones impuestas. Esta legislación puso fin a la prohibición de trabajar para las personas con autorización de estudios, de la anterior normativa.

En el tema de la homologación de títulos universitarios, se puede plantear la cuestión de la eficiencia de este requisito. Desde un punto de vista económico, la certificación de seguridad que implica la homologación es en realidad un coste adicional, al retrasar la contratación de profesionales que pueden prestar bienes o servicios necesarios para la sociedad. Esta cuestión está muy clara en el caso de los médicos. Pero, además, la eliminación total de riesgos es prácticamente imposible y no tiene sentido económico, ya que los sujetos en sus actividades ocupacionales o recreativas asumen siempre algún tipo de riesgo.

En relación con los trabajadores altamente cualificados existe una regulación específica en una Resolución del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 28 de Febrero de 2007. que establece cuales son los requisitos para la entrada de extranjeros, en cuya actividad profesional concurren razones de interés social o laboral o de trabajos de investigación o docentes.

La resolución sería de aplicación a:

- a) Personal directivo o altamente cualificado por cuenta ajena
- b) Personal directivo o altamente cualificado, para el caso de prestación transnacional de servicios
- c) Técnicos o científicos extranjeros altamente cualificados, contratados por el Estado o Comunidades Autónomas, entes locales u organismos de investigación
- d) Técnicos o científicos para realizar trabajos de investigación
- e) Artistas de reconocido prestigio, y cualquier otro supuesto asimilado

En los casos a, b y c, los trabajadores extranjeros deberán acreditar que han desarrollado previamente esas actividades al menos durante un año, al servicio del empleador o en puestos de trabajo o en proyectos de investigación científica o desarrollo tecnológico, similar a los puestos que van a ocupar.

El procedimiento a seguir será que la empresa u organismo contratante dirijan una solicitud de autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena a la Dirección General de Inmigración. Cuando se trata de personal directivo, la empresa debe aportar el proyecto empresarial en el que se describa la inversión prevista y/o la creación de puestos de trabajo directos para trabajadores nacionales o extranjeros residentes en España. Además se incluirá uno de los tres siguientes documentos:

- Certificación de la Tesorería de la Seguridad Social de que la empresa cuenta con una plantilla de al menos 1.000 trabajadores.
- Informe de la Junta General de Accionistas y certificado de auditor Independiente en el que conste que el volumen de inversión en España es superior a 200 millones de euros.

- Certificado del Registro de Inversión de la Subsecretaría General de Inversiones Extranjeras, en el que se declare una inversión no inferior a 20 millones de Euros, con fondos procedentes del exterior.

Se faculta a la Dirección General de Inmigración a que reduzca los umbrales mencionados para facilitar el acceso a un mayor número de empresas o empleadores.

Cuando se trate de profesores extranjeros o investigadores, que vengan a Universidades Públicas o estén contratados por Instituciones Públicas, la solicitud se acompañará con la memoria del proyecto o una certificación del Rector de la Universidad, en el que se indicará que se cumplen los requisitos exigidos.

Los técnicos o científicos extranjeros, que vengan a realizar trabajos de investigación a Universidades privadas, centros de I+D de reconocido prestigio o unidades de investigación de empresas españolas, se les exige también una memoria del proyecto y de la empresa, además del currículum de investigador y certificación del Ministerio de Educación y Ciencia o el Ministerio de Industria de los datos sobre el centro investigador.

Los familiares, que acompañen a los extranjeros, y que justifiquen el vínculo, obtendrán una autorización de residencia, pero deberán acreditar disponibilidad de recursos, de vivienda y, si van a trabajar, permiso de trabajo.

Una vez que han informado distintos organismos, la Dirección General de Inmigración procederá a dictar la correspondiente resolución, en el plazo máximo de un mes, que será comunicada a la empresa o empleador, junto con la liquidación de las tasas que procedan.

Si el objetivo que se pretende es incentivar la entrada de trabajadores altamente cualificados, no parece adecuado un proceso tan complejo, y los requisitos exigidos, en relación con volumen de inversiones o número de trabajadores de la empresa son excesivos.

Es importante destacar que en la tramitación del expediente no se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo, lo que supone una apertura al mercado de trabajadores altamente cualificados.

2.2. Normas sobre derechos de los trabajadores extranjeros en España

La Constitución de 1978 (art.13.1) reconoce a los extranjeros los derechos que garantiza a los españoles "en los términos que establezcan los tratados y la ley", excluyendo expresamente el derecho al sufragio y el acceso a cargos públicos, excepto en el caso de las elecciones locales, y para los ciudadanos de los Estados que, a su vez, otorguen el sufragio a los españoles.

La evolución de la legislación, en materia de derechos de los extranjeros, ha sido la siguiente.

La Sentencia 107/1984 del Tribunal Constitucional abordó el problema de la extranjería, a partir del artículo 13 de la Constitución, distinguiendo tres tipos de derechos:

- Los comunes a toda persona
- El derecho al sufragio, solo para los ciudadanos españoles, salvo elecciones locales y cuando exista reciprocidad
- Los que dependen de los tratados y las leyes

El Tribunal Europeo de Defensa de Derechos Humanos, en su doctrina, amplió de forma notable la posibilidad que ofrecía la legislación española, sobre

condiciones de procedimiento administrativo, principio de legalidad sancionadora, reagrupación familiar, etc.

La Ley Orgánica de Extranjería de 1985, únicamente, regulaba los derechos que suponían limitaciones respecto a los españoles, como la libertad de circulación por el territorio español, el derecho de reunión, el derecho de asociación, el derecho a la educación y el derecho a la sindicación. En realidad su objetivo era el control de la entrada y residencia de los extranjeros y las condiciones para su expulsión. Algunas de esas limitaciones fueron, posteriormente, eliminadas por la Sentencia 115/1987 del Tribunal Constitucional. Dicha Sentencia supondría un avance progresivo para el reconocimiento a los extranjeros de derechos que la Constitución reservaba a los españoles.

Por otra parte, los Convenios internacionales también ampliaron la protección, sobre todo a los menores, reconociendo el derecho a la educación y a la sanidad, al margen de la situación legal de los padres.

El derecho a la reagrupación familiar se reconoció, en el sistema legal español, por una Resolución de 15 de Febrero de 1994, a pesar de que las Sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos lo habían incluido, con anterioridad, como un derecho fundamental.

La Ley Orgánica del año 2000, sigue la línea del derecho comparado, con respecto a la igualdad en los derechos de los nacionales y los de los residentes legales y crea un estatuto para los extranjeros en situación irregular pero estable en territorio español. En realidad, se pasa de la persecución de los extranjeros en situación irregular a intentar solucionar las causas de esa situación. Se reconoce a los extranjeros, aunque no estén inscritos en el padrón municipal, el derecho a la asistencia sanitaria de urgencia y a su continuación hasta el alta médica.

Después de la Ley 14/2003 de reforma de la Ley de Extranjería del año 2000, se produce un reforzamiento de los derechos de Seguridad Social de los extranjeros que trabajen en España, aunque no tengan permiso de trabajo, y no se condiciona el derecho a las prestaciones al permiso de residencia.

Con respecto a las prestaciones contributivas, los extranjeros, como los españoles, tienen derecho a ellas sin necesidad de Convenios Internacionales ni de reciprocidad, siempre que se encuentren legalmente en España o realicen alguna actividad que les permita darse de alta en la Seguridad Social. También tienen derecho a las prestaciones no contributivas en las mismas condiciones que los españoles. En este punto la Ley de Extranjería va más allá de los convenios de la OIT.

En lo que se refiere al derecho al trabajo, aunque en un plano teórico²² se puede hablar de igualdad entre extranjeros en situación regular y españoles, sin embargo al analizar la normativa vigente sobre la situación de los inmigrantes se puede ver que solo se cumple esa igualdad cuando se trata de extranjeros con residencia permanente, pero no ocurre lo mismo cuando se trata de estancias con un visado para búsqueda de empleo, ni tampoco para el

²² Tanto la Constitución Española, artículos 13 y 14, como la Ley Orgánica de Extranjería 4/2000, establecen que los extranjeros son sujetos de derechos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones que los españoles.

caso de residencia temporal con autorización para trabajar, ya que ésta se limita a un área geográfica o sector económico determinado²³

Alguno de los derechos mencionados, como la asistencia sanitaria o la ayuda para la adquisición de vivienda, no afectarían en principio a la decisión de emigrar de los trabajadores con alta cualificación, sin embargo suponen diferencias con otras legislaciones y pueden ser un incentivo para los nacionales de países que no cuenten con este tipo de seguros sociales para cualquier ciudadano.

2.3. Las normas fiscales

Con respecto a las obligaciones tributarias, correspondientes a impuestos, la regla a aplicar es la de la residencia fiscal²⁴. Hay algunas excepciones, como es el caso de los diplomáticos o los trabajadores transfronterizos.

El otro criterio aplicable es el de la territorialidad, para los impuestos de carácter real, en los que el hecho imponible son bienes concretos y derechos o actividades, con trascendencia económica.²⁵

En consecuencia, los sujetos con residencia fiscal van a tributar, tanto por las rentas obtenidas en España, como por los bienes situados en nuestro país, y por las rentas que obtengan en el extranjero y los bienes situados fuera de España. Los no residentes tributarán solo por las rentas que obtengan en España y por los bienes que posean en territorio español.

Por lo tanto, los impuestos a los que podrían quedar sometidos los extranjeros son el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) o el Impuesto sobre la renta de los No Residentes (INNR) y el Impuesto sobre el Patrimonio (IP), tanto por obligación real como por obligación personal²⁶.

La tributación por IRPF será para todos los residentes por las rentas obtenidas durante el año natural (del trabajo, capital mobiliario e inmobiliario, actividades económicas y ganancias patrimoniales), con independencia de donde se hayan producido, y siempre que superen el mínimo exento. El correlativo INNR grava las rentas obtenidas en territorio español por no residentes fiscales, y será gravado por este impuesto cualquier extranjero que trabaje por cuenta

²³ Sobre el tema ver Tobes Portillo, P y Angoitia Grijalba, M. Las políticas por desempleo de los inmigrantes en España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Num. 61

²⁴ Se adquiere la condición de residente fiscal cuando, con independencia de la nacionalidad, se permanece en nuestro país más de 183 días del año natural, sin exigir que sean consecutivos. La residencia fiscal es independiente de las reglas que establece la Ley Orgánica de Extranjería, por lo que se puede considerar que una persona física tiene residencia fiscal aunque no disponga de autorización para residir en nuestro país.

Los extranjeros deberán tener una identificación fiscal, a la que también están obligados los ciudadanos de países de la Unión Europea. Los empresarios y profesionales extranjeros, con obligación de efectuar retenciones, deberán darse también de alta en el censo de obligados a tributar, para poder iniciar sus actividades.

²⁵ Este criterio supone gravar tanto a los residentes fiscales como a los no residentes, siempre que el hecho imponible se realice en nuestro país y dichos sujetos tengan una conexión, como por ejemplo que el factor de producción esté situado en España, o el pagador de rentas sea residente fiscal en España, o que el patrimonio de un no residente esté en nuestro país.

²⁶ Obligación personal implica que el contribuyente es residente en España y obligación real cuando los bienes están situados en territorio español. El Gobierno ha anunciado la supresión de este Impuesto.

propia y desarrolle una actividad empresarial o profesional con una instalación situada en España. Cuando no existe establecimiento permanente, y se trata de no residentes, se tributará por las rentas obtenidas, con diferentes tipos impositivos según la renta de que se trate²⁷. Casi todas las rentas tienen una retención igual al tipo impositivo que se les aplica, es decir, coinciden retención e impuesto a pagar²⁸.

Existe un *régimen especial* para personas residentes en el extranjero y que se trasladen a España por motivos laborales. Dicho régimen se aplica en el año de llegada y en los cinco siguientes, a extranjeros, comunitarios y no comunitarios, y a españoles que no hayan residido en España en los diez años anteriores. Estos trabajadores pueden tributar por IRNR por las rentas obtenidas en España, en lugar de hacerlo por IRPF, que sería lo que les corresponde al ser residentes en nuestro país.

La ventaja fiscal está en que solo son gravados por las rentas obtenidas en España a un tipo impositivo proporcional (24% para las rentas salariales), en lugar de la progresividad que correspondería en el IRPF. Por otra parte, en el Impuesto sobre el Patrimonio únicamente tributan por los bienes que poseen en España.

Además de las obligaciones tributarias correspondientes a los Impuestos, los residentes fiscales pagan las tasas que corresponden a cualquier español, y también quedan sometidos a determinadas *Tasas* (destinadas a la financiación de actividades o la prestación de servicios por la Administración) que solo afectan a los extranjeros²⁹. Las más significativas son: la Tasa para obtener la Tarjeta de Identidad de Extranjeros, la Tasa de Visado, la Tasa de Identificación Fiscal y la Tasa de Autorización de Trabajo. Cuando se trate de trabajadores por cuenta propia el obligado al pago de la Tasa por Autorización para Trabajar es el trabajador, en cambio esa obligación la tiene el empresario cuando el trabajo es por cuenta ajena³⁰.

A pesar de lo que dice la Ley, y desde un punto de vista económico, la tasa será soportada por trabajador o empresario dependiendo de la elasticidad de la oferta y demanda de cada tipo de trabajo.

Otra Tasa a la que también quedan sujetos los trabajadores cualificados es la correspondiente a la Homologación de Títulos Extranjeros, exceptuando los títulos de especialidades en Ciencias de la Salud y los de graduados en Educación Secundaria.

Ninguna de las tasas citadas es de cuantía muy elevada, por lo que no afectarán a la decisión de emigrar de los trabajadores altamente cualificados.

²⁷ Salarios y similares al 24%, plusvalías y dividendos al 18% y pensiones al 8%

²⁸ Cuando se trata de trabajadores por cuenta ajena y van a transcurrir más de 183 días desde la fecha de llegada hasta el 31 de Diciembre, tendrán que tributar por las rentas en España por IRNR, cuyo devengo será inmediato. Se considera a estos trabajadores como residentes, en relación con las retenciones, que serán practicadas por el empresario que paga los salarios, como si fueran contribuyentes del IRPF. No habrá que esperar, por lo tanto, al transcurso de un periodo superior a 183 días durante el año natural. Será necesario solicitar la aplicación de este régimen a la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

³⁰ La obligación es tanto para las personas físicas como jurídicas. El artículo 46.2 de la Ley Orgánica de Extranjería dispone que será nulo todo pacto en el que el trabajador por cuenta ajena asuma la obligación de pagar en todo o en parte el importe de las tasas establecidas por la concesión, reovación, modificación o prórroga del contrato de trabajo.

3.- Situación del trabajo cualificado en España

Para poder decidir sobre la oportunidad de contratar trabajadores cualificados extranjeros se comienza con un análisis de la situación del mercado de los titulados universitarios españoles, para ello se recogen los datos sobre paro, ocupación y actividad, así como las titulaciones más demandadas por los empresarios y las Comunidades Autónomas que necesitan este tipo de trabajadores.

A continuación, y para destacar la posición de España para atraer este tipo de trabajadores, se recogen datos relativos a las diferencias salariales entre trabajadores cualificados y no cualificados, los salarios medios que perciben los altamente cualificados en distintos países europeos y las tasas de ocupación de los titulados en Europa.

3.1. Nacionales

El cuadro que figura a continuación nos muestra los datos sobre paro, ocupación y actividad de los españoles con Estudios Superiores y Doctorado, en el IV Trimestre de los años 2003 a 2007.

Cuadro nº 1 - Tasa de Paro, Ocupación y Actividad de Nacionales según nivel de estudios. (Estudios Superiores y Doctorado)

Años	Tasa de Paro					Tasa de Ocupación					Tasa de Actividad				
	03	04	05	06	07	03	04	05	06	07	03	04	05	06	07
E. S.	9,0	8,1	6,6	5,8	5,4	74,5	75,6	76,4	77,6	77,7	81,8	82,3	81,9	82,4	82,1
Doc.	4,9	2,9	1,7	3,2	2,0	86,1	88,2	80,3	82,0	82,3	90,5	90,8	81,7	84,7	84,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE y EPA

La tasa de paro se ha ido reduciendo desde el año 2003, tanto para Estudios Superiores como en Doctorado, sin embargo la reducción en términos porcentuales es mayor en los primeros que en los segundos. Si nos fijamos en la ocupación, el colectivo con Estudios Superiores ha experimentado un crecimiento, mientras que en los Doctores se ha producido un descenso. La Tasa de Actividad no ha variado substancialmente en los Estudios Superiores, sin embargo se ha reducido algo en Doctorado, lo que parece demostrar que esta titulación no se está valorando especialmente por el mercado.

Para conocer el interés que tienen las empresas por emplear trabajadores altamente cualificados, se puede analizar su comportamiento estudiando cual ha sido la evolución de la exigencia de una titulación, cuales son las titulaciones preferidas y donde son demandadas en mayor medida. Dicha exigencia ha experimentado un descenso desde el año 2005, en el que el porcentaje era del 80%, mientras que en la actualidad se estima es del 68,3%. Con respecto a las titulaciones más solicitadas, la mayor demanda está en las titulaciones técnicas, que representan el 51,7%, seguidas de las

titulaciones del área jurídico social, con el 31,4% de los perfiles demandados. Las Humanidades aparecen solo con un 2,9%.³¹

La relación existente entre titulaciones y salarios en España nos permite confirmar el hecho de que las titulaciones con mayor salario son aquellas en las que la demanda es superior a la oferta.

Tabla nº 1 Salario mensual y estudios realizados

<u>Carreras Universitarias</u>	<u>Salario mensual medio</u>
Técnicos Ciclo Largo	1.827
Técnicos de Ciclo Corto	1.596
Salud Ciclo Largo	1.576
Empresariales y Económicas Ciclo Largo	1.576
Derecho	1.458
Salud Ciclo Corto	1.402
Ciencias	1.371
Ciencias Sociales Ciclo Largo	1.299
Educación Ciclo Corto	1.280
Humanidades	1.236
Educación Ciclo Largo	1.231
Económicas y Empresariales Ciclo Corto	1.213
CC Sociales Ciclo Corto	1.161
Media	1.414

Fuente: ANECA

Estas cifras sobre salarios por carreras universitarias ponen de manifiesto que el nivel más alto corresponde a las carreras técnicas, tanto de ciclo largo como corto. Esto puede indicar que existe una oferta insuficiente para atender a la demanda de este tipo de titulaciones.

También se encuentran por encima de la media los titulados en CC de la Salud, los Licenciados en CC Económicas y Empresariales y en Derecho.

Por Comunidades Autónomas, la mayor demanda de cualificados está en las Comunidades de Madrid y Cataluña, sin embargo a lo largo del periodo 2006-2007 se ha producido un descenso en relación con el periodo anterior (2005-2006) en ambas Comunidades, siendo mayor en Cataluña, que ha pasado del 19,33% al 17,06%, mientras que en Madrid el descenso ha sido menor, ya que se paso del 19,90% al 18,86%. Entre las Comunidades con menor peso relativo en la demanda total se encuentran, Extremadura y Canarias, aunque con una diferencia en estas dos últimas, ya que en primera se ha producido un ligero incremento de la demanda, mientras que en la segunda se redujo en 1,18 puntos.³²

Una circunstancia específica del caso español, y que puede tener influencia a la hora de contratar trabajadores altamente cualificados, es la escasa diferencia que existe entre los salarios de los titulados y los no titulados. Un Informe de la Caixa de Cataluña de Abril de 2007, utilizando datos de la OCDE, destaca que el diferencial de salarios se ha reducido en España en un 40%, entre el año 1997 y el año 2004.

Una posible causa puede ser el incremento de los titulados universitarios que en 1997 era del 19% de la población, por debajo de la media de los países de

³¹ Sobre este tema se puede ver el Informe de Infoempleo 2007 sobre Oferta y Demanda de Empleo Cualificado en España.

³² Ver para más detalle el Informe citado

la OCDE, mientras que en el año 2004 era del 26%, cifra por encima de la media de los países de la OCDE, Por el contrario, en países como Estados Unidos, Corea, Holanda o Canadá, ha aumentado el diferencial de salarios entre trabajadores con estudios universitarios, respecto al salario medio de trabajadores con estudios inferiores o de segundo ciclo de secundaria. La tabla que figura a continuación nos muestra el salario mensual bruto de los titulados universitarios en distintos países de la Unión Europea, aunque para llegar a comparaciones concluyentes habría que tomar en consideración la presión fiscal de cada uno de los países.³³

Tabla nº 2 – Salario mensual bruto de licenciados en Países Europeos. (2007)

PAISES	SALARIOS (E)	PAISES	SALARIOS (E)
Alemania	2.692	Holanda	1.941
Suiza	2.638	Francia	1.733
Noruega	2.475	Italia	1.586
Bélgica	2.310	Estonia	1.537
Austria	2.235	España	1.414
Reino Unido	2.204	Rep. Checa	1.351
Finlandia	2.029	Media	2.000

Fuente: ANECA

La escasa diferencia entre el salario de los trabajadores cualificados y no cualificados explica que la inversión en capital humano no sea tan rentable en España como en otros países. No solo esa diferencia hace poco atractivo el trabajar en nuestro país sino que, si tenemos en cuenta el salario mensual bruto de los Titulados Universitarios en distintos países europeos, se observa que las retribuciones en España estarían por debajo de la media, sin que los niveles de formación requeridos por el mercado laboral para un determinado puesto de trabajo varíen en los distintos países.

Esta cuestión es importante, ya que España se encontraría compitiendo en salarios, frente a otros países europeos, sin contar que también existirá competencia con el resto del mundo.

Las dificultades a las que puede enfrentarse nuestro país, para atraer trabajadores altamente cualificados, se puede comprobar analizando las tasas de ocupación en distintos países europeos, ya que tasas de ocupación elevadas en titulados superiores supone un atractivo para dirigirse hacia esos países.

³³ Datos tomados del Informe de Inserción Laboral de Titulados Universitarios, elaborado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) de Junio de 2007. En las comparaciones de los salarios por países se ha considerado la Paridad del Poder Adquisitivo, atendiendo al Producto Interior Bruto en términos del coste de vida de cada país.

Tabla numero 3 - Tasas de ocupación en la Unión Europea e nivel altos de educación. Año 2006

Países	Tasas de Ocupación	Países	Tasas de Ocupación
Bélgica	82,4	Luxemburgo	84,3
Bulgaria	82,1	Hungría	81,2
Rep. Checa	83,9	Malta	83,3
Dinamarca	87,1	Holanda	86,2
Alemania	84,7	Austria	85,5
Estonia	86,9	Polonia	81,7
Irlanda	85,6	Portugal	84,5
Grecia	82,2	Rumania	86,1
España	81,3	Eslovenia	87,8
Francia	77,6	Eslovaquia	83,9
Italia	78,2	Finlandia	85,0
Chipre	85,6	Suecia	86,2
Letonia	86,9	Reino Unido	87,3
Lituania	87,8	Media	83,1

Fuente: Eurostat

España tiene una tasa de ocupación que se encuentra entre las más bajas de Europa, lo que unido al hecho de los salarios de los licenciados tampoco sean muy elevados, hace poco atractivo nuestro país como destino de inmigración cualificada.

3.1. Extranjeros

Para analizar el Mercado de Trabajo extranjero altamente cualificado en España se van a utilizar una serie de datos referidos a solicitudes de homologación de títulos, las resoluciones favorable sobre las mismas, el origen y titulaciones de los demandantes de empleo, así como la situación de estos demandantes, en relación con la ocupación, paro y actividad.. Estos datos se completan con la situación real del mercado , para lo que se recogen cifras sobre activos, ocupados y parados, desagregando según niveles de estudios. Se termina con una referencia al contingente, como una estimación posible de la demanda de este trabajo, teniendo en cuenta las limitaciones de esos datos. En primer lugar, se recogen las solicitudes más recientes sobre Homologación de Títulos Extranjeros de Enseñanzas Universitarias, con el objetivo de conocer cual es el interés que existe en el resto del mundo por incorporarse al mercado de trabajo español.

Cuadro nº 2- Solicitudes de Homologaciones de Títulos Extranjeros de Enseñanzas Universitarias, según Procedencia y Titulación. Año 2006³⁴

Titulo	Total	Euro- pa	Africa	Ibero America	America Del Norte	Asia	Oceania	N.C.
Doct	312	58	1	17	3	2	0	231
Arquit Ingen Licen	16299	6472	412	8830	154	247	8	176
Arq.T Ing. T Dipl.	4382	2002	44	2213	29	44	3	47
S.C.	639	340	40	211	14	12	1	2
Total	21632	8866	497	11271	200	305	12	475

Fuente: Elaboración propia a partir del Anuario Estadístico de Inmigración

El mayor número de solicitudes corresponde a los títulos de Arquitecto, Ingeniero y Licenciado, destacando Iberoamérica sobre el resto del mundo, con más de la mitad del total. También ocurre lo mismo en el caso de los Técnicos, aunque las cifras son muy similares a las de los europeos. La única excepción está en el título de Doctor, en el que el colectivo mayor procede de Europa.

A continuación, y para comprobar cual ha sido la evolución de la potencial “oferta de trabajo”, se recogen datos sobre Resoluciones Favorables de Homologación de títulos extranjeros. En este punto es conveniente tener en cuenta que el hecho de la homologación no implica necesariamente que el solicitante se incorpore al mercado, sin embargo es un indicador aproximado de la oferta de trabajadores cualificados. Los datos son de los últimos cinco años, clasificados según el origen geográfico de los demandantes de empleo extranjeros.

³⁴ Las Titulaciones son: Doctor, Arquitecto, Ingeniero, Licenciado, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico y Diplomado. S.C. significa Sin Confirmación y N.C. No consta.. En el grupo de Europa se incluye también a los Españoles que han realizado fuera el doctorado

Cuadro nº 3 - Resoluciones Favorables de Homologación de Títulos Extranjeros (Doctor, Arquitecto, Ingeniero, Licenciado, Arquitectos Técnicos, Ingenieros Técnicos y Diplomados)³⁵

Doctor

	2003	2004	2005	2006
Europa	157	65	70	73
África	2	3	1	2
Iberoamerica	17	32	26	31
A. del Norte	39	4	6	8
Asia	28	2	1	3
Oceanía	1	1	-	-

Arquitecto, Ingeniero, Licenciado.

	2003	2004	2005	2006
Europa	751	1.022	1.484	1.811
África	60	87	103	120
Iberoamerica	4.849	4.225	4.279	5.525
A. del Norte	62	32	65	71
Asia	28	52	81	66
Oceanía	1	1	2	4

Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico y Diplomado.

	2003	2004	2005	2006
Europa	144	252	553	762
África	12	18	23	20
Iberoamerica	1.479	1.581	1.782	1.602
A. del Norte	27	15	12	11
Asia	8	21	23	18
Oceanía	-	-	2	-

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Anuario Estadístico de Inmigración

Con respecto a las resoluciones favorables sobre títulos de Doctor, desde el año 2003, el mayor descenso ha sido en las solicitudes de homologación de los doctores procedentes de América del Norte (200,5%), seguidos de los procedentes de Asia y, en tercer lugar, los europeos, con una reducción en este caso del 43,3%. Únicamente existe un incremento importante en los que proceden de Iberoamérica, pero que no compensa los cambios producidos en los otros continentes.

En este tema conviene señalar que en España el título de Doctor es un requisito exigido para poder consolidarse como docente e investigador, pero como se ha mencionado con anterioridad, las empresas no le conceden un peso importante a la hora de seleccionar al personal cualificado.

Con respecto a la homologación de títulos universitarios, la tasa de crecimiento ha sido durante el periodo analizado del 32%, destacando Europa (141%) y África (100%), el resto del mundo presenta tasas de incremento en torno al 14%.

En los titulados técnicos y diplomados también se ha producido un aumento de las resoluciones favorables sobre homologación de títulos, y en primer lugar

³⁵ Es conveniente tener en cuenta que las solicitudes de homologación pueden corresponder a Españoles que han cursado estudios en el extranjero

figura de nuevo Europa, con un descenso importante de los titulados de América del Norte.

Una vez conocida la potencial oferta de titulados, podemos analizar los datos más recientes sobre la demanda de empleo por no nacionales

El cuadro que figura a continuación nos muestra una **desagregación por niveles de estudios**, referida al año. 2006.

Este cuadro y el siguiente tiene por objeto conceder las titulaciones de los inmigrantes, que demandan empleo en España, así como el tipo de ocupación más solicitada, ambas cuestiones aparecen clasificadas teniendo en cuenta la procedencia de los trabajadores.

Cuadro nº 4 - Origen y titulaciones de los demandantes. Año 2006. .³⁶

	Tec.Superior	Univ 1º ciclo	Univ 2 y 3 ciclo	Total
Europa	852	984	2.292	4.128
Africa	185	127	367	679
Iberoamerica	630	689	1.215	2.534
A.del Norte	9	18	82	109
Asia	30	48	113	191
Oceania	2	2	7	11
Total vertical	1714	1868	4.076	7.651

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Anuario Estadístico

Del total de los demandantes de empleo inmigrantes el 53,1% son universitarios de segundo y tercer ciclo, que proceden fundamentalmente de Europa, representando un 48% sobre el total³⁷. Iberoamérica ocuparía el segundo lugar con el 29,8% sobre el total, y el porcentaje mayor en este grupo corresponde a los nacionales de Argentina, seguidos de los de Colombia y Cuba. Los inmigrantes procedentes de África representan el 9% del total y, de ellos, el 68% son marroquíes. Las demandas de empleo de procedencia norteamericana son muy escasas y, únicamente, representan el 2%, porcentaje muy similar al de los asiáticos.

Los datos, que figuran a continuación se refieren al 31 de Diciembre del año 2006.

³⁶ Incluye universitarios de primero, segundo y tercer ciclo y estudios técnicos profesionales superiores. . Los datos del Anuario Estadístico distinguen, en el año 2003, entre Espacio Económico Europeo y resto de Europa, y en los años 2004 a 2006 entre Europa Comunitaria y resto de Europa. La origen geográfico "Europa" engloba todo el continente.

³⁷ Según datos del Anuario Estadístico, por países, en primer lugar estaría Italia, seguida de Francia y del Reino Unido.

Cuadro nº 5 - Demandantes de empleo extranjeros, por continente y grupo de ocupación. Año 2006³⁸

	Dirección de Empresas y AAPP	Técnicos Profesionales Científicos e Intelectuales	Técnicos y Profesionales de Apoyo
Europa	1.118	3.817	4.734
África	47	582	729
Iberoamerica	250	1.618	3.514
A. del Norte	45	171	103
Asia	29	193	158
Oceanía	2	13	9
Total	1.491	6.394	9.247

Fuente: Elaboración propia a partir de datos el Anuario Estadístico de Inmigración.

Hay que destacar que dentro de Europa, la mayor parte de los inmigrantes de los tres grupos citados proceden de la Europa Comunitaria. Así en el primer grupo, Dirección de empresas y de Administraciones Públicas, 976 son ciudadanos de la Unión Europea, mientras que 42 pertenecen al resto de Europa. En el grupo de profesionales y científicos, la diferencia es aún mayor, 3.266 de la Unión Europea y 551 del resto de Europa, mientras que en el último grupo son 4.088 y 676, respectivamente.

Se observa, en todos los continentes, que a medida que aumenta el nivel de cualificación, disminuye el número de demandantes de empleo. Y del total de los continentes, las demandas en los puestos de mayor cualificación (Dirección de empresas y Administraciones Públicas) representan el 8,7%, mientras que los Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales son el 37,3%, sin embargo el mayor porcentaje (54%), está en los Técnicos y Profesionales de Apoyo. Sin embargo, los europeos constituyen la procedencia más significativa, seguidos por los iberoamericanos.

Para completar esta información se ha creído conveniente recoger los datos referidos al año 2006, sobre los puestos de trabajo en los que existen mayores dificultades para encontrar empleo cuando se trata de inmigrantes altamente cualificados.

Cuadro nº 6 -Demandantes parados extranjeros por continentes y grupos de ocupación- Año 2006.

	Dirección Empresas	Técnicos y Profesionales	Técnicos y Prof. de Apoyo
Europa	853	2.886	3.733
África	42	379	540
Iberoamerica	203	1.148	2.672
A. del Norte	43	125	83
Asia	24	145	122
Oceanía	2	8	5
Total	1.166	4.671	7.155

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Anuario Estadístico de Inmigración

³⁸ En Europa estarían incluidos los nacionales de la Europa Comunitaria y los del resto de Europa.

Las cifras se pueden explicar si tenemos en cuenta que, de los demandantes de empleo, solo un porcentaje están efectivamente parados para los puestos solicitados, otro porcentaje se puede encontrar no parado, bien por subempleo, mejor empleo, pluriempleo, jubilados o estudiantes. El hecho de tener un trabajo no impide estar registrado como demandante de empleo en una categoría distinta.

El porcentaje mayor de parados está en los niveles más bajos de cualificación, así, mientras que el tanto por ciento de desempleados en Dirección de Empresas y Administraciones Públicas es solo del 11,1% del total, en los Técnicos de Apoyo es del 77,3%.

La situación del mercado de trabajo de inmigrantes cualificados requiere también un análisis de los **activos, ocupados y parados**, tanto en términos absolutos como en tasas de actividad, ocupación y paro, entendiendo que los activos constituyen la potencial oferta de trabajo, los ocupados el equilibrio entre la oferta y la demanda y los parados el exceso de oferta. Los dos cuadros, que figuran a continuación nos muestran esas cifras.

Cuadro nº 7 - Activos, Ocupados y Parados Extranjeros con Estudios Superiores y Doctorado (en miles). Años 2003 a 2007.IV Trimestre

Activos					
	2003	2004	2005	2006	2007
E.Superiores	391,0	487,8	538,8	605,3	656,6
Doctorado	4,3	6,2	5,2	5,4	9,6

Ocupados					
	2003	2004	2005	2006	2007
E.Superiores	340,8	431,4	494,0	539,0	585,4
Doctorado	4,3	5,6	5,2	5,4	9,6

Parados					
	2003	2004	2005	2006	2007
E.Superiores	50,2	56,4	44,8	66,3	71,2
Doctorado	0,0	0,6	0,0	1,2	0,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de EPA e INE

En el periodo analizado se ha producido un crecimiento en el total de Activos con Estudios Superiores del 67,9%, mientras que en los inmigrantes con título de Doctor el crecimiento ha sido muy superior, es del 132,5%. Es conveniente tener en cuenta que el número de doctores es muy inferior al de los titulados superiores, por lo que las cifras no son concluyentes. De los activos, el crecimiento experimentado en los titulados con estudios superiores ha sido del 71,7%, mientras que en los doctores ocupados es del 123,2%,

Con respecto a los parados se ha producido también un incremento, en los últimos 5 años, siendo algo menor en el caso de los Estudios Superiores (41,2%), aunque el crecimiento es menor que en los ocupados.

Cuadro nº 8 - Tasas de Paro, Ocupación y Actividad – Años 2003 a 2007. IV Trimestre. Estudios Superiores (E.S.) y Doctorado(D)

	Tasa de Paro					Tasa de Ocupación					Tasa de Actividad				
	03	04	05	06	07	03	04	05	06	07	03	04	05	06	07
E.S.	9,7	11,4	8,3	11	10,8	71,3	70,4	70,9	72,7	70,4	81,8	79,6	77,3	81,6	78,9
D.	9,7	0	0	18,2	4,0	74,1	83,6	41,6	48,2	85,0	74,1	92,5	41,6	58,9	88,5

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del INE y de la EPA

La tasa de paro ha aumentado en un punto porcentual entre los inmigrantes con Estudios Superiores, sin embargo se ha reducido entre los que tienen título de Doctor.

Por otro lado, la tasa de ocupación y actividad de los inmigrantes con Estudios Superiores ha disminuido en los 5 años analizados, mientras que se ha producido un incremento para el colectivo de Doctores.

La situación de los inmigrantes cualificados, en relación con **paro, ocupación y actividad** puede **compararse con el total de inmigrantes** que entran en España, con la finalidad de determinar en qué medida influye el nivel de estudios a la hora de conseguir trabajo en nuestro país.

Los cuadros siguientes nos muestran el porcentaje que representan los distintos niveles de educación con respecto al total de inmigrantes en las tres situaciones mencionadas.

Cuadro nº 9 - Activos Extranjeros según nivel de Estudios (en porcentaje del total), Años 2003 a 2007 IV Trimestre

	2003	2004	2005	2006	2007
Analfabetos	2,2	3,1	1,3	1,7	1,5
E. Primaria	25,4	23,2	22,5	20,5	22,1
E. Secund y FP	49,1	49,9	53,9	57,0	56,3
E. Superior	23,1	23,4	22,1	20,5	19,9
Doctorado	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE y de la EPA

El porcentaje que representan los activos extranjeros con educación superior sobre el total de inmigrantes se ha ido reduciendo desde el año 2003, sin embargo se ha incrementado el tanto por ciento que representan los extranjeros con niveles de Educación Secundaria y Formación Profesional. Este último colectivo representa el 50% de la población activa de inmigrantes, mientras que, únicamente, el 20% de los activos extranjeros tienen Estudios Superiores y Doctorado. Los activos extranjeros con título de Doctor tienen una representación muy poco significativa.

Estos datos parecen indicar que existe un menor interés por trabajar en nuestro país por parte de los extranjeros altamente cualificados.

Cuadro nº 10 - Ocupados extranjeros según nivel de Estudios (en porcentaje del total).Años 2003 a 2007 IV Trimestre

	2003	2004	2005	2006	2007
Analfabetos	1,3	2,7	1,3	1,7	1,2
E. Primaria	24,7	23,2	22,3	20,2	22,1
E.Secund y Fp	49,5	49,9	53,6	57,3	56,1
E. Superior	23,7	23,8	22,5	20,7	20,3
Doctorado	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3
Total	100	100	100	100	100

Cuadro nº 11- Parados extranjeros según nivel de estudios (en porcentaje del total) Años 2003-2007 IV trimestre

	2003	2004	2005	2006	2007
Analfabetos	4,1	6,2	1,8	2,2	3,2
E. Primaria	29,0	23,2	24,3	23,3	21,6
E. Secund y FP	47,0	49,8	56,0	55,6	57,7
E. Superior	19,9	20,7	17,9	18,7	17,5
Doctorado	0,0	0,2	0,0	0,3	0,1
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE y de la EPA

El porcentaje de parados sobre el total de inmigrantes en paro se ha reducido para los extranjeros con Educación Superior y Doctorado. Esa reducción podría indicar un incremento en la demanda de trabajo cualificado y, además, representa un incentivo para desplazarse a nuestro país por parte de los inmigrantes con tasas de paro superiores en sus países de origen. Si embargo, se ha producido un aumento de dicha tasa para los inmigrantes con Educación Secundaria y Formación Profesional. Es conveniente mencionar que ha sido precisamente en este grupo donde se ha incrementado el número de activos, representando más de la mitad del total.

Una estimación de las necesidades en España de trabajo cualificado puede realizarse examinando las solicitudes realizadas vía contingente, pero hay que tener en cuenta que esos datos son poco significativos a la hora de valorar las necesidades de trabajo cualificado en nuestro país. En el cuadro que figura a continuación se recogen las solicitudes correspondientes a los años 2007 y 2008, donde se ha utilizado como fuente para elaborar el cuadro el Boletín Oficial del Estado.

De las 17 Comunidades Autónomas únicamente solicitan personal cualificado, ocho de ellas.

Las profesiones más demandadas son Medicina General y Especialistas, destacando en estos profesionales las Comunidades de Cataluña y Murcia. En el año 2008, tanto Extremadura como Murcia utilizan el contingente para solicitar solo inmigración cualificada en Medicina. En Cataluña solo se demandan Ingenieros Informáticos y Técnicos de ingeniería. Y lo mismo ocurre en el caso de Enfermería.

Del total del contingente de 2007 los cualificados representan el 3,4% y en el 2008 se produce un aumento de 3,8 puntos porcentuales.

Cuadro nº 12 – Contingente de trabajadores estables (años 2007 y 2008)

	Aragón		Castilla La Mancha		Cataluña		Extremadura		Galicia		Madrid		Murcia		Navarra		P. Vasco	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Medico Gral.	10	10	2	-	98	105	-	10	-	10	100	-	-	40	-	5	--	--
Medico Espec.	-	-	-	-	159	162	40	90	-	-	-	-	98	220	-	-	-	-
Ingeniero Tecnico	-	-	-	-	35	65	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ingeniero Informatico	-	-	-	4	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Enfermero	-	-	-	-	267	285	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	-	-
Farmacéutico	-	-	-	-	-	--	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	10
Total Cualificados	10	10	2	-	563	622	40	100	-	10	100	-	98	260	-	23	10	10
Total Contingente Comunidad	726	692	394	272	9684	6171	55	100	1285	1345	10713	4282	271	260	383	725	510	445

Conclusiones

Las conclusiones las dividiremos en tres apartados:

- ¿Es España un país atractivo para la inmigración cualificada?
- ¿Es eficaz la regulación para conseguir este tipo de inmigrantes?
- ¿Necesita nuestro país mano de obra cualificada?

Con relación a la primera de las cuestiones, basándonos en los datos disponibles, se ha analizado la forma en que determinadas variables pueden afectar a la decisión de emigrar.

Para comenzar, y si tenemos en cuenta los salarios que reciben los trabajadores cualificados en el resto de los países europeos, podríamos concluir que España no sería un destino elegido por este tipo de trabajadores, ya que el salario nominal bruto de los titulados universitarios en nuestro país se encuentra por debajo de la media europea y, además, la tasa de ocupación es también menor.

En segundo lugar, la proximidad geográfica parece jugar un papel importante en la decisión de emigrar a nuestro país, ya que si tomamos como referencia las demandas de empleo, el mayor porcentaje corresponde a los inmigrantes europeos.

Junto con la proximidad, la lengua tendría también un peso relevante en la decisión, por que son los Iberoamericanos los que figuran en segundo lugar entre los demandantes de empleo con Estudios Superiores.

La variable que se ha utilizado como referencia para comprobar el interés por trabajar en nuestro país ha sido las Solicitudes de Homologación de Títulos. El colectivo más representativo procede de Iberoamérica, sin embargo el dato no es concluyente, ya que hay que considerar en este caso la posibilidad de que dicho colectivo tenga un salario de reserva menor y, por lo tanto, estén dispuestos a trabajar en puestos que no se corresponden con su cualificación.

Las cifras nos muestran que durante el periodo 2003-2007, se ha ido reduciendo el porcentaje que representan los inmigrantes con estudios superiores y doctorado sobre el total de la inmigración y, además, casi el 80% de trabajadores extranjeros en España no son personal altamente cualificado. En este sentido, y siguiendo el modelo de Roy, se estaría produciendo en nuestro país una autoselección negativa, que puede ser consecuencia del diferencial de salarios entre el país de origen y el país receptor, y también de un menor rendimiento del capital humano.

Los aspectos analizados permiten concluir que, hasta el momento, España no resulta un destino atractivo para la inmigración de alta cualificación.

Con respecto a la regulación, y para saber si una norma es eficiente, hay que analizar hasta que punto contribuye a la creación de riqueza y crea incentivos para aquellas personas implicadas en la actividad.

Es importante tener en cuenta que las ventajas económicas que puede obtener un país con una determinada legislación se pueden ver diluidas cuando los demás países adoptan medidas similares. España, al formar parte de la Unión Europea, no obtendrá beneficios especiales de cierto tipo de regulación, a menos que tenga alguna otra ventaja que ofrecer. Las normas comunitarias se han centrado, históricamente, en la lucha contra la inmigración ilegal, por lo que afectaría poco a los inmigrantes altamente cualificados. Sin embargo, existen otras materias que pueden ser reguladas por parte de los países miembros y es aquí donde se puede obtener la ventaja comparativa.

La legislación española siguió la línea de las directivas Comunitarias, que eran restrictivas con respecto a los requisitos para las entradas y permisos de trabajo, aunque a partir del año 2000 la normativa fue más permisiva en temas como por ejemplo los permisos de trabajo por cuenta propia, la desvinculación del permiso de trabajo y el permiso de residencia y las normas sobre contingentes.

Un aspecto importante de la regulación está en la facultad concedida al gobierno para llevar a cabo políticas de inmigración selectivas, posibilidad que no parece haber sido utilizada de forma adecuada para fomentar la entrada de cierto tipo de trabajadores si tenemos en cuenta que los requisitos, establecidos por la Resolución de 28 de Febrero de 2007 referida a la entrada de extranjeros altamente cualificados (directivos, técnicos y científicos), son muy exigentes con respecto al volumen de inversiones, número de trabajadores de la empresa contratante o acreditación de cualificación para los investigadores. En cualquier caso, todavía es pronto para valorar cual ha sido el resultado de la creación de la Unidad de Grandes Empresas.

Con respecto al reconocimiento de determinados derechos, como reunión o asociación, la evolución ha sido hacia un reconocimiento pleno, en igualdad de condiciones con los españoles. Y en cuanto a la prestación de determinados bienes preferentes, como sanidad, educación o vivienda, la legislación española ha ido por delante de las normas internacionales, sin embargo estos privilegios solamente favorece la entrada de colectivos que se encuentran desprotegidos en sus países de origen.

En la regulación fiscal, el régimen especial para los españoles y extranjeros, que hayan residido fuera en los 10 últimos años, es una fórmula adecuada de incentivar la entrada de trabajo altamente cualificado, ya que la aplicación de un impuesto proporcional supone un incentivo para elegir trabajar en nuestro país. Sin embargo, el límite a seis años el beneficio fiscal puede producir como efecto una rotación de los inmigrantes cualificados.

En el tema de la regulación, por lo tanto, las normas comunitarias impiden que España pueda obtener ventajas específicas y, por otra parte, no existen incentivos para atraer inmigración altamente cualificada debido a las restricciones que imponen las normas en las que España tiene facultad para legislar.

En tercer lugar, y con referencia a la necesidad de mano de obra cualificada, los diversos estudios sobre el tema parecen poner de manifiesto que hay sectores específicos, como Salud o TIC, que pueden tener problemas en unos años para conseguir trabajadores cualificados.

En el caso de los profesionales sanitarios existe en España una movilidad internacional, ya que hay salidas de médicos y graduados en enfermería hacia países europeos, pero a la vez, recibimos médicos extranjeros, sobre todo latinoamericanos, como demuestran las solicitudes de homologación de títulos. La internacionalización podría compensar las entradas y las salidas, aunque la excesiva segmentación regional de nuestro mercado puede dar lugar a problemas de movilidad, que agraven aun más la situación en el futuro.

Con respecto a los titulados universitarios, si analizamos las tasas de paro nacionales, podríamos llegar a la conclusión de que en el momento presente no es necesaria la entrada de inmigrantes para determinados puestos cualificados, sin embargo en el futuro, y debido a la caída de la tasa de natalidad, y hasta que los hijos de inmigrantes reciban la cualificación necesaria, puede haber problemas para cubrir determinados puestos de trabajo.

Una forma de conseguir mano de obra cualificada sería mediante salarios más elevados, pero debido a la situación económica del momento, no parece que en el futuro se produzca una tendencia al alza de los salarios.

Por último, si llegamos a la conclusión de la necesidad de cambiar el modelo de crecimiento económico en España y optar por uno basado en tecnologías avanzadas, sería adecuado no solo fomentar la formación de los nacionales, sino incentivar la entrada de extranjeros altamente cualificados.