

PREVENIR EL RACISMO EN EL TRABAJO EN ESPAÑA

LORENZO CACHÓN

con la colaboración de
ROCÍO MOLDES

Prólogo de ANTONIO GUTIÉRREZ

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES
SECRETARÍA GENERAL DE ASUNTOS SOCIALES
Instituto de Migraciones y Servicios Sociales
Observatorio Permanente de la Inmigración

Primera edición: 1999

© Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), 1999

Edita: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Secretaría General de Asuntos Sociales
Instituto de Migraciones y Servicios Sociales
Avda. de la Ilustración, c/v. Ginzo de Limia, 58
Teléf. 91 347 89 35 - 18029 MADRID

NIPO: 209-99-047-0

ISBN: 84-8446-002-9

Depósito Legal: M. 46.768-1999

Imprime: Gráficas Arias Montano, S. A.
28935 MÓSTOLES (Madrid)

*A nuestros padres,
tambi3n ellos emigrantes desde Le3n.*

ÍNDICE

	<u>Páginas</u>
PRESENTACIÓN	11
PRÓLOGO	13
INTRODUCCIÓN	17
RESUMEN	21

PRIMERA PARTE

PREVENIR EL RACISMO EN EL TRABAJO

1. Los inmigrantes en el mercado de trabajo	31
1.1. Minorías étnicas e inmigrantes en España	31
1.2. La triple mutación del sistema migratorio europeo	32
1.3. De la emigración masiva a la creciente inmigración	35
1.4. Los inmigrantes en el mercado de trabajo en España	44
1.5. La concentración sectorial de los inmigrantes	51
1.6. Perspectivas de la inmigración en el mercado de trabajo en España ..	59
2. Políticas nacionales sobre la inmigración	65
2.1. ¿Una política nacional de inmigración?	65
2.2. La legislación laboral y la seguridad social ante los inmigrantes	72
2.3. Los procesos extraordinarios de regularización	78
3. Prácticas empresariales con la mano de obra extranjera	87
3.1. La gestión de la mano de obra inmigrante en las empresas españolas	87

3.2. Una evaluación sobre la discriminación de los inmigrantes en el empleo en España	93
4. Políticas sindicales sobre la inmigración	95

SEGUNDA PARTE

BUENAS PRÁCTICAS PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL TRABAJO

5. De la Declaración de Florencia de 1995 al estudio de «buenas prácticas» en España	99
6. Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores ante la inmigración	109
6.1. Inmigración y sindicatos: una larga historia	109
6.2. Los sindicatos en España hoy	111
6.3. Los sindicatos, la inmigración y los inmigrantes	113
1. Atención individualizada a los inmigrantes por parte de los sindicatos	113
2. Políticas generales de inserción de los inmigrantes	116
3. Actuaciones sindicales en el mercado de trabajo	124
4. Inmigrantes en los sindicatos	126
6.4. Valoración de la experiencia sindical española ante la inmigración ..	128
7. La Minero Siderúrgica de Ponferrada (MSP)	131
7.1. La MSP y el Valle de Lacia: dos historias paralelas	131
7.2. Contexto socioeconómico de la llegada de los inmigrantes	133
7.3. Las prácticas de la MSP respecto a los inmigrantes.....	134
7.4. Valoración: relaciones laborales en la MSP y en el Valle	140
8. Una pequeña empresa agrícola en Zaragoza	143
8.1. Contexto socioeconómico: agricultura e inmigrantes en Zaragoza	143
8.2. Prácticas de la empresa respecto a los trabajadores marroquíes ..	144
8.3. Valoración: pequeña empresa agraria e inmigración	147

9. CONCLUSIONES 149

BIBLIOGRAFÍA 156

ANEXOS

Anexo 1. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo. *Prevención del racismo en el lugar de trabajo*, 1996 169

Anexo 2. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, textos seleccionados del *Compendio europeo de buenas prácticas en la prevención del racismo en el lugar de trabajo*, 1997 191

Anexo 3. Declaración de la CES, UNICE y CEET, *Prevención de la discriminación racial y de la xenofobia y la promoción de la igualdad de trato en el lugar de trabajo*, Florencia, 1995 237

Anexo 4. Confederación Europea de Sindicatos, *¡Luchar contra el racismo y la xenofobia: una prioridad de la CES!*, 1996 247

Anexo 5. Anexo estadístico 253

PRESENTACIÓN

La ambición última de la presente obra, que presentamos dentro de la línea de publicaciones del Observatorio Permanente de la Inmigración, es la de ser de utilidad para la acción contra el racismo en el trabajo, utilizando para ello tanto la información que respecto a la presencia de inmigrantes en España se ha generado en los últimos años, como la relativa a la normativa en materia de inmigración y la reflexión que aportan los propios trabajadores extranjeros y las personas que trabajan en el campo de la inmigración desde los sindicatos y otras organizaciones.

«Prevenir el racismo en el trabajo en España» recoge los informes sobre España elaborados para la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo que en 1997 publicó un Compendio europeo de buenas prácticas en la prevención del racismo en el lugar de trabajo. No obstante, y de cara a esta publicación, se han reelaborado y puesto al día tanto los datos de carácter estadístico como los relativos a normativa y, por supuesto, las reflexiones en torno a la presencia de inmigrantes en el mercado de trabajo español.

Desde el IMSERSO hemos querido, al realizar esta publicación, poner a su disposición una investigación que responde a la necesidad creciente de desarrollar prácticas adecuadas para prevenir la discriminación y la xenofobia y para fomentar la igualdad de trato en el lugar de trabajo en nuestro país, en el que, aunque la inmigración no alcanza las cifras ni la proporción de otros países de Europa, deben implementarse ya los medios para evitar y combatir en su origen la discriminación en todos los ámbitos y, de manera señalada, en el mundo laboral.

El presente trabajo, cuyo carácter es eminentemente práctico, se divide en dos partes. En la primera, se analiza la situación de los inmigrantes en el mercado de trabajo en España, las políticas nacionales sobre la inmigración y las diversas prácticas empresariales respecto a la mano de obra extranjera, así como las políticas sindicales en materia de inmigración.

En la segunda parte, se expone la evolución en relación a la lucha contra la discriminación en el trabajo desde la Declaración de Florencia de 1995 hasta el estudio de

buenas prácticas en España. De igual modo, se aborda la experiencia sindical de Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores ante la inmigración. Para finalizar, a modo de ejemplo, se exponen las relaciones sociolaborales en la Minero Siderúrgica de Ponferrada y en una empresa agrícola de Zaragoza. En las conclusiones, se señalan los aspectos concretos a tener en cuenta para combatir la discriminación en el trabajo y para promover la igualdad de trato de los inmigrantes.

Pensamos que uno de los valores de este trabajo, en el que se repasan de forma exhaustiva los diferentes aspectos relacionados con las actitudes racistas y xenófobas en el trabajo, radica en que no pretende ser sólo un estudio teórico, sino ofrecer una herramienta eficaz que facilite el desarrollo de prácticas para ser utilizadas por los interlocutores sociales y organizaciones que trabajan en favor de la integración de los inmigrantes en nuestra sociedad.

DIRECCIÓN GENERAL DEL INSTITUTO DE MIGRACIONES Y SERVICIOS SOCIALES

PRÓLOGO

Europa ha vivido desde los años ochenta un fuerte auge del racismo y de la xenofobia. Y esto se ha producido en el contexto de una crisis del empleo sin igual desde la segunda guerra mundial. De ahí que algunos hayan encontrado un caldo de cultivo en el que extender sus ideas racistas y llevar a cabo sus actos xenófobos.

En estos años, España ha comenzado a ser un país de inmigración, no porque haya dejado de ser un país de emigrantes (baste recordar que más de dos millones de españoles viven fuera de nuestras fronteras), sino porque el volumen de los nuevos inmigrantes que llegan cada año es superior al de los españoles que emigran. Y a esto ha venido a añadirse la mayor visibilidad de los nuevos inmigrantes por los colores de su piel, sus religiones o sus culturas.

El mundo del trabajo no es el lugar donde el racismo y la xenofobia se manifiestan en mayor medida. Pero también ahí se producen discriminaciones y ese es el campo de actuación preferente de los sindicatos. Ciertamente los sindicatos no siempre han sabido responder a los retos que les planteaban los fenómenos migratorios. Pero en la actualidad, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y todas las organizaciones que formamos parte de la misma estamos activamente comprometidas en el combate contra las discriminaciones en el trabajo y en el empleo, contra las tendencias a enfrentar a trabajadores autóctonos con extranjeros y contra las políticas de exclusión.

En esa dirección la CES defendió la propuesta de declarar 1997 como «Año europeo contra el racismo» y propuso que la Conferencia Intergubernamental introdujese en el Tratado de Amsterdam cláusulas a favor de la igualdad, contra el racismo y por los derechos de los residentes extracomunitarios en la UE. En 1995 los sindicatos firmaron con las organizaciones empresariales a nivel europeo la Declaración de Florencia contra la discriminación racial y la xenofobia y el fomento de igualdad de trato en el lugar de trabajo. Se han llevado a cabo, tanto en el conjunto de la UE como en España, numerosas iniciativas en esta dirección. Pero sobre todo se ha incorporado esta problemática como uno de los ejes de la acción sindical cotidiana de nuestras organizaciones.

La construcción de una Europa democrática, pluralista, tolerante y abierta en la que estamos embarcadas las organizaciones sindicales exige la eliminación de todas las formas de discriminación étnica y el fomento de la igualdad de oportunidades. La lu-

cha contra el racismo y la xenofobia está vinculada a la mejora de la situación general del empleo y a la lucha contra el empleo irregular.

En España, las organizaciones sindicales nos hemos comprometido activamente en la lucha contra la discriminación de los inmigrantes y a favor de su inserción en nuestra sociedad. La Conferencia del Consejo Confederal de CCOO de marzo de 1998 sobre migraciones volvió a poner de relieve la importancia que damos a estos fenómenos y a las políticas y las prácticas que hay que aplicar en este terreno. Pero —como señalé en esa Conferencia— si bien hemos logrado interesar en este proceso a la mayoría de las organizaciones, no podemos obviar que todavía es necesario un esfuerzo mayor de los sindicatos españoles y europeos en este terreno.

Caminamos hacia sociedades multiétnicas e interculturales, en las que ya no habrá afortunadamente ningún grupo predominante. Es verdad que, dadas las proporciones todavía escasas de este fenómeno en España, puede parecer lejana esta situación con carácter general (porque ya lo es en algunas comarcas), pero esa ha de ser una razón más para que los sindicatos jueguen su papel de vanguardia en la perspectiva de una sociedad futura que fragüe su convivencia democrática en la igualdad entre grupos diferentes.

Un futuro de *inclusión* social. Inclusión de lo diverso para producir una nueva resultante social y cultural que sea el crisol de componentes diversas sin preponderancia de unas sobre otras.

Es más fácil hacer «revoluciones» que acabar con las discriminaciones. Incluso algunas de las revoluciones políticas más celebradas a lo largo de la historia, no solamente no han sido capaces de acabar con las discriminaciones, sino que han mantenido, cuando no abundado, en aquellas que se basan en la diferencia de sexo, de raza o de cultura. En el terreno étnico y cultural, el reto es todavía más complejo y difícil que en el campo de las discriminaciones sexuales. Pienso que la auténtica revolución del próximo milenio es luchar y acabar con estas discriminaciones. A mediados de este siglo, como consecuencia de las guerras mundiales, fundamentalmente, se empezó a gestar en determinados colectivos sociales aquel concepto de «ciudadanos del mundo». Hemos de reconocer que siendo una aportación interesante, ha sido algo reservado en la práctica para clases sociales más o menos acomodadas, más o menos ilustradas y ubicadas en los países más desarrollados de la Tierra. Son los que podían practicar esta concepción de «ciudadanos del mundo», moviéndose libremente en función de sus medios y de su cultura por todas partes. Sin embargo, deberíamos plantearnos con más fuerza, y para superar cualquier eufemismo que —aunque inicialmente concebido con un talante progresista— pueda terminar destilando hipocresía, que lo que necesitamos es construir de verdad la ciudadanía, los derechos de ciudadanía en todos los lugares del mundo.

Tenemos que combatir contra todas las expresiones de culturas que, por creerse predominantes, tienden a excluir; de culturas que, cuando identifican a lo diverso como un peligro, terminan generando violencia y agresividad contra estas personas que son diferentes y, no obstante, debemos considerar iguales. Por tanto hacemos bien en intensificar el combate contra las leyes que sean corolario de aquella mentalidad intoleran-

te y excluyente. Pero además de combatir las leyes y de exigir la derogación de las que consideramos manifiestamente contrarias al respeto a los derechos humanos, no podemos perder de vista la permeabilización que han logrado entre la propia clase trabajadora de los países desarrollados, como es el caso de España. Aunque hasta hace bien poco quisiéramos catalogarnos como un país no racista, hemos comprobado de manera descarnada en el último período que estos problemas anidan también y afloran entre los propios trabajadores y trabajadoras de nuestro país.

Además de combatir leyes y de inducir nuevas actitudes en el seno de la sociedad, empezando por los trabajadores y trabajadoras, tenemos también que reforzar con mucha más decisión lo que se planteaba en el último Congreso de la CIOSL: democratizar el proceso de mundialización de la economía, porque es la manera de ir redistribuyendo mejor la riqueza que se genera en el mundo actual. Hemos constatado que los llamados países del Tercer Mundo ya no nos aportan solamente a los países desarrollados mano de obra o materias primas: son países que transfieren capital a los países más ricos, a aquellos que pretenden preservar determinados modelos de vida a costa de condenar a la indigencia y a la ausencia de los derechos más elementales a las tres cuartas partes de la humanidad. Hemos advertido desde el movimiento sindical que preservar estas diferencias entre el Norte y el Sur terminaría también por debilitar ese modelo de vida pretendidamente más avanzado y a la democracia. Los derechos sociales y las formas de vida en las sociedades avanzadas se ven afectadas por estas políticas que, redistribuyendo mal y cada vez de manera más injusta las riquezas entre unas partes y otras del mundo, terminan abundando en una redistribución injusta de la riqueza en el seno de nuestros propios países.

Este libro aparece en un momento oportuno porque, aunque la inmigración esté lejos de alcanzar en los cuatro estados del sur de la Unión Europea las dimensiones que tiene en los del norte, existen concepciones xenófobas y prácticas discriminatorias que se van extendiendo por nuestro tejido social y que es importante combatir desde su origen. *Prevenir el racismo en el trabajo en España* proporciona instrumentos para comprender estos fenómenos y para combatirlos. No se esconden sus autores bajo ninguna pretendida capa de neutralidad axiológica a la hora de presentar sus intenciones. Quieren —y eso se nota en el libro— proporcionar con su trabajo una herramienta de acción para luchar contra las discriminaciones étnicas en el mundo de trabajo en España.

Madrid, 11 de septiembre de 1999.

ANTONIO GUTIÉRREZ
Secretario General de Comisiones Obreras

INTRODUCCIÓN

En 1994 la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (que tiene su sede en Dublín) puso en marcha un proyecto titulado *Prevención del racismo en el lugar de trabajo* que perseguía «presentar una visión general de las políticas dirigidas a la prevención del racismo en el trabajo en los Estados miembros de la Unión Europea (UE); estudiar el impacto de estas políticas sobre el reclutamiento, selección, entrenamiento, promoción profesional y retribución; identificar tanto los obstáculos como los factores que facilitan la puesta en práctica de políticas dirigidas a la prevención del racismo en el ámbito de cada organización; y considerar las opciones políticas que podrían mejorar la prevención del racismo en el lugar del trabajo». Para ello se elaboraron informes en cada uno de los Estados miembros de la UE (y en Noruega) y se elaboró una síntesis titulada *Prevención del racismo en el lugar de trabajo*.

En la «Declaración de Florencia» sobre *Prevención de la discriminación racial y de la xenofobia y la promoción de la igualdad de trato en el lugar de trabajo*, los interlocutores sociales a nivel comunitario (CES, UNICE y CEEP) plantearon la «elaboración, en el futuro, si es posible en colaboración con la Fundación de Dublín, de una Recopilación de ejemplos de buena conducta con vistas a una evaluación del impacto de la declaración conjunta». Para ello la Fundación emprendió, en colaboración con expertos nacionales, una selección y estudio de casos de «buenas prácticas» en este campo. Y a partir de informes nacionales de cada uno de los Estados miembros publicó en 1997 un *Compendio europeo de buenas prácticas en la prevención del racismo en el lugar de trabajo*.

Este libro recoge la versión española de los dos informes sobre España elaborados, por encargo de la Fundación de Dublín, por un equipo de sociólogos en el Departamento de Sociología I (Cambio social) de la Universidad Complutense de Madrid (Facultad de Ciencias Políticas y Sociología). Los informes españoles fueron elaborados por L. Cachón, el primero en colaboración con F. Sanz e I. Sanz y el segundo en colaboración con R. Moldes, C. Navarro y F. Sanz. El texto que se recoge en este libro mantiene el esquema básico de dichos informes que era el establecido por la Fundación de Dublín, pero al refundirlos se han eliminado algunas partes para evitar las duplicidades que se producían entre uno y otro. Se han actualizado las referencias normativas y

los datos estadísticos. De la numerosa e interesante producción analítica sobre la inmigración en España que se ha publicado en los últimos años sólo se han incorporado algunas aportaciones que se consideran fundamentales y que son fruto de investigaciones empíricas relevantes (sobre todo las producidas por el Colectivo IOE sobre la inmigración en la construcción y la hostelería por encargo del Observatorio Permanente de la Inmigración —OPI— del IMSERSO). Dado que algunas de las partes de los informes se habían reelaborado por nosotros en forma de artículos o ponencias, se ha optado por incluir versiones actualizadas de estas últimas. Pero se han mantenido las conclusiones prácticamente tal como se presentaron en los dos informes en los que se basa este libro. Su confrontación con algunos textos publicados desde entonces (y a los que se hará la oportuna referencia) no deja de ser de interés y a partir de ellos se podrían haber hecho otras consideraciones. Pero más que completar nuestro libro hemos preferido incitar a la lectura y estudio de las aportaciones de otros autores.

El carácter del libro nos ha llevado a incluir como anexos cuatro documentos que consideramos básicos en este campo y que no son muy conocidos en España: El resumen de *Prevención del racismo en el lugar de trabajo* (1996) de la Fundación Europea para la Mejora de la Condiciones de Vida y Trabajo (Anexo 1); un amplio extracto del *Compendio europeo de buenas prácticas en la prevención del racismo en el lugar de trabajo* (1997) de la misma Fundación (Anexo 2); la Declaración de la CES, UNICE y CEET, *Prevención de la discriminación racial y de la xenofobia y la promoción de la igualdad de trato en el lugar de trabajo*, conocida como «Declaración de Florencia» (1995) (Anexo 3); y la Resolución del Comité Ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos, *¡Luchar contra el racismo y la xenofobia: una prioridad de la CES!* (aprobada en 1996 con motivo del Año europeo contra el racismo en 1997) (Anexo 4).

Como corresponde a la novedad del fenómeno inmigratorio en los países del sur de Europa, los trabajos de investigación sobre el fenómeno migratorio en España son recientes pero comienzan a ser numerosos. Desde los estudios pioneros del Colectivo IOE y A. Izquierdo a finales de los años ochenta, los estudios sobre la inmigración en España se han multiplicado. Varias revistas científicas han dedicado números monográficos a estudiar el fenómeno inmigratorio en España como *Economía y Sociología del Trabajo* en 1991, *Alfoz* en 1992, *Política y Sociedad* en 1993, *Papers* en 1994, *Cuadernos de Relaciones Laborales* en 1997; y, finalmente, la aparición en 1996 de la primera revista española especializada en este campo, *Migraciones*, editada por la UPC.

Entre los trabajos publicados en esta década (y debe observarse que la mayoría han aparecido desde 1995) se pueden señalar, entre otros, los siguientes:

- Estudios de carácter general: AAVV (1991, 1992, 1993a, 1993b y 1995), Aragón y Chozas (1993), Arango (1993), Barbadillo (1997), Cachón (1995a y 1997a), Checa y Soriano (1999), Colectivo IOE (1996, 1999a y 1999b), Contreras (1994), Giménez (1993), Manzanos (1999), Martínez Veiga (1997), Izquierdo (1992 y 1996), Pajares (1999), Ramírez Goicoechea (1996), Solé y Herrera (1992) y Solé (1995a y 1998).

- Estudios sectoriales: Avella (1992) y Colectivo IOE (1998 y 1999c).
- Estudios de la inmigración latinoamericana: Herranz (1996), Pérez (1997) y Veredas (1999); o polaca (Arnal, 1999).
- Estudios de la inmigración marroquí y de otros países africanos: Colectivo IOE (1995a, 1995b, 1998), López (1993 y 1996), Moldes (1997), Pumares (1996), Ramírez (1999) y Ribas (1996).
- Estudios sobre la mujer inmigrante: Gregorio (1996 y 1998), Marrodán y otras (1993), Oso (1998) y Solé (1994).
- Estudios jurídico-institucionales: Pérez Molina (1995 y 1997), Polo (1994), Segarra y otros (1991) y Santos (1993).
- Estudios sobre opinión pública e inmigración: Barbadillo (1998), CIRES (1994), CIS (1990, 1991, 1993, 1995 y 1996), Colectivo IOE (1995c), ASIP (1998), Solé (1995b) y Valles/Cea/Izquierdo (1999).
- Trabajos de guía u orientación general: (Malgesini y Giménez, 1997; Aparicio, 1999).

El creciente interés científico por la inmigración se pone de manifiesto en numerosos acontecimientos: crece el número de tesis doctorales que se están elaborando en este campo desde la sociología, la antropología, la demografía, el derecho, la geografía o la ciencia económica desde perspectivas teóricas diferentes. Sólo en los tres últimos años se han leído en las universidades madrileñas, al menos, ocho tesis doctorales: Gregorio (1996), Herranz, (1996), Pérez (1997), Moldes (1997), Ramírez (1998), Carrasco (1998), Veredas (1999) y Arnal (1999). En 1993 se puso en marcha el primer curso de doctorado sobre inmigración y mercado de trabajo en la Universidad Complutense de Madrid. Varios cursos de verano (en la UIMP y en la UCM) han permitido discutir sobre inmigración, empleo, integración y políticas migratorias con algunos de los más significados especialistas internacionales. La creación del primer IU de Estudios sobre Migraciones en la UPC y con él la puesta en marcha el primer Máster en Inmigración al que ha venido a unirse desde 1999 otro Máster especializado en la UAM. La Federación Española de Sociología ha creado en su seno un grupo específico de «Sociología de las migraciones». El IU Ortega y Gasset convocó el I Congreso Español sobre la Inmigración que se celebró en Madrid en 1998, etc. En esa misma línea apunta la creciente traducción al castellano de algunos textos muy importantes de la literatura científica en este campo. La inmigración y los inmigrantes se están convirtiendo en una cuestión central en los estudios sociológicos y antropológicos en nuestro país.

En este libro se aborda la problemática de la inmigración no desde una óptica integral sino, fundamentalmente, desde la perspectiva laboral; no porque se considere que otros aspectos de la inmigración como la vivienda, la educación, la inserción en la sociedad de acogida o los itinerarios vitales de los inmigrantes no se consideren de enorme interés (incluso para el estudio concreto de su situación y de la acción de los inmigrantes y otros agentes en el mundo del trabajo), sino por las características de los

textos elaborados por encargo de la Fundación de Dublín a partir de los que se ha producido este libro. Por la misma razón no es un texto teórico y no se hacen en él aportaciones teóricas sobre el racismo y la discriminación (para lo que remitiríamos fundamentalmente a los trabajos de M. Wierviorka, Ph. Bataille o S. Nair en Francia o R. Miles, J. Rex o J. Wrench en el Reino Unido).

El libro querría llegar a ser un instrumento para la acción contra el racismo en el trabajo, proporcionando materiales para la reflexión y la acción a los interlocutores sociales en el trabajo y en el empleo o en la acción por y con los inmigrantes por su inclusión en nuestra sociedad.

No podríamos haber elaborado este texto sin numerosas aportaciones. Algunas se reflejarán en las referencias bibliográficas; pero hay que señalar otras: sobre todo las de los informantes clave que hemos entrevistado, inmigrantes y españoles que trabajan con los inmigrantes desde los sindicatos y otras organizaciones. Por eso debemos dar las gracias a todos las trabajadoras y trabajadores, inmigrantes y autóctonos, que en el valle minero de Laciaña, en los campos de Aragón, en Madrid han aceptado compartir sus experiencias y discutir abiertamente sus opiniones con nosotros. También debemos agradecer al IMSERSO y a los responsables del Observatorio Permanente de la Inmigración (OPI) la acogida que han prestado a nuestro trabajo.

RESUMEN

0. La Declaración conjunta de la Confederación Europea de Sindicatos y las patronales europeas UNICE y CEEP en la cumbre celebrada en Florencia relativa a la *Prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo* plantea la voluntad de los interlocutores sociales a nivel europeo de luchar contra la discriminación contra los inmigrantes en el mercado de trabajo y en las empresas. Este informe se inscribe en las líneas de trabajo y de seguimiento que expresamente formula dicha declaración.

A. Los inmigrantes en el mercado de trabajo

1. En España existe una importante «minoría étnica» que son los gitanos; sin embargo, la problemática de los extranjeros en España se aborda en este libro desde la perspectiva más común en los países europeos continentales de la «inmigración».
2. España es sólo desde hace unos años un país de inmigración en contraste con la «España emigrante» del siglo xx. Los extranjeros en situación legal en España a finales de 1998 eran unas 720.000 personas, lo que contrasta con los 2,2 millones de españoles que viven fuera de España. Aquel volumen de inmigrantes no llega a suponer el 2% de la población española.
3. El flujo de inmigrantes ha experimentado un crecimiento notable y progresivo desde mediados de los años ochenta, coincidiendo con la entrada de España en la Unión Europea y el crecimiento económico de esos años. En esas mismas fechas comienza a producirse un cambio radical en la zona de origen de los inmigrantes: alrededor de un tercio del flujo de los nuevos inmigrantes provienen de Marruecos (que si en 1981 sólo representaban el 2,5% del volumen de los extranjeros en España, en 1998 suponen el 32%). Pero la mitad de los extranjeros que residen en España provienen de otros países de la Unión Europea. El 80% de la inmigración se concentra en Madrid, las regiones mediterráneas y Canarias.

4. Para trabajar en España los inmigrantes no comunitarios necesitan un permiso de trabajo; hasta 1992 se venían concediendo anualmente entre 50.000 y 60.000 permisos de trabajo, en su mayoría de corta duración; en 1998 los permisos han sido cerca de 80.000 y van ganando peso los permisos de más larga duración, aunque siguen predominando los de duraciones cortas.
5. La inmigración en España es un fenómeno con significativos procesos de concentración: tanto por sus regiones de origen (se ha pasado de la inmigración latinoamericana hasta mediados de los ochenta a la inmigración marroquí y africana desde entonces), por regiones de destino (Madrid, las regiones mediterráneas y Canarias), por sectores de actividad y ocupaciones; y notablemente sesgada en términos de género.
6. El 80% de los 191.000 (a finales de 1998) trabajadores extranjeros con permiso de trabajo (es decir, sin considerar a los inmigrantes comunitarios) se concentran en cinco ramas de actividad económica: «servicio doméstico» (31%), «agricultura» (18%), «hostelería» (12%), «comercio» (en su mayor parte venta ambulante) (10%) y «construcción» (8%) que, sin embargo, sólo ocupan el 43% del empleo en España. El peso absoluto y relativo de los inmigrantes en las dos primeras ha aumentado significativamente en los últimos cinco años. Esta concentración sectorial coincide con una especialización según el origen y la región de residencia en España. Ocupan, en general, puestos de muy baja cualificación.
7. Se pueden distinguir tres tipos de trabajadores inmigrantes: los «asentados», los «precarios» y los «indocumentados». Los primeros son aquellos que han conseguido una inserción «estable» en el mercado de trabajo característico de los nacionales y un cierto grado de arraigo en la sociedad española; los «precarios» son aquellos que viven en España en una situación legal pero que no han logrado una inserción estable; los «indocumentados» son los que están en España en situación irregular respecto a la residencia y/o al permiso de trabajo. En base a cálculos efectuados para 1993, se puede estimar que, del total de trabajadores inmigrantes no comunitarios, los «asentados» suponen en torno al 22%, los «precarios» entre el 39 y el 21% y los «indocumentados» entre el 57 y el 39%.

B. Políticas nacionales sobre la inmigración

8. Hasta 1985 España carecía de una política de extranjería y hasta 1990 no se aprobaron las líneas básicas de una política activa de inmigración. La Ley de extranjería de 1985 es el pilar normativo fundamental, aunque algunos de sus aspectos fundamentales están en proyecto de modificación en el otoño de 1999. Después de que el Parlamento aprobara una «Proposición no de Ley relativa a la situación de los extranjeros en España» en 1990, se han producido una cascada de actos normativos por los cuales se ha modificado la Ley de Asi-

lo, se han reformado las instancias administrativas que se ocupan de los inmigrantes (la Comisión Interministerial de Extranjería como órgano coordinador central, las Oficinas de Extranjeros como centros de atención unificados para los inmigrantes, y las direcciones generales de Ordenación de las Migraciones y el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMERSO) en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y la direcciones generales de Política Interior y de la Policía en el Ministerio de Interior), se han puesto en marcha programas de inserción social de inmigrantes y se han establecido contingentes anuales de permisos de trabajo (fuera del procedimiento normal) desde 1993.

9. En los años noventa las políticas de inmigración han sufrido un cambio positivo considerable, aunque aún se formulan fundadas críticas desde los sindicatos y ONGs que se ocupan de los inmigrantes. La cascada de disposiciones de los años 1994-1996 han tenido un carácter positivo de cara a la integración social de los inmigrantes y a la lucha contra la discriminación racial; entre ellas habría que destacar la reforma del Reglamento de extranjería (que crea la figura de los permisos de trabajo de carácter permanente), los procesos de regularización de inmigrantes indocumentados y la creación del Foro para la Integración Social de los Inmigrantes y la puesta en marcha del Observatorio Permanente de la Inmigración.
10. Tras la entrada en vigor del reglamento de 1996, los tipos de permisos de trabajo existentes en España son ocho. Para trabajar por cuenta ajena existen cuatro permisos distintos: el «A» (de temporada y hasta nueve meses de duración; no renovable), el «B inicial» (para una profesión, actividad y ámbito geográfico concreto y con una duración de un año) o «B renovado» y el «C» (válido para cualquier actividad en todo el territorio nacional y con una duración de tres años). Para trabajar por cuenta propia existen tres tipos de permisos de trabajo: el «D inicial» (válido para una localidad determinada y para un máximo de un año) o «D renovado» (para varias actividades, durante dos años) y el «E» (para todo el territorio y para tres años). El permiso de trabajo «F», vale para los trabajadores fronterizos, tanto por cuenta ajena como propia (es para cinco años y renovable). Existen además el «Permiso permanente» (para cualquier tipo de actividad) y el «Permiso extraordinario» (para casos especiales, por la contribución del trabajador extranjero al progreso de España).
11. Ha habido tres grandes procesos de regularización de inmigrantes: el primero en 1985-1986, el segundo en 1991-1992 y el tercero en 1996. Las diferencias entre los tres procesos han sido sustanciales, no sólo por el número de solicitudes de regularización (38.000 en el primero, 130.000 en el segundo y cerca de 18.000 en el tercero) y de personas regularizadas, sino también porque el primero se dirigía a «extranjeros insuficientemente documentados», el segundo a «extranjeros que trabajen en España de forma irregular» y el tercero era un proceso de documentación de extranjeros a raíz del nuevo reglamento de extranjería, por la forma de desarrollarse cada uno de los procesos y por la orientación de la política de inmigración que subyacía en cada uno de ellos.

C. Prácticas empresariales con la mano de obra extranjera

12. Las prácticas discriminatorias contra los inmigrantes están bastante extendidas entre las empresas españolas como lo ha mostrado un estudio de la OIT. Existen también estudios de casos que permiten señalar que esas discriminaciones afectan al proceso de selección de trabajadores, a la (no) formalización de la relación laboral, a los (recortes de los) salarios de los inmigrantes y a las (peores) condiciones de trabajo. Las condiciones de los inmigrantes indocumentados (que se estima en la mitad del total de inmigrantes en España) están muy alejadas de los establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la negociación colectiva.
13. En los sectores donde se concentran la mayor parte de los trabajadores inmigrantes hay numerosos elementos que apuntan la existencia de prácticas discriminatorias con estos trabajadores que no ocurren con la misma intensidad y/o frecuencia con los autóctonos. Las prácticas discriminatorias más frecuentes son la no formalización de la relación salarial (empleando al inmigrante sin contrato ni Seguridad Social), los recortes en los salarios (pagándole por debajo de lo establecido) y las peores condiciones de trabajo (que violentan normas y convenios colectivos). En algunas áreas (sectores de determinadas zonas) se puede dar prioridad a la selección de inmigrantes porque son mano de obra más barata, más dúctil y más frágil.
14. Las prácticas discriminatorias de las empresas son manifiestas para los «indocumentados» que suponen entre el 40 y el 60% del total de trabajadores extranjeros (no comunitarios) en España: no tienen contrato laboral ni Seguridad Social, ganan salarios notablemente inferiores, tienen peores condiciones de trabajo y, además, no pueden reclamar. Para algunos inmigrantes en situación legal las circunstancias pueden ser próximas a la de los indocumentados; otros, sin embargo, están sometidos a las mismas condiciones de trabajo que los españoles, salvo por la temporalidad radical en su empleo, en su empresa y en España, que introduce el hecho de que tengan que renovar su permiso de trabajo cada año o, en el mejor de los casos, cada quinquenio.

D. Políticas sindicales sobre la inmigración

15. Los sindicatos españoles Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT) muestran una gran preocupación por los problemas ligados a la inmigración y a la integración de los inmigrantes y que han asumido de modo muy activo la defensa de los extranjeros que trabajan en España como una actividad sindical fundamental. Su actuación en este campo está inspirada por los principios de solidaridad y la lucha contra la desigualdad, la discriminación, el racismo y el *dumping* social (véase puntos 18-22).
16. En España se conoce poco la «Declaración conjunta» de los interlocutores sociales en Florencia y son escasas las empresas que tienen «políticas» antidiscriminatorias. Existen, sin embargo, numerosas empresas cuyas «prácticas»

respecto a la igualdad de trato y la no-discriminación con los inmigrantes pueden ser consideradas buenas.

E. Buenas prácticas en la lucha contra la discriminación de los inmigrantes en el trabajo

17. El proceso de elección de los tres casos de «buenas prácticas» analizadas ha sido el siguiente:
 - Primer caso: Lo reciente del fenómeno migratorio, su carácter creciente, la conveniencia de ir estableciendo políticas adecuadas en defensa de la igualdad de trato en el mercado de trabajo y en las empresas y las prácticas concretas que llevan a cabo desde hace años los sindicatos españoles *Unión General de Trabajadores* (UGT) y *Comisiones Obreras* (CCOO), hicieron de ambos el primer caso estudiado.
 - Segundo caso: Se eligió una gran empresa minera, de gran importancia en su mercado de trabajo local (el Valle de Laciana, en León), con notable presencia sindical y entre cuyo personal cerca del 20% son de origen portugués o caboverdiano (muchos de ellos nacionalizados españoles): la *Minero Siderúrgica de Ponferrada* (MSP).
 - Tercer caso: La importancia que tiene en España la actividad agraria en el trabajo de los inmigrantes, contratados con frecuencia en pequeñas empresas al margen de la legalidad, llevó a elegir una empresa de Zaragoza que contrata a un número de trabajadores marroquíes similar al de autóctonos y con las mismas condiciones de trabajo que éstos: la empresa que denominaremos «Aragón».
18. La actuación de Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores en defensa de la igualdad de trato en el trabajo y en la sociedad ha sido temprana, constante y positiva. Y sus intervenciones se han multiplicado en varios campos. Uno de estos campos ha sido *la atención individualizada a los inmigrantes*. CCOO y UGT han creado sendas redes para llevar a cabo esta actividad: los CITEs (Centros de Información para Trabajadores Extranjeros) y los Centros-Guía de Inmigrantes y Refugiados, respectivamente. Estos organismos se están mostrando como piezas fundamentales en el proceso de normalización de la inmigración en España.
19. En el campo reivindicativo ante las administraciones públicas *las posiciones sindicales ante las políticas que inciden en la inserción de los inmigrantes en el mercado de trabajo*, los sindicatos han mantenido posturas claras y constantes, aunque no siempre hayan conseguido que se adoptaran las medidas por ellos defendidas.
20. En cuanto a *las actuaciones sindicales en los mercados de trabajo donde se insertan los inmigrantes* hay que diferenciar la claridad de las declaraciones

sindicales y de las recomendaciones para la negociación colectiva y la asunción concreta de estos principios en los distintos niveles de las organizaciones y su escasa plasmación en los convenios colectivos.

21. La actuación de *los sindicatos como empleadores de inmigrantes y la participación de los inmigrantes en los sindicatos*. Aunque tanto UGT como CCOO han adoptado posiciones de estímulo a la afiliación de trabajadores inmigrantes, los resultados parecen desiguales. Y la situación es similar respecto a la contratación de inmigrantes dentro de ambas organizaciones.
22. Una aportación fundamental de los sindicatos en el tema de la inmigración ha sido su capacidad de asumir rápidamente como una tarea sindical prioritaria la preocupación por un conjunto de trabajadores con problemas específicos como son los inmigrantes. Estas actividades y tomas de posición de los sindicatos CCOO y UGT cumplen una importante función «anticipatoria» porque es presumible que la inmigración en España continúe aumentando y es muy relevante este ejercicio de preparación de la opinión pública y el mundo del trabajo contra actitudes discriminatorias contra los inmigrantes.
23. La *Minero Siderúrgica de Ponferrada (MSP)*, situada en el Valle de Laciana (León), es una gran empresa minera que ocupa a 2.264 trabajadores. Cerca del 20% de ellos son de origen portugués o caboverdiano y 96 conservan la nacionalidad caboverdiana y 34 la portuguesa. Es una empresa con una notable presencia sindical que también se hace notar en el conjunto del Valle. Aunque en la empresa no se ha planteado nunca articular una política antidiscriminatoria, las prácticas laborales en la empresa se basan en la igualdad de trato, e inmigrantes y autóctonos tienen los mismos derechos y deberes. Las diferencias que se encuentran entre las categorías que unos y otros ocupan se explican más por características internas de los grupos de inmigrantes que a políticas de la empresa. No obstante, cabe señalar que la importancia que en el Valle tienen las redes sociales para los nuevos contratos de la empresa puede perjudicar a los inmigrantes al ser los últimos llegados.
24. La empresa familiar *Aragón*, situada a 25 Km. de Zaragoza, es una empresa agraria que se dedica sobre todo al cultivo de hortalizas y que ocupa una media mensual de 23 trabajadores, casi todos temporales. La mitad de estos trabajadores son marroquíes. Tanto la selección como las condiciones de trabajo, siempre cumpliendo con todas las obligaciones legales, son las mismas para ambos colectivos. En el caso de los marroquíes, la inmigración se ha ido produciendo en cadena, en torno a cuatro grupos familiares, para trabajar en esta empresa.
25. En el análisis de las dos empresas («MSP» y «Aragón») la contratación de inmigrantes se ha producido por la necesidad de mano de obra que tenían ambas empresas ante la falta de autóctonos para desarrollar los trabajos. Esta carencia de mano de obra autóctona se ha producido, sin embargo, en muy distintos momentos del tiempo: en los años sesenta y setenta en la MSP y a principio de los noventa en «Aragón». En ambos casos parece relevante para

explicar el proceso de inserción laboral y social de los inmigrantes analizar el contexto en que se desenvuelven ambas empresas.

F. Estadísticas y estudios

26. Algunas de las informaciones estadísticas oficiales referidas a la inmigración necesitan de una mejora sustancial. Por otra parte, conviene llamar la atención sobre la necesidad de llevar a cabo estudios e investigaciones de carácter general (a nivel regional o sectorial) que permitan establecer diagnósticos claros sobre la situación y la dinámica del mercado de trabajo en el que participan los inmigrantes y de las relaciones laborales a que se ven sometidos.
27. Los años noventa están viendo la aparición de numerosos estudios y monografías sobre la inmigración y las políticas de inmigración en España, así como trabajos monográficos sobre diversos colectivos de inmigrantes.

PRIMERA PARTE

PREVENIR EL RACISMO EN EL TRABAJO

1. LOS INMIGRANTES EN EL MERCADO DE TRABAJO

1.1. MINORÍAS ÉTNICAS E INMIGRANTES EN ESPAÑA

En España (como en la mayor parte de los países europeos continentales), el análisis de los problemas de inserción de los trabajadores extranjeros se hace comúnmente desde la perspectiva de la «inmigración» y no desde el concepto de «minorías étnicas» (como sucede en el Reino Unido). Ese es también el punto de vista adoptado en este texto (1).

Sin embargo, conviene señalar que existe en España una gran minoría étnica, grande tanto por el impacto social de su cultura y su presencia en nuestra sociedad como por el número de personas que la componen: los gitanos, la única gran minoría étnica que existe en España. No existe un censo ni una buena estadística del volumen de gitanos españoles; su número se ha estimado entre las 300.000 y las 900.000 personas (volumen equivalente o superior al de extranjeros con residencia legal en España). La mitad de este grupo social vive en Andalucía y Extremadura, dedicándose fundamentalmente a la venta y al comercio ambulante. Los gitanos no sólo son un grupo o minoría étnica, sino una «minoría étnica marginada» (Calvo, 1990). Constituyen el verdadero «otro» de los españoles, aunque se trate de «otros españoles»: todas las encuestas reflejan que son el colectivo que más rechazo social produce entre la población española, significativamente por encima de árabes y otros inmigrantes (Calvo, 1990, e Izquierdo, 1994): las diferencias entre «simpatía» y «antipatía» declaradas por los españoles sólo arroja saldos negativos para dos colectivos: los gitanos (-18 puntos en 1990 y -9 en 1991) y los árabes (-10 en 1990 y -1 en 1991) (CIS, 1990 y 1991); la valoración de 0 a 10 puntos de diez grupos de personas de diferentes áreas del mundo sólo deja a dos de ellas con una calificación por debajo del 5: los árabes (4,9) y los gitanos (4,8): «El hecho evidente, constatado por múltiples investigaciones, es que los gitanos son el grupo social menos valorado por la sociedad española, y por tanto, el más susceptible de ser objeto de actitudes discriminatorias» (CIRES, 1994). Pero en este texto no nos ocuparemos de este grupo étnico sino sólo de los extranjeros en España, básicamente desde la perspectiva laboral.

Los datos de opinión más recientes (CIS, 1996; ASEP, 1998, y Valles/Cea/Izquierdo, 1999) confirman a grandes rasgos estas características.

(1) Los datos en los que se basan los análisis (y gráficos) de este capítulo pueden verse en el Anexo 5.

1.2. LA TRIPLE MUTACIÓN DEL SISTEMA MIGRATORIO EUROPEO

Podemos definir un «sistema migratorio» como «la asociación, dotada de cierta vocación de permanencia y acompañada de un denso tejido de interrelaciones de diversos órdenes, que se establece entre una región receptora de inmigración y un conjunto de países emisores de emigración» (Arango, 1993) (2). Según esta concepción, en la actualidad hay cuatro grandes «sistemas migratorios» en el mundo: el norteamericano, el de la región Asia-Pacífico, el del Golfo Árabe y el europeo. Esta configuración de los sistemas migratorios se ha ido constituyendo desde la segunda guerra mundial. Aquella guerra contra el horror nazi ocasionó, además de grandes pérdidas humanas, importantes transferencias de población en Europa; y al finalizar la misma recomenzó con fuerza la emigración transoceánica sobre todo en algunos países del sur de Europa (como fue especialmente el caso de Italia). En esos años todavía no existía el «sistema migratorio europeo»; Europa seguía siendo el polo de emisión de emigrantes en el sistema americano.

Pero en los años siguientes se va a producir una triple mutación en la situación de esta Europa históricamente emigrante desde la configuración del norte de Europa como polo de inmigración hasta la transformación de los países mediterráneos del sur de Europa como países de inmigración.

Con la *primera mutación* se va a constituir el «sistema migratorio europeo» con un polo emisor en los países del sur de y un polo receptor en el centro y norte de Europa. Tiene lugar a partir de los años cincuenta cuando algunos Estados centroeuropeos se convierten en regiones de inmigración masiva de trabajadores extranjeros con carácter temporal. Esta emigración económica, masiva, temporal y fundamentalmente masculina desde el sur hacia el centro de Europa es un fenómeno nuevo (además, simultáneamente, va perdiendo peso la emigración transoceánica, es decir, Europa debilita sus lazos con el sistema migratorio americano): entre 1955 y 1974 alrededor de 3,8 millones de italianos, dos millones de españoles, un millón de portugueses, un millón de yugoslavos y 780.000 griegos emigran hacia el centro y norte de Europa. Además, algunas zonas no europeas comienzan estos años a incorporarse a este sistema migratorio como países emisores. Entre ellas destacan los países del Magreb (que se dirigen fundamentalmente hacia Francia, Bélgica y Holanda) y Turquía (cuyo destino es Alemania). Establecidos los primeros eslabones de esta «cadena migratoria», la presencia de inmigrantes árabes y turcos irá aumentando rápidamente, de tal manera que en 1987 había en Europa en torno a dos millones de magrebíes (el 40% en Francia, el 22% en Bélgica y el 17% en Holanda) y unos dos millones de turcos (el 80% en Alemania, el 10% en Holanda y el 7% en Francia). Esta primera mutación se produce como consecuencia del rápido crecimiento económico de los países centroeuropeos y de las necesidades de mano de obra poco cualificada; con frecuencia los Estados organizan los desplazamientos temporales (o estacionales) de los trabajadores migrantes que se comportan con frecuencia como «aves migratorias». Wieviorka (1992) describe con estas palabras al inmigrante en Francia en este período (y su caracterización es válida para el resto de los países europeos receptores): «Era en general un trabajador (varón) que había llegado solo,

(2) Todo este epígrafe está tomado de Cachón, 1999a.

que estaba alojado en un albergue o era sobreexplotado por un «comerciante del sueño», que residía cerca del lugar de trabajo y que ocupaba una categoría obrera definida por la posición inferior más baja en las relaciones de producción».

La *segunda mutación* se produce con la crisis económica que comienza a mediados de los setenta. Lo que hasta entonces era una inmigración temporal se va a convertir en inmigración permanente a pesar de los numerosos retornos (forzados o semivoluntarios) que se producen. Las políticas restrictivas pueden tener (y de hecho tienen en Europa) como efecto —aparentemente— paradójico el que los inmigrantes temporales se resistan a salir del país por el miedo a no poder volver a entrar y, de ese modo, hacen permanente lo que de otra manera era temporal (de ida y vuelta e ida y vuelta); se acelera el reagrupamiento familiar y se inicia así el proceso de sedentarización de los inmigrantes que llegan «a ser una parte renovada y estable de la población que introduce problemas inéditos y nuevas imágenes» (*ibíd.*). Las «aves migratorias» se transforman así en seres humanos o, por decirlo con palabras de Max Frisch, «queríamos mano de obra y vinieron personas». Y esto ocurre en el contexto de una crisis profunda del capitalismo.

La *tercera mutación* en el «sistema migratorio europeo» comienza a producirse a finales de los años ochenta. En plena crisis económica y a pesar de sufrir elevadas tasas de paro, los países del sur de Europa se transforman en países receptores de inmigrantes; de ser «lugares de paso» o «salas de espera» para los inmigrantes norteafricanos que querían dirigirse a otros países centroeuropeos, Grecia, Italia, Portugal y España se han transformado en destino de numerosos inmigrantes como consecuencia del cierre de los destinos tradicionales, de su propio desarrollo económico y de la proximidad a los países emisores y de los lazos históricos y económicos intensos entre las dos laderas del Mediterráneo. Estos nuevos flujos migratorios no son sorprendentes; lo sorprendente es que no se hubieran producido con anterioridad dada la importancia histórica que han tenido los flujos de diferentes grupos de personas y objetos y en diferentes direcciones a través del Mediterráneo desde que en las vísperas del capitalismo dejara de ser aquel «desierto de olas» de que hablara Focillon. Por otra parte, no debe extrañarnos que la inmigración en estos países se produzca con frecuencia de forma de irregular dadas las características de sus mercados laborales, la importancia que en los cuatro países tiene la economía oculta (independientemente de la presencia de los inmigrantes) y el momento/contexto en que se van a comenzar a producir estos flujos.

Las inmigraciones hacia el norte y hacia el sur de Europa se producen en contextos radicalmente diferentes:

- Aquéllos comenzaron a ser países de inmigración durante el cuarto de siglo de relativa estabilidad social y prosperidad económica que el mundo occidental disfrutó desde la derrota del nazismo y el final de la segunda guerra mundial, mientras en el sur de Europa la inmigración llega en plena crisis social y económica, en lo que Hobsbawm llama el «fin del siglo XX corto».
- En aquéllos los grandes flujos migratorios llegan en período de fuerte escasez de fuerza de trabajo en la economía, mientras que en éstos sucede cuando existen elevadas tasas de paro.

- En aquéllos los inmigrantes llegan en el período de expansión del estado de bienestar keynesiano, en el sur sucede precisamente cuando las políticas de bienestar comienzan a ser cuestionadas por las políticas neoliberales y cuando, como consecuencia de la crisis del empleo, los estados de bienestar entran en una fase de necesaria reformulación.
- Si en el norte la inmigración se produce durante el proceso de implantación de un modelo de producción fordista (y su correlato en el mercado laboral, el «empleo típico»: estable y a tiempo completo), en el sur acontece cuando entran en crisis las estructuras de regulación que habían constituido el armazón de la legitimación política y social y de la acumulación y el crecimiento capitalista desde la segunda guerra mundial hasta la crisis de los setenta (y el crecimiento de los «empleos atípicos»).
- Si en aquéllos el gran impulso hacia la modernización acontece durante la fase de fuerte expansión de la inmigración, en el sur la inmigración llega en buena medida tras producirse un rápido proceso de profundas transformaciones de estas sociedades.
- Si en el norte son los estados los que en buena medida «demandan y organizan» los flujos de mano de obra, en el sur el estado intenta «ordenar» un fenómeno que materialmente se le viene encima.
- En el norte se produce en el período de expansión y consolidación del sector industrial y en el sur en el momento en que (tanto en el norte y como en el sur de Europa) se produce el crecimiento y transformación profunda del sector servicios.

Este conjunto de circunstancias históricas, entre otras, hacen que la situación en el mercado de trabajo y en la inmigración de los países del sur de Europa en general y de España en particular y sus condiciones de discriminación (y de desigualdad de oportunidades respecto a los autóctonos) sea muy diferente de la inmigración del norte de Europa. Un aspecto de relevancia es el espacio que ocupan los inmigrantes en los sectores de actividad económica. La diferencia fundamental es el peso de los inmigrantes en el sector industrial: por ejemplo, mientras que un tercio de los extranjeros en Francia trabajan en la industria, ese sector ocupa sólo una décima parte de los extranjeros en España (incluyendo a los comunitarios); resalta también la gran importancia del sector de la construcción en el modelo migratorio centroeuropeo y en menor medida en los servicios (difundido en ramas diversas) y en la agricultura. En el modelo del sur, los inmigrantes se concentran en el sector servicios (y, dentro de este sector, sólo en determinadas ramas de actividad), en la agricultura y, en menor medida, en la construcción.

Pero el «nuevo desorden mundial» (Hobsbawm) que caracteriza este fin de siglo ha hecho que el «sistema migratorio europeo» —lo mismo que otros aspectos de la realidad geopolítica mundial— se haya vuelto mucho más complejo. Vivimos en un período de turbulencias en el que los factores que vienen explicando las migraciones (la explosión demográfica, las situaciones de pobreza, la crisis económica o los conflictos políticos, religiosos y étnicos, todos ellos en los países de origen y la demanda de mano de obra por parte de ciertos sectores productivos en los países de acogida y la visión del

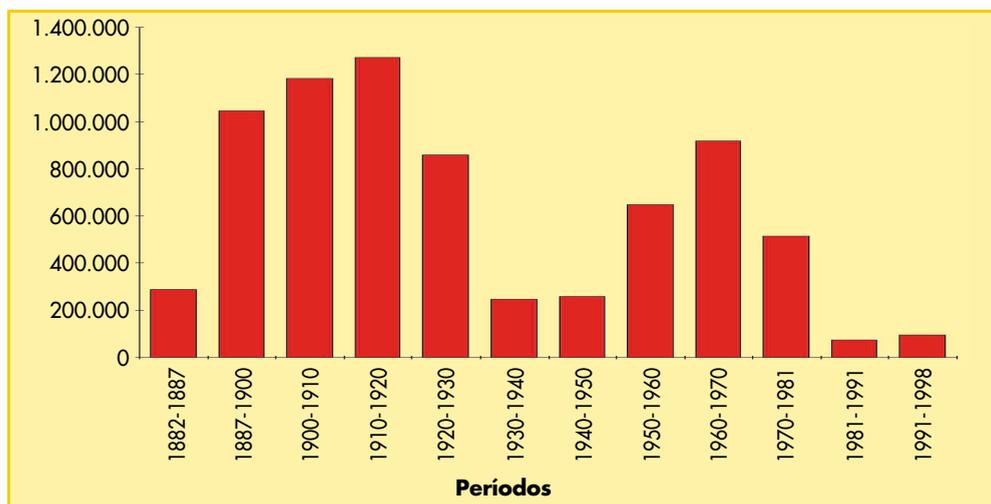
país o zona de destino que tienen los posibles inmigrantes y las políticas de inmigración y de asilo de los países europeos) se han complejizado. La caída del muro de Berlín en noviembre de 1989, la situación económica y política en el este de Europa y el significativo aumento de los refugiados de países del Tercer Mundo son otros aspectos adicionales de este desorden mundial que produce, como no podía ser de otra manera, una turbulenta situación en los campos migratorios, especialmente en el europeo.

1.3. DE LA EMIGRACIÓN MASIVA A LA CRECIENTE INMIGRACIÓN

Sólo recientemente España ha pasado a ser un país de inmigración. Durante siglos, y de modo especial a lo largo del siglo xx, la España de los movimientos migratorios ha sido la España emigrante: unos seis millones de españoles abandonaron España para emigrar en el siglo xx, lo que equivale al 15% de la población española en 1996; a partir de esas cifras es fácil comprender las huellas de todo tipo que el fenómeno emigratorio ha dejado en la estructura social del país. Desde finales del siglo xix, la emigración española se ha producido sobre todo en dos grandes períodos: el primero, desde finales del siglo xix hasta el final de los años treinta; y el segundo, desde mediados de los cincuenta a mediados de los setenta. Entre esos dos grandes períodos de la emigración española en el siglo xx hay diferencias sustanciales, entre las cuales hay que señalar, además de la duración doble del primer período y de su mayor intensidad, el diferente destino del flujo de emigrantes: en el primero de estos períodos casi el 80% de los emigrantes salían en dirección a América; en el segundo los destinos se invierten: el 74% sale en dirección a Europa y el 25% parte hacia América.

Gráfico 1

EVOLUCIÓN DE LA EMIGRACIÓN ESPAÑOLA EN EL ÚLTIMO SIGLO

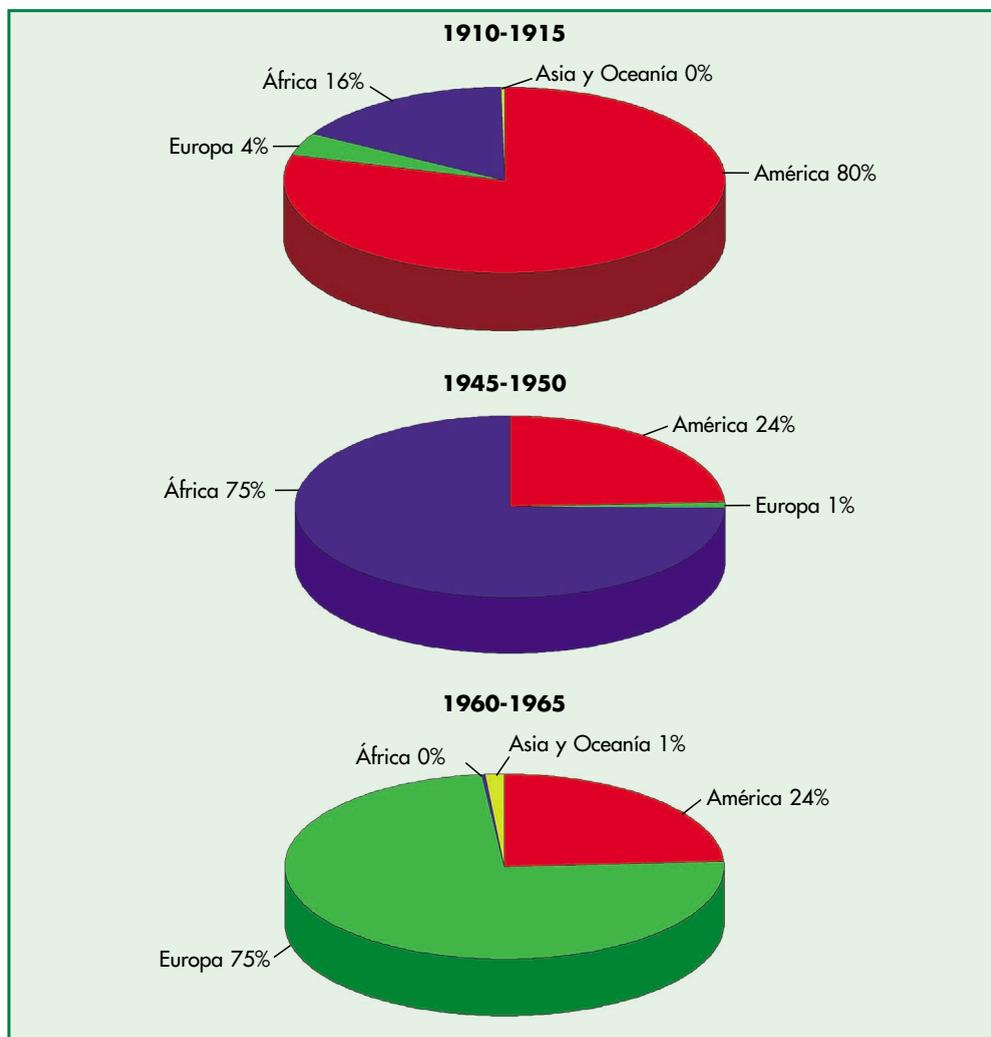


Fuente: Véase Cuadro 1.

A pesar de que gran parte de estos emigrantes han retornado a España, la presencia de los españoles fuera de España sigue siendo muy importante: 2.257.000 españoles residen fuera (en 1997), repartidos entre América (con el 62%, un 56% en países latinoamericanos) y Europa (con el 36%, un 28% en la Unión Europea).

Gráfico 2

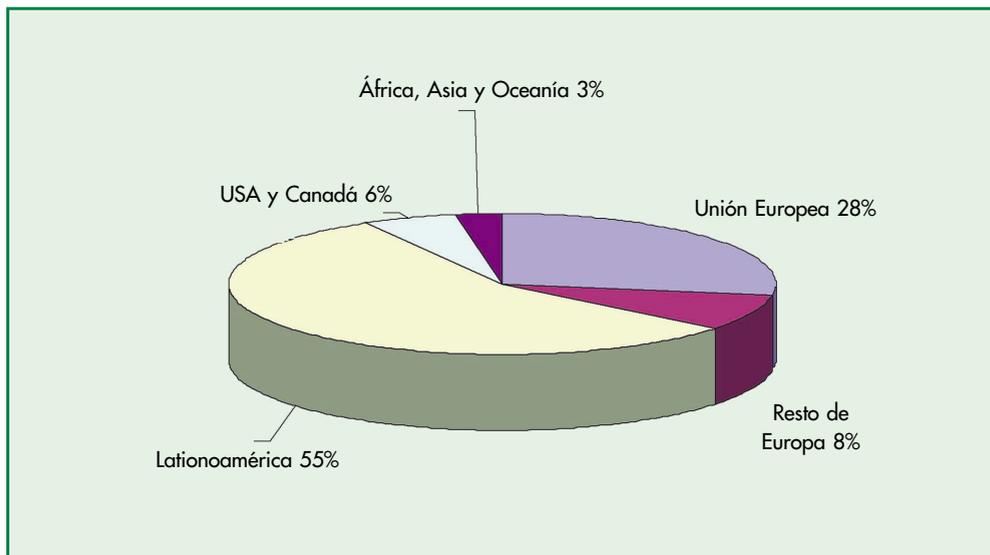
DESTINO DE LA EMIGRACIÓN ESPAÑOLA EN TRES QUINQUENIOS DEL SIGLO XX



Fuente: Véase Cuadro 2.

Gráfico 3

ZONAS DE RESIDENCIA DE LA POBLACIÓN ESPAÑOLA EMIGRANTE EN 1997



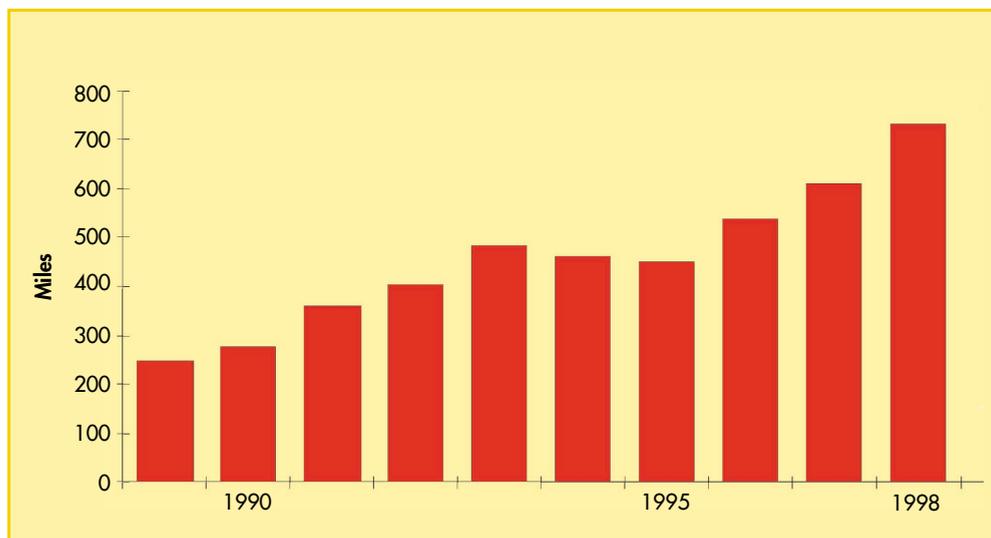
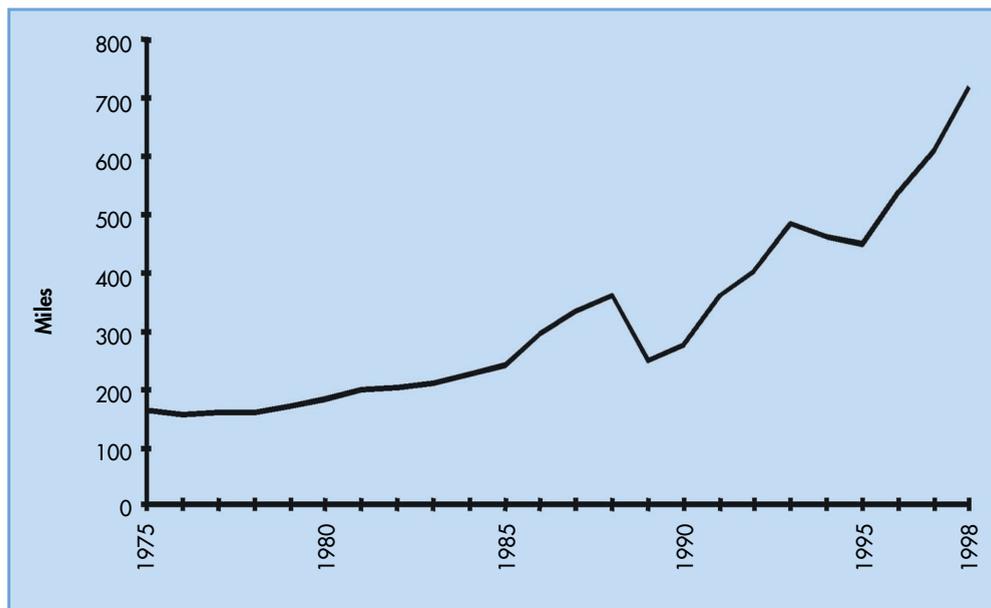
Fuente: Véase Cuadro 3.

Los pequeños flujos de inmigrantes que entraban en España en los años sesenta pasaban casi inadvertidos en comparación con el volumen de españoles que atravesaban los Pirineos para trabajar en otros países europeos. Pero con la segunda fase de la crisis económica de los años setenta (desde 1979), estos flujos comienzan a crecer con rapidez y este proceso se acelera progresivamente desde 1985. Si el inicio de la crisis económica (1973) significa el freno a la emigración española primero y después el inicio del retorno de numerosos trabajadores españoles desde países europeos, significa también que España (como otros países del sur de Europa) comienza a recibir masivamente trabajadores provenientes sobre todo del Magreb que antes se dirigían más al norte.

Hasta el inicio de esa crisis a mediados de los años setenta, España se situaba en el polo emigratorio del «sistema migratorio europeo» (Arango, 1993); con el descenso de la emigración española y el incremento de la inmigración, la posición de España en ese sistema ha cambiado y desde mediados de los años ochenta forma parte del polo de atracción de inmigrantes. El cambio producido en la última década ha sido radical: en 1983 sólo vivían en España 210.350 extranjeros; quince años más tarde esa cifra ha pasado a ser de 719.647, es decir un 242% mayor.

Gráfico 4

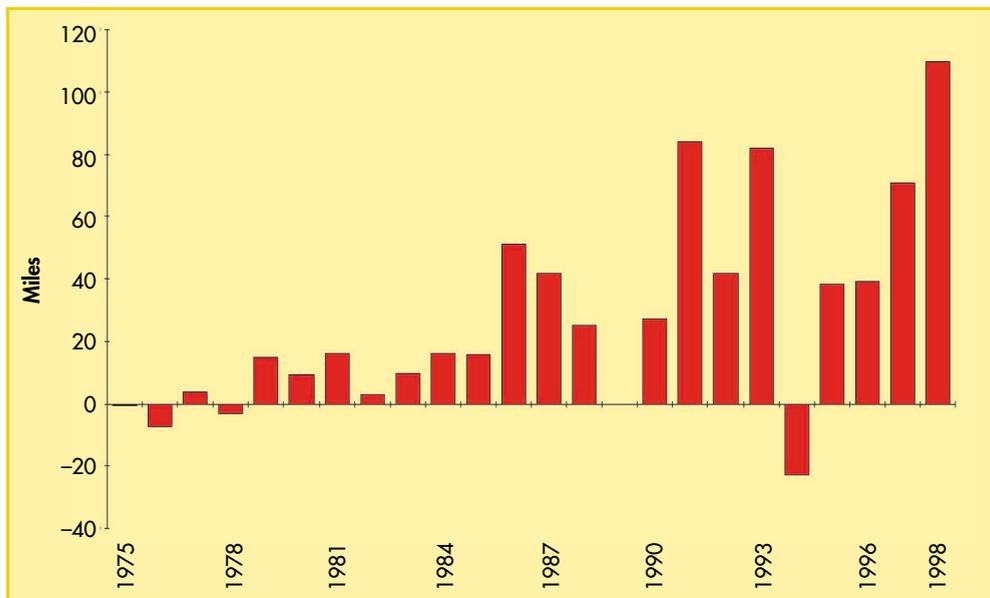
EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EXTRANJEROS RESIDENTES EN ESPAÑA



Fuente: Véase Cuadro 5.

Gráfico 5

INCREMENTO ANUAL DE RESIDENTES EXTRANJEROS EN ESPAÑA (1975-1998)



Fuente: Véase Cuadro 5.

Más que el crecimiento del volumen de los inmigrantes, son los cambios en su origen nacional y étnico los que explican que la inmigración haya comenzado a ser en España un «hecho social», que comience a ser percibida por la sociedad española como un problema; la aparición de estos nuevos inmigrantes (los «verdaderos» extranjeros) hace que en el imaginario español comience a conformarse la imagen social de un «otro», distinta a la de los «otros» históricos de los españoles, los gitanos (Martín y otros, 1994).

A mediados de los años ochenta se producen dos hechos de gran relevancia en los procesos migratorios en España en paralelo a los que tienen lugar en el resto de los países comunitarios del sur de Europa. En primer lugar, España pasa de ser un país de emigración a un país de inmigración porque el flujo (anual) de inmigrantes supera al de emigrantes. Pero conviene recordar que, en términos de *stocks*, la relación de inmigrantes/emigrantes sigue siendo de 1 a 3, es decir, que hay el triple de españoles viviendo fuera de España que no-españoles viviendo en España y que España sigue siendo el país de la Unión Europea con menor proporción de no-nacionales viviendo en su territorio. En segundo lugar, cambia el tipo de inmigrantes

que llegan a España. Si hasta entonces los inmigrantes provenían fundamentalmente de Europa y Latinoamérica (y eran blancos, cristianos y cultos), desde mediados de los ochenta tiene una importancia creciente otro tipo de inmigrantes que van a producir una «nueva inmigración», distinta de la anterior y más diversa internamente: nueva inmigración por su origen geográfico-nacional (con peso creciente de marroquíes, otros africanos y asiáticos), nueva inmigración por su cultura y su religión, nueva inmigración por el color de su piel, nueva inmigración por su nivel educativo y su experiencia profesional, nueva inmigración por los puestos que son llamados a ocupar y las ramas de actividad donde se les solicita. Nueva inmigración que se ejemplifica (de un modo, sin duda, reduccionista) con la llegada de marroquíes, con el «retorno de los moriscos»: proceso social cuyo problema para el sociólogo estriba en explicar cómo no se había producido con anterioridad dado que todas las condiciones existían para eso ocurriera y, sin embargo, sólo comienza de modo socialmente significativo desde mediados de los ochenta (Cachón, 1999).

Para 1996 (31 de marzo, último Padrón de población), el INE daba la cifra de 542.314 extranjeros en España, lo que representaría un 1,4% de la población de hecho en España en ese momento; el Ministerio del Interior señalaba 538.984 para el 31 de diciembre del mismo año. Entre 1981 y 1996 la población extranjera en España aumentó en un 172% según el Ministerio del Interior. Para finales de 1998, el Ministerio del Interior da una cifra de 719.647 extranjeros con permiso de residencia en vigor. Sea cual sea la fuente, el hecho claro es que a lo largo de los últimos quince años el volumen de inmigrantes en España ha aumentado de modo muy significativo; este aumento se produce, sobre todo desde mediados de los ochenta y se va acelerando a medida que pasan los años.

A lo largo del siglo xx se pueden señalar a grandes rasgos cinco grandes fases del proceso migratorio en España:

- Primera fase: hasta 1960, crecimiento muy lento del número de extranjeros presentes en España.
- Segunda: hasta 1974, crecimiento más rápido que coincide con un período de una emigración española a Europa muy intenso.
- Tercera: hasta 1978, ligero descenso coincidente con la primera fase de la crisis económica.
- Cuarta: hasta 1985, crecimiento rápido.
- Quinta: desde 1985 hasta la actualidad: crecimiento muy rápido y progresivamente acelerado; cambio del origen de los inmigrantes; y tres procesos formales de regularización (1985-86; 1991-92 y 1996) y el establecimiento de «contingentes» anuales de inmigrantes. Este período coincide con una fase de notable crecimiento económico y con la entrada de España en la UE.

Para conocer el número de extranjeros en situación legal en España habría que añadir a la cifra de extranjeros con permiso de residencia vigente que proporciona el Ministerio del Interior, otras personas que están en situación legal y que, sin embargo, no figuran en dicha estadística (menores de 18 años e incapacitados que viven con sus padres, marroquíes en Ceuta y Melilla, asilados y refugiados políticos, extranjeros de países comunitarios con tarjeta provisional, etc.). Se ha estimado en torno a un 20% el volumen de este colectivo (Izquierdo, 1992) que habría que añadir a los permisos de residencia.

Además, habría que considerar los extranjeros que se encuentran en situación irregular. No se han hecho todavía estimaciones sólidas del volumen de irregulares después del proceso de regularización de 1991-92; en él se recibieron 132.934 solicitudes: esa es la cifra de trabajadores irregulares durante el proceso. A esta cifra habría que añadir los 23.000 familiares que vivían con ellos en esas fechas, lo que sitúa la cifra mínima de extranjeros irregulares a finales de 1991 en 156.000. Para finales de 1993 se estimaron entre 150.000 y 75.000 el número de trabajadores indocumentados (Cachón, 1995).

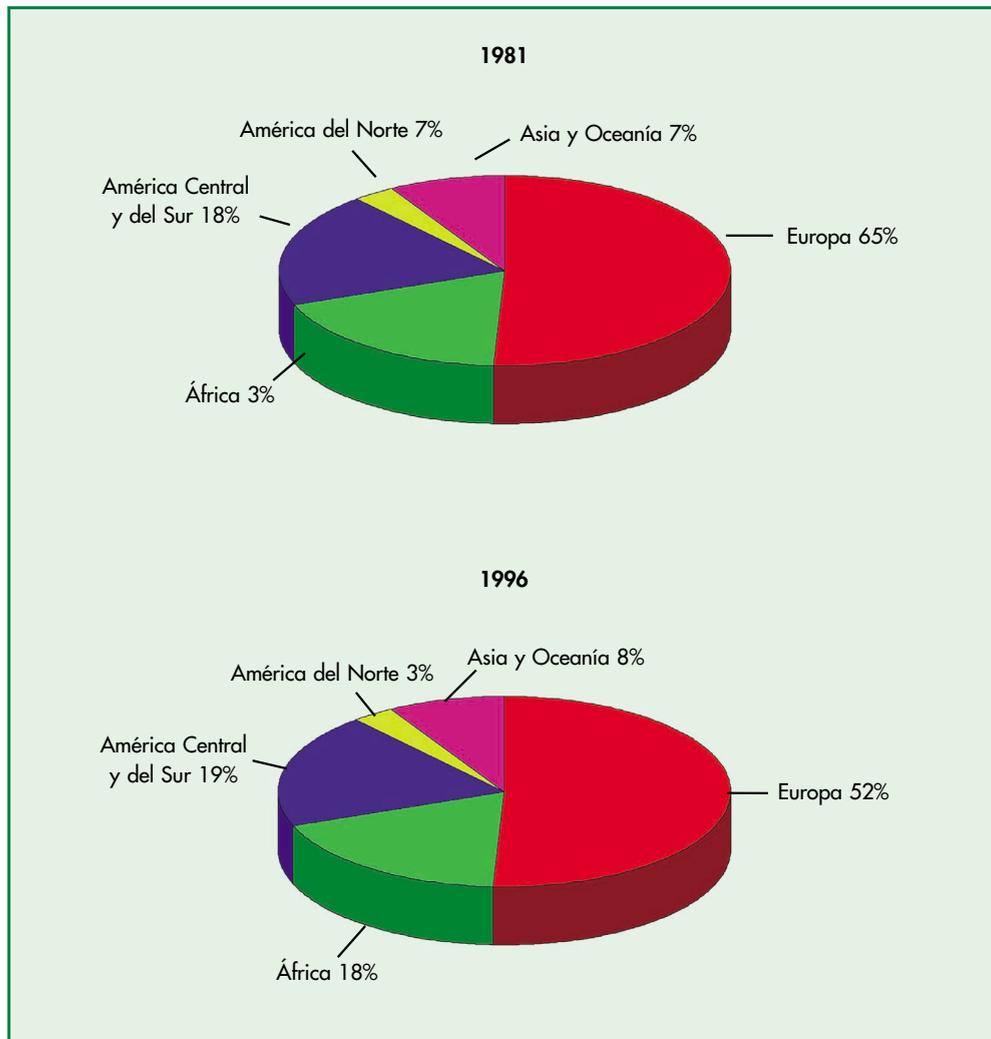
La población extranjera está concentrada en seis Comunidades Autónomas donde viven el 83% de los inmigrantes a finales de 1998: Cataluña y Madrid (cada una con el 21% de los residentes extranjeros), Andalucía (13%), Comunidad Valenciana (11%), Canarias (11%) y Baleares (6%). En Canarias y Baleares la proporción de extranjeros respecto al conjunto de su población es más del doble que la media nacional y en ellas residen un gran número de jubilados europeos; por el contrario, en Madrid y Cataluña los extranjeros son básicamente trabajadores y sus familias, y en Valencia y Andalucía la situación es intermedia entre esas situaciones.

La década de los ochenta marca el inicio del cambio en el origen de los inmigrantes: el 36% del flujo de nuevos inmigrantes en la década viene de África (sobre todo de Marruecos) que, sin embargo, sólo representaban el 2,5% de los extranjeros residentes (legales) en España en 1981; con lo cual en 1996 alcanzan el 18% del total del volumen de extranjeros en situación legal. Esta reestructuración en el origen de la inmigración responde a una pauta clara: se incrementa notablemente el volumen de inmigrantes provenientes de zonas menos desarrolladas que España (África, Asia e Iberoamérica) y aumentan moderadamente los de las zonas más desarrolladas, lo que se traduce en la pérdida de peso relativo de estos colectivos y el aumento de aquellos, especialmente de los africanos (sobre todo del Magreb).

Según los datos del Padrón de población de 1996, la distribución por sexos de los extranjeros en España es similar a la de los españoles, pero no ocurre lo mismo en la distribución por grupos de edad: la proporción de extranjeros en el colectivo de 25-44 años es del 42%, frente al 28% de los españoles; estos 14 puntos de sobrerrepresentación en la edad joven-adulta, que es el bloque de edades central en la vida laboral, hace que en el resto de los grupos de edad su proporción sea menor que la de los españoles. Además esta diferente estructura de la pirámide de población se ha acentuado notablemente desde el censo de 1991.

Gráfico 6

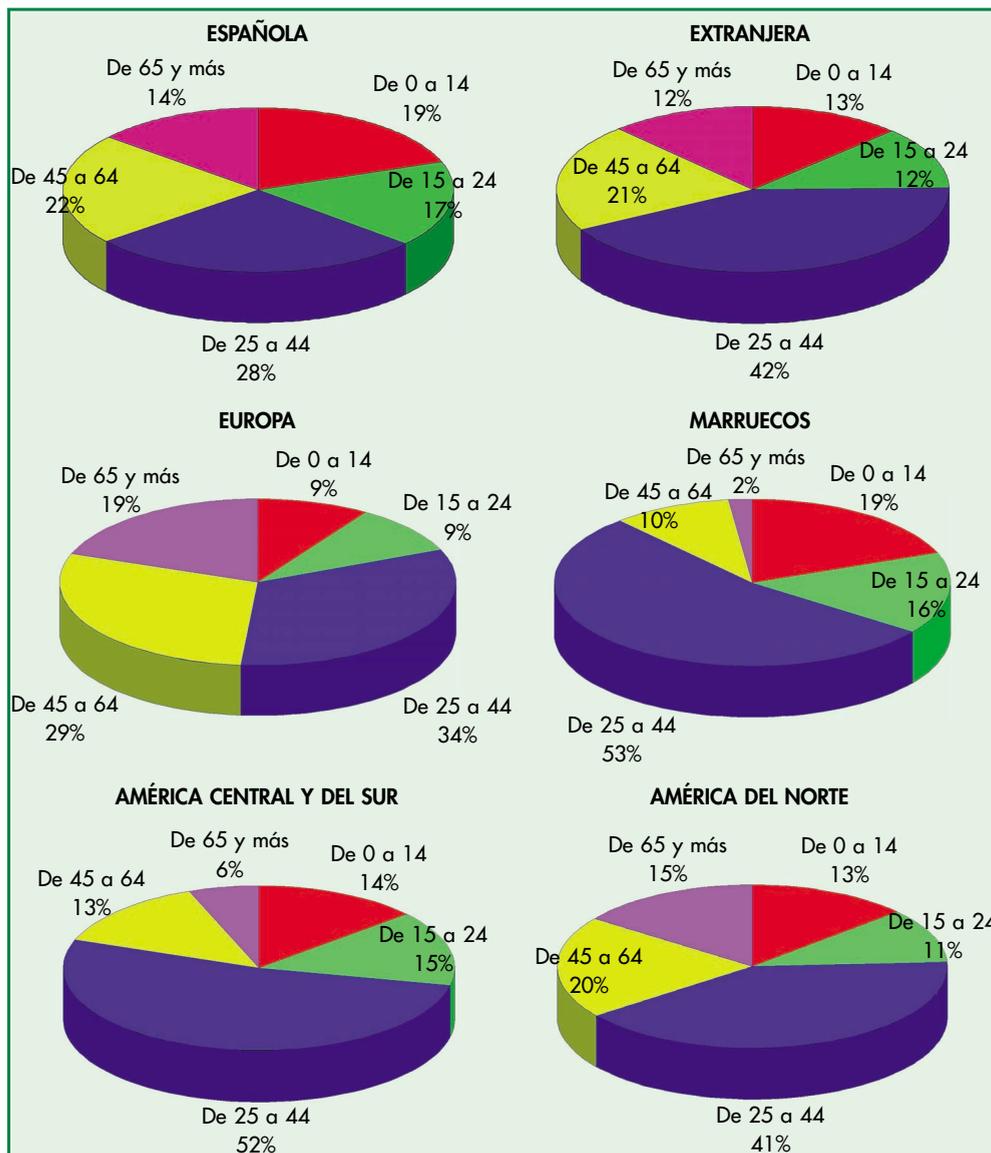
CLASIFICACIÓN DE LOS EXTRANJEROS RESIDENTES EN ESPAÑA SEGÚN ÁREAS DE ORIGEN (1981 Y 1996)



Fuente: Véase Cuadro 6.

Gráfico 7

CLASIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN ESPAÑOLA Y EXTRANJERA POR ZONAS DE ORIGEN Y GRUPOS DE EDAD. 1996



Fuente: Véanse Cuadros 7 y 8.

Pero la estructura por edades de los inmigrantes en España es muy diferente según su origen: si los de todas las zonas están sobrerrepresentados en el grupo de 25-44 años en relación a los españoles, esto es especialmente notorio entre los africanos (sobre todo los no marroquíes) y los asiáticos; los niños inmigrantes tienen mayor presencia entre los marroquíes e iberoamericanos; los jóvenes de 15-24 años entre los marroquíes; y los mayores de 65 años entre los europeos: el 76% de los extranjeros de este grupo son europeos.

1.4. LOS INMIGRANTES EN EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA

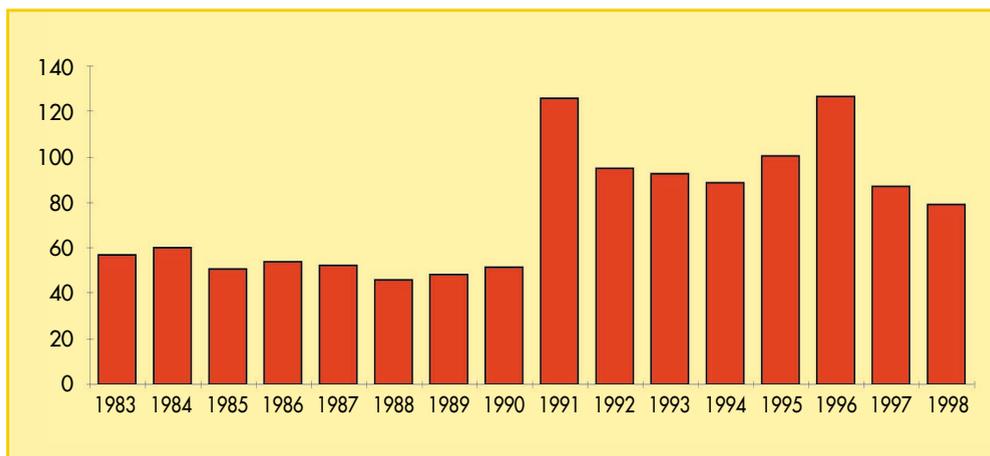
Las informaciones fundamentales de que se dispone en España para analizar la presencia de los inmigrantes en el mercado de trabajo español provienen de las estadísticas sobre permisos de trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (flujo de permisos de trabajo concedidos y estimación sobre el *stock* de permisos de trabajo en vigor a final de cada año). La «Encuesta de población activa» (EPA) del Instituto Nacional de Estadística recoge información obtenida trimestralmente por muestreo entre la población que habita en viviendas familiares, excluyendo la que reside en establecimientos colectivos (hoteles, albergues, etc.). Sin embargo, la EPA subestima globalmente la población extranjera y los trabajadores extranjeros en España porque sólo recoge a «la población que ha alcanzado cierto grado de “estabilidad”, aunque sólo sea por el hecho de residir habitualmente en una vivienda familiar» (Alvarez, 1992).

Excepto para los trabajadores procedentes de otros países comunitarios, la forma de entrar legalmente en el mercado de trabajo para los inmigrantes es poseer un permiso de trabajo. A partir de 1988 dejan de ser necesarios los permisos de trabajo para los trabajadores comunitarios por cuenta propia y en 1992 para los comunitarios asalariados. Al finalizar el período transitorio para la libertad de circulación de trabajadores entre España y el resto de los Estados miembros de la UE (1 de enero de 1992) había 47.668 trabajadores comunitarios con un permiso de trabajo por cuenta ajena y unos 20.000 por cuenta propia.

Entre 1983 y 1990 los permisos de trabajo concedidos anualmente oscilan entre 50 y 60.000. Esto es válido también para los años 1991 y 1992, si se descuentan los 108.000 permisos concedidos al amparo del proceso de regularización. En 1993 se han concedido más de 90.000 permisos. Desde 1987 (y hasta 1991), en que se diferencia el régimen comunitario del régimen general, se aprecia una tendencia al alza de este último; además en esos años es cuando entran en España la mayor parte de los irregulares que se regularizan en 1991-92. Desde 1992 el volumen de permisos de trabajo que se conceden anualmente gira en torno a los 90.000 con oscilaciones significativas según los años: la introducción de permisos permanentes y la ampliación del número de los de más larga duración pero que no son permanentes puede contribuir a que baje el flujo de permisos (los permisos que se conceden cada año) y, sin embargo, aumente el volumen *stock* de permisos en vigor a final de año.

Gráfico 8

EVOLUCIÓN DE LOS PERMISOS DE TRABAJO CONCEDIDOS (1983-1998)



Fuente: Véase Cuadro 9.

Algunas de las características más relevantes que se deducen de la información disponible sobre los permisos de trabajo son las siguientes:

- La mayoría de los permisos que se conceden son de corta duración pero en los dos últimos años están aumentando significativamente los permisos permanentes que se establecieron en 1996.
- Desde 1991, es decir a partir del proceso de regularización, el bloque más numeroso de permisos de trabajo es el de los inmigrantes africanos, en su mayoría marroquíes; en 1992, al desaparecer los permisos para los comunitarios, África concentra el 50% del total de permisos (el 38% para Marruecos), Latinoamérica el 26%, Asia el 13% y los países europeos no comunitarios el 8%; esta distribución por zonas geográficas de origen se mantiene con pequeñas variaciones entre los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia (los marroquíes tienen una presencia algo mayor entre los primeros y los asiáticos entre los segundos). En 1998 los africanos concentraron el 41% de los permisos de trabajo (el 32% los marroquíes), Latinoamérica el 35%, Asia y Oceanía el 14% y Europa (no UE) el 8%.
- Hasta la regularización, los permisos de trabajo de las mujeres inmigrantes venían suponiendo en torno el 40% del total de los concedidos, lo que pone de manifiesto la feminización de la inmigración en España; sin embargo, este porcentaje desciende significativamente a raíz de dicha regularización. En 1998 el 43 de los permisos de trabajo fueron para mujeres.

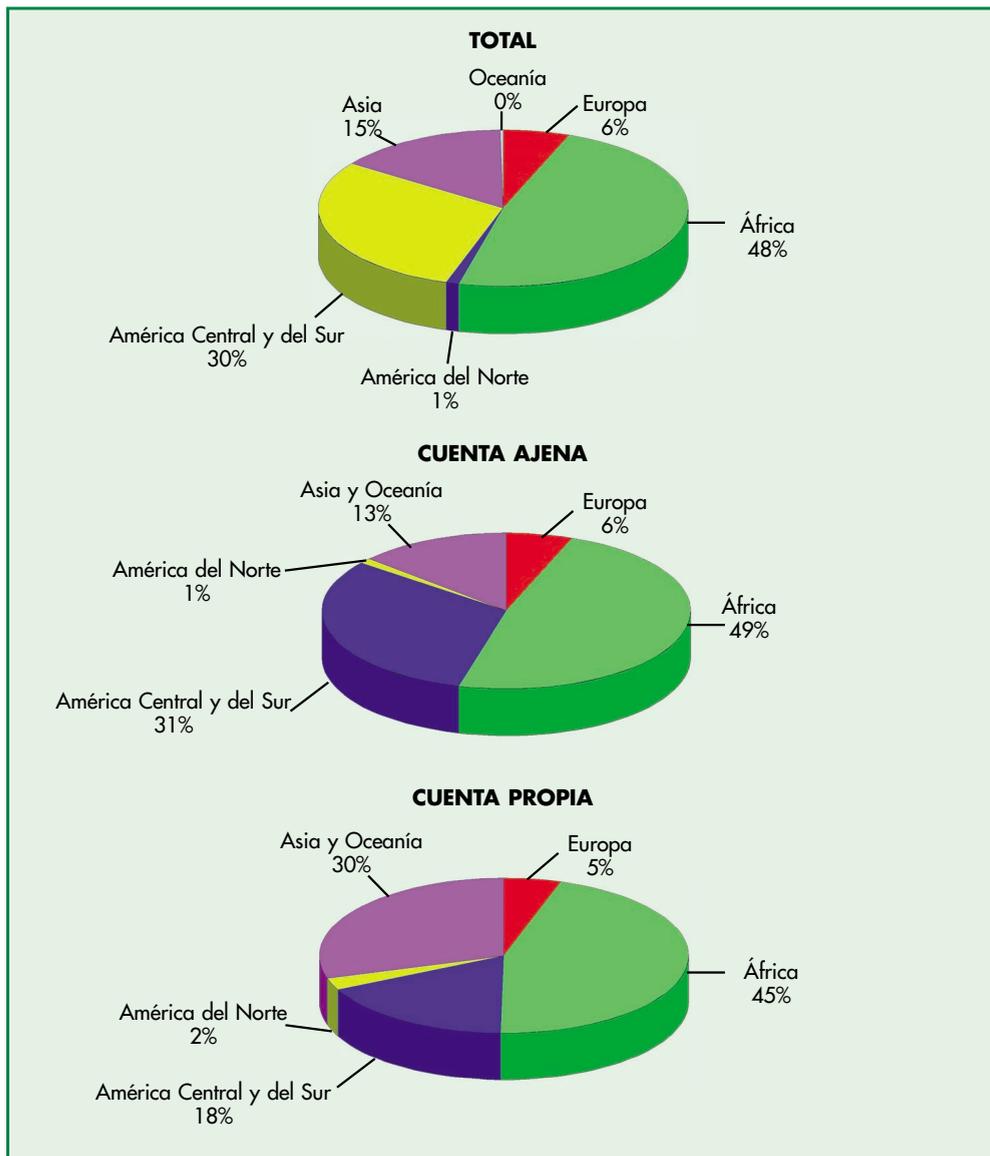
- El grupo de edad 25-55 años concentra casi el 80% de los permisos concedidos cada año. En 1998 fueron el 75%, porque en los últimos años se está produciendo un incremento del peso de los inmigrantes jóvenes (menores de 25 años).
- Hasta la regularización, el sector servicios concentraba en torno al 80% de los permisos, pero la regularización ha hecho aflorar, en términos relativos, muchos más contratos de trabajo en la agricultura y la construcción. En 1998 el 67% de los permisos de trabajo fueron para el sector servicios (muy concentrados en servicio doméstico) y el 20% para la agricultura.
- Aunque la tasa de actividad del conjunto de los inmigrantes (regulares) es similar a la de los autóctonos (en torno al 50%), es más de 10 puntos inferior en los extranjeros procedentes de la UE y de América del Norte (esta mayor inactividad va ligada al elevado componente de pensionistas con que cuenta estos colectivos) y alrededor de 10 puntos superior entre los originarios de Iberoamérica y Asia y supera el 80% entre los africanos (Colectivo IOE, 1994);
- Los trabajadores inmigrantes (regulares) sólo suponen el 1,4% de la población ocupada total en España (a finales de 1998);
- Estos trabajadores están muy concentrados geográficamente en Madrid (el 31%) y el litoral mediterráneo (el 51%, un 28% en Cataluña).

La *Encuesta de Población Activa* (EPA) que elabora trimestralmente el Instituto Nacional de Estadística proporciona información sobre la población activa y la ocupada de extranjeros en España; a partir de esas informaciones se puede deducir la población extranjera parada y las tasas de paro de diferentes colectivos por edades y sexos (véanse Cuadros 21 y 22 con datos de 1991 y 1998). Aunque la EPA infravalora considerablemente la población activa (legal) en España, los datos de paro que se pueden deducir de esa encuesta reflejan que los trabajadores comunitarios tienen tasas de paro inferiores a las de los autóctonos y que los extranjeros no comunitarios padecen tasas de paro superiores a los autóctonos.

En las Oficinas de empleo del Instituto Nacional de Empleo (INEM) se registran las demandas de empleo de los trabajadores y, entre ellas, las de los extranjeros. El volumen de demandas de extranjeros ha oscilado significativamente a lo largo de los años (65.098 en 1992, 117.420 en 1993, 108.491 en 1994, para caer a 44.944 en 1995 y a 38.352 en 1998). Pero estas cifras ponen de relieve la notable frecuencia con que los extranjeros han de pasar por las Oficinas de empleo como consecuencia de una gran rotación en el empleo.

Gráfico 9

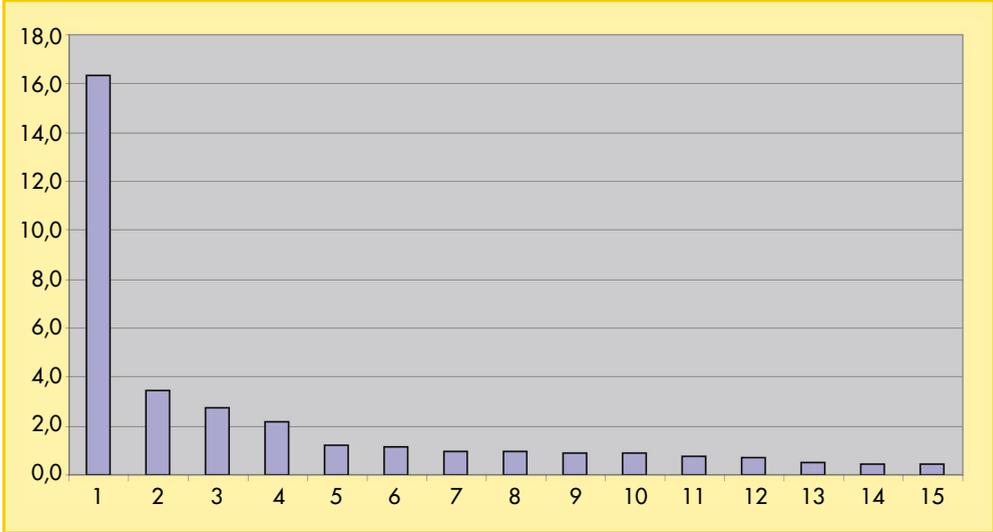
TRABAJADORES EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS CON PERMISO DE TRABAJO EN VIGOR EL 31 DE DICIEMBRE DE 1998 SEGÚN DEPENDENCIA



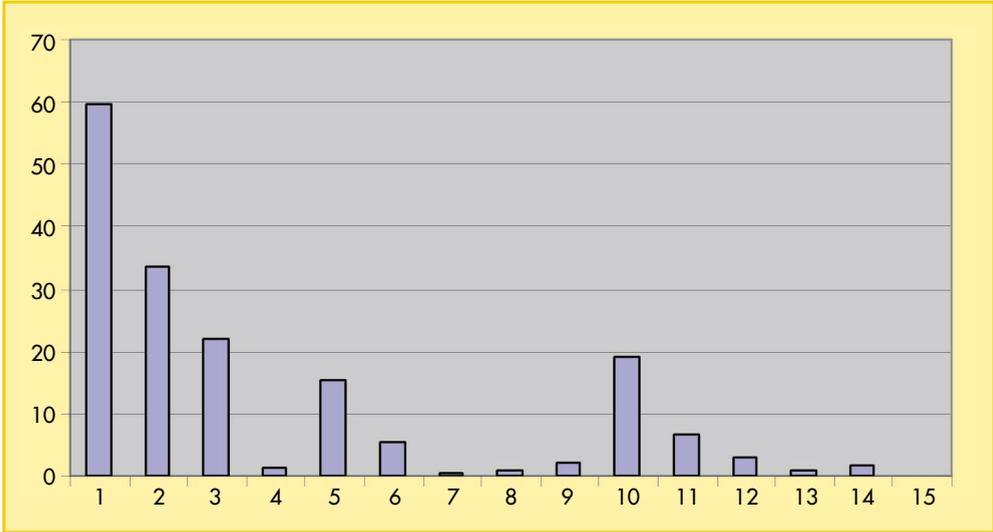
Fuente: Véanse Cuadros 14 y 15.

Gráfico 10

CONCENTRACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS POR SECTORES
% Extranjeros



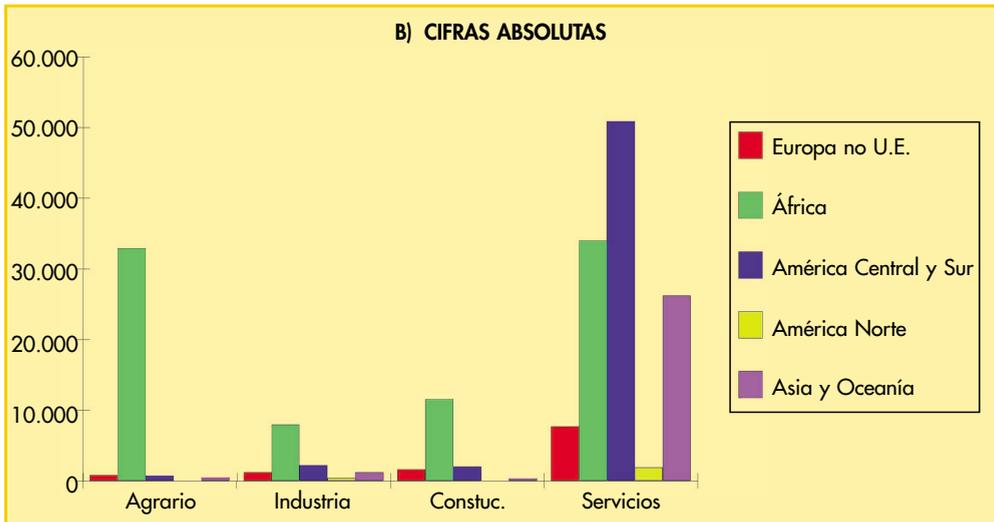
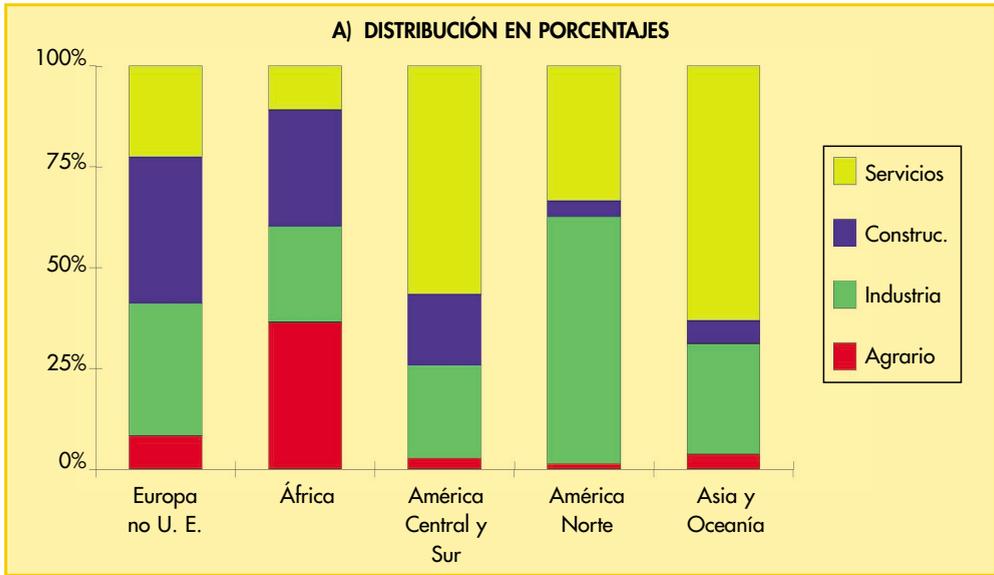
Trabajadores extranjeros (en miles)



Fuente: Véase Cuadro 16.

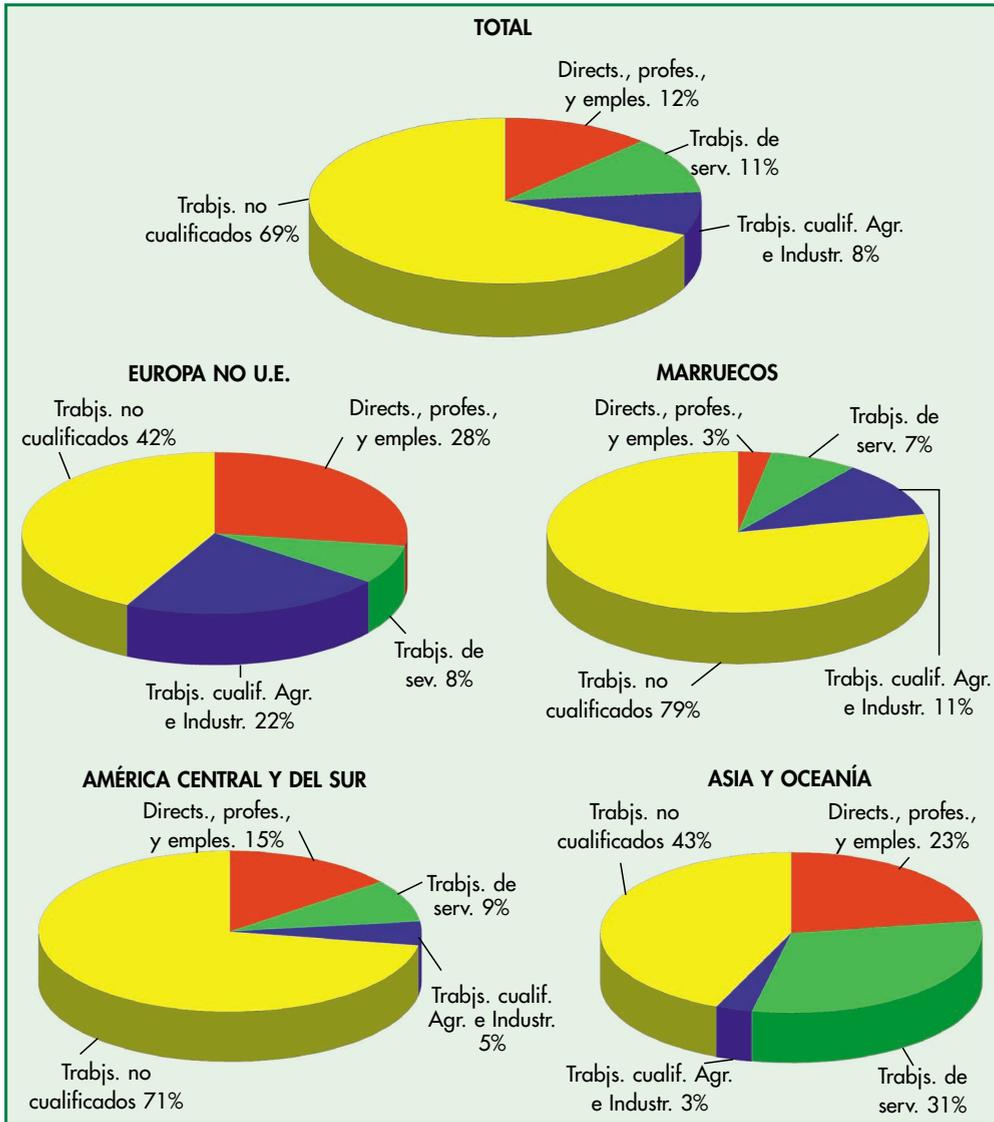
Gráfico 11

DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE TRABAJADORES EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS CON PERMISO DE TRABAJO EN VIGOR A 31 DE DICIEMBRE DE 1998



Fuente: Véase Cuadro 15.

**CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS
NO COMUNITARIOS CON PERMISO DE TRABAJO VÁLIDO
A 31 DE DICIEMBRE DE 1998 SEGÚN OCUPACIÓN**



Fuente: Véase Cuadro 18.

1.5. LA CONCENTRACIÓN SECTORIAL DE LOS INMIGRANTES

Cinco ramas de actividad (3) concentraban a finales de 1997 el 74,4% de los 178.747 trabajadores extranjeros con permiso de trabajo en España: «servicio doméstico» (27,4%), «agricultura» (17,2%), «hostelería» (12,4%), «comercio al por menor» (8,5%) y «construcción» (8,9%). Estas cinco ramas juntas sólo concentran menos del 30% del empleo total en España, lo que da una primera idea del grado de concentración del empleo de los inmigrantes. Si en conjunto estos trabajadores inmigrantes suponen el 1,4% de los ocupados en España, en tres de estas cinco ramas su presencia relativa es mucho mayor: representan el 14,2% del empleo en «servicio doméstico», el 3,1% en «hostelería», el 2,8% en «agricultura» y algo más del 1% en «construcción» y «comercio al por menor». Puede verse, por tanto que esta gran concentración sectorial de los inmigrantes no quiere decir que los inmigrantes «copen» ramas de actividad. En cuatro de las cinco ramas los autóctonos (y comunitarios) concentran más del 97% de los puestos de trabajo y sólo en «servicio doméstico» los inmigrantes suponen más del 14% de la ocupación (véase Cuadro 35). Concentración sectorial y, sin embargo, una presencia relativamente baja en esos mismos sectores (con la excepción de «servicio doméstico»); esta doble imagen hay que ponerla en relación con el hecho de que los inmigrantes se concentren en algunas regiones y cuencas de empleo (4).

Existe también una elevada presencia relativa de trabajadores extranjeros en «servicios a las empresas», lo que en buena medida responde a la presencia de empresas multinacionales en España con trabajadores que provienen de los países de la casa matriz.

En los últimos años se está produciendo un fenómeno de creciente concentración de los (nuevos) inmigrantes en estas ramas de actividad, sobre todo en servicio doméstico y agricultura. Si entre 1990 y 1997 los permisos de trabajo en vigor (al final de cada año) se han duplicado (con un incremento del 109%), en estas cinco ramas el incremento conjunto ha sido del 271% en el mismo período: el aumento experimentado en la agricultura ha sido del orden de 1.560%, en el servicio doméstico del 568% y en la construcción del 162% (5).

Son colectivos muy feminizados en «servicio doméstico» (en 1997 más del 80% son mujeres) y muy masculinizados en «agricultura» y «construcción» (con un 95% de varones) y una baja presencia femenina en «comercio al por menor».

(3) Las denominaciones oficiales de las cinco ramas de actividad de las que hablamos en esta comunicación (según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 1993) son las siguientes: «Hogares que emplean personal doméstico» (nos referiremos a ella como «servicio doméstico»); «Agricultura, ganadería, caza y silvicultura» (nos referiremos a ella como «agricultura»); «Hostelería»; «Comercio al por menor. Reparaciones domésticas» (aquí, «comercio al por menor»; en el caso de los inmigrantes se refiere fundamentalmente a venta ambulante, aunque cada vez tienen mayor presencia otros fenómenos de comercio al por menor); y «Construcción».

(4) Este epígrafe recoge una parte del texto incluido en Cachón (1999a) que actualiza lo expuesto en Cachón (1997).

(5) Conviene analizar con precaución las comparaciones de 1990 y 1997 del Cuadro 35 porque en los primeros están comprendidos los extranjeros comunitarios (que en la fecha todavía necesitaban permiso de trabajo, lo que no ocurre en 1997). De todos modos, el número de comunitarios en estas ramas era muy reducido.

La concentración sectorial coincide con una «especialización» según el origen geográfico de los inmigrantes: Marruecos (en un 75%) y el resto de África concentran más del 95% de los extranjeros en «agricultura» y el 78% en la construcción (de ellos, el 70% marroquíes); en el «servicio doméstico» destaca la presencia de filipinas y dominicanas y en «hostelería» marroquíes, latinoamericanos y chinos.

Además del funcionamiento del «mercado» en la ubicación de los inmigrantes en estas ramas de actividad, algunas normas de lo que hemos llamado «el marco institucional de la discriminación» vienen a ser el bucle que cierra la lógica del mercado. Si en un momento es el «marco institucional» el que fija (por exclusión o por preferencia) el campo de no-circulación de los inmigrantes (por ejemplo, a través de las referencias a la «situación nacional de empleo»), en otros casos el Estado viene a ratificar lo que el mercado ya ha fijado previamente como «campo de posibilidades». Es muy claro el ejemplo del contingente de 1995 que establecía que podrían acogerse al mismo sólo inmigrantes de aquellos países que el mercado ya había seleccionado preferentemente para determinadas ramas de actividad, y así las «preferencias» del mercado se transforman en «requisitos» o «prescripciones» en la norma jurídica: se aceptaban (varones) marroquíes para la construcción y (mujeres) dominicanas, peruanas o filipinas para el servicio doméstico.

La concentración de los inmigrantes por sectores de actividad económica se reproduce por ocupaciones: a pesar del nivel de agregación de los datos disponibles, puede señalarse que tras el aparente equilibrio ocupacional que ofrece el dato del conjunto de los inmigrantes (a nivel de un dígito), se esconde una alta especialización según el origen geográfico: casi todos los inmigrantes «personal de agricultura» son africanos (marroquíes); la presencia de profesionales y directivos es especialmente notoria entre los originarios de América del Norte y de Europa; los «comerciantes y vendedores» son africanos no marroquíes; dos tercios de los asiáticos se concentran en la hostelería y otros servicios; la mayor parte del personal de la construcción es africano, especialmente marroquí.

Cuando se dispone de informaciones más desagregadas y más concretas se descubre que «la mayoría de los contratos realizados (a trabajadores africanos) corresponden a ocupaciones que no requieren ninguna cualificación, con independencia de los niveles formativos que declaran los inmigrantes demandantes de empleo», tal como se ha señalado a partir de una explotación de 1.343 contratos de trabajo registrados en las oficinas de Empleo de Zaragoza, es decir, de contratos efectuados a inmigrantes en situación legal (Navarro y otros, 1993).

En resumen: más del 70% de los trabajadores extranjeros con permiso de trabajo en España se concentran en cinco ramas de actividad: «servicio doméstico» «agricultura», «hostelería», «comercio al por menor» y «construcción». Estas cinco ramas juntas sólo concentran el 35% del empleo total en España. Pero esta concentración no quiere decir que los inmigrantes «copen» estas ramas de actividad: en la rama donde más se concentran y donde tienen mayor peso (servicio doméstico), el 90% de los empleos totales siguen siendo ocupados por autóctonos. Aquella concentración sectorial se incrementa por la concentración geográfica (por cuencas de empleo), de género y de origen de los inmigrantes. Los puestos de trabajo concretos que ocupan los inmigrantes han sido definidos en inglés como las tres *D*: *dirty, dangerous, demanding*, en japonés las tres *K* (*ki-*

tanai, kiken, kitsui) y en castellano podríamos hablar de las tres P: *penosos, peligrosos, precarios*. Sin embargo, no hay que olvidar que junto a estos inmigrantes existe otra inmigración de alta cualificación. Su entrada se hace siguiendo el proceso de tramitación normal y no suele ser polémica ni por el impacto en la sociedad ni en el mercado. De ahí su «olvido» por parte de la opinión pública. Esto hace que la estructura de la inmigración en España (y el sur de Europa) pueda ser representada en forma de «reloj de arena»: pequeño (y no problemático) en la parte alta, y relativamente mayor (todavía no grande aunque creciente) y sí problemático en la parte inferior (Cachón, 1998a)

¿Qué características tienen las ramas de actividad donde trabajan los inmigrantes?

Las cinco áreas de las condiciones de trabajo (en sentido amplio) para las que se han estudiado un conjunto de siete indicadores son las siguientes (6): 1) capital humano; 2) trabajo atípico, 3) relaciones laborales, 4) condiciones de trabajo (en sentido más estricto) y 5) salarios. Los indicadores seleccionados se explicitan en el Cuadro 36. En unos casos la mayor presencia del indicador expresa unas mejores condiciones de trabajo en el sector (porcentaje de titulados superiores sobre el total de ocupados; mayor participación en las elecciones sindicales; ganancia media anual por trabajador). En los otros indicadores el dato más elevado indica menor calidad de las características de la rama de actividad (porcentaje de trabajadores analfabetos y sin estudios sobre total de ocupados; porcentaje de trabajadores temporales sobre total de asalariados; mayor jornada laboral pactada; mayor índice de incidencia de accidentes laborales mortales por cada 100.000 ocupados). Estas observaciones son la guía de lectura de los Cuadros 37 y 38. El Cuadro 37 recoge los valores de los siete indicadores para las cinco ramas de actividad, y el Cuadro 38 las desviaciones respecto a la media del conjunto del mercado laboral en España (es decir, del total de las ramas de actividad).

A partir de las informaciones sobre estos indicadores recogidos en los Cuadros 37 y 38 se pueden señalar algunos aspectos sobre las características de estas ramas de actividad con mayor presencia de inmigrantes:

- El «capital humano», estimado a través de la presencia de titulados superiores, por una parte, y de analfabetos y sin estudios, por otra, muestra cómo las cinco ramas de actividad se encuentran muy por debajo de la media sobre todo en ser-

(6) Algunas notas acerca sobre el método: 1) Se trata de hacer una aproximación «macro» y a un nivel agregado: con ello no se pueden caracterizar las condiciones de trabajo individuales concretas de los inmigrantes en España. Además una aproximación de este tipo amortigua las diferencias en la comparación. Una aproximación como la que se hace en esta comunicación es, en consecuencia, una aproximación de «mínimos malos», es decir, si se efectuara un análisis más desagregado (a nivel de subrama, de ocupación y de ubicación geográfica, por ejemplo) los datos arrojarían una situación más diferenciada (es decir, para las subramas que nos interesarían, más degradada) de las condiciones de trabajo. 2) Algunas comparaciones a lo largo de la última década se ven complicadas a un nivel de cierta desagregación por la aplicación de la nueva CNAE desde 1994. 3) Sólo se han seleccionado algunos indicadores cuantificables por ramas de actividad a partir de datos oficiales disponibles del Instituto Nacional de Estadística o del Ministerio de Trabajo.

vicio doméstico y agricultura, donde hay más inmigrantes, donde su presencia relativa es mayor y donde el crecimiento es más notable.

- El trabajo atípico, evaluado a través de la proporción de trabajadores temporales en cada rama, es mayor a la media en todas estas ramas de actividad (y entre ellas están las que mayor proporción de contratos temporales cuentan).
- La densidad de las relaciones laborales, medida a través de la participación en las elecciones sindicales de 1990 (últimas elecciones para las que se dispone de datos oficiales), muestra tres de estas ramas por debajo de la media y otras dos (comercio al por menor y construcción) ligeramente por encima.
- La jornada media anual pactada en los convenios colectivos para 1997 es mayor en tres de estas ramas. De las 44 ramas de actividad de las que se conoce esta información, sólo cinco superaban (en 1995) las 1.800 horas anuales y de ellas dos son hostelería (con 50 horas superior a la media) y comercio al por menor (con 36 horas más que la media).
- La incidencia de accidentes laborales mortales hace aparecer dos de las ramas con mayor accidentabilidad mortal entre las cinco con mayor presencia de inmigrantes: servicio doméstico y construcción.
- La ganancia media de las tres ramas (de las cinco analizadas) para las que se dispone de información muestran unos salarios muy por debajo de la media. Además, deberíamos tener en cuenta que los inmigrantes trabajan sobre todo en pequeñas empresas y en las categorías más bajas y que aquí los salarios descienden sistemáticamente dentro de cada uno de los sectores.

La conclusión que se obtiene de este examen «agregado» para intentar responder a la pregunta con que se iniciaba este epígrafe es bastante clara: se puede afirmar que el conjunto de siete indicadores seleccionados muestran que, en general, las cinco ramas de actividad donde se concentran las tres cuartas partes de los trabajadores inmigrantes en España tienen unas condiciones de trabajo notablemente peores que la media de los sectores (o que la media del mercado laboral español) y que, en consecuencia, están, a este nivel general y agregado que se hace la comparación, entre las ramas de actividad menos «deseables» para los trabajadores. Con esto no hemos descrito las condiciones de trabajo concretas de los inmigrantes sino las condiciones generales de estas ramas de actividad que siguen ocupadas mayoritariamente por autóctonos.

En España no existían datos de carácter general sobre la gestión de la mano de obra inmigrante por parte de las empresas hasta la elaboración de un estudio encargado por la OIT al Colectivo IOE en 1995. Según esta investigación (elaborada siguiendo la metodología presentada en Bovenkerk, 1992), la discriminación neta contra los marroquíes es del 35% de los casos: por cada empleo ofertado al grupo inmigrante se ofrecen 3,2 al grupo de jóvenes autóctonos; la mayor discriminación se observa en Barcelona, seguida de Madrid y Málaga (que son las tres zonas analizadas) y por sectores es en servicios donde la discriminación es mayor, seguido de industria y construcción (Colectivo IOE, 1995a).

Hay también estudios de casos y abundantes informaciones que permiten ofrecer un panorama bastante amplio de algunos aspectos de la situación de discriminación que sufren los inmigrantes en las empresas españolas sobre todo en las ramas de actividad donde se concentran la mayor parte de los trabajadores inmigrantes; estas prácticas discriminatorias no ocurren con la misma intensidad y/o frecuencia con los autóctonos. Las prácticas discriminatorias más frecuentes con los inmigrantes parecen ser la no formalización de la relación salarial (empleando al inmigrante sin contrato ni Seguridad Social), los recortes en los salarios (pagándole por debajo de lo establecido) y las peores condiciones de trabajo (que violentan normas y convenios colectivos). En algunas áreas (sectores de determinadas zonas) se puede dar prioridad a la selección de inmigrantes precisamente porque son mano de obra más barata, más dócil y más frágil. Los estudios de casos permiten señalar tres rasgos que aparecen con frecuencia: las frecuentes pasadas de situaciones regulares a situaciones de irregularidad a que se ven sometidos los inmigrantes por parte de las empresas; las jornadas laborales más largas y los salarios más reducidos que los autóctonos desempeñando funciones similares en la empresa o en el sector.

¿Quieren los españoles trabajar en las ramas de actividad donde trabajan los inmigrantes? Una pregunta mal planteada

Para entender la posición de los inmigrantes en el mercado de trabajo español hay que partir de que éste es, como todos los mercados de trabajo en el capitalismo avanzado, un mercado segmentado, es decir, «un mercado» que se encuentra dividido en una serie limitada de esferas o segmentos no competitivos entre sí, que delimitan ámbitos o espacios (sociales) de circulación (y de no-circulación). Estos segmentos del mercado de trabajo se diferencian por sus mecanismos de funcionamiento y los resultados que producen para los trabajadores que circulan en su interior: en ellos «los procesos de asignación, formación, ascenso, determinación de salarios, etc., así como los rasgos de conducta de los trabajadores y los patronos, son cualitativamente diferentes conforme pasamos de un segmento del mercado a otro» (Villa, 1990). Una serie de factores institucionales, económicos y tecnológicos definen el «campo de posibilidades» en el que interactúan las estrategias de los empresarios y de los trabajadores determinando las estructuras de los diversos mercados —relativamente cerrados— que configuran el conjunto del «mercado de trabajo». La posición de los trabajadores en esta estructura depende, por una parte, de las «oportunidades de empleo de que disponen» y, por otra, del «nivel de aceptación por su parte de las condiciones de trabajo», es decir, de su «poder social de negociación» (*ibid.*). Las oportunidades de empleo, vienen determinadas desde el punto de vista de la oferta de mano de obra por las características básicas de los trabajadores (sexo, edad, estado civil, nivel de estudios, cualificaciones, origen étnico, etc.) y por sus pautas de conducta (fiabilidad, diligencia y otros rasgos del carácter); estas características y pautas de conducta tienden a ser utilizados por los empresarios como elementos discriminantes (no necesariamente discriminatorios) de selección en el proceso de asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo.

El «nivel de aceptación» de las condiciones de trabajo viene definido básicamente por la posición que ocupan los trabajadores en el sistema de reproducción social tanto

en la familia como en la estructura de clases. El estatus que ocupan los trabajadores en este sistema «delimita la posición que ocupan los trabajadores en el mercado de trabajo, definiendo su “nivel de aceptación” de las condiciones de trabajo, por debajo del cual tenderían a considerar sus oportunidades de empleo “socialmente” inaceptables. En otras palabras, esto define su *poder social de negociación*... (es decir) que existen categorías parecidas de trabajadores a precios mínimos radicalmente diferentes, *independientes de su productividad potencial/real*» (ibíd.).

Se puede presentar otra aproximación al «nivel de aceptación» de los trabajadores a partir del concepto de «carrera en el trabajo» de Sabel: otra forma de llamar a la «visión del mundo» del trabajador. Cada grupo de trabajadores tiene una idea diferente del éxito o de la carrera en el trabajo, es decir, «que discrepa en cuanto a las capacidades que definen la dignidad, los puestos de trabajo que se consideran una deshonra y los que se consideran un logro» (Sabel, 1985). A partir de esa cierta idea de la dignidad, del logro y de la deshonra los grupos sociales delimitan lo que es aceptable y lo que no lo es para los miembros del grupo.

Tanto la estructura del mercado de trabajo como la posición de los trabajadores, su «poder social de negociación» y su «carrera en el trabajo» varía a lo largo del tiempo y son muy sensibles a las fluctuaciones cíclicas del sistema económico; estas variaciones no sólo producen cambios en la demanda de empleo de los diferentes segmentos, sino que modifican las características de los segmentos y la amplitud de los mismos (véase Sengenberger, 1988). Esta incidencia de la coyuntura sobre los cambios de estructura se produce de modo más pronunciado cuando un mercado de trabajo atraviesa períodos muy activos de readaptación y de ajuste.

España atraviesa desde hace tres décadas una fase de profundas transformaciones en su mercado de trabajo; su reubicación en el marco de la economía globalizada donde ha jugado un papel significativo su ingreso en la Unión Europea, las transformaciones de su estructura económica, las modificaciones normativas introducidas desde la aprobación de la Constitución de 1978 y especialmente en la última década y los cambios en las instituciones del sistema de relaciones industriales (sobre todo la libertad sindical y la negociación colectiva) han producido una profunda recomposición de los agentes y los segmentos del mercado de trabajo. Pero hay también otros elementos que han podido tener una influencia directa en el nivel de aceptación de determinadas condiciones de trabajo de los autóctonos en los últimos años.

Las crisis (económica y política) de mediados de los setenta removieron las pantanosas aguas del mercado de trabajo español y todos los problemas hasta entonces latentes (latentes en buena medida por el colchón amortiguador que suponía la emigración) explotaron simultáneamente; el resultado fue un proceso de destrucción de empleo sin igual en los países de la OCDE: la población ocupada disminuyó casi un 20% entre 1975 y 1985. A pesar de que en ese período la población activa creció moderadamente, el paro se disparó hasta alcanzar una tasa de paro del 25%. En el sexenio siguiente (1985-1991), el proceso se invirtió y se crearon casi dos millones de empleos, tantos como los destruidos en el decenio anterior; a pesar de ello, el paro sólo disminuyó de un modo moderado porque se produjo un extraordinario aumento de la po-

blación activa como consecuencia, sobre todo, del aumento de las tasas de actividad femenina por la masiva incorporación de mujeres menores de 45 años a la vida activa fuera del hogar. Estos comportamientos del mercado de trabajo español son «anómalos» en el contexto occidental por su magnitud pero no por su orientación.

Pero no es sólo cuestión de volumen y tendencias; simultáneamente se producen cambios estructurales profundos que van en la misma dirección que los que tienen lugar en otros países, pero que en España tienen como consecuencia una reordenación profunda de la estructura del mercado de trabajo: el continuo descenso de la población agrícola (que pasa de suponer el 22% en 1976 al 8% en 1998) y el aumento de la terciarización de la economía, tanto en términos sectoriales (el sector servicios pasa del 41 al 62% en el mismo período) como ocupacionales. Otro rasgo sustantivo es el desarrollo de los llamados «empleos atípicos»: trabajos temporales, empleos a tiempo parcial, etc. Si se puede sospechar (el fenómeno no ha sido analizado en profundidad desde una perspectiva comparativa) que cada país tiene «su modelo» de empleo atípico, el español se caracteriza sobre todo por el desarrollo del «trabajo temporal»: desde los primeros años noventa, en torno a un tercio de los trabajadores asalariados tienen un contrato de trabajo temporal. Este tipo de contratos afectan mayoritariamente a los recién entrados en el mercado de trabajo: los jóvenes.

El paro ha sido el gran problema de la sociedad española desde mediados de los años setenta; lo sigue siendo en la actualidad con más de tres millones de parados (es decir, más del 18% de la población activa). La tasa de paro española viene siendo el doble que la comunitaria.

Los efectos de estos cambios sobre la estructura del mercado de trabajo han sido de gran relevancia: disminución del empleo agrario, incremento de la población activa y del empleo de las mujeres, incremento de la contratación temporal, terciarización de la economía, economía sumergida, aumento del paro y sobre todo del paro de larga duración, mayor cualificación de la mano de obra que accede al mercado de trabajo, transformación de las políticas empresariales en la gestión de la mano de obra, finalización de los flujos de emigrantes y comienzo de un ciclo de inmigración neta. Todos estos son elementos que han contribuido a configurar un mercado de trabajo radicalmente diferente al que había en España hace dos décadas.

Estos cambios están profundamente interrelacionados y si hubiera que simplificarlos en forma triangular se podría decir que los tres vértices del fenómeno son terciarización (tanto sectorial como ocupacional), precarización (de las condiciones de trabajo en general) y fragilización (incremento de la fuerza de trabajo más frágil, sean jóvenes, mujeres o inmigrantes).

En este contexto se ha producido un importante desplazamiento en el «poder social de negociación» de los trabajadores autóctonos y en su «nivel de aceptabilidad» de los puestos de trabajo. En las dos últimas décadas, y sobre todo en la última, al menos cinco factores relacionados entre sí han contribuido a cambiar considerablemente la «carrera de trabajo», la visión del logro y de la deshonra, el nivel de lo aceptable, el poder social de negociación de los trabajadores españoles:

- El incremento del nivel general de bienestar y desarrollo de la sociedad española.
- El rápido desarrollo del Estado de bienestar keynesiano (EBK) que ha tenido lugar en España con la democracia: garantía enseñanza gratuita; garantía sistema nacional de salud; garantía pensiones mínimas (no contributivas, etc.); prestaciones por desempleo, etc. Esping-Andersen (1993) ha puesto de relieve la interdependencia entre el Estado de bienestar y el mercado de trabajo y, en la estela de Polanyi, llama la atención sobre los efectos de «desmercantilización» de la fuerza de trabajo que puede tener el desarrollo del Estado de bienestar.
- La transformación de la fuerza de trabajo autóctona que se refleja en el aumento del nivel educativo (volvemos a este argumento más adelante).
- El mantenimiento de las redes familiares, que tienen gran importancia sobre todo si sus efectos se acumulan con los del EBK como ocurre en España.
- Las expectativas que los elementos anteriores han generado en los diferentes estratos sociales y segmentos laborales autóctonos y en como estas expectativas se trasladan a sus hijos. Las expectativas crecen considerablemente en períodos de cambio acelerado.

Si, como consecuencia de estas transformaciones, se producen cambios significativos en el «nivel de aceptabilidad» de una parte importante de la fuerza de trabajo, en su percepción de los que es «el logro y la deshonra», esto puede conducir a un trasvase de población activa entre dos segmentos del mercado desde el secundario al primario (por utilizar una terminología consolidada aunque simplista) y esto podría producir escaseces de mano de obra en determinados sectores/segmentos/áreas geográficas del mercado que, sin llegar a un vaciamiento, pudieran crear problemas de funcionamiento en esos mercados. Que estas transformaciones no afecten de modo homogéneo al conjunto de la sociedad española, no desdice el argumento; señala, sin embargo, que el hecho de la dualización social tiene efectos (y es consecuencia de) sobre el mercado laboral. Este es, en nuestra opinión, el proceso que se ha producido en España sobre todo en la última década y que es, por tanto, una de las claves para entender este reciente (y todavía escaso) carácter de país de inmigración que tiene España.

En sentido contrario actúan el paro, sobre todo el paro de larga duración, y la precarización del empleo que llevan a una reducción de las expectativas y del «nivel de aceptabilidad». Pero sus efectos más negativos están muy concentrados en algunos colectivos (7).

La transformación de la fuerza de trabajo autóctona que se refleja en el aumento del nivel educativo permite poner de relieve aquel cambio en el nivel de lo que se considera socialmente aceptable. En 1991, en el libro homenaje a Carlos Lerena, recogíamos la tesis de que los estudios inferiores a los medios preparan para un mercado secundario y los

(7) La relación entre esos colectivos de trabajadores autóctonos peor situados en el mercado laboral y la inmigración y los inmigrantes es una cuestión de extraordinaria relevancia económica (porque es ahí donde confluyen, al menos en parte, los ámbitos de competencia entre autóctonos e inmigrantes) y política (porque es en este «terreno natural» donde se alimenta la demagogia racista tipo Le Pen).

secundarios y superiores para un mercado primario (8). Si esto fuera así se comprendería la estructura de las tasas de actividad y las tasas de paro (por género y grupos de edad) que, de otra manera, tendrían un comportamiento que cabría considerar «anómalo» (Cachón, 1991). Y si esta tesis es correcta, cabe esperar que un cambio en la estructura educativa de la población activa conduzca a cambios en la «aceptabilidad» de los empleos del sector secundario para los autóctonos con estudios superiores o secundarios.

El Cuadro 39 recoge la estructura de la población activa por niveles de estudios (terminados) para 1985 y 1997. En 1985 el 61% tenían estudios primarios o inferiores mientras que sólo el 39% tenían estudios secundarios o superiores. En 1997 esta distribución se ha invertido: sólo el 31% de la población activa tiene estudios primarios o inferiores frente al 69% que tienen estudios secundarios o superiores. El cambio más relevante se ha producido además en los estudios superiores: de haber en el mercado de trabajo español menos de 600.000 titulados superiores en 1985 se ha pasado a más de 3.846.000 en 1995, lo que implica un incremento del 548% y un aumento del peso relativo de este segmento desde el 4% del total de la población activa en 1985 al 24% doce años después.

Estas transformaciones tan profundas en la estructura educativa conducen a una reducción del número de personas «dispuestas» a incorporarse al mercado de trabajo secundario. Ese parece ser el caso en actividades como el servicio doméstico, la agricultura o la construcción. No quiere esto decir que no haya españoles en estos ámbitos: ya hemos puesto de relieve que incluso en el servicio doméstico, donde mayor presencia hay de inmigrantes, más del 85% del empleo en esa rama de actividad está ocupada por autóctonos. Quiere decir que se pueden producir, y de hecho se producen, escaseces de mano de obra autóctona (sin llegar a «vaciamientos») en diversos mercados locales de trabajo y que es la demanda del sistema productivo la que requiere esa mano de obra y que, una vez que el flujo ha adquirido ciertas dimensiones, el funcionamiento de las redes sociales puede producir, y de hecho produce, una dinámica propia aunque no independiente de este cambio en el nivel de aceptabilidad de la mano de obra autóctona.

1.6. PERSPECTIVAS DE LA INMIGRACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA

Para dar una visión sintética de la situación de los inmigrantes en el mercado de trabajo es necesario presentar una tipología que ponga de manifiesto la diversidad que encontramos al analizar el fenómeno. ISOPLAN (1991) ha propuesto la distinguir tres grupos diferentes de inmigrantes en los países del sur de la Unión Europea: 1) los expertos y técnicos altamente cualificados, 2) trabajadores con poca cualificación y 3) trabajadores ilegales. El Colectivo IOE (1994) distingue en España cuatro grupos de inmigrantes: a) los rentistas y jubilados del norte de Europa que viven en zonas turísticas; b) los trabajadores extranjeros que han llegado acompañando a los flujos de capital,

(8) Primario y secundario se utilizan en el sentido más simple de la teoría del mercado dual de trabajo. No es que creamos que esta distinción nos proporcionan todos los instrumentos para comprender la segmentación del mercado laboral, pero sí nos parece que esta es una distinción clave (aunque sea insuficiente).

fundamentalmente de origen europeo americano y japonés; c) un tercer sector formado por mano de obra relativamente cualificada, cuya decisión de emigrar de su país responde más a un cálculo racional de las ventajas que les puede suponer venir a trabajar a España que a necesidades de supervivencia; d) por último, los inmigrantes que huyen de la falta de oportunidades económicas de su país y cuyo nivel de cualificación es en general bajo; es el caso de la inmigración africana y, en buena medida, de la asiática, la portuguesa y latinoamericana.

En otros lugares (Cachón, 1995 y 1998a) hemos presentado una tipología diferente a partir de la ubicación de los inmigrantes en el mercado de trabajo en España y de la acentuación de los factores institucionales de dicha ubicación. El *simple* hecho de ser extranjero (no comunitario) hace que las posiciones que pueden ocupar estos trabajadores en el mercado de trabajo estén determinadas, además de por los mecanismos estructurantes de carácter general que actúan en dicho mercado, por factores normativos específicos que configuran lo que hemos calificado como «marco institucional de la discriminación» y por las posibles discriminaciones concretas en el puesto de trabajo (sea en la asignación del empleo o en las condiciones del mismo). No se puede hablar de integración de los inmigrantes en el mercado de trabajo como si fuera un proceso similar para todos ellos; son procesos sociales colectivos y diferenciados; es útil distinguir por lo menos tres grupos de posiciones sociales y laborales con «campos de posibilidades» diferentes, con distintos tipos de procesos de asignación de trabajadores a los puestos de trabajo, de determinación de salarios y otras condiciones de trabajo y de caracterización de los trabajadores y de los empresarios de cada uno de ellos. En el análisis de las situaciones *específicas* de los inmigrantes en el mercado de trabajo, una distinción fundamental, es la que se produce si el inmigrante logra «entrar» en los segmentos del mercado de trabajo donde circulan típicamente los nacionales. Superar esa barrera es un salto cualitativo que configura situaciones estructurales y posiciones laborales y sociales diferentes aunque entre determinados colectivos puede existir una gran permeabilidad entre una situación y otra.

Porque para comprender la ubicación de los inmigrantes en el mercado de trabajo en España no es suficiente hablar de «legales» e «indocumentados», aunque esta diferencia sea fundamental. Hay que introducir la situación en cuanto a la «integración»: hay que saber si un grupo (o individuo) está o no integrado en una sociedad (o, desde la perspectiva laboral, en el mercado de trabajo). Por integración (de los inmigrantes) podemos entender el «disfrute de oportunidades jurídicas y prácticas comparables a las de los nacionales con características análogas en términos de edad, sexo, educación, etc., es decir, su participación efectiva con los mismos resultados en la vida de la sociedad de la que forman parte ambos grupos» (Böhning). Lo que hemos calificado de «marco institucional discriminatorio» pone de relieve la importancia de los factores institucionales y su papel en la posición que los inmigrantes pueden ocupar en el mercado de trabajo español. Su importancia formal es enorme porque desde el ámbito legal se define el «campo de posibilidades» de la inserción de los inmigrantes en el mercado de trabajo: fuera de las barreras legales la situación de los inmigrantes es «irregular» y, por tanto, por este *simple* hecho quedan relegados a un segmento concreto del mercado de trabajo: la economía sumergida de los «indocumentados». Pero estar en el

campo regular no determina su situación específica: la política de inmigración tiene diversas «variantes» que pueden inducir procesos diferenciados de estructuración de posiciones de los inmigrantes en el mercado laboral. En este sentido, ese conjunto de normas e instituciones destinadas a regular la entrada y permanencia de los inmigrantes en España y sus distintas «variantes» constituyen ese «marco institucional discriminatorio». Este marco es previo a las posibles discriminaciones concretas de que pueden ser objeto los inmigrantes en la asignación de puestos o condiciones de trabajo en el mercado laboral. Es previo, por tanto, a los procesos de integración o de no-integración. En sentido estricto, mientras persista una diferencia institucional entre inmigrante y autóctono el marco discriminatorio existe. En términos más analíticos, desde la perspectiva del mercado de trabajo habría que examinar si esa diferencia tiene efectos sobre la ubicación del grupo (o del individuo) en el mercado laboral.

Desde esta perspectiva hemos propuesto la distinción de tres grandes grupos *típicos* entre los inmigrantes en España (aunque la tipología podría ser útil en otros contextos): «asentados», «precarios» e «indocumentados»:

A) Los inmigrantes «asentados» son los que están integrados porque disfrutan de oportunidades prácticas en el mercado laboral comparables a los nacionales con características análogas. Habría que distinguir dentro de ellos los de alta y los de baja cualificación. Entre los primeros se hayan la mayor parte de los ciudadanos de la UE que trabajan en España (con la excepción —como colectivo— de los portugueses) y de otros países desarrollados (USA, Canadá, Japón, etc.). Entre los segundos, una parte de los inmigrantes económicos de los países menos desarrollados que llevan cierto tiempo en España en situación legal. Lo específico de ambos grupos es que circulan por el mercado de trabajo por el que lo hacen los autóctonos, que a su vez es un mercado segmentado en varios compartimientos que tienen características parecidas en el interior del segmento y diferentes de otros segmentos y que son relativamente estancos. Por tanto, no se quiere decir que todos estos inmigrantes están en el llamado mercado primario. Son inmigrantes «asentados» los que han conseguido una inserción «estable» en el mercado de trabajo característico de los nacionales y un cierto grado de arraigo en la sociedad española; sometidos, por tanto, a sus mismas normas de funcionamiento y con un «poder social de negociación» (Villa) comparable con el de los trabajadores nacionales de alguno de aquellos segmentos. Es un tipo diferenciado internamente porque incluye, trabajadores comunitarios que no tienen las barreras legales e inmigrantes que han obtenido un permiso de trabajo de los más estables. Estos últimos son expertos y técnicos cualificados provenientes de países comunitarios (hasta la libertad de circulación de trabajadores en 1992), de otros países industrializados o de determinados países hispanoamericanos hasta hace unos años; algunos de ellos llegan enviados desde sus empresas matrices acompañando inversiones de capital; en este grupo hay que incluir, sobre todo en los últimos años, un segmento cada vez más amplio de trabajadores de menor cualificación, que trabajan en sectores menos expansivos y con orígenes nacionales diversificados, como consecuencia del proceso de renovación de los permisos de trabajo tras la regularización extraordinaria de 1991 y de la concesión administrativa de permisos de más larga duración. Dentro de estos inmigrantes «asentados» podemos encontrar una diferenciación y segmentaciones similares a las que se produ-

cen entre los españoles. Un importante indicador del arraigo de los inmigrantes «asentados», y a la vez un factor de fortalecimiento de dicho arraigo, es la constitución de hogares. Los otros colectivos que vamos a señalar viven en situaciones precarias y difícilmente logran establecerse en una vivienda familiar normal. Colectivos que forman parte de los inmigrantes «asentados» son, además de los comunitarios, los provenientes de países desarrollados y una elevada proporción de latinoamericanos.

Estos inmigrantes «asentados» *en parte comparten* con los autóctonos algunos segmentos del mercado (sobre todo en los segmentos de alta cualificación), *en parte compiten* con los autóctonos (en general en puestos de trabajo de los segmentos más bajos del mercado de trabajo) y *en parte ocupan segmentos sectoriales, ocupacionales y/o locales donde se ha producido un vaciamiento relativo* por parte de los trabajadores autóctonos.

B) Los inmigrantes «precarios» son aquellos que viven en España en una situación legal pero que no han logrado una inserción estable en el mercado de trabajo. Rodgers (1989) señala varias dimensiones dentro de la precariedad: el grado de incertidumbre de la continuidad del trabajo; el control sobre el trabajo (condiciones de trabajo, salarios, ritmos de trabajo); la protección del trabajo (de cobertura social, lucha contra la discriminación, condiciones laborales); los ingresos. En todos estos aspectos, el colectivo de trabajadores inmigrantes «precarios» es especialmente vulnerable dada su débil posición negociadora en el mercado de trabajo: sus permisos de trabajo son de corta duración («A», «B» o «D»); cuando tienen contrato de trabajo es de corta duración; cambian mucho de trabajo, pasan con frecuencia por situaciones de paro y pasan de situaciones laborales regulares a irregulares con frecuencia; son trabajadores con poca cualificación, que trabajan en sectores con mayor grado de inestabilidad. Este específico mercado de trabajo es poco «frecuentado» por los españoles: no porque no compartan en numerosos casos sectores o incluso empresas, sino por la notable disparidad entre la «precariedad» que afecta a los españoles y la «precariedad y discriminación» que sufren estos inmigrantes periféricos. Una parte sustantiva de este segmento de inmigrantes está constituida por trabajadores «regularizados» en el proceso de 1991 y son fundamentalmente marroquíes que han llegado sin familia y que viven en viviendas colectivas.

Los inmigrantes «precarios» son trabajadores en situación legal (desde el punto de vista de los permisos de trabajo y residencia) pero que no están integrados, es decir, no disfrutan de oportunidades comparables a los autóctonos de similares características. No compiten con los autóctonos puesto que ocupan un mercado con características y pautas de comportamiento propias y relativamente diferentes del mercado de trabajo autóctono. Son segmentos sectoriales, ocupacionales y/o locales que o bien son *el resultado del abandono* por parte de los trabajadores autóctonos o bien *pueden haberse ido creando para ellos* y que en gran medida no existiría sin ellos.

C) Los inmigrantes «indocumentados» son los que están en España en situación irregular respecto a la residencia y al permiso de trabajo: pasa por frecuentes y largas situaciones de paro a empleos irregulares en la economía sumergida donde son sometidos a

condiciones de sobreexplotación; su situación laboral es particularmente precaria tanto por la ilegalidad de su situación como por las malas condiciones de trabajo, los bajos salarios y la dependencia total que tienen de su empleador ya que su «poder social de negociación» es muy bajo; carecen de seguridad social y de acceso al sistema de salud (9).

Los inmigrantes «indocumentados» aparecen como un *ejército de reserva* para trabajos de muy baja calidad, con pésimas condiciones de trabajo. «Su» economía sumergida es muy diferente a la economía oculta de los autóctonos.

A partir de datos (de 1993) que hemos expuesto en otro lugar, se podría estimar que en torno a un 20% de los inmigrantes (no comunitarios) en España son «asentados», un 30% «precarios» y un 50% «indocumentados». Según esta categorización de la integración, menos de la mitad de los inmigrantes en situación legal en España estarían integrados (lo que supone menos de la cuarta parte de los inmigrantes estimados).

(9) A falta de un instrumento específico que nos permita caracterizar adecuadamente los tres grupos de trabajadores inmigrantes propuestos, en 1995 presentamos (referida a 1993) una estimación máxima y otra mínima del volumen de cada uno de esos segmentos. En la hipótesis máxima los trabajadores inmigrantes supondrían a finales de 1993 el 1,72% de la población activa española; en la mínima, el 1,24%; dado que el total de legales es fijo (siguiendo las estadísticas oficiales), la variación global entre las dos estimaciones depende de la cifra de «indocumentados» que se considere (entre 75.000 o 150.000); los dos segmentos que distinguimos entre los legales se reparten en dos mitades (en la estimación máxima) o con mayor presencia de los «precarios» en la estimación mínima.

Estimación del número de trabajadores inmigrantes (no comunitarios) para los tres segmentos (finales 1993):

Tipos de situación de los inmigrantes en el mercado de trabajo en España	Estimación número trabajadores extranjeros		Distribución porcentual		Proporción sobre la población activa total	
	Máximo (1)	Mínimo (2)	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo
A) «Asentados»	58.873	41.557	22,2	21,8	0,38	0,27
B) «Precarios»	73.880	56.564	38,8	21,3	0,48	0,37
SUBTOTAL A+B	115.437		43,5/60,6		0,75	
C) «Indocumentados» (3)	150.000	75.000	56,5	39,4	0,97	0,49
TOTAL A+B+C	265.437	190.437	100,0	100,0	1,72	1,24

Fuente: Cachón (1995b), a partir de los siguientes supuestos:

(1) *Máximo*: considerando la proporción que supone los extranjeros en la EPA (cuarto trimestre 1993) sobre los permisos de trabajo en vigor (31 de diciembre de 1993).

(2) *Mínimo*: considerando la proporción de permisos de duración superior a un año sobre el total de permisos de trabajo en vigor (31 de diciembre de 1993).

(3) *Indocumentados*: estimación a partir de cuatro consideraciones: 1) el volumen de llegadas irregulares en 1990-91; 2) un ligero incremento del ritmo en los dos últimos años; 3) los no legalizados en la regularización de 1991; y 4) las no renovaciones en el período 1992-93.

En 1995 señalábamos que «esta situación de los inmigrantes en el mercado de trabajo español no ha hecho sino consolidarse en los tres años transcurridos desde el inicio del último proceso de regularización; de ahí que no sea muy arriesgado suponer que la situación, salvo cambios institucionales, internacionales o económicos radicales no previsibles en este momento, se irán reproduciendo de modo ampliado en los próximos años los diferentes modelos de inserción de inmigrantes en el mercado de trabajo y en la sociedad española».

2. POLÍTICAS NACIONALES SOBRE LA INMIGRACIÓN

2.1. ¿UNA POLÍTICA NACIONAL DE INMIGRACIÓN?

Hasta 1985 España carecía de una política formal de extranjería y hasta 1990 no se han aprobado las líneas básicas de una política activa de inmigración. Las dos fechas son significativas porque señalan la toma de conciencia política y social de la realidad creciente que la inmigración está significando en España.

La Constitución española señala los principios generales sobre nacionalidad y extranjería (arts. 11, 12 y 13), principios que deben ser desarrollados por las leyes; el Código Civil establece las normas de adquisición y pérdida de la nacionalidad española (arts. 13 a 28) y los Acuerdos y Tratados internacionales regulan diversos aspectos sobre los derechos humanos, el refugio y el asilo, las migraciones y la nacionalidad. Además, desde la entrada de España en la Comunidad Europea (en algunos aspectos, como la libre circulación de personas, desde la finalización del período transitorio en enero de 1992) está vigente todo el acervo comunitario en estas materia (ver MTSS, Código de migraciones, 1989).

La Ley Orgánica 7/1985, de 1 de julio, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España, conocida como «Ley de extranjería», desarrolla el art. 13 de la Constitución. A pesar de la polémica que suscitó la aprobación de esta Ley y del hecho de que fuera recurrida por el Defensor del Pueblo ante el Tribunal Constitucional que modificó (el 7 de julio de 1987) algunos preceptos de la misma, la Ley de extranjería supone un esfuerzo notable por sistematizar la dispersa normativa sobre esta materia. La Ley tiende a reforzar los derechos de los extranjeros en situación regular mediante el reconocimiento de derechos, libertades y garantías jurídicas; pero puede, sin embargo, favorecer la exclusión social de los inmigrantes indocumentados. Esta es la razón fundamental por la que los sindicatos españoles y otras ONGs se han mostrado recelosos ante esta Ley: UGT, en su XXXIV Congreso, señalaba sus críticas a la misma y CCOO ha llegado a pedir la derogación de la misma en una resolución congresual.

En 1996 se reformó el Reglamento de aplicación de la Ley de extranjería. Entre los principios que inspiran la nueva normativa se encuentra la mejora de la estabilidad y seguridad jurídica de los trabajadores extranjeros como requisito esencial para su inte-

gración social. Esto se refleja, por ejemplo, en la reforma de los permisos de trabajo introduciendo la figura del permiso permanente.

En el Código Penal (reformado en 1995) (arts. 312, 313 y 314) se recoge la prohibición de contratar trabajadores extranjeros sin permiso de trabajo, de promover la inmigración clandestina y que castiga con prisión a quienes «produzcan una grave discriminación en el empleo público o privado contra alguna persona por —entre otras causas— su pertenencia a una raza, etnia o nación». Otros artículos del Código Penal fijan la no discriminación de inmigrantes y castigan el racismo (Véase Pérez Molina, 1996 y 1997, y Colectivo IOE, 1999b).

En la actualidad (septiembre 1999) está en estudio una reforma importante de la «Ley de extranjería» tras las iniciativas legislativas de los grupos parlamentarios Izquierda Unida, Convergencia i Unió y el Grupo Mixto; el objetivo es elaborar una ley que, al plantear la inmigración como un fenómeno complejo, supere la política del control de flujos, basada en una concepción temporal del fenómeno migratorio cuya única exigencia consistía en la regulación administrativa, mediante una política de integración de los inmigrantes que llegan con vocación de permanencia. El Grupo socialista presentó una enmienda con un «Estatuto básico de los trabajadores en España». En dicho Estatuto se incluirían medidas antidiscriminatorias, garantías jurídicas para los extranjeros, medidas para la promoción e integración de los inmigrantes, cauces de participación y organización administrativa. Se trata, en definitiva, de cambiar de la idea de la inmigración como problema, a la consideración del carácter positivo de la misma, como un factor de enriquecimiento social desde un triple punto de vista: demográfico, económico y cultural.

En 1990, a instancias del Parlamento, el Gobierno presentó una Comunicación al Congreso de los Diputados sobre la «Situación de los extranjeros en España. Líneas básicas de la política española de extranjería» (Gobierno, 1991). Este documento terminaba con las siguientes palabras: «En la década de los noventa, España se va a consolidar como un país de inmigración, lo que nos obliga a diseñar y poner en marcha una política coherente y global de extranjería que preserve nuestros intereses económicos y nuestra cohesión social, que tenga en cuenta nuestros lazos históricos y culturales y que garantice, de acuerdo con los valores de la España democrática, una completa integración del colectivo de residentes extranjeros que eligieron como lugar de vida y de trabajo nuestro país». A partir de las grandes líneas expuestas en ese documento, el Parlamento aprobó (marzo 1991) una «Proposición no de Ley relativa a la situación de los extranjeros en España». Esta disposición es de gran relevancia porque a partir de ella ha comenzado a formularse una política más activa de inmigración que se ha plasmado en una cascada de actos administrativos, entre ellos un nuevo proceso de regularización de inmigrantes en situación ilegal y la renovación de los permisos de trabajo de esta operación extraordinaria. En esta Proposición no de Ley se solicita al Gobierno que desarrolle once grupos de medidas que resumimos a continuación:

1. Una política activa de inmigración en la que los poderes públicos tomen la iniciativa en la canalización y organización de los flujos de inmigración legal en función de las necesidades de mano de obra de la economía española.

2. Un plan de modernización de las instalaciones fronterizas.
3. Utilización del visado como instrumento de orientación de la política inmigratoria.
4. Las medidas necesarias para la regularización de extranjeros que trabajan en España en situación irregular y que puedan demostrar su inserción y arraigo.
5. La lucha contra la explotación del trabajo clandestino de extranjeros.
6. Un amplio programa de acciones de promoción e integración social de los inmigrantes (empleo, formación, vivienda, sanidad y protección social).
7. La utilización por la autoridad judicial de la posibilidad de autorizar la expulsión de España de extranjeros incurso en causas de expulsión.
8. La reforma y modernización de la estructura administrativa encargada de gestionar la política de extranjería, a través de la creación de una Comisión Interministerial de Extranjería, de Oficinas Únicas de Extranjeros y de un Servicio de Inmigración en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
9. Las medidas necesarias para garantizar celeridad en el examen individualizado de las solicitudes de asilo y para potenciar los medios de acogida material en condiciones dignas de los solicitantes de asilo.
10. La ayuda al desarrollo social y económico de los países de origen de la inmigración ilegal hacia España, en particular los del Magreb.
11. Avanzar decididamente en la integración de España en el futuro espacio europeo sin fronteras, con la adhesión al Acuerdo de Schengen.

En 1996 el Congreso de los Diputados, en base a una propuesta del Grupo Parlamentario Socialista, aprobó la constitución de una Ponencia para el estudio de la situación de los españoles emigrantes o residentes en el exterior y la situación de los inmigrantes en España. En junio de 1998 el Pleno del Congreso aprobó el Informe preparado por una Subcomisión de la Comisión de Política Social y Empleo. Dicho informe contiene diversas propuestas en el campo de la inmigración y el asilo (véase Congreso Diputados, 1999).

Las actuaciones más significativas puestas en marcha a raíz de la «Proposición no de Ley» de 1991 pueden agruparse en cinco apartados: a) proceso de regularización y de renovación de permisos de trabajo; b) reformas en la estructura administrativa que se ocupa de la inmigración; c) modificaciones en las políticas de visado y asilo; d) programas de integración social de los inmigrantes; y e) establecimiento de cupos para inmigrantes.

Entre las *reformas administrativas* hay que resaltar cinco:

- a) Constitución del *Foro para la Integración Social de los Inmigrantes* (1995). Este Foro se ha creado como un órgano de carácter consultivo para todas las cuestiones que afecten a la inmigración. Tras la reforma de 1999 participan en él organizaciones de apoyo a inmigrantes (8 vocales), organizaciones de la sociedad de

acogida, entre ellas CCOO y UGT (12 vocales) y representantes de las Administraciones Públicas (Central: ministerios de Educación y Cultura, Interior, Asuntos Exteriores, Administraciones Públicas y Trabajo y Asuntos Sociales; comunidades autónomas: Madrid, Cataluña y Andalucía; y Administración local con dos representantes de la Federación Española de Municipios y Provincias); además participan como observadores o invitados miembros de otras organizaciones. Todas estas organizaciones desarrollan actividades en el ámbito de la inmigración y/o el asilo y en el Foro conocen y participan en el diseño de la política migratoria y de asilo del Gobierno y encauzan los recursos destinados a cuestiones relacionadas con la integración de los inmigrantes. El Foro tiene un presidente y dos vicepresidencias, una ocupada por un representante de las asociaciones de inmigrantes y otra por un representante del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Está constituido por tres comisiones: la Comisión Educativa, social, cultural y de comunicación social, la Comisión de derechos civiles y de participación y la Comisión Sociolaboral y de bienestar social. La secretaría del Foro está adscrita al IMSERSO.

- b) Creación de la Comisión Interministerial de Extranjería (en mayo de 1992) como órgano encargado de coordinar la actuación de los Ministerios competentes en materia de extranjeros. Forman parte de la misma los Subsecretarios de los Ministerios de Asuntos Exteriores, de Justicia, de Trabajo y Seguridad Social y de Asuntos Sociales. De la Comisión dependen cuatro Comisiones Delegadas que se encargan de política de visados y cooperación internacional, régimen de extranjería, empleo y flujos migratorios y promoción e integración de los inmigrantes y refugiados.
- c) Creación de las Oficinas de Extranjeros (octubre 1991) como entidad única para tramitar las distintas autorizaciones y procedimientos que hayan de efectuar los extranjeros ante la Administración española.
- d) Reforma de la estructura del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, transformando la antigua Dirección General del Instituto Español de Emigración en Dirección General de Migraciones (y, dentro de ella, de una Subdirección General de Inmigración) encomendándole la ejecución de una política activa de inmigración. Posteriormente este centro directivo se fusiona con la Dirección General de Trabajo. En 1997, en el marco de una reorganización más amplia de la Administración central, se crea la Dirección General de Ordenación de las Migraciones y se reforma el INSERSO que pasa a convertirse en IMSERSO, es decir, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, con una Subdirección General de Promoción Social de la Migración y de Programas para Refugiados que asume las tareas de promoción e integración de los inmigrantes.
- e) Reforma de la estructura del Ministerio de Interior con la creación de una Dirección General de Extranjería, cuyas competencias han sido asumidas posteriormente por las direcciones generales de Política Interior y de Policía.

La *política de visado y asilo* ha sufrido varias modificaciones tras la aprobación de la «Proposición no de ley». La más relevante ha sido la aprobación de una nueva Ley de

asilo (Ley 5/1994, de 26 de marzo, sobre derecho de asilo y condición de refugiado) y su reglamento de aplicación. La reforma aprobada por el Parlamento se centra en cuatro aspectos: a) suprime la doble figura de asilo y refugio, acomodándose la protección de los extranjeros a los que se reconozca la condición de refugiado a lo establecido en la Convención de Ginebra de 1951; b) establece un procedimiento previo y acelerado que permita la denegación rápida de aquellas peticiones que sean manifiestamente abusivas o infundadas; c) el solicitante de asilo cuya petición sea rechazada, sólo excepcionalmente será autorizado a permanecer en España si no reúne todos los requisitos que se exigen a los inmigrantes comunes; y d) adapta la ley a la doctrina del Tribunal Constitucional eliminando la posibilidad de supresión de asociaciones de extranjeros por parte del Ministerio de Justicia e Interior. Por otra parte, desde mayo de 1991, se exige visado a los nacionales de Marruecos, Túnez y Argelia; desde julio de 1991 a los de Perú; a los de la República Dominicana se les exige en virtud del Convenio de Schengen.

Con la aplicación de esta Ley de Asilo se produce una caída considerable del número de solicitantes de asilo (que pasan de las 11.992 en 1994, a 5.678 en 1995, 4.730 en 1996, 4.975 en 1997 y 6.764 en 1998). El uso del régimen de asilo por parte de un número considerable de inmigrantes económicos, ha conducido a que con frecuencia se aplique la inadmisión a trámite de dichas solicitudes al ser consideradas «manifiestamente infundadas o abusivas».

Paralelamente a la aplicación de la Ley de Asilo, se han puesto en marcha algunas iniciativas respecto a la protección social de las personas desplazadas. Entre ellas cabe destacar: a) el diseño y desarrollo de programas de acogida e integración social; b) la elaboración y ejecución de nuevos programas de apoyo a la formación ocupacional y búsqueda de empleo a través de las iniciativas comunitarias Horizon e Integra; c) la constitución (en 1996) de una Mesa de Coordinación entre el IMSERSO y las ONGs que gestionan programas sociales.

Los *programas de integración social de los inmigrantes* se venían desarrollando desde 1990 en el área del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Por órdenes ministeriales anuales se establecen programas de actuación a favor de los inmigrantes, lo que permite subvencionar programas, desarrollados en la práctica por particulares, asociaciones y entidades públicas o privadas, que tengan por finalidad la realización de acciones que favorezcan el conocimiento de la lengua y la cultura española entre los inmigrantes, la orientación y formación profesional, el fomento del asociacionismo y otras actuaciones de carácter social.

En el desarrollo de la «Proposición no de Ley» y para canalizar los flujos migratorios se viene estableciendo anualmente desde 1993 (con la excepción de 1996, por producirse ese año el tercer proceso de regularización) un *contingente de autorizaciones para inmigrantes*; este cupo viene a añadirse a las solicitudes normales de permisos de trabajo vigentes.

El establecimiento de este contingente tiene dos objetivos prioritarios: fijar un procedimiento organizado para atender las ofertas de empleo no cubiertas y canalizar y controlar los flujos migratorios de forma que éstos no se produzcan a través de mecanismos irregulares. Se trata de desplegar procedimientos administrativos para facilitar

el acceso de un número limitado de trabajadores extranjeros a determinadas actividades con el fin de contribuir a una mejor ordenación del mercado de trabajo.

El proceso de contingentes anuales de autorizaciones para el empleo de trabajadores extranjeros no comunitarios se inició en el año 1993. Aunque las posibilidades de absorción de los diferentes sectores de actividad económica constituye una de las razones que se explicitan para definir las cuantías y la asignación del contingente, los criterios con los que se distribuye el mismo se han modificando en las sucesivas convocatorias. Todas han incluido una asignación del mismo para diversas ramas de actividad económica (Agricultura, Construcción, Servicio doméstico y otros servicios). Este contingente se ha cruzado por Comunidades Autónomas (especificando concretamente Madrid, Cataluña, Comunidad Valenciana, Murcia, Canarias y Baleares y dejando un resto para otras Comunidades Autónomas) en algunas convocatorias (1993 y 1994), mientras que en otras se deja la asignación territorial a la Comisión de Flujos Migratorios, Promoción e Integración social de los inmigrantes de la Comisión Interministerial de Extranjería. Pero en diferentes convocatorias se han introducido otros criterios, a veces cruzándolos con sector y territorio: en 1993 se hablaba de «peón agrícola» y de «no cualificados en construcción»; en 1995 se cruza los sectores con zonas y países de origen (asignando las plazas de servicios doméstico «preferentemente» a Perú, República Dominicana y Filipinas, y las de la construcción a Marruecos).

Durante los tres primeros años, la gestión interna fue lenta (plazos, comunicación de resoluciones, requisitos, etc.); a partir de 1997 se ha mejora el dispositivo interno de tramitación aprobándose el contingente para 1997 a principios de año y haciendo la gestión de forma descentralizada a través de las Direcciones Provinciales de Trabajo y Asuntos Sociales. El contingente de 1999 se ha aprobado antes del comienzo del año natural, lo que posibilitará una gestión más planificada. En este mismo año, el dossier incluye una carta-poder por la cual el trabajador extranjero no tiene que viajar a su país de origen a recoger el visado, sino que a través de dicho documento autoriza a alguien para que lo haga en su nombre.

El volumen anual del contingente desde 1993 y su distribución sectorial y geográfica puede verse en los dos cuadros adjuntos.

EVOLUCIÓN DEL CONTINGENTE POR SECTORES DE ACTIVIDAD. 1993-1999

	Total	Agricultura	Construcción	Servicio doméstico	Otros
1993.....	20.600	5.000	1.000	11.000	3.600
1994.....	20.600	5.000	1.000	11.000	3.600
1995.....	19.946	7.855	12.091		
1996	—	—	—	—	—
1997	24.585	7.333	494	14.241	2.517
1998.....	28.099	8.700	942	14.664	3.793
1999.....	16.264	5.371	838	7.823	2.232

EVOLUCIÓN DEL CONTINGENTE POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. 1993-1999

	Madrid	Cataluña	Andalucía	C. Valenc.	Murcia	Canarias	Baleares	Resto
1993	3.800	4.800	2.500	1.500	1.500	500	600	5.400
1994	3.800	4.800	2.500	1.500	1.500	500	600	5.400
1995	6.611	4.401	3.333	1.449	1.680	178	664	1.630
1996	—	—	—	—	—	—	—	—
1997	7.933	5.648	3.144	2.737	2.243	217	395	2.268
1998	8.708	6.021	3.741	3.048	2.299	499	483	3.264
1999	5.737	2.411	3.762	635	0	138	716	2.865

El 2 de diciembre de 1994 el Consejo de Ministros aprobó el «*Plan para la integración social de los inmigrantes*». Seis son los objetivos de dicho Plan (ver Dirección General de Migraciones, 1995): a) Eliminar cualquier tipo de discriminación injustificada, tanto en el ejercicio de los derechos y deberes como en el acceso a los servicios existentes; b) Promover una convivencia basada en valores democráticos y en actitudes tolerantes; c) Garantizar una situación legal y socialmente estable; d) Combatir las barreras que dificultan la integración; e) Luchar contra la explotación; y f) Movilizar a la sociedad contra el racismo y la xenofobia. Para ello el Plan establece dos instrumentos: el Observatorio Permanente de la Inmigración (OPI) y el Foro para la integración social de los inmigrantes. El primero se concibe como un instrumento para el conocimiento riguroso de la problemática de la inmigración y el segundo como un cauce de participación y diálogo entre todas las partes interesadas en la integración social de los inmigrantes. El Plan establece una serie de ámbitos de actuación y señala algunas actuaciones concretas en cada uno de ellos. Entre las medidas de carácter normativo que se anuncian en el Plan están las siguientes: a) Facilitar el procedimiento para la adquisición de la nacionalidad española a los extranjeros nacidos en España; b) participar en las elecciones municipales sobre la base de la reciprocidad; c) ampliar la duración de los permisos de trabajo y de residencia y flexibilizar los requisitos para la obtención de dichos permisos; d) dotar a la mujer de estatuto jurídico, independiente del de su cónyuge, que garantice su autonomía y facilite su integración.

A partir de la evaluación de ese primer Plan 1994-1998, se están desarrollando diversas líneas de actuación para el bienio 1999-2000 desde las nuevas estructuras administrativas. Entre las prioridades para este bienio conviene destacar: a) fomentar la descentralización total de acciones en la participación de Comunidades Autónomas y Ayuntamiento; b) armonizar las directrices de inmigración y refugio con los acuerdos adoptados por la UE. Estos desarrollos presentan la novedad de incluir entre los destinatarios de los programas de integración a los solicitantes de asilo, refugiados y desplazados.

Las actuaciones para este bienio se estructuran en torno a seis ámbitos diferenciados; para cada uno de ellos se ha definido un objetivo general, una línea de prioridades y

una lista de actividades concretas. El primer ámbito de actuación es el referido al *marco legal*: el objetivo general es «desarrollar el estatuto jurídico del inmigrante para adaptarlo a los nuevos planteamientos de la sociedad española y a los requerimientos de la minoría migrante»; se trata de evitar las situaciones de irregularidad, que suelen ser el camino más directo hacia la marginalidad. El segundo ámbito de actuación son las *condiciones laborales y profesionales*: el objetivo general es «eliminar las barreras que impiden la inserción del inmigrante y refugiado en el medio laboral en condiciones de igualdad con el resto de los trabajadores» y se relaciona directamente con el replanteamiento del sistema de contingentes. El apoyo a inmigrantes —traslado de alojamientos, guarderías, asesoramiento especial— que se trasladan a distintos puntos del territorio, la adaptación de los registros del INEM, son algunas de las actividades concretas para luchar contra la explotación y el tráfico de mano de obra extranjera. El objetivo es actuar en aquellas zonas de inserción laboral más proclives a la economía sumergida y la desregularización laboral. El tercer ámbito es el *educativo y cultural*: el objetivo general es «eliminar las barreras educativas y culturales que impidan la integración de los inmigrantes, así como fomentar los valores propios de una sociedad multicultural»; será prioritario acordar un programa de educación compensatoria con el Ministerio de Educación y Cultura, así como establecer programas de coordinación con las diferentes Comunidades Autónomas. Entre las actividades concretas se puede destacar el Establecimiento de la Mesa de Coordinación con las Comunidades Autónomas de Cataluña, Andalucía y Madrid o el Desarrollo del programa «Escuela Tolerante y Multicultural» del IMSERSO. El cuarto ámbito —*la convivencia territorial*— persigue «eliminar los obstáculos que dificultan la participación plena de los inmigrantes y refugiados, junto con sus familias en la comunidad local», impulsando el empadronamiento, realizando acciones de realojo o colaborando con programas de acceso a la vivienda. El quinto ámbito de actuación es *la participación ciudadana*: el objetivo general es «fomentar la participación de los inmigrantes y refugiados en la sociedad y promover la difusión de los valores de tolerancia». Apoyar el movimiento asociativo de los inmigrantes y refugiados, consolidar cauces regulares de participación y diálogo entre la Administración y los inmigrantes y refugiados mediante diferentes ONGs y el Foro para la Integración Social de los Inmigrantes se encuentran entre las actuaciones prioritarias. El último de los ámbitos de actuación se centra en el *Observatorio Permanente de la Inmigración*: el objetivo general es conseguir que «se constituya en un dispositivo eficaz para la recepción, análisis, elaboración y publicación periódica de la información sobre la inmigración y el refugio en España y el impacto que las políticas públicas tienen en su integración». Las prioridades del observatorio se centrarán en la elaboración de datos, informes y estudios sobre la inmigración y el refugio que permitan conocer sus principales características demográficas, económicas, sociales y culturales, así como el alcance de su integración.

2.2. LA LEGISLACIÓN LABORAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL ANTE LOS INMIGRANTES

En el análisis de la *legislación laboral* que afecta a los inmigrantes en el mercado de trabajo en España, conviene distinguir dos aspectos distintos: el de la incorporación

al mismo y el de las condiciones de trabajo. Para trabajar en España todos los trabajadores extranjeros no comunitarios necesitan un permiso de trabajo, pero una vez incorporados al mercado de trabajo no pueden ser objeto de ninguna discriminación.

Los extranjeros no comunitarios que deseen fijar su residencia en España para ejercer en ella cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, por cuenta propia o ajena, deberán de obtener un permiso de trabajo que es concedido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La Ley de extranjería establece que para la concesión y renovación del permiso de trabajo se apreciarán las siguientes circunstancias (art. 18): a) La existencia de trabajadores españoles en paro en la actividad que se proponga desempeñar el solicitante; b) La insuficiencia o escasez de la mano de obra española en la actividad o profesión y zona geográfica en que se pretende trabajar; c) El régimen de reciprocidad en el país de origen extranjero.

En España existen permisos de trabajo diferenciados para las actividades por cuanta ajena y por cuanta propia. Los permisos de trabajo en vigor a partir del nuevo Reglamento de la Ley de extranjería aprobado en 1996 son los siguientes (10):

- Por cuenta ajena se conceden cuatro tipos de permisos: *Tipo «A»*, para actividades de temporada, duración máxima nueve meses, no renovable. *Tipo «B» (inicial)*, para actividad y ámbito geográfico concreto, duración limitada a un año; *Tipo «B» (renovado)*, para varias actividades durante un período de dos años, pudiendo ser limitado por la autoridad, por razones fundadas, a una actividad y/o territorio concreto. Pueden obtenerlo los titulares de un permiso «b» (inicial), al término de su vigencia. *Tipo «C»*, cualquier actividad en todo el territorio nacional, validez de tres años. Pueden obtener este permiso los titulares de un permiso «B» (renovado), al término de su vigencia.
- Por cuenta propia se conceden tres tipos de permisos: *Tipo «D» (inicial)*, para una actividad concreta, validez de un año. La autoridad laboral podrá, por razones fundadas, limitar su vigencia a un ámbito geográfico determinado; *Tipo «D» (renovado)*, para el ejercicio de varias actividades, durante dos años; pueden obtenerlo los titulares del «D» (inicial) una vez agotada su vigencia. *Tipo «E»*, para cualquier actividad sin limitación geográfica, con una validez de tres años. Pueden obtenerlo los titulares del «D» (renovado), una vez agotada su vigencia.
- El *permiso «F»* es para trabajadores fronterizo, por cuenta propia o ajena: se concede para trabajadores que desarrollan su actividad en las zonas fronterizas

(10) Hasta la aprobación de este nuevo Reglamento de la Ley de extranjería, según el Reglamento de 1986 existían tres permisos de trabajo para actividades por cuenta propia: el «A», de temporada y hasta nueve meses de duración; el «B», para una profesión, actividad y ámbito geográfico concreto y con una duración de hasta un año renovable por otro año; y el «C», válido para cualquier actividad en todo el territorio nacional y con una duración de cinco años renovables. Para los trabajadores por cuenta propia existían dos tipos de permisos de trabajo: el «D», válido para una localidad determinada y para un máximo de un año; y el «E», para todo el territorio, con cinco años de duración y renovable. El permiso de trabajo «F», valía para los trabajadores fronterizos, tanto por cuenta ajena como propia, y tenía una vigencia máxima de tres años.

del territorio español y que regresan diariamente a la zona fronteriza de un país vecino en el que reside. Tiene una duración máxima de cinco años y es renovable.

- El nuevo Reglamento, establece además dos nuevos tipos de permiso de trabajo tanto por cuenta ajena como propia: el *Permiso permanente* que se concede para desarrollar cualquier tipo de actividad, sin otro tipo de limitación que la derivada de la titulación o habilitación necesaria para el ejercicio de la actividad profesional que se trate, con una validez indefinida pero estando obligado el titular a renovar la tarjeta, que le documenta, cada cinco años. Y el *Permiso extraordinario* que se concede a aquellos ciudadanos extranjeros que hubiesen contribuido de forma notoria y fundamental al progreso económico y cultural de España. Con este permiso se puede ejercer cualquier tipo de actividad siempre que se esté en posesión de la titulación y habilitación necesarias. No tiene limitación respecto a su vigencia.

En 1992, la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo y la Dirección General de Trabajo y Migraciones dictaron unas instrucciones conjuntas (modificadas en 1996) sobre «Inscripción de Extranjeros en las oficinas del INEM» en la que se recogen las normas referidas a la inscripción de los trabajadores inmigrantes en las oficinas del INEM y en las agencias de colocación y a la protección por desempleo.

El elemento clave de lo que se ha llamado «marco institucional de la discriminación» del acceso de los inmigrantes al mercado de trabajo es la «situación nacional del empleo» de que habla la Ley de extranjería. Hay que señalar, sin embargo, que la política de inmigración española tiene diversas «variantes» que pueden inducir procesos diferenciables de estructuración de posiciones de los inmigrantes en el mercado laboral. En este sentido, estas «variantes» forman parte esencial del «marco institucional de la discriminación» de los inmigrantes en el mercado de trabajo, marco previo a las posibles discriminaciones concretas de que pueden ser objeto los inmigrantes en la asignación de puestos o condiciones de trabajo (Cachón, 1995). La cláusula sobre la «situación nacional de empleo» que recogía el antiguo reglamento de la Ley de extranjería de aplicación de la Ley de extranjería establece que «la autoridad laboral denegará el permiso de trabajo: a) cuando lo aconseje la situación nacional de empleo, a juicio de la autoridad laboral», lo que en términos de la Ley de extranjería significa que se debería denegar el permiso cuando existan trabajadores españoles (o comunitarios) en paro en la actividad que se proponga desempeñar el solicitante. Aunque puede dudarse de que en la práctica administrativa se cumpla con rigor, esta cláusula explicita el reconocimiento de que los trabajadores inmigrantes sólo van (sólo deben ser) a ser autorizados para sectores, ocupaciones y zonas geográficas en los que se produzca una carencia de mano de obra española (o comunitaria); carencia que puede derivar de una escasez general de mano de obra o de que determinados puestos de trabajo estén por debajo del «nivel de aceptación» de los españoles. Este principio de prioridad de la «situación nacional de empleo» ha quebrado prácticamente en los tres procesos de regularización extraordinaria de inmigrantes; por otra parte, las novedades introducidas por la Resolución de 9 de julio de 1992, que ponía en marcha la renovación de

los permisos de trabajo de los regularizados en 1991, suponen una importante consolidación de la quiebra de esa cláusula: esta Resolución justifica en su introducción la concesión de tipos de permiso de diferente duración y extensión «según el grado de inserción y arraigo acreditados» y establece como elemento suficiente para poder solicitar la renovación de permisos «B» y «D» (en su modalidad anterior a la reforma de 1996) el «empleo ocasional o discontinuo y ejercicio de acciones que acrediten la intención de incorporación a un trabajo regular y estable, durante el período de vigencia del permiso que se pretende renovar». Las regularizaciones extraordinarias y las renovaciones llevadas a cabo desde el planteamiento señalado, reconocen situaciones de hecho y, por tanto, pasan por alto las limitaciones impuestas por la lógica de la «prioridad a la situación nacional de empleo». Además, una política de renovaciones como la señalada, permite aumentar significativamente el número de permisos de trabajo de duración media (más de tres años); en efecto, en 1992 y 1993 se han concedido, por ejemplo, 21.667 permisos de trabajo «C» (por cuenta ajena de cinco años de duración) frente a los 5.112 en los dos años anteriores. A finales de 1993 los permisos de trabajo en vigor de tres o cinco años de duración suponían el 36% del total de permisos de trabajo vigentes, cuando a finales de 1991 sólo eran el 19%. Con la nueva estructura de permisos de trabajo introducida en 1996 (que modificó significativamente la duración de los anteriores permisos y establece una lógica de encadenamiento de permisos cada vez más largos) se crea la figura del permiso permanente: en los dos años que esta figura ha estado plenamente en vigor (1997 y 1998) se han concedido 5.000 permisos cada año. Esta política, conjuntamente con una política adecuada de reagrupación familiar, puede contribuir a reforzar el «arraigo» de los inmigrantes en la sociedad española.

La Ley de extranjería señala que «cuando el extranjero se propusiera trabajar por cuenta propia o ajena, ejerciendo una profesión para la que se exija una especial titulación, la concesión del permiso se condicionará a la tenencia y, en su caso, homologación del título correspondiente. También se condicionará a la colegiación, si las leyes lo exigieran» (art. 17.3). Esta disposición, desarrollada en el Reglamento de extranjería, plantea dos cuestiones diferentes: la homologación de títulos académicos y la colegiación. La homologación de títulos es competencia del Ministerio de Educación y Ciencia o de las Universidades; es un requisito previo a la concesión del permiso de trabajo. Los problemas que se han planteado en esta área son sobre todo por dos causas: médicos extranjeros con el título de medicina general homologado pero que luego ejercen como especialistas y actividades de medicina alternativa (acupuntura, homeopatía, etc.) que no están reconocidas legalmente en España (García Oliver, 1995).

La colegiación o inscripción en Colegios profesionales es obligatoria en algunas actividades. En estos casos, al solicitar el permiso de trabajo es necesario justificar la colegiación o la solicitud de colegiación. El permiso de trabajo se concede condicionado a la existencia de esa colegiación. Cuestión diferente son los requisitos para la colegiación y la actitud de algunos colegios profesionales ante las demandas de inscripción de los trabajadores extranjeros. La Ley de Colegios profesionales establece que «quien ostente la titulación requerida y reúna las condiciones señaladas estatutariamente tendrá derecho a ser admitido en el Colegio profesional que corresponda» (art. 3). Como

señala García Oliver (1995), «no existe uniformidad (entre los diferentes Colegios profesionales) en relación a los requisitos sobre nacionalidad del sujeto o sobre la tenencia de permiso de trabajo y residencia»: los estatutos de algunos Colegios no mencionan nada al respecto (Médicos, Delineantes, A.T.S.); otros condicionan la inscripción a la nacionalidad española o comunitaria (Abogados, Agentes de seguro). Algunos Colegios (Odontólogos, Veterinarios) suelen exigir, aunque no conste en sus estatutos y exista reiterada jurisprudencia en sentido contrario puesto que escapa de las competencias colegiales, tener un permiso de trabajo y de residencia: poniendo este tipo de trabas y dificultades manifiestan una actitud corporativa que tiene consecuencias discriminatorias para los trabajadores inmigrantes.

Mención aparte merece el acceso a la función pública. Para ser funcionario se exige ser español o «nacional de los demás Estados miembros de la Comunidad Europea»; estos últimos pueden «acceder en idénticas condiciones que los españoles a la función pública investigadora, docente, de correos, sanitaria de carácter asistencial y a los demás sectores de la función pública a los que, según el derecho comunitario, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores». Sólo se reservan para españoles los puestos que «impliquen el ejercicio de potestades públicas o la responsabilidad en la salvaguardia de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas» (Ley 17/1993, art. 1). Los trabajadores no comunitarios tienen cerrada la función pública, aunque pueden trabajar en empresas públicas con los mismos requisitos que en el sector privado.

Una vez que los inmigrantes se han incorporado al mercado de trabajo, las condiciones de trabajo y la realización de su actividad «no quedan influidas por la nacionalidad que ostente el sujeto que presta los servicios y (...) ninguna discriminación podrá establecerse por tal causa» (Polo, 1994). El Estatuto de los trabajadores establece la no discriminación en las relaciones laborales (art. 4.2.c y art. 17.1) y el Reglamento de la Ley de extranjería, en cumplimiento del Pacto Internacional de Derechos Sociales y Económicos y de la Carta Social Europea, señala que «el salario y demás condiciones de trabajo de los extranjeros autorizados a trabajar en España por cuenta ajena no podrán ser inferiores, en ningún caso, a los fijados por la normativa vigente en territorio español o determinados convencionalmente para los trabajadores españoles en la actividad, categoría y localidad de que se trate» (art. 32).

Respecto a la *Seguridad Social*, los inmigrantes pueden obtener los mismos beneficios que se otorgan a los españoles siempre que estén en situación legal. En 1998 se ha aprobado una Circular Conjunta de las Direcciones Generales de Ordenación de las Migraciones y de la Tesorería General de la Seguridad Social sobre afiliación, altas, bajas, variaciones de datos y cotización de trabajadores extranjeros no pertenecientes a la UE. Según los primeros datos que se conocen en España sobre extranjeros en situación de alta en la Seguridad Social (11), en febrero de 1999 hay 308.046, de los

(11) Publicados en OPI, *Indicadores de inmigración y el asilo en España*, núms. 5 y 6 (abril y julio 1999). Conviene destacar aquí el esfuerzo que se hace desde el OPI, en colaboración con otros organismos de la Administración, para clarificar las estadísticas de los inmigrantes en España.

cuales unos 133.000 provienen de países de la UE y el resto (unos 175.000) de países terceros (cifra muy próxima de los permisos de trabajo en vigor, que a finales de diciembre de 1998 eran 178.747).

Sin embargo, las numerosas reclamaciones judiciales ponen de relieve que existen algunos elementos de discriminación con los trabajadores extranjeros no comunitarios. Entre 1976 y 1994 el Tribunal Superior de Justicia ha dictado 180 sentencias referidas a trabajadores extranjeros: el 67% de estas sentencias se refieren a despidos, un 14% a prestaciones por desempleo, un 7% a pensiones y el 9% restante a otros asuntos (ver cuadro adjunto).

La jurisprudencia sobre los despidos viene a corregir el abuso de ciertos empleadores que utilizan la caducidad del permiso de trabajo para despedir al trabajador inmigrado, pretendiendo de este modo ahorrarse los costes del despido. Los tribunales han aplicado el art. 44 del Reglamento de extranjería que establece que debe ser el empresario el que solicite la renovación del permiso de trabajo, interpretando que «en ningún caso, la vigencia del contrato de trabajo queda a la entera voluntad del empleador, pues no podemos olvidar que la expiración del plazo para el que fue concedido el permiso de trabajo no genera por sí misma la extinción del contrato de trabajo, produciéndose sólo dicha extinción cuando una vez solicitada su renovación ésta ha sido denegada» (Sentencia del TCT de noviembre 1992).

**SENTENCIAS DE LA SALA SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
EN LAS QUE AL MENOS UNA DE LAS PARTES ERA EXTRANJERA
(entre paréntesis las sentencias favorables a los trabajadores extranjeros)**

Periodo	Núm. de casos	Tipo de asuntos			
		Despidos	Prestaciones por desempleo	Pensiones	Otros asuntos
1976-80	(7) 22	(2) 13	(0) 1	(2) 3	(3) 5
1981-85	(17) 64	(9) 48	(3) 7	(4) 4	(1) 5
1986-90	(3) 48	(3) 41	(0) 3	(0) 2	(0) 2
1991-92	(13) 28	(6) 14	(4) 5	(0) 4	(3) 5
1993-94	(2) 18	(0) 5	(2) 10	(0) 1	(0) 2
TOTAL	(42) 180	(20) 121	(9) 26	(6) 14	(7) 17

Fuente: Elaboración propia a partir de informaciones del Poder Judicial.

Quizás la jurisprudencia más relevante se ha producido en un campo de creciente importancia, las prestaciones por desempleo. Para percibir estas prestaciones de la Seguridad Social se exige en la legislación vigente estar en disposición de poder trabajar; de ahí que cuando a un inmigrante le despiden y le caduca su permiso de trabajo le pueden ser denegadas las prestaciones por desempleo porque no puede trabajar porque no tiene ya permiso de trabajo. En este círculo ha estado dando vueltas la prác-

tica administrativa y la jurisprudencia: en unos casos se denegaban las prestaciones porque había caducado el permiso de trabajo y por esa razón era despedido; en otros casos porque aunque el trabajador tenía todavía permiso de trabajo en vigor cuando se produce el despido, ya ha caducado cuando se le van a reconocer las prestaciones. Ambas situaciones carecían de apoyatura legal y su interpretación fue obra de los Tribunales (Polo, 1994, 204). Desde 1985 se va imponiendo otra línea jurisprudencial que considera esas interpretaciones como un contrasentido. Así lo pone de relieve una sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de septiembre de 1992: «Resulta un contrasentido que quien ha disfrutado de permiso de trabajo y trabajado no pueda ser acreedor de las prestaciones por desempleo derivadas de la pérdida de dicho trabajo, para cuyas prestaciones coexistió al igual que la empresa, ya que resultaría discriminado en caso contrario, pues si para obtener un nuevo permiso de trabajo precisa de un nuevo contrato de trabajo, es obvio que nunca tendría derecho a prestaciones de desempleo, y por ello parece prudente que a falta de normativa concreta en la materia se siga la doctrina jurisprudencial del Tribunal Central del Trabajo, en el sentido de que sólo hace falta el permiso de residencia para poder tener derecho a las prestaciones por desempleo (...) (ya que) han de rehuirse aquellas interpretaciones de los textos normativos que conduzcan al absurdo, pues al exigirse al extranjero estar en posesión del permiso de trabajo para ser beneficiario de prestaciones por desempleo, y ser preciso estar en posesión de un contrato de trabajo para obtener tal permiso, resultaría imposible tal prestación al ser incompatible con un contrato de trabajo». Sin embargo, a pesar de la lógica que preside esta sentencia, sigue existiendo en la jurisprudencia la otra línea hermenéutica más dura que no reconoce las prestaciones por desempleo a los extranjeros que no tienen un permiso de trabajo en vigor aunque cumplan el resto de los requisitos legales. De las 26 sentencias dictadas por la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia sobre la materia desde 1976 más de la mitad lo han sido en los últimos cuatro años y desde 1993 son el principal contencioso de los trabajadores extranjeros que llega a este tribunal predominando en este último la línea jurisprudencial más dura.

2.3. LOS PROCESOS EXTRAORDINARIOS DE REGULARIZACIÓN (1985-86, 1991-92 Y 1996)

En España ha habido tres procesos de regularización de inmigrantes: el primero tras la aprobación de la Ley de extranjería (julio de 1985), el segundo a raíz de la aprobación de la «Proposición no de Ley relativa a la situación de los extranjeros en España» (marzo de 1991), y el tercero motivado por la entrada en vigor del nuevo reglamento de extranjería de 1996. Entre los dos primeros pueden establecerse diferencias sustanciales, no sólo por el número de solicitudes de regularización (38.000 en el primero y 130.000 en el segundo) y de extranjeros regularizados, sino también por las personas objetivo del proceso («extranjeros insuficientemente documentados» en el primero y «extranjeros que trabajen en España de forma irregular» en el segundo), por la forma de desarrollarse ambos procesos y por la orientación de la política de extranjería e inmigración a partir de la que se diseñó cada uno de ellos. El proceso de regula-

rización de 1996, menos ambicioso que los anteriores, está destinado a los «extranjeros que debido a las exigencias del anterior reglamento no lograron renovar sus permisos», muy en consonancia con todas las disposiciones presentadas en el nuevo reglamento, el objetivo es facilitar la legalización de ciudadanos indocumentados.

La operación de 1985-86 se basó en la Disposición transitoria segunda de la Ley Orgánica 7/1985, de 1 de julio, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España, que establece que «la situación de los extranjeros que se encuentren en España, insuficientemente documentados, en la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, podrá ser regularizada (salvo determinados supuestos de delincuencia) (...), siempre que los extranjeros o los empleadores, en su caso, así lo soliciten, presentando la documentación necesaria». Esta decisión de llevar a cabo una regularización de los extranjeros en situación irregular surge en España como resultado de la concurrencia de una serie de factores (Aragón, 1991): 1) La conciencia de que existía un *stock* significativo de inmigrantes en situación irregular; 2) La voluntad de poner fin a dicha situación, dando una oportunidad a los residentes extranjeros y a sus empleadores para corregir las irregularidades sin sanción; 3) El deseo de acabar con los flujos inmigratorios ilegales. El proceso perseguía regularizar a extranjeros «insuficientemente indocumentados» de acuerdo con la Ley de extranjería, fueran o no trabajadores. La Ley de extranjería se aprobó con cierta polémica social y la puesta en marcha del proceso de regularización fue llevada a cabo exclusivamente como una actividad de la Administración. Los Cuadros 22-26 recogen estadísticas sobre los principales aspectos de esta primera regularización: 38.181 solicitudes, de las cuales al 91% se les concedieron permisos de estancia o residencia, otro 3% fueron nacionalizados, acogidos como asilados o reconocidos como estudiantes; el 1,8% fueron expulsados del territorio. Los principales países de origen de los solicitantes de regularización fueron Marruecos (que concentró el 19% de las solicitudes), Portugal (9%), Argentina (7%), Reino Unido (7%), Senegal (6%), Alemania (5%) y Gambia (4%), seguidos de Filipinas, Chile y Francia: Marruecos y Portugal aparecen ya como los dos países de gran inmigración (clandestina) en España, unidos a varios países iberoamericanos (y Filipinas) de cierta tradición inmigratoria en España, a otros más recientes como los africanos y a tres países comunitarios con gran número de residentes de tercera edad en España (cuyos nacionales constituyen un tipo de extranjero «irregular» completamente diferente a los anteriores). Los datos conocidos permiten desglosar los extranjeros regularizados por continentes: África concentra el 34%, seguido de Europa con el 30%, Iberoamérica con el 22% y Asia con el 12%. Seis Comunidades Autónomas concentraron el 83% de las solicitudes de esta primera regularización: Cataluña (con el 30% de las demandas), Andalucía (14%), Madrid (13%) y Canarias, Baleares y Comunidad Valenciana (con algo más del 8% cada una). El 38% de los solicitantes tenían entre 31 y 40 años, el 30% entre 21 y 30, un 16% entre 41 y 50; el resto son sobre todo mayores de 50 años (13%) ya que los menores de 20 suponen sólo el 3% del total. Por sexos hay que resaltar que el 39% de las solicitudes de regularización aceptadas son mujeres; esta proporción es superior al 50% en Europa, Iberoamérica y América del Norte; por el contrario, es sólo del 16% entre los regularizados africanos.

En 1989, el mismo Director General de Migraciones español escribía sobre este proceso (Aragón, 1991): «A los tres años de su conclusión, la suerte sufrida por los re-

gularizados es dispar: los inmigrantes no activos —41%— han renovado su autorización sin dificultad; en cambio, los activos han tenido serias dificultades para conseguirlo: sólo una quinta parte de los marroquíes que se acogió a la regularización ha logrado consolidar una situación de legalidad»; y añadía: «En resumen, puede afirmarse que las operaciones de regularización tienen sentido en los programas de integración, pero resultan ineficaces, incluso contraproducentes, como medida de lucha contra los flujos inmigratorios irregulares».

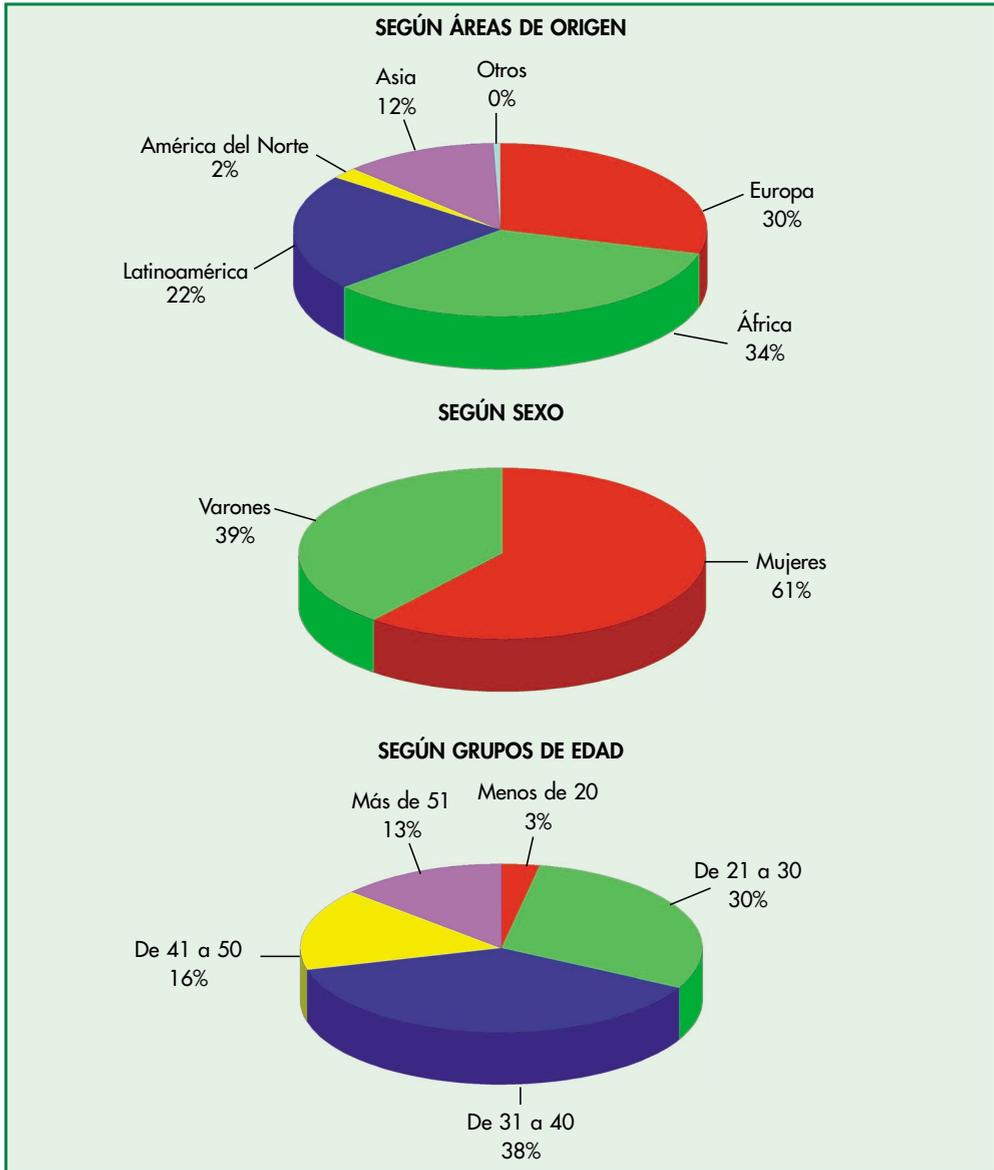
En 1991, como consecuencia de la «Proposición no de Ley» adoptada en el Congreso de los Diputados en abril de dicho año, se puso en marcha otro «proceso excepcional de regularización» de trabajadores extranjeros. El 7 de junio de 1991 el Consejo de Ministros aprueba un «Acuerdo sobre regularización de trabajadores extranjeros» que establece los criterios y los plazos de dicho proceso. Los criterios para conceder la regularización son los siguientes: a) presencia en España antes del 24 de julio de 1985 y permanencia habitual desde dicha fecha; b) presencia en España antes del 15 de mayo de 1991 y permanencia habitual desde entonces, concurriendo alguna de las siguientes circunstancias: haber sido en el pasado titular de un permiso de trabajo y residencia; realizar o haber realizado en España una actividad lucrativa continuada; contar con oferta firme de empleo regular y estable, o con proyecto permanente y viable de explotación o desarrollo de actividad por cuenta propia. Esta regularización, a diferencia de la de 1985, va dirigida a trabajadores («extranjeros que trabajen en España de forma irregular»), diferenciando dos colectivos: el primero son los que hubieran podido beneficiarse de la regularización de 1985 y que no lo hicieron; a éstos no se les exige ninguna documentación laboral; a los segundos se les exige, además de presencia en España antes del 15 de mayo, que cumplan uno de los tres supuestos que se enuncian. La norma contempla también el derecho a la reagrupación familiar. Este proceso se desarrolló con una amplia campaña informativa con participación de sindicatos y ONGs dedicadas a la integración de los inmigrantes (véase Sagarra y otros, 1991, y Santos, 1993).

Al finalizar el período del proceso de regularización (10 junio a 10 diciembre) se habían registrado 133.328 solicitudes; desechando las duplicadas, la cifra se reduce a 130.406; las concesiones de permisos de trabajo ascienden a 108.321 en junio 1993 y se han elevado a 110.113 en diciembre como consecuencia de las resoluciones favorables de algunos recursos; es decir, que ha habido un 14% de denegaciones, frente al 86% de concesiones. La mayoría de las denegaciones se produjeron porque los trabajadores extranjeros no pudieron acreditar su estancia en España desde antes de la fecha límite para acogerse al proceso (que era el 15 de mayo de 1991). Esto se debe al «efecto llamada» que todo proceso de regularización lleva consigo como una consecuencia (negativa) del mismo. Otra razón relevante de las denegaciones ha sido la falta de un proyecto efectivo de trabajo por cuenta propia de muchos demandantes: el 15% de las solicitudes manifiestan «trabajar por cuenta propia» y concentran el 51% de las denegaciones. Otro aspecto relevante de las denegaciones es la elevada proporción de varones a los que afecta y la relativa mayor presencia de casados. El 55% de los trabajadores regularizados han sido africanos (y de ellos el 45% marroquíes), el 27% iberoamericanos, el 9% asiáticos, el 8% europeos y el 1% norteamericanos; en re-

lación a la regularización de 1985-86 ganan mucho peso los trabajadores inmigrantes que provienen de África y sobre todo de Marruecos. De los permisos de trabajo concedidos, todos ellos de un año de duración, el 85% lo han sido del tipo «B», es decir, para ejercer una actividad por cuenta ajena, y el 15% del tipo «D», para trabajos por cuenta propia; el peso de los africanos, sobre todo no marroquíes, crece entre los trabajadores por cuenta propia ya que África concentra el 61% de los permisos «D»: el 47% para marroquíes y el 14% para otros africanos. El perfil tipo del inmigrante regularizado es varón (71%), joven y soltero (64%). Por sectores de actividad económica, el sector servicios concentra el 60% de los permisos regularizados; pero el hecho relevante es el peso que tienen las regularizaciones en la agricultura y la construcción: el 17 y 15%, respectivamente, varios puntos (5 y 3) por encima del peso de estos sectores en el conjunto de la población trabajadora inmigrante; un elevado porcentaje de los regularizados africanos trabajan en esos sectores: el 30% en la agricultura y el 22% en la construcción; por el contrario, más del 90% de los asiáticos y de los norteamericanos y casi una cifra similar de los originarios de países EFTA e iberoamericanos ocupan puestos de trabajo en el sector servicios. Pero, sin duda, estamos ante actividades terciarias de carácter muy diverso según los continentes (y la nacionalidad) de origen. La distribución de los regularizados en la geografía española es extremadamente concentrada: el 85% de las solicitudes (y de las concesiones) se producen en cinco Comunidades Autónomas: Cataluña y Madrid (con el 31% de las solicitudes cada una), Andalucía (el 11%), Comunidad Valenciana (el 8%) y Murcia (el 5%).

Finalizado el proceso de regularización, se hacía necesario continuar las actuaciones para facilitar la integración social de los inmigrantes regularizados y el mantenimiento de su situación de legalidad. Para ello se aprobó una Resolución el 9 de julio de 1992 que ponía en marcha la renovación de los permisos de trabajo y residencia de los regularizados: «Concesión de tipos de permisos de diferente duración y extensión, según el grado de inserción y arraigo acreditados; supresión de la especialidad en la documentación de estos extranjeros, mantenimiento de los mecanismos y procedimientos de resolución centralizada, así como de las vías de colaboración institucional». La importancia de esta Resolución trasciende su aspecto coyuntural porque en ella «aparecen claros e intensos indicios de un cambio en el postulado de base que informa nuestro sistema de extranjería de modo que tiende hacia la estabilidad» (Santos y otros, 1993, 53); desde este punto de vista, lo más destacado de esta Resolución es que introduce el concepto de «arraigo». La Resolución prevé la concesión de permisos «B» o «D» (de un año de duración) como en el proceso de regularización, pero también de permisos de tipo «C» de cinco años de duración para los que acrediten «ejercicio habitual de actividad lucrativa por cuenta ajena durante los últimos cinco años»; permite asimismo la concesión de un permiso «B» a los que hayan desempeñado un empleo ocasional o discontinuo si desarrollan «acciones que acrediten la intención de incorporación de un trabajo regular y estable, durante el período de vigencia del permiso que se pretende renovar»; además, esta Resolución no cita la situación nacional del empleo como un criterio a tener en cuenta en estas renovaciones. La documentación que se entrega tras esta renovación es similar a la de cualquier otro trabajador extranjero en situación legal en España.

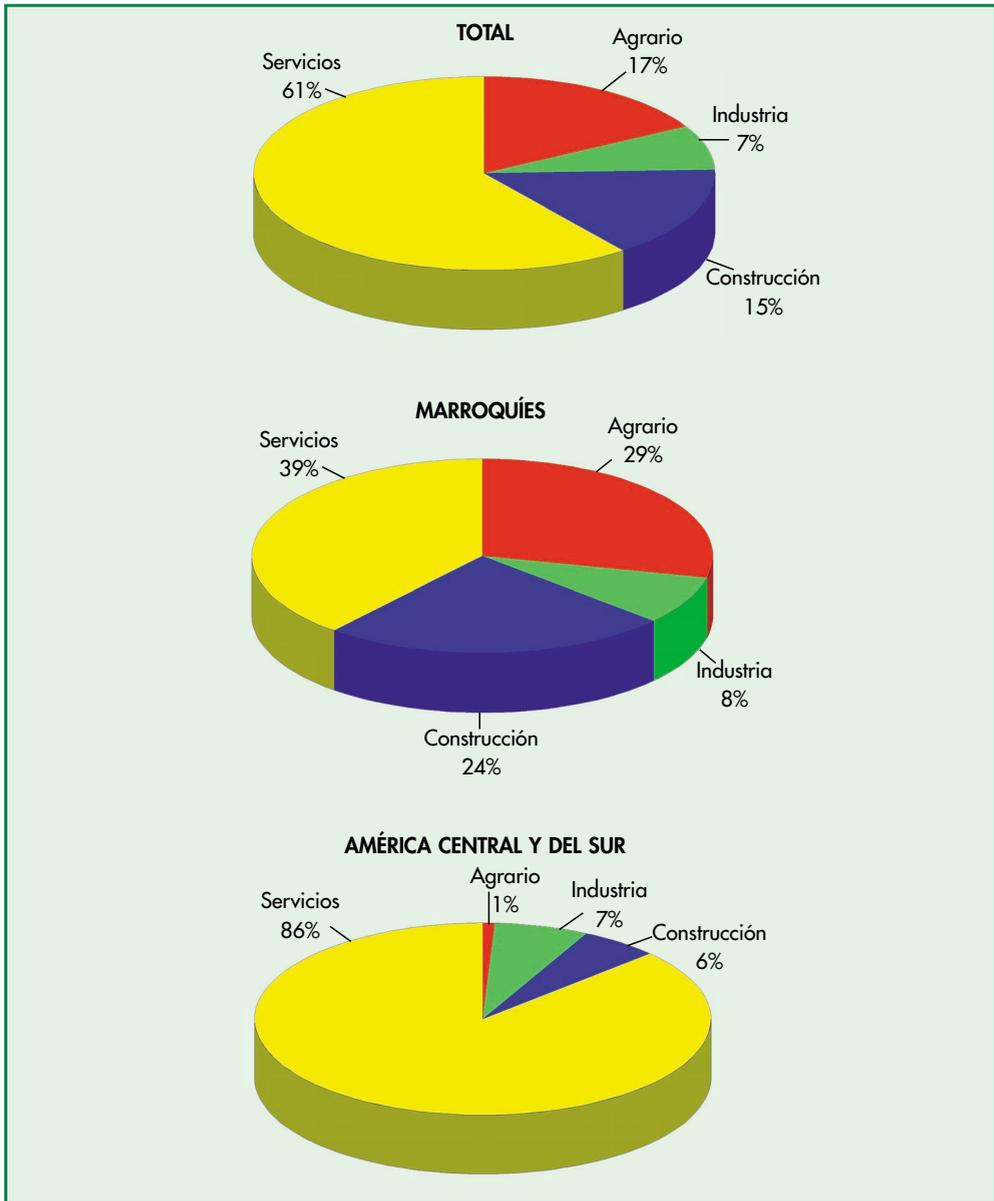
CLASIFICACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS REGULARIZADOS EN 1985-86

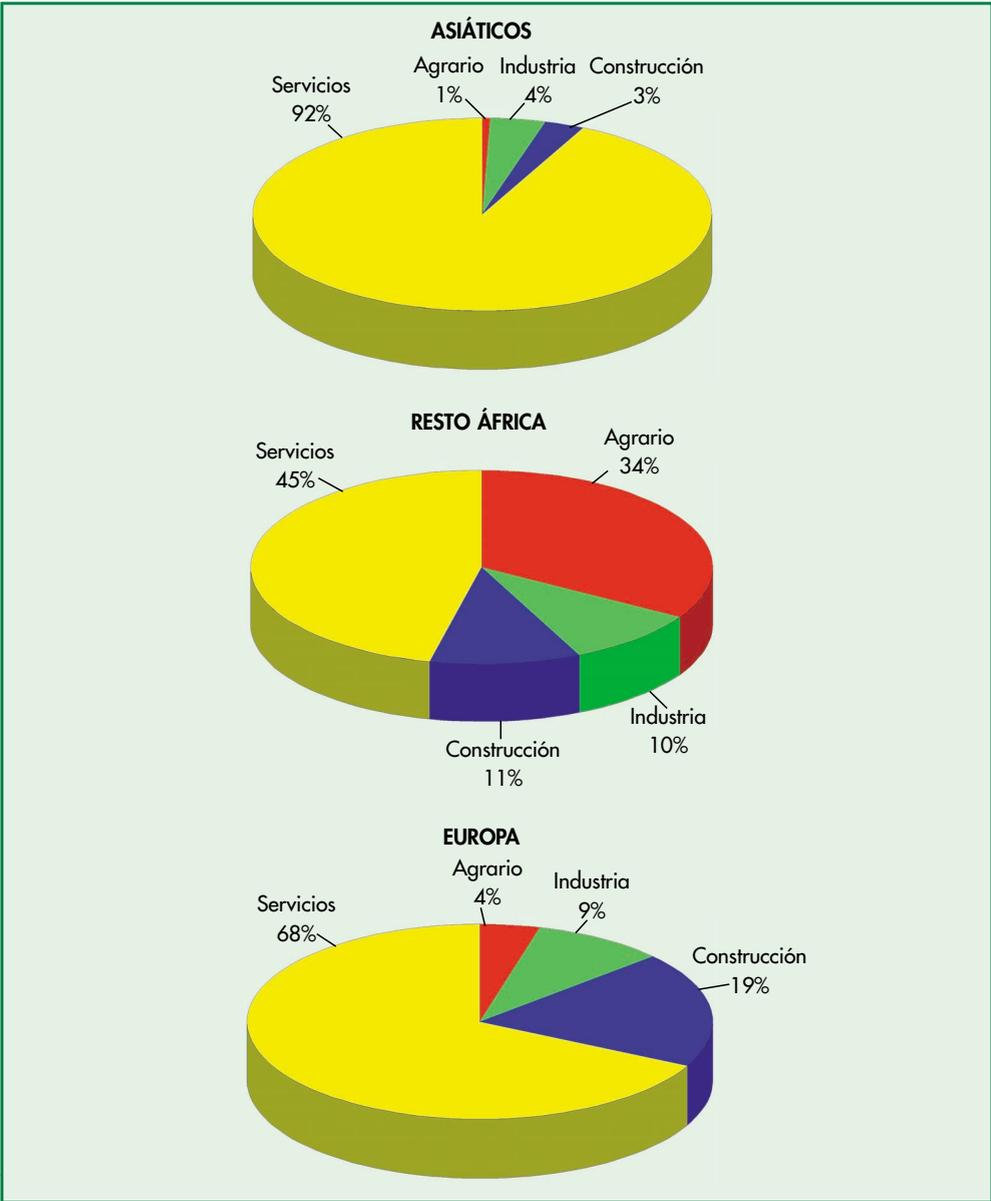


Fuente: Véanse Cuadros 27 y 28.

Gráfico 14

CLASIFICACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS REGULARIZADOS EN 1991 SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD Y ZONA DE ORIGEN





Fuente: Véase Cuadro 31.

El alcance y procedimiento del proceso de documentación de extranjeros llevado a cabo en 1996 se basa en la disposición transitoria tercera del Real Decreto 155/1996 que aprueba el nuevo Reglamento de extranjería. A diferencia del anterior, este proceso restringe su cobertura a aquellos ciudadanos que encontrándose en España antes del 1 de enero de 1996 se hallaran en situación irregular y hubieran sido titulares de un permiso de trabajo y residencia o permiso de residencia con posterioridad a mayo de 1986. Además, no deben estar incurso en expedientes de expulsión por causas graves. El proceso incluye también a los familiares de los solicitantes: cónyuges no separados de hecho o de derecho, los ascendientes del titular cuando dependan económicamente de éste y los hijos que no estuvieran casados, los hijos adoptivos, los incapacitados y los que estén bajo tutela legal, siempre que cumplan los requisitos referidos a estancia y ausencia de antecedentes.

Para la presentación de las solicitudes se estableció un plazo de cuatro meses (desde abril hasta agosto de 1996). Al final de este proceso se presentaron 24.691 solicitudes (17.676 para permiso de trabajo y residencia y 7.015 para permiso de residencia); se concedieron 14.653 permisos. Por lo que se refiere a la nacionalidad de los solicitantes el continente africano concentra el 50,5% de las peticiones presentadas, de los que un 33% son de origen marroquí. Los países latinoamericanos (especialmente Argentina, Perú y la República Dominicana) representan en torno al 20%, mientras que China (6,5%) y Polonia (4,5%) sumarían el 11% de las restantes solicitudes presentadas.

3. PRÁCTICAS EMPRESARIALES CON LA MANO DE OBRA EXTRANJERA

3.1. LA GESTIÓN DE LA MANO DE OBRA INMIGRANTE EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

En España no existían datos de carácter general sobre la gestión de la mano de obra inmigrante por parte de las empresas hasta la elaboración de un estudio encargado por la OIT al Colectivo IOE en 1995. Según este trabajo (realizado siguiendo la metodología elaborada en Bovenkerk y otros, 1995, y que se aplicó también en otros países), la discriminación neta contra los marroquíes es del 35% de los casos en el momento de la contratación: por cada empleo ofertado al grupo inmigrante se ofrecen 3,2 al grupo de jóvenes autóctonos; la mayor discriminación se observa en Barcelona, seguida de Madrid y Málaga (que son las tres zonas analizadas) y por sectores es en servicios donde la discriminación es mayor, seguida de industria, mientras que en construcción no se ha detectado desigualdad de trato en la contratación (Colectivo IOE, 1995). No existen otras informaciones de carácter general sobre la gestión de la mano de obra inmigrante por parte de las empresas ni de la posible discriminación de que son objeto estos trabajadores (12).

Sin embargo, a pesar de estas limitaciones, existen numerosos estudios de casos y abundantes informaciones que permiten ofrecer un panorama bastante amplio de algunos aspectos de la situación de los inmigrantes en las empresas españolas. Hay que poner de relieve que muchas de las situaciones de sobreexplotación a que se pueden ver (y se ven) sometidos los inmigrantes son difíciles de conocer porque los trabajado-

(12) Desde la elaboración del segundo informe para la Fundación de Dublín en 1997 se han publicado algunos trabajos de gran importancia en esta área, en gran medida, con un enfoque similar al nuestro. Con carácter general hay que destacar el libro del Colectivo IOE (1999a) *Inmigrantes, trabajadores, ciudadanos* y el material de trabajo preparado por este mismo grupo para un proyecto Empleo-Integra titulado «Stop a la discriminación laboral de los inmigrantes» (Colectivo IOE, 1999b). Con carácter sectorial hay que citar los dos estudios llevados a cabo por estos investigadores sobre la inmigración en la construcción y la hostelería en España por encargo del IMSERSO (véase Colectivo IOE, 1998 y 1999c). A ellos remitimos para una profundización y actualización del análisis de este capítulo. Pueden verse también el reciente informe de UGT (1999) y el libro de Martínez Veiga (1997) que analiza las condiciones de trabajo en algunas de estas mismas ramas de actividad.

res que se encuentran en esas circunstancias no suelen denunciarlo; a veces porque no pueden hacerlo por ser inmigrantes indocumentados ya que la denuncia les perjudicaría directamente; en estas circunstancias no es de extrañar que rehúyan incluso a personas o instituciones que intentan ayudarles, como son los sindicatos y otras ONGs.

Ya se ha puesto de relieve que cinco ramas de actividad concentran el 65% de los inmigrantes en situación regular: «Servicio doméstico», «Restaurantes, cafés, hostelería», «Construcción», «Comercio al por menor» y «Producción agrícola». Los trabajadores inmigrantes de estas ramas de actividad se encuentran en las diversas situaciones que hemos tipificado («asentados», «precarios» e «indocumentados»), aunque a veces sea difícil mostrarlo cuantitativamente por falta de informaciones estadísticas suficientemente desagregadas. Estas cinco ramas de actividad tienen en común la precariedad de sus condiciones de trabajo, que se acentúa todavía más en la periferia ocupacional de cada uno de estos sectores que es donde se concentran los inmigrantes: empleos de muy baja cualificación con bajos salarios y duras condiciones de trabajo para los que les resulta difícil a las empresas encontrar (suficiente) mano de obra autóctona. De estas precarias condiciones de trabajo no hay que deducir, sin embargo, que las situaciones de irregularidad sean las únicas que cabe encontrar: varía muy significativamente entre diversos sectores, zonas geográficas y origen y antigüedad de la inmigración. Además, para explicar la «especialización» que se da por colectivos en determinadas zonas geográficas y sectores de actividad y su actuación colectiva en el mercado de trabajo hay que señalar la importancia que tiene la existencia de redes sociales entre los inmigrantes sobre todo en algunas nacionalidades (como las africanas, las dominicanas y algunas asiáticas); estas redes pueden funcionar como un colchón de solidaridad y son el principal mecanismo de búsqueda de empleo a través del intercambio de contactos e informaciones y a veces de contratación directa por parte de inmigrantes empresarios del mismo origen. El caso de las redes familiares de las trabajadoras dominicanas en España es un buen ejemplo: provienen en su mayoría de una pequeña región de la República Dominicana donde sus padres o maridos son pobres agricultores, su familia les facilita el dinero para el pasaje con frecuencia embargando todo lo que tiene; una vez en España (viven sobre todo en torno a Aravaca, Madrid) envían a su familia todo lo que ahorran y hacen lo posible para ir trayendo a otros miembros de su familia y buscándoles trabajo en otras casas. Los ejemplos de estas cadenas migratorias podrían multiplicarse. Se señalan a continuación diversos aspectos de situaciones de discriminación y de trabajo irregular en los sectores de actividad donde hay mayor número de inmigrantes. Las fuentes de información de este epígrafe son, además de la bibliografía y la prensa que se señala, las entrevistas realizadas con diversos informantes.

En algunos ámbitos del sector *servicio doméstico* está descendiendo rápidamente la presencia de trabajadoras españolas. Las inmigrantes (mujeres en su inmensa mayoría) se concentran sobre todo en Madrid y Barcelona. Predominan las internas pero las externas o por horas tienen un peso creciente. Las nacionalidades de origen que tienen mayor presencia son las dominicanas (con un volumen creciente en los últimos años), las filipinas (son el primer grupo que comenzó a llegar a principios de los años ochenta), las marroquíes y las portuguesas. Sus situaciones son muy diversas: los datos de

una encuesta (Marrodán, 1991) entre 424 mujeres inmigrantes que trabajaban en este sector en Madrid y Barcelona en 1990 señalan que el 10% tenía contrato de trabajo estable, el 10% tenía un contrato de trabajo temporal y el 80% no tenía contrato de trabajo; las diferencias por grupos nacionales eran muy importantes: más del 60% de las filipinas tenían contrato laboral, mientras que ese porcentaje descendía al 16% entre las iberoamericanas, al 14% entre las africanas, al 5% entre las marroquíes y ninguna de las asiáticas (no filipinas) tenía contrato laboral a pesar de que todas ellas residían legalmente en España. El salario medio de una interna oscila entre las 60.000 y las 75.000 pesetas mensuales. Si los empleadores de las internas no pagan la Seguridad Social, lo suelen hacer las mismas inmigrantes dándose de alta como autónomas (como si fueran externas). Las quejas más repetidas son que no se respeta el horario laboral convenido (que con frecuencia es de 8 de la mañana a 11 de la noche) y que se producen retrasos en los pagos mensuales y a veces despidos sin abonar lo debido (Colectivo IOE, 1991, y Herranz, 1995). Es este un sector donde es difícil conocer los abusos o las condiciones de sobreexplotación que se dan dentro de los hogares por la indefensión en que se encuentran estas trabajadoras: por una parte, su permiso de trabajo depende de que no pierdan el trabajo y, por otra, no tienen testigos de determinados abusos pues los únicos que podrían serlo son los familiares de los propios empleadores.

Los inmigrantes que trabajan en la *construcción* en Madrid son fundamentalmente marroquíes (y en mucha menor proporción polacos; la presencia de polacos viene puesta trágicamente de manifiesto por los dos accidentes laborales mortales que sufrieron en 1993). El sector de la construcción cuenta en Madrid con dos grandes tipos de empresas: las grandes empresas y su cadena descendente de subcontratas y las pequeñas empresas que trabajan en pequeñas obras aisladas. En el primer grupo las grandes empresas tienen contratados pocos trabajadores extranjeros, en situación legal, con buena cualificación y en puestos especializados, en su mayoría europeos (tanto comunitarios como no comunitarios); por el contrario, las empresas subcontratadas en el último escalón contratan trabajadores inmigrantes de países pobres para llevar a cabo los trabajos más descualificados; en el segundo —muy numeroso en la sierra de Madrid— hacen trabajos más diversos. Las formas de contactar entre el inmigrante (legal o irregular) y el pequeño empresario son dos procedimientos informales: los conocimientos personales (parientes o amigos) de otros inmigrantes de la misma nacionalidad que trabajan en las obras o las plazas de determinados pueblos del noroeste de Madrid donde los marroquíes acuden cada mañana «a ver si alguien les contrata en lo que sea». Las condiciones de trabajo de estos inmigrantes son calificadas por los sindicalistas entrevistados como «leoninas»: sin contrato de trabajo ni Seguridad Social, con salarios que no superan el salario mínimo interprofesional (algunos son «despedidos» sin cobrar sus jornales y sin posibilidad de denunciarlo), a veces viviendo en chamizos construidos en la misma obra a cambio de un alquiler deducible de su salario (en 1990 CCOO encontró unos cien inmigrantes en estas condiciones en el norte de Madrid) y sin amparo sindical (a veces «corren monte arriba» cuando ven llegar a un sindicalista). Y, en estas condiciones, viven «desesperados por enviar dinero» a sus familias. La presencia de los sindicatos es complicada, pero poco a poco la van mejorando

entre los magrebíes: unos quinientos están afiliados a CCOO en Madrid y muchos de ellos actúan como informantes para sus compatriotas. Dentro de CCOO se combaten los brotes de racismo que pueden aparecer entre los trabajadores: en las asambleas se defiende que «todos tienen derecho al pan y al trabajo».

El estudio del Colectivo IOE (1998), realizado por encargo del OPI, sobre marroquíes y polacos que trabajan en el sector de la construcción en Madrid y Barcelona ha proporcionado resultado de gran interés (13). A partir de 900 encuestas, este trabajo informa de que el 62% de los marroquíes y el 20% de los polacos trabajan sin ningún tipo de contrato, lo que equivale a no ser beneficiario de la Seguridad Social, no tener derecho a prestaciones e imposibilidad de demostrar un vínculo laboral para renovar o solicitar un permiso de trabajo. El estudio refleja también la discriminación en las condiciones laborales de los inmigrantes respecto a los autóctonos: si el 26% de españoles no tiene vacaciones pagadas, esa proporción alcanza a un 35% de marroquíes y un 77% de polacos; si un 29% de españoles no tienen pagas extra, esta situación alcanza al 70% de marroquíes y al 80% de polacos; si un 21,6% de los españoles no percibe finiquito al terminar la relación laboral, esto les ocurre al 41% de marroquíes y al 80,6% de polacos.

La presencia de trabajadores inmigrantes en las *faenas agrícolas* está muy ligada a trabajos de tipo estacional, como la recogida de la fruta (fresa en Huelva, tomate en Badajoz, árboles frutales en Cataluña y Aragón) u otros productos del campo, salvo en algunas zonas del sur donde hay una agricultura de tipo intensivo (como es el caso de la agricultura bajo plásticos en Almería); suelen coincidir trabajadores regulares e irregulares, ya que los unos atraen a los otros, pero las condiciones laborales y salariales son muy diferentes entre ellos; los inmigrantes (lo mismo que los temporeros españoles) tienen una gran movilidad geográfica, desplazándose de una campaña a otra buscando trabajo —«sea el que sea y como sea»— con tal de sobrevivir (Viruela, 1993).

En la campaña de la fresa de 1994 en Huelva acudieron unos mil inmigrantes magrebíes (marroquíes y argelinos) procedentes de Cataluña y Levante y provincias limítrofes (la mitad de los que habían acudido en 1993) y de ellos sólo 380 encontraron trabajo; había además un pequeño número de portugueses y polacos. CCOO (1994) resume así la situación de estos inmigrantes: «Existen continuos casos de explotación de estos trabajadores por parte de buen número de propietarios freseros, los usan como mano de obra barata, aprovechándose de su situación de indefensión e ilegalidad. (Sin embargo), desde el inicio del proceso de regularización de 1991 se empezaron a notar unos cambios significativos de trato hacia esos inmigrantes por parte de la patronal, respetando sus derechos laborales y humanos» (...) «En los centros de trabajo sin seguros ni contratos, en los cortijos ni luz ni agua potable». Este sindicato presentó 243 denuncias en 1994 (cien menos que en 1993) ante la Inspección de trabajo (no sólo referidas a inmigrantes): una situación común es el trabajo sin contrato, los salarios por debajo de lo establecido en el convenio, sin los pluses del convenio y, en algunos ca-

(13) No podemos resumir aquí las importantes aportaciones e informaciones que proporciona este reciente trabajo de investigación ni del que se citará más adelante sobre la hostelería. Sólo se hace una pequeña referencia a los mismos.

sos, con denegaciones de pagos. Las contrataciones se efectúan en la plaza del pueblo o por relaciones personales a través de otros inmigrantes contratados. El 58% de los inmigrantes consideran muy malas las condiciones de habitabilidad del alojamiento que les es ofrecido, el 39% de malas y sólo el 7% de normales o buenas (CCOO, 1994). Un centenar de temporeros portugueses que vivían hacinados con sus familias en un campo de fútbol declaraban que «vivían como perros» (Diario *El País*, 5 mayo 1994).

En la campaña del tomate en Extremadura en 1994 han participado unos 2.300 inmigrantes (2.000 portugueses y 300 marroquíes), cifra ligeramente inferior a la del año pasado; estos trabajadores permanecen entre dos y tres meses en verano en las vegas del río Guadiana; el Consejo Sindical Interregional Extremadura-Alentejo (formado por sindicatos portugueses y españoles) ha denunciado las condiciones de alojamiento de estos trabajadores («asentamientos tercermundistas faltos de cualquier infraestructura básica para la higiene y la salud») y la vulneración del convenio colectivo del sector (por la existencia del «trabajo a destajo como norma generalizada y con salarios generales muy inferiores a los estipulados» en el convenio) (Diario *Extremadura*, 27 agosto 1994).

En las comarcas de monocultivo naranjero de la Comunidad Valenciana las actividades primarias ocupan a la mayoría de los marroquíes activos en tareas descualificadas; los inmigrantes trabajan «en la recolección y quemando leña de la poda. El trabajo es eventual u ocasional y abundan los contratos —casi siempre verbales— por unos pocos días. Otros trabajan en granjas avícolas y porcinas, en las tareas más duras y desagradables: carga y descarga de animales, limpieza y desinfección de naves». Los inmigrantes se declaran insatisfechos con estos trabajos sobre todo en lo relativo a los salarios: «trabajamos mucho y ganamos poco». Cuando el precio de una hora de trabajo rondaba las 400 pesetas, los sindicatos denunciaron frecuentes casos en que a los inmigrantes sólo se les pagaban 100 pesetas por hora (Viruela, 1993, y Serrano, 1993).

Avellá (1992) analiza el papel de los trabajadores inmigrantes —marroquíes y argelinos— en la agricultura valenciana, en términos de competencia-complementariedad, partiendo de la insuficiencia de la mano de obra autóctona en las épocas punta, el carácter informal de los contratos y la reducida discriminación salarial motivada por una menor productividad, para concluir que los temporeros inmigrantes son más complementarios (los antiguos jornaleros españoles pueden prescindir de este trabajo en la medida en que son beneficiarios de prestaciones sociales) que competidores.

En los invernaderos de Almería, mientras un peón español es contratado por 3.000 pesetas durante una jornada de 8 horas (de lunes a viernes), la mano de obra inmigrante (en sus tres cuartas partes marroquíes), si posee permiso de trabajo, es contratada por ese mismo salario pero para realizar jornadas más largas (9,30 horas) y trabajando los sábados; si no posee permiso de trabajo la relación con el empresario es verbal y sus condiciones de trabajo y de vida mucho más duras (Gómez y Segrelles, 1993).

En el campo murciano la estructura ocupacional agraria puede considerarse heterogénea y bastante segmentada (Colectivo IOE, 1999); junto a las importantes empresas agroexportadoras con asalariados estables, tienen una considerable implantación

las pequeñas y medianas explotaciones cuyo desarrollo depende del trabajo familiar e informal. Debido a la escasez de mano de obra en el campo, esta oferta de empleo se cubre fundamentalmente con trabajadores inmigrantes sobre todo de origen marroquí. La modalidad de hombre, joven, sólo y alojado en infraviviendas en zonas donde abundan las oportunidades laborales, dificulta seriamente la estrategia comunitaria de la reagrupación familiar y con ella la posibilidad de una inserción social plena.

En la *hostelería*: la mayor presencia de inmigrantes se produce, además de en Madrid, en toda la costa mediterránea que es una zona con un gran peso del turismo en los meses centrales del año. Dentro de este sector los restaurantes chinos ocupan una posición singular: su número ha crecido enormemente en los últimos años; empresarios y trabajadores suelen ser exclusivamente de origen chino; la mano de obra es muy numerosa para el nivel de negocio del restaurante; pero sus condiciones de trabajo son difíciles de conocer por la gran muralla que tienden a su alrededor.

El reciente trabajo del Colectivo IOE (1999) señala que las comunidades con mayor presencia en el sector son la china (33%), la marroquí (22%) y las filipina, dominicana, peruana y argentina (en torno al 5% cada una). Los trabajadores españoles ocupan comparativamente puestos de mayor categoría y cara al público; por su parte, marroquíes y filipinos ocuparían las más bajas categorías en servicios intermedios (sin contacto directo con el público), y los peruanos comparten con los anteriores las bajas categorías pero tienen mayor visibilidad (presencia en servicios finales). Una cuestión relevante en este sector es la existencia de «economías étnicas»: trabajadores inmigrantes por cuenta propia que contratan trabajadores de su misma nacionalidad. De los 50.000 trabajadores extranjeros en el sector (de ellos, 30.000 no comunitarios), 8.000 son autónomos. El ejemplo típico de «economía étnica» para los no comunitarios está representado por los empresarios chinos de restauración en torno a los cuales se ha constituido un subsistema laboral relativamente autosuficiente. Frente a la práctica totalidad de los chinos que trabajan con conciudadanos, los marroquíes no han tenido nunca un empleador de su misma nacionalidad.

La *venta ambulante* es también una actividad donde se pueden encontrar inmigrantes regulares e irregulares. Es un sector donde trabajan muchos senegaleses presentes en España; son trabajadores que se mueven en la contradicción de que, por una parte, para trabajar en situación legal como autónomos deben cotizar unas 30.000 pesetas mensuales a la Seguridad Social y, por otra, los Ayuntamientos no les permiten tener puestos de venta estables, con lo cual se ven abocados a la venta clandestina (con gran presencia en los metros de Madrid y Barcelona); de ahí que manifiesten que «no tiene sentido que se pida cotizar a la Seguridad Social a un vendedor ambulante al que no se le está dejando vender». Esta «especialización» de los senegaleses en la venta ambulante parece responder a la vez a cierta tradición de su país y a las dificultades de encontrar otro empleo. Algunos, tras varios años de dedicarse a la venta ambulante, consiguen poner un pequeño negocio cuyos clientes suelen ser inmigrantes de su misma nacionalidad (marroquíes o senegaleses).

En casos extremos, la situación de los extranjeros «indocumentados» puede llegar a tener características propias de la «esclavitud». La misma policía española ha califica-

do de «régimen de semiesclavitud» la condición de los grupos de trabajadores chinos encontrados por la policía en Madrid, Bilbao y otras localidades (unos 700 en 20 talleres clandestinos de confección en 1993 y 1994): se han visto obligados a vender su libertad de movimiento a quienes les han «facilitado» el desplazamiento hasta España desde China (en un 90% de los casos desde la provincia de Zhejiang y en un 8% de la de Fujian): el precio del billete y del pasaporte oscila entre el millón y medio y los tres millones de pesetas; sus familiares se quedan en China como rehenes en manos de las bandas mafiosas que controlan este tráfico de mano de obra ilegal; una vez en España, las bandas organizadas les retiran su documentación personal y les obligan a vivir encerrados en condiciones insalubres y a trabajar hacinados durante larguísima jornadas de trabajo sólo por la comida y la cama (Diario *El País*, 1994).

3.2. UNA EVALUACIÓN SOBRE LA DISCRIMINACIÓN DE LOS INMIGRANTES EN EL EMPLEO EN ESPAÑA

No se pueden dar datos o informaciones que permitan proporcionar una visión global sobre la discriminación de los trabajadores inmigrantes en el mercado de trabajo en España y, en consecuencia, es difícil presentar una evaluación global sobre esta cuestión. Porque —como señala el Colectivo IOE (1999a) como síntesis de su estudio para la OIT (Colectivo IOE, 1995a)— «las prácticas discriminatorias por razón de nacionalidad o raza en el acceso al empleo y en la promoción interna en las empresas apenas se ha estudiado en el caso español (...) En un estudio promovido por la OIT, dirigido a comprobar las prácticas empresariales ante la mano de obra marroquí masculina en el sector no agrícola, mostró que en igualdad de condiciones los trabajadores autóctonos cuentan al menos con el triple de oportunidades de ser contratados por los empleadores. Ante personas de igual currículum, edad y disponibilidad, las preferencias de los empresarios tienden a obstruir el acceso de estos inmigrantes por el solo hecho de su pertenencia nacional o étnica. Además las prácticas no se registran por igual en las diferentes ramas laborales: prácticamente no se detecta en la construcción, es algo mayor en la industria y máxima en el sector servicios (del que se excluyó el servicio doméstico puesto que se estudiaba sólo la mano de obra masculina). Esta circunstancia muestra la importancia de la segmentación laboral y la existencia de oportunidades de empleo para ciertos inmigrantes (magrebíes en este caso) se reduce a medida que abandonamos ciertas ocupaciones típicas».

Se pueden señalar las diferentes situaciones en que se encuentran diversos colectivos de inmigrantes. Por una parte están los trabajadores de origen comunitario (que no necesitan, por tanto, permiso de trabajo) o los inmigrantes de países desarrollados no comunitarios (que sí necesitan un permiso de trabajo): con la importante excepción de muchos trabajadores portugueses, no sufren significativas prácticas discriminatorias respecto a los trabajadores autóctonos; al contrario, suelen tener la misma o mejor situación laboral que los autóctonos, por lo que desde el punto de vista del «problema de la inmigración» constituyen una inmigración «inexistente». Por otra parte, como se ha puesto de manifiesto, existen numerosas pistas que permiten afirmar que están muy extendidas las prácticas discriminatorias contra los inmigrantes provenientes de países

pobres en los sectores de actividad analizados sin que existan elementos suficientes para decir que sean prácticas generalizadas en esos sectores.

La presencia de inmigrantes en algunos sectores y regiones se produce como consecuencia de la escasez relativa de mano de obra autóctona; pero hay casos en que se podría decir, paradójicamente, que estos inmigrantes son «positivamente discriminados» en el «proceso de selección» de mano de obra, es decir, se les prefiere sobre los trabajadores autóctonos porque son más baratos (se les paga menos que a los autóctonos), más frágiles (no pueden denunciar su situación o hacerlo les es más arriesgado que a un trabajador español) y más dóciles (ponen menos trabas al endurecimiento de las condiciones de trabajo o a la sobreexplotación en términos de intensidad o de tiempo de trabajo que los autóctonos). Es decir, se les discrimina «positivamente» en la selección para discriminarles negativamente en el trabajo.

Las prácticas discriminatorias son frecuentes con los trabajadores inmigrantes legalmente establecidos en España. Con los trabajadores indocumentados —que se han estimado (para 1993) entre el 40 y el 60% de los trabajadores inmigrantes (no comunitarios) en España— estas prácticas entran directamente en el terreno de lo ilegal: los trabajadores indocumentados son empleados sin contrato (y por tanto sin Seguridad Social) y sufren con mucha frecuencia condiciones de trabajo abusivas tanto por los salarios que perciben, como por las condiciones (falta de), intensidad y duración del trabajo que deben desarrollar. Los empresarios que «contratan» a estos indocumentados gozan de todas las ventajas de un poder patronal omnímodo, ya que los inmigrantes no pueden denunciar su situación porque ellos serían los primeros perjudicados.

Los inmigrantes de países pobres en situación legal se encuentran en situaciones más variadas. Algunos en empresas con toda su situación normalizada, es decir, con las mismas condiciones de trabajo de los autóctonos; pero que un inmigrante tenga su situación «normalizada» implica que está sometido a la necesidad legal de renovar periódicamente su permiso de trabajo (salvo que haya obtenido un «permiso permanente») y por ello se encuentra en una situación institucionalizada de temporalidad en el empleo, en la empresa y en España. Es entre estos inmigrantes donde más presencia y participación han conseguido los sindicatos españoles. Otros inmigrantes en situación legal en España se ven sometidos, sin embargo, a condiciones próximas a los indocumentados: sin contrato ni Seguridad Social, con salarios más bajos y/o jornadas más largas de las permitidas por la normativa y los convenios colectivos vigentes. No son tan frágiles como los indocumentados porque pueden denunciar legalmente su situación, pero a veces esta posibilidad (formal) es (realmente) difícil de llevar a cabo.

4. POLÍTICAS SINDICALES SOBRE LA INMIGRACIÓN

Aunque la inmigración en España está lejos de alcanzar la magnitud que tiene en otros países europeos, la opinión pública española se muestra muy sensible al fenómeno inmigratorio. La relativa novedad del mismo, unido a su fuerte incremento en los últimos años, a que acontezca en un período de escasez y crisis del empleo simultáneo con un incremento del bienestar en capas amplias de la población (lo que contribuye a mejorar sus expectativas) y a la tradicional experiencia emigratoria de la población española contribuyen a explicar esa sensibilidad (14).

En este contexto no es de extrañar que los sindicatos españoles Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) muestren una gran preocupación por los problemas ligados a la inmigración y a la integración de los inmigrantes y que hayan asumido de modo muy activo la defensa de los extranjeros que trabajan en España como una actividad sindical fundamental. Así lo ponen de manifiesto diversas resoluciones congresuales de ambos sindicatos, las tomas de posición comunes ante la opinión pública y la creación de estructuras sindicales específicas para atender la problemática de la inmigración, desde el máximo nivel confederal hasta los centros específicos de atención a los inmigrantes, los cursos de formación profesional a ellos dirigidos o campañas sindicales orientadas hacia los inmigrantes.

Las actuaciones de CCOO y de UGT en el campo de la política de inmigración y en la atención a los inmigrantes van en la misma dirección: apoyo y exigencia de una política de integración que homologue a los trabajadores inmigrantes con el resto de los trabajadores en España. Esta política, que se defiende activamente desde las dos confederaciones, choca a veces con la acción sindical concreta o con posturas más conservadoras en otros niveles del sindicato; de ahí la importancia que los responsables de estas políticas sindicales de inmigración dan a la sensibilización y concienciación de los cuadros y de los afiliados en todos los niveles de ambas organizaciones.

(14) Se mantiene este capítulo 6 (a pesar de su corta extensión) para que pueda verse la coherencia general que mantenía el primer informe elaborado para la Fundación de Dublín (y el esquema general que tenían todos los informes nacionales elaborados en esta primera fase). Se ha vaciado de la mayor parte de su contenido para evitar duplicaciones con el capítulo 8, donde se examinarán con detalle las políticas sindicales en este campo, al haber elegido a CCOO y a UGT como ejemplos de buenas prácticas en este campo.

El Sindicato de Trabajadores Vascos (ELA-STV) es menos activo en esta área debido a que en el País Vasco la presencia de inmigrantes es bastante menor que en el resto de España. Sin embargo, preocupada por un fenómeno que se manifiesta de modo creciente, ELA-STV ha nombrado un responsable para temas de migraciones.

En el capítulo 8 se examinará en profundidad cuatro aspectos de la actuación de los sindicatos españoles Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores ante la inmigración:

- La atención individualizada a los inmigrantes por parte de los sindicatos.
- Las posiciones sindicales ante las políticas que inciden en la inserción de los inmigrantes en el mercado de trabajo.
- Las actuaciones sindicales en los mercados de trabajo donde se insertan los inmigrantes.
- Los sindicatos como empleadores de inmigrantes y la participación de los inmigrantes en los sindicatos.

SEGUNDA PARTE

**BUENAS PRÁCTICAS PARA LA PREVENCIÓN
DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL TRABAJO**

5. DE LA DECLARACIÓN DE FLORENCIA DE 1995 AL ESTUDIO DE «BUENAS PRÁCTICAS» EN ESPAÑA

De la Declaración de Florencia de 1995...

El día 21 de octubre de 1995, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y las patronales europeas Unión de Confederaciones de Industria y de Empleadores de Europa (UNICE) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), en la Cumbre sobre el diálogo social celebrada en Florencia, adoptaron la *Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo* (15).

En esta Declaración, los interlocutores sociales parten de que «la eliminación de cualquier forma de discriminación racial y el fomento de la igualdad de oportunidades constituyen valores fundamentales de la herencia cultural común y de las tradiciones jurídicas del conjunto de los Estados europeos». Para ellos, «el racismo y la xenofobia no sólo suponen una seria amenaza para la estabilidad de la sociedad europea, sino también para la buena marcha de la economía». «La lucha contra el racismo y la xenofobia se encuentra, entre otras cosas, estrechamente vinculada a la mejoría de la situación general del empleo, a las políticas de inmigración e integración (...) así como a la lucha contra el trabajo clandestino». Con esta Declaración, los interlocutores sociales europeos «desean confirmar abierta, clara y públicamente, su compromiso de participar activamente en los esfuerzos conjuntos de prevención y ejecución de acciones conjuntas contra la discriminación racial en su propia esfera de influencia: el lugar de trabajo» y recuerdan que «la igualdad de derechos individuales y colectivos y la aplicación de legislaciones y convenios para todos los trabajadores constituyen los principios básicos de una política de lucha contra el racismo y la xenofobia en la empresa». La Declaración conjunta se basa «en experiencias de empresas y organizaciones de toda la Unión Europea», y a partir de ellas enuncia soluciones y propone medidas que se pueden adoptar para prevenir la discriminación en el mercado y en el lugar de trabajo por motivos de raza, color, religión o procedencia étnica o nacional.

(15) Dado que esta Declaración de Florencia es poco conocida en España, se reproduce íntegramente en el anexo 3. Los textos entrecomillados reproducen de modo literal partes de la Declaración.

La Declaración de Florencia se divide en tres partes: I. ¿Por qué actuar?; II. ¿Qué medidas?, y III. Conclusión. Se efectúan además algunas propuestas de seguimiento de la misma.

I. ¿Por qué actuar?: Las empresas y organizaciones europeas actúan en un entorno multicultural, con consumidores, proveedores y trabajadores de procedencias nacionales, étnicas y culturales diversas. Una parte importante de su éxito consiste en aprovechar al máximo el potencial que ofrece esta diversidad. Por ello, las razones para actuar que enuncian los interlocutores sociales son las siguientes:

- Sacar el máximo partido de las capacidades de los trabajadores.
- Garantizar la objetividad en las decisiones y políticas de selección frente a la discriminación, los prejuicios y las presuposiciones injustas.
- Hacer atractiva la empresa. Incluso en períodos de recesión existe penuria de trabajadores cualificados.
- Acercarse al cliente y conocer sus necesidades.
- Actuar con éxito en el mercado internacional.
- Evitar los costes de la discriminación.
- Mantener una sociedad estable.

II. ¿Qué medidas?: Las medidas que proponen los interlocutores sociales se agrupan en siete epígrafes:

1. Políticas y estrategias

- No conceder a ninguna persona un trato menos favorable por su pertenencia a determinado grupo étnico.
- No perjudicar a ninguna persona con prácticas injustificadas, incluida la discriminación encubierta.
- Todos deberían conocer los procedimientos para combatir la discriminación racial y que no se permitirán represalias contra aquellas personas que denuncien tales casos.
- Formar y alentar a las víctimas de discriminación de minorías étnicas para que compitan por empleos en pie de igualdad.
- Nombrar a una persona de la empresa como responsable de supervisar esta política y de informar y orientar al personal.
- Implicar a los representantes de los trabajadores, de las minorías étnicas y de los comités de empresa en la elaboración y ejecución de dicha política.
- Establecer un plan de acción detallado que determine los objetivos y los mecanismos de evaluación, cuando el tamaño de la empresa lo permita.

2. Contratación y selección
 - 2.1. Ampliar las fuentes de contratación:
 - Haciendo una mención explícita al principio de igualdad de oportunidades.
 - Ampliar la difusión de ofertas de empleo a las publicaciones que leen las minorías étnicas.
 - Utilizar oficinas de empleo que abarquen una zona multicultural.
 - 2.2. Poner énfasis en la cualificación y aptitudes de los candidatos:
 - Que la descripción del puesto de trabajo no incluya criterios que no correspondan a las cualificaciones requeridas.
 - Sensibilizar sobre estos problemas a los encargados de entrevistar candidatos.
 - No desestimar a priori las cualificaciones o experiencia adquiridas en otro país.
 - No exigir un dominio del idioma si no guarda relación con las funciones a desempeñar.
 - 2.3. Pruebas de selección:
 - Evitar cuestiones que puedan desorientar a los candidatos de minorías étnicas.
 - Aplicar de forma coherente sistemas de control de aptitudes basados únicamente en el rendimiento efectivo del trabajador.
 - 2.4. Entrevistas:
 - Sensibilizar a los encargados de hacer las entrevistas.
 - Poner cuidado en que estos encargados de entrevistas no juzguen a los candidatos con prejuicios.
3. Destino de trabajo y promoción: asegurar que los candidatos son seleccionados conforme a criterios uniformes que tengan relación con sus capacidades profesionales
4. Formación y desarrollo:
 - 4.1. Medidas destinadas a los trabajadores: Organizar cursos de formación profesional para minorías étnicas con la finalidad de preparar a estos trabajadores a superar las pruebas de selección y las entrevistas y cursos de idiomas para vencer sus dificultades lingüísticas, etc.
 - 4.2 Medidas destinadas a los responsables: Sensibilizar a los responsables y personas con capacidad de decisión, a los mandos intermedios, a los representantes de los trabajadores y a los responsables del trato intercultural.

5. Actitud ante los actos discriminatorios: Puede ser conveniente el establecimiento de procedimientos formales para proteger a los demandantes y a los demandados; incluso podrían prohibirse expresamente algunos comportamientos en el reglamento disciplinario. Se deberían considerar infracciones graves los casos de discriminación racial.
6. Despidos y supresión de puestos de trabajo: Debe garantizarse que la pertenencia a un grupo étnico no sea criterio para despidos o supresiones de empleos.
7. Respeto a las diferencias culturales y religiosas: Estudiar y considerar las necesidades culturales y religiosas específicas de ciertos grupos en la medida en que se puedan compaginar con la organización del trabajo.

III. Conclusiones: La Declaración conjunta señala diversas conclusiones referidas unas a la evaluación en las empresas y organizaciones y otras a las acciones de los mismos interlocutores sociales:

- Supervisar los avances realizados en la consecución de los objetivos del plan de igualdad y de trato y precisar las lagunas existentes en la aplicación de los principios.
- Elaborar un análisis inicial de las aptitudes que debe poseer el personal y buscar personal con independencia de su procedencia étnica.
- Realizar un estudio inicial del personal con objeto de conocer la totalidad de los grupos representados en los diferentes campos de la empresa.
- Tomar nota de la proporción de personas de grupos étnicos o nacionales que solicitan trabajos y son contratados o ascendidos y comparar el índice de éxito de cada grupo.
- Recabar informaciones para detectar la existencia de obstáculos para la igualdad de oportunidades.
- Discutir entre los interlocutores sociales los resultados de la evaluación y establecer un diálogo con los representantes de los trabajadores, con los trabajadores de las minorías étnicas y con las autoridades locales.
- Los interlocutores sociales deben sensibilizar a sus miembros sobre las cuestiones abordadas en esta Declaración y fomentar la aplicación de acciones contra la discriminación.
- Explorar la posible extensión de la inclusión de cláusulas en los convenios colectivos contra la discriminación y en favor de la promoción de la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.

Los interlocutores sociales hacen seis propuestas de seguimiento en la misma Declaración de Florencia:

- Publicación y amplia difusión de la Declaración.

- Traducción de la misma a otras lenguas como el árabe, el turco, el polaco, etc.
- «Elaboración, en el futuro, si es posible en colaboración con la Fundación de Dublín, de una Recopilación de ejemplos de buena conducta con vistas a una evaluación del impacto de la declaración conjunta».
- Promoción de acciones de formación, incluida la preparación de herramientas pedagógicas básicas.
- Promoción de seminarios de interlocutores sociales; y, por último,
- Utilización de los programas comunitarios para la aplicación de esta Declaración.

... a las declaraciones de la Confederación Europea de Sindicatos y de la Unión Sindical de Trabajadores del Magreb Árabe de 1996 y 1997...

Con motivo del Año Europeo contra el Racismo (1997), el Comité Ejecutivo de la CES aprobó una Resolución titulada «¡Luchar contra el racismo y la xenofobia: una prioridad de la CES!» (16) en la reunión celebrada los días 12 y 13 de diciembre de 1996.

En ella la CES reafirma su vinculación a la construcción de una «Europa democrática, pluralista, tolerante y abierta, respetuosa de la dignidad y de la integridad de todos los seres humanos» y por ello comprometida en la «eliminación de todas las formas de discriminación racial, directa e indirecta y la promoción de la igualdad». La CES señala también que «en un período caracterizado por un alto nivel de paro (...) el compromiso sindical contra el racismo y la xenofobia reviste una importancia de auténtico primer orden».

Por ello, la CES plantea:

- Una campaña sindical movilizando a todas las organizaciones sindicales europeas, comenzando el 21 de marzo de 1997, jornada internacional de lucha contra el racismo y la xenofobia.
- La necesidad de aportar respuestas concretas a las preocupaciones de todos los trabajadores y trabajadoras, dando prioridad a las que se refieren al empleo de calidad.
- Incluir en los Tratados los «valores y rasgos esenciales del modelo social europeo, que comprende un elevado nivel de protección social» y garantizar la igualdad de trato para los trabajadores de terceros países en este campo.
- La necesidad de dotar a la UE de competencias y medios para luchar contra el racismo, la xenofobia, el antisemitismo y cualquier forma de discriminación; manteniendo «una práctica positiva de subsidiariedad ya que este combate se desarrolla sobre todo a nivel local, regional y nacional.
- La conveniencia de pasar desde la cooperación intergubernamental a la comunitarización de las políticas en materia de inmigración y asilo; además todos los Estados miembros deberían ratificar las convenciones internacionales en este campo.

(16) El anexo 4 recoge íntegro de esta Resolución del Comité Ejecutivo de la CES.

- La CES apoya la creación de un «Observatorio Europeo de los fenómenos racistas» y pide ser asociada al mismo.
- La potenciación de los derechos civiles de los inmigrantes a través de la concesión del derecho de voto (activo y pasivo) en las elecciones municipales a los que lleven cinco años establecidos en un país de la UE.
- El establecimiento de la libre circulación dentro de la UE para los ciudadanos de terceros países legalmente establecidos en la UE.
- La necesidad de aplicar la igualdad de derechos y el respeto de las legislaciones y los acuerdos colectivos en todas las empresas y la necesidad de aplicar en todos los Estados miembros la Declaración de Florencia.
- La igualdad de acceso al empleo, para todos y todas, es una prioridad para combatir las discriminaciones en el mercado de trabajo y para el desarrollo de una política de igualdad de oportunidades.
- Dada la importancia de los medios de comunicación en la lucha contra el racismo y los estereotipos, es importante que se establezca un «código deontológico» a nivel europeo.

La CES se plantea buscar las alianzas necesarias con el movimiento asociativo y las ONGs especializadas para construir una Europa «democrática, abierta, acogedora y tolerante». Así, por ejemplo, además de establecer un programa de acciones (que se llevaron a cabo, fundamentalmente durante 1997), se firmó la Declaración conjunta de la Unión Sindical de los Trabajadores del Magreb Árabe (UTSMA) y la CES de 21 de marzo de 1997 (firmada simultáneamente en Túnez y Bruselas).

En esta Declaración conjunta se señala, entre otros aspectos de gran relevancia, la condena de ambas organizaciones de «todas las políticas y medidas que conducen a discriminaciones raciales directas o indirectas» y el rechazo categórico de «las estrategias nacionales que, a través del endurecimiento de las legislaciones, acompañadas por medidas administrativas restrictivas, atentan contra la dignidad humana». Y lanzan una exigencia a la UE y a los países terceros mediterráneos para que, en la dirección apuntada por la Conferencia de Barcelona de 1995, se cree un «marco con capacidad y medios de actuación para aumentar el nivel de empleo, para mejorar las condiciones de vida de las poblaciones y para reducir las diferencias en el nivel de desarrollo».

... y al estudio de las «buenas prácticas» en España...

En base a la tercera propuesta de seguimiento de la Declaración de Florencia, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, encargó a un organismo de investigación de cada uno de los Estados miembros de la UE la preparación de un informe nacional sobre ejemplos de «buenas prácticas» en materia de prevención contra la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo.

En España el informe fue solicitado al Departamento de Sociología I (Cambio Social) de la Universidad Complutense de Madrid (Facultad de Ciencias Políticas y Sociología). Este trabajo extiende el efectuado en 1995 por el mismo equipo para la Fundación de Dublín (Cachón, 1995; actualizado en la primera parte de este libro) donde se analizaba la situación de los inmigrantes en el mercado laboral en España. La síntesis de los informes nacionales de estos primeros trabajos puede verse en Wrench (1996a) (17).

Los informes nacionales se realizaron aplicando una metodología común para los quince Estados miembros (recogida en Wrench, 1996b) y discutida por los investigadores nacionales en una reunión celebrada en Bruselas en enero de 1997.

Aunque los interlocutores sociales europeos (CES, UNICE y CEEP) enviaron a sus organizaciones afiliadas en los Estados miembros un cuestionario solicitando referencias de casos que se pudieran incluir en los estudios nacionales, las respuestas recibidas no fueron numerosas. Hay que señalar, además, que los investigadores tuvimos libertad en la elección de los casos que finalmente se han incluido en la investigación sobre «buenas prácticas» en cada uno de los informes nacionales.

... y la selección de los casos

La demanda de la Fundación Europea de Dublín era estudiar un número limitado de casos (dos o tres) de «buenas prácticas» en «la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y la promoción de la igualdad de trato en el trabajo» en España. Una vez definidas las «buenas prácticas» por la propia Fundación (véase Wrench, 1996), la petición planteaba dos problemas iniciales: cómo identificar las «buenas prácticas» y cómo hacer la selección de los casos. Además, la Fundación deseaba que los casos fueran de diferentes características.

El carácter relativamente reciente de la inmigración en España y su volumen también relativamente bajo hacía improbable que existieran empresas que hayan adoptado una política explícita de lucha contra la discriminación. De hecho los investigadores que firman este estudio no han encontrado ninguna experiencia que tenga una política explícita para la prevención de la discriminación racial y la promoción de la igualdad de trato en trabajo (más allá de los textos de algunos convenios y acuerdos colectivos a los que se hará referencia más adelante). Por otra parte, en esta fase inicial de inmigración en España, cobra especial importancia el establecimiento de un marco positivo general de lucha contra el racismo y la discriminación y por la promoción de la igualdad de trato en el mercado laboral. Este marco viene definido por las normas legales (aspecto ya examinado en capítulos anteriores) y por la actuación de los interlocutores sociales en ese espacio de relaciones sociales. De ahí que el primer caso que decidió analizar fueron las políticas, actuaciones y comportamientos de los dos sindicatos españoles más representativos a nivel estatal: *La Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO)* y *Unión General de Trabajadores (UGT)*.

(17) En el anexo 2 puede verse el resumen de este informe; ambos han sido preparados pro J. Wrench.

La selección de los otros dos casos se hizo buscando dos tipos de empresas privadas situadas en polos diferentes: un caso de gran empresa en el sector industrial con fuerte presencia sindical (sector y situación típica de trabajo de los inmigrantes en países centroeuropeos; tal es el caso de los españoles que fueron a Alemania, Francia o Bélgica en los años sesenta) aunque no sea, como ya se ha señalado, un sector donde los inmigrantes tengan una notable presencia en España. Otro caso se decidió buscarlo en una pequeña empresa del sector agrario o de la construcción que empleara trabajadores marroquíes (lo que sí sería un caso típico de ocupación de inmigrantes en la España actual) con poca o nula presencia sindical. Los casos debían situarse en polos distintos siguiendo cuatro criterios: tamaño, sector, presencia/no presencia sindical y característico/no característico de la inmigración en España.

Con estos criterios, el segundo caso seleccionado fue la empresa *Minero Siderúrgica de Ponferrada (MSP)* (León) que responde al primer tipo de empresa privada que se buscaba. A través de los trabajos de R. Moldes (1997), se asumió como un caso de buenas prácticas en relación con los inmigrantes (ya que no se iba a entrar en otras materias, excepto si incidían sobre prácticas discriminatorias) y se establecieron los contactos oportunos para llevar a cabo la investigación.

La búsqueda del tercer caso se comenzó en la región de Aragón. Se pidió a una experta de mercado de trabajo que ha investigado temas ligados a la inmigración en la zona (véase Martínez, Navarro y otros, 1995) que intentara localizar varias empresas agrarias que contrataran trabajadores marroquíes y que pudieran ser incluidas entre las «buenas prácticas»; se identificaron dos casos en la provincia de Zaragoza en los cuales tanto la Inspección de trabajo, como los sindicatos españoles y las asociaciones de marroquíes estaban de acuerdo en que sus prácticas con los inmigrantes eran positivas. Contactadas ambas empresas sólo una de ellas aceptó ser examinada sin restricciones: la empresa familiar «Aragón».

De esta manera quedaron cerrados los tres casos que se examinaron. Sus características básicas se recogen a continuación:

Nombre de la organización o proyecto propuesto	Tipo de organización	Sector	Tamaño	Observaciones
Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT)	Sindicatos	Todos	Grande	Cuatro niveles de análisis: * Las redes sindicales de atención individual para los inmigrantes. * Las posturas de los sindicatos sobre las políticas de inmigración. * Los sindicatos y las condiciones de los inmigrantes (convenios colectivos, etc.). * Los sindicatos como empleadores de inmigrantes.

Nombre de la organización o proyecto propuesto	Tipo de organización	Sector	Tamaño	Observaciones
Minero Siderúrgica de Ponferrada (MSP)	Sector privado	Minero	2.000 trabajadores	Mina privada ubicada en el norte de León que emplea 96 caboverdianos y 34 portugueses desde hace más de quince años y que desde hace unos años ha comenzado a contratar trabajadores polacos a través de una empresa subcontratada.
Aragón	Sector privado	Agrícola	Pequeña-mediana	Empresa familiar agrícola situada en un municipio de unos 2.000 habitantes, en Zaragoza. Importante recogida estacional de hortalizas y cereales. Dos terceras partes de sus trabajadores son inmigrantes (marroquíes).

La investigación de los casos se llevó a cabo por separado durante el mes de febrero, preparando una breve monografía para cada caso, elaborándose a continuación una síntesis de esas monografías (que se recoge a continuación, en una versión modificada, en los capítulos 8, 9 y 10).

6. COMISIONES OBRERAS Y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES ANTE LA INMIGRACIÓN

6.1. INMIGRACIÓN Y SINDICATOS: UNA LARGA HISTORIA

Es historia larga y no siempre pacífica la relación de los sindicatos (europeos) con la inmigración y los inmigrantes. En su clásico *Los trabajadores inmigrantes y la estructura de clases en la Europa Occidental* (aparecido en inglés en 1973) Castles y Kosack (1984) resumían las bases de esta compleja historia: «Los sindicatos se encuentran en un dilema. Puede pensarse que es lógico oponerse a la inmigración, pero si ya existen inmigrantes en el país, es muy necesario organizarlos, no sólo en interés de ellos mismos sino en el de los demás trabajadores. Si los sindicatos se oponen inicialmente a la inmigración (...) se pueden encontrar con que los inmigrantes no confían en ellos y no están dispuestos a adherírseles. Si esto ocurre, los sindicatos se verán en una situación inconveniente en todo sentido. No son suficientemente fuertes para impedir la inmigración y sus intentos para lograrlo sólo tienen como resultado que los nuevos trabajadores se alejen de ellos. Como consecuencia, los sindicatos se debilitan y se ahondan las divisiones de la clase trabajadora. Hay, por tanto, una contradicción en potencia entre la política de los sindicatos acerca de la inmigración, por una parte, y la política hacia los trabajadores inmigrantes cuando ya se encuentran en el país, por otra» (18).

Sin embargo, en cuanto a las prácticas de los sindicatos con los inmigrantes se ha señalado con acierto que «la marginalidad salarial y las discriminaciones sociales que tuvieron que conocer los trabajadores extranjeros fueron progresivamente corregidas por la intervención decisiva de largo alcance de las organizaciones obreras (que) constituyeron así el “primer espacio de la integración” accesible a los inmigrantes en los países de llegada» (Bastenier y Targosz, 1991). Hay autores (como J. Leca) que han defendido que, hasta un período reciente, la integración de los inmigrantes se ha realizado esencialmente por el canal de su participación en la causa sindical. Estos autores subrayan que no es a través de una relación directa inmigrante-Estado como se realiza la integración, sino a través de la mediación de organizaciones intermedias (sindi-

(18) Este capítulo reproduce (con alguna actualización) el artículo de L. Cachón: «Los sindicatos españoles y la inmigración». *Migraciones*, núm. 4, 1998, págs. 71-109.

catos, organizaciones eclesiales y otras redes) que, atrayendo al inmigrante a su campo, le introducen a la vez en las cuestiones más amplias que tienen que ver con la ciudadanía completa.

Pero tras este «reconocimiento» del irremplazable papel del sindicalismo, se pueden formular diversas matizaciones, puesto que las relaciones sindicatos-inmigrantes «no siempre han sido sencillas, serenas, sin ambigüedades y con suficiente clarificación de una y otra parte», como señalan Bastenier y Targosz (1991). Porque, aunque «no existe una aversión de principio entre ellos», estos autores recogen ciertos elementos de «malestar o de incompreensión» que aparecen periódicamente en la literatura sindical. Los sindicatos se interrogan periódicamente sobre el efecto de la presencia de inmigrantes sobre las relaciones laborales, sobre si la presencia de inmigrantes no es perjudicial para la mano de obra autóctona o sobre si su adhesión a los sindicatos no se produce más en términos de «seguro» que de participación. Por parte de la población inmigrante se señala que se vive con el sentimiento de que las reivindicaciones propias no son representadas o lo son sólo por delegación en los organismos de poder sindical y que tienen tendencia a buscar la mejora de su situación económica inmediata más que por la reivindicación a largo plazo. «Se podría decir —concluyen Bastenier y Targosz— que no es seguro que la pertenencia de clase sea concebida siempre de la misma manera de una y otra parte».

Ante la inmigración, a los sindicatos les caben tres tipos de posturas (véase Phizacklea y Miles, 1992): pedir controles de inmigración (lo que les plantearía serios problemas con el estado y con el capital, además de con los inmigrantes), excluir a los inmigrantes de las áreas mejor retribuidas y seguras del mercado laboral relegándolos a una posición marginal y más castigada en las crisis (lo que no sería contradictorio con la igualdad de trato salarial) o apoyar el levantamiento de los controles, luchar contra la segregación y apoyar el desarrollo de los países de origen de los inmigrantes. Se moverían, por tanto entre posturas propias de un «nacionalismo económico» y las de la «solidaridad internacional». Las prácticas y políticas de los estados, de los mercados de trabajo y de las organizaciones sindicales pueden ser ubicadas entre esos extremos teóricos.

La «crisis de la relación salarial» (Castel, 1995) típica del fordismo y «las sociedades fragmentadas» (Mingione, 1993) de nuestros días hacen que los sindicatos deban afrontar en la actualidad retos especialmente complejos y nuevos en la experiencia histórica de organización de los trabajadores (véase Alonso, 1999; Miguélez, 1998; Heye, 1997, y los trabajos colectivos recogidos en Regini, 1992, AAVV, 1995, Durand, 1996, y Leisink, 1996). En Europa deben además afrontar los retos de la construcción del espacio común europeo (no sólo en lo monetario y económico, sino también en lo social y en lo político). De ahí que se haya podido señalar que «los últimos veinte años del siglo abren un período de nuevas incertidumbres respecto a la “misión” de los sindicatos» (Hyman, 1996). En este contexto complejo e incierto, los sindicatos deben formular propuestas que sintetizen los intereses de trabajadores en situaciones muy diferenciadas, entre ellas la de los inmigrantes y minorías étnicas.

Porque esta crisis de la relación salarial favorece la creciente importancia del «poder de la identidad» (Castells, 1997) que se refleja en la aparición de fenómenos o

comportamiento étnicos, que encajan difícilmente con el concepto de clase que está en la base del sindicalismo. «La referencia tradicional del sindicalismo a la clase y al internacionalismo obrero ha producido una matriz organizativa a la que repugna tomar en consideración lo que recubre la etnicidad. Sin embargo, no sirve de mucho decir que las diferencias étnicas parecen objetivamente menos importantes que los factores constitutivos de la pertenencia de clase o que esas diferencias reposan sobre representaciones más que sobre realidades objetivables. Toda la vida social reposa de hecho sobre representaciones socialmente construidas» (Bastienier y Targosz, 1991).

El análisis comparativo de las políticas y prácticas de los diversos sindicatos de diferentes países (europeos) es un ejercicio revelador de sus similitudes y sus diferencias. Se ha realizado desde distintos puntos de vista en varios estudios (por ejemplo en Castels y Kosack, 1984; Phizacklea y Miles, 1987; Bastienier y Targosz, 1991; Krzeslo, 1996). A ellos ha venido a añadirse recientemente las dos investigaciones llevadas a cabo en la Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo que la Comisión Europea tiene en Dublín en 1995 y 1997. Aunque no todos los investigadores incluyeron a los sindicatos entre los casos analizados, muchos sí lo hicieron y así de esta segunda investigación de la Fundación de Dublín se pueden obtener informaciones comparativas sobre las políticas y las prácticas de los sindicatos europeos actualmente de cara a los inmigrantes y a la lucha contra la xenofobia y el racismo en el trabajo (véase Anexo 2).

6.2. LOS SINDICATOS EN ESPAÑA HOY

Los sindicatos han sufrido en España una notable transformación en los últimos veinte años. Los primeros años de la transición política desde la dictadura franquista a la democracia (con la aprobación de la Constitución de 1978) están marcados por un distanciamiento entre las organizaciones sindicales, ligado a su diferente historia durante el franquismo (mientras una gran parte de la estructura de la UGT está en el exilio, CCOO nace durante el franquismo y participa en las elecciones de delegados del sindicato vertical frente a listas oficialistas), a la distinta implantación de ambas organizaciones y de otros sindicatos y a las diferencias de política sindical (con visiones encontradas en aspectos básicos como la participación en las instituciones o la manera de abordar los cambios económicos, sociales y políticos que afronta España en ese proceso de transición hacia la democracia). Todo esto lleva a toma de posturas muy diferentes en temas cruciales y a un cierto enfrentamiento entre las centrales sindicales (Miguélez, 1990).

Los avances de la democracia, los cambios sociales y económicos, la agudización de la crisis económica y la evolución interna de los sindicatos van a ir produciendo un cambio notable en las estructuras y políticas sindicales a lo largo de los últimos veinte años. También se ha ido produciendo una clarificación del mapa sindical, con la consolidación de dos grandes organizaciones como las más representativas: Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

La representatividad de estos dos sindicatos se produce tanto en la afiliación como por el número de delegados en las elecciones sindicales. La afiliación sindical en España

no es muy elevada (se estima en un 15% de los asalariados) pero en torno al 75% de los trabajadores afiliados a un sindicato lo están a UGT o CCOO. Las elecciones sindicales (que se han producido en periodos concretos entre 1978 y 1990) confirman el mismo panorama: aunque hay diferencias a lo largo de los años, entre UGT y CCOO concentran el 80% de los delegados elegidos por los trabajadores. Son los dos sindicatos más representativos a nivel del Estado. Sólo otros dos sindicatos tienen esa condición desde sus respectivos ámbitos regionales de actuación: ELA-STV (Sindicato de Trabajadores Vascos) y CIGH (Confederación Intersindical Gallega). Las elecciones sindicales que se están celebrando en la actualidad confirman a grandes rasgos este panorama sindical.

Dado que en las elecciones sindicales se produce un elevado nivel de participación de los trabajadores, esos procesos dotan a los sindicatos de gran legitimidad, tanto frente al Estado como frente al empresariado, para ser consultados por los poderes públicos e intervenir y actuar en las instituciones (como INEM, INSS, IMSERSO, Consejo General de la Emigración, Foro para la Integración Social de los Inmigrantes, etc.).

En la primera década de la transición (1975-1985) se produjeron una serie de acuerdos entre las principales centrales sindicales (UGT y CCOO; algunos fueron firmados sólo por UGT), la organización patronal (CEOE) y el Gobierno de la nación. Estos procesos de concertación social abordaron tanto cuestiones generales como aspectos concretos de política económica y social: reformas normativas del Estatuto de los Trabajadores, subidas salariales, duración de la jornada de trabajo, prestaciones por desempleo, etc. (Palacio, 1989). Desde mediados de los ochenta, UGT y CCOO comienzan un período de unidad de acción sindical. Se produce también un fortalecimiento de los niveles sindicales intermedios e inferiores y una revitalización de la negociación colectiva a escala sectorial y de empresa. La recuperación de la afiliación sindical que se produce estos años refleja la aceptación por parte de los trabajadores del nuevo rumbo sindical (véase Führer, 1995).

El sindicato de orientación ideológica, centralizado y politizado característico de la primera etapa de la transición ha ido sufriendo notables transformaciones con la consolidación de la democracia y la implantación del Estado de las Autonomías y con los cambios producidos en las propias políticas sindicales. Durante el primer período de la democracia, las actuaciones sindicales estuvieron encaminadas hacia propósitos más políticos pero a partir de los años ochenta, la necesidad de fortalecer la presencia sindical a todos los niveles de la actividad económica ha llevado al fortalecimiento de las organizaciones sectoriales (que han sufrido una notable reorganización en ambas centrales sindicales). Por otra parte, la consolidación de la estructura política de las Comunidades Autónomas ha obligado a ambos sindicatos a reformar sus estructuras territoriales para adecuarlas a la nueva distribución de competencias políticas. También se ha potenciado la acción sindical en el ámbito de las empresas.

Esta transformación de los sindicatos también se ha reflejado en las actividades que se van potenciando y en las intervenciones que desarrollan ante problemas específicos del conjunto de los trabajadores o de colectivos con necesidades y problemas específicos (como han sido las mujeres o los jóvenes). Uno de estos casos de «colectivos con problemas específicos» ha sido el de los trabajadores inmigrantes.

6.3. LOS SINDICATOS, LA INMIGRACIÓN Y LOS INMIGRANTES

CCOO ha prestado una gran atención al fenómeno migratorio desde su primer Congreso en 1977 en el que se creó la Secretaría de Emigración dentro del máximo órgano ejecutivo de la Confederación. En el IV Congreso Confederal (1987), conscientes de la modificación de los flujos migratorios y de la importante y creciente presencia de inmigrantes en España, se decide convertir la Secretaría de Emigración en Secretaría de Emigración e Inmigración, nombre que se modifica en el V Congreso (1991) por el actual de Secretaría Confederal de Migraciones. UGT, por su parte, creó en el XXXV Congreso (1990) la Secretaría Confederal de Acción Social a la que se atribuye la política sindical en materia de inmigración. Desde estos órganos se coordinan la actividad que ambos sindicatos desarrollan en favor de los inmigrantes y se elaboran sus políticas de lucha contra las desigualdades y la discriminación, el racismo y la xenofobia.

A continuación examinaremos a grandes rasgos algunas de las actuaciones de los sindicatos españoles UGT y CCOO respecto a la inmigración y los inmigrantes diferenciando cuatro aspectos:

- La atención individualizada a los inmigrantes por parte de los sindicatos.
- Las posiciones sindicales ante las políticas que inciden en la inserción de los inmigrantes en el mercado de trabajo.
- Las actuaciones sindicales en los mercados de trabajo donde se insertan los inmigrantes.
- Los sindicatos como empleadores de inmigrantes y la participación de los inmigrantes en los sindicatos.

1. Atención individualizada a los inmigrantes por parte de los sindicatos

Los sindicatos españoles UGT y CCOO han creado *organismos especiales* para atender a los inmigrantes en sus *problemas específicos* como trabajadores extranjeros. Los problemas que puedan tener los inmigrantes pero que son comunes con los trabajadores autóctonos son competencia de las estructuras generales del sindicato (federaciones sectoriales o uniones territoriales). La creación de estructuras específicas para los inmigrantes por parte de CCOO y de UGT ha sido temprana (con la aparición de los primeros colectivos de magrebíes y subsaharianos en España) y se ha producido porque los sindicatos han asumido la importancia que tiene apoyar activamente desde el principio la inserción social de los inmigrantes. Como nos señalaba un responsable UGT: «Las condiciones en que vive un inmigrante determinan todos los aspectos de su vida, entre ellos el laboral. Por ello, el sindicato ha de tratar de atenderles en todos los aspectos posibles, ya que una mejora de las condiciones de vida repercutirá en su trabajo». Cada uno de los dos sindicatos cuenta con una red de centros para la atención de los inmigrantes: los Centros de Información para Trabajadores Extranjeros (CITEs) en el caso de CCOO y los Centros-Guía de Inmigrantes y Refugiados por parte de UGT. Además, participan activamente en distintos programas de atención individual a los inmigrantes en colaboración con distintas administraciones públicas.

Los Centros de Información para Trabajadores Extranjeros (CITEs) de CCOO

Los CITEs surgieron en 1986 en Cataluña, donde se habían ido concentrando numerosos trabajadores africanos. En esa Comunidad Autónoma CCOO había desarrollado desde los años sesenta una labor continuada de apoyo a los trabajadores inmigrantes llegados de otras regiones españolas. La experiencia de los CITEs de Cataluña se ha ido extendiendo desde finales de los ochenta por todas las comunidades autónomas con el impulso de la Comisión Ejecutiva Confederal a través de la Secretaría Confederal de Migraciones. En 1997 hay ya más de cien CITEs y puntos de información, con presencia en todas las comunidades autónomas. Unas ciento cincuenta personas llevan a cabo las actividades de estos centros, unos contratados por los CITEs, otros con carácter voluntario (una gran parte de ellos son inmigrantes) y otros sindicalistas con horas o permisos sindicales.

Aunque están impulsados por CCOO, los CITEs son entidades con capacidad jurídica propia.

Las acciones que llevan a cabo los CITEs se pueden agrupar en torno a tres grandes ejes, todos ellos ligados a la búsqueda de la integración laboral de los inmigrantes:

1. *Acciones jurídico-administrativas y laborales*: sean de carácter general (como campañas en los procesos de regularización y de reagrupación familiar, ayuda e información sobre los contingentes anuales, «Campaña de empadronamiento» en Barcelona llevada a cabo en 1996 por el Ayuntamiento, etc.) o sobre cuestiones que afectan individualmente a los inmigrantes (gestiones administrativas o judiciales sobre cuestiones ligadas a los permisos de residencia o de trabajo, información y gestiones sobre visados y cuestiones laborales y seguridad social, denuncias de discriminaciones, etc.)
2. *La información continuada*, mediante campañas, anuncios informativos en los medios de comunicación o la difusión de folletos explicativos, acerca de los derechos de los diversos colectivos: un ejemplo concreto fue la campaña de información para trabajadoras y trabajadores en el servicio doméstico llevada a cabo en 1996. Un elemento relevante en esta tarea de información son las publicaciones sobre cuestiones de inmigración o publicaciones orientadas a los inmigrantes que elabora el sindicato. Entre ellas cabe destacar a escala confederal *Cuadernos de Migraciones*, donde se recogen las principales disposiciones que afectan a los inmigrantes o documentos de interés en materia de inmigración (se edita irregularmente con una tirada de 1.000 ejemplares); algunos CITEs o Uniones regionales de CCOO editan publicaciones periódicas para los inmigrantes y para sensibilizar al conjunto del sindicato sobre la problemática de la inmigración; entre ellas se pueden señalar: *El Harrag* (vulgarismo con el que se designa en Marruecos a los «espaldas mojadas») publicado por el CITE de Almería; el *Boletín de migraciones y política social*, que se difunde por toda Andalucía; el *Butlletí*, editado por el CITE central de Cataluña; o *La Patera*, editada por el CITE de Málaga. Estos boletines tienen una tirada entre 200 y 500 ejemplares, periodicidad diversa, en torno a 12 páginas y se publican en varios idiomas (incluyendo con frecuencia el árabe).

3. La *formación* para inmigrantes y la *sensibilización* para diversos colectivos de trabajadores autóctonos, preferentemente los que tienen relación con los inmigrantes (como los funcionarios, entre ellos los policías) constituye otro de los ejes básicos de la acción de todos los CITEs.

Los CITEs llevan a cabo una tarea constante de supervisión de las necesidades nuevas que puedan surgir entre los inmigrantes o de los cambios que se producen en su composición a través de un sistema informático que realiza dos tareas básicamente: por un lado, comunica todos los CITEs con la Secretaría Confederal de Migraciones y sirve de vehículo de información de las acciones llevadas a cabo en los CITEs y sus posibilidades de adecuación a las necesidades específicas de otros centros. Y por otro, valora las necesidades concretas de cada trabajador extranjero que acude al Centro mediante la creación y el reparto entre los inmigrantes con expediente abierto en algún CITE de tarjetas personales, válidas para su utilización en cualquier otro CITE.

Los CITEs gestionaron en 1996, 29.000 expedientes y atendieron más de 70.000 consultas. Se estima que casi un tercio de los trabajadores inmigrantes regularizados residentes en España acuden regularmente a los CITEs (CCOO, 1996c y 1997). A partir de los datos del CITE de Valencia (para 1996: sobre 3.350 consultas/gestiones) se puede apuntar el tipo de consultas o gestiones que hacen los CITEs: el 18% están ligadas al permiso de trabajo; el 15% al permiso de residencia; el 13% al visado (o exención del mismo), el 10% al contingente; un 4% a expulsiones de inmigrantes y el resto a otras materias. El 48% de los casos son sólo información pero un 52 % implica abrir un expediente y/o hacer gestiones administrativas o judiciales.

Los Centros-Guía de Inmigrantes y Refugiados de UGT

Los *Centros-Guía de Inmigrantes y Refugiados* se ponen en marcha a partir de 1991. En la actualidad hay Centros-Guía en las once comunidades autónomas con mayor presencia de inmigrantes. En donde no existen estos centros especiales, los servicios de Acción Social del sindicato ofrecen el asesoramiento y la ayuda adecuada a los inmigrantes.

Los Centros Guía prestan dos grandes tipos de servicios: jurídicos y sociales. Entre los jurídicos se pueden señalar los siguientes:

- Renovaciones de permisos de trabajo y residencia.
- Los procedimientos de contingentes.
- Visados y exenciones de visado.
- Asilo.
- Información y asesoramiento laboral.

En todas estas áreas se ofrece a los inmigrantes información (a veces editando en varios idiomas folletos explicativos) y ayuda en las gestiones administrativas o judiciales.

Entre las actividades sociales de los Centros-Guía se pueden diferenciar las siguientes:

- Cursos de lengua y cultura española, gratuitos e impartidos por voluntarios.
- Talleres orientados a la promoción y prevención de la salud.
- Actividades para fomentar la interculturalidad desde la tolerancia y prevenir el racismo y la xenofobia mediante la promoción de ciclos de música, cultura y folclore autóctonos de los países de los inmigrantes con mayor peso en cada una de las regiones.
- Cursos de orientación y formación social y legal, impartidos por delegados sindicales y cuadros de la UGT, dirigidos, sobre todo, a jóvenes, inmigrantes desempleados y mujeres con permiso de residencia en España.
- Facilitar la integración social evitando actitudes de racismo y de xenofobia. Este aspecto se ha concretado a través de una «campañas de sensibilización», por ejemplo, con el fin de contrarrestar un posible rechazo por parte de los vecinos por la ubicación del centro en un determinado barrio, o en el interior del sindicato (mediante asambleas de cuadros sindicales, delegados y afiliados) u orientadas a los funcionarios públicos (especialmente en todos aquellos servicios que prestan una atención directa a inmigrantes).
- Fomentar la relación y coordinación entre profesionales para detectar posibles núcleos de intervención, tanto en los aspectos sociolaborales como jurídicos.

A lo largo de 1995, los Centros-Guía atendieron a 7.600 inmigrantes. Se puede estimar que el 70% de las consultas eran de tipo jurídico y el 30% en el campo social y que las dos terceras partes de las consultas fueron de varones y un tercio de mujeres inmigrantes.

Las actuaciones de los Centros-Guía y de los CITEs se financian en parte por los recursos propios de los sindicatos, en parte acogiéndose a diferentes programas y acuerdos con las tres administraciones públicas. Así, por ejemplo, en marzo de 1995 los sindicatos CCOO y UGT y el Colegio de Abogados pusieron en marcha, con el apoyo financiero del Ministerio de Asuntos Sociales, una «Red Jurídica» que pretendía irse configurando como una malla de puntos de información y asesoramiento legal a los inmigrantes, por medio de la cual se les prestara un apoyo legal en condiciones homogéneas. Esta «Red Jurídica» se ha implantado en Madrid, Barcelona, Málaga, Murcia y Valencia. Sus finalidades eran, además de prestar el apoyo jurídico necesario a los inmigrantes, contribuir a formar especialistas en derecho migratorio, así como la constitución y posterior difusión de un repertorio doctrinal que pudiera servir de referencia para la actuación de los profesionales implicados en la materia.

2. Políticas generales de inserción de los inmigrantes

Tanto UGT como CCOO mantienen reiteradamente activas posiciones sobre la conveniencia de desarrollar acciones que sirvan para potenciar la inserción de los inmi-

grantes en el mercado laboral y en la sociedad española. Estas políticas generales se pueden concretar en:

- Grandes declaraciones de los máximos órganos de los sindicatos.
- Toma de posiciones en las negociaciones con las administraciones respecto a las políticas a adoptar respecto a los extranjeros.
- Propuestas en los órganos de consulta como el Foro para la Integración Social de los Inmigrantes.
- Acciones de concienciación de los trabajadores españoles respecto a la inmigración.

Grandes declaraciones de los máximos órganos de los sindicatos

UGT ha elaborado entre 1992 y 1994 su política respecto a la inmigración y los inmigrantes exigiendo la formulación de una política integral, integrada e integradora de inmigración y aprobando un programa de acción de la UGT para desarrollar una política sindical de inmigración. La Comisión Ejecutiva Confederal declaraba en agosto de 1992 que «la UGT considera que no puede retrasarse por más tiempo la puesta en marcha de una política integral, integrada e integradora de inmigración»; integral, porque debe contemplar todos los aspectos de la inmigración, sin olvidar por tanto el reagrupamiento, el alojamiento y la sanidad; integrada, porque debe formar parte de la política social normalizada, reconociendo sus especificidades pero evitando crear reductos asistenciales aparte; integradora, porque «esta es la única vía para lograr los mejores frutos de este intercambio de esfuerzos y culturas; ser capaces de graduar generosamente las condiciones para la convivencia de modo que podamos beneficiarnos de la diversidad y creatividad de los demás; y por otra parte, conseguir profundizar en la tolerancia, que es el rasgo de madurez de los pueblos». Para desarrollar una política como la exigida, la UGT consideraba que se debía alcanzar un Pacto de Estado, con plena participación y compromiso de todos los sectores implicados.

En junio de 1993 el Comité Confederal aprobó una resolución que contiene un plan de acción para desarrollar una política sindical de inmigración (UGT, 1993) que ha servido de documento base para la resolución sobre inmigración adoptada en el Congreso en 1994. La UGT considera que la integración social y laboral de los inmigrantes es una cuestión estratégica, que afecta al conjunto de la clase obrera. En el campo socio-laboral el Plan supone la reivindicación de una política integral e integradora de inmigración que se inserte en otras tres políticas globales y necesarias: contra la exclusión social y la pobreza, contra la economía sumergida y contra el racismo y la xenofobia. Tanto en el diseño como en el desarrollo de esta política deben participar activamente todos los niveles de la Administración, los interlocutores sociales, las ONGs y las asociaciones de inmigrantes. Son inexcusables medidas de integración como la reagrupación familiar, el acceso a la vivienda social y a prestaciones sanitarias, estrategias interculturales, reconocimiento del voto para las municipales y de igualdad de derechos con los naturales de la CE (libre circulación, prestaciones sociales, formación profesional, ocupacional y permanente, prevención de la siniestralidad laboral, etc.). A esto hay

que añadir la necesidad de ratificar los convenios 143 y 118 de la OIT. En el orden sindical, la UGT se compromete a organizar sindicalmente a los trabajadores extranjeros, promoviendo activamente su afiliación y participación, facilitándoles el acceso a la formación sindical y a responsabilidades sindicales, que ayuden a su plena integración (elecciones sindicales, negociación colectiva, etc.). Asimismo se compromete a contribuir a una mayor sensibilización intercultural y antirracista entre los afiliados, manteniendo la colaboración actual con las asociaciones de inmigrantes y ONGs solidarias.

CCOO, por su parte, ha venido ocupándose reiteradamente de la cuestión de la inmigración y de los problemas de los inmigrantes en sus últimos congresos. Así, en 1993 el V Congreso de la Confederación aprobó una ponencia específica sobre política migratoria con el título «Migraciones: manifestación tangible de las diferencias Norte-Sur» (CCOO, 1993); en ella se señala que «para CCOO, trabajadores de un país que hace décadas conoció y sufrió una gran diáspora de emigrantes esparcidos por toda Europa y América Latina principalmente, la lucha por regularizar la situación en todos los planos de la vida de los inmigrantes que afluyen a nuestro país y de los emigrantes españoles que permanecen fuera de nuestras fronteras es un componente de primer orden en nuestra labor sindical. La distribución de la riqueza producida en un país y los avances sociales que se deriven de ella deben afectar por igual a todos los que contribuyen a generar ambas cosas, sin ningún tipo de discriminación». La ponencia incluye un impulso a la creación de CITEs y una plataforma reivindicativa que incluye los siguientes aspectos laborales, sociales y políticos:

- Derecho a la participación y consulta de los inmigrantes mediante la creación de Consejos de Inmigrantes.
- Derecho al reagrupamiento familiar.
- Derecho a la residencia y a la ciudadanía y posibilidad de acceso a la nacionalidad en un plazo no superior a los cinco años.
- Igualdad de derechos en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo, a la formación y promoción profesional.
- Derecho a la educación de jóvenes y adultos, respetando las diferencias culturales y étnicas.
- Respeto a la identidad nacional y cultural de los inmigrantes.
- Derecho de voto municipal y autonómico.
- Derecho al acceso a la vivienda.
- Apertura de centros públicos de información y asesoramiento.
- Derecho al retorno voluntario, con transferencia de los derechos y prestaciones sociales adquiridos.

Y en el VI Congreso (enero 1996) se aprobaron las grandes líneas de la política sindical en materia de inmigración e inmigrantes (CCOO, 1996b):

- Consolidación de los CITEs como estructura adecuada para la información, el asesoramiento y la integración laboral, social y sindical del inmigrante.
- Mantener las responsabilidades sindicales específicas y los recursos adecuados hacia este sector de trabajadores en la Confederación y los territorios, y trabajar para que también las Federaciones de rama asuman el papel y el protagonismo que les corresponde.
- Seguir en la línea reivindicativa y movilizadora, en especial contra la Ley de extranjería, hasta conseguir la equiparación de los derechos sociales y políticos, no sólo en nuestro país, sino en el conjunto de la Unión Europea.
- Contribuir de forma activa a la educación y sensibilización contra la intolerancia y el respeto a la diversidad, combatiendo el racismo y la xenofobia allá donde se produzca.

La culminación de este proceso de reflexión y toma de posición sobre la problemática de la inmigración dentro de CCOO ha tenido lugar en la importante Conferencia del Consejo Confederal de CCOO sobre migraciones que se celebró los días 17 y 18 de marzo de 1998 (véase CCOO, 1999). La Conferencia discutió y aprobó un «Documento sobre Migraciones» que recoge un análisis del fenómeno en España, tanto desde el punto de vista de la emigración, como, sobre todo, de la inmigración. Aprobó además una Resolución del Consejo Confederal que concreta las medidas que el sindicato considera necesarias y la propuesta de CCOO para su acción reivindicativa y negociadora en los doce puntos siguientes:

- Exigir medidas eficaces de cooperación internacional para favorecer el desarrollo de los países de origen de la inmigración.
- Avanzar en una nueva concepción de la libre circulación de personas y de las políticas de inmigración en la UE, ampliando el concepto de ciudadanía europea a todas las personas que residen en la UE.
- Desarrollar una política activa de regularización que solucione la problemática de los inmigrantes indocumentados en nuestro país.
- Reformar en profundidad la Ley de extranjería para dar lugar a un nuevo marco jurídico que reconozca la igualdad de trato y de derechos de acceso al empleo y prestaciones sociales y que garantice la estabilidad laboral y la seguridad de los y las inmigrantes.
- Desarrollar una política de flujos que responda a las necesidades y capacidad de absorción de mano de obra en el mercado laboral.
- Implicar al conjunto de las administraciones públicas en la integración social y laboral de los y las inmigrantes en cuestiones como la vivienda, la sanidad, la educación y otras prestaciones sociales.
- Eliminar las cláusulas de preferencia para el acceso al primer empleo y la restricción de sectores y actividades profesionales que pueden incorporar a estos trabajadores y trabajadoras.

- Intervenir desde todas las estructuras del Sindicato, activando el compromiso de las Federaciones de rama en la prevención de los riesgos de desregulación del mercado, mejorando el control sindical en los sectores que concentran el empleo de los y las inmigrantes, asegurando las condiciones laborales del conjunto de los trabajadores.
- Combatir los falsos discursos de competitividad en el empleo y las concepciones xenófobas incipientes en el mundo laboral, desde la defensa de los derechos colectivos en pie de igualdad.
- Combatir el empleo irregular y el incumplimiento de las condiciones de trabajo establecidas por las normas o la negociación mediante la intervención del Sindicato en materia de empleo, contratación y negociación colectiva y acciones preventivas contra la discriminación en la empresa y la utilización de mecanismos de vigilancia y control de actuaciones empresariales denunciabiles.
- Desarrollar y gestionar programas de formación profesional y ocupacional que contemplen la presencia de inmigrantes.
- Organizar a los y las inmigrantes, promoviendo medidas específicas para el crecimiento afiliativo y el nivel de participación dentro del Sindicato.

La Conferencia del Consejo Confederal de CCOO terminó con unas palabras del Secretario General, Antonio Gutiérrez, que señalaba la necesidad de que el sindicato siga profundizando en estas políticas de cara al VII Congreso.

Toma de posiciones en las negociaciones con las administraciones respecto a las políticas a adoptar respecto a los extranjeros

CCOO y UGT se muestran muy activos en las negociaciones y conversaciones con las administraciones públicas respecto a las normas que afectan a los inmigrantes presentando por escrito numerosas propuestas que luego se defienden en las negociaciones. Ambas organizaciones han criticado duramente la Ley sobre derechos y libertades de los extranjeros en España (de 1985) por entender que no es un marco adecuado para favorecer la inserción de los inmigrantes en la sociedad española y europea. CCOO lo ha reiterado en su último Congreso y UGT en una reciente comparecencia ante el Congreso de los Diputados. A pesar de estas críticas, ambos sindicatos han participado activamente en las reuniones que la Administración central convocó para discutir la modificación del Reglamento de Extranjería que aplica esta Ley (modificación que se aprobó a principios de 1996), contribuyendo a introducir modificaciones reglamentarias que suavizan algunos aspectos de la Ley criticados por los sindicatos.

Ambos sindicatos han adoptado también tomas de postura básicamente coincidentes respecto al contingente anual de autorizaciones para el empleo de ciudadanos no comunitarios, a otras disposiciones de interés para los inmigrantes y sobre el proyecto de Foro para la Integración Social de los Inmigrantes y dentro de él una vez que se

constituyó. Ambos sindicatos participan activamente en el Foro y en la Comisión de Seguimiento del contingente. Ambos sindicatos critican la concepción del contingente que en la práctica es un instrumento de regularización, por lo que la obligatoriedad de viajar al país de origen a recoger el visado les parece inadmisibles; además, muestran su disconformidad con la limitación de sectores de actividad del contingente, con el número excesivamente reducido de inmigrantes previsto en el contingente y con el carácter exclusivamente consultivo que tiene la Comisión de Seguimiento.

Propuestas en el Foro para la Integración Social de los Inmigrantes

Los sindicatos mantienen una participación muy activa en el Foro para la Integración Social de los Inmigrantes y han jugado un importante papel en el establecimiento de las prioridades establecidas por las tres comisiones con que cuenta el Foro. Las propuestas de actuación prioritaria que se han planteado desde las tres comisiones del Foro son las siguientes:

A) Comisión educativa, social, cultural y de comunicación social:

- Mantenimiento de la lengua de origen y enseñanza de la lengua y la cultura del país de acogida; reconocimiento de los planes educativos de lenguas como el árabe.
- Desarrollo de la dimensión intercultural en el ámbito educativo.
- Fomentar la participación social en los ámbitos educativos.
- Impulsar la sensibilización social, particularmente a través de los medios de comunicación

B) Comisión de derechos civiles y de participación:

- Respecto a la aplicación del nuevo Reglamento de extranjería: necesidad de una Orden Ministerial que establezca una normativa de desarrollo, implantación de oficinas únicas y formación de funcionarios, campaña de información a inmigrantes y adopción de medidas oportunas para conseguir la coordinación de las distintas áreas de la Administración pública que tienen relación con los inmigrantes.
- Respecto al proceso de regularización: relanzarlo con una campaña informativa.
- Sobre reagrupación familiar: dar publicidad de estos procesos en todas sus etapas.

C) Comisión sociolaboral y de bienestar social:

- Potenciar la formación de los trabajadores inmigrantes a través de los cauces normalizados.

- Coordinar las iniciativas formativas de distintas organizaciones con los agentes sociales, especialmente los sindicatos.
- Instar a la Inspección de Trabajo a reforzar los controles en las actividades y zonas de gran concentración de inmigrantes.
- Promover la expedición de tarjetas sanitarias por parte de los servicios sanitarios de las Comunidades Autónomas competentes para posibilitar la atención de aquellos inmigrantes que se encuentran en situación irregular.

Además del Foro a escala nacional, en otros ámbitos territoriales (como Andalucía y Cataluña, Málaga o Murcia) se han constituido mesas para abordar las políticas de inmigración. En otros lugares (como Almería, a petición de CCOO, o La Rioja, a propuesta de los socialistas) están pendientes de constituirse estas mesas.

Acciones de concienciación de los trabajadores españoles respecto a la inmigración

UGT y CCOO llevan a cabo numerosas acciones tendentes a concienciar a los trabajadores españoles respecto a la inmigración y la lucha contra la discriminación racial y la xenofobia. En 1996-97 están participando activamente en la «Campaña sindical europea contra el racismo y la xenofobia» promovida por la Confederación Europea de Sindicatos. Los objetivos generales de la campaña son los siguientes:

- Establecer la tolerancia entre culturas y personas.
- Valorar la solidaridad entre pueblos y etnias.
- Profundizar en el respeto a «lo diferente» como valor positivo.
- Defender la integración y el mestizaje.
- Divulgar la importancia de acentuar las políticas activas de integración.
- Difundir entre los medios su necesaria contribución para combatir los comportamientos racistas.
- Crear estados de opinión para modificar la actual legislación en materia de inmigración.
- Sensibilizar a las administraciones.

En esta línea, por ejemplo, CCOO a lo largo de 1996 y 1997 proyecta difundir la Declaración conjunta de Florencia y el Manifiesto contra el racismo y por la tolerancia, editar un disco contra el racismo, publicar un libro en el que participen conocidos escritores, otorgar premios CCOO-CITE contra el racismo a medios de comunicación y profesionales, realizar un festival de primavera con músicas diversas y llevar a cabo una exposición itinerante sobre emigración e inmigración en España.

Pero más allá de estas campañas contra la discriminación, está la *formación* impartida para trabajadores españoles en esta área. Para los sindicatos españoles es fundamental difundir una formación antidiscriminatoria (véase Colectivo IOE, 1996) y el conocimiento por parte de los trabajadores de las costumbres y la cultura de los trabajadores extranjeros. Además hay que dotar a los trabajadores que se ocupan de los inmigrantes en los centros especializados de la preparación adecuada para su labor.

UGT ofrece, dentro del plan general de formación interna, una programa de actividades formativas en el área de inmigración. Así en 1996-97 se desarrollan tres cursos centrados específicamente en la problemática concreta de los trabajadores inmigrantes: Derechos sociolaborales de los trabajadores extranjeros en España (octubre 1996); Acción sindical con los trabajadores extranjeros (febrero 1997); Formación derechos sociolaborales para trabajadores comunitarios en España (septiembre 1997). Además se ha celebrado un Seminario (4-5 julio 1996), en colaboración con la Dirección General V de la Comisión Europea, sobre «La Seguridad Social de los trabajadores migrantes y el papel de las organizaciones sindicales en los Estados miembros», en el que participaron más de un centenar de personas de diferentes ámbitos (profesores de universidad, abogados, sindicalistas y políticos, nacionales e internacionales).

CCOO centra su oferta de formación y sensibilización a los diversos colectivos de trabajadores nacionales en torno a dos tipos de cursos: unos dirigidos a un colectivo determinado y otros que por medio de los CITEs procuran la enseñanza de una determinada materia o aspectos generales relacionados con la problemática de los inmigrantes y la inmigración. Entre los cursos a colectivos se pueden distinguir dos tipos diferentes: 1) Sensibilización dentro del sindicato y 2) Sensibilización para funcionarios públicos, especialmente policía municipal y funcionarios de justicia. Así, por ejemplo, se imparte anualmente un curso de formación en materia de inmigración para responsables sindicales y asesores de los CITEs. Por su parte, la Federación Sindical de la Administración Pública (FSAP) diseñó por mandato de su V Congreso una campaña de sensibilización específica sobre inmigrantes destinada a los trabajadores públicos, que se va desarrollando con carácter itinerante. Sobre la misma se han publicado dos trabajos (CCOO, 1995a y 1996a). Por su parte, la Secretaría de Confederal de Migraciones llevó a cabo en Madrid (1995) un ciclo de conferencias sobre «Inmigración, Mercado de trabajo e Integración social» (en parte recogidas en AA.VV., 1997).

Además, se llevan a cabo numerosos cursos impartidos desde los CITEs en todo el Estado. A título de ejemplo cabe citar los siguientes:

- Curso de «Promotores de la salud de los inmigrantes», organizado por el CITE de Barcelona (subvencionado por la Generalitat de Catalunya), con una duración de 350 horas (octubre 1996-enero 1997).
- En la Comunidad Valenciana (durante 1996): un taller de sensibilización sobre «La experiencia de emigrar al norte»; las «Jornadas de Formación de Promotores»; Curso de formación sobre «El fenómeno migratorio y su incidencia en el estado español»; «Talleres de educación multicultural» (destinados a jóvenes de entre 15 y 18

años); «Curso itinerante: aspectos básicos de las actuales migraciones» (coorganizado con el Patronat Sud-Nord Solidaritat y Cultura y la Universitat de València) que se impartirá en Alcira, Sagunt, Gandía y Valencia; Conferencia sobre «La reforma del reglamento de la Ley de Extranjería y el nuevo proceso de regularización».

- El resto de CITEs ofrecen también cursos, jornadas y ciclos de conferencias sobre la inmigración (Murcia, Guipúzcoa, Baleares, etc.)

3. Actuaciones sindicales en el mercado de trabajo

De las declaraciones generales...

UGT y CCOO tienen asumido el compromiso de desarrollar políticas antidiscriminatorias en la negociación colectiva y en las prácticas en las empresas. Este texto de UGT (1993) resume este compromiso sindical en la lucha contra la discriminación en el lugar de trabajo: «El compromiso de nuestras organizaciones en la lucha contra el racismo en la vida diaria se hace más patente e intenso en el ámbito que nos es propio, por lo que toda nuestra acción sindical estará imbuida de prácticas que fomenten la igualdad de trato y la no discriminación por motivo de raza, nacionalidad o procedencia». En las líneas de actuación que se propone desarrollar en el ámbito laboral a todos los niveles de la confederación se incluyen las siguientes:

- La exigencia de los mismos derechos que para los extranjeros de la UE ya que «la distinción entre extranjeros comunitarios y no comunitarios profundiza la brecha entre el primer y el tercer mundo».
- La libre circulación en condiciones de igualdad con los trabajadores comunitarios.
- La renovación de los permisos de trabajo para mejorar la estabilidad de los trabajadores.
- Intensificar la actuación de la Inspección de Trabajo en el control y sanción a empresarios.
- Evitar los efectos secundarios del Mercado Único sobre los extracomunitarios; reconocimiento de los derechos derivados de la Seguridad Social en iguales condiciones.
- Facilitar el acceso a los cursos de formación profesional ocupacional.
- Luchar contra la inmigración ilegal regularizando a los trabajadores y condenando con sanciones penales a los empresarios y a los traficantes de mano de obra ilegal.
- Considerar primero a los ilegales que ya están en España para ser incluidos en los cupos.
- Equiparar los derechos de los solicitantes de asilo y refugio a los del resto de ciudadanos mientras se tramita su regularización.

... a los convenios colectivos...

El artículo 17 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece que: «Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas al empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, *origen*, estado civil, *raza*, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a los sindicatos». Las referencias al «origen» y la «raza» vienen a reconocer el principio de no discriminación en las relaciones laborales, como «especificación legislativa» de la proclamación del art. 14 de la Constitución española que establece la igualdad ante la ley, «sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza». Por tanto, desde las normas jurídicas vigentes queda claro que «las condiciones de trabajo de que han de disfrutar los trabajadores durante la realización de su actividad no quedan influidas por la nacionalidad que ostente el sujeto que presta los servicios y que ninguna discriminación podrá establecerse por tal causa» (Polo, 1994, 180).

Los sindicatos plantean con frecuencia la inclusión de estas cláusulas no discriminatorias en los convenios colectivos, pero son pocos los convenios vigentes que contienen cláusulas antidiscriminatorias por motivos de nacionalidad o «raza» y no son los convenios de los sectores donde hay una mayor presencia de inmigrantes en el mercado de trabajo en España. Se pueden citar los convenios colectivos del sector «Helados», el de la «Industria textil y la confección» y el de «Comercio de papel y artes gráficas». Por ejemplo, el primero de ellos incluye una cláusula que dice: «El Convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología, política o sindical, estado civil, etc., en ningún aspecto de la relación laboral, como salarios, puesto de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se complete tanto en este Convenio como en la normativa general» (19).

La presencia sindical es muy activa en campañas agrarias de temporada como la recogida de la fresa en Huelva, del tomate en Badajoz o de la fruta en Cataluña y Aragón. En algunos casos se han incluido (como en el Convenio Provincial del Campo en Huelva para 1995/96 firmado por la Asociación Provincial de Empresarios del sector, ASAJA, UGT y CCOO) la obligación de las empresas de facilitar viviendas a los trabajadores desplazados que contraten, sean españoles o inmigrantes.

... y a las denuncias por discriminación...

En este campo la labor de los sindicatos es trascendental para que se pueda producir una normalización efectiva de las relaciones de trabajo con inmigrantes en Espa-

(19) Desde 1997 se han multiplicado los convenios colectivos que incluyen expresamente una cláusula de no discriminación por razones de «raza», «etnia» o «nacionalidad». Entre los de ámbito a nivel nacional se pueden citar, además de los que se señalan en el texto anterior, los siguientes: «Artes gráficas, manipulados de papel y cartón y editoriales» (1998). «Mataderos de aves y conejos» (1998), «Perfumerías y afines» (1998-1999). «Prensa no diaria» (1998-1999), «Transporte de mercancías por carretera» (1998-

ña. Pero en esta tarea encuentran serias dificultades ya que en muchas ocasiones los propios inmigrantes no están interesados en llevar a cabo acciones legales contra los empresarios debido a su precaria situación laboral y a la dependencia de esos mismos empresarios. Cuando el inmigrante se encuentra legalmente integrado en la empresa (con un contrato laboral, permiso de trabajo y de residencia, etc.) y presenta una denuncia por discriminación, el sindicato articula todos los resortes que tiene a su alcance para tratar de esclarecer los hechos de la manera más objetiva. En estos casos las denuncias pasan a las Federaciones correspondientes. Se pretende en este caso una normalización efectiva del inmigrante considerado como trabajador sin distinciones.

Las Inspecciones de Trabajo (cauce institucional de denuncia de las irregularidades) o las denuncias judiciales son los caminos legales que posee el inmigrante (como el resto de trabajadores) en los casos de discriminación. Sin embargo, la labor más frecuente que llevan a cabo los sindicatos es la «negociación» directa con el empresario; siempre que es posible se intenta esa negociación con el empresario con la finalidad de disminuir el riesgo de represalias contra el trabajador inmigrante.

... y la formación profesional de los inmigrantes

Tanto CCOO como UGT organizan, en colaboración con distintas instituciones públicas, cursos orientados especialmente para los inmigrantes que se imparten por toda la geografía española, sobre todo en las regiones con mayor presencia de extranjeros. Estos cursos pretenden proporcionar a los trabajadores inmigrantes una oportunidad de mejorar sus posibilidades de integración en el mercado laboral español. Se han impartido cursos de albañilería, cultivos agrarios, carpintería, escayolista, encofrador, jardinería, pintor de edificios, manipulador de maquinaria agrícola, ayuda a domicilio, técnicas avícolas, soldadura, mecánica del automóvil, etc. Se imparten también lengua castellana y catalana, alfabetización, graduado escolar, etc. (véase Colectivo IOE, 1996).

4. Inmigrantes en los sindicatos

La presencia de inmigrantes en distintos niveles de los sindicatos CCOO y UGT es creciente. Es difícil juzgar si su presencia es pequeña: en términos absolutos, no se conoce el número exacto de contratados por los sindicatos ni de afiliados a los mismos y en términos relativos el juicio exigiría ponerlo en relación con la presencia de inmigrantes en España que, como se ha señalado, no es muy elevada y es relativamente reciente.

2000) y «Aparcamientos de vehículos» (1998-2000). Hay además al menos 33 convenios sectoriales de ámbito provincial o de Comunidad Autónoma que incluyen una cláusula similar. Existen algunos convenios (como «Agropecuarios» de Almería u «Hostelería» de Ceuta) que incluyen una cláusula para adaptarse a las celebraciones musulmanas como el Ramadán (Debemos estas informaciones a una explotación *ad hoc* del Banco de datos de convenios colectivos de UGT obtenida por los responsables de inmigración de este sindicato a nivel confederal y que amablemente nos han proporcionado).

Los sindicatos como empleadores de inmigrantes

Los inmigrantes que trabajan en UGT y CCOO están muy concentrados en las áreas específicas de atención a inmigrantes (como CITEs y Centros-Guía). No conocemos su número ni para CCOO ni para UGT, pero se puede señalar que su presencia es creciente en ambas organizaciones.

La contratación de inmigrantes por parte de los sindicatos se lleva a cabo con los mismos criterios que el resto de los trabajadores: se exigen determinadas cualificaciones para el ejercicio de ciertas actividades y responsabilidades. Si en CCOO nos manifestaban que «los sindicatos no son centros asistenciales», en UGT nos especificaban que cuando el sindicato contrata a una inmigrante «lo hace porque cumple toda una serie de requisitos formativos, porque conoce mejor los aspectos relacionados con los temas de migración, tiene la ventaja de los idiomas, etc., pero no por el hecho de ser un inmigrante». Los criterios de contratación son, por tanto, de carácter profesional y en ciertos ámbitos (como CITEs y Centros-Guía) los inmigrantes —con preparación técnica— pueden tener alguna ventaja para ser seleccionados por sus conocimientos en el campo migratorio.

Las condiciones de trabajo de los inmigrantes en el sindicato no se diferencian de las del resto de los empleados sindicales. No ocupan puestos de responsabilidad destacada (salvo responsables de algunos centros de atención a los inmigrantes y el adjunto del secretario confederal de migraciones en CCOO) en áreas comunes de los sindicatos, pero esto parece ser debido a la reciente incorporación al sindicato.

Los inmigrantes afiliados a los sindicatos

La relación de los inmigrantes con los sindicatos es bastante compleja. El adjunto de la Secretaría Confederal de CCOO nos resumía así las distintas posiciones de los inmigrantes ante los sindicatos: «En realidad existen cinco tipos de inmigrantes considerando su relación con el sindicato. El primer colectivo lo forman aquellos que se acercan al sindicato cuando hay algo que les puede interesar particularmente (relacionado con el permiso de trabajo o residencia, un curso, etc.). El segundo colectivo es el de aquellos que sienten pánico (especialmente filipinos y inmigrantes de países del Este). En tercer lugar, el colectivo de los comprometidos política e ideológicamente, fundamentalmente, sudamericanos y marroquíes. El cuarto colectivo lo conforman los senegaleses, los cuales se afilian masivamente pero no por motivos políticos sino por puro pragmatismo (los sindicatos me sirven). Finalmente, aquellos (los más) que se afilian y con la misma rapidez se dan de baja, luego vuelven a afiliarse, etc. (responden ante eventuales necesidades o situaciones comprometidas como la atención jurídica que es gratuita para los afiliados...)».

Existe desconfianza en muchos inmigrantes ante los sindicatos por considerarlos parte de las instituciones del país de acogida. Las razones son varias y diferentes para distintos colectivos (desde la falta de conciencia de clase, a la desconfianza en las ins-

tituciones, el desconocimiento de las tareas y actividades de los sindicatos o la relación de pasividad respecto a los mismos). Así lo explica un inmigrante en una entrevista para un informe solicitado por UGT: «Si voy a UGT y UGT denuncia al patrón del barco, al otro día yo estoy en la calle» (López, 1992). En ese mismo sentido se expresan en CCOO: «Los inmigrantes prefieren trabajar más horas, tener salarios inferiores, los peores turnos, las tareas más duras con tal de trabajar». Sin trabajo no hay permiso y sin permiso la expulsión es prácticamente irremediable. Y en UGT lo reiteran: «A veces no puedes decir que el lugar y la atención que le prestas es sindical porque la rechazan». Por esto, el sindicato ha de tratar de atraer al inmigrante despejando cualquier duda sobre el servicio que se le va a prestar y procurando que éste no vea a la organización sindical como una parte más del sistema institucional español.

Partiendo del respeto a la igualdad de derechos de todos los afiliados y afiliadas, los sindicatos se han comprometido en sus Congresos a organizar sindicalmente a los trabajadores extranjeros, promoviendo activamente su afiliación y participación, así como la adopción responsabilidades sindicales que ayuden a su plena integración (elecciones sindicales, negociación colectiva, etc.). Sin embargo no parecen ser muchos los afiliados, salvo en algunas zonas geográficas como Almería o Murcia, en que el 80% de los afiliados a CCOO son marroquíes. CCOO declara tener afiliados a cerca de 11.000 inmigrantes, lo que haría de este sindicato la primera organización de inmigrantes de España (20).

6.4. VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA SINDICAL ESPAÑOLA ANTE LA INMIGRACIÓN

La actuación de los sindicatos españoles UGT y CCOO respecto a la inmigración y los inmigrantes contrasta con las posturas de otros sindicatos europeos en los años de la posguerra. Desde que comenzó el hecho social de la inmigración en España con la llegada de latinoamericanos en los años setenta huyendo de las dictaduras de América Latina, los sindicatos españoles adoptaron posiciones de solidaridad muy activas con los inmigrantes-refugiados que llegaban a España. Ciertamente había con frecuencia, además de una solidaridad espontánea porque sindicatos y sindicalistas tenían todavía en su memoria (cuanto no en sus cuerpos) el franquismo y los apoyos solidarios recibidos desde países europeos y latinoamericanos, cierta sintonía política con los recién llegados. Y los tiempos de la crisis del empleo no eran tan graves como comenzaron a serlo en pocos años.

El reto real de la inmigración para el sindicalismo español comenzó con la llegada de otra inmigración: los trabajadores africanos, especialmente de Marruecos. Lo sor-

(20) Una investigación reciente (Carrasco, 1999) ponía en duda esta notable implantación de los sindicatos entre los inmigrantes. A partir de una encuesta a 1.000 inmigrantes deduce que el 60% de los inmigrantes no pertenece a ninguna asociación, el 29,4% pertenecen a asociaciones de inmigrantes, el 3,3% a asociaciones deportivas, y el 2,4% a sindicatos. Los datos de Carrasco podrían ser seriamente criticados tanto desde el punto de vista muestral como desde la no inclusión de respuestas múltiples.

Estos resultados contrastan con afirmaciones rotundas de los sindicatos. Un responsable de inmigración de CCOO en Andalucía señalaba en unas jornadas en Baeza (verano 1998) que: «No hay trabajadores que coticen más a la seguridad social y que se afilien más a los sindicatos que los inmigrantes».

prende en España no es la pequeña pero creciente presencia de magrebíes, sino el hecho de que ese fenómeno no se haya comenzado a producir hasta hace una década y que sea aún de tan pequeñas dimensiones. Porque los lazos de España con Marruecos han sido históricamente muy notables, los lazos económicos actuales son muy fuertes, los lazos culturales (especialmente con Andalucía) y turísticos son intensos, las diferencias de desarrollo entre uno y otro país son grandes, la realidad (televisiva) española entra a diario en miles de hogares marroquíes, varios millones de magrebíes atraviesan cada año al menos una vez en cada dirección España de norte a sur para ir a sus países de origen de vacaciones y volver a los países europeos donde trabajan y, *last but not least*, España y Marruecos están situados a unos pocos kilómetros de distancia. Todos estos hechos hacen que el fenómeno social que hay que explicar sea por qué han tardado tanto en llegar y en por qué hay tan pocos marroquíes en España.

El proceso no pilló de sorpresa a los sindicatos españoles. En las zonas donde comenzó el fenómeno (como algunas comarcas catalanas y andaluzas) se tomó rápidamente conciencia de la importancia de lo que comenzaba a ocurrir y la respuesta desde la organización fue temprana: en 1986 se crean los primeros CITEs en Cataluña.

La actuación sindical ha sido temprana, constante y positiva en defensa de la igualdad de trato en el trabajo y en la sociedad. Esta posición ha venido alentada, además de por la conveniencia de defender la coherencia de las relaciones laborales, por un sentido de solidaridad. Enjuiciar la actuación sindical en este terreno exige diferenciar los niveles que hemos indicado en los epígrafes anteriores:

- *La atención individualizada a los inmigrantes por parte de los sindicatos:* Los dos sindicatos CCOO y UGT han hecho un gran esfuerzo organizativo con la creación de las redes de CITEs y Centros-Guía respectivamente. Estos organismos se están mostrando como piezas fundamentales, junto con otras redes privadas no sindicales de atención a los inmigrantes, en el proceso de normalización de la inmigración en España. Convendría, sin embargo, recordar su a veces excesiva dependencia de programas de las administraciones públicas que en ciertos casos hace que se cuestione la conveniencia de mantener el esfuerzo que ello supone para los sindicatos con recursos económicos no precisamente abundantes.
- *Las posiciones sindicales ante las políticas que inciden en la inserción de los inmigrantes en el mercado de trabajo:* En este terreno reivindicativo en defensa de los intereses de los inmigrantes, los sindicatos han mantenido posturas claras y constantes, aunque no siempre hayan conseguido que las diferentes administraciones adoptaran las medidas por ellos defendidas. El mejor ejemplo lo constituye la actual Ley de extranjería que no ha sido modificada a pesar de las duras críticas sindicales. La participación en las instituciones como el Foro para la Integración Social de los Inmigrantes es tomada muy en serio por los sindicatos, aunque de nuevo hay que señalar que su carácter consultivo lleva a que sus planteamientos, en gran medida coincidente con las otras ONGs que participan en el Foro, no siempre sean tenidos en cuenta por las administraciones presentes (ni menos por las ausentes) en el Foro.

- *Las actuaciones sindicales en los mercados de trabajo donde se insertan los inmigrantes:* Las declaraciones sindicales en este terreno son muy claras; las recomendaciones de cara a la negociación colectiva y a la intervención en el mercado de trabajo también. Hay, sin embargo, diferencias entre esas declaraciones y tomas de posición de carácter oficial y la asunción concreta de estos principios en el nivel de las federaciones sectoriales, uniones territoriales, sindicatos de rama, secciones sindicales y comités de empresa. Probablemente no se trata tanto de olvido de estrategias cuanto de cambio de prioridades. Otro tanto ocurre en la negociación colectiva. Ya hemos visto que son muy pocos los convenios colectivos que incluyan cláusulas de no discriminación por razón de «origen» o «raza», por utilizar las dos expresiones que usa el Estatuto de los trabajadores y que, por tanto, a priori, no parece que fuera muy difícil plasmarlas en los convenios ya que no introducen obligaciones nuevas para los empresarios pero servirían para recordar la norma laboral a ese nivel y de esa manera para alentar positivamente la no discriminación. Habría que fomentar la aplicación de los principios de la Declaración de Florencia en la negociación colectiva en España.
- *Los sindicatos como empleadores de inmigrantes y la participación de los inmigrantes en los sindicatos:* Ya hemos señalado que los inmigrantes acuden con frecuencia a los sindicatos españoles pero esto se produce de un modo muy desigual según los países de origen, las zonas geográficas y los sectores de actividad. Existen por parte de otros inmigrantes grandes recelos ante los sindicatos españoles por una visión apriorística de los mismos como instituciones del país de acogida. Aunque tanto UGT como CCOO han adoptado posiciones de estímulo a la afiliación de trabajadores inmigrantes, los resultados parecen desiguales. Y la situación es similar respecto a la contratación de inmigrantes dentro de ambas organizaciones. Sin olvidar, como se ha dicho reiteradamente, lo reducido de la inmigración en España y lo reciente del fenómeno.

Una aportación fundamental de los sindicatos en el tema de la inmigración (aportación que comparten con otras ONGs) ha sido su capacidad de asumir rápidamente como un deber del sindicato incorporar como una tarea sindical prioritaria la preocupación por un conjunto de trabajadores con problemas específicos como son los inmigrantes. Estas actividades y posicionamientos de los sindicatos CCOO y UGT cumplen una importante función «anticipatoria» porque es presumible que la inmigración en España continúe aumentando y es muy importante este ejercicio de preparar la opinión pública en general contra la xenofobia y el mundo del trabajo en particular contra actitudes discriminatorias contra los inmigrantes. La importancia del papel protagonista que los sindicatos UGT y CCOO están asumiendo en este campo es muy relevante en la difusión de actitudes positivas y de un clima social adecuado para la aceptación de los inmigrantes y para fomentar su integración en la sociedad española.

7. LA MINERO SIDERÚRGICA DE PONFERRADA (MSP)

7.1. LA MSP Y EL VALLE DE LACIANA: DOS HISTORIAS PARALELAS

El Valle de Laciana está situado en el extremo noroccidental de la provincia de León (al noroeste de España, en la Comunidad Autónoma de Castilla y León). Es una región montañosa y durante siglos su actividad económica principal fue la ganadería. Es una zona rica en recursos naturales (entre ellos el carbón) pero la falta de infraestructuras y la distancia de las grandes vías de comunicación no facilitaban la explotación de dichos recursos.

A principios de siglo comienza la extracción del carbón en la zona; esta actividad se configura en poco tiempo como la principal (y casi única) del Valle. La fundación de la empresa «Minero Siderúrgica de Ponferrada» (en adelante, MSP) en 1918 y la construcción del ferrocarril Ponferrada-Villablino suponen un «vertiginoso proceso de transformación sociocultural» para todo el Valle de Laciana que aún no ha terminado (Mol-des, 1997). A partir de ese momento el devenir de la MSP fue el devenir del Valle y el resto de la actividad económica se desarrolló en función de la actividad minera. La historia del Valle y la empresa discurren paralelas. Para los habitantes del Valle, la MSP es simplemente «la empresa».

Han sido muchos los efectos de esta transformación, destacando el crecimiento demográfico, que, además de absorber mano de obra proveniente de provincias limítrofes, se ha visto incrementado con la llegada de inmigrantes. La actividad minera ha definido la evolución demográfica y la estructura de la población. En lo que va de siglo, la población del Valle se ha multiplicado por cinco, pasando de 2.877 habitantes en 1900 a 15.079 en 1996. Villablino es el núcleo urbano principal.

La MSP surgió como una reserva para la industria siderometalúrgica del País Vasco y de hecho la mayoría de sus propietarios eran vascos. Nació con la idea de ser un «complejo industrial», pero desde el principio toda la actividad se canaliza hacia la labor extractiva y se descuida la infraestructura siderúrgica: la MSP se dedicará sólo a la extracción, «los procesos de transformación y la construcción de complejos industriales se asientan en otras zonas, de manera que los beneficios revierten únicamente

en forma de salarios» (Moldes, 1997). Su mercado será únicamente nacional. Es un mercado seguro, debido a sus relaciones con la banca, el poder político y las industrias consumidoras. Al principio sus clientes serán el ferrocarril, el sector termoeléctrico y otros sectores como el cemento. Este apoyo permite que la empresa no sufra las consecuencias de las sucesivas crisis y que no tenga ningún problema por encontrar nuevos mercados hasta 1960. En esa fecha la apertura al exterior provoca una importante crisis por la caída del consumo de carbón (frente a otras fuentes energéticas: pasa de suponer el 74% del consumo interno de energía en los años cincuenta al 18% en 1973). La empresa en esos años está muy poco mecanizada y se resiste a invertir en maquinaria y a modernizar las explotaciones. Las jornadas de trabajo eran larguísimas para compensar la falta de maquinaria y se seguían utilizando animales como única fuerza de apoyo al trabajador. Aun así (o precisamente por eso), estos son los años dorados de la MSP.

La fuerte emigración de jóvenes de la zona hacia otros países europeos lleva a la empresa a buscar a trabajadores inmigrantes: es la época de llegada de inmigrantes portugueses y caboverdianos.

En 1977 se producen las primeras pérdidas netas de la MSP. En los años ochenta la mala gestión de la empresa hizo que pasara de ser una «empresa ejemplar» (título que le fue otorgado por el franquismo en 1959) a ser un «modelo de empresa en crisis». En 1985 se aprueba un plan de viabilidad (que buscaba un aumento de la productividad a través de la reducción de la plantilla) que se muestra inviable. La masiva movilización de la zona (que culmina en la llamada «marcha negra» hacia Madrid en 1992) lleva a negociar un nuevo plan de viabilidad y una serie de complejas operaciones financieras y políticas acaba con la adquisición del 70% de las acciones de la empresa por el grupo empresarial de Victorino Alonso en 1994. Se pone entonces en marcha un Plan Estratégico Técnico-Económico para 1994-1997. Tras un año de reajuste de los costes salariales, en 1995 la empresa presenta un balance positivo. La producción bruta diaria de extracción subterránea aumenta considerablemente. Se reinicia la explotación a cielo abierto, lo que hace reducir el nivel de inversiones y aumentar la productividad de la empresa. Se ha establecido un nuevo modelo de gestión caracterizado por la puesta en marcha de una cadena de reajustes en la que la MSP se ha sometido, tanto en el ámbito de la mecanización como en la organización del trabajo, en busca de una mayor productividad y adaptación a las nuevas necesidades que se exigen a la minería.

Los proyectos de reestructuración cambiaron las locomotoras de vapor por las locomotoras diésel eléctricas. También se ha construido una central termoeléctrica (que se espera se ponga en marcha en breve) y que supone el inicio de una pequeña actividad de transformación. En los años noventa se ha introducido maquinaria polaca y con la maquinaria se ha producido una nueva ola migratoria, esta vez de varones procedentes de países del este de Europa (sobre todo desde Polonia).

Todo este período de reajuste (similar al de otras empresas mineras europeas) ha supuesto una reducción de la plantilla (llevada a cabo en forma de 470 jubilaciones anticipadas) en los últimos años: de 2.629 trabajadores en 1993 se ha pasado

a 2.264 en febrero 1997 que se reparten en los seis centros de producción con que cuenta la MSP.

7.2. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO DE LA LLEGADA DE LOS INMIGRANTES

La llegada de los inmigrantes se produce en un contexto que determinará tanto las prácticas mantenidas desde la empresa hacia los inmigrantes, como la integración de los mismos en la sociedad lacianiega. La crisis hullera de los años setenta coincidió con la necesidad de mano de obra para el desarrollo de las economías europeas. El rechazo de los jóvenes del Valle a las duras condiciones del trabajo en la mina les llevó a emigrar a otros países europeos y a los núcleos industriales españoles más dinámicos. «El resultado de esta situación será una escasez crónica de mano de obra joven, fundamentalmente para las labores de arranque (picadores) en el sector». (Moldes, 1997). Por otro lado, la escasa mecanización hacía necesario un gran número de trabajadores para poder continuar con las labores dentro de la mina. Esta situación lleva a las empresas mineras a buscar mano de obra primero en Portugal y seis años después, a partir de 1974, en Cabo Verde (en aquellos momentos colonia portuguesa). Los inmigrantes son demandados por la empresa. No había ningún problema para conseguir o renovar los permisos de trabajo ya que la empresa colaboraba en ambas tareas. Algunos de los inmigrantes que llegan inicialmente a la MSP abandonaron la mina y buscaron trabajo en otros sectores de actividad dentro y fuera del Valle.

Los inmigrantes portugueses y caboverdianos eran hombres jóvenes, que llegaron solos, con la idea de estar un periodo trabajando y ahorrar el máximo dinero posible. Sin embargo, esta idea parece abandonada sobre todo por los caboverdianos: la mayoría se ha instalado definitivamente en España. La comunidad caboverdiana no representa más que un pequeño porcentaje del conjunto de población africana residente en España y hay que señalar que la mitad de la población caboverdiana asentada en España se encuentra en la provincia de León (unos 1.000 inmigrantes y de ellos unos 500 en Lacia).

El Valle de Lacia y el Municipio de Villablino se ha ido convirtiendo así en un centro multicultural, en el que nos encontramos con un alto porcentaje (en comparación con el conjunto de España, donde los extranjeros no llegan al 2% de la población) de población extranjera: el 8% del total de la población del Valle (véase cuadro adjunto). A su llegada fueron bien acogidos por los «paisanos» del Valle. A los portugueses y caboverdianos han venido a añadirse desde finales de 1992 otro grupo importante de jóvenes polacos y checos. Son mineros especializados que trabajan para empresas subcontratadas por la MSP. Su número varía desde los 90 aproximadamente de hace unos años hasta unos 60 en la actualidad. Su integración ha sido más difícil en el Valle, tanto por llegar en plena crisis minera, como por el idioma, que dificulta las relaciones con el resto de habitantes.

HABITANTES DE VILLABLINO SEGÚN SEXO Y NACIONALIDAD EN 1996

Origen nacional	Varones	Mujeres	Total
España	6.978	6.942	13.920
Portugal	356	314	670
Cabo Verde	215	211	426
Polonia	49	0	49
Otras	4	10	14
Total población	7.602	7.477	15.079

Fuente: Padrón Municipal de 1996 (Elaboración: Moldes, 1997).

7.3. LAS PRÁCTICAS DE LA MSP RESPECTO A LOS INMIGRANTES

1. Portugueses y caboverdianos en la MSP

De los 2.264 trabajadores con que cuenta la empresa (febrero 1997), 96 son caboverdianos y 34 portugueses. No se incluyen aquí a los aproximadamente 60 polacos ya que no trabajan directamente para la MSP. Hace tan sólo dos años el número de trabajadores inmigrantes no nacionalizados se calculaba en 153 (70 caboverdianos y 83 portugueses). Pero si se incluyera a los inmigrantes que han adquirido la nacionalidad española la proporción de trabajadores de origen extranjero (portugueses y caboverdianos) en la MSP sería en torno al 20%. Estas nacionalizaciones son un exponente claro de la integración sociolaboral de ambos colectivos, ya que a todos los efectos no hay ninguna diferencia formal entre ellos los autóctonos y los nacionalizados. La empresa estima en más de 4.000 los trabajadores inmigrantes que han pasado por la MSP desde su creación.

2. Estructura y trayectorias por categorías

La complejidad de la actividad de extracción del carbón hace que dentro de las empresas mineras nos encontremos con un entramado de puestos y categorías bastante complejo. En la definición de categorías entran aspectos como la cualificación, las responsabilidades desarrolladas, pero también otros aspectos como el salario o la peligrosidad de las tareas. Por esta razón, es difícil establecer un rango diferencial entre las distintas especialidades profesionales. Las tareas de interior ocupan al mayor número de personal de la empresa, y dentro de éstas, el mayor número de trabajadores se dedican a picar (327). Es difícil definir la posición de una categoría respecto a otras si se exceptúan los puestos que exigen titulaciones específicas (como los ingenieros), aquellas que suponen responsabilidad (como los vigilantes) o aquellas en las que se especifica la condición de ayudante. Así, una categoría como picador, aunque es una especialidad que no exige una formación ni cualificación específica y sólo exige conocer el trabajo

en la mina y tener unas condiciones físicas adecuadas, puede ser considerada como una categoría de prestigio debido al dinero que se puede obtener picando (ya que se cobra a destajo por metros trabajados). Lo mismo ocurre con la categoría de posteador, más valorada que la de picador, ya que supone mayores conocimientos técnicos.

En el caso de los inmigrantes, tanto portugueses como caboverdianos comenzaron desarrollando labores de ayudante minero y picadores en talleres. La falta de formación y de cualificación específica en el trabajo de la mina no permitieron que entraran en otros puestos. Muchos de ellos han ido cambiando de funciones en estos veinte años que llevan trabajando en la MSP, aunque la mayoría se siguen encontrando en puestos de personal obrero de interior. En la actualidad los 96 caboverdianos ocupan las siguientes categorías: 71 picadores, 17 ayudante minero, 3 posteadores y 5 otras categorías. Los 34 portugueses son 8 picadores, 3 ayudantes mineros, 5 posteadores, 6 barrenistas y 12 otras categorías.

El sistema de promoción interna permite el paso de unos puestos a otros en función de criterios como la antigüedad, el conocimiento de la mina y las necesidades de la propia empresa. En muchos casos, estos ascensos necesitan de una formación complementaria que ofrece la empresa. Para ello existen listas en las que se apuntan los trabajadores que desean el cambio de especialidad, aunque también puede ser la empresa y el Comité de Empresa quienes designen a las personas a los nuevos puestos.

En el caso de los caboverdianos puede observarse un estancamiento en la categoría de picador: los caboverdianos suponen el 4,2% del total de trabajadores de la MSP, pero son el 21,7% de los picadores de la mina. La falta de formación general, las dificultades con el idioma, parecen ser algunas de las razones que expliquen esta inmovilidad del grupo de los caboverdianos. Sin embargo, estas razones también las comparte el grupo de portugueses y su movilidad interna ha sido mayor. Otra de las causas que se esgrimen es la falta de interés de los primeros por acceder a otras categorías que les reportarían menos dinero, similar peligro y más problemas, tanto por la responsabilidad que conllevan como por los posibles roces con otros compañeros y que intentan evitar a toda costa. Estos problemas pueden ser mayores de lo normal en el caso de los caboverdianos, ya que las buenas relaciones laborales entre todos los trabajadores de la MSP no impide una cierta reticencia por parte de los españoles a ver a los caboverdianos en ciertos puestos de responsabilidad y que está relacionado con el color de su piel. Como nos decía un minero caboverdiano: «¡Lo que faltaba aquí, un negro posteador!».

Estas razones han llevado a itinerarios laborales distintos para las tres nacionalidades. Hemos comparado la trayectoria de 10 trabajadores españoles, 10 portugueses y 10 caboverdianos elegidos al azar (excluyendo al personal directivo). Se ha tenido en cuenta su edad y la fecha de entrada en la empresa, para poder hacer una comparación de las trayectorias seguidas sin elementos que disocien los resultados. La edad de los portugueses y caboverdianos es similar, al igual que el período trabajado en MSP; sin embargo los 10 trabajadores españoles son algo más jóvenes (recordemos que en los años setenta los españoles no querían trabajar en la mina, por eso su incorporación es posterior; muchos de los que trabajaban en esa fecha están ya jubilados). El espa-

ñol más joven tiene 30 años, el portugués 37 y el caboverdiano 41. La trayectoria más común seguida por los caboverdiano es: *ayudante minero* → *ayudante picador* → *picador* (de los 10, 5 son picadores y 4 ayudantes minero). En el caso de los portugueses, la trayectoria más común es: *ayudante minero* → *picador* → *posteador* → *vigilante* (entre los 10 portugueses hay 2 vigilantes y 1 minero de 1^{er}, 1 lampistero, 3 picadores, 1 ayudante minero, 1 ayudante barrenista y 1 peón especialista). Y en el caso de los españoles, la trayectorias están más diversificadas: se comienza por aprendiz, peón o ayudante minero y los 10 casos seleccionados llegan a 10 categorías distintas (sin olvidar que son más jóvenes y con menos años en la empresa): maquinista de tracción, posteador, caminero, vigilante 2^{er}, artillero, oficial mecánico, picador, ayudante barrenista, peón especialista y ayudante minero.

3. Condiciones de trabajo

Dentro de la dureza y la peligrosidad que supone el trabajo en la mina, las condiciones de trabajo dentro de la MSP son buenas. Se ajustan en todo momento a lo establecido en el Estatuto Minero que se aplica en las empresas dedicadas a las labores explotación y aprovechamiento de los yacimientos minerales y por el Convenio Colectivo de la empresa. Las condiciones de trabajo establecidas tanto en el Estatuto como en el Convenio son las mismas para trabajadores autóctonos e inmigrantes.

El Convenio Colectivo ha establecido una significativa contención salarial desde 1993 (2 años sin subida salarial, 2 años con una subida salarial 2 puntos por debajo del IPC y un aumento salarial similar al IPC en 1997), con lo cual el poder adquisitivo de los mineros ha descendido considerablemente en los últimos años. La composición de los salarios es compleja debido sobre todo a la existencia del trabajo a destajo en muchas categorías y de las primas e incentivos existentes: prima de producción, prima de asistencia, plus de convenio, prima por trabajos penosos, prima por antigüedad, plus de nocturnidad, bonificación por trabajos especiales, etc. En los puestos con salario a destajo, se establece un promedio que es el que regula el salario recibido por los demás. La categoría de picador resulta una de las mejor pagadas (aunque está fundamentalmente en función de lo que se trabaje).

Los horarios realizados son de 35 horas semanales para los mineros de interior (7 horas y 10 minutos presenciales y 25 minutos de descanso) y 40 horas (8 horas presenciales y 15 minutos de descanso) para los mineros de exterior en turnos. En caso de especial penosidad, por condiciones de temperatura, humedad, etc., la jornada queda reducida a 6 horas diarias y a 5 horas en el caso de que el trabajador haya de realizar el trabajo completamente mojado desde el inicio de la jornada (conocidas como «horas de mojado»). La nueva dirección de la empresa ha establecido un control férreo sobre los horarios y en especial sobre estas «horas de mojado», estableciendo sanciones a aquellos que abusen de ellas.

El convenio estipula dos días seguidos de descanso que en la actualidad son sábados (una conquista laboral de los años ochenta) y domingos. Todos los trabajadores de la MSP tienen 25 días laborables de vacaciones retribuidas.

A pasar de que se cumplen las condiciones de seguridad e higiene establecidas en el Estatuto Minero, en 1995 hubo 956 accidentes en la mina (896 de ellos en el interior de la mina). La mecanización del trabajo en la mina ha mejorado las condiciones de seguridad, aunque la prioridad dada a la productividad en la empresa deja en un segundo plano la salud de los trabajadores.

4. Situación actual del mercado de trabajo en la comarca: los problemas de integración sociolaboral de la segunda generación de portugueses y caboverdianos

La perfecta integración social de los inmigrantes llegados en la década de los setenta a Villablino favoreció un proceso de reagrupación familiar que se produjo entre cuatro y siete años después del asentamiento de los varones. También se han realizado durante estos años matrimonios mixtos, entre extranjeros y españolas. La creación de familias contribuyó al asentamiento definitivo tanto de portugueses como de caboverdianos. En este momento, los hijos de aquellos que vinieron a trabajar en la mina son jóvenes que se encuentran en muchos casos (sobre todo los hijos de portugueses) en edad laboral. Pero estos jóvenes no encuentran las mismas condiciones laborales ni sociales que encontraron sus padres.

El alto nivel de desempleo de los jóvenes en España afecta también a una comarca a la que la emigración y la mina habían mantenido hasta hace poco fuera de este problema. Los hijos de los españoles en la comarca se encuentran en el mismo mercado laboral que los hijos de inmigrantes. Y es en este contexto de crisis económica en el que se han sucedido los primeros casos de quejas por la presencia de extranjeros en la comarca. Estamos hablando de pequeños sucesos, como una pintada con la inscripción «el futuro de Laciaña sin negros», a los que desde las sociedad laciañiega no se da importancia: «Algún ignorante» (nos decía un responsable sindical).

La actividad principal en el Valle sigue siendo la actividad minera y la MSP «la empresa» que copa dicha actividad. En la actualidad, hay dos formas de trabajar en la mina: bien entrar a trabajar en la MSP directamente, bien para una empresa subcontratadas por la MSP para la realización de tareas más o menos concretas.

La MSP está adquiriendo fincas en los pueblos del Valle para su explotación, casi siempre a cielo abierto. A raíz de la aceptación de jubilaciones anticipadas, se estableció un pacto entre empresa, Juntas vecinales de los Concejos de la zona y sindicatos, por el que se la MSP comprometió a contratar para la explotación de esas fincas a jóvenes (menores de 30 años) de la comarca. La empresa selecciona a los nuevos trabajadores a partir de una «lista» presentada por las Juntas vecinales. A los candidatos se les hace una revisión médica y luego se les va llamando según las necesidades de la empresa en las diferentes cuencas del Valle. Por este procedimiento se contrataron con carácter indefinido 83 trabajadores en 1996, de los cuales en torno a un 15% son de origen portugués. El director de Recursos Humanos de la MSP resume así el procedimiento: «A nosotros nos dan una lista y nosotros, dentro de las necesidades de la empresa, si ese señor cumple los requisitos, pues entra a trabajar; esa es la po-

lítica. El principal requisito es que tenga condiciones y actitud física para el trabajo». En este proceso de selección entran por igual hijos de españoles, portugueses o cabo-verdianos (aunque los de estos últimos son, en general, muy jóvenes todavía). Sin embargo, las redes de conocidos o familiares y la propiedad de las fincas vendidas parece ser un punto importante a la hora de elaborar las listas para presentar a la empresa. Estos nuevos trabajadores entran con las mismas condiciones que el resto de la plantilla de MSP, pero con la condición de trabajar sábados y librar otro día de la semana.

La segunda opción es trabajar para empresas subcontratadas por la MSP. Estas empresas buscan normalmente gente con experiencia, aunque son una de las pocas opciones para los jóvenes y están contratando a mineros de empresas cerradas en otras zonas. En Laciana no había paro generalizado de gente cualificada. Las condiciones laborales de los trabajadores de estas empresas son peores que las de los trabajadores de la MSP, no se rigen por el convenio colectivo de la MSP, aunque sí respetan las condiciones de seguridad e higiene establecidas en el estatuto minero y contempladas en la MSP. Su salario es menor, aunque pueden llegar a ganar mucho, trabajan más horas y más días a la semana que la plantilla de «la Minero».

En este caso se encuentran los trabajadores de una empresa polaca subcontratada por una empresa asturiana que a su vez trabaja para la MSP: su horario es de ocho horas, seis días a la semana (incluidos sábados e incluso domingos si es necesario recuperar días perdidos por cualquier cese de la actividad). La empresa les paga un viaje a Polonia que también compensan con su trabajo los días de fiesta. Tienen prohibido hablar sobre su salario. Sus condiciones de trabajo, sin embargo, son buenas: trabajan en un pozo mecanizado con condiciones de seguridad e higiene adecuadas. Sus condiciones no parecen, por tanto, muy distintas de las que sufre cualquier otro trabajador en una compañía subcontratada por la MSP. Su susceptibilidad por la dependencia de un permiso de trabajo, así como por la necesidad de ganar dinero a toda costa, introduce un elemento de presión en sus condiciones: «Tienen miedo», señala un delegado sindical.

Con el objetivo de formar a gente para poder acceder al trabajo en la mina en mejores condiciones, se puso en marcha en la zona una *Mina-Escuela*. La formación que se imparte consiste en seis meses de enseñanza teórica y seis meses de enseñanza práctica, en los que se les realiza un contrato en prácticas. Tiene su sede en un pueblo cercano a Ponferrada (80 km.) y en la actualidad se está poniendo en marcha un centro de enseñanza práctica en uno de los pueblos del Valle. Se ofrece formación específica en ciertas especialidades: barrenista o picador, electromecánico de mantenimiento, operador de maquinaria de movimiento de tierras y especialista en obras subterráneas. Tras la formación, hay un período de ayuda a la inserción. Es una iniciativa de la Consejería de Economía y Hacienda de Castilla y León, del INEM y de la Fundación Santa Bárbara. En la preselección para acceder a la formación ofrecida se encontraban cinco extranjeros, para acceder a quince puestos para toda la comarca. Únicamente se pide tener entre 19 y 24 años y pasar un reconocimiento médico. La presencia de extranjeros como futuros posibles alumnos muestra el conocimiento de estos jóvenes de las vías de información locales y su inserción social.

La MSP ha apoyado la iniciativa de la Mina-Escuela cediendo terreno para la puesta en marcha de la mina en la que se realizarán las prácticas. Sin embargo, existe cierto escepticismo sobre una iniciativa de este tipo en una situación de crisis de la minería como la que se vive en la actualidad en estas montañas leonesas.

5. La no-política antidiscriminatoria, la igualdad de trato y los sindicatos en la MSP

Aunque hayan pasado por la MSP más de 4.000 inmigrantes y en la actualidad supongan cerca del 7% de la plantilla de la empresa, «la Minero» nunca se ha planteado tener una política de prevención de la discriminación racial y la xenofobia y de promoción de la igualdad en el trabajo. La igualdad de todos los colectivos en lo que se refiere al trabajo ha hecho innecesaria —a juicio de la empresa— la existencia de una regulación específica. En todo momento, los extranjeros han sido tratados como cualquier otro trabajador de la empresa, sin plantearse que pudiera ser de otra forma. Los sindicatos han defendido unas condiciones laborales iguales para todos los trabajadores de la MSP, indistintamente de su procedencia o color. Para el jefe de recursos humanos de la MSP «nunca ha habido discriminación, los sindicatos no lo hubieran permitido». La no existencia de problemas, al menos explícitos, entre los trabajadores ha evitado la preocupación específica por estos colectivos. El mismo responsable señala que «no he tenido quejas de nadie que por su origen o procedencia haya tenido un trato desfavorable o discriminatorio».

Los sindicatos tienen una notable implantación y fuerza en la comarca. Su papel de canalizadores del descontento social de los mineros y organizadores de las movilizaciones les ha llevado, en un sector tradicionalmente reivindicativo, a ser un agente social principal en la zona. Existen en el Valle cuatro sindicatos principales: CCOO, UGT, USO y UTM (Unión de Trabajadores de la Montaña), todos con representación en el Comité de Empresa de la MSP. Existe un Comité por cada centro de trabajo y un Comité de Empresa cuyos miembros son designados entre los componentes de los distintos Comités de Centro.

La mayoría de los trabajadores de la MSP se encuentran afiliados a un sindicato y en esto no son una excepción los inmigrantes. En el caso de los caboverdianos, hay incluso ejemplos de multifiliación; la razón que apuntan es la de «no llevarse mal con nadie», «no quedar mal con este o con el otro». Varios inmigrantes han sido delegados sindicales y han pasado por las directivas de algunos de los sindicatos más representativos.

Se encuentran diferencias entre portugueses y caboverdianos: mientras los portugueses participan plenamente en los sindicatos y encontramos varios delegados de personal de esta nacionalidad que participan actualmente en los diferentes comités de la empresa, los caboverdianos son más reticentes a esta participación activa. Son ellos mismos los que no la buscan. Algunos han participado en secciones sindicales, pero por lo general no están interesados en ocupar puestos de responsabilidad. Ser sindicalista supone tener responsabilidades, aprender ciertas cosas, tener facilidad de palabra

y saber llegar a la gente. Los caboverdianos son conscientes de su limitación en este campo y parecen haber aceptado un discreto segundo puesto. Sin embargo, su participación en las movilizaciones es muy activa.

7.4. VALORACIÓN: RELACIONES SOCIOLABORALES EN LA MSP Y EN EL VALLE

Es difícil llamar extranjeros o inmigrantes a personas que llevan viviendo en el Valle de Laciaña más de veinte años. Muchos de ellos incluso han adquirido la nacionalidad española, con lo cual jurídicamente son españoles. Las relaciones sociolaborales en el lugar de trabajo están marcadas por muchos años de convivencia armoniosa.

En la mina las condiciones de trabajo son iguales para todos; como señala un sindicalista: «En la mina todos somos negros». A pesar de ello hemos visto cómo los caboverdianos se concentran en determinadas categorías laborales (como picadores). La actitud de los caboverdianos ha sido cautelosa desde su llegada. Tenían miedo de no ser aceptados y esto les ha llevado a intentar contentar a todos. En general, fuera de la mina, no se relacionan mucho con el resto de la población, pero quieren quedar bien con todos. Esto explica, por ejemplo, su pluriafiliación sindical. Este «deseo de no molestar», les ha llevado a quedar siempre en un discreto segundo plano. No han ocupado puestos de responsabilidad en la mina por temor a que se considerara que se metían donde no debían, además de que las categorías en las que los encontramos están muy bien remuneradas y esto también era de su interés. Sin embargo, uno de los caboverdianos entrevistados comenta que no pudo acceder al puesto de vigilante al que se presentó por «nacer cambiado de color». Se han acomodado en puestos en los que no tenían responsabilidad y ganaban mucho dinero y el dinero en el Valle equipara posiciones. Su buena posición económica les ha facilitado su integración en la sociedad laciañiega. Lo mismo ocurre en cuanto a su participación en sindicatos. No buscan responsabilidades, no buscan problemas y son conscientes de las limitaciones que tienen con el idioma y, en general, con un bajo nivel educativo.

Hay que señalar un mecanismo que se produce en el Valle (formalmente) fuera de la MSP que puede afectar negativamente a la igualdad de trato: son las redes sociales del Valle como un elemento clave del funcionamiento de mercado de trabajo local, tanto a la hora de preseleccionar a nuevo personal para la empresa como en la movilidad interna en la MSP. No quiere decir que este elemento discrimine específicamente a los inmigrantes en cuanto tales, pero sí les puede afectar negativamente porque sus lazos sociales y familiares no tengan la suficiente densidad o la suficiente «buena situación» para influir positivamente. Un minero caboverdiano lo resume así: en el Valle «hay muchos padrinos». El problema de tener o no tener padrinos no es un problema de nacionalidad o etnia; tampoco los españoles recién llegados al Valle tienen «muchos padrinos». Es un problema de raigambre social, de participación en las redes sociales «adecuadas».

También las relaciones políticas son claves en la relativa debilidad del «poder social de negociación» (Villa, 1990) de los inmigrantes en el mercado de trabajo local. La ausencia de derechos políticos (que es total en el caso de los caboverdianos) hace que queden excluidos por «falta de interés» (para los políticos) y que sus redes sociales se vean debilitadas.

Redes sociales e intereses políticos influyen notablemente, por ejemplo, en la confección de las «listas» para las nuevas admisiones en la MSP: no parece que exista xenofobia, ni que la nacionalidad o el «color» sean un criterio en su elaboración; lo que cuenta es ser «conocido»: el factor fundamental parece ser formar parte de esas redes (básicamente) informales que permiten acceder a las listas. Son las «relaciones sociales» que se mantienen en el Valle las que están detrás de las «listas».

Mientras se hacía esta investigación un trabajador portugués publicó una carta (en el periódico *La Crónica 16*, 22 enero 1997) con el título «Racismo y xenofobia» en que acusaba a la MSP de xenófoba por no aceptar a dos portugueses para «los escasos puestos de trabajo que dicha empresa oferta» y señalaba que «los sindicatos exigen en la MSP no admitir ningún trabajador extranjero más». Esta acusación fue rechazada por la empresa y por el presidente del comité de empresa (véase *La Crónica 16*, 24 enero 1997).

La MSP no discrimina a extranjeros de nacionales en el proceso de selección de trabajadores, pero las listas de las que se parte para hacer esa selección vienen suscritas por un pacto para contratar a gente de la comarca, que pueden ser portugueses y caboverdianos, si sus relaciones sociales lo permiten. La posible «discriminación» se produce entonces en un terreno más informal y formalmente fuera de la empresa: es el terreno de las relaciones sociales en el Valle, relaciones sociales donde portugueses y caboverdianos están, sin duda, peor situados que los autóctonos. Que «también hay españoles que puedan sentirse discriminados» (como nos decía un minero español), sólo explicita que las diferencias de «poder social» no terminan con la nacionalidad y/o el color de la piel.

Los oriundos de la comarca se sienten con derecho a ocupar los puestos de trabajo que permite crear la explotación de «su» terreno. Miembros de tres sindicatos explican la prioridad que se da a los jóvenes de la comarca. El sindicalista de UGT nos señalaba «Si han de venir de otros sitios (...) es entendible que primero...». El sindicalista de CCOO señala que «en ningún momento se le ha exigido a la empresa que dé trabajo sólo a los españoles; sí es cierto que se pide preferencia para esos puestos de trabajo a los jóvenes de la comarca, pero eso no excluye a nadie, sólo marca un índice de preferencia, que es una ambición lógica de los ciudadanos que se repite en todas partes» (*La Crónica 16*, 24 enero 1997). Un delegado sindical de UTM lo plantea con otro argumento de gran «contundencia»: «Yo soy hijo *legítimo* del pueblo, me considero con más derecho». La gradación de las argumentaciones es muy significativa y nos coloca ante una problemática que va más allá de las «buenas prácticas» de la empresa para situarnos en el territorio de la incidencia de la crisis económica (general y específica) sobre las actitudes de los trabajadores y la importancia que cobra la lucha contra actitudes o planteamientos que pueden ser semilla de discriminaciones xenófobas del tipo

de «los *legítimos* del Valle, primero». No parece que la lógica predominante sea una lógica xenófoba en el sentido de exclusión del «no español»; lo que parece haber, dada la fuerte conexión histórica entre «el Valle» y «la empresa» durante los últimos ochenta años, es una especie de sentido de apropiación de la empresa por parte de los ciudadanos del Valle respecto a los que no lo son.

El problema puede venir al introducir referencias a la «legitimidad» de la pertenencia al Valle. Y ahí sí que nos podemos encontrar con la semilla de actitudes excluyentes que pueden derivar en actitudes xenófobas y racistas.

8. UNA PEQUEÑA EMPRESA AGRÍCOLA EN ZARAGOZA

8.1. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO: AGRICULTURA E INMIGRANTES EN ZARAGOZA

En Zaragoza (21), como en el resto de España, la población activa agraria ha descendido notablemente y de modo paulatino desde los años cincuenta. En el tercer trimestre de 1996 el número de activos del sector agrario era de 21.900 personas, que representaban un 6,3% de la población activa de la provincia y los ocupados en el sector son 20.900 (7,2% del total provincial). Ambos porcentajes estaban por debajo de la media nacional española (que se situaba en aquella fecha en el 8% de los activos y el 8,4% de los ocupados).

La propiedad de la tierra en la provincia está muy dividida: más de la mitad de las explotaciones agrícolas tienen una extensión por debajo de 5 Has. y sólo el 5,9 % de las propiedades supera las 50 Has.

Un 40% de la superficie cultivada se destina a cultivos de secano y un 24% a regadío. Los principales productos agrarios son cereales, frutales y viñedos, cultivos industriales y hortalizas. Desde 1986 el cultivo de hortalizas y frutas está en expansión como alternativa más rentable a la producción de cereales y como consecuencia del incremento de superficie de regadío. Las explotaciones hortofrutícola suelen localizarse en la proximidad de los núcleos urbanos y presentan las siguientes características:

- Propiedades de tipo familiar gestionadas directamente por el propietario.
- Nuevos sistemas de regadío y nuevos cultivos e incorporación de la mecanización de determinadas fases productivas.
- Estacionalidad de los trabajos, con temporadas punta que exigen numerosa mano de obra.
- Mayoría de trabajos de baja cualificación.

(21) Este capítulo fue elaborado con la colaboración especial de Carmen Navarro desde Zaragoza.

El desarrollo del cultivo de regadío ha coincidido en el tiempo con una progresiva pérdida de la población activa agraria autóctona que se ha ido desplazando a otras actividades económicas (sobre todo del sector servicios) en busca de mejores condiciones de trabajo y de mayores rentas. Este fenómeno, unido a las características antes citadas (necesidad de mano de obra, estacionalidad, baja cualificación), ha influido para que en los últimos años se hayan incorporado numerosos trabajadores inmigrantes a estas empresas hortofrutícolas de Zaragoza.

La inmigración legal en Zaragoza presenta una fuerte composición africana: de los 2.862 inmigrantes con permiso de trabajo a finales de 1996, 1.010 provenían del Magreb (729 de Marruecos) y 819 (29%) del resto de África (especialmente de Senegal y Gambia). Los contratos registrados con trabajadores extranjeros en el INEM a lo largo de 1996 confirmaban este perfil de los trabajadores inmigrantes: el 70% ellos se formalizaron con inmigrantes africanos y de más de la mitad (62%) correspondían a ciudadanos de Marruecos o Argelia. Los grupos profesionales en los que se contrata a los inmigrantes están relacionados con la agricultura (un 30% de los casos) y la construcción (un 40%). Esta pronunciada concentración de los inmigrantes en agricultura y construcción, parece estar asociado a que son sectores intensivos en mano de obra, con puestos de trabajo poco cualificados y que han sido relativamente abandonados por trabajadores españoles (Martínez y Navarro, 1993; Gamarra y Mur, 1993).

8.2. PRÁCTICAS DE LA EMPRESA RESPECTO A LOS TRABAJADORES MARROQUÍES

La empresa que llamaremos «Aragón» (22) es una Comunidad de Bienes, con tres propietarios de la misma familia. Está situada en un municipio de unos 2.000 habitantes a 25 Km. de Zaragoza capital. Su actividad es agrícola y se dedica al cultivo de hortalizas y cereales, con los siguientes productos: tomate (77 Has. cultivadas y una producción anual media de 3.100 Tm.); melón (30 Has. y 800.000 kg. anuales); cebolla (30 Has. y 600.000 kg. anuales); a la producción de cereal se destinan 50 Has. Todas las producciones son intensivas en mano de obra excepto el cereal.

Los trabajadores realizan todas las tareas relacionadas con la siembra, mantenimiento, abonado, riego y, sobre todo, recolección de los productos mencionados. Los propietarios se encargan del control de los trabajos, de la comercialización del producto y de la gestión de la empresa. La empresa ha ido incorporando nuevos sistemas de mecanización en algunas actividades e implantando nuevos sistemas de riego (por aspersión y por goteo).

La contratación de inmigrantes comenzó en 1991, de manera escalonada y como solución al problema que les planteaba la falta de mano de obra local. El primer inmi-

(22) «Aragón» es un nombre ficticio de una empresa real. Deseamos agradecer a sus responsables toda la colaboración y apertura que han tenido con nosotros durante la investigación.

grante contratado era el hijo de un marroquí que ya trabajaba en la misma localidad, en una empresa de actividad no agrícola (una tejería).

Los principios básicos en la contratación que se han ido estableciendo en la empresa son los siguientes:

- Siempre se contrata a inmigrantes legalizados (con permiso de trabajo y de residencia) aunque en numerosas ocasiones les solicitan trabajo inmigrantes indocumentados.
- Se contrata a inmigrantes de la misma nacionalidad (marroquíes) y «presentados por otro trabajador de la empresa», es decir, son siempre familiares o conocidos de otros inmigrantes ya contratados por la empresa.
- La empresa realiza las gestiones administrativas ante la Dirección Provincial de Trabajo para la renovación (en su mayor parte anual) de los permisos correspondientes.
- Les interesa que un grupo de los trabajadores inmigrantes se mantenga en la empresa de forma continuada, tanto por la experiencia de trabajo que van adquiriendo en las actividades agrícolas, como porque los propietarios de la empresa están convencidos de que la situación de carencia de mano de obra local va a mantenerse. Los inmigrantes les sirven para captar nuevos trabajadores a la vez que facilitan la comunicación con los últimos llegados si éstos no hablan español (lo que suele ser habitual).
- Cuando un familiar de alguno de los trabajadores que vive en Marruecos desea incorporarse a la empresa, ésta recibe la documentación necesaria para iniciar los trámites de regulación ante los órganos competentes; estos procesos, aunque son lentos, suelen terminar con la llegada a España del nuevo trabajador y con su contratación.
- El salario, el contrato y las condiciones de trabajo que tienen los marroquíes son siempre los mismos que los trabajadores autóctonos que trabajan en la empresa.

1. Distribución de los trabajadores contratados

Dado la actividad de la empresa, la mayor parte de los trabajadores son temporales. Los trabajadores fijos son dos: uno autóctono, contratado con la categoría de encargado, y otro marroquí, que actualmente actúa como ayudante del encargado y le sustituye en algunos casos. El número de trabajadores varía a lo largo del año, en función de las cargas de trabajo que tienen su punto álgido en los meses de recolección de los productos, entre mayo y octubre. En la distribución del número de trabajadores por meses durante 1996 (véase cuadro adjunto) se observa un mínimo de ocho trabajadores contratados en enero y un máximo de 43 en agosto. La proporción de trabajadores inmigrantes contratados está siempre por encima del 50%, excepto en los meses de diciembre y enero, de escasa actividad agrícola. La media está en el 66% de trabajadores marroquíes.

TRABAJADORES EN ALTA EN LA EMPRESA EN 1996 POR MESES
(dos de ellos son fijos y el resto temporales)

Meses	Total trabajadores	Inmigrantes marroquíes	Autóctonos
Enero	8	3	5
Febrero	11	6	5
Marzo	12	7	5
Abril	15	10	5
Mayo	23	18	5
Junio	29	23	6
Julio	34	26	8
Agosto	43	26	17
Septiembre	40	26	14
Octubre	29	23	6
Noviembre	18	10	8
Diciembre	11	3	8
Media mensual	23	15	16

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de los TC1 de la empresa.

Los inmigrantes contratados, siempre de nacionalidad marroquí, son todos hombres, con edades comprendidas entre los 20 y 40 años, aunque la mayoría está por debajo de los 35 años.

Los trabajadores inmigrantes son contratados para realizar los mismos trabajos y en las mismas ocupaciones que los trabajadores locales, excepto en la de tractorista en la que no hay ningún marroquí contratado. Realizan las tareas de siembra, abonado, riego, mantenimiento en general, recolección y empaquetado de los productos.

La empresa no tiene en cuenta a la hora de contratar inmigrantes si han trabajado anteriormente en el sector agrario puesto que se trata —según señalan los propietarios— de «tareas relativamente fáciles, que aprenden rápidamente».

2. Condiciones laborales

La relación laboral que establece la empresa con los trabajadores es la misma sean autóctonos o marroquíes: la forma legal de contratación es el «contrato por obra o servicio» a tiempo completo con una duración que puede extenderse hasta nueve meses. En los meses de máxima actividad agrícola contratan en ocasiones por semanas o por el período necesario para llevar a cabo determinadas tareas concretas; en este caso pueden contratar por acuerdo verbal, inscribiendo al trabajador en el Censo Agrario en el que realizará la cotización correspondiente, y registrándolo en el Libro de Empresa. El fin de la relación laboral lo marca el descenso de la actividad en los meses de invierno.

Este período lo utilizan los marroquíes generalmente para viajar a su país y vuelven a incorporarse progresivamente a partir de febrero o marzo.

La jornada habitual es de ocho horas diarias, que pueden aumentar a nueve en la temporada de recolección. El horario de comienzo y finalización varía en función de las horas solares.

Las posibilidades de promoción en una empresa de este tipo son prácticamente inexistentes. Uno de los trabajadores marroquíes ocupa un puesto de relativa responsabilidad, está contratado fijo y podría optar al puesto de encargado, si el tamaño de la empresa permitiese tener más de uno.

Tanto por desarrollarse la mayor parte del trabajo al aire libre, como por no utilizar máquinas o herramientas que puedan ser peligrosas o exigir medidas específicas de prevención de riesgos, no se observa ninguna situación de trabajo que pueda considerarse perjudicial para los trabajadores. Las condiciones en este aspecto como los demás son las mismas para los trabajadores autóctonos y para los marroquíes.

El salario que se paga es el mismo para los trabajadores marroquíes y para los trabajadores autóctonos (575 ptas. brutas por hora, de las cuales se debe descontar la cotización del trabajador a la Seguridad Social).

La empresa proporciona alojamiento a los trabajadores marroquíes; esta práctica es tradicional en la actividad agrícola de la zona. La empresa alquila directamente y paga viviendas en la localidad para los trabajadores inmigrantes. Recientemente ha construido una casa en el campo con capacidad para 25 trabajadores, con luz y agua corriente, cocina múltiple, duchas, habitaciones y sala-comedor.

8.3. VALORACIÓN: PEQUEÑA EMPRESA AGRARIA E INMIGRACIÓN

La contratación de marroquíes responde a una necesidad de la empresa: carece de mano de obra autóctona local a la que pueda contratar de forma regular. Sin tener una decisión predeterminada de contratar inmigrantes, comenzó a hacerlo de forma espontánea por la disponibilidad de éstos, pero desde el primer momento establece un respeto a la legalidad vigente. Este principio en la relación laboral es fundamental para impedir que diversas prácticas bastante habituales en los trabajos temporales puedan traducirse en prácticas discriminatorias, favorecidas además por la situación de precariedad de los inmigrantes, principalmente si éstos carecen de permiso de trabajo. Estas prácticas discriminatorias suelen ser: no realizar contratos ni asegurar al trabajador, pagar por debajo de lo establecido o de lo que se paga a trabajadores locales, realizar un horario por encima de los límites legales y no pagar las horas extraordinarias. La empresa asegura con firmeza que no hay ninguna diferencia entre los trabajadores marroquíes y los autóctonos en ningún aspecto.

Para tener cierta garantía sobre la calidad de los trabajos y por la experiencia aprendida de los años de contratación de marroquíes, se mantiene la línea de contratar siempre a trabajadores que sean conocidos o familiares de sus contratados. Se fa-

vorece así el reagrupamiento familiar, al hacerse cargo de las gestiones necesarias para traer a la localidad, con los visados y permisos correspondientes a familiares de sus trabajadores. De este modo, se han formado en la empresa cuatro grupos familiares (de hermanos, cuñados o primos) y próximamente uno de los trabajadores, el contratado fijo, traerá a su mujer e hijos y otro espera iniciar pronto los trámites para hacer lo mismo.

Además se observa un respeto hacia las características culturales de los marroquíes: la empresa asume que en el período de Ramadán, durante el cual los trabajadores marroquíes realizan el ayuno preceptivo, éstos van a rendir menos en su trabajo. De la misma forma permiten que realicen sus viajes a Marruecos en determinadas fecha, como la Fiesta del Cordero en mayo.

Se prevé una continuidad en la contratación de los inmigrantes, tanto por parte de los propietarios, que no creen que vaya a cambiar la situación de carencia de mano de obra local, como por parte de los propios trabajadores, que piensan seguir trabajando en la empresa. Estamos, pues ante una presencia que puede calificarse de imprescindible para que esta empresa pueda mantener su producción, lo cual contribuye a afianzar a la población inmigrante en la zona.

En otro sentido, no se observa ninguna acción directa, de carácter positivo, para facilitar y mejorar la adaptación del inmigrante al entorno. En cierta medida se favorece la segregación al proporcionarles una vivienda independiente, algo alejada del pueblo que, aunque reúne aceptables condiciones de habitabilidad, es sólo para marroquíes. Tampoco se deduce de las entrevistas un interés por proporcionarles información sobre actividades que puedan favorecer su inserción social. Los responsables de la empresa saben que existen cursos de español en la escuela de adultos, pero desconocen si sus trabajadores asisten a dichos cursos. Los marroquíes entrevistados manifiestan que no tienen problemas y que los que lo desean asisten a las clases de español. El hecho de que casi todos hayan tenido algún familiar o conocido en la localidad, les ha ayudado a resolver los «pocos» problemas que han tenido. Por otra parte, los inmigrantes no tienen información sobre la existencia de Asociaciones o Centros de información (como los de los sindicatos CCOO y UGT) que facilitan ayuda a los inmigrantes.

Los inmigrantes que viven y trabajan en condiciones como las que se han analizado en esta empresa, tienen trabajo y residencia en una situación regular, aunque su trabajo sea temporal (como es el caso de las dos terceras partes de los trabajadores asalariados autóctonos del sector agrario en España) y no tienen la amenaza de la no-renovación de su permiso de trabajo. La valoración que hacen de su situación personal en la empresa y en su empleo es de satisfacción. Pero, sin embargo, no hay perspectivas claras de que puedan mejorar su inserción en la sociedad española a pesar de los esfuerzos que sindicatos, ONGs y algunas administraciones (y, naturalmente, empresas con «buenas prácticas» en relación a la igualdad de trato) llevan a cabo. Si en el nivel de la empresa y del mercado laboral en general todavía hay un gran campo de actuación, es notoria la necesidad de mejorar el contexto desde la óptica de políticas positivas.

9. CONCLUSIONES

Algunos de los rasgos, tanto positivos como negativos, que España ofrece ante el racismo, la xenofobia y la discriminación, especialmente en el terreno laboral, derivan de la reciente incorporación de España a los países que tienen un componente significativo de inmigrantes, de la todavía corta experiencia de intervención de la Administración en esta área, de las características específicas de las partes del mercado de trabajo más próximas a los inmigrantes y de una opinión pública relativamente desinformada sobre el fenómeno (22).

Entre los *aspectos positivos* cabe señalar los once siguientes:

- 1) El avance que se ha producido en materia normativa, con tres pasos especialmente importantes: a) la Ley de extranjería de 1985, en Reglamento de 1996 y la reforma de la Ley actualmente en estudio; b) la «Proposición no de Ley» relativa a la situación de los extranjeros en España de 1991 y la cascada de actos normativos realizados bajo su impulso; y c) los Planes para la integración social de los inmigrantes. Con ello se empieza a diseñar lo que puede llegar a ser una política nacional de inmigración.
- 2) Los tres procesos extraordinarios de regularización de inmigrantes (1985, 1991 y 1996), así como el proceso de renovación de los permisos de trabajo han sido (a pesar de las diferencias entre los dos procesos de regularización) positivos signos de realismo político. Otro tanto puede decirse del establecimiento de una política anual de contingentes.
- 3) Las reformas de las estructuras administrativas diseñadas para elaborar las políticas de inmigración y para atender a los inmigrantes han tendido a mejorar su funcionamiento a pesar de sus limitaciones. Pasos en esa dirección han sido la creación del Foro para la Integración de los inmigrantes, la puesta en marcha

(22) En la misma dirección de las conclusiones que se señalan aquí, pueden verse las reflexiones recogidas en los informes de síntesis preparados para la Fundación de Dublín por J. Wrench (véase anexos 1 y 2), los trabajos actualmente en curso del Colectivo IOE (1999b) para el programa del IMSERSO titulado «Stop a la discriminación laboral de los inmigrantes» o las reflexiones de Pajares (1998) desde su experiencia sindical en CCOO. En lugar de enriquecer estas reflexiones finales nuestras con las aportaciones de estos (y otros) autores, hemos preferido mantener las conclusiones presentadas en los informes originales con los que se ha elaborado este libro.

del Observatorio Permanente de la Inmigración (OPI) y la creación de las oficinas (unificadas) para extranjeros.

- 4) La consolidación de un entramado de asociaciones y ONGs, tanto de colectivos de inmigrantes, como de españoles sensibilizados ante las condiciones de vida y de trabajo de los diferentes colectivos de trabajadores extranjeros, especialmente con los que soportan condiciones más penosas. Este surgimiento de una red de asociacionismo civil es consecuencia, además del crecimiento de esa sensibilidad social, de la promoción institucional a través de subvenciones para la realización de acciones dirigidas a favorecer la integración social y laboral de los inmigrantes.
- 5) Un aspecto de singular importancia dentro de esta entramado social de apoyo a los inmigrantes lo han creado las grandes organizaciones sindicales, especialmente Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores. Los sindicatos españoles han puesto en marcha estructuras específicas para proporcionar una serie de prestaciones y servicios de apoyo a los inmigrantes en materia de asesoría jurídica y profesional, de cursos de formación profesional, de asesoramiento sindical frente a los abusos en el trabajo, de apoyo a la creación de asociaciones de inmigrantes, etc.: son los Centros de Información para Trabajadores Extranjeros (CITÉs) de CCOO y los Centros Guía de Inmigrantes y Refugiados de UGT.
- 6) Una aportación fundamental de los sindicatos en el tema de la inmigración ha sido su capacidad de asumir rápidamente como una tarea sindical prioritaria la preocupación por un conjunto de trabajadores con problemas específicos como son los inmigrantes. Estas actividades y tomas de posición de los sindicatos CCOO y UGT cumplen una importante función «anticipatoria» porque es presumible que la inmigración en España continúe aumentando y es muy relevante este ejercicio de preparación de la opinión pública y el mundo del trabajo contra actitudes discriminatorias contra los inmigrantes. En el campo reivindicativo ante las administraciones públicas, las posiciones sindicales ante las políticas que inciden en la inserción de los inmigrantes en el mercado de trabajo, los sindicatos han mantenido posturas claras y constantes. En cuanto a las actuaciones sindicales en los mercados de trabajo donde se insertan los inmigrantes hay que diferenciar la claridad de las declaraciones sindicales y de las recomendaciones para la negociación colectiva y la asunción concreta de estos principios en los distintos niveles de las organizaciones y su escasa plasmación en los convenios colectivos.
- 7) Positiva puede considerarse la tendencia a alargar los períodos por los que se conceden los permisos de trabajo a los trabajadores inmigrantes, tendencia que se produce tanto en las actuales prácticas administrativas como en los proyectos políticos puestos en marcha a raíz de los Planes de integración de los inmigrantes.
- 8) La puesta en marcha de cursos de lenguas españolas y de formación profesional para inmigrantes (algunos de ellos impartidos por los sindicatos).
- 9) En cuanto a la opinión pública hay que resaltar el rechazo general que tiene la sociedad española respecto al racismo y que se traduce, entre otros aspectos, en

la ausencia de partidos políticos de carácter xenófobo en el mapa parlamentario español tanto nacional como regional.

- 10) Aunque la inmigración sea un aspecto reciente en la realidad social española, la aceptación del inmigrante en la vida laboral y social en muchas áreas y sectores revela una normalidad que puede considerarse muy positiva en términos de aceptación de la diferencia y de capacidad de integrar al inmigrante en la sociedad española.
- 11) La existencia de una «España emigrante» es un hecho social de gran relevancia tanto desde el punto de vista cuantitativo presente como desde su significado histórico. Este hecho hace que exista una gran sensibilidad en la sociedad española hacia los problemas de la integración de los inmigrantes, a pesar de la desinformación que existe en este terreno.

Entre los *aspectos negativos* sobre el racismo y la discriminación y la integración de los inmigrantes en España se pueden señalar los once siguientes:

- 1) La coexistencia de diferentes enfoques dentro de las Administraciones públicas respecto a las políticas a desarrollar respecto a los inmigrantes contribuye a diferir la adopción de medidas y produce indeterminación en algunas de las líneas políticas adoptadas. A ello vienen a unirse a veces aplicaciones diversas de las mismas disposiciones en diferentes delegaciones territoriales de las Administraciones públicas.
- 2) Aunque los grandes sindicatos (CCOO y UGT) han adoptado a nivel confederal políticas activas muy positivas respecto a los inmigrantes, no está claro que estas políticas y las prácticas que de ellas deben derivarse estén asumidas por toda la organización de modo coherente y consecuente.
- 3) La opinión pública española está mal informada acerca de la realidad de la inmigración en España. Todas las encuestas que se han realizado apuntan —por ejemplo— a que se exagera considerablemente la presencia de extranjeros en España.
- 4) Los permisos de trabajo que se conceden son de corta duración (aunque esta característica haya comenzado a cambiar desde la regularización de 1992 y el nuevo esquema de permisos de trabajo aprobado en 1996). Con ello se dificulta la integración de los inmigrantes en la sociedad española y se saturan las oficinas de extranjeros de demandas de información burocráticas inútiles dificultando la prestación de un servicio público eficaz.
- 5) En el capítulo de lo negativo debe incluirse lo reducido de la cuantía de los contingentes anuales aprobados hasta la fecha y la asignación de trabajadores extranjeros a determinadas actividades económicas.
- 6) Los estudios de casos que se han llevado a cabo permiten afirmar que con frecuencia se producen en las empresas prácticas discriminatorias hacia los inmigrantes en las condiciones de trabajo (salarios, jornada, etc.).

- 7) Perdura la importancia de los inmigrantes ilegales o «indocumentados» y, por tanto, del empleo clandestino de estos trabajadores con lo que esto supone de degradación de las condiciones de trabajo de los extranjeros, de la imposibilidad de su integración en la sociedad española y de «dumping social» contra los trabajadores que trabajan legalmente sean autóctonos o extranjeros.
- 8) Los inmigrantes denuncian poco las discriminaciones de que son objeto en el mundo laboral por temor a ser despedidos o perder el puesto de trabajo o ver empeorar todavía más sus condiciones de trabajo o incluso ser expulsados. La escasa confianza en la justicia juega un papel importante en esta falta de denuncias de situaciones discriminatorias.
- 9) La imposibilidad legal de acceder a la función pública (excepto para los trabajadores comunitarios) es un elemento negativo en sí mismo y negativo en cuanto a la ejemplaridad que deben dar las Administraciones públicas para facilitar la integración de los inmigrantes en la sociedad española.
- 10) Los problemas de integración se agudizan cuando, a pesar del apoyo de ciertas Administraciones públicas y ONGs, determinadas capas de población se niegan a alquilar viviendas a inmigrantes, aunque tengan recursos suficientes, sólo por el hecho de ser extranjeros: manifestación inequívoca de prejuicios racistas.
- 11) Aunque la sociedad española muestre un considerable rechazo a las actitudes racistas, ocurren con frecuencia acciones de carácter racista como son las agresiones a extranjeros, que en algunos casos han llegado a asesinatos, homicidios o lesiones graves. Estos hechos, teniendo en cuenta la escasa presencia de extranjeros no comunitarios en España, deberían llevar a una reflexión profunda sobre los peligros del crecimiento de actitudes racistas y xenófobas dentro de la sociedad española.

Otras conclusiones que se pueden formular a partir del análisis efectuado en este texto (y que fueron formuladas en los informes remitidos a la Fundación de Dublín en 1995 y 1997, con la excepción del punto 11) son las siguientes:

1. Siguen existiendo algunas limitaciones en el marco legal para poder luchar con mayor eficacia contra la discriminación racial y por la igualdad de trato de los inmigrantes en España. Se deberían poner en práctica algunas de las Recomendaciones del Parlamento Europeo en el *Informe elaborado en nombre de la Comisión de investigación del racismo y la xenofobia sobre las conclusiones de la Comisión de investigación* (conocido como «Informe Ford») de 1991 dirigidas a los Estados miembros. Para España siguen siendo especialmente relevantes las recomendaciones siguientes: 52 (aprobación de una ley específica contra la discriminación que condene todos los actos racistas), 53 (revisión de la legislación sobre acceso a la función pública), 57 (evitar que las minorías étnicas se vean confinadas en guetos y mejorar la política de vivienda para facilitar alojamien-

tos adecuados), 61 (establecer severas sanciones contra quienes emplean y explotan a inmigrantes indocumentados), 69 (evitar cualquier hostigamiento discriminatorio en los controles), 71 y 73 (educación contra el racismo) y 74 (información a las personas de los medios de que disponen para luchar contra las discriminaciones de que pueden ser objeto). Además, España debería ratificar el Convenio 143 de la OIT por el que se asegura protección a los denominados trabajadores migrantes clandestinos o no documentados y modificar algunos aspectos de la Ley de derechos y libertades de los extranjeros de 1985 que son reiteradamente criticados por los sindicatos y las ONGs que trabajan en este campo.

2. Sin embargo, a pesar de estas limitaciones del marco legal, tras las políticas desarrolladas desde el último quinquenio, no sólo es posible desarrollar políticas antidiscriminatorias tanto en el mundo laboral como fuera de él, sino que incluso vienen exigidas por la Constitución y las leyes. Porque el artículo 14 de la Constitución española de 1978 establece la igualdad ante la ley «sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza». Y para el mundo del trabajo, el artículo 17 de la Ley del Estatuto de los trabajadores especifica que «se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas al empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a los sindicatos». En base a ambos preceptos se podrían desarrollar políticas antidiscriminatorias en diferentes niveles.
3. Existen situaciones de notoria discriminación en España respecto a los inmigrantes en el lugar de trabajo. Las discriminaciones pueden producirse a la hora de selección tanto por discriminar a trabajadores inmigrantes en situación legal frente a los autóctonos, como por preferir trabajadores inmigrantes cuando esto se hace porque estos inmigrantes se encuentran en situaciones de indefensión y son, por tanto, más fácilmente explotables. En este texto (a través de los casos de «MSP» y de «Aragón») se ha podido ver cómo las empresas contratan trabajadores extranjeros porque los necesitan al haberse producido un descenso de la mano de obra autóctona dispuesta a hacer determinados trabajos y que la contratación de estos trabajadores puede hacerse, como hacen ambas empresas, en situaciones de igualdad con los autóctonos. Esto es especialmente relevante en la pequeña empresa agraria analizada ya que a veces, sobre todo en este sector, se defiende la necesidad de aplicar condiciones de trabajo por debajo de los establecidos normativamente (Estatuto de los trabajadores o convenios colectivos) para mantener la competitividad de las empresas. El caso analizado muestra lo contrario: es posible asumir esas condiciones de trabajo establecidas en las normas y los convenios en términos de igualdad de trato para inmigrantes y autóctonos y mantener la competitividad de la empresa.

4. En la actualidad no están muy extendidas en España las políticas antidiscriminatorias en el mercado de trabajo y en el mundo de la empresa. No quiere esto decir que no existan con frecuencia «buenas prácticas» respecto a los inmigrantes, sino que no se formulan políticas de no discriminación racial y de promoción de la igualdad de trato en diferentes niveles de las intervenciones normativas (desde el Plan de Integración Social de los inmigrantes hasta los convenios colectivos y los reglamentos de empresa, pasando por las plataformas sindicales de sector o de empresa).
5. La conveniencia de la formulación de estas políticas deriva, al menos, de dos razones: una interna al mercado de trabajo y al mundo de la empresa, ya que la reivindicación de estas cláusulas antidiscriminatorias, su negociación y su inclusión en los textos normativos laborales como son los convenios colectivos ayudaría a potenciar la toma de conciencia concreta de los interlocutores sociales sobre estas cuestiones. Una segunda razón puede ser calificada como externa al mundo del trabajo aunque íntimamente relacionada con él. La discusión de estas políticas ayuda a que la sociedad en su conjunto tome conciencia y adopte posiciones políticas opuestas a planteamientos discriminatorios y racistas. Esto es especialmente importante en un país como España, donde los procesos migratorios no han hecho más que empezar.
6. Son muy pocos los convenios colectivos que incluyen cláusulas de no discriminación por razón de «origen» o «raza», por utilizar las dos expresiones que usa el Estatuto de los trabajadores. Y sin embargo, a priori, no parece que fuera muy difícil plasmarlas en los convenios ya que no introducen obligaciones nuevas para los empresarios (puesto que están ya establecidas por la Ley), pero servirían para recordar la norma laboral a ese nivel y de esa manera alentar positivamente la no discriminación. En esa misma línea, habría que fomentar la aplicación de los contenidos concretos de la Declaración de Florencia en la negociación colectiva en España.
7. La Declaración conjunta de la CES y de las patronales europeas UNICE y CEEP, en la Cumbre sobre el diálogo Social celebrada en Florencia, relativa a la *Prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo*, no es muy conocida en España, incluso en instancias sindicales y menos aún entre los empresarios. Conviene, por tanto, difundir su texto y su filosofía entre los interlocutores sociales y entre trabajadores y empresarios. Sería también importante firmar un documento de este carácter en España y que los sindicatos elaboren y estimulen la formulación de «códigos de buenas prácticas» como se ha hecho en otros países.
8. Existe una notable diferencia entre la «igualdad de trato» y la «igualdad de oportunidades». La igualdad de trato tiene un marcado carácter individual y se muestra insuficiente para conseguir la igualdad entre colectivos diferentes de trabajadores. Y si esto vale para trabajadores autóctonos, es aún más cierto para los inmigrantes. Habría que avanzar también en políticas de «igualdad de oportu-

tunidades» que servirían también para mejorar la inserción social de los inmigrantes en la sociedad de acogida.

9. Sería conveniente hacer sondeos más sistemáticos en las empresas españolas para conocer las políticas y las prácticas que llevan a cabo en relación con los inmigrantes. La metodología del análisis de (más) casos puede ser la indicada. Afrontar los problemas de la discriminación exige conocer con detalle sus mecanismos de funcionamiento.
10. En el caso de los sindicatos, sería conveniente descender al análisis de las políticas (sobre todo a través del estudio de plataformas de negociación para los convenios colectivos) a nivel sectorial y de empresa; al estudio de sus prácticas concretas en las empresas (sobre todo a la hora de tomar posiciones sobre selección y promoción de personal); al conocimiento de la «Declaración conjunta» de Florencia y, por último, a las actitudes de los afiliados y cuadros ante la inmigración y los inmigrantes. Combatir posibles gérmenes de actitudes o prácticas discriminatorias dentro de los sindicatos debe ser una tarea sindical prioritaria.

Terminaremos con un último punto, muy ligado a cuestiones de gran actualidad en la UE.

11. El artículo 13 del Tratado de la Unión Europea, tras la reforma aprobada en Amsterdam, establece que: «Sin perjuicio de otras disposiciones del presente tratado y en los límites de las competencias que éste confiere a la Comunidad, el Consejo, por unanimidad y a propuesta de la Comisión y después de haber consultado al Parlamento Europeo, puede adoptar las medidas necesarias para combatir cualquier forma de discriminación fundada sobre el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las convicciones, una minusvalía, la edad o la orientación sexual». Para desarrollar este artículo, la Comisión Europea ha expresado su intención de adoptar simultáneamente tres propuestas: una directiva marco que aborde de manera horizontal todas las formas de discriminación; una directiva relativa a la discriminación fundada sobre la raza o el origen étnico y, por último, un programa de acción tendente a favorecer la cooperación, el intercambio de experiencias y la profundización del conocimiento sobre estas cuestiones.

Se puede afirmar, con la Confederación Europea de Sindicatos, que la inserción del artículo 13 en el Tratado de Amsterdam representa un paso decisivo en la lucha contra el racismo en la sociedad europea, puesto que, por primera vez, la UE dispone de un fundamento jurídico que permite a la Comisión usar su derecho de iniciativa y hacer propuestas al Consejo. Aunque se pueden señalar algunas limitaciones (como la exigencia de unanimidad en el Consejo o que el Parlamento Europeo sólo deba ser consultado), este artículo es un buen punto de partida. Pero más allá de este avance normativo, el éxito de la lucha contra la discriminación, el racismo y la xenofobia depende, en buena medida, del compromiso del conjunto de la sociedad europea en este campo.

BIBLIOGRAFÍA

- AAVV (1991): «Los movimientos migratorios: la inmigración», número monográfico de la *Revista Economía y Sociología del Trabajo*, nº 11, marzo (coor. R. Aragón).
- AAVV (1992): Número monográfico sobre la inmigración, *Alfoz*, nº 91-92.
- AAVV (1993a): «Inmigrantes», número monográfico de la *Revista Política y Sociedad*, nº 12, (coor. A. Izquierdo)
- AAVV (1993b): *Inmigración extranjera y planificación demográfica en España*, Tenerife, Universidad de La Laguna.
- AAVV (1995a), Seminario sobre *Inmigración, empleo e integración social*, UIMP, Santander (Dtor: R. Aragón y W.R. Böhning).
- AAVV (1995b): «Modernisation of Trade Union in Europe», *Transfer (Quarterly of the European Trade Union Institute)*, nº 1, enero.
- AAVV (1997): «Inmigración y mercado de trabajo», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 10.
- ALONSO, L. E. (1999): *Trabajo y ciudadanía*. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial, Trotta, Madrid.
- ÁLVAREZ, F. (1992): «La inmigración americana en España», Ponencia presentada en la Conferencia de la Unión internacional para el estudio de la población sobre «El poblamiento de las Américas», Veracruz, mayo, 17 págs.
- ARAGÓN, R. y CHOZAS, J. (1993): *La regularización de inmigrantes durante 1991-1992*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- ARAGÓN, R.: «Hacia una política activa de inmigración», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nº 11, marzo 1991, pág. 99.
- ARANGO, J. (1993): «El "Sur" en el sistema migratorio europeo. Evolución reciente y perspectivas», *Política y Sociedad*, nº 12, págs. 7-20.
- ARNAL (1999): *Inmigrantes polacos en Madrid: El camino como concepto teórico para el estudio de la adaptación*, tesis doctoral leída en la Universidad Complutense de Madrid.
- ASEP (1998): *Actitudes hacia los inmigrantes*, IMSERSO (Colección OPI), Madrid.
- AVELLÁ, LL. (1994): *Competencia y complementariedad en el mercado de trabajo entre nacionales e inmigrantes: el caso español*, Universidad Politécnica de Valencia, Valencia.
- BASTENIER, A. y TARGOSZ, P. (1991): *Les organisations syndicales et l'inmigration en Europe*, Academia, Louvain-la-Neuve.
- BOVENKERK, F. (1995): *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*, OIT, Ginebra.

- CABRÉ, A. y VALLS, A. D. (1993): «Reflexiones sobre la inmigración extranjera en Cataluña», en AA.VV. (1993a), págs. 509-515.
- CACHÓN, L. (1993a): «Population, education et marché du travail: les changements sociaux des années 80 (en Espagne)», *ENA mensuel*, nº 232, junio, págs. 38-40.
- CACHÓN, L. (1995a): *Prevenir el racismo en el trabajo. Informe sobre España*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, Dublín.
- CACHÓN, L. (1995b): «Marco institucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el mercado de trabajo en España», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 69, enero-marzo, págs. 105-124.
- CACHÓN, L. (1997a): *Buenas prácticas para la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y la promoción de la igualdad de trato en el trabajo. Estudio de casos en España*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, Dublín.
- CACHÓN, L. (1997b): «Segregación sectorial de los inmigrantes en el mercado de trabajo en España», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 10, 1997, págs. 49-73 (Reproducido en *OFRIM suplementos*, junio 1999, págs. 69-98).
- CACHÓN, L. (1998a): «De/contra la marginalidad laboral y social de los inmigrantes», *Temas para el debate*, nº 43, junio 1998, págs. 38-41.
- CACHÓN, L. (1998b): «Los sindicatos españoles y la inmigración», *Migraciones*, nº 4, págs. 71-109.
- CACHÓN, L. (1999a): «Immigrants in Spain: From Institutional Discrimination to Labour Market Segmentation», en J. Wrench, A. Rea y N. Ouali (ed.), *Migrants, Ethnic Minorities and the Labour Market. Integration and Exclusion in Europe*, MacMillan, Londres, págs.174-194.
- CACHÓN, L. (1999b): «La "nueva inmigración" en España», Ponencia presentada en el Simposio sobre Transnacionalismo organizado por la Universidad de California y la Universidad Complutense de Madrid, Los Ángeles (California), 6-8 mayo 1999 (en prensa).
- CALVO, T., (1990): *¿España racista? Voces payas sobre los gitanos*, Barcelona, Anthropos.
- CARRASCO, M. C. (1999): *Mercados laborales de los inmigrantes económicos*, IM-SERSO (Colección OPI), Madrid.
- CASTEL, R. (1997): *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, París (Ed. española en Paidós, Barcelona).
- CASTELLS, M. (1997): *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol. 2 El poder de la identidad*, Alianza, Madrid.
- CASTLES, S. y KOSACK, G. (1984): *Los trabajadores inmigrantes y la estructura de clases en la Europa occidental*, FCE, México.

- CCOO (1978): «Más de 500.000 inmigrantes en España. Propuesta de CCOO ante el proyecto de ley de inmigración», Comisiones Obreras, Madrid.
- CCOO (1995): *Memoria general de programas. Convocatoria IRPF 1995*, Madrid, mimeo.
- CCOO (1993): «Migraciones: manifestación tangible de las diferencias Norte-Sur», en «Informe, ponencia y resoluciones aprobados en el V Congreso Confederal», *Cuadernos de Migraciones*, nº 1, septiembre.
- CCOO (1994): «Campaña fresas. Huelva 1994», CCOO del Campo, Huelva, mimeo.
- CCOO (1995a): *Migraciones: tópicos y realidades*, FSAP, Madrid.
- CCOO (1995b): *Memoria general de programas. Convocatoria IRPF*. Madrid, mimeo.
- CCOO (1996a): *Cursos sobre inmigración y extranjería*, CITE-Asturias y FSAP, Oviedo.
- CCOO (1996b): *Resoluciones sobre la política confederal hacia los inmigrantes*, Madrid, mimeo.
- CCOO (1996c): *Un compromiso hecho realidad. Resumen de las actuaciones de los CITEs en 1996*, Madrid, mimeo.
- CCOO (1997): *Diversas campañas promovidas por CCOO*, Madrid, mimeo.
- CCOO (1999): *Documento de CCOO sobre Migraciones. Aprobado en la Conferencia del Consejo Confederal de 17 y 18 de marzo de 1998*, Madrid, Cuadernos de Información Sindical.
- CHECA, F. y SORIANO, E. (eds.) (1999): *Inmigrantes entre nosotros. Trabajo, cultura y educación intercultural*, Icaria, Barcelona.
- CIRES (1994): «Actitudes ante los inmigrantes» en *La realidad social de España (1990-1991)*, Madrid, págs. 379-423.
- CIS (1990, 1991, 1993, 1995 y 1996): «Actitudes ante la inmigración» (Estudios de opinión), Madrid.
- COLECTIVO IOE (1987): «Los inmigrantes en España», *Documentación social*, nº 66.
- COLECTIVO IOE (1991): «Foreing women in domestic service in Madrid, Spain», OIT, Ginebra, 74 págs.
- COLECTIVO IOE (1994): «La inmigración extranjera en España: sus características diferenciales en el contexto europeo», en J. Contreras, págs. 83-119.
- COLECTIVO IOE (1995a): «Discriminación contra trabajadores marroquíes en el acceso al trabajo» en *La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España*, OIT, Ginebra.
- COLECTIVO IOE (1995b): *Presencia del Sur. Marroquíes en Cataluña*, Fundamentos e ICEM, Barcelona.

- COLECTIVO IOE (1995c): *Discursos de los españoles sobre los extranjeros. Paradojas de alteridad*, CIS, Madrid.
- COLECTIVO IOE (1996): *Actividades de formación antidiscriminatoria en España*, OIT, Ginebra.
- COLECTIVO IOE (1998): *Inmigración y Trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*, Madrid, IMSERSO (Colección OPI).
- COLECTIVO IOE (1999a): *Inmigrantes, trabajadores y ciudadanos: una visión de las migraciones desde España*, Universitat de València, Valencia.
- COLECTIVO IOE (1999b): *Stop a la discriminación laboral de los inmigrantes*. Proyecto español de la Iniciativa Comunitaria EMPLEO-INTEGRA (Cinco cuadernos), Madrid (mimeo).
- COLECTIVO IOE (1999c): *Inmigración y Trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería*, IMSERSO (Colección OPI), Madrid.
- CONGRESO DE LOS DIPUTADOS (1999): *Situación de los españoles que viven fuera y de los inmigrantes y refugiados que han llegado a España. Informe de la Comisión de Política Social y Empleo*, Madrid.
- CONTRERAS, J. (coord.) (1994): *Los retos de la inmigración. Racismo y pluriculturalidad*, Talasa, Barcelona.
- CORREDERA, M. P. y DíEZ, L. S. (1994): «La política de "extranjería" en España», en J. Contreras, págs. 121-144.
- DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIONES (1995): *Plan para la integración social de los inmigrantes*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales.
- DURAND, J.-P. (dir.) (1996): *Le syndicalisme au futur*, Syros, París.
- EL GHERYB, M. y MORENO, P. (1994): *Dormir al raso*, Vosa, Madrid.
- FÜHRER, I. M. (1995): *Los sindicatos en España. De la lucha de clases a las estrategias de cooperación*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- GAMARRA, L. y MUR, A. (1993): «Los puestos de trabajo de los inmigrantes africanos en Zaragoza», Universidad de Zaragoza (mimeo).
- GARCÍA OLIVER, R. (1995): «Derechos laborales de los trabajadores extranjeros», V Curso en Derecho de extranjería, asilo y refugio, I. U. «Francisco de Vitoria», Madrid.
- GIMÉNEZ ROMERO, C. (coord.) (1993): *Inmigrantes extranjeros en Madrid*, Comunidad de Madrid, Madrid.
- GOBIERNO (1991): «Situación de los extranjeros en España. Líneas básicas de la política española de extranjería», en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nº 11, págs. 263-280.

- GÓMEZ, J. D. y SEGRELLES, J. A. (1993): «La situación de la mano de obra marroquí en los invernaderos del campo de Dalías (Almería)», en AA.VV. (1993b), págs. 563-568.
- GREGORIO, C. (1996): *Género y Migración: la inmigración femenina dominicana a España*, tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid.
- GREGORIO, C. (1998): *Migración femenina. Su impacto en las relaciones de género*, Narcea, Madrid.
- HEGE, A. (1997): «Crise syndicale, renaissance européenne?», *Revue de l'IREs*, nº 25, otoño, págs. 5-22.
- HERRANZ, Y. (1996): *Formas de incorporación laboral de la inmigración latinoamericana en Madrid. Importancia del contexto de recepción*, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid.
- HYMAN, R. (1996): «Changing Union Identities in Europe» en Leisink, P., Van Leemput, J. y Vilrokk, J. (eds.).
- ISOPLAN (coor.), (1991): *Immigration of citizen from third countries into the southern member states of the EEC. A comparative survey of the situation in Greece, Italy, Spain and Portugal*, *Europe sociale*, Suplem. 1/91.
- IZQUIERDO, A. (1992): *La inmigración en España, 1980-1990*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- IZQUIERDO, A. (1993): «Inmigrantes y minorías étnicas» en S. Del Campo (dir.), *Tendencias sociales en España (1960-1990)*, vol. III, Madrid, Fundación BBV, págs. 383-403.
- IZQUIERDO, A. (1994): «Las encuestas contra la inmigración», en Martín y otros, págs. 165-176.
- IZQUIERDO, A. (1996): *La inmigración inesperada*, Trotta, Madrid.
- IZQUIERDO, A. y MUÑOZ-PÉREZ, F. (1989): «L'Espagne, pays d'immigration», *Population*, nº 2, págs. 257-289.
- KRZESLO, E. (1996): *Les syndicats contre le racisme, la xénophobie et la discrimination sur le lieu du travail*, CES, Bruselas.
- LEISINK, P., VAN LEEMPUT, J. y VILROKX, J. (eds.) (1996): *The Challenges to Trade Unions in Europe: Innovation or Adaptation*, Sage, Londres.
- LIÉGOIS, J.-P. (1987): *Gitanos e itinerantes*, Presencia Gitana, Madrid.
- LÓPEZ DE LERA, D. (1991): «Análisis de la estadística sobre la población extranjera», Instituto de Demografía del C.S.I.C., Madrid.
- LÓPEZ GARCÍA, B. (dctor.) (1996): *Atlas de la inmigración magrebí en España*, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid.

- LÓPEZ GARCÍA, B. y otros (1993): *Inmigración magrebí en España. El retorno de los moriscos*, Mapfre, Madrid.
- LÓPEZ, B. (1992): *España-Magreb, siglo XXI*, Mapfre, Madrid.
- LÓPEZ, O. (1992): *Perfil socioprofesional de la inmigración en España. Análisis de resultados del estudio cuantitativo*, UGT, Madrid.
- MANZANOS, C. (1999): *El grito del otro: arqueología de la marginación racial*, Tecnos, Madrid.
- MARCOS, R. y ROJO, J. (1991): «Trabajadores extranjeros en España», *Revista de economía y sociología del trabajo*, nº 11, marzo, págs. 8-17.
- MARRODÁN y otras (1993): *Mujeres del tercer mundo en España. Modelo migratorio y caracterización sociodemográfica*, Fundación CIPIE, Madrid.
- MARTÍN, L., GÓMEZ, C., ARRANZ, F. y GABILONDO, A. (1994): *Hablar y dejar hablar (Sobre racismo y xenofobia)*, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid.
- MARTÍNEZ VEIGA, U. (1997): *La integración social de los inmigrantes extranjeros en España*, Trotta-Fund. 1º de Mayo, Madrid.
- MARTÍNEZ, E., NAVARRO, C. y otros (1995): «Inmigrantes africanos: su presencia en el mercado de trabajo de Zaragoza», *Más allá de la tolerancia*, Univ. de Zaragoza, págs. 323-340.
- MAURÍN, M. (1985): *Estructuras territoriales de Laciana*, Ayto. de Villablino, Villablino.
- MIGUÉLEZ, F. (1998): «Las organizaciones sindicales», en F. Miguélez y C. Prieto, *Las relaciones de empleo en España, Siglo XXI*, Madrid (en prensa).
- MINGIONE, E. (1993): *Las sociedades fragmentadas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES (1995): *Plan para la integración social de los inmigrantes*, Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (varios años): *Guía Laboral* (publicación anual), MTSS (en Internet: www.mtas.es), Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (varios años): *Anuario de migraciones*, Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (varios años): *Estadística de permisos de trabajos a extranjeros*, (en Internet: www.mtas.es), Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1989): *Código de Migraciones* Dirección General de Migraciones, MTSS, Madrid.
- MOLDES, R. (1998): *Relaciones étnia-clase: inmigrantes caboverdianos en las minas de Laciana (León)*, tesis doctoral leída en la Universidad Complutense de Madrid.

- MONTALBES, J. LÓPEZ, B. y PINO, D. (ed.) (1993): *Explosión demográfica, empleo y trabajadores emigrantes en el Mediterráneo occidental*, Granada, Universidad de Granada.
- NAVARRO, C. y otros (1993): «Inmigración africana: su presencia en el mercado de trabajo de Zaragoza», Zaragoza, mimeo, 12 págs.
- OPI (Observatorio Permanente de la Inmigración) (desde 1998): *Indicadores de la inmigración y asilo en España*, (publicación mensual), IMSERSO, Madrid.
- OSO, L. (1998): *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.
- PAJARES, M. (1998): *La inmigración en España: retos y propuestas*, Icaria, Barcelona.
- PALACIO, J. I. (1989): «Relaciones laborales y tendencias organizativas de los trabajadores y de los empresarios», en J. L. García Delgado (dtor.), *España, economía*, Espasa Calpe, Madrid, págs. 561-594.
- PÉREZ MOLINA, R. (1995): «La protección contra la discriminación a los inmigrantes en España: del papel mojado a una legislación efectiva» en *La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España*, OIT, Ginebra.
- PÉREZ MOLINA, R. (1997): «Discriminación laboral a los inmigrantes», ponencia en el seminario «Lucha contra la discriminación de los trabajadores migrantes y las minorías étnicas en el medio laboral», OIT-Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid, 27 noviembre.
- PÉREZ PÉREZ, G. (1997): *Inmigración y redes sociales*, tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- PHIZACKLEA, A. y MILES, R. (1992): «The British trade union movement and racism» en P. Braham, A. Rattensí y R. Skellington (ed.), *Racism and antiracism. Inequalities, opportunities and policies*, SAGE, Londres, págs. 30-45.
- POLO, M. C. (1994): *Derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores extranjeros en España*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- PUMARES, P. (1996): *La integración de los inmigrantes marroquíes*, Fundación La Caixa, Barcelona.
- REGINI, M. (ed.) (1992): *The Future of Labour Movements*, Sage, London.
- RIBAS, N. (1996): *La heterogeneidad de la integración social. Una aplicación a la inmigración extracomunitaria (filipina, gambiana y marroquí) en Cataluña (1985-1996)*, Bellaterra, Barcelona.
- RODGERS, G. y J. (1989): *El mercado precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- SALAS, I. (1998): *La gran desconocida: estudio sociológico sobre la empleada de hogar en Madrid*, RMI-E TEA, Madrid.

- SANTOS, L. (1993): *De nuevo sobre el trabajador extranjero y la regularización de 1991*, Fundación Torras Domènech, Barcelona.
- SEGARRA, E. y otros (1991): *El trabajador extranjero y la regularización de 1991*, Fundación Torras Domènech, Barcelona.
- SERRANO, J. M. (1993): «Inmigración de carácter laboral en la región de Murcia procedente de los países del Magreb al inicio de los años noventa», en AA. VV., págs. 569-576.
- SOLÉ, C. (1994): *La mujer inmigrante*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- SOLÉ, C. (1995a): *Discriminación racial en el mercado de trabajo*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- SOLÉ, C. (1995b): *Prevenir contra la discriminación. Actitudes y opiniones ante la inmigración extranjera*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- SOLÉ, C. (1998): *Las políticas migratorias y la inserción de los inmigrantes extracomunitarios en la economía informal. Los casos de España, Grecia, Italia y Portugal*, Centre d'Estudis sobre Imigració i Minories Ètniques, Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona.
- SOLÉ, C. y Herrera, H. (1992): *Trabajadores extranjeros en Cataluña, ¿integración o racismo?*, CIS y Siglo XXI, Madrid.
- TRUPIER, M. (1972): «Concurrence et différence: les problèmes posés au syndicalisme ouvrier par les travailleurs immigrés», *Sociologie du travail*, nº 3, juillet-septembre, págs.331-347.
- UGT (1993): «UGT e inmigración: un programa sindical», Resolución y documento base. VI Comité confederal (junio/93), Madrid.
- UGT (1994): *Resolución del Comité Confederal sobre política sindical de inmigración*, Madrid.
- UGT (1996): *Memoria de actividad del programa: «Información y asesoramiento a inmigrantes»*, Madrid.
- UGT (1999): *Las nuevas formas de racismo*, Madrid.
- VALLES, M., CEA, M^a A., e Izquierdo, A. (1997): *Las encuestas sobre inmigración en España y Europa*, IMSERSO (Colección OPI), Madrid.
- VILLÁ, P. (1990): *La estructuración de los mercados de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- VIRUELA, R. (1993): «Condiciones de vida y de trabajo de los magrebíes en España: marroquíes en la provincia de Castelló», en AA.VV. (1993b), págs. 547-556.
- WRENCH, J. (1996a): *Preventing Racism at the workplace. A report on 16 European Countries*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, Dublín.

WRENCH, J. (1996b): *Compendium of good practice for the prevention of racial discrimination and xenophobia and the promotion of equal treatment in the workplace. Common methodology for national case studies*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, Dublín.

ANEXOS

PRESENTACIÓN DE LOS ANEXOS

Se incluyen a continuación cinco anexos que contribuyen a explicar el contexto en que se produjeron los informes que están en el origen de este libro. Pero hay otra razón más importante. Dos de los textos (los anexos 1 y 2) sintetizan las dos investigaciones comparativas llevadas a cabo por la Fundación Europea para la Mejora de la Condiciones de Vida y Trabajo de Dublín en 1995 y 1997 y que dieron lugar a sendas conferencias europeas en Madrid y en Lisboa respectivamente. Otros dos textos son declaraciones de los interlocutores sociales en este campo: una (anexo 3) es la declaración efectuada en Florencia en 1995 por la CES, UNICE y CEEP y de la que se ha hecho un resumen en el capítulo 7 del libro y la otra es una resolución del Comité Ejecutivo de la CES en 1996. Son textos básicos en la intención de proporcionar instrumentos para la acción que enunciábamos en la presentación del libro.

Los Anexos 1 y 2 se publican con la autorización de la Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, y los anexos 3 y 4 con el permiso de la Confederación Europea de Sindicatos.

Anexo 1. Fundación Europea para la Mejora de la Condiciones de Vida y Trabajo, Prevención del racismo en el lugar de trabajo, 1996

Incluye completo el texto del Resumen (*Preventing Racism at the Workplace. A Summary*) del Informe *Preventing Racism at the Workplace. A report on the 16 European countries*. Tanto el Resumen como el Informe han sido elaborados por J. Wrench para la Fundación Europea para la Mejora de la Condiciones de Vida y Trabajo de Dublín y publicados por la Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1996 (Informe:180 págs.; Resumen: 36 págs.).

Este Informe sintetiza los trabajos elaborados con un esquema y metodología común por expertos nacionales sobre cada uno de los quince Estados miembros de la UE y Noruega.

Anexo 2. Fundación Europea para la Mejora de la Condiciones de Vida y Trabajo, Textos seleccionados del Compendio europeo de buenas prácticas en la prevención del racismo en el lugar de trabajo, 1997

Incluye una serie de textos seleccionados por nosotros del Informe *European Compendium of Good Practice for the Prevention of Racism at the Workplace*. Este Informe

ha sido elaborado por J. Wrench para la Fundación Europea para la Mejora de la Condiciones de Vida y Trabajo de Dublín y publicado por la Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1997 (112 págs.).

Este Informe sintetiza los trabajos elaborados con un esquema y metodología común por expertos nacionales sobre cada uno de los quince Estados miembros de la UE. La selección de casos de cada Estado miembro fue objeto de una discusión previa entre todos los equipos de investigadores.

Anexo 3. Declaración de la CES, UNICE y CEET, Prevención de la discriminación racial y de la xenofobia y la promoción de la igualdad de trato en el lugar de trabajo, Florencia, 1995

Reproduce el texto completo de esta declaración de los interlocutores sociales a nivel europeo (Confederación Europea de Sindicatos y las organizaciones patronales Unión de Confederaciones de Industria y de Empleadores de Europa y el Centro Europeo de la Empresa Pública) efectuada el 21 de octubre de 1995 conocida como la «Declaración de Florencia».

Anexo 4. Confederación Europea de Sindicatos, ¡Luchar contra el racismo y la xenofobia: una prioridad de la CES!, 1996

Reproduce el texto completo de esta Resolución del Comité Ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos de 12/13 de diciembre de 1996.

Anexo 5. Anexo estadístico

Este anexo contiene alguna información estadística básica sobre emigración y la inmigración en España que actualiza básicamente los datos incluidos en nuestro informe de 1995 sobre «Prevenir el racismo en el lugar de trabajo en España»

ANEXO I

Prevención del racismo en el lugar del trabajo. resumen de un informe preparado para la Fundación europea

PREFACIO

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo hizo público en 1994 un proyecto sobre Prevención del Racismo en el Lugar de Trabajo. Los objetivos de dicho proyecto eran:

- Presentar una visión general de las políticas dirigidas a la prevención del racismo en el lugar de trabajo en los Estados Miembros de la Unión Europea.
- Estudiar el impacto de estas políticas sobre el reclutamiento, selección, entrenamiento, promoción profesional y retribución.
- Identificar tanto los obstáculos como los factores que facilitan la puesta en práctica de políticas dirigidas a la prevención del racismo en el ámbito de cada organización.
- Considerar las opciones políticas que podrían mejorar la prevención del racismo en el lugar del trabajo.

El desarrollo de estos objetivos incluía la elaboración de un informe para cada Estado Miembro de la Unión Europea y para Noruega; un informe europeo que sintetizase los resultados de los informes nacionales; y una Conferencia Europea para dar a conocer y debatir estos informes. Dichos informes y los trabajos de la Conferencia han sido publicados por la Fundación. Este folleto es un breve resumen del informe europeo, y está disponible en los once idiomas de trabajo de la Unión Europea. La Fundación expresa su agradecimiento a los autores de los informes nacionales y especialmente al autor del folleto, Dr. John Wrench, quien ha sido capaz de condensar los principales puntos del informe europeo sin que se haya perdido su interés ni inteligibilidad.

Esperamos que este folleto contribuya al debate acerca de cómo podemos prevenir y erradicar el racismo en los centros de trabajo en toda Europa.

Clive Purkiss
Director

Eric Verborgh
Subdirector

INTRODUCCIÓN

En 1994, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (Dublín) dio a conocer un proyecto denominado «Prevención del Racismo en el Lugar de Trabajo». La entidad encargó un informe a investigadores de cada uno de los quince Estados Miembros de la Unión Europea y también de Noruega, sobre las medidas contra el racismo y la discriminación en el empleo existentes en cada país. Estos informes ofrecieron visiones generales sobre el estado de las investigaciones en este campo. Dichos trabajos describieron las circunstancias de las minorías étnicas y de los inmigrantes en el mercado de trabajo; facilitaron resúmenes de las políticas en cuanto a los trabajadores inmigrantes y de minorías étnicas en el ámbito nacional, de las empresas y de los sindicatos; hicieron una relación de los obstáculos y de los factores que facilitan la integración presente y futura, y sugirieron opciones estratégicas para ampliar las políticas en contra de la discriminación.

El informe principal incorpora material procedente de los informes nacionales de los dieciséis países, con el fin de presentar una visión general de las políticas dirigidas a prevenir el racismo y la discriminación en el lugar de trabajo en cada Estado miembro de la UE. El informe intenta identificar los obstáculos y los elementos que facilitan que se lleven a la práctica dichas políticas, e intenta también considerar estrategias futuras, tanto en cada uno de los Estados miembros como en el ámbito del conjunto de la Unión Europea, que podrían mejorar la prevención del racismo y de la discriminación en el lugar de trabajo.

Categorías legales de los trabajadores en la Unión Europea

La población trabajadora de la Unión Europea se puede dividir en cinco categorías principales, en términos de su estatus legal:

1. Ciudadanos que viven y trabajan dentro de su propio país.
2. Ciudadanos de un Estado miembro de la UE que trabajan en otro país de la Unión.
3. Nacionales de un país tercero que tienen plenos derechos de residencia y trabajo en un Estado miembro.
4. Nacionales de un país tercero a los cuales se les permite permanecer por un período de tiempo determinado, sobre la base de un permiso de trabajo revocable.
5. Trabajadores indocumentados o «ilegales».

Todo esto representa una graduación de derechos, que va desde los plenos derechos y prerrogativas que lleva consigo la ciudadanía, en la categoría 1, hasta los escasos derechos de la categoría 5. Las cinco categorías señaladas más arriba reflejan estatus de carácter oficial. Sin embargo, la ciudadanía formal constituye sólo una de las dimensiones que determinan el estatus en la Unión Europea. Otra de las principales dimensiones, que también produce una jerarquía de desigualdad, aunque de forma no

oficial, es el conjunto de criterios, marcados por la raza o el color de la piel, que identifican a una persona como miembro de una minoría «visible». El estatus determinado por formar parte de una minoría visible trasciende a las divisiones relativas a la ciudadanía que más arriba se han detallado, y produce nuevos grados de desigualdad. Incluso aquellas personas que tienen oficialmente todos los derechos de la ciudadanía pueden sufrir desventajas en el mercado de trabajo, a causa de su color de piel.

Este informe aborda la cuestión de la discriminación en el empleo cubriendo la totalidad de las cinco categorías legales de trabajadores, y atiende tanto a las fuentes de desigualdad basadas en aspectos de carácter legal como a las basadas en aspectos no oficiales ya antedichas, incluyendo la práctica de la discriminación y el racismo en todas sus varias formas. El informe llega a la conclusión de que una ley antidiscriminación efectiva para la UE debería cubrir a todo aquel que trabaja dentro de sus fronteras: los ciudadanos del país, los nacionales de otros países de la Unión Europea, y los nacionales de países terceros. El principio básico debe ser que todo el que está bajo la jurisdicción de un Estado ha de estar protegido contra la discriminación «racial», entendida en un sentido amplio como la discriminación por motivos de «raza», religión, color y origen étnico o nacional.

EL MERCADO DE TRABAJO. DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN

Los informes nacionales muestran cómo la población inmigrante y la minoría visible en la Unión Europea están excesivamente representadas, de forma desproporcionada, en el trabajo pobre e inseguro, así como entre los desempleados, llegando esta situación incluso hasta los miembros de la segunda y tercera generación descendientes de inmigrantes, que han nacido, crecido y se han educado en un Estado Miembro. Mientras se reconoce que factores tales como los problemas de formación y de idioma, las desigualdades regionales en el nivel de empleo, o el declive estructural en las industrias antiguas tienen un papel en la exclusión social, hay todavía una tendencia a infravalorar el habitual proceso de exclusión de los inmigrantes y de las minorías étnicas que se realiza a través de actos de discriminación en la vida diaria. Las políticas para afrontar la exclusión en todos los demás niveles —políticas de educación y de formación continua, políticas regionales, iniciativas sobre el idioma— se revelarán inútiles y no serán sino un gasto inútil de recursos si no se aborda simultáneamente el factor de la discriminación. Existe ahora un conjunto de experiencias sobre diferentes medidas antidiscriminatorias llevadas a cabo en varios países, que pueden ser examinadas críticamente, evaluadas y puestas a disposición de los demás.

Evidencia de discriminación racial

El informe selecciona ejemplos tomados de estadísticas, investigaciones y casos individuales para demostrar que hay pruebas de discriminación en el mercado de trabajo en diferentes países europeos. A veces, se dan actos abiertos de racismo que son reconocidos como tales por aquellos que los experimentan. Con más frecuencia, se desa-

rollan silenciosamente, sin ser reconocidos por las víctimas, y sólo son descubiertos a través de investigaciones específicas. La naturaleza encubierta de muchos de estos procesos lleva al peligro de subestimar en algún momento la extensión del racismo en el mercado laboral. Los informes nacionales presentan un número de diferentes vías por las cuales tales actos y sus efectos llegan a ser advertidos.

Evidencia estadística

Algunas veces, los datos de tipo estadístico pueden poner de manifiesto patrones que sugieren que se está llevando a cabo discriminación. Tales datos podrían ser aquellos que existen en los registros de las empresas, los que resultan de la investigación académica, o bien los datos oficiales a nivel nacional. En muy pocos países existe un número razonable de evidencias estadísticas, ni una tradición de investigación en cuanto a las circunstancias de empleo de las minorías étnicas, incluyendo investigaciones de campo a amplia escala. Los investigadores en el Reino Unido y en los Países Bajos han encontrado que cuando se mantienen fijas otras variables, tales como la educación, la edad, el sexo, el nivel profesional o la región, se produce una amplia discrepancia entre las cifras de desempleo de los blancos nacionales y de las minorías étnicas. Parece evidente que sólo una pequeña parte de esta discrepancia en el nivel de desempleo puede ser achacada al nivel de formación o a otras características. De igual manera, en Suiza se encuentra que, cuando otras variables se mantienen fijas, los refugiados procedentes de Oriente Medio, de Asia y África son menos capaces de encontrar trabajo que aquellos que proceden de la Europa del Este. Todos estos hallazgos sugieren con fuerza, por tanto, que la discriminación racial es todavía un factor presente en el mercado de trabajo. Otras fuentes ofrecen evidencias complementarias y más directas. Una de ellas es el «test de discriminación».

Test de discriminación

Este método utiliza a dos o más «probadores» —«testers»—, uno perteneciente a un grupo mayoritario y los demás a grupos de minorías étnicas, todos los cuales «solicitan» los mismos empleos. Estas personas se ajustan a todos los criterios que deberían ser normalmente tenidos en cuenta por un empleador, tales como la edad, la cualificación, la experiencia y el historial académico. Si a lo largo de un período de pruebas repetidas, los solicitantes que pertenecen a la mayoría son sistemáticamente preferidos a los demás, esto apunta a que se está produciendo una discriminación según el origen racial. Los tests han sido llevadas a cabo numerosas veces a largo de muchos años en el Reino Unido y en los Países Bajos, para puestos de trabajo de muy distintas categorías, desde las que no requieren ninguna habilidad previa hasta los niveles profesionales más altos, y tanto en el sector público como el privado. Estas pruebas han mostrado repetidamente que los solicitantes blancos tienen muchas más probabilidades de obtener el éxito que los solicitantes con una cualificación equivalente pero que proceden de una minoría visible. El método del test de discriminación es uno de los medios más

importantes y efectivos para demostrar la existencia del problema frente a aquellos que niegan que se produzca la discriminación. En el Reino Unido y en Holanda, este método ha mostrado tener una gran efectividad para hacer crecer la toma de conciencia y las políticas públicas de cambio. Desgraciadamente, a pesar de que el método sido usado ya en países como Canadá y los Estados Unidos, todavía no ha sido aplicado de modo general en otros países de la Unión Europea.

Investigación de las acciones de los empleadores

La investigación cualitativa con los empleadores puede proporcionar una perspectiva interna hacia aquello que subyace en la exclusión directa del mercado de trabajo, revelada por los tests de discriminación. Esta clase de investigación puede descubrir a veces un prejuicio abierto, expresado de forma directa. Por ejemplo, en los Países Bajos, las entrevistas con los empresarios, en las que se les preguntó acerca de sus opiniones sobre las minorías étnicas, han demostrado la existencia de prejuicios contra los empleados extranjeros, y que prefieren con regularidad a los nacionales de raza blanca. Los encuestados para el informe francés mostraron abiertamente su negativa a reclutar personal procedente del norte de África, y de África en general. Con mayor frecuencia, los patronos suelen admitir que sus acciones se ven determinadas por los prejuicios de otros, antes que por los suyos propios. El informe del Reino Unido describe a patronos que argumentan que no son ellos los que tienen prejuicios, sino sus trabajadores o sus clientes. El francés también hace mención a empresarios que justifican su poca disposición a admitir solicitantes con la argumentación de que sus otros empleados de la planta no quieren trabajar con extranjeros ni con gente «de color». A veces, disculpan sus acciones con la excusa de que emplear a inmigrantes «sería perjudicial para la imagen de la compañía», o de que aquellos cuyo origen extranjero sea «visible» no pueden estar en puestos en los que tengan que estar en contacto con el público. El informe danés describe la resistencia de los empresarios a la hora de tomar a extranjeros como aprendices para oficios tales como el de fontanería, ya que opinan que a los clientes no les iba a gustar tener a tales personas en sus casas. Un estudio entre directivos, que representaban a las mayores compañías de Noruega, ha descubierto que casi el 80 por 100 opina que los directivos sí discriminan a los inmigrantes a la hora del reclutamiento.

Otra forma, más sutil, en la que se excluye directamente a las minorías visibles, es el empleo de criterios subjetivos «no oficiales» en la selección. Diversos informes nacionales han revelado cómo criterios socialmente normativos, tales como la motivación y fiabilidad de los solicitantes y el de «acoplarse al equipo», parecen ser factores más importantes, a la hora de seleccionar al personal, que los criterios instrumentales técnicos, tales como la formación y la experiencia laboral. Con estos criterios, son los prejuicios subjetivos, antes que los criterios objetivos, los que entran en juego. Algunos describen la forma en que los procedimientos de reclutamiento han evolucionado hacia un creciente énfasis en las entrevistas personales, a expensas de las pruebas escritas. Son los empresarios los que se encargan ahora de examinar la «personalidad» de los solicitantes de puestos de trabajo, sus opiniones personales y diversos aspectos de sus vidas,

que cada vez tienen menos que ver con sus aptitudes profesionales, y todo esto funciona en contra de las oportunidades de los inmigrantes, de los extranjeros y de los miembros de minorías étnicas.

Discriminación indirecta

Existe la discriminación indirecta en el campo laboral en cuanto a requisitos para el puesto o prácticas de reclutamiento que, aun cuando se apliquen por igual a todos, en la práctica tratan más favorablemente a los miembros de un grupo que a los de otro. La exclusión resultante de la discriminación indirecta puede ser accidental o intencionada.

Un ejemplo de la discriminación indirecta, descrito en muchos de los informes nacionales, es la práctica de muchas compañías que, a la hora de reclutar, recurren a familiares de los empleados existentes. Por consiguiente, en una plantilla predominantemente blanca, esto excluye a las minorías étnicas. Este hecho se ha encontrado en los informes sobre reclutamiento de aprendices en el Reino Unido y Portugal, y en muchos casos de los Países Bajos. En Dinamarca, muchas compañías en las que los empresarios acostumbraban a reclutar a los nuevos empleados a través de la Oficina de Desempleo, ahora lo hacen sobre todo pidiendo a sus empleados que encuentren a alguien, para obtener personal que «sea capaz de cooperar». En Alemania se ha descubierto que una de las razones de la baja presencia de jóvenes inmigrantes en los sectores modernos de la industria de Nordrhein-Wesfalen era la práctica de reclutar a los hijos de los empleados.

El informe francés describe cómo ciertas empresas nacionalizadas utilizan una variedad de métodos para dar preferencia a los ciudadanos franceses a la hora de asignar puestos de trabajo, siendo uno de los más eficaces el consistente en dar prioridad a los hijos de los empleados que ya trabajan en la empresa. De esta manera, en los principales servicios públicos, las vacantes laborales se hacen circular en primer lugar entre el personal, y ya están ocupadas por los parientes de empleados cuando se anuncian en el exterior.

La preferencia por los hijos de los empleados se ha descrito en Francia como «una ley no escrita», seguida ampliamente y promocionada a menudo por los sindicatos. En Finlandia, se estima que la red interna e informal de reclutamiento es el método principal de encontrar empleados, y que se informa a las Agencias de Empleo de menos del 30 por 100 de la totalidad de vacantes. Esta práctica, que es asimismo común en muchos otros países, significa que los inmigrantes y las minorías étnicas quedan excluidas del grupo de reclutamiento.

Las Agencias de Empleo

La evidencia que se desprende de varios de los informes nacionales ha demostrado que algunas agencias de empleo privadas estaban colaborando, sin crítica alguna, con las instrucciones de los patronos para que no les enviaran personal de minorías étnicas.

Algunos funcionarios de la Oficina de Empleo danesa informaron a un investigador, de forma extraoficial, que toman nota de los deseos de los empresarios cuando les piden específicamente que no se les envíen inmigrantes ni refugiados. El informe francés describe la utilización de mensajes en código, escritos en las ofertas de empleo que se envían a agencias de empleo temporal, y que significan «extranjeros, no». Algunos funcionarios del Servicio Profesional (Careers Service) del Reino Unido —agencia que se especializa en buscar puestos de trabajo y en formar a los que han abandonado la escuela y a los jóvenes— han descrito a empresarios que se negaban a entrevistar a jóvenes asiáticos al oír sus nombres, o que especificaban «queremos un joven blanco». La investigación ha revelado también que, en vez de enfrentarse a los empresarios racistas, muchos funcionarios de la agencia habían emprendido unos «canales proteccionistas», alejando de forma voluntaria a los jóvenes de las minorías étnicas de las compañías o programas en los que sospechan que se los va a rechazar.

Pruebas procedentes de los inmigrantes y de las minorías étnicas

Los informes muestran que la investigación de la experiencia de los propios inmigrantes suministra una fuente adicional de pruebas sobre la discriminación. Mientras que es difícil para una persona justificar las sospechas de discriminación injusta en el reclutamiento, el trato diferente dentro del lugar de trabajo es más visible y tangible para la víctima. Muchos informes han descrito cómo los inmigrantes y extranjeros tenían la impresión de que no se les daban las mismas oportunidades que a sus colegas blancos. Los extranjeros en Dinamarca pensaban que sus supervisores no les proporcionaban el mismo nivel de instrucciones que a los empleados daneses; en los Países Bajos, los investigadores han demostrado que se experimenta discriminación en cuanto a los ascensos o promociones, así como en las condiciones de empleo y de trabajo, y en lo que se refiere a la distribución de tareas. En Alemania, los inmigrantes se han quejado de tratamiento diferenciador en las oportunidades de formación y ascenso; de acoso verbal, y de la asignación de tareas más sencillas a los trabajadores de más edad.

Ocasionalmente, algunos casos de discriminación racial directa llegan a llamar la atención del público, por medio de las campañas de los grupos de presión y de los activistas, o a través de la información de los medios de comunicación. Sin embargo, uno de los problemas es que en los países donde no existe una maquinaria legal efectiva, o donde no hay historia de activismo por parte de organizaciones antirracistas, o no existe una tradición de investigación en esta área, hay menos posibilidades de que los casos se hagan públicos.

La discriminación y la economía no oficial

Los informes de Italia, España, Portugal, Grecia e Irlanda demuestran que en muchos Estados miembros de la Unión Europea, la relativa novedad de su condición de países de inmigración significa que sus experiencias de discriminación son cualitativa-

mente diferentes. Como antiguos países de emigración, existe en ellos un legado de simpatía hacia los inmigrantes, y conservan el recuerdo de la intolerancia racista que ellos experimentaron en otros países. Sin embargo, dentro de muchos de estos países, los nuevos inmigrantes están también experimentando ahora racismo y discriminación en el empleo. No obstante, y al contrario que los países cuya experiencia en estos temas es más larga, no existe una tradición establecida en cuanto a utilizar la legislación y otras medidas específicas antidiscriminatorias para enfrentarse a la discriminación en el lugar de trabajo. En algunos de estos países, la inmigración se caracteriza por presentar una significativa proporción de trabajadores indocumentados y/o la participación en un mercado laboral ilegal.

En este contexto, la percepción del tema de la discriminación es diferente a la de otros países europeos. En éstos, supone la sobreexplotación de un gran número de inmigrantes, indocumentados o no, en trabajos precarios o ilegales, que sufren condiciones de trabajo que los trabajadores del país no tolerarían, pero que ellos no están en condiciones de rechazar. En los países en que los inmigrantes llevan establecidos más tiempo y son importantes los temas de «la segunda generación», lo que más preocupa es la exclusión injustificada, basada en razones «raciales» o étnicas, de los inmigrantes o miembros de minorías étnicas, de las oportunidades de empleo, y el fenómeno, relacionado con éste, de la excesiva presencia de inmigrantes y minorías étnicas en el paro. En los países del sur de Europa, como contraste, existe una activa preferencia hacia los inmigrantes, y se los recluta porque son más baratos, más vulnerables y más dóciles —son menos capaces de resistirse ante la sobreexplotación en términos de la intensidad o las horas del trabajo—. De forma similar, en Austria, el régimen legal específico bajo el que trabajan los inmigrantes los hace más atractivos para los empresarios, porque se ven forzados a aceptar condiciones de trabajo mucho peores que las que tolerarían los austríacos. En estos casos, los inmigrantes experimentan una perversa variedad de «discriminación positiva» en el proceso de selección y luego, en el lugar de trabajo, sufren la discriminación «negativa» de estar sometidos a condiciones que los trabajadores nativos no tolerarían. Allí donde el trabajo es ilegal, son los propios inmigrantes los que a menudo se resisten a atraer la atención pública sobre sus condiciones laborales; a veces, son los sindicatos los que denuncian a los medios de comunicación ciertos abusos, pero ha habido relativamente poca investigación académica acerca de las prácticas racistas y discriminatorias en los lugares de trabajo.

OBSTÁCULOS AL PROGRESO Y OPCIONES ESTRATÉGICAS

Los dieciséis informes nacionales, además de presentar pruebas de desigualdad, desventajas y discriminación, resumen asimismo las políticas nacionales, empresariales y sindicales contra la discriminación. Los informes nacionales han revelado las debilidades existentes en muchos países en cuanto a legislación contra la discriminación en el empleo. Existe a veces una ausencia de voluntad política en el ámbito nacional para implantar la legislación que ya existe. Una de las consecuencias de una política antidiscriminatoria que sea débil, o que se aplique con debilidad, es que se ejerce poca presión sobre los empresarios para que adopten más medidas «voluntarias», tales

como el empleo de códigos de buenas prácticas, o de acciones positivas, en aquellos países en que se permitan o alienten oficialmente tales medidas.

Los informes nacionales han señalado la existencia de una serie de áreas problemáticas. (No todas éstas son aplicables igualmente en todos los países europeos estudiados).

1. Insuficiente información e investigación específicas sobre las circunstancias del empleo de los inmigrantes y de los miembros de minorías étnicas, y de la incidencia de discriminación.
2. La incidencia de racismo encubierto hacia los inmigrantes y minorías étnicas, y exclusión racista directa de oportunidades de empleo.
3. Prácticas de discriminación indirecta en el lugar de trabajo. Incluyen la utilización de conexiones familiares y de criterios de «aceptabilidad» no oficiales, para el reclutamiento.
4. Ignorancia y falta de conocimiento general de los problemas del racismo y la discriminación en el empleo, por parte de muchos empresarios y sindicalistas.
5. Hostilidad y errores de juicio de empresarios y sindicatos acerca de las políticas de igualdad de oportunidades y de trato, así como supuestos erróneos sobre la naturaleza del racismo y la discriminación.
6. Amplias ideologías de resistencia hacia las medidas antidiscriminatorias. Pueden estar enraizadas en teorías económicas o de mercado; como alternativa, podrían estar relacionadas con filosofías que consideran que las políticas específicas de carácter racial o étnico están en contraposición con medidas universalistas.
7. Debilidades en la legislación existente en muchos países contra la discriminación en el empleo, y problemas con la implantación de medidas legales y administrativas contra la discriminación. Existe a veces una ausencia de voluntad, en el ámbito nacional, para hacer cumplir la legislación ya existente.
8. La ausencia de derechos sociales, económicos y políticos de los «residentes extranjeros» y los efectos relacionados con la «discriminación bajo la ley», que excluye de ciertos puestos de trabajo a los no nacionales.
9. La ausencia de medidas antidiscriminatorias a nivel de la Unión Europea.
10. Fenómenos más amplios, que minan el progreso hacia la protección contra la discriminación, tales como la extensión del trabajo ilegal/no documentado, el desempleo estructural, etc.

Estas áreas de problemas y obstáculos son:

- Factores que lleven a la discriminación contra los inmigrantes y las minorías étnicas.
- Barreras a la adopción de medidas contra la discriminación.
- Obstáculos a la aplicación efectiva de medidas contra la discriminación, una vez se hayan adoptado.

De algunos de estos problemas pueden encargarse eficazmente unas políticas sociales mejoradas. Otros, para ser realistas, sólo pueden resolverse parcialmente; el final está mas allá del ámbito de las políticas debatidas en este informe.

ÁREAS DE ACCIÓN

Los informes nacionales han demostrado que la discriminación funciona de diferentes formas y a distintos niveles. Algunas de las acciones necesarias están al nivel de la UE; otras pertenecen al nivel de cada Estado miembro. El informe concluye que existen ocho áreas principales para la acción:

1. Mejora en los derechos de los nacionales de terceros países.
2. Una directiva de la Unión Europea sobre la discriminación racial.
3. Iniciación de un código de buenas prácticas en la Unión Europea.
4. Acción sobre los derechos de ciudadanía a nivel de los Estados miembros.
5. Legislación contra la discriminación por parte de los Estados miembros.
6. Medidas voluntarias contra la discriminación emprendidas por los empresarios y los sindicatos.
7. Más información e investigación.
8. Más protección general al empleo.

1. Mejora de los derechos de ciudadanos de terceros países

El primer tema es el del estado anómalo de los ciudadanos de terceros países en la UE, y la discriminación y desventajas relacionados con ello. Existe en la actualidad una fuerza laboral a dos niveles —uno formado por aquellos con derecho a trabajar en cualquier lugar de la UE, y el otro restringido a un solo país de la UE—. La diferencia entre los ciudadanos de la UE y los residentes legales, ciudadanos de terceros países, va a continuar aumentando a medida que vayan apareciendo más oportunidades de trabajar, o más actividades empresariales o culturales, en el mercado único de la UE, pero los ciudadanos de terceros países no puedan desplazarse para aprovecharlas. Los informes nacionales nos han proporcionado muchos ejemplos de las formas en que se experimentan estas desventajas. Es importante que los residentes legales reciban derechos plenos para poder desplazarse y obtener empleo en toda la Unión Europea.

2. Directiva de la UE sobre la discriminación racial

Este informe ha demostrado los problemas que surgen de las abundantes variaciones existentes en las legislaciones antidiscriminación entre los Estados miembros. En el ámbito de los países de la Unión Europea, las medidas para combatir la discriminación varí-

an en cuanto a su ámbito y efectividad y, en algunos casos, apenas existen. Muchos Estados miembros se encuentran en etapas muy diferentes de desarrollo de leyes y prácticas para enfrentarse a la discriminación racial en el empleo y, en ocasiones, son totalmente inadecuadas. No es previsible que los Estados miembros introduzcan medidas que sean realmente efectivas a menos que una directiva de ámbito europeo los anime a hacerlo. Una directiva podría establecer una base común de metas a conseguir a través de la legislación, permitiendo al mismo tiempo a cada uno de los gobiernos nacionales la flexibilidad necesaria para enfrentarse con sus propios problemas particulares.

Las obligaciones de la Directiva sobre la Igualdad de Trato han llevado a cada país de la UE a introducir legislación que garantice igual trato entre los hombres y las mujeres en el mercado laboral. Se debe hacer lo mismo para la discriminación racial.

3. Iniciación de un código de buenas prácticas en la UE

Tal como lo describe el informe principal, el Reino Unido y los Países Bajos ya cuentan con códigos de buenas prácticas contra la discriminación en el empleo. Un código proporciona guías para ayudar a los patronos y a otros a comprender la ley, y establece políticas que se pueden implantar para ayudar a eliminar la discriminación racial y mejorar la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Un código puede dar una guía práctica para explicar las implicaciones de la legislación contra la discriminación de un país, y puede recomendar medidas para reducir la posibilidad de que ocurran conductas contrarias a la ley.

Para alentar la adopción de un código de esta naturaleza a nivel de los Estados miembros, sería posible que la Unión Europea iniciase un código de buenas prácticas para combatir la discriminación racial en el empleo, similar al código que inició en su día sobre el acoso sexual. Un código de esta naturaleza cubriría toda la gama de temas de empleo, tales como procedimientos de reclutamiento y selección, oportunidades de formación y promoción, procedimientos disciplinarios por acoso racista, procedimientos de despido y regulación de empleo, y observar las necesidades particulares religiosas o culturales. Un código podría alentar a las organizaciones a adoptar una política de igualdad de oportunidades y a formar a su personal contra la discriminación. Puede haber variaciones, de modo que se pudiesen preparar diferentes códigos específicamente relacionados con los sindicatos y las agencias de empleo, tal como existen en los Países Bajos.

Hasta ahora, el partenariado social de la UE no ha conseguido ponerse de acuerdo sobre un código común de buenas prácticas. Como primera etapa, en la Cumbre del Diálogo Social, celebrada en Florencia el octubre de 1995, acordaron una «declaración conjunta sobre la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y la promoción de la igualdad de trato en el lugar de trabajo». Se establecen en ella una serie de medidas que han contribuido de forma positiva a la prevención de la discriminación racial en el lugar de trabajo, y presenta asimismo diferentes planteamientos posibles para evaluar el progreso efectuado por tales medidas. El partenariado social va a intentar utilizar esta declaración para aumentar la consciencia de sus miembros con respecto a estos temas.

4. Acción sobre los derechos de nacionalidad en el ámbito de los Estados miembros

En aquellos países en que no es fácil conseguir la nacionalidad, existen desventajas inaceptables a nivel del empleo, sobre todo cuando ello es aplicable a personas residentes legales nacidas en un país de la UE, de padres inmigrantes. Es difícil hablar sobre medidas contra el racismo y la discriminación cuando una de las barreras para mejorar esta situación es el estado legal de la población de origen inmigrante. Existe un cierto número de Estados europeos donde la naturalización no es fácil. Sin embargo, el tema problemático no es sólo de acceso a la nacionalidad, sino el acceso a la doble nacionalidad. Incluso cuando trabajadores extranjeros residentes legales no deseen convertirse en ciudadanos nacionalizados de su nueva sociedad, se les podría conceder un nuevo estado de extranjero naturalizado, similar a los que poseen doble nacionalidad, y que les diera todos los derechos de ciudadanía dentro de su país de residencia, incluyendo el derecho a participar en elecciones nacionales. En algunos países existen ciertas normas que dificultan el que los inmigrantes de «segunda generación» sean considerados como iguales en el mercado laboral. Sería necesario que estas discriminaciones legales desapareciesen, como primer paso hacia la «igualdad de trato» de los trabajadores inmigrantes, antes de que pueda llegar a ser totalmente efectiva cualquier otra medida contra la discriminación.

5. Legislación contra la discriminación por parte de los Estados miembros

Los convenios internacionales sobre la discriminación racial, tales como el Convenio ILO 111, sólo van a tener efectos sustanciales cuando lideren e informen a la legislación nacional sobre la discriminación. Un principio de partida para la legislación nacional sería convertir a la discriminación racial en ofensa criminal y/o civil. La legislación debe incluir tanto enérgicas prohibiciones contra la discriminación social en todas sus formas, como una política comprometida en su enjuiciamiento. Se relacionan a continuación algunos posibles componentes de la acción legislativa contra la discriminación en el empleo. La legislación podría:

- Convertir en ilegal la discriminación en cualquier etapa del reclutamiento, basada en color, «raza», nacionalidad, origen étnico o nacional, o religión.
- Prohibir cualquier anuncio que indicase que un empresario tiene intención de discriminar por los motivos relacionados más arriba.
- Convertir en ilegal la discriminación hacia los empleados, una vez reclutados, en cuanto a sus términos de empleo u oportunidades de formación o ascenso.
- Convertir en ilegal la «presión a discriminar», es decir, inducir a otra persona a llevar a cabo un acto de discriminación ilegal.
- Convertir en ilegales los insultos, acoso y abusos racistas por parte de otros empleados.

- Proteger a aquellos individuos que presenten una queja de discriminación o que declaren en procesos presentados por otra persona.
- Conceder a las víctimas individuales el derecho de acceso directo a los tribunales para obtener soluciones legales contra la discriminación ilegal.
- Convertir en delitos los ataques, acosos y propaganda racistas, y la incitación general al odio racial.

Es también importante que las legislaciones reconozcan la diferencia entre la discriminación directa y la indirecta.

La importancia de una agencia

Cuando las personas no tienen acceso adecuado a los tribunales y juzgados, aparece una limitación fundamental de las medidas legales que hayan sido introducidas por los Estados individuales. Las medidas contra la discriminación no podrán ser efectivas sin contar con un abanico de medidas de implantación. Éstas incluyen la creación de una agencia apoyada por la ley y por el gobierno central, que se encargue de las funciones de asesoría y litigación. La existencia de una agencia es un indicador clave del compromiso y progreso de un país en su lucha contra la discriminación. Los gobiernos de varios países han establecido agencias especiales para la aplicación de las normas, que sean las encargadas de iniciar las acciones legales y de ayudar a los demandantes individuales. Es algo especialmente importante cuando los individuos carecen de los recursos o capacidades que les permitan llevar adelante su caso ante los tribunales. Una agencia podría asumir tanto un papel educativo como poderes formales de investigación, con la capacidad de remitir los casos a los tribunales. La agencia para la aplicación de las normas también podría estar autorizada para preparar códigos de buenas prácticas, y para asesorar a los patronos sobre lo que deberían hacer para evitar la discriminación.

Cumplimiento del contrato

Es posible que las legislaciones nacionales permitan que la lucha contra la discriminación se lleve a cabo por medio de acciones administrativas, como en el caso del cumplimiento del contrato. Aquí, el gobierno o las autoridades locales estimulan a las compañías y agencias que suministran bienes o servicios para que cumplan con los requisitos mínimos en las prácticas de empleo, incluyendo los de la igualdad de oportunidades. Las experiencias de los Estados Unidos y del Reino Unido han demostrado que el cumplimiento del contrato puede significar una gran mejora en las prácticas de la igualdad de oportunidades en las compañías involucradas. Los gobiernos centrales y locales, gracias a su gran poder adquisitivo, se encuentran en una posición muy fuerte respecto a las empresas para alentar una difusión más rápida de las buenas prácticas.

6. Medidas voluntarias contra la discriminación

No sólo es necesario que existan leyes en contra de la discriminación, sino que también se precisa estimular una amplia gama de iniciativas de políticas sociales contra el racismo y la discriminación, incluyendo programas de igualdad de oportunidades, códigos de buenas prácticas, acción positiva, prestación de educación e información, y formación. No debe utilizarse la ley sólo para prohibir, sino para permitir, alentar y facilitar. Puede suministrar un estímulo para que las organizaciones emprendan acciones «voluntarias», tales como la adopción de políticas de igualdad de oportunidades.

Políticas de igualdad de oportunidades

Las leyes contra la discriminación necesitan verse apoyadas por políticas de igualdad de oportunidades implantadas en el lugar de trabajo. Una política de igualdad de oportunidades consiste en un conjunto de objetivos y procedimientos adoptados por una organización, que deben ser resumidos en una declaración pública y ser comunicados a todos los empleados. Una política de igualdad de oportunidades debería incluir lo siguiente:

- Una auditoría de los empleados de minorías étnicas.
- Comprobación étnica de los solicitantes de puestos de trabajo.
- Objetivos de igualdad para el reclutamiento.
- Objetivos de igualdad para acceder a puestos ejecutivos.
- Iniciativas de reclutamiento para alentar a solicitantes de minorías étnicas.
- Formación sobre cómo evitar discriminación racial para las personas que se ocupan del reclutamiento y la selección.
- Medidas de acción positiva para estimular las solicitudes por parte de las minorías étnicas.
- Formación sobre acción positiva para empleados de minorías étnicas.
- Procedimientos contra el acoso racial.

Comprobación étnica

La comprobación étnica comprende una recopilación de las estadísticas sobre el origen étnico de todos los empleados y aprendices, para poder identificar dónde, dentro de la organización, está situado el personal perteneciente a minorías étnicas y para comparar su progreso con el del personal blanco. La supervisión del personal y de las decisiones tomadas en las etapas de reclutamiento, selección, promoción y despido constituyen una importante contribución en casos de discriminación, tanto directa como

indirecta. Las estadísticas de esta clase pueden revelar resultados discriminatorios no intencionados y permitir a los patronos enfrentarse a áreas problemáticas, revisando la práctica normal y suministrando formación específica para aumentar la conciencia y para introducir nuevas técnicas que garanticen resultados más justos. El perfil étnico de los empleados suministra una base sobre la que se puede medir el progreso. La experiencia de los Estados Unidos ha demostrado que las compañías suelen descubrir que existen ventajas en la práctica de esta comprobación, no siendo la menor de ellas el hecho de que el propio proceso de registrar y devolver los datos proporciona un grado de sistematización en los procedimientos de reclutamiento y selección, y criterios que podrían haber estado previamente ausentes.

Acción positiva

La acción positiva busca hacer algo más que limitarse a atacar a la discriminación; incluye asimismo medidas para enfrentarse a las causas de la infrarrepresentación, dedicando para ello recursos adicionales a fin de alentar y ayudar a los miembros de los grupos infrarrepresentados, para que compitan en el mercado laboral. Ejemplos de las clases de medidas de acción positiva que podrían ser adoptadas ya existen en algunos de los Estados miembros. Incluyen la organización de campañas especiales de reclutamiento, destinadas a las áreas de minorías étnicas, o anuncios en publicaciones de las minorías étnicas. Los informes nacionales han demostrado que algunas personas aún confunden la «acción positiva» con la «discriminación positiva». Los patronos pueden alentar el interés de aquellos a los que están tratando de atraer, y emprender otros pasos positivos, pero luego deberían seleccionar a los empleados basándose únicamente en su adecuación para el puesto de trabajo específico. Es algo diferente del uso de los cupos, lo que sería una discriminación positiva. El establecimiento de un cupo para personas de minorías étnicas implicaría, casi con seguridad, una selección basada en la «raza», y no sólo en los méritos, lo que no sería deseable. En los Países Bajos, la ley permite un trato preferencial para los solicitantes pertenecientes a minorías, si existen cualificaciones suficientes o iguales para un puesto de trabajo. No significa esto, sin embargo, que se deben bajar los requisitos de cualificaciones para la vacante, para poder reclutar al solicitante de una minoría, pues se trataría entonces de una «discriminación positiva» inaceptable.

Objetivos de la igualdad

Los objetivos de la igualdad consisten en una cifra de empleados de minorías étnicas, que los empresarios deberían aspirar a alcanzar para una fecha determinada, tanto a través de acción positiva como por medio de otras medidas que eliminen la discriminación directa y la indirecta. Pueden estar relacionadas con los números o proporciones de grupos infrarrepresentados en puestos o categorías específicas, y pueden definirse en relación con el porcentaje de población de minorías étnicas en el área en cuestión del mercado laboral local. Allí donde, por ejemplo, alguna empresa esté reclutando graduados para puestos profesionales, la base para establecer los objetivos

podría ser el mercado laboral nacional. Los objetivos no son cupos, y no deben alcanzarse por medio de decisiones de selección que sean discriminatorias.

Formación contra la discriminación

Los informes nacionales han revelado que existe una gran ignorancia sobre las circunstancias de empleo de los inmigrantes y las minorías étnicas, y sobre la discriminación que sufren. La formación contra la discriminación puede ser parte de las actividades para aumentar los conocimientos sobre este tema, y se la reconoce como un importante instrumento dentro del abanico de técnicas utilizadas para combatir la discriminación contra los inmigrantes y las minorías étnicas. Mientras que la formación en acciones positivas suministra destrezas y conocimiento a las personas, a fin de poder mejorar sus propias oportunidades, la formación contra la discriminación tiene como objetivo a individuos que puedan afectar a las oportunidades de otros, e intenta reducir la discriminación, a través de destrezas y conocimientos, o bien por medio del cambio de actitudes o prácticas. En el contenido de la formación se cubren muchas áreas diferentes, algunas de las cuales aparecen a continuación:

- Impartir información cultural para evitar errores de comprensión en el trabajo.
- Hacer que las personas sean conscientes del racismo que subyace en sus propias actitudes, y ayudarlas a desarrollar estrategias para enfrentarse a ello.
- Hacer que las personas tomen conciencia de la historia y mecanismos del racismo y la discriminación, y ayudarlas a desarrollar estrategias para oponerse a la injusticia racial.
- Desarrollar destrezas y prácticas de trabajo para detener la discriminación en la gestión del personal.
- Explicar el significado de un programa empresarial de igualdad de oportunidades y los deberes que ello impone a los individuos.
- Explicar la legislación contra la discriminación y sus implicaciones para las organizaciones y los individuos.

El caso empresarial para la igualdad de oportunidades

Las medidas que se han sugerido más arriba para los empresarios se pueden describir como «voluntarias», puesto que, aunque permitidas por la ley, no serían obligatorias. Sin embargo, muchos empresarios han implantado dichas medidas. Podría ser por motivos de justicia social, o por una preocupación por evitar problemas sociales de mayor envergadura. La motivación de algunos empresarios se basa en inquietudes morales y sociales más amplias acerca del tejido social que podría resultar de la exclusión injustificada de un sector de la comunidad ante las oportunidades. Sin embargo, su implantación no tiene por qué ser sólo altruista. Se reconoce que pueden existir diversas ventajas potenciales que afloren de la práctica de la igualdad de oportunidades. Como, por ejemplo:

- Si una parte de las personas cualificadas se ven encerradas en el mercado laboral secundario, se trata de una utilización ineficiente de los recursos humanos y de un desperdicio de talento.
- Si algunos trabajadores están empleados por debajo de sus oportunidades, esto podría llevar a escasa motivación y baja productividad.
- Los inmigrantes suelen ser una población joven y, en algunos mercados laborales locales, forman una proporción cada vez mayor de los que salen de la escuela. Por lo tanto, un empresario que presente una imagen negativa a los jóvenes de minorías étnicas podría tener dificultades a la hora de reclutar empleados en formación adecuados.
- La introducción de un programa de igualdad de oportunidades bien gestionado, que incluya una supervisión precisa de los empleados ya existentes y de los nuevos solicitantes, puede dar nuevas perspectivas internas de utilidad en aspectos de la gestión de la organización de los recursos humanos.
- Si los empresarios no reclutan y utilizan a las minorías étnicas en una región que sea culturalmente diversa, están perdiendo una oportunidad de aumentar su atractivo ante clientes en potencia.
- Existe el peligro de publicidad adversa si se sospecha que una organización opera con discriminación racial. Mientras que una política de igualdad de oportunidades de alto perfil puede ser muy positiva para la imagen corporativa, una demanda por discriminación puede minarla seriamente.

Aunque es cierto que puede haber ventajas identificables para un empresario que introduzca medidas de igualdad de oportunidades, y que empresarios individuales las han adoptado de buena gana en algunos Estados miembros, también lo es que, sin contar con el aliento adicional de medidas legales, no es fácil que se adopten universalmente. Incluso en países como el Reino Unido y los Países Bajos, sigue ocurriendo que escaseen los incentivos para que los empresarios adopten buenas prácticas, por encima y más allá de lo que es evitar la discriminación ilegal. Existe, por lo tanto, un buen argumento para imponer mayores requisitos para que los empresarios introduzcan medidas de igualdad de oportunidades.

Recomendaciones para los sindicatos

Los sindicatos tienen un importante papel en la integración de los trabajadores inmigrantes, tanto en el lugar de trabajo como en la sociedad en general. Es preciso que los sindicatos adopten medidas especiales para enfrentarse al racismo y la discriminación. Podrían incluir:

- Programas educativos para los sindicatos, que traten del racismo y la discriminación. No deberían cubrir simplemente temas de, por ejemplo, extremismo de derechas sino que también deberían intentar desarrollar una conciencia de la discriminación dentro del lugar de trabajo y del sindicato, y medidas para luchar contra ella.

- La adopción de una política de igualdad de oportunidades y un código de buenas prácticas con respecto al papel del sindicato como empresario, así como para proteger los intereses de sus afiliados.
- Disposición para emprender acciones enérgicas cuando se produzcan quejas de discriminación racial por parte de los empleados, incluyendo la voluntad de apoyar a las víctimas hasta llegar a los tribunales laborales.
- Procedimientos para enfrentarse al acoso racial en el lugar de trabajo, y voluntad de emprender acciones disciplinarias contra aquellos sindicalistas que sean culpables de acciones racistas.
- Un compromiso de oposición a la propaganda racista, incluyendo la implicación en demostraciones y campañas de ámbito nacional para aumentar el conocimiento público sobre estos temas.
- La producción, cuando sea necesario, de material sindicalista en los idiomas de las minorías étnicas pertinentes. Podría incluir material de reclutamiento y de información más amplia, tal como normas sanitarias y de seguridad.
- Animar a los empresarios para que adopten medidas antidiscriminatorias, como, por ejemplo, la inclusión de cláusulas de igualdad de oportunidades en los convenios colectivos, o alentar a los empresarios a utilizar medidas voluntarias, tales como códigos de buenas prácticas, procedimientos justos con el personal a la hora de reclutar y ascender, etc.
- No sólo alentar a los inmigrantes a que se afilien a los sindicatos, sino también a que compartan sus responsabilidades, y a trabajar para eliminar las barreras que impiden que los trabajadores inmigrantes y los pertenecientes a minorías étnicas alcancen puestos directivos en el sindicato.

En general, los sindicatos no deberían limitar sus actividades únicamente al lugar de trabajo, sino que deberían también preocuparse por la posición más amplia de los trabajadores inmigrantes en la sociedad. Con frecuencia cada vez mayor, los sindicatos europeos empiezan a considerar que es importante garantizar los derechos y la protección de todos los trabajadores, incluyendo a los inmigrantes indocumentados. Este informe ha demostrado que las medidas oficiales contra la discriminación se ven minadas por el mercado laboral ilegal. Así pues, los sindicatos deberían considerar como prioritaria la protección a los trabajadores del mercado laboral ilegal, incluidos aquellos que no poseen documentos.

7. Más información e investigación

El presente informe describe la forma en que los informes nacionales se han visto obstaculizados por las estadísticas domésticas incompletas y, más específicamente, por la falta de investigación sobre las experiencias de los inmigrantes en el mercado laboral, y sobre la discriminación. En muchos de los quince Estados miembros, este tipo de investiga-

ción de referencia es relativamente escaso o inexistente, y la conciencia del público en cuanto a las prácticas discriminatorias no es abundante, por lo que hay pocos debates sobre sus implicaciones en cuanto a la exclusión social. El aceptar la idea de que «aquí no pasa nada» significa que hay escasos incentivos para la investigación, en cuya ausencia queda reforzada la idea de que, efectivamente, no pasa nada. Algunos informes han manifestado explícitamente que no puede haber progreso en el desarrollo de políticas sociales relacionadas con la exclusión a menos que se consiga una mayor concienciación a través de la identificación y el debate de los diversos procesos de discriminación y exclusión.

Es importante aumentar la conciencia del público por medio de amplios estudios sobre las experiencias de los no nacionalizados de diferentes antecedentes étnicos, incluyendo a los que puedan estar trabajando ilegalmente. En la actualidad, en muchos países las estadísticas oficiales sólo presentan información sobre los nacionales de origen extranjero. Pero cuando los inmigrantes y refugiados se han naturalizado, siguen viéndose sometidos a la discriminación racial. Cuando las estadísticas oficiales no son lo suficientemente detalladas, los investigadores, por medio de encuestas específicas, son quienes pueden desempeñar un importante papel a la hora de rellenar algunos de los vacíos del conocimiento. También se precisa información sobre las circunstancias de los inmigrantes en las empresas y sindicatos, para que muchas de las personas clave en estas organizaciones se lleguen a convencer de que son necesarias las medidas contra la discriminación. Cuando, finalmente, se hayan adoptado medidas de igualdad de oportunidades y contra la discriminación, se necesitarán estudios de casos de organizaciones que las hayan hecho funcionar, para extender a otros el conocimiento de estas buenas prácticas.

Pruebas de discriminación

Tal como se ha argumentado en otro punto del presente informe, los indicadores estadísticos de la desigualdad no son suficientes por sí mismos. Son, por lo tanto, necesarios otros tipos de investigación. Las pruebas de discriminación en las que solicitan puestos de trabajo personas de diferentes orígenes étnicos, pero con las mismas cualificaciones, son de incalculable valor. Aunque la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) está ampliando su programa sobre pruebas de discriminación, muchos países no han llevado a cabo pruebas de esta naturaleza, y es importante que se efectúe esta clase de trabajo, como una de las primeras etapas de un programa de investigación.

Investigación cualitativa

Las pruebas de discriminación, tal como las lleva a cabo la OIT, son eficaces, y constituyen un importante primer paso, pero tienen limitaciones en cuanto a su valor explicativo. Demuestran claramente la existencia del problema, pero proporcionan poca perspectiva interna de los procesos que lo subyacen. La investigación cualitativa puede complementar y añadir a la investigación ya realizada, explorando detalladamente las actitudes, motivos y prácticas de los actores clave del mercado laboral, incluyendo a los empresarios, sindicalistas y a los propios trabajadores inmigrantes. Puede sacar a la luz las prácticas del mercado laboral que contribuyan a la exclusión de los inmigrantes

y de las minorías étnicas, aunque pueden no estar motivadas por el racismo, ni ser intencionalmente discriminatorias.

Investigación del mercado laboral ilegal

El tema de la discriminación y el mercado laboral ilegal es cualitativamente diferente de los temas de la discriminación en el empleo y de «segunda generación» que se debaten en muchos países de la UE. Sin embargo, ambos aspectos están relacionados. La existencia del mercado laboral informal mina las medidas contra la discriminación, y crea una clase de trabajadores que se ven incapaces de aprovechar la protección de tales medidas. Los informes nacionales han descrito la dificultad de descubrir los detalles de la sobreexplotación a la que se ven sometidos los trabajadores inmigrantes. Rara vez denuncian los inmigrantes tales prácticas, a menudo porque ellos mismos carecen de documentos. Esta es una de las razones que hacen necesaria una investigación adicional. Debería existir investigación cualitativa para hacer aflorar y presentar estas prácticas al conocimiento del público. También debería llevarse a cabo trabajo sensible y etnográfico acerca de los trabajadores en el mercado laboral ilegal, para poder tener una imagen clara de cómo llega la gente a tales empleos, del funcionamiento de las redes informales y de la relación entre el mercado laboral formal y el informal.

Intercambios internacionales de información

Debería haber intercambios internacionales de experiencias en temas tales como la legislación sobre la ciudadanía y antidiscriminación, las experiencias de políticas de igualdad de oportunidades, etc. Son las organizaciones internacionales las que coordinarían mejor todas estas actividades, disponiendo intercambios de información en el ámbito europeo. Los directivos y oficiales de las compañías y de los sindicatos deben reunirse con sus equivalentes de otros países, para intercambiar experiencias, positivas o negativas, de estos temas. Por ejemplo, se podría iniciar una reunión de jefes de personal de toda Europa, en la que los jefes de compañías que ya cuenten con políticas de igualdad de oportunidades podrían informar a sus colegas sobre las ventajas y los problemas de estas políticas. La Unión Europea, y las iniciativas iniciadas por la Comisión Europea u otras instituciones europeas, podrían ser de gran ayuda para facilitar este tipo de iniciativas.

8. Protección general del empleo

Incluso contando con las mejores medidas, la ley y práctica contra la discriminación van a tener un impacto limitado dentro del contexto de la degradación general del trabajo. La protección contra la discriminación sólo podrá ser efectiva en un entorno de mínimas normas razonables de protección al empleo. A nivel de la Unión Europea, este tema se ha intentado resolver a través de la Carta Social y del capítulo social del Tratado de Maastricht.

Incluso en un país con fuerte legislación antidiscriminación, si las normas de la protección general del empleo son débiles, quedan significativamente minadas las prácticas de las medidas contra la discriminación. En algunos países con mejores normas de protección general del empleo, a menudo resultan beneficiados por ellas los trabajadores inmigrantes al mismo tiempo que los nativos, pero si las medidas contra la discriminación son débiles o inexistentes, los trabajadores inmigrantes y de minorías étnicas se ven incapaces de buscar protección contra las desventajas adicionales que sólo sufren las minorías visibles. Claramente, lo que se necesita es contar con los dos elementos: medidas de protección general del empleo, y otras, más específicas, contra la discriminación en todos los Estados miembros de la UE. Sin una alta norma general de protección al empleo, la existencia de leyes contra la discriminación sólo van a subrayar las divisiones en el empleo, y únicamente los que tengan puestos de trabajo relativamente seguros y cuenten con la protección de un sindicato estarán en posición de insistir para que se respeten sus derechos. Los trabajadores más vulnerables y desfavorecidos, en el empleo marginal y con mínimo acceso a la ley, van a encontrar muy poco relevante la legislación contra la discriminación.

Existe el peligro de aumentar la laguna que se va abriendo entre los trabajadores con empleos razonablemente seguros y bien remunerados, y aquellos que quedan excluidos totalmente del mercado laboral o que existen en los inseguros márgenes del mercado laboral, en diferentes formas de empleo precario o «atípico». Si se permite que siga ensanchándose esta brecha, acabará por conducirnos a una «sociedad dual». Un informe para la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo argumenta que la elección con la que se enfrentan los europeos se encuentra entre una sociedad dual y una sociedad activa:

Una sociedad «*dual*», en la que una mano de obra altamente cualificada es la que crea la riqueza, utilizando equipo superior basado en tecnología avanzada, y en la que los ingresos se transfieren luego a los inactivos, a través de pagos de seguridad social, como base de cierta medida de justicia social.

Una sociedad «*activa*», con una distribución más amplia de los ingresos, conseguida por medios distintos a los pagos de la seguridad social, y en la cual cada persona siente que él o ella pueden contribuir, y no sólo a la producción, junto con todos aquellos que deseen trabajar, y teniendo todos ellos una oportunidad razonable de obtener acceso al empleo, pero, además, que esta contribución se pueda hacer a la vida y el desarrollo de la sociedad.

Se ha argumentado que la «*sociedad dual*» difícilmente va a lograr la cohesión. Significaría que algunos ciudadanos se verían condenados, en el mejor de los casos, a largos períodos, incluso durante todas sus vidas, de potencial no satisfecho, y a la pobreza en el peor caso. Significaría también un persistente deterioro de la competitividad económica de Europa, porque allí donde falta la cohesión social, hay que pagar un precio. Por lo tanto, se ha dicho, se debe elegir una «*sociedad activa*». «Sólo ésta puede llegar a ser socialmente cohesionada, y es la única que permite asignar un significado a la palabra: una sociedad cuya meta es reducir las desigualdades generadas por los desequilibrios sociales y económicos, y sólo por medio de pagos de transferen-

cias sociales, sino ofreciendo a todos una oportunidad de participar». Cuando la etnia o el color de la piel se convierten en uno de los marcadores de este dualismo, las implicaciones de una «sociedad doble» son incluso más graves. Una forma de ayudar a todos los grupos a acceder al empleo y a participar en el desarrollo de la sociedad, es por medio de medidas legales y voluntarias contra la discriminación, tal como se ha debatido en este informe.

ANEXO 2

Compendio europeo de buenas prácticas para la prevención del racismo en el lugar de trabajo

PRÓLOGO

En la Declaración Conjunta de 1995, denominada «Prevención de la Discriminación Racial y de la Xenofobia y Fomento de la Igualdad de Trato en el Centro de Trabajo», nosotros, los interlocutores sociales europeos (CES, UNICE y CEEP), asumimos el compromiso de desempeñar el papel que nos corresponde en la lucha contra el racismo. Como se afirma en este documento, los empresarios y los sindicatos conceden una gran importancia a la consecución en Europa de una sociedad plural y democrática en la que no haya lugar para el racismo.

Otra de las obligaciones asumidas en esta importante declaración consiste en impulsar iniciativas en los centros de trabajo que afronten el problema del racismo y la xenofobia, y que estimulen la diversidad en el lugar de trabajo. En cooperación con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo y con la Comisión Europea, hemos emprendido la tarea de poner de relieve tales iniciativas en forma de un compendio de prácticas adecuadas. Nuestro objetivo es resaltar lo que se puede hacer y se está haciendo en este ámbito con el fin de fomentar un mejor intercambio de prácticas adecuadas en todo el mundo laboral e impulsar un mayor desarrollo en este campo.

Para contribuir a facilitar el intercambio de ideas, se han hecho todos los esfuerzos necesarios para garantizar que los casos que son objeto de estudio procedan de todas las partes de la Unión Europea y reflejen los diversos planteamientos y actitudes de los diferentes países europeos. Asimismo, en este compendio se exponen ejemplos de un amplio espectro de organizaciones —públicas, privadas, sindicatos e iniciativas comunes de los interlocutores sociales—.

Deseamos que este compendio sea de utilidad para todas las partes implicadas —empresarios, sindicatos, trabajadores, organizaciones empresariales e institutos de empleo—. A la vista de estas consideraciones, revestía una particular importancia para nosotros el hecho de que los casos objeto de estudio describieran las ideas que informan estas iniciativas y las ventajas desde un punto de vista económico. Los interlocutores sociales europeos tenemos la firme convicción de que, lejos de ser un obstáculo para la prosperidad y el crecimiento, la diversidad es económicamente beneficiosa.

En un mercado competitivo y cada vez más globalizado, la competencia de la mano de obra constituye un elemento esencial del éxito empresarial. Liberar el potencial de la diversidad es, por tanto, de una importancia creciente y reporta beneficios tanto a la empresa como a los trabajadores. Por otro lado, no combatir la discriminación racial ni la xenofobia tiene unos costes muy altos para la economía de Europa. Los prejuicios raciales que no encuentran oposición desbaratan toda organización del trabajo, impidiendo, por ejemplo, el trabajo en equipo o provocando un mayor absentismo, a la vez que se desaprovechan recursos potenciales.

En 1997 se celebra el Año Europeo contra el Racismo, y los interlocutores sociales europeos se complacen en contribuir al mismo mediante este Compendio Europeo de Prácticas Adecuadas para la Prevención del Racismo en los Centros de Trabajo. El problema de la discriminación racial no se limita, ni mucho menos, al mundo laboral; todos los estamentos sociales deben desempeñar su papel. Los interlocutores se distinguen mediante la adopción de políticas positivas e innovadoras, actuando como catalizadores de los cambios. Esperamos que este compendio sirva como fuente de inspiración a los que deseen adoptar iniciativas en este ámbito.

Emilio Gabaglio
Secretario General CES

Zygmunt Tyszkiewicz
Secretario General UNICE

Jytte Fredensborg
Secretaria General CEEP

PREFACIO

Los interlocutores sociales europeos firmaron en Florencia, en octubre de 1995, la Declaración Común sobre la Prevención de la Discriminación Racial y de la Xenofobia y la Promoción de la Igualdad de Trato en los Centros de Trabajo. En esta Declaración se expone una serie de medidas de aplicación, entre las que destaca un Compendio de Prácticas Adecuadas, y se solicita a la Fundación Europea que vele por su puesta en práctica.

Este Compendio de Prácticas Adecuadas para la Prevención del Racismo en los Centros de Trabajo incluye 25 casos de estudio de formas de prevención del racismo aplicadas en los países de la Unión Europea. Dichos casos comprenden empresas de los sectores público y privado, sindicatos, acuerdos colectivos, códigos de conducta e iniciativas nacionales.

Es nuestro deseo que este Compendio ayude a los dirigentes políticos, a los interlocutores sociales y a los profesionales a obtener conclusiones de las experiencias anteriores y a diseñar acciones futuras. A pesar de la amplia variedad de los ejemplos seleccionados, todos los estudios de antecedentes revelan que es posible realizar nuevas acciones encaminadas a prevenir el racismo y la xenofobia y a promover la igualdad de trato en los centros de trabajo. Esta es la finalidad principal de este Compendio: impulsar un intercambio más intenso de prácticas adecuadas y fomentar iniciativas que combatan el racismo y la xenofobia y que promuevan la igualdad de trato en los centros de trabajo.

Expresamos nuestro agradecimiento a los investigadores nacionales que han redactado los estudios de antecedentes, y al Dr. John Wrench que los analizó, sistematizó y reunió en este Compendio. Reconocemos igualmente el apoyo recibido de los representantes de los interlocutores sociales nacionales y de los representantes gubernamentales que han examinado los casos de estudio y, en particular, de los sujetos objeto de estudio, que han aceptado ser incluidos en este compendio, a veces de forma anónima. Por último, damos las gracias a los interlocutores sociales europeos por la confianza puesta en la Fundación al encargarle la elaboración del Compendio.

Clive Purkiss
Director

Eric Verborgh
Vicepresidente

INTRODUCCIÓN

En el período de crecimiento del empleo que siguió a los primeros años de posguerra, se fomentó la inmigración de trabajadores a Europa para cubrir el déficit de mano de obra. Desde el principio de la década de los setenta, el declive de las viejas industrias manufactureras, que hasta entonces habían empleado a inmigrantes, trajo consigo que éstos fueran los principales afectados de las reducciones de plantilla; en muchos países, los recortes en gastos sociales y en atención médica perjudicaron sobre todo a las mujeres inmigrantes. Desde la década de los setenta, la mayor parte de los países europeos han registrado, en consecuencia, tasas de desempleo considerablemente más altas entre los inmigrantes y los miembros de minorías étnicas provenientes de más allá de las fronteras de la Unión Europea. Esta situación es particularmente perceptible en la «segunda generación», cuyos integrantes ya nacieron o realizaron la mayor parte de sus estudios en Europa.

Son muchas las razones de la exclusión de los inmigrantes y las minorías étnicas del mercado de trabajo, o de que su ocupación mayoritaria se produzca en trabajos precarios y «atípicos». A menudo habitan en las regiones menos favorecidas, lejos de los centros de creación de nuevas oportunidades laborales, y los jóvenes suelen terminar la formación escolar con peores calificaciones que sus compañeros nacionales. Además, sufren otras exclusiones. En algunos países son víctimas de formas de exclusión legal que aún persisten, en perjuicio de los ciudadanos no comunitarios, y que reducen sus posibilidades de encontrar empleo (Wrench, 1996 a). En todos los Estados, estas personas son susceptibles de ser el objeto de una exclusión más «formal» que se deriva de una discriminación directa o indirecta.

Resulta relativamente fácil demostrar en la práctica la existencia de discriminación en la selección de personal; para ello se recurre al método de los tests de discriminación o de «situación». En dicho método se emplea a dos o más sujetos, uno de los cuales pertenece a un grupo mayoritario y los otros a minorías étnicas, que solicitan los mismos trabajos. Los sujetos cumplen todos los requisitos que el empresario debe tener en cuenta normalmente, tales como edad, cualificación, experiencia y currículum académico (véase Bovenkerk, 1992). Este test se ha efectuado en los últimos años en el Reino Unido, Alemania, los Países Bajos, España, Dinamarca y Bélgica (23). Se puede considerar generalizada una tasa de discriminación del 30-40 por 100, lo cual significa que los inmigrantes sufren discriminaciones en una de cada tres solicitudes. Además, ha de estimarse que ésta es una apreciación más bien conservadora del problema, dada la rigurosa metodología de investigación empleada y el hecho de que las pruebas se realizaron exclusivamente en las primeras fases de los procesos de selección.

Un creciente número de países europeos han introducido, o están introduciendo, legislación que prohíbe específicamente la discriminación en el empleo. No obstante, las prohibiciones legales, si bien son necesarias, no bastan para abordar el problema. Es

(23) Los últimos cinco estudios nacionales se realizaron bajo los auspicios del programa de la OIT «Combatir la discriminación de trabajadores (in)migrantes y de minorías étnicas en el mundo del trabajo».

cierto, no obstante, que al menos proporcionan el contexto en que llevar a cabo más acciones «voluntarias», tanto a nivel de las organizaciones y empresas individuales, bajo la forma de políticas de igualdad de trato, como a nivel sectorial o nacional, bajo la forma de convenios colectivos entre los interlocutores sociales. Este informe no se ocupa de las medidas legales nacionales contra la discriminación, sino que se centra en ejemplos de prácticas adecuadas de carácter voluntario.

CAPÍTULO 1. EL CONTEXTO

1.1. Antecedentes del Compendio

En 1994, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (FEMCVT) lanzó el proyecto «Prevención del racismo en los centros de trabajo en la Unión Europea». Para ello, encargó un informe relativo a cada uno de los Estados miembros (y Noruega) sobre las medidas contra el racismo y la discriminación en el empleo adoptadas en cada país. Dichos informes proporcionaron una visión general del estado de las investigaciones en este ámbito. En ellos se describía la situación de las minorías étnicas y de los inmigrantes en el mercado de trabajo, se exponían las políticas nacionales, empresariales y sindicales acerca de las minorías étnicas y los trabajadores inmigrantes, y se enumeraban los obstáculos y las posibilidades de una integración presente y futura, así como de las políticas antidiscriminatorias. Todos estos informes, por último, se fundieron en un informe general que fue publicado por la Fundación (24).

En el informe de la FEMCVT se pusieron de manifiesto diversos ámbitos de problemas. Entre otros, se incluían los siguientes:

- Tasas de desempleo desproporcionadamente altas entre los inmigrantes y las minorías étnicas, a menudo dos veces más altas, y en algunos países cuatro veces más altas que la tasa de desempleo que se da entre la población nacional.
- Discriminación racial directa, evidenciada por las investigaciones, en algunos de los Estados de la UE, en los que se privaba a personas de las oportunidades que merecían, simplemente por su origen étnico o el color de su piel.
- Prácticas de discriminación indirecta/institucional en el mercado de trabajo. Éstas incluyen el uso de contactos familiares y de criterios de «admisibilidad» extraoficial en los procesos de selección de personal.
- Ignorancia y falta de concienciación acerca de los problemas de racismo y discriminación en el empleo por parte de muchos empresarios, sindicalistas, inspectores de trabajo, etc.
- Ideas e interpretaciones erróneas extendidas entre empresarios y sindicatos, relativas a las políticas de igualdad de oportunidades, prácticas antidiscriminatorias, etc., así como concernientes a los conceptos de racismo y discriminación, lo cual pone en evidencia la necesidad de mayor información, de preparación y de extender las prácticas adecuadas.

De muchos de los informes nacionales se desprendían indicios, en una gran cantidad de empresarios, de una cierta resistencia a las ideas de las iniciativas antirracistas y antidiscriminatorias. Esta situación puede influir en el futuro diseño de medidas antidiscriminatorias. La resistencia a este tipo de medidas podría radicar en diferentes cir-

(24) «La prevención del racismo en el centro de trabajo», de John Wrench, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Dublín, 1996 (véase Anexo 1 de este libro).

cunstances, tales como los argumentos que se oponen a imponer restricciones a las operaciones económicas de libre mercado, la extensión de ideas que consideran que las políticas referidas a etnias o razas específicas son contrarias a las medidas de carácter global, o la confusión, la ignorancia o malentendidos sobre la verdadera naturaleza de tales medidas. Con todo, los informes nacionales revelaban al mismo tiempo la existencia de políticas positivas puestas en práctica por algunos empresarios y por autoridades municipales que parecían, por ejemplo, remover los obstáculos al empleo de jóvenes descendientes de inmigrantes. En dichos informes se pone de relieve asimismo una enorme variedad, entre y dentro de los países de la Unión Europea, en la disposición y las prácticas de los empresarios y los sindicatos en este tema.

1.2. Objetivos del Compendio

La importancia de estas cuestiones es puesta de manifiesto en la Declaración Conjunta sobre Prevención de la Discriminación Racial y de la Xenofobia y Fomento de la Igualdad de Trato en los Centros de Trabajo (25), adoptada por los interlocutores sociales europeos en octubre de 1995 en Florencia, en la cual se afirma que el racismo y la xenofobia constituyen una amenaza no sólo para la estabilidad de la sociedad europea, sino también para el buen funcionamiento de la economía. En la Declaración Conjunta se señala que el devenir del mundo laboral es esencial para lograr una integración social más amplia, y se reclama la elaboración de un Compendio de Prácticas Adecuadas como parte de una serie de medidas de puesta en práctica de la Declaración Conjunta.

Se establecen como objetivos del Compendio:

1. La identificación de ejemplos de prácticas adecuadas en los diferentes Estados miembros.
2. Difundir la información recogida, con el fin de contribuir a un mayor intercambio de experiencias entre los Estados miembros de la Unión Europea.
3. Servir de guía a todas las partes interesadas (es decir, empresarios, trabajadores, sindicatos, organizaciones empresariales y servicios de empleo) en lo relativo al fomento de la igualdad de trato y a la lucha contra la discriminación racial en los centros de trabajo.
4. Extender la idea de que el desarrollo de políticas que favorezcan la igualdad de oportunidades tiene efectos positivos sobre la actividad económica.
5. Evaluar la dinámica de la puesta en práctica de la Declaración Conjunta sobre Prevención de la Discriminación Racial y de la Xenofobia y la Promoción de la Igualdad de Trato en los Centros de Trabajo.
6. Facilitar la identificación de cuestiones clave para acciones futuras que pudieran llevarse a cabo por los interlocutores sociales.

(25) La Declaración Conjunta se reproduce íntegramente en el Anexo I a este informe.

Se solicitó a la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo la redacción de este Compendio; para ello se encargó a investigadores nacionales la elaboración de informes que incluyeran estudios de antecedentes de organizaciones que realicen prácticas adecuadas en cada Estado miembro de la Unión Europea. Con posterioridad, se seleccionaron casos objeto de estudio en estos informes, que pasaron a formar parte de este Compendio.

1.3. Los investigadores nacionales

Los informes nacionales fueron redactados por las siguientes personas:

Alemania. Beate Brügemann, Rainer Riehle, Institute for International Social Research (INFIS), Berlín.

Austria. August Gächter, Institut für Höhere Studien und Wissenschaftliche Forschung, Viena.

Bélgica. Albert Martens, Katia Sette, Katholieke Universiteit Leuven

Dinamarca. John Wrench, Danish Centre for Migration and Ethnic Studies, Sydjysk Universitetscenter, Esbjerg.

España. Lorenzo Cachón, Departamento de Sociología I (Cambio Social) de la Universidad Complutense de Madrid.

Finlandia. Ogechukwu Eneh, Elina Ekholm, Maarit Pitkänen, University of Helsinki Vantaa Institute for Continuing Education.

Francia. Véronique de Rudder, Christian Poiret, François Vourc'h, Unité de Recherches Migrations et Société, Université Paris VII

Grecia. Rossetos Fakiolas, National Technical University, Atenas.

Irlanda. NEXUS Research Cooperative, Dublín.

Italia. Francesca Carrera, Francesco Ciafaloni, Maria Luisa Mirabile, Istituto Ricerche Economiche e Sociali, Roma

Luxemburgo. Albert Martens, Katia Sette, Katholieke Universiteit Leuven.

Países Bajos. Paul Abell, EGA Research, Amsterdam

Portugal. Maria Leonor Palma Carlos, Carlos Dias Da Silva, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento, Lisboa.

Reino Unido Satnam Virdee, Policy Studies Institute, Londres

Suecia. Maritta Soininen, Mark Graham, Department of Political Science, Department of Social Anthropology, University of Stockholm.

Se confeccionó un manual de investigación (Wrench, 1996 b) que sirviera de orientación a los investigadores de los diferentes países europeos acerca del modo de llevar

a cabo sus estudios de antecedentes nacionales. El manual define el área de estudio y aclara algunos conceptos fundamentales de empleo generalizado en esta materia. Asimismo recoge indicaciones generales sobre cómo elegir y realizar los estudios de antecedentes, así como recomendaciones relativas a los datos que deben recogerse y a las personas a las cuales se ha de entrevistar. Por último, señala algunas sugerencias acerca de las preguntas específicas que resulta conveniente formular.

1.4. El objeto de la investigación: prácticas adecuadas en las organizaciones

La Declaración Conjunta sobre Prevención de la Discriminación Racial y de la Xenofobia y la Promoción de la Igualdad de Trato en los Centros de Trabajo establece una serie de medidas que pueden contribuir positivamente a la prevención del racismo en los centros de trabajo y que, por lo tanto, constituyen una parte de la materia de este estudio. Dichas políticas están encaminadas a alcanzar la igualdad de trato en la selección de personal, reparto de trabajo, formación y desarrollo, despido y reducciones de plantilla, así como a combatir la discriminación, a la vez que a mantener el respeto por las diferencias culturales y religiosas de origen. Estas políticas reciben a menudo el nombre de políticas de igualdad de oportunidades o políticas antidiscriminatorias.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y POLÍTICAS ANTIDISCRIMINATORIAS

Las leyes dictadas contra la discriminación requieren el complemento de políticas de igualdad de oportunidades aplicables en los centros de trabajo. Dichas políticas, por lo general, se aplican por las organizaciones de forma «voluntaria», y en la mayor parte de los países van más allá de las acciones que son exigidas por las normas jurídicas destinadas a prevenir la discriminación. Una política de igualdad de oportunidades se compone de una serie de objetivos y de procedimientos adoptados por una organización, que pueden resumirse en una declaración pública y han de hacerse saber a todos los empleados. Una política de igualdad de oportunidades podría incluir algunas de las medidas siguientes:

- Medidas encaminadas a evitar la discriminación en la selección y en el despido de personal y en la reducción de plantillas.
- Acciones contra el acoso por razón de raza.
- Medidas que tengan en cuenta las diferencias culturales.
- La formación de los solicitantes de trabajo y de los empleados en la diversidad étnica.
- Medidas de acción positiva que fomenten la solicitud de puestos de trabajo por parte de los integrantes de minorías étnicas
- Igualdad de objetivos en la selección de personal.
- Formación en el trato no discriminatorio.

No todas las actividades encaminadas a combatir el racismo y a promover la igualdad de trato en los centros de trabajo son políticas que operan a nivel de las empresas o de las organizaciones individualmente consideradas. En ocasiones, las acciones se llevan a cabo como resultado de acuerdos entre sindicatos y organizaciones empresariales a nivel sectorial, regional o nacional. Éstas comprenden convenios colectivos, declaraciones conjuntas, códigos de actuación, la entrega de material didáctico y campañas de información y educación.

1.5. Problemas en la delimitación del campo de estudio

A pesar de la existencia de un discurso ya establecido en lo relativo a la igualdad de oportunidades, y de una tradición de experiencias en este ámbito, subsisten ciertas discrepancias dentro de los países estudiados acerca de lo que quepa considerar como una actividad que persiga la igualdad de oportunidades. Cuando se establecen comparaciones a nivel internacional, se produce inevitablemente una mayor falta de claridad a la hora de definir una «política de prevención de la discriminación racial y de la xenofobia y el fomento de la igualdad de trato en los centros de trabajo». En consecuencia, este Compendio expondrá, en primer lugar, algunos ejemplos de los diferentes conceptos, enfoques y estrategias en este ámbito; posteriormente, enunciará los principios que guiaron a los investigadores a la hora de decidir sobre qué incluir y qué excluir de este proyecto.

Esta investigación no se centró en medidas de integración que mejoren la prestación de servicios a sectores de población minoritarios, adoptadas, por ejemplo, por instituciones de trabajo social u organizaciones de voluntarios. Más bien, se ocupó principalmente de las prácticas desarrolladas por las organizaciones encaminadas a facilitar el acceso, en condiciones de igualdad, de los inmigrantes y de las minorías étnicas al trabajo, a la formación, a la promoción laboral, etc., y a reducir la discriminación, los prejuicios y la xenofobia en los centros de trabajo. En este sentido, los destinatarios de estas políticas pueden ser tanto los trabajadores de la mayoría blanca o nacional como los propios inmigrantes o minorías étnicas.

1.6. Ejemplos de la diversidad de enfoques

Una vez delimitada la materia de estudio, del modo que se ha expuesto, existe aún una gran variedad de enfoques del tema. Algunos de los diferentes puntos de vista acerca de lo que quepa entender por una actividad encaminada a garantizar la igualdad de oportunidades pueden considerarse incluidos en los siguientes epígrafes (MacEwen, 1995):

- El enfoque de la *igualdad de trato*. Según este planteamiento, la igualdad de oportunidades se deriva de la garantía de que todos reciban igual trato con independencia del origen étnico o del color de la piel.
- El enfoque del «*nivel del campo de juego*». Aquí se pone de manifiesto la necesidad de remover obstáculos injustos existentes en el mercado de trabajo mediante acciones específicas, tales como la formación adecuada de los conserjes y

repcionistas, la inserción de anuncios en la prensa dirigida a los inmigrantes y minorías étnicas, etc.

- El enfoque de la *igualdad de oportunidades*. En este caso, el objetivo consiste en lograr a largo plazo una representación proporcional de las minorías mediante la adopción de diversas medidas organizativas, como la monitorización y la fijación de objetivos étnicos.
- El enfoque de la *igualdad de resultados*. De acuerdo con este planteamiento, se ha de recurrir a un sistema de cuotas y a la «discriminación positiva» para conseguir en un plazo más corto la representación proporcional de las minorías. Este es el enfoque más controvertido, pues son muchos los que ven en él una quiebra de la justicia natural.

Asimismo, dentro de las diversas formas de enfocar la igualdad de oportunidades, cabe que existan diferentes estrategias para lograr los objetivos de esta política, fundadas a menudo en presupuestos básicamente distintos (cuando no opuestos). Por ejemplo, un manual de la OIT sobre estudios comparativos a nivel internacional de los métodos de formación en la igualdad de oportunidades y la no discriminación (Wrench y Taylor, 1993) recoge una amplia variedad de tipos de formación. Entre ellos se cuentan:
Educación en la información

En muchos países parecen realizarse muchos esfuerzos que podrían enmarcarse en esta categoría: programas de fomento de la concienciación intercultural y de promoción de una mejor comunicación y entendimiento. Estos programas de formación están dirigidos a las personas relacionadas con la integración de inmigrantes, y en ellos se proporcionan datos demográficos sobre los mismos, sus países de origen, sus costumbres laborales, etc. La idea que subyace en este planteamiento consiste en que la mayoría de la población actúa de forma razonable y justa, pero a menudo no es consciente del alcance y de los efectos de la discriminación racial. Estos programas son necesarios para informar sobre la discriminación y las desigualdades sociales, de modo que se muestre mayor disposición a aplicar medidas con las que afrontar estos problemas. Se parte de la idea, entonces, de que basta con proporcionar la información correcta para que se produzcan cambios de comportamiento.

Formación en la concienciación de la diversidad cultural

Mediante esta forma de abordar la educación no sólo se proporciona información cultural, sino que se implica activamente a los alumnos mediante ejercicios dirigidos a cambiar sus actitudes, como, por ejemplo, los juegos de rol o las discusiones en grupo. Se suele invitar a las sesiones a representantes de minorías de emigrantes o étnicas. En estos cursos sobre concienciación cultural se reparte a menudo material sobre la cultura a la que pertenece la mayoría de los participantes, dado que la reflexión crítica sobre la misma contribuirá a una mejor comprensión de los demás. Los cursos sobre «convivir/trabajar con extranjeros/inmigrantes» se encuadran en este epígrafe. Si bien

la formación en la concienciación de la diversidad cultural, a diferencia de la simple educación en la información, incide con más persistencia en provocar cambios de actitud en los alumnos, sigue guardando similitudes con ella, al considerar que los cambios de comportamiento son relativamente sencillos. En este planteamiento se halla implícita la idea de que despertar la conciencia de los alumnos y modificar las actitudes que responden a prejuicios reducirá automáticamente los comportamientos discriminatorios.

Formación en la concienciación ante el racismo

Este planteamiento aparece como tal tipificado en los programas «Concienciación Humana» y «Concienciación Blanca» de Katz (1978), desarrollados en los EE UU, y en aquellos que siguieron su modelo. La premisa de la formación en la concienciación ante el racismo consiste en que el racismo se da en las personas de raza blanca y sirve a sus intereses. Incumbe a éstas, por tanto, combatirlo. La población de raza blanca ha de tomar conciencia de su propio racismo, como condición previa a afrontar este problema en sus propias vidas (Luthra y Oakley, 1991, pág. 24). Los métodos empleados para despertar la autoconciencia son de naturaleza técnica; los docentes aplican a menudo técnicas de enfrentamiento dentro de los grupos, además de juegos de rol y otros ejercicios de autoconcienciación. Se estima que el hecho de despertar una mayor conciencia de racismo en cada uno de los participantes se reflejará en el correspondiente cambio de comportamiento.

Formación en la modificación de la conducta

Esta forma de adiestramiento puede denominarse igualmente «Formación en la igualdad de oportunidades» o «Formación en la igualdad». A diferencia de la formación en la concienciación ante el racismo o de la formación en la concienciación de la diversidad cultural, cuya finalidad consiste en el cambio de actitudes, este tipo de formación está concebido básicamente para afectar al comportamiento. Así, se intentan dejar a un lado los comportamientos privados, en la medida en que son irrelevantes en el mundo laboral, y se busca simplemente instruir a los alumnos en el comportamiento apropiado desde el punto de vista legal o profesional. En muchos países, el punto de partida de este modelo de adiestramiento consiste en que el Derecho prohíbe la discriminación racial, y que las instituciones de empleo públicas y privadas deben garantizar que no se produzca discriminación alguna, sea deliberada o involuntaria. Aquí interesan menos las causas de la discriminación que las estrategias para identificarla y prevenirla (Luthra y Oakley, 1991).

Formación en el cambio de actitudes y de conducta

Es conocida también como formación antirracismo, y fue desarrollada tras los decepcionantes resultados obtenidos con la formación en la concienciación ante el racis-

mo. Se le atribuye igualmente la tarea de combatir directamente el racismo, a la vez que busca modificar las costumbres organizativas más que la concienciación individual. Este modelo está estructurado en torno a la idea de que no cabe reducir el racismo a un problema de personas (de raza blanca) consideradas en su individualidad pero que, no obstante, no puede tampoco abordarse el comportamiento discriminatorio sin tener en cuenta el nivel de actitud y concienciación individuales. Los ejercicios están dirigidos al desarrollo de la concienciación y de la conducta laboral. Aunque el objetivo principal es el de conseguir cambios de conducta, se considera que la corrección de las actitudes es una condición necesaria para que se dé una modificación efectiva de la conducta; no se deben eludir sin más los comportamientos inadecuados. Este modelo de adiestramiento pretende, en suma, integrar los aspectos normativos y de comportamiento, tanto a nivel individual como institucional (Luthra y Oakley, 1991, págs. 28-29).

Formación en la diversidad

Este modelo es expresión de las más recientes tendencias, denominadas, quizá más correctamente, programas de «gestión de la diversidad» en los Estados Unidos (Thomas, 1990; MacDonald, 1993). Se ha afirmado que la gestión de la diversidad es el lógico paso que sigue a medidas tales como las iniciativas en favor de la igualdad de oportunidades, y que los programas de acción positiva han removido los obstáculos para el empleo de las minorías, lo cual ha traído consigo una mayor diversidad en la fuerza de trabajo. La gestión de la diversidad es considerada una estrategia encaminada al aprovechamiento máximo de los recursos dentro de una organización y al desarrollo de todo el potencial individual. Este modelo de adiestramiento, dirigido principalmente a los directivos, insiste en la importancia de valorar la diversidad. Asimismo, se sostiene que las formas de realización del trabajo difieren en los diversos grupos étnicos, raciales y sexuales, circunstancia que no debería valorarse negativamente por los directivos de raza blanca. Lo justo no es, según esta concepción, dispensar a todos el mismo trato, sino dispensar el trato apropiado a cada uno. La finalidad no será, por tanto, integrar a las minorías (y a las mujeres) en la cultura blanca (y masculina) dominante, sino la de crear una cultura dominante heterogénea. Lo primordial, más que el progreso del grupo, es la realización individual.

Dado que se trata del modelo más reciente y abierto, puede comprender elementos de muchos de los otros (por ejemplo, los ejercicios de concienciación de la «sensibilidad racial» son similares a la formación en la concienciación de la diversidad racial; las sesiones sobre sensibilidad cultural se asemejan a la formación en la concienciación de la diversidad cultural). Tiene por finalidad la producción de cambios de actitud individual y de comportamiento, así como originar modificaciones a largo plazo en las estructuras de organización. Paradójicamente, las manifestaciones de la «igualdad de oportunidades» pueden llegar a hacerse menos visibles, aunque potencialmente más extendidas, ya que los aspectos prácticos se integran en las estrategias y hábitos em-

presariales comunes. Esta circunstancia podría valorarse o bien como una evolución positiva, si la igualdad de oportunidades se llegase a considerar como algo «normal» y que atañe a todos, o bien como una evolución negativa, si la igualdad de oportunidades perdiera su potencialidad y su capacidad de exteriorización al ser absorbida e incorporada a proyectos de más amplio espectro (Jewson y otros, 1995).

La validez de esta clasificación de los diversos tipos de formación ha quedado contrastada en los programas de la OIT mediante la comparación de los modelos de educación en la no discriminación en los diversos países, con modelos específicos más extendidos en unos países que en otros.

1.7. Diferencias entre los contextos nacionales

En los países que cuentan con una tradición de políticas institucionales y de formas de abordar las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades, la clasificación antes expuesta nos sirve para catalogar los diferentes modelos. Sin embargo, hay muchos países europeos en los que esta tradición es prácticamente desconocida y la puesta en práctica de políticas de tal cuño carecería de sentido. Con todo, también en estos países se desarrollan actividades que podrían considerarse comprendidas en el epígrafe «políticas de prevención de la discriminación racial y de la xenofobia y de fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».

Con el fin de estudiar, clasificar y valorar todos estos modelos diferentes, deben entenderse y ponerse en relación con el respectivo contexto nacional. Existe una gran cantidad de diferencias que influyen en el diseño y la ejecución de las políticas de igualdad de oportunidades y antidiscriminatorias, y que se habrán de tener en cuenta a la hora de analizar cada caso objeto de estudio.

A continuación se cita una serie de ejemplos de diferencias nacionales que influyen de forma significativa en la caracterización de tales políticas.

Diferencias en las reacciones ante la inmigración y la diversidad étnica

Castles (1995) clasifica las principales medidas políticas con que se responde a la inmigración y a la diversidad étnica en los diferentes países. Estas comprenden:

- *Exclusión diferencial*: los inmigrantes son considerados como trabajadores extranjeros sin plenos derechos sociales ni políticos (p. ej., Alemania, Austria, Suiza, Bélgica).
- *Asimilación*: se reconoce a los inmigrantes la plenitud de derechos, pero se espera de ellos su integración absoluta (p. ej., Francia, el Reino Unido en los años sesenta).
- *Pluralismo/Multicultura*: los inmigrantes tienen plenos derechos, pero mantienen algunas de sus peculiaridades culturales (p. ej., Canadá, Suecia y el Reino Unido en los últimos años).

Se trata aquí de modelos «ideales» que han entrado en conflicto entre sí en la práctica. El tipo de la exclusión diferencial estaba fundado en la voluntad de impedir el establecimiento de los inmigrantes con carácter permanente en los países de acogida; su mantenimiento ha presentado dificultades, dado que crea tensiones sociales y contradice el principio democrático de la inclusión de todos los miembros de la sociedad civil en la nación-estado. El caso de Alemania encaja en este modelo, si bien en ciertas áreas se ha producido un deslizamiento hacia políticas de integración y se han diseñado políticas educativas que tienen en cuenta la realidad multicultural. En Francia, quizá el mejor ejemplo del modelo de asimilación con su tradición republicana de «igualdad de trato para todos», se ha verificado un giro hacia algunos postulados del modelo pluralista, lo cual ha provocado ciertas dificultades, dadas las contradicciones entre los objetivos declarados y las políticas que actualmente se llevan a cabo. En el Reino Unido, en los años cincuenta y sesenta se produjo una suerte de asimilación «laissez faire» que derivó hacia los modelos pluralista y multicultural en los años setenta. En la actualidad se da una mezcla de políticas integracionistas y pluralistas que carece de un objetivo general claramente perfilado (Castles, 1995).

Estos diversos enfoques nacionales traslucen los muy distintos contextos en que se insertan los casos objeto de estudio. Las implicaciones de esta circunstancia deben ser tenidas en cuenta y consideradas en el análisis de las prácticas adecuadas. A menudo, los fundamentos ideológicos de estos «modelos ideales» trascienden al discurso oficial, y se reflejan directamente en el modo en que se describen las políticas de trato a los inmigrantes y a las minorías étnicas. En Gran Bretaña, por ejemplo, los debates acerca de las formas que puede adoptar «lo multicultural» se dan con asiduidad en las discusiones públicas en diversos sectores, y las políticas de igualdad de oportunidades tienen en cuenta las diferencias étnicas. En Francia, se pone el acento sobre las políticas de «igualdad de derechos» de amplio espectro, como un medio de evitar la discriminación de ciudadanos y trabajadores; las iniciativas que han fomentado la selección de personal laboral inmigrante no se han formulado en términos de políticas de «no discriminación» o «contra el racismo» en favor de los inmigrantes, sino como modelos que buscan la igualdad guiados por una ideología de lo universal.

Diferencias en la recogida de los datos que configuran el estatus de las minorías étnicas

Esta cuestión nos remite directamente a otra diferencia nacional de carácter práctico y de gran importancia: la recogida de los datos configuradores del estatus de minorías étnicas. Entre los diversos países europeos existen grandes diferencias en la disposición a recoger y utilizar datos sobre los antecedentes de las minorías étnicas. Este amplio espectro abarca desde el Reino Unido, donde la pregunta relativa al origen étnico forma parte del censo oficial, y la formación en la diversidad étnica dentro de las organizaciones sirve a menudo de criterio valorativo de la evolución de las políticas, hasta Francia y Dinamarca, donde la mención de datos relativos al origen «racial» o étnico en registros oficiales o privados está restringida por la ley. En los Países Bajos, la recogida y mención de datos relativos al origen étnico se fomenta oficialmente me-

diante la incidencia de la nueva legislación dirigida a lograr una ocupación proporcional de puestos de trabajo por parte de las minorías, si bien encuentra alguna resistencia en la práctica a causa del recuerdo de su uso desviado que fue llevado a cabo por los nazis en los Países Bajos durante la segunda guerra mundial. Dado que la formación en la diversidad étnica es un elemento clave de algunos modelos de práctica en la igualdad de oportunidades, todas estas diferencias deben ser tenidas en cuentas a la hora de establecer comparaciones a nivel internacional.

Diferencias en el estatuto legal de los inmigrantes

La población activa de la Unión Europea puede clasificarse en cinco categorías principales a efectos de determinar su estatuto legal (Wrench, 1996 a, pág. 3). Dichas categorías reflejan estatutos formales y una gradación de derechos que abarca desde la plenitud de derechos y prerrogativas de la ciudadanía en la categoría 1 hasta la relativa limitación de derechos en la categoría 5.

1. Ciudadanos que viven y trabajan en el país del que son nacionales.
2. Ciudadano de un Estado miembro de la UE que trabajan en otro país de la Unión Europea (residentes (26) procedentes de países de la UE).
3. Nacionales de terceros países con plenos derechos de residencia y con permiso de trabajo en un Estado miembro (residentes procedentes de países distintos a los de la UE).
4. Nacionales de terceros países que disfrutan de un permiso de residencia sobre la base del permiso de trabajo por un período determinado de carácter revocable.
5. Trabajadores indocumentados o «ilegales».

De aquí se desprende con claridad que el problema de la discriminación en el mercado de trabajo de los países de la UE difiere de acuerdo con las categorías en que quepa incluir a la mayoría de sus trabajadores inmigrantes y a los pertenecientes a minorías étnicas. Esta circunstancia entrañará las implicaciones correspondientes para las políticas y prácticas de los empresarios y sindicatos en lo relativo a la discriminación y la igualdad.

En países del norte de Europa, es más probable que los inmigrantes y las minorías étnicas queden incluidos en los grupos superiores de las cinco categorías legales de trabajadores. En estos casos, los inmigrantes llevan más tiempo establecidos, y la cuestión de la «segunda generación» reviste un interés especial: se da una injustificada exclusión de los jóvenes descendientes de inmigrantes en cuanto a las oportunidades de empleo, en virtud de una discriminación informal por razones «raciales» o étnicas, al mismo tiempo que se produce su sobrerrepresentación en las listas de desempleados. En el

(26) Los residentes son ciudadanos extranjeros que disfrutan de un permiso legal de residencia permanente y que son titulares de derechos sociales y económicos (Hammar, 1993).

Reino Unido, por ejemplo, la mayoría de los inmigrantes y sus descendientes quedan incluidos en el grupo 1. El estatuto legal de los trabajadores inmigrantes no constituye por lo general un problema, y la mayor parte de las actividades para la igualdad de oportunidades están encaminadas a combatir la discriminación informal que reduce en la práctica las oportunidades de los trabajadores de minorías étnicas, tanto en los centros de trabajo como en el seno de los sindicatos. En otros países del norte de Europa, una proporción mayor de trabajadores se adscribe al grupo 3, los cuales sufren no sólo una discriminación «informal» racial, sino una discriminación formal de carácter legal. En este caso, en la primera fase de toda iniciativa se examina la relación de la misma con los diversos tipos de exclusión ligados a las cuestiones de adquisición de la nacionalidad y la ciudadanía. Esta circunstancia guarda implicaciones en la propia caracterización del concepto de discriminación. En el Reino Unido, se acepta actualmente una definición más amplia de la «discriminación», que tiene en consideración las medidas que combaten la discriminación indirecta, institucional o involuntaria. En otros países del norte de Europa, como Alemania, las actividades de prevención de la discriminación se pueden considerar más enfocadas a garantizar la igualdad de derechos laborales y el pago de salarios iguales por trabajos de iguales características a través de acuerdos formales entre los agentes sociales.

En los países del sur de Europa existe una mayor propensión a que los inmigrantes estén excesivamente representados en las categorías inferiores de la clasificación. La preferencia en la contratación de los trabajadores incluidos en los grupos 4 y 5 se debe a que dichos trabajadores son más baratos, más indefensos y más dóciles —aceptan condiciones de sobreexplotación, a efectos de intensidad o de horarios de trabajo, que los trabajadores nacionales no tolerarían—. Las actividades «antidiscriminación» en estas circunstancias tenderán, en principio, a poner el acento en reforzar la posición de tales trabajadores y reducir su exposición a la explotación mediante, por ejemplo, iniciativas de sindicación, regularización y formación.

Diferencias en las medidas legales contra la discriminación

La virtualidad de las leyes contra la discriminación laboral proporciona el marco adecuado para la introducción de políticas de igualdad de oportunidades a nivel organizativo. Si bien estas políticas se definen por lo general como «voluntarias», en la práctica algunas de ellas se aplicarán por la presión que ejerce la legislación, y por el temor de las organizaciones a la mala publicidad que les causaría un procedimiento judicial por discriminación. En algunos países europeos, la presión de las normas jurídicas es escasa; en otros, se han promulgado recientemente disposiciones legales contra la discriminación racial en el empleo, cuyos efectos no pueden ser aún objeto de valoración. Incluso con la existencia teórica de una presión ejercida por el Derecho, pueden darse problemas en la práctica. El caso de Francia constituye un ejemplo del recurso al Derecho Penal para combatir los problemas del racismo y la discriminación. Pocas veces llegan hasta los tribunales los casos de discriminación laboral, dada la falta de pruebas concretas, y en la práctica los empresarios son libres de contratar a

quien deseen, siempre que no se demuestre de modo manifiesto que la decisión esté basada en criterios prohibidos por la ley (De Rudder y otros, 1995). Una situación parecida se da en Suecia, donde de los más de cien casos de presunta discriminación en el trabajo comunicados al Defensor del Pueblo tras la entrada en vigor de la ley contra la discriminación laboral, ninguno llegó a sustanciarse ante los tribunales. En los Países Bajos, una ley de reciente aprobación obliga a las empresas con más de 35 trabajadores a alcanzar la representación proporcional de los «no nacionales» en su plantilla, lo cual moverá a formular políticas dirigidas a la consecución de tal fin. En teoría, por tanto, la presión del Derecho en los Países Bajos para la formulación de dichas políticas es en la actualidad mayor que en cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea. Existe, en fin, una gran diferencia entre los países de la UE en el grado de la «presión ambiental» para que sean aplicadas políticas de prevención de la discriminación racial y para la promoción de la igualdad de trato.

1.8. Sindicatos y políticas específicas

Los sindicatos son considerados en este proyecto casos potenciales de estudio, y son igualmente la expresión de diferencias nacionales en este Compendio. En algunos países, los convenios colectivos desempeñan un papel predominante en las relaciones entre empresarios y trabajadores, mientras que en otros su función es de menor relevancia. El movimiento sindical de algunos países europeos se divide entre cristianos y no cristianos, comunistas y socialistas, etc., a la vez que en otros el movimiento de los trabajadores está estructurado en una única organización. El porcentaje de afiliación sindical experimenta fuertes variaciones dentro de la UE, desde menos del 15 por 100 en algunos países del sur de Europa hasta el 80 por 100 en el caso de los escandinavos (Hjarno, 1996). En la Europa meridional, los sindicatos son organizaciones de movilización social relativamente politizadas; en cambio, en el norte de Europa están más institucionalizados y su actividad tiene por objeto el centro de trabajo. Todas estas circunstancias reflejan diferentes contextos en los que entender las políticas sindicales de prevención de la discriminación social y para la promoción de la igualdad de trato.

En la mayor parte de los países de la UE receptores de movimientos migratorios, los sindicatos apoyan el reconocimiento de plenos derechos civiles a los inmigrantes, y los consideran como trabajadores que han de ser organizados. Buena parte de los debates gira en torno a qué políticas sindicales específicas, relativas a los trabajadores inmigrantes y a los pertenecientes a minorías étnicas, son en principio adecuadas, y sobre cómo se deberían aplicar en la práctica. Las políticas específicas pueden clasificarse grosso modo como sigue:

1. Políticas de mejora de la integración social de los inmigrantes.
2. Actividades «multiculturales» en el centro de trabajo.
3. Actividades específicas en el centro de trabajo para combatir el racismo y la discriminación.
4. Actividades específicas inherentes a la propia estructura sindical.

Políticas de mejora de la integración social de los inmigrantes

En España e Italia, por ejemplo, los sindicatos han contribuido con el establecimiento de consultorios específicos y han trabajado con grupos de voluntarios para ayudar a los inmigrantes en la regularización de su situación y en la búsqueda de alojamiento y empleo. Asimismo, han colaborado con iniciativas para combatir la publicación en los medios de comunicación de informaciones falsas sobre inmigrantes y han participado en manifestaciones en contra del racismo. En Francia, Alemania y Suecia, los sindicatos han presionado a la clase política para la adopción de medidas de mejora de los derechos laborales de los inmigrantes y, cuando ha sido necesario, se han opuesto a las medidas legales que permiten la deportación. Con el tiempo, se han convertido en un grupo de presión para la adopción de nuevas leyes contra la discriminación.

Actividades «multiculturales» en el centro de trabajo

Bajo este epígrafe pueden incluirse el reparto de libros en lengua extranjera, o la formación en la diversidad multicultural y el suministro de información a los afiliados. Muchos sindicatos entregan material sobre selección de personal y de información sobre las disposiciones de salud y seguridad en el trabajo en los principales idiomas de los inmigrantes o minorías étnicas presentes en el mercado laboral. En Suecia y el Reino Unido, por ejemplo, los sindicatos editan bibliografías en lenguas minoritarias; el sindicato francés CGT publica una revista bimestral dirigida a los trabajadores inmigrantes, y en Alemania los sindicatos organizan para sus afiliados cursos de formación en la «concienciación intercultural». Los sindicatos han ayudado a los miembros de minorías étnicas en la adopción de acuerdos laborales que tengan en consideración las diferencias culturales y religiosas, tales como la flexibilidad en la fijación de los períodos de vacaciones, horarios de trabajo que prevean la realización de oraciones regulares y una sala dedicada a tal efecto. Sin embargo, se ha criticado que, si bien tales iniciativas multiculturales y lingüísticas son valiosas, no afrontan de forma decidida los problemas del racismo, la discriminación y la xenofobia.

Actividades específicas en el centro de trabajo para combatir el racismo y la discriminación

Estas iniciativas son de más lenta aplicación que las otras dos, posiblemente por la lentitud en reconocer la existencia del racismo dentro de las organizaciones y sociedades de ideología democrática (Van Dijk, 1993). Un ejemplo de tales actividades lo constituye el sindicato holandés FNV, que publicó un manual de lucha contra el racismo e introdujo una política de rechazo de las actividades racistas, así como varios sindicatos británicos, empeñados activamente en mejorar la asistencia a sus afiliados víctimas de acoso o discriminación. Entre los tipos de medidas específicas que los sindicatos pueden adoptar para combatir el racismo y la discriminación se encuentran las siguientes:

- Programas de formación sindical que afrontan el problema del racismo y la discriminación. No se deben referir únicamente, por ejemplo, a los problemas del extremismo de derechas: han de estar dirigidos a despertar la conciencia sobre la discriminación en el centro de trabajo y en el sindicato, y deben contener medidas para atajarla.
- Disposición a adoptar acciones enérgicas ante los agravios comparativos en el mercado de trabajo que tengan su origen en la discriminación racial, incluida la voluntad de apoyar a las víctimas en sus acciones judiciales.
- Formas de tratamiento del acoso por razón de raza en el centro de trabajo, con la disposición a adoptar medidas disciplinarias contra los afiliados al sindicato que hayan cometido actos racistas.
- Animar a los empresarios a adoptar medidas antidiscriminatorias, tales como la inclusión de cláusulas relativas a la igualdad de oportunidades en los convenios colectivos, y a adoptar medidas de carácter voluntario, tales como códigos de prácticas y procedimientos justos de selección y promoción de personal (véanse ejemplos en el informe del TUC, 1996).

A la vista de lo expuesto, cabe afirmar que los sindicatos han mostrado disposición a involucrarse en la lucha contra el racismo a nivel nacional (p. ej., oposición a la propaganda racista, participación en manifestaciones y en campañas para despertar la concienciación ciudadana ante estos problemas), mientras que se han mostrado reacios a adoptar medidas aplicables dentro de su propia organización. Esta consideración nos conduce a la última categoría.

Actividades específicas inherentes a la propia estructura sindical

Estas medidas se suelen adoptar en último lugar y generan con frecuencia controversias dentro del sindicato. Pueden darse como ejemplos los procedimientos disciplinarios por racismo abiertos contra miembros del sindicato, la adopción de una política de igualdad de oportunidades y de un código de prácticas adecuadas con respecto al papel del propio sindicato en cuanto empresario, o la creación de estructuras específicas dentro del sindicato para tratar los problemas de los inmigrantes y los miembros de minorías étnicas. Estos pueden incluir medidas de acción positiva que animen a los inmigrantes no sólo a afiliarse a los sindicatos, sino también a compartir responsabilidades de organización y a eliminar los obstáculos que impidan a los trabajadores inmigrantes y a las minorías étnicas alcanzar puestos directivos en los sindicatos.

Igual que en el caso de los empresarios, las políticas sindicales de promoción de la igualdad de trato y de lucha contra la discriminación difieren en los países del norte y del sur de Europa, de acuerdo con el respectivo estatuto jurídico de los inmigrantes. En los países de la Unión Europea en los que los inmigrantes y sus descendientes disfrutan de plenos derechos civiles, los sindicalistas se ocupan más de combatir las desigualdades derivadas de la discriminación racial «informal». En los Estados en los cuales resulta más com-

plicado obtener la ciudadanía, los sindicatos serán más activos en la remoción de discriminaciones jurídicas. En España, Portugal e Italia se da un problema mayor en el empleo de inmigrantes en trabajos ilegales o en régimen de explotación. Los sindicatos dirigen sus acciones a la consecución de la igualdad de trato entre trabajadores nacionales y extranjeros, y a combatir la discriminación y el dumping social que se deriva de esta situación. Del mismo modo, consideran que sus campañas para la regularización de los trabajadores ilegales representan un paso hacia el final de la discriminación sufrida por estos trabajadores. Asimismo, este tipo de acción resulta más propio de los sindicatos. En Francia y en los países del sur de Europa, los sindicatos tienen tradicionalmente un carácter más político y están más inclinados a desempeñar el papel de «movilizadores sociales». Esta circunstancia se une a la caracterización del «antirracismo» que impulsan, de modo que sus medidas de lucha contra el racismo y la discriminación incluyen la lucha contra las discriminaciones legales sufridas por los inmigrantes, y están dirigidas a fortalecer su posición de diversas formas para reducir su exposición a la explotación. Por contra, en los países del norte de Europa, donde los sindicatos están más institucionalizados y organizados en torno al centro de trabajo, adoptan más fácilmente medidas antidiscriminatorias dentro de su propia organización, tales como políticas de igualdad de oportunidades.

1.9. Evitar el relativismo y el imperialismo cultural

En el capítulo 1 se afirmó que los casos de políticas de lucha contra la discriminación y de promoción de la igualdad de trato que han sido objeto de estudio se insertan en contextos nacionales muy distintos. Por lo tanto, es particularmente importante que los casos nacionales objeto de estudio en este Compendio sean comprendidos en su propio entorno nacional. Esta afirmación no se debe interpretar en el sentido de que sea necesario adoptar una posición de un total «relativismo cultural» en este proyecto, y que no se deban realizar juicios acerca de la mayor efectividad de las prácticas en unos u otros países. A la vez que se reconoce que los casos nacionales objeto de estudio sólo se pueden comprender y valorar en el contexto de las circunstancias históricas, culturales, políticas y socioeconómicas del país en cuestión, es igualmente importante tener en cuenta el principio de que todas las partes pueden beneficiarse del mutuo conocimiento de las ideas y prácticas desarrolladas. Dicho más simplemente, el fundamento de todo este trabajo descansa en la afirmación de que algunas de las diferentes prácticas pueden ser juzgadas como «mejores» que otras.

Por ejemplo, no se puede aceptar que, dado que una práctica particular se asocia con la ideología de la «asimilación», sea por tanto irrelevante su inserción allí donde la componente «multicultural» predomine, y viceversa. Ya existen conflictos, tensiones internas y contradicciones en la práctica en todos estos «modelos ideales» en un mismo país. A veces, la ideología que informa el discurso político dominante en un país puede generar «defectos ocultos» que sólo se vuelven visibles con el establecimiento de comparaciones a nivel internacional. A menudo, el contexto social, económico o jurídico que contribuyó a conformar las políticas tradicionales ha experimentado cambios, en el sentido de que dichas políticas, así configuradas, ya no son ni efectivas ni adecuadas. Pueden producirse cambios en la legislación nacional o europea o en la caracterización jurídica o

étnica de la migración. Por tanto, a pesar de las diferentes formas en que las actividades antidiscriminatorias se plasman en la práctica, existen razones para pensar que a la luz de las nuevas presiones y de las actuales tendencias, las organizaciones de los diversos países pueden beneficiarse del estudio de los respectivos modelos y enfoques.

A modo de cierre, procede exponer dos cuestiones generales relativas a las prácticas adecuadas: la incondicional y la condicional. La valoración incondicional se verifica en los diferentes contextos, salvando todas las fronteras nacionales. Por ejemplo, si tomamos alguno de los planteamientos enumerados con anterioridad, podemos llegar a la conclusión de que es improbable que un simple modelo de «igualdad de trato» adoptado por un empresario sea adecuado para impedir la discriminación en todas sus dimensiones, por la simple razón de que ni los inmigrantes ni los miembros de minorías étnicas parten de una misma posición con respecto a los trabajadores nacionales de raza blanca. Sus circunstancias actuales suelen reflejar un pasado en el que han sido víctimas de actividades discriminatorias, o incluso cabe que sigan sufriendo tratos discriminatorios en formas que alteran sus condiciones vitales con respecto a las de sus compañeros de trabajo blancos. Del mismo modo, tampoco es probable que se considere que actúa adecuadamente en contra del racismo y la discriminación un empresario de un país cualquiera por el hecho de que, por ejemplo, proporciona simplemente información sobre las diferentes culturas étnicas para contribuir a un mejor entendimiento intercultural.

Se pueden realizar valoraciones incondicionales similares sobre algunas políticas sindicales. Las políticas sindicales en contra de la discriminación serán inadecuadas si reflejan una actitud que considere los problemas del racismo y la discriminación como un problema general social «ajeno», en vez de percibirlo como cercano al lugar de trabajo o incluso dentro del propio sindicato. En ocasiones, los sindicatos se han apresurado a luchar contra la discriminación y el racismo a un nivel nacional o internacional, mientras que han descuidado las políticas que afronten los problemas de la desigualdad de trato y de la exclusión que se dan a un nivel informal, en el centro de trabajo o dentro del propio sindicato. Otro ejemplo de una valoración «incondicional» relativa a los sindicatos puede constituirlo el hecho de que una total incorporación —«sin mirar el color»— de los inmigrantes y de las minorías étnicas a los sindicatos, en nombre de la unidad de clase, y que ignorase los diferentes intereses, medidas específicas o nuevas formas organizativas, no es susceptible de afrontar adecuadamente los problemas específicos sufridos por estos trabajadores.

En otras ocasiones, las valoraciones tendrán un carácter más bien *condicional*. Es posible demostrar que *dentro de un particular contexto nacional*, un enfoque sea preferible a otro. O que una práctica dentro de un contexto determinado pueda acarrear consecuencias distintas a las que trae consigo en otro. Por ejemplo, en un sector de un país del sur de Europa en el que se explota gravemente a los emigrantes en régimen de trabajo ilegal porque no pueden ofrecer resistencia o buscar alternativas de empleo, el hecho de ofrecerles cursos de la lengua nacional podría ser visto como parte de una actividad «antidiscriminatoria», pues refuerza su posición y los capacita para responder a tales discriminaciones. Por otro lado, en un país del norte de Europa en el que

los inmigrantes ya llevan más tiempo establecidos, incluida una «segunda generación», es menos probable que los cursos de idiomas sean considerados una medida de lucha contra la discriminación, e incluso podrían aprovecharse como «coartada» para no adoptar medidas más eficaces. Las valoraciones condicionales de este tipo reducen el peligro de «imperialismo cultural» y la falta de sensibilidad ante las diferencias nacionales; en ciertos casos, el criterio de valoración será «el que sea apropiado para cada país».

Otros tipos de valoraciones condicionales son aquellos que permiten probar que, atravesando fronteras nacionales, un enfoque particular produce ciertos beneficios, pero también algunos inconvenientes. Otro planteamiento podría eludir estos inconvenientes, pero causaría igualmente perjuicios. La función que debe desempeñar la investigación de las políticas consiste en hacer aflorar y explicar las diversas consecuencias de las diferentes decisiones y prácticas políticas, de modo que los profesionales puedan adoptar decisiones más fundadas acerca de las ventajas y desventajas asociadas a cada acción.

CAPÍTULO 2. LA METODOLOGÍA

2.1. La selección de los casos objeto de estudio

La selección de estudios de antecedentes tuvo lugar en tres fases. En primer lugar, hacia el final de 1996, la Fundación Europea envió un breve cuestionario a los contactos nacionales de las organizaciones de interlocutores sociales adheridas en la Unión Europea, UCIEE (la Unión de Confederaciones Industriales y Empresariales de Europa), la CES (Confederación Europea de Sindicatos) y CEEP (el Centro Europeo de Empresas de Participación Pública). A estos contactos se les pidió que propusieran organizaciones reconocidas por una práctica adecuada en sus países, y que pudieran servir más adelante al investigador nacional de ese país para llevar a cabo estudios de antecedentes. Este proceso reunió una serie de sugerencias en torno a organizaciones de distinto tipo y de distintos sectores. En segundo lugar, una vez seleccionados los investigadores nacionales de cada país, se los invitaba a realizar sugerencias en torno a potenciales estudios de antecedentes, basadas en su conocimiento personal del país. Algunas de las organizaciones cuya política tenía un aparente éxito ya eran bien conocidas por los investigadores, y así fueron seleccionadas por su probada reputación en el terreno de la igualdad de oportunidades. Otras fueron elegidas en el curso de una investigación posterior. Finalmente, la lista total de organizaciones fue discutida en Bruselas en una reunión de los investigadores nacionales y los miembros del comité de dirección del proyecto, a comienzos de 1997, y entonces se realizó la selección final de los casos de estudio.

Se decidió que cada investigador nacional realizaría uno o dos estudios de antecedentes. Sin embargo, en algunos casos, cuando el material era de acceso relativamente fácil, se incluían más de dos casos en un informe nacional.

¿Qué tipo de organizaciones han sido incluidas en el estudio?

Los potenciales estudios de antecedentes incluían organizaciones de los sectores público y privado, además de otras asociaciones sin ánimo de lucro y de voluntariado. Los sindicatos, las autoridades regionales, las corporaciones locales y supramunicipales fueron igualmente incorporados. La inclusión en nuestro campo de estudio de organizaciones implicadas en la prestación de servicios refleja, de modo general, nuestro interés por su papel como empresarias, más que por sus servicios a miembros o clientes. La excepción son las agencias de servicios de empleo. Dado que uno de sus cometidos principales es ayudar a sus clientes a encontrar empleo, las políticas para fomentar un trato igualitario en la prestación de dicho servicio tienen una relación directa con este estudio.

La mayoría de los estudios de antecedentes reunidos en los informes nacionales se refieren a políticas propias de una empresa u organización individual. Sin embargo, hay ocasiones en las que las actividades en contra del racismo y para la promoción del trato igualitario en el lugar de trabajo tienen lugar en niveles sectoriales, regionales o nacionales, tal vez como resultado de acuerdos entre sindicatos y organizaciones em-

presariales. Esto incluye convenios colectivos, declaraciones conjuntas, así como campañas de información, formación y educación. Por tanto, también se incluyen como estudios de antecedentes algunos buenos ejemplos de actividad en estos niveles.

Este Compendio no contiene todos los estudios de antecedentes que fueron descritos en los quince informes nacionales, y sólo proporciona versiones resumidas de aquellos que se incluyen. Todos los estudios de antecedentes pueden encontrarse con todo detalle en los quince informes nacionales que han sido publicados individualmente por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (27).

2.2. La metodología común de los investigadores nacionales

Se proporcionó una metodología común a los investigadores nacionales (Wrench, 1996b), pensada para ofrecer una flexibilidad suficiente con el fin de comprender la diversidad de contextos nacionales, al tiempo que pudiera estructurarse de tal modo que diese lugar a un volumen de material comparable. Dadas las restricciones de logística y de tiempo, la investigación subrayaba principalmente el aspecto cualitativo. Así, la mayor parte de los datos sobre la aplicación y el impacto de la política debían proceder de unas entrevistas semiestructuradas con informantes clave, a las que se añadiría un material suplementario procedente de las fuentes estadísticas y documentales.

Asimismo, se facilitó una orientación sobre los informantes clave cuyas entrevistas serían, probablemente, más útiles, y un conjunto común de áreas temáticas que habría que abordar en cada estudio. Se dio también alguna orientación a los investigadores sobre la información objetiva (tal vez limitada) a la que tendrían acceso. Más que a suministrar una «prueba» estadística de resultados, la metodología común apuntaba a que los investigadores de los distintos países elaborasen juicios razonados sobre la eficacia de unas determinadas prácticas, siendo a la vez lo bastante flexibles para reconocer los muy distintos contextos nacionales en los que se insertan los estudios.

Fuentes de datos

Se recomendó que el material y los datos de cada estudio de antecedentes se obtuviesen de tres fuentes principales:

- Material documental relacionado con la propia organización, y el inicio y la aplicación de su política.
- Entrevistas con informantes clave, que suministrasen datos principalmente subjetivos a partir de entrevistas semiestructuradas y cualitativas.
- Datos objetivos procedentes de informes ya elaborados por la organización sobre los resultados de sus políticas.

(27) Los detalles de estos informes nacionales están contenidos en el Anexo 3.

Material documental

Se pidió a los investigadores que solicitaran a los informantes de cada estudio de antecedentes cualquier documento o publicación de interés relacionada con la política sujeta a estudio, incluyendo cuándo y cómo se procedió a su aplicación, la forma que adopta y cualquier otro asunto de interés. Aquí podrían incluirse las actas de las reuniones en que se han discutido estas políticas. También era necesario reunir material documental de carácter general que proporcionase una información básica acerca de cada organización. En el caso de una empresa privada, esto comprendería su tamaño, el sector industrial, sus curvas de crecimiento, su posición en el mercado, titularidad de la misma, etc.; en el caso de un sindicato, se trataría del tipo, sector, estructura organizativa, afiliación, etc. Algunas de estas características estructurales de las propias organizaciones tienen, por sí mismas, una relación directa con los esfuerzos de la organización a favor de la igualdad de oportunidades. Un ejemplo es el del tamaño y crecimiento de una empresa, dos elementos potencialmente importantes para determinar el progreso de la igualdad de oportunidades. Si su tasa de crecimiento es mayor, la empresa tiene más capacidad de mejorar sus cuotas y corregir la infrarrepresentación de las minorías.

Entrevistas con informantes clave

La parte más importante de la investigación fue la recogida de testimonios subjetivos a partir de entrevistas cualitativas. Entre los temas se incluían los orígenes de la política, sus diversas formas, datos sobre resultados, dificultades para su puesta en práctica, y sus éxitos y fracasos. Se recomendó que las entrevistas se realizaran con personas de la organización que tomaran parte, de un modo destacado, en las actividades orientadas al fomento de la igualdad de oportunidades, y particularmente con los miembros encargados de la gestión de personal/recursos humanos y de posiciones administrativas medias o altas. También se consideró importante incluir a miembros del personal de vigilancia de nivel inferior, delegados sindicales, representantes de los comités de empresa y dirigentes locales de los sindicatos, así como empleados seleccionados del interior de la organización (tanto de la mayoría blanca como de la minoría étnica/inmigrante), especialmente si han tenido una vinculación directa con dichas políticas.

Además de las entrevistas en el seno de la organización, los investigadores podían, si lo deseaban, entrevistar a personajes externos relevantes. Éstos podían ser informantes de las corporaciones locales, personal de las oficinas y las agencias de empleo locales, así como dirigentes de las minorías étnicas de la localidad y miembros de las organizaciones locales de inmigrantes. Estos informantes podrían proporcionar información útil sobre el nivel de concienciación existente en la localidad a propósito de los programas de igualdad de oportunidades de una determinada organización, la imagen de la organización, el grado de participación local, y cualquier otra información relevante que pudiera ayudar a situar las prácticas de la organización en su contexto.

2.3. Preguntas sobre las políticas objeto de estudio

Las preguntas clave para este estudio se enmarcan en una serie de epígrafes principales, la mayoría de los cuales están tomados directamente de las medidas establecidas en la Declaración Común (28).

¿Por qué se han introducido estas políticas?

Hay una variedad de motivos posibles para la introducción de políticas de igualdad de oportunidades. En ocasiones, una política puede aplicarse como resultado directo de una negociación colectiva. En otros casos, puede ser a causa de la percepción de algún tipo de ventaja comercial o de mercado. Por ejemplo:

- Puede existir la necesidad de disponer de un fondo mayor de trabajo especializado del cual abastecerse, teniendo en cuenta los períodos regulares de escasez de mano de obra especializada que afectan a algunos empresarios.
- Se puede considerar que una política de igualdad de oportunidades contribuye a asegurar el pleno uso de las diversas capacidades, y que las decisiones de selección estén basadas en criterios racionales.
- El empresario puede estar incentivado por un grupo de clientes: por ejemplo, cuando presta servicios en una zona multiétnica, una mayor contratación de personal de minorías étnicas puede considerarse ventajosa para el negocio.
- Puede existir un incentivo en el terreno de las relaciones laborales, cuando se considera que éstas mejoran si se refleja la composición de la fuerza de trabajo en el acceso a puestos superiores.

Asimismo, cabe la concurrencia de circunstancias en que las políticas se apliquen de un modo un tanto negativo, como reacción a algún tipo de presión. Por ejemplo:

- El estímulo puede proceder de una legislación nacional antidiscriminatoria y del miedo a acciones legales.
- Puede haber presiones derivadas de las actividades políticas de sectores del personal, ejercidas, por ejemplo, en un sindicato (que también sea empresario) o en una corporación local.

Por último, algunos empresarios pueden sentirse motivados por consideraciones más amplias de justicia social, tales como el deseo de desempeñar un papel en la reducción de las probabilidades de disturbios urbanos provocados por jóvenes marginados pertenecientes a minorías étnicas. En cualquier de los casos puede darse, por supuesto, una combinación de los motivos enunciados.

(28) Las áreas temáticas definidas en las páginas siguientes son las más apropiadas para los empresarios de los sectores público y privado. En el caso de los sindicatos y las organizaciones de servicios de empleo, por ejemplo, las áreas temáticas deben ser modificadas de acuerdo con sus especiales circunstancias.

¿Qué principios informan estas políticas?

Las políticas de igualdad de oportunidades y de lucha contra la discriminación pueden estar regidas por principios tales como:

- Ninguna persona debe ser tratada de un modo menos favorable por motivos de real o supuesta «raza», religión, origen étnico, origen nacional o color.
- Ninguna persona debe encontrarse en desventaja a causa de prácticas de discriminación indirecta.
- La población debe tomar conciencia de las medidas de la organización para combatir la discriminación racial, y ninguna persona debe ser perseguida por denunciar la discriminación racial.
- La gente que ha sido discriminada o que ha sufrido perjuicios por motivos raciales debe recibir formación y estímulos para competir por un empleo o una promoción en términos de igualdad.

¿Qué estructuras organizativas sostienen esta política?

- ¿Existe algún superior dentro de la organización que sea responsable de supervisar la política y comunicar sus objetivos al resto del personal?
- ¿Hay representantes de los empleados, las minorías étnicas y los comités de empresa implicados en el desarrollo y la aplicación de la política?
- ¿Tiene la organización un plan de actividad en torno a esta política, con objetivos y planes de evaluación?

¿Qué forma adopta la política?

- Hay una serie de preguntas relacionadas con la aplicación interna de la política. Por ejemplo:
- ¿Se estimula la selección de solicitantes miembros de minorías étnicas/inmigrantes por medio de anuncios y publicidad? ¿Acogen de buen grado los anunciantes de empleo las solicitudes de miembros de minorías étnicas? ¿Figuran éstas en la prensa de las minorías étnicas? ¿Hay imágenes positivas en la publicidad que atraigan a las minorías étnicas? ¿Se utilizan agencias de servicios de empleo que trabajen en zonas multiétnicas? ¿Existen vínculos con escuelas multiétnicas y no sólo con escuelas «blancas»?
- ¿Se insiste debidamente en la capacidad y las cualificaciones necesarias para el trabajo? Las descripciones del empleo, ¿contienen sólo los criterios adecuados al mismo? ¿Hay medidas para asegurar que las cualificaciones obtenidas en otros países no sean automáticamente excluidas, o para que no se establezcan otros niveles de dominio del idioma nacional que los necesarios para el empleo en cuestión?

- ¿Existen medidas para asegurar que las pruebas de selección y los procedimientos de evaluación no estén enfocados de manera que se perjudique injustificadamente a los trabajadores de una minoría étnica?
- ¿Existe una formación en acciones positivas que facilite el aprendizaje de oficios a individuos pertenecientes a minorías para que mejoren sus posibilidades? La formación prelaboral o los cursos de adecuación al trabajo pueden animar a las minorías étnicas a solicitar trabajo en zonas nuevas, y se puede proporcionar formación lingüística para superar limitaciones en este terreno.
- ¿Incluye esta política una formación antidiscriminatoria? La formación antidiscriminatoria debe diferenciarse de la formación en acciones positivas en la formación. La formación antidiscriminatoria está dirigida a personas que puedan afectar a las oportunidades de otros, por ejemplo los «bedeles», y busca reducir la discriminación por medio de la adquisición de un oficio o unos conocimientos o por medio de un cambio en las actitudes y prácticas. Debería incluir la formación de entrevistadores y supervisores en torno a la contratación y la selección no discriminatoria.
- ¿Hay mecanismos formales para tratar la discriminación que permitan actuar a los denunciantes sin miedo a las represalias? ¿Se consideran los actos de discriminación y abuso o acoso raciales como vulneraciones serias de las normas disciplinarias de la organización?
- ¿Forma parte de la política la monitorización étnica? La monitorización puede utilizarse como un instrumento de diagnóstico para desvelar una prueba de discriminación *prima facie*, y puede ser un medio para determinar el progreso de los trabajadores dentro de una organización y para identificar áreas de necesidad. También puede servir como señal de alarma si las reducciones de plantilla afectan a las minorías étnicas de forma injusta y desproporcionada.
- ¿Establece la organización objetivos de igualdad, y si es así, cómo se calculan? Los objetivos de igualdad consisten en la cifra de empleados pertenecientes a minorías étnicas que los empresarios pretenden alcanzar en una fecha determinada, tanto a través de la acción positiva como de las medidas para eliminar la discriminación directa e indirecta. Pueden definirse en relación con el porcentaje de población de etnias minoritarias en la zona de captación propia de la compañía (o quizás en el mercado laboral del país en el caso de empleos de mayor nivel.)
- ¿Se establecen medios prácticos para el ejercicio de diferencias culturales y religiosas, tales como la provisión de espacios para la oración o la flexibilidad en los calendarios de vacaciones?
- ¿Existen otras políticas y prácticas que no han sido previstas o identificadas en las preguntas anteriores pero que podrían considerarse parte integrante de una política antidiscriminatoria o de igualdad de trato?

¿Cuál ha sido la duración del programa de igualdad de oportunidades/antidiscriminatorio?

La duración del programa tendrá una relación directa con la obtención de resultados. Es probable que cualquier intento de atraer a grupos insuficientemente representados no tenga unos resultados visibles hasta pasado un tiempo, y que el éxito esté directamente asociado con el período de aplicación de una política.

¿Cuáles han sido las mayores dificultades que se han derivado de esta política?

Es probable que las dificultades experimentadas en la aplicación de estas políticas sean diversas. Algunos ejemplos posibles son:

- Puede haber resistencia a la introducción o aplicación de tales políticas en el nivel directivo, bien sea por una objeción de principio a la naturaleza de estas políticas, o por una idea confusa de lo que realmente son.
- Cabe que surjan dificultades provocadas por una reacción interna de la mano de obra existente, blanca o nacional. Ésta puede deberse a problemas de comunicación cuando, por ejemplo, la formación en acciones positivas o las acciones de fomento son vistas por otros integrantes del personal laboral como una «discriminación positiva».
- Pueden darse dificultades debidas a un contexto económico hostil. Intentar incrementar la representación de minorías étnicas en puestos especializados en un momento en que muchos empresarios se ven obligados a reducir la fuerza de trabajo resultará particularmente difícil. Será también menos probable que las empresas ofrezcan colocaciones que requieran experiencia en medio de un clima de recesión.
- Asimismo, es posible que existan problemas de resistencia obrera o sindical a los cambios de procedimiento, dado que las políticas de promoción interna o familiar, que a menudo son apoyadas por los sindicatos, pueden contraponerse a una mayor incorporación de grupos infrarrepresentados.
- Finalmente, pueden surgir problemas específicos en la ejecución de la monitorización étnica. Incluso cuando se permite la monitorización étnica, ésta puede ser rechazada por considerarse demasiado conflictiva, y puede encontrar, a menudo, la oposición de los sindicatos. En otros casos, la monitorización puede tener una función «ritual», cuando se lleva a cabo sin hacer uso de las estadísticas.

Datos objetivos sobre los resultados

En el nivel organizativo, hay toda una serie de indicadores objetivos potenciales que señalan el impacto de las políticas de igualdad de oportunidades. Por ejemplo:

- ¿Ha habido un cambio en la distribución ocupacional de la fuerza de trabajo por grupos étnicos en el período de tiempo de aplicación de la política?

- ¿Muestran las estadísticas de contratación algún cambio en el número de las solicitudes presentadas por grupos étnicos minoritarios? ¿Ha habido un incremento de las solicitudes aceptadas?
- ¿Se ha producido algún cambio en la proporción de empleados de etnias minoritarias/inmigrantes seleccionados para la formación o la promoción?
- ¿Se ha registrado un descenso del número de quejas presentadas, por ejemplo, por personas de etnias minoritarias que buscan empleo contra el personal de recepción, o de empleados de etnias minoritarias contra otros colegas?

En todo caso, debe reconocerse que es en realidad muy difícil emitir un juicio sobre prácticas adecuadas basándose en indicadores objetivos. Incluso en países como el Reino Unido, donde la monitorización étnica es ya tradicional, no existen estadísticas que hagan posible tales evaluaciones. Existen problemas importantes para identificar los cambios objetivos derivados de la propia política, si es que éstos existen. La puesta en práctica de políticas de igualdad de oportunidades no siempre se produce aisladamente. A menudo forma parte de unos cambios organizativos más extensos. Además, una mayor o menor participación de un grupo minoritario en un determinado nivel ocupacional puede reflejar unos cambios más generales en la sociedad o en el mercado laboral, externos a la organización, y que no tienen nada que ver con la política de igualdad de oportunidades. Las restricciones de tiempo implican que no sea posible medir los cambios organizativos a largo plazo durante el período de investigación.

Por tanto, es probable que la mayoría de los datos sobre el éxito o no de estas políticas provenga del programa de entrevistas. Como no se dispone de indicadores de cambio precisos y objetivos, la fuente principal de información son los entrevistados clave y su conocimiento e impresiones personales acerca de los cambios que consideran debidos a las políticas sujetas a estudio. Además, cabe que los beneficios cuantificables no sean los únicos derivados de las políticas de igualdad de oportunidades. Pueden producirse beneficios internos de la organización, en términos de relaciones laborales, o externos, en su relación con grupos de clientes. Esto sólo puede detectarse por medio de las entrevistas semiestructuradas con personal del estudio de antecedentes.

2.4. La inclusión de medidas más amplias

Muchos de los temas antes expuestos son más apropiados para aquellas organizaciones de los sectores público y privado que tienen políticas y prácticas fácilmente identificables. Sin embargo, como se explica en el capítulo 1, en algunos países europeos la tradición de definir y aplicar políticas de igualdad de oportunidades se desconoce por completo. Hay, no obstante, actividades que se llevan a cabo en estos países y que podrían considerarse incluidas en la rúbrica de «políticas de prevención de la discriminación racial y de la xenofobia y la promoción de un trato igualitario en el centro de trabajo». Algunas de ellas, sin embargo, podrían no formar parte de una política conscientemente diseñada de igualdad de oportunidades, sino que pueden ser una respuesta *ad hoc* a ciertos problemas relacionados con el trabajo, o pueden aparecer in-

sertas en otras prácticas (por ejemplo, bajo la forma de medidas universalistas o prácticas de «gestión de la diversidad»). Así pues, algunas iniciativas son interesantes como casos de estudio, aunque no tengan por destinatario de manera ostensible y concreta a los inmigrantes y las minorías étnicas.

Los investigadores nacionales, utilizando la metodología común y explorando las preguntas y las áreas temáticas definidas en este capítulo, elaboraron informes detallados de los supuestos nacionales de estudio de prácticas adecuadas en quince países de la Unión Europea. El compendio presenta resúmenes de veinticinco de estos casos, divididos en cuatro categorías:

1. Empresas del sector privado.
2. Sector público y servicios públicos.
3. Organizaciones sindicales.
4. Acuerdos, códigos de conducta e iniciativas nacionales.

Estos veinticinco casos aparecen descritos en el capítulo 3 del compendio.

CAPÍTULO 3. LOS CASOS OBJETO DE ESTUDIO

En el presente capítulo se exponen los veinticinco casos sujetos a estudio en quince países distintos de la Unión Europea, agrupados según el sector o la naturaleza del caso. El primer grupo comprende empresas privadas de los sectores de la manufactura, la industria metalúrgica y el comercio. El segundo grupo abarca principalmente organizaciones del sector público, pero también incluye empresas del sector privado dedicadas a la prestación de servicios. El tercer grupo está formado por las organizaciones sindicales, y el cuarto por los acuerdos e iniciativas a nivel sectorial o nacional, que a menudo incluyen a los interlocutores sociales. Los casos sujetos a estudio son los siguientes:

3.1. Empresas del sector privado

1. Huber Tricot (Austria).
2. iR3Video International (Austria).
3. Electrocoat-Genk (Bélgica).
4. Continent Hypermarket (Francia).
5. Thyssen Stahl AG (Alemania).
6. Acería Cooperativa de Módena (Italia).
7. Telia (Suecia).
8. Virgin Our Price (Reino Unido).

3.2. Sector público y servicios públicos

1. Consejos regional y municipal de Arhus (Dinamarca).
2. Instituto de segunda enseñanza de Männistö (Finlandia).
3. Oficina Central de Correos de Helsinki (Finlandia).
4. Iniciativa de los Inmigrantes en el Servicio Local de Empleo (Irlanda).
5. Hospital de San Raffaele (Italia).
6. Departamento de Obras Públicas y Abastecimiento de Aguas del Norte de Holanda (Países Bajos).
7. Hogar Asistencial del Dr. Sarphatihuis, Amsterdam (Países Bajos).
8. Consejo Regional de Estocolmo Servicios de Salud (Suecia).
9. Programa de «Empleos para la Juventud» del Consejo Regional de Estocolmo (Suecia).

3.3. Organizaciones sindicales

1. La Red N.I.F. del Foro Internacional del Movimiento Sindical (Dinamarca).
2. La sección de inmigrantes de la OGB-L (Luxemburgo).
3. Las confederaciones sindicales de UGT y CCOO (España).
4. El Trade Union Congress (Reino Unido).

3.4. Acuerdos, códigos de conducta e iniciativas nacionales

1. El Código de Conducta para las Empresas de Trabajo Temporal (Bélgica).
2. «Vivir con extranjeros» – Iniciativa conjunta de BDA y DGB (Alemania).
3. Regularización de los Inmigrantes Indocumentados (Grecia).
4. Acuerdo Social Expo 98 (Portugal).

CAPITULO 4. CONCLUSIONES

El reciente libro «Understanding Equal Opportunities Policies» [«Comprender las políticas de igualdad de oportunidades»] recoge dos imágenes contradictorias que a menudo se utilizan para describir las políticas de igualdad de oportunidades y su impacto. En primer lugar, está la imagen de un movimiento poderoso y extenso que ha llegado demasiado lejos al promover los intereses de gente que no lo merece, y al forzar a los empresarios a comportarse según los dictados de lo «políticamente correcto». La segunda imagen es igualmente negativa, pero en la dirección opuesta. Las políticas de igualdad de oportunidades se contemplan como una farsa y una cortina de humo que sólo sirve para disfrazar unas desigualdades profundamente arraigadas y continuas apelando a la conciencia de las personas con inquietudes sociales, pero sin producir ningún cambio real favorable a los grupos excluidos. Como destacan los autores (Blakemore y Drake, 1996), no es posible que ambas imágenes sean ciertas a un tiempo. Hay una tercera imagen más positiva que está en algún punto intermedio entre las dos anteriores: las iniciativas para la igualdad de oportunidades ofrecen «una perspectiva real de introducir una mayor justicia en la educación y la formación, y de emplear unas capacidades en el centro de trabajo que de otro modo serían infrautilizadas o desperdiciadas» (Blakemore and Drake, 1996, pág. 1).

Los estudios de antecedentes descritos en este compendio abarcan una muy amplia variedad de medidas bajo el encabezamiento de «prácticas para prevenir el racismo y la xenofobia y promover la igualdad de trato en el centro de trabajo». Ciertamente, son mucho más amplias que lo que normalmente se comprende como «políticas de igualdad de oportunidades». Sin embargo, interesan a este campo, y han sido incluidas para demostrar la gran variedad de niveles y tipos de actividad que actualmente se llevan a cabo en los distintos Estados miembros de la Unión Europea.

Estas actividades pueden agruparse, de modo aproximado, en una serie de niveles distintos. En primer lugar, en el nivel más amplio, existen los acuerdos nacionales o sectoriales, las declaraciones políticas y los códigos de buena conducta. Éstas son declaraciones de intenciones y puntos de partida, y tienen valor en áreas donde no se ha realizado ningún trabajo, como medio de actualizar la cuestión. Pueden funcionar a distintos niveles. Por ejemplo, el acuerdo entre interlocutores sociales de la Expo 98 estaba vinculado a un importante proyecto de ingeniería civil en una ciudad, Lisboa, mientras que el código de conducta belga intenta extender una práctica adecuada en el sector de las empresas de trabajo temporal por todo el país. Algunos acuerdos nacionales pueden no incorporar mecanismos tangibles para producir un cambio apreciable, pero son un estímulo para que otros adopten iniciativas a nivel local.

Cambio de actitudes

Las campañas que han iniciado recientemente los colaboradores sociales son un tanto más concretas y detalladas que los acuerdos sociales de amplio espectro. Éstas pueden ser campañas contra el racismo, campañas para «convivir con los extranjeros», etc.

Algunas se lanzan a nivel nacional, implican la realización de material publicitario y formativo, y están dirigidas al conjunto de la sociedad. Un ejemplo es la campaña «Vivir con extranjeros» de los interlocutores sociales alemanes, que intenta llegar a la juventud y los practicantes en las empresas de todos los sectores. Otras campañas son aún más específicas, se dirigen a los empleados de una organización e incluye información sobre el trabajo con extranjeros o sobre la evitación del racismo. La campaña de prensa de las autoridades locales de Arhus «En pie de igualdad» es un ejemplo en este sentido, y va dirigida a todos los empleados de los ayuntamientos. Estas campañas van encaminadas normalmente a conseguir un cambio de actitudes, y suelen tener por objeto preparar el camino a otros cambios. Aún más concretos, y también dirigidos a cambiar las actitudes, son algunos de los programas de formación descritos en el compendio por organizaciones como la empresa Thyssen Stahl de Alemania, que ofrecen formación a sus empleados acerca, por ejemplo, de la convivencia y el trabajo con extranjeros.

Sin embargo, por su propia naturaleza, no es fácil apreciar los resultados derivados de estas iniciativas; consideradas aisladamente, sus posibilidades son limitadas. Las medidas que se presentan abiertamente como un intento de frenar las actitudes racistas parten a menudo de la premisa de que los problemas vienen provocados por la ignorancia y los prejuicios, y presuponen igualmente que las campañas informativas y de formación reducirán los prejuicios y las actitudes racistas de la población. Asimismo, se considera que un cambio de actitudes producirá una modificación de conducta. En realidad, sin embargo, el cambio de actitudes es mucho más difícil de conseguir y, además, el cambio en los comportamientos no es una consecuencia necesaria del cambio de actitudes. Siendo así, es preciso poner el acento en el cambio de *comportamientos*.

Cambio de comportamientos

Una serie de iniciativas presentadas en el compendio, al tiempo que intentan producir un cambio de actitudes, dan mayor importancia al cambio del comportamiento individual. Algunas personas afirman que los intentos de producir cambios en los comportamientos son más fructíferos que el intento de cambiar las actitudes de la gente. Por ejemplo, si a las personas se las instruye en un correcto comportamiento profesional en el centro de trabajo, sus actitudes resultan menos importantes (y, ciertamente, sus actitudes pueden cambiar como resultado de este cambio de comportamiento.)

Más concretas que los intentos de cambiar actitudes son aquellas iniciativas que proporcionan información y un aprendizaje relativamente específico, tales como la formación en la «gestión multicultural» o la «cooperación intercultural» que se encuentran en algunos estudios de antecedentes. En algunos de estos casos se daba especial importancia a la formación del «personal de recepción» y de otros cuyas actividades pudieran tener un efecto directo en las oportunidades de las minorías étnicas. Entre las medidas podrían incluirse la formación dirigida a promover una contratación y unos procedimientos de selección justos, y para el cumplimiento de la legislación antidiscriminatoria. En el caso de Virgin Our Price, se formaba al personal de contratación para hacer una selección justa y evitar la discriminación, y en el Departamento de Obras Públicas y Abastecimiento de Agua del

Norte de Holanda, se proporcionaba una formación semejante a los directivos para evitar la discriminación y los malentendidos de origen cultural en las entrevistas.

Prestación de servicios

Un tipo de formación distinta es la que se facilita a los proveedores de servicios para que dispensen un trato culturalmente sensible o no racista a sus clientes. La formación de los proveedores de servicios se desarrolla una vez que se ha tomado conciencia de que los inmigrantes no van a ser integrados socialmente de forma pasiva, en un proceso unidireccional, y que las culturas de los inmigrantes van a pervivir en el tiempo. Esto tiene implicaciones, particularmente en los casos de los trabajadores sociales, profesores, médicos y enfermeras, en la medida en que son conscientes de que la prestación de un servicio apropiado exige que se informen acerca de las culturas de los inmigrantes, y que los inmigrantes pueden tener «necesidades especiales» relacionadas con su origen étnico. La educación cultural en los servicios de salud del Consejo Regional de Estocolmo refleja esta filosofía. De modo similar, la trayectoria multicultural del Instituto de segunda enseñanza de Männistö en Finlandia es un ejemplo de un buen servicio a los alumnos; sin embargo, nuestro interés en este caso se dirigía más hacia el trabajo de los profesores. Aunque, en teoría, la «prestación de servicios» no es de tanto interés para este compendio, una parcela de los servicios que sí está directamente relacionada con nuestro interés por lo laboral es la que representan los servicios de empleo, tales como el LES en Irlanda, donde la provisión de servicios culturalmente sensibles está pensada para lograr unas mejores perspectivas de empleo para los inmigrantes.

Acción positiva

Hablando en términos generales, parece lógico asumir que las «medidas para prevenir el racismo y la xenofobia y promover un trato igualitario en el centro de trabajo» deben dirigirse a miembros de la sociedad mayoritaria y no a los propios inmigrantes, dado que los problemas de racismo, xenofobia y trato desigual son el producto de actitudes y prácticas de la mayoría, y del funcionamiento y las estructuras de las instituciones de la sociedad mayoritaria. En correspondencia, muchas de las iniciativas reseñadas en este compendio van dirigidas a proporcionar un trato igualitario, intentando cambiar las actitudes y las prácticas y eliminando las barreras discriminatorias, de forma que se logren «unas mismas reglas de juego para todos». Sin embargo, existe también un poderoso argumento según el cual el trato igualitario y la existencia de «unas mismas reglas de juego» no son suficientes, y que hay que ir más allá de las actuaciones encaminadas únicamente a la igualdad de derechos y la supresión de la discriminación. Cuando el objetivo son los propios inmigrantes, hace falta una serie de medidas que pueden englobarse bajo el título de «acción positiva». Están basadas en la consideración de que el «trato igualitario» va a ser inútil si los inmigrantes parten de posiciones muy diferentes y desventajosas, a veces por la acción del racismo y la xenofobia en el pasado. La acción positiva va más allá del trato igualitario. Mientras que el trato igualitario significaría no discriminar a la gente que

solicita empleos, la acción positiva supone, por ejemplo, hacer un esfuerzo extraordinario para animar a los grupos que habitualmente no los solicitan. Por tanto, la acción positiva está realizando, de hecho, un esfuerzo extraordinario en favor de las minorías previamente excluidas, algo que no se hace con la mayoría nacional.

La acción positiva sigue suscitando reacciones negativas en algunos lugares. Pero en su sentido más restringido, la acción positiva podría significar, simplemente, dedicar unos recursos extraordinarios a la enseñanza del idioma y a otro tipo de formación para inmigrantes de modo que estén mejor preparados para el trabajo. Este tipo de iniciativa es probablemente la más común entre todos los casos incluidos en el compendio, y parece ser la menos polémica. Ciertamente, medidas así no tendrían siquiera que llamarse «acción positiva», sino simplemente, «reordenar la distribución de los recursos de acuerdo con las necesidades» (Blakemore y Drake, 1996, pág. 57). Otras medidas que van más allá de la «igualdad de trato» son aquellas que tienden a acomodar las necesidades religiosas o culturales de los grupos minoritarios dentro de la organización. Una vez más, éstas son razonablemente frecuentes en nuestros estudios.

Otras formas de acción positiva podrían ser las iniciativas de contratación, tales como traducir anuncios de trabajo a los idiomas de las minorías étnicas, publicar anuncios en la prensa de las minorías étnicas o emplear las declaraciones políticas para animar a los solicitantes miembros de minorías. Estas iniciativas eran comunes en los estudios de antecedentes de los Países Bajos, Suecia y el Reino Unido. Una medida de uso creciente es la del «seguimiento», utilizada por el municipio de Estocolmo, el Departamento de Obras Públicas y Abastecimiento de Agua del Norte de Holanda y Virgin Our Price. Esta medida va encaminada a incrementar la presencia indefinida de las minorías en la organización una vez que han sido seleccionadas.

Uno de los problemas que provocan las medidas de acción positiva consiste en que se confunden habitualmente con la «discriminación positiva» y por tanto, generan hostilidad. Esto puede deberse a la imagen resultante de la experiencia norteamericana: allí, el término «acción afirmativa» se utilizó inicialmente con el mismo sentido que se utiliza aquí el término «acción positiva», pero a lo largo de los años, ha tendido a incorporar elementos de «trato preferente» (Blakemore y Drake, 1996, pág. 12). En este compendio, lo más cerca que hemos estado del trato preferente es en los casos holandeses, ya que en virtud de la legislación de dicho país, podían anunciar que, en caso de que existieran dos solicitantes con la misma cualificación, elegirían al perteneciente a un contexto minoritario. Sin embargo, esto no constituye aún una forma particularmente notable de trato preferente, ya que no acarrea una reducción de las exigencias.

Un ejemplo de acción positiva en Bélgica lo constituyen los cursos de formación especial promovidos por Electrocoat Genk, en los cuales se buscaba conscientemente un porcentaje del 50% de participación de inmigrantes. En Francia, la acción positiva en la formación iba dirigida a las personas «con desventajas» de la localidad para que mejorasen sus oportunidades de empleo en el hipermercado, y cuando esto se combinó con una política para dar prioridad en el empleo a gente que vivía en los distritos cercanos al centro comercial —en el supuesto de que tuvieran «la formación y la capacidad necesarias»— se estableció una política de «acción positiva» enérgica y eficaz

que bordea la discriminación positiva. Sin embargo, esto resultó menos controvertido de lo que cabía esperar porque no apareció enmarcado en una acción positiva a favor de las minorías étnicas, sino de «la población local».

Sólo en una minoría de los casos estudiados se aplicaba un paquete de medidas para la igualdad de oportunidades, que abarcase, por ejemplo, la diversidad de iniciativas sugeridas en la «Declaración Común» de Florencia, y otras. Éstos aparecen recogidos en los casos de Holanda, Suecia y el Reino Unido. Todos ellos aplican una gran variedad de prácticas diferentes: anuncios publicitarios específicos, reconocimiento de la diversidad cultural, formación en la acción positiva para inmigrantes, formación de personal para una contratación y selección no discriminatoria, y procedimientos para sancionar el acoso, incluyendo una supervisión estadística de los avances registrados, así como objetivos tendentes a una representación proporcional de las minorías a largo plazo. La adecuada vigilancia de sus empleados en el transcurso del tiempo permitiría que esas organizaciones controlasen sus progresos y realizaran los cambios de política apropiados, y ciertamente, la supervisión pudo demostrar que habían avanzado significativamente hacia una mayor representación de las minorías étnicas entre sus empleados.

Ventajas empresariales

Muchos de los casos recogidos en el compendio mostraban una toma de conciencia de las ventajas comerciales de sus políticas. Puede darse una serie de razones por las que un empresario individual introduzca medidas específicas para corregir la discriminación y para aumentar la igualdad de oportunidades en el centro de trabajo, más allá del deseo de reducir la probabilidad de comportamientos ilícitos en el seno de la organización en aquellos países donde existe una legislación antidiscriminatoria. Asimismo, puede procederse a un cálculo de las ventajas empresariales que se derivan de hacer que la organización sea más atractiva para los clientes de minorías étnicas o de mejorar la imagen de la compañía en una zona culturalmente diversa. Es posible que forme parte de una política interna de mercado laboral maximizar el potencial de los empleados más valiosos, evitando, por ejemplo, el descenso de la motivación y la baja productividad que se originan cuando los trabajadores ocupan puestos por debajo de sus capacidades. Además, la introducción de un programa bien dirigido de igualdad de oportunidades, que incluya el adecuado seguimiento de la mano de obra existente y de los nuevos solicitantes, puede proporcionar una perspectiva distinta y útil de ciertos aspectos de la administración de los recursos humanos de la empresa.

Los casos sujetos a estudio en los que se aplicaba una variedad de medidas articuladas para la igualdad de oportunidades también respondían a las motivaciones anteriores. El hogar asistencial del Dr. Sarphatihuis valoraba también positivamente sus políticas tanto por la previsible reducción del fondo de contrataciones como por el eco positivo que sus políticas encontraban en los medios de comunicación. En varios casos, la práctica apropiada fue iniciada por individuos con una más amplia conciencia moral y social de las divisiones en el tejido comunitario que pueden derivarse de una exclusión

injustificada de un sector de la sociedad, aunque con frecuencia estas preocupaciones se mezclaban con el reconocimiento de las ventajas prácticas que también podrían obtenerse. Otras prácticas, sin embargo, estaban motivadas por imperativos comerciales más ajustados e inmediatos. Así, en algunos casos, como en el de la industria metalúrgica, la introducción de cursos especiales de formación lingüística y vocacional para inmigrantes y la admisión de prácticas culturales o religiosas en el trabajo era, principalmente, una consecuencia de la necesidad de atraer y retener a inmigrantes en un sector en el que resultaba difícil contratar trabajadores.

Los casos sujetos a estudio muestran con claridad que, de diferentes formas, y en distintos niveles, muchas organizaciones perciben que la aplicación de medidas para la igualdad de oportunidades ofrece unas ventajas directas y tangibles. Dicho esto, es igualmente necesario señalar que algunos estudios de antecedentes demuestran que no es en absoluto necesario admitir una ventaja empresarial inmediata en términos de clientes o de mercado. En el Departamento de Obras Públicas y Abastecimiento de Agua del Norte de Holanda, su afortunada política fue promovida a instancias del personal del departamento, a través de los esfuerzos individuales de un número limitado de personas comprometidas y con una notable ausencia de cualquier beneficio material directo. Como observó el investigador holandés, mientras que a una cadena de supermercados le puede resultar útil disponer de un personal multicultural en una ciudad, un departamento de obras públicas y abastecimiento de agua no tiene, precisamente, una clientela multicultural. En este caso, y en otros, el reconocimiento de los beneficios de estas políticas procede del modelo de una «gestión de la diversidad», y constituye un vigoroso argumento a favor del «valor añadido» que una fuerza de trabajo mixta puede proporcionar.

Los casos de estudio que registran una mayor pluralidad de actividades parecían ser también aquellos en que la organización acogía la diversidad con más entusiasmo, reconociendo las ventajas empresariales de una fuerza de trabajo multicultural. Este entusiasmo por la diversidad es un fenómeno comercial relativamente nuevo, pero es algo que debe ir en paralelo, y no actuar como sustituto del trato igualitario y las medidas contra la discriminación. La diversidad, en sí misma, no es suficiente; es posible que pueda presentar ventajas a la organización, pero sin un incremento del trato igualitario. Un ejemplo es el Instituto de segunda enseñanza de Finlandia, donde una filosofía positiva de multiculturalismo y diversidad demostró ser beneficiosa tanto para los profesores como para los alumnos, pero coexistió con una situación en la que los profesores inmigrantes tenían menos seguridad en el empleo y más trabajo en comparación con sus colegas fineses.

Un nuevo acento

En el capítulo 1 se subrayaba que, en algunos países europeos, las medidas descritas en términos de «políticas de igualdad de oportunidades» resultan extrañas. En Francia, plantear la cuestión en estos términos va en contra de la filosofía establecida, que se basa en un trato universalista y en la resistencia a dividir los objetivos de las políti-

cas según los orígenes étnicos. Como muestra el estudio de antecedentes francés, las prácticas que benefician a las minorías étnicas lo suelen hacer de modo indirecto, y no están concebidas con criterios de especificidad étnica.

En Francia, como en algunos otros países, el contexto legal no fomenta el tipo de prácticas que pueden encontrarse en otros lugares. Por ejemplo, es difícil enfocar una política sin algún tipo de identificación previa, a través de una supervisión étnica, de los grupos que van a ser objetivo de la misma, pero en países como Dinamarca o Francia hay restricciones legales para este procedimiento. Como señala el informe francés, se da una cierta ironía en esta restricción, porque en realidad, muchas agencias realizan su propia supervisión étnica —por ejemplo, en la asignación de viviendas— pero sin reconocerlo explícitamente. Algunos directivos y empresarios que aparecen en los estudios de antecedentes de este compendio se dieron cuenta de que si su «práctica adecuada» debía ser eficaz, tendrían que «saltarse» las restricciones legales y normativas de su entorno. El municipio danés de Arhus aplicó un método relativamente preciso para evaluar la composición étnica de su zona, con el objeto de proseguir con su esfuerzo para reflejar estas proporciones en su fuerza de trabajo. En el caso de estudio francés se aplicaba la política pretendida a través de la «ocultación» del aspecto étnico, y presentándola en un marco de discriminación positiva justificada basada en criterios geográficos. En la empresa textil austríaca, los directivos debían actuar de forma creativa, con el fin de eludir la prohibición legal que impide la presencia de trabajadores extranjeros en los comités de empresa. En todos estos ejemplos, los directivos advirtieron que para ser más eficaces, debían trabajar «a contrapelo» de las normas sociales y legales establecidas.

En el capítulo 1 hemos sugerido también que la prioridad de las políticas del sur de Europa puede ser distinta a la del norte. En el sur existe un problema mayor con los inmigrantes inseguros o indocumentados, expuestos a una extrema explotación en empleos precarios, especialmente porque muchos de ellos tienen menos derechos legales que los inmigrantes del norte. Así pues, muchas de las medidas para contrarrestar el racismo y la discriminación en este contexto encierran características distintas a las de otros países europeos.

Esta diferencia en el acento surge de los estudios de antecedentes del sur de Europa, donde muchas de las iniciativas estaban encaminadas a combatir la desigualdad arraigada fuera de la organización: en el conjunto de la sociedad. De ahí la importancia que tiene en Grecia la iniciativa contra la inmigración ilegal, y las campañas de los sindicatos españoles contra la explotación ilegal de inmigrantes. En los casos de estudio italianos, los empresarios dirigían algunas de sus medidas al exterior de la organización, interviniendo en el mercado de la vivienda a favor de sus empleados, mientras que en España, los sindicatos se preocuparon de temas relacionados con el bienestar social más allá del centro de trabajo. Ciertamente, resulta comprensible este enfoque sobre asuntos externos al centro de trabajo, teniendo en cuenta el ejemplo del estudio portugués, que demuestra que por muy bienintencionado que sea un acuerdo en el centro, es difícil que tenga éxito mientras las estructuras de una sociedad desigual actúen en su contra.

A pesar de las características diferenciadas de la actividad en el sur, los investigadores nacionales eran conscientes de que, en el futuro, los empresarios y los sindicatos tendrán que asumir algunas de las ideas hoy vigentes en el norte de Europa. Por el momento, en los casos particulares estudiados aquí, los inmigrantes en Portugal e Italia no estaban compitiendo por sus empleos con los trabajadores nativos. Sin embargo, como advierten los investigadores portugueses, aparecerá una problemática enteramente nueva cuando los inmigrantes de la segunda generación con mejores calificaciones académicas y con aspiraciones a un empleo más especializado comiencen a competir con los portugueses. De modo similar, las medidas especiales instituidas por la Acería Cooperativa de Módena, Italia, aun siendo beneficiosas para los trabajadores, se limitaban a perpetuar el empleo de inmigrantes en sectores en los que siempre se habían concentrado, y los trabajadores tenían, de hecho, una cualificación superior a la requerida para este tipo de trabajo. A largo plazo, este tipo de iniciativas no va a ayudar demasiado a la «segunda generación».

Conclusión

El propósito de la Declaración Común sobre la Prevención de la Discriminación Racial y de la Xenofobia y la Promoción del Trato Igualitario en el Centro de Trabajo, suscrita por los interlocutores sociales europeos en Florencia en octubre de 1995, consiste en alentar la adopción voluntaria de medidas tendentes a facilitar un trato igualitario en la contratación y la selección, la asignación de trabajos y la promoción laboral, la formación y el desarrollo, los despidos y las reducciones de personal, así como la lucha contra la discriminación y por el respeto a las diferencias culturales y religiosas. Este compendio de prácticas adecuadas ha identificado muchos casos de una buena ejecutoria en los distintos Estados miembros, que pueden servir como ejemplos para otros.

El compendio recoge una amplia variedad de medidas distintas incluidas en él. Algunas políticas están definidas de un modo preciso y formal, con seguimiento y evaluación. Otras equivalen poco más que a un ambiente social informal, o son simples respuestas *ad hoc*, no planificadas, a los acontecimientos. Algunas han producido resultados tangibles, otras se encuentran en su fase inicial, y son demasiado recientes para que puedan apreciarse resultados. En algunos casos, una práctica adecuada coexiste con una mala en una misma organización. Pero todas contienen elementos que pueden ser de interés para organizaciones que proyecten desarrollar sus propias iniciativas en este campo.

Los estudios de antecedentes han confirmado el extremo enunciado al comienzo de este informe, es decir, que las diferencias de contexto nacionales suponen que las ideas y las prácticas que se ven con normalidad en un país son totalmente desconocidas en otro. Una parte de esta variedad es comprensible, dadas las diferencias de contexto nacional.

En los países del sur de Europa en que los inmigrantes «ilegales» padecen una gran explotación, sería completamente inadecuado hablar de «supervisión étnica» o de «ob-

jetivos». En este contexto, las políticas para establecer un «trato igualitario» pueden fomentar los avances y la integración. Sin embargo, en los países donde las poblaciones inmigrantes llevan más tiempo establecidas, y existen segundas y terceras generaciones, una perspectiva de simple «trato igualitario» no sería adecuada para prevenir la discriminación racial y étnica en todas sus manifestaciones. En este caso, es probable que una variedad más amplia de políticas centradas en la «igualdad de oportunidades» resultase más eficaz. Sin embargo, sigue siendo posible encontrar en estos países organizaciones que consideran que una «práctica adecuada» no trae consigo más que declaraciones de buenas intenciones y la decisión de tratar a todos por igual en el trabajo. Sin la conciencia de una más amplia desigualdad estructural, y del esfuerzo extraordinario que se requiere para reducirla, esa postura conduciría, en el mejor de los casos, a un «tratamiento igualitario» de los inmigrantes y su descendencia en los empleos en los que siempre se han concentrado, y a un acceso aún muy desigual a los empleos de más calidad.

El peligro reside en que un reconocimiento de las diferencias reales de contexto nacional pueda derivar hacia una postura de completo relativismo cultural en este campo, negando con ello la posibilidad de llegar a conclusión alguna sobre si las prácticas de un país son preferibles a las de otro, y conduciendo a la idea de que «aunque esas políticas tienen sentido en tu país, no son aplicables al nuestro.» Al tiempo que se reconoce que las prácticas nacionales sólo pueden ser plenamente comprendidas y evaluadas a partir del conocimiento de las circunstancias históricas, culturales, políticas y socioeconómicas de ese país, también es importante dejar constancia del principio de que todas las partes pueden beneficiarse del influjo de las ideas y las prácticas de otros.

Muchos de estos estudios de antecedentes revelan, efectivamente, que el estímulo del cambio procede directamente del influjo de las ideas de otros países. Entre los ejemplos figuran el directivo contratado en Alemania por una compañía austríaca, la empresa belga asentada en los Países Bajos, y la organización sindical danesa que enviaba a algunos de sus miembros al Reino Unido para examinar las prácticas de ese país. En otra serie de estudios, las acciones estaban motivadas por la Declaración Común para la Prevención de la Discriminación Racial y de la Xenofobia y la Promoción de la Igualdad de Trato en el Centro de Trabajo. Este compendio forma parte del mismo proceso, y es una aportación a un intercambio más amplio de experiencias entre los Estados miembros de la Unión Europea, que contribuya a facilitar nuevas iniciativas para combatir el racismo y la xenofobia y promover la igualdad de trato en el centro de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- BLAKEMORE, K. y DRAKE, R. (1996): *Understanding Equal Opportunity Policies*, Prentice Hall/Harvester Wheatsheaf, Londres.
- BOVENKERK, F. (1992): *Testing Discrimination in Natural Experiments: A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of «Race» and Ethnic Origin*, OIT, Ginebra.
- CASTLES, S. (1995): «How nation-states respond to immigration and ethnic diversity», *New Community*, vol. 21, nº 3, july.
- DE RUDDER, V. TRIPIER, M. y VOURC'H, F. (1995): *Prevention of Racism at the Workplace in France*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, Dublín.
- DIJK, VAN T. (1993): «Denying Racism: Elite Discourse and Racism», en J. Wrench y J. Salomos (eds.), *Racism and Migration in Western Europe*, Berg, Oxford.
- HAMMAR, T. (1993): «Political Participation and Civil Rights in Scandinavia», en J. Wrench y J. Salomos (eds.), *Racism and Migration in Western Europe*, Berg, Oxford.
- HJARNO, J. (1996): *Illegal on the European Labour Markets*, Papers migration nº 1, Danish Center for Migration and Ethnic Studies, South Jutland University Press, Esbjerg.
- JEWSON, N., Mason, D., Drewett, A. y Rossiter, W. (1995): *Formal Equal Opportunities Policies and Employment Best Practice*, Research Series nº 69, Department for Education and Employment, Londres.
- KATZ, J. (1978): *White Awareness: Handbook for anti-racism training*, University of Oklahoma Press.
- LUTHRA, M. y OAKLEY, R. (1991): *Combating Racism Through Training: A review of Approaches to Race Training in Organisations*, Police Paper in Ethnic Relations, nº 22, University of Warwick.
- MACDONALD, H. (1993): «The Diversity Industry», *The New Republic*, 5 july.
- MACEWEN, M. (1995): *Tackling Racism in Europe*, Berg, Oxford.
- THOMAS, R. R. Jr. (1990): «From Affirmative Actions to Affirming Diversity», *Harvard Business Review*, marzo/abril.
- TUC (1996): *United against Racism in Europe*, Trades Union Congress, Londres.
- WRENCH, J. y TAYLOR, P. (1993): *A Research Manual on the Evaluation of Anti-Discrimination Training Activities*, OIT, Ginebra.

WRENCH, J. (1996a): *Preventing Racism at the Workplace: A report on 16 European countries*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, Dublín.

WRENCH, J. (1996b): *Common Methodology for National Case Studies*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, Dublín.

ANEXO 3

Declaración común de la CES, la UNICE y la CEEP sobre la prevención de la discriminación racial y de la xenofobia, y la promoción de la igualdad de trato en el lugar de trabajo. Cumbre sobre diálogo social. Florence, 21 de octubre de 1995

PREÁMBULO

Los interlocutores sociales confirman la gran importancia que conceden a la consecución en Europa de una sociedad democrática, pluralista y solidaria, respetuosa de la dignidad de todos los seres humanos. La eliminación de cualquier forma de discriminación racial (29) y el fenómeno de la igualdad de oportunidades constituyen valores fundamentales de la herencia cultural común y de las tradiciones jurídicas del conjunto de los Estados europeos.

La Unión Europea y sus Estados miembros son unánimes en la condena del racismo y la xenofobia y se han propuesto su eliminación en multitud de ocasiones. Sin embargo, aún será necesario hacer grandes esfuerzos. La protección jurídica contra la discriminación racial no basta por sí misma para eliminar los comportamientos y sentimientos racistas y xenófobos.

El racismo y la xenofobia no sólo suponen una seria amenaza para la estabilidad de la sociedad europea, sino también para la buena marcha de la economía. Es este un problema que no se limita al mundo del trabajo, sino que atañe a la sociedad en su conjunto, es de interés para todos y a todos corresponde su resolución.

La lucha contra el racismo y la xenofobia se encuentra, entre otras cosas, estrechamente vinculada a la mejoría de la situación general del empleo, a las políticas de emigración e integración, en especial en lo que se refiere al acceso a la educación y al alo-

(29) Se entiende por este término cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, religión, procedencia étnica o nacional o color, reales o supuestos, de una persona y que tenga como consecuencia la anulación o el deterioro de la igualdad de trato en materia de empleo o de ocupación. Comprende de la discriminación directa: situaciones en las que se concede a una persona un trato menos favorable por causa de su raza, religión, procedencia nacional o étnica o color, reales o supuestos. Comprende, asimismo, la discriminación indirecta: prácticas injustificadas que, si bien son aplicables a todos, implican una desventaja desproporcionada para dichas personas.

amiento, así como a la lucha contra el trabajo clandestino. En este contexto, los poderes públicos tienen una gran responsabilidad. Sin embargo, los interlocutores sociales también desempeñan un papel importante.

Desde hace tiempo se llevan a cabo una serie de experiencias en las que el compromiso recíproco de los interlocutores sociales ha permitido realizar un trabajo de prevención del racismo y de la xenofobia, con lo que se ha abierto la vía a una integración con éxito.

Los interlocutores sociales reconocen tanto la complejidad de este fenómeno como la relevancia de sus implicaciones. Con la presente declaración desean confirmar, abierta, clara y públicamente, su compromiso de participar activamente en los esfuerzos conjuntos de prevención y ejecución de acciones conjuntas contra la discriminación racial en su propia esfera de influencia: el lugar de trabajo.

El trabajo es, sin duda, un factor primordial tanto para la subsistencia como para la integración social de las personas. Por otra parte, unas relaciones de trabajo armoniosas y el mejor uso posible de las aptitudes y habilidades de los trabajadores constituyen piezas clave para garantizar la eficacia empresarial. Además, el establecimiento y mejora de unas relaciones armoniosas en el seno de las empresas pueden convertirse en un modelo para el conjunto de la sociedad y desempeñar un papel central en la lucha contra el racismo y la xenofobia.

La igualdad de derechos individuales y colectivos y la aplicación de legislaciones y convenios para todos los trabajadores constituyen los principios básicos de una política de lucha contra el racismo y la xenofobia en la empresa.

La prevención de la discriminación racial en el lugar de trabajo exige asimismo un conocimiento profundo de las formas voluntarias e involuntarias que adoptan sus manifestaciones tanto directas como indirectas, seguido de la determinación y difusión de las mejores prácticas adoptadas para prevenir y combatir esta discriminación.

La discriminación racial y la desigualdad de trato en el lugar de trabajo surgen en distintas circunstancias (contratación, selección, acceso a la formación, asignación de trabajo, promoción, despido, etc.) de la vida profesional de los migrantes, de sus hijos o de los miembros de grupos raciales, étnicos o religiosos (30).

El fomento de la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación racial presuponen una acción de información, orientación y realización de acciones específicas que promuevan la participación activa y concertada de todos los agentes, es decir, los empresarios, trabajadores, organizaciones sindicales y empresariales y oficinas de empleo.

La elaboración y difusión de dichas políticas, acompañadas de ejemplos prácticos detallados que sirvan de orientación a todos los implicados, en forma de recomendaciones, guías, códigos deontológicos, etc., pueden contribuir de manera positiva a sensibilizar a la opinión pública ante los diversos tipos de discriminación, abierta o encubierta, y, por tanto, a su eficaz prevención.

(30) Habida cuenta de la divergencia de la terminología en algunos Estados miembros a este respecto —así que por razones de conveniencia y concisión— en la presente declaración se utilizarán estos vocablos de forma indistinta para describir a las víctimas de la discriminación racial.

La presente declaración se basa en las experiencias de empresas y organizaciones de toda la Unión Europea, que han permitido avanzar en la búsqueda de soluciones, enuncia los motivos que han conducido a tales acciones y propone medidas que pueden adoptarse en las empresas y organizaciones para prevenir la discriminación por motivos de raza, color, religión o procedencia étnica o nacional.

Los interlocutores sociales reflexionarán sobre la manera de aplicar las acciones propuestas en la presente declaración de acuerdo con su situación, y velarán por que no tengan por efecto aumentar la exclusión de los emigrantes y de las minorías étnicas ni dificultar su integración.

Es posible que deseen compartir con otros sus experiencias y enseñanzas con vistas a la elaboración de nuevos modelos de buena conducta.

¿POR QUÉ ACTUAR?

Las empresas y organizaciones actúan en la actualidad en un entorno pluricultural con consumidores, proveedores y trabajadores de procedencias nacionales, étnicas y culturales diversas. Su éxito en el mercado depende cada vez más de su capacidad de aprovechar al máximo el potencial ofrecido por esta diversidad: las que lo logren serán más competitivas y podrán adaptarse con mayor éxito a los cambios.

Sin embargo, las economías europeas no están empleando toda la riqueza que esta diversidad de la mano de obra ofrece. Una serie de estudios realizados en los Estados miembros de la Unión Europea han mostrado que las minorías étnicas, nacionales o religiosas, los migrantes y los hijos de éstos, son los colectivos que realizan con mayor frecuencia trabajos sin cualificación o que poseen los mayores índices de desempleo. Algunas de estas diferencias se deben a un mal conocimiento del idioma o a niveles de formación insuficientes. No obstante, muchas personas se ven también confrontadas a la discriminación racial, incluso si poseen cualificaciones y experiencias similares a las de otros trabajadores. El grado de discriminación y las modalidades de ésta varían de un país a otro, así como entre regiones y sectores económicos.

En el marco de sus respectivas competencias, los empresarios, los trabajadores y las organizaciones que los representan poseen un interés particular en prevenir la discriminación racial en el lugar de trabajo, que se opone a las buenas prácticas de gestión y al principio de solidaridad. Las empresas y organizaciones asumen su responsabilidad social y el equilibrio que deben garantizar entre prácticas de empleo justo y explotación o gestión.

- *Sacar el máximo partido de las capacidades de los trabajadores.* Una empresa u organización compuesta de grupos diversos, dotados de un amplio espectro de capacidades, experiencia y competencias, se mostrará en principio más abierta a nuevas ideas y posibilidades distintas. Gozará de mayores oportunidades para desarrollar su papel en la comunidad y para explotar todo su potencial comercial y social.

- *Garantizar la objetividad en las decisiones y políticas de selección frente a la discriminación, los prejuicios y las presuposiciones injustas.* Los criterios de selección que no reflejen las cualificaciones y experiencias requeridas para un puesto de trabajo originan decisiones ineficaces e injustas.
- *Hacer atractiva la empresa. Incluso en períodos de recesión existe penuria de trabajadores cualificados.* Por ser el talento un recurso competitivo crucial, las empresas y organizaciones deben dar una imagen de sí misma que incite a trabajar para ellas. Por ejemplo, los jóvenes tendrán mayor inclinación hacia empresas con fama de garantizar la igualdad de oportunidades.

Además, los consumidores y clientes prefieren cada vez más el trato con empresas que garanticen que sus proveedores y contratistas aplican prácticas equitativas de empleo.

- *Acercarse al cliente y conocer sus necesidades.* Para tener éxito en el mundo empresarial, los jefes de empresa deben poseer información precisa e imparcial sobre sus clientes reales o potenciales. Un personal variado puede ser una fuente de tal información y contribuir a definir mejor las estrategias de comercialización o de prestación de servicios, lo que es especialmente importante dado el aumento de las minorías étnicas y de los mercados internacionales.
- *Actuar con éxito en el mercado internacional.* Las organizaciones que atraen a personal variado y que aprecian sus competencias, habilidades, experiencia y contactos se encuentran en una situación de ventaja para llegar a nuevos mercados en los países con los que sus trabajadores mantienen vínculos, e introducirse en ellos.
- *Evitar los costes de la discriminación.* Aparte de las sanciones previstas por determinadas legislaciones nacionales, la discriminación racial puede tener consecuencias negativas, como una publicidad adversa, perjuicios para el desarrollo del personal, una tasa de absentismo laboral más elevada y una mayor rotación de personal.
- *Mantener una sociedad estable.* La igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y la integración de todas las comunidades en las estrategias de conjunto que se están desarrollando de forma creciente en las grandes organizaciones contribuyen a la estabilidad de la sociedad y favorecen su potencial de fuerte crecimiento.

¿QUÉ MEDIDAS?

Esta sección presenta un abanico de medidas, que, junto con otras, han dado resultados positivos en las empresas y organizaciones para prevenir la discriminación racial en el lugar de trabajo. No tienen carácter obligatorio. Las empresas y organizaciones podrán modificarlas donde se considere necesario, de conformidad con su tamaño e idiosincracia, así como con la legislación vigente en el marco de las jurisdicciones nacionales.

Políticas y estrategias

A menudo, las empresas y organizaciones que han combatido con éxito la discriminación racial comenzaron con la asunción de un compromiso abierto que, en materia de discriminación racial, puede consistir en la adopción de una política en favor de la igualdad de trato y que puede articularse en torno a los siguientes principios fundamentales:

- No conceder a ninguna persona un trato menos favorable en las esferas del empleo o la formación por motivo de su pertenencia, real o supuesta, a determinada raza, religión, grupo étnico o nacional.
- No perjudicar a ninguna persona con prácticas injustificadas, incluida la discriminación encubierta, que, aun siendo de aplicación general en la empresa, perjudiquen de forma desproporcionada a los miembros de un grupo étnico concreto.
- Todos deberían conocer los procedimientos para combatir la discriminación racial y no se permitirán represalias contra aquellas personas que denuncien tales casos.
- En aquellos ámbitos en donde resulte posible, formar y alentar a las víctimas de discriminación o perjuicio que pertenezcan a minorías raciales, étnicas o nacionales para que compitan por empleos o ascensos en pie de igualdad.

Desde un punto de vista práctico y operativo, y a fin de obtener los efectos buscados, este compromiso debe tener el respaldo explícito de la más alta jerarquía de la empresa u organización y transmitirse a todos los niveles operativos mediante mecanismos que variarán con arreglo al tamaño e idiosincrasia de la misma. Puede resultar de particular utilidad:

- Nombrar a una persona de la empresa u organización que sea responsable de supervisar esta política e informar y orientar al personal sobre las repercusiones que tales medidas tendrán para su trabajo, sus responsabilidades y el ambiente en la empresa.
- Implicar a los representantes de los trabajadores, de las minorías étnicas y de los comités de empresa en la elaboración y ejecución de dicha política.
- Establecer un plan de acción detallado en el que se determinen los objetivos perseguidos, así como los mecanismos de evaluación de los resultados, cuando el tamaño de la empresa u organización lo permita y justifique.

Contratación y selección

Un análisis de los procedimientos de selección y contratación de personal puede revelar que son fuente de discriminación y que pueden privar a las empresas u organizaciones de un potencial de capacidad y talento. Las siguientes propuestas pretenden optimizar la contratación y, por consiguiente, incrementar las posibilidades del empresario de encontrar a los candidatos más apropiados para las vacantes de la empresa. Todas estas propuestas forman parte de una buena política de contratación.

Ampliar las fuentes de contratación

- Al anunciar las vacantes, hacer mención explícita del compromiso de la empresa u organización de garantizar el principio de igualdad de oportunidades y de trato para motivar a personas pertenecientes a grupos minoritarios a presentar su candidatura.
- En la medida de lo posible, ampliar la difusión de las ofertas de empleo a las publicaciones que leen las minorías étnicas y las personas procedentes de la inmigración.
- Utilizar oficinas de empleo y agencias de colocación que abarquen una zona multicultural.

Poner énfasis en la cualificación y aptitudes de los candidatos

- Garantizar que la descripción del puesto de trabajo no incluye criterios que no correspondan a las cualificaciones exigidas para la función de que se trate.
- Sensibilizar a los encargados de entrevistar a los candidatos sobre los problemas de discriminación racial y sus consecuencias negativas.
- No desestimar a priori las cualificaciones o experiencia adquirida en otros países sino concederles un atento estudio.
- No exigir un dominio, oral y escrito, del (de los) idioma(s) oficial(es) si no guarda relación con las funciones que se desempeñarán.

Pruebas de selección

- Evitar que las pruebas de selección incluyan cuestiones de cultura general o específica que puedan desorientar a los candidatos de minorías étnicas, salvo en el caso de que dicho conocimiento forme parte de las cualificaciones exigidas para el puesto de trabajo.
- Aplicar de forma coherente sistemas de control de aptitudes basados únicamente en el rendimiento efectivo del trabajador; deberían aplicarse consideraciones parecidas en los procedimientos de promoción.

Entrevistas

- Sensibilizar a los encargados de las entrevistas previas a la contratación para que sean conscientes del problema y estén preparados para recibir a candidatos de procedencias diversas.
- Poner mucho cuidado en que dichos encargados no juzguen a los candidatos con prejuicios injustificados con respecto a su origen, por ejemplo a causa de su acento, que no tienen ninguna relación con sus capacidades para realizar el trabajo de que se trate.

Destino de trabajo y promoción

Asegurar que, en las ofertas de empleo y los procedimientos de formación o promoción en el seno de la organización, los candidatos sean seleccionados conforme a criterios uniformes que tengan relación con sus capacidades profesionales y estén aplicados de manera coherente, y que el acceso a dichas posibilidades no quede restringido inútilmente, por ejemplo, por convenios colectivos.

Formación y desarrollo

La formación puede ser una condición previa importante para el éxito de una empresa u organización y para el éxito de la prevención de la discriminación racial. En algunos casos, y en la medida en que la legislación nacional o los convenios colectivos lo autoricen, las empresas u organizaciones pueden desear ofrecer a grupos con escasa representación programas de formación especiales u oportunidades para adquirir experiencia laboral. Las medidas de formación y desarrollo como las que se exponen a continuación corresponden de forma conjunta a los poderes públicos y a los interlocutores sociales.

Medidas destinadas a los trabajadores

Cuando un mayor número de candidatos de minorías étnicas o nacionales no cumplan los requisitos de contratación, se podrán organizar cursos de formación preprofesional para prepararlos a superar las pruebas de selección y las entrevistas. Ofrecer una experiencia en un medio laboral apoyada por formadores puede animar a los candidatos a que tomen en consideración ámbitos generalmente no explotados.

Para aquellos trabajadores con un conocimiento limitado de los idiomas nacionales se podría reflexionar sobre la posibilidad de impartir cursos de formación para vencer las dificultades lingüísticas, con el fin de favorecer su integración en la empresa y el desarrollo de sus capacidades.

Si existen trabajadores con un conocimiento limitado del idioma predominante se adoptarán las medidas necesarias para mejorar la comunicación, garantizando que se comprende la información en general y, en particular, los aspectos relativos a la seguridad. Estas medidas pueden aplicarse a la par que se imparte la formación profesional continua.

Las posibilidades de formación deberían darse a conocer a todas aquellas personas que puedan aprovecharlas y nadie debería quedar arbitrariamente excluido de ellas. También son útiles las iniciativas que contribuyen a que los trabajadores pertenecientes a minorías étnicas o nacionales descubran los programas de formación existentes, en especial los que les ayudarán a progresar en trabajos en los que se encuentran poco representadas.

Se recomienda ofrecer cursos de formación «a medida» para fomentar las capacidades y competencias profesionales requeridas en el lugar de trabajo cuando en éste

hay un número reducido de trabajadores procedentes de minorías étnicas o de la inmigración. Podría existir la posibilidad de establecer contactos o vínculos de cooperación con otros empresarios u organismos de formación, así como con organismos subvencionados por el Estado.

Medidas destinadas a los responsables

Si es necesario, sensibilizar a los responsables y las principales personas con capacidad de decisión (como, por ejemplo, el personal encargado de contratación, destinos de trabajo y procedimientos disciplinarios) para que apliquen una política de igualdad de oportunidades y de trato.

Garantizar que los mandos intermedios y los representantes de los trabajadores y de los comités de empresas estén en condiciones de aplicar correctamente esta política.

Sensibilizar, asimismo, a los responsables en materia de trato intercultural, para que estén plenamente informados y respalden esta política, y para que los trabajadores de todos los niveles sepan comportarse correctamente con sus compañeros de otros grupos raciales, étnicos o nacionales.

Actitud ante los actos discriminatorios

A fin de combatir de forma eficaz la discriminación racial, podría ser necesaria la aplicación de procedimientos formales para proteger tanto a los demandantes como a los demandados. Las empresas y organizaciones deben garantizar el conocimiento y la comprensión de dichos procedimientos por parte de los mandos intermedios, la dirección y los trabajadores. Si fuera necesario, en el reglamento disciplinario podrían prohibirse expresamente algunos comportamientos.

Se deben considerar infracciones graves del reglamento disciplinario los casos de discriminación racial, presión o comportamiento que propicie la discriminación racial, abusos o acosos de carácter racial, así como la martirización de las personas discriminadas.

La dirección debe ser consciente de los diversos tipos de conductas discriminatorias y ofensivas que pueden constituir ciertos comportamientos.

Cuando se prevea la adopción de medidas disciplinarias contra un trabajador, la dirección debe determinar si en su comportamiento han influido la provocación por motivos raciales, dificultades de comunicación o diferencias culturales.

Se recomienda que se ponga por escrito un procedimiento disciplinario cuya existencia será conocida por los trabajadores, y que se tramiten con celeridad las denuncias de discriminación racial.

El personal responsable de dirimir conflictos debe poder reconocer los aspectos más sutiles de la discriminación racial y ser sensible de los efectos que ésta tiene sobre sus víctimas. Asimismo, debe estar preparado para asesorarlas.

Despidos y supresión de puestos de trabajo

Debe garantizarse que la pertenencia a un grupo étnico no sea criterio para despidos o supresiones de puestos de trabajo.

Respeto de las diferencias culturales y religiosas

A fin de atender las necesidades de un personal heterogéneo, puede ser de utilidad el estudio y consideración de las necesidades culturales y religiosas específicas de ciertos grupos en la medida en que se puedan compaginar con la organización del trabajo.

CONCLUSIÓN

Evaluación en las empresas y organizaciones

Es natural que el éxito de la aplicación de medidas comprenda la evaluación de las mismas. Una evaluación eficaz y coherente debe incluir un seguimiento, una medición y un análisis, dentro de los límites fijados por la legislación nacional, así como, posiblemente, un estudio de cómo perciben los trabajadores la eficacia de dichas medidas. Las evaluaciones pueden adoptar formas muy diversas, dependiendo del tamaño e idiosincrasia de la empresa u organización. Los siguientes puntos plantean varias pistas posibles para evaluar los avances realizados.

- Supervisar los avances realizados en la consecución de los objetivos del plan de igualdad de oportunidades y de trato, y precisar las lagunas existentes en la aplicación de dichos principios.
- Elaborar un análisis inicial de las aptitudes que debe poseer el personal. En el caso de que se requieran aptitudes nuevas, buscar personal con independencia de la raza, la religión o la procedencia étnica o nacional.
- Realizar un estudio inicial del personal con objeto de conocer la totalidad de los grupos representados y confrontar las proporciones de dichos grupos con la población local en todos los niveles o para cada tipo de trabajo y en cada departamento. Señalar los puestos de trabajo que ocupa un número reducido de personas pertenecientes a un determinado grupo racial, étnico o nacional. Supervisar los cambios que sufre esta estructura con el tiempo.
- Cuando sea posible, tomar nota de la proporción de personas de grupos raciales, étnicos y nacionales, incluidos los mayoritarios, que solicitan trabajos y son contratados o ascendidos. Comparar el índice de éxito de cada grupo a fin de establecer si los candidatos de minorías raciales o étnicas tienen tasas de fracaso desproporcionadas.
- La existencia de obstáculos para la igualdad de oportunidades puede detectarse recabando información relativa a los candidatos de minorías raciales o étnicas y a la estructura del personal que indique si existe una representación claramente insuficiente de alguno de los grupos o cuando el índice de éxito de éste es nota-

blemente inferior. Este procedimiento puede servir de base para un cambio de los hábitos conducente, por ejemplo, a instar a las minorías étnicas a solicitar un trabajo. Otros posibles cambios pueden ser la formación de los trabajadores para mejorar los niveles de evaluación y la formación destinada a satisfacer las necesidades que se observen en el análisis de los obstáculos a los que deben hacer frente los grupos infrarrepresentados.

- Es necesario que los interlocutores sociales debatan entre ellos los resultados de la evaluación y que, si procede, establezcan un diálogo con los representantes de los trabajadores en la empresa, los trabajadores de minorías étnicas o las autoridades locales.

Acciones de los interlocutores sociales

Los interlocutores sociales deben intentar sensibilizar a sus miembros sobre las cuestiones que se contemplan en esta declaración, dentro de los límites que establecen sus respectivas competencias, y fomentar la aplicación de acciones contra la discriminación racial en su esfera de influencia, el lugar de trabajo.

Hasta la fecha, se han registrado una serie de experiencias positivas, con la inclusión en convenios colectivos de cláusulas voluntarias en distintos niveles en contra de la discriminación y a favor de la promoción de la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Aún podría explorarse en mayor medida esta vía, de conformidad con las prácticas nacionales.

PROPUESTAS DE SEGUIMIENTO DE LA DECLARACIÓN CONJUNTA SOBRE LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL Y LA XENOFOBIA Y FOMENTO DE LA IGUALDAD DE TRATO EN EL LUGAR DE TRABAJO

- Publicación y la más amplia difusión posible de este documento entre los interlocutores sociales en todas las lenguas de los Estados miembros de la Unión. Debería concederse mayor importancia a su presentación apropiada.
- Traducción en otras lenguas, por ejemplo árabe, turco, polaco, etc.
- Elaboración, en el futuro, si es posible en colaboración con la Fundación de Dublín, de una Recopilación de ejemplos de buena conducta con vistas a una evaluación del impacto de la declaración conjunta.
- Promoción de acciones de formación, incluida la preparación de herramientas pedagógicas básicas, con el apoyo de la Comisión Europea.
- Promoción de seminarios de los interlocutores sociales.
- Utilización por los interlocutores de los programas comunitarios para la aplicación de esta declaración.

ANEXO 4

¡Luchar contra el racismo y la xenofobia: una prioridad de la CES!

Resolución aprobada por el Comité Ejecutivo
de la Confederación Europea de Sindicatos
(12 y 13 de diciembre de 1996)

1. El año 1997 ha sido proclamado Año Europeo contra el Racismo; este año será, asimismo, en principio, el año de clausura de la Conferencia Intergubernamental encargada de revisar los Tratados europeos; finalmente, en 1997 se cumple el 40 aniversario del Tratado de Roma, que marcó el principio del camino hacia una Europa más democrática.

Este año debe también desembocar en la puesta en práctica de la Declaración de los agentes sociales sobre la prevención de la discriminación racial y de la xenofobia, y la promoción de la igualdad en el lugar de trabajo.

2. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) reafirma con todas sus fuerzas la importancia que otorga a la construcción de una Europa democrática, pluralista, tolerante y abierta, respetuosa de la dignidad y de la integridad de todos los seres humanos.

La eliminación de todas las formas de discriminación racial directa o indirecta y la promoción de la igualdad constituyen el fundamento de nuestras democracias, basadas sobre los principios de la libertad, la solidaridad, la justicia y la cohesión social.

3. La lucha contra el racismo y la xenofobia está estrechamente ligada, entre otros aspectos, al aprendizaje de la tolerancia y de la igualdad de oportunidades de trato; a la mejora de la situación general del empleo; a las políticas de integración, especialmente en materia del acceso de la educación y a la vivienda, así como a la lucha contra el trabajo clandestino.
4. En un período caracterizado por un alto nivel de paro, que provoca repliegues de todos los géneros, acentuados por la exacerbación de las diferencias, el compromiso sindical contra el racismo y la xenofobia reviste una importancia política de auténtico primer orden.

Se trata de salvaguardar y de reforzar la estabilidad democrática e institucional de nuestras sociedades.

Frente a esta exigencia, el movimiento sindical europeo ha intentado siempre ocupar un papel central, principalmente a través de los procesos de integración en igualdad de derechos, de los inmigrantes, de las personas procedentes de la inmigración o que pertenecen a minorías étnicas, raciales o religiosas. Además, en ciertos Estados miembros de la Unión Europea, hay personas que, aunque pertenecen a una minoría étnica, ostentan la nacionalidad de un país miembro de la Unión y son, en consecuencia, ciudadanos de la Unión Europea. En efecto, estas personas son los chivos expiatorios directos de los propósitos y de los actos racistas o xenófobos.

5. Esta es la razón por lo cual la CES lleva a cabo una campaña sindical integrada que implica al conjunto de sus afiliados, tanto de forma interprofesional como sectorial, desde el nivel de la empresa hasta el nivel europeo, pasando por los niveles local y nacional.

Esta campaña deberá comenzar por una gran movilización europea el 21 de marzo de 1997, jornada internacional de lucha contra el racismo y la xenofobia.

6. En este momento, el paro, la pobreza y, de forma más general, la precariedad están incrustadas en Europa. La más grave de las preocupaciones es, pues, la creación de empleos de calidad.

En consecuencia, la Unión Europea debe crear un marco dirigido a aportar respuestas concretas a las preocupaciones de todos los trabajadores y trabajadoras, dando prioridad a aquellas que se refieren al empleo.

La Unión debe garantizar a todos y a todas la igualdad en el acceso al empleo, y dotarse de los medios necesarios para hacerla realidad.

7. Es asimismo necesario incluir en el Tratado los valores y los rasgos esenciales del modelo social europeo, que comprende un elevado nivel de protección social.

Este modelo debe garantizar a los trabajadores de países terceros que estén legalmente establecidos en la Unión, la igualdad de derechos en materia de seguridad social, favoreciendo de este modo su mayor integración en los Estados miembros.

Debe ser reconocida la igualdad en el acceso a los servicios de interés general, y más particularmente a la instrucción. Las instituciones educativas, a todos sus niveles, son los lugares de trabajo cotidianos de los niños, de los adolescentes y de los educadores. La Unión Europea deberá reforzar su apoyo a los proyectos educativos que estimulen la toma de conciencia sobre la educación intercultural y sobre la lucha contra el racismo y la xenofobia.

8. La Unión debe de estar dotada de competencias y de medios para luchar eficazmente contra el racismo, la xenofobia y el antisemitismo, así como contra

cualquier otra forma de discriminación, y para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades.

Los Tratados deben crear los mecanismos para una aplicación efectiva del derecho a la igualdad, comprendiendo la posibilidad de recurrir ante la Corte Europea de Justicia, tanto para la prevención como para la represión de los actos discriminatorios, racistas o xenófobos.

No obstante, en esta materia se revela indispensable una práctica positiva de la subsidiariedad, ya que el combate concreto contra el racismo y la xenofobia se desarrolla esencialmente en los niveles local, regional y nacional. Es importante, entonces, tenerlo en cuenta y respetar esas prácticas.

9. Hoy en día, todas las decisiones comunitarias en materia de inmigración y de asilo, sobre todo las que conciernen a los derechos civiles, económicos, sociales y políticos, así como a la regulación de los flujos migratorios, son tomadas al nivel de una cooperación intergubernamental. Las decisiones relativas a las políticas en materia de inmigración y de asilo que se refieren a personas con ciudadanía de países terceros deberán ser comunitarizadas.

Estas políticas deberán ser separadas de las relativas a la lucha contra el terrorismo, la delincuencia y el tráfico de drogas.

Esto reforzará todos los esfuerzos y todas las medidas contra el ascenso del racismo y la xenofobia, y asegurará la promoción del estatus y de las condiciones de vida y de trabajo de dichas personas de países terceros.

Este control de los flujos migratorios por parte de la Unión debe apoyarse en las convenciones de la OIT, de la ONU y del Consejo de Europa relativas al respeto de los Derechos Humanos, a la promoción de las condiciones de los trabajadores migrantes y a la igualdad en el lugar de trabajo. Además, los países miembros de la Unión deberán ratificar estas convenciones internacionales.

10. La CES apoya la propuesta de que se cree un Observatorio Europeo de los fenómenos racistas, que ejerza una vigilancia en cuanto al peligro que representa para la Unión el recrudecimiento del racismo y la xenofobia.

Trabajando con una deontología estricta, este instrumento internacional debe poder hacer sonar la «señal de alarma» y estimular campañas de información y de sensibilización sobre los mecanismos que dan pie al racismo y la xenofobia.

Consultado por las autoridades públicas y por todas las partes comprometidas en este combate, el Observatorio deberá especializarse en el asesoramiento para la prevención de las prácticas racistas.

Los agentes sociales deberán estar asociados a sus trabajos.

11. Otro aspecto crucial para una política de lucha contra el racismo y la xenofobia es el que concierne a los derechos cívicos.

En efecto, la integración lograda debe dar como resultado la obtención de la plenitud de derechos políticos, especialmente al derecho de voto y a la capacidad de ser elegido en las elecciones locales.

La concesión de este derecho debe ser otorgada al menos a todos los residentes que lleven cinco años legalmente establecidos en un Estado miembro de la Unión.

Con vistas a desarrollar el sentimiento de pertenencia y de participación, deberá ser facilitada a estos residentes la adquisición de la ciudadanía europea, tal como está prevista por el Tratado de Maastricht.

12. Siempre con el fin de asegurar la justicia social, de promover la integración y de combatir el racismo y la xenofobia, las personas con ciudadanía de países terceros legalmente establecidas en la Unión Europea deben beneficiarse del derecho a la libre circulación.

Este derecho debe permitir a todo trabajador de Europa residir o ejercer cualquier profesión u oficio en el seno de la Unión, de acuerdo con los principios de igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al trabajo, las condiciones de trabajo y la protección social.

13. La lucha contra el racismo y la xenofobia está, asimismo, estrechamente vinculada a las políticas de integración, a la igualdad de derechos, especialmente en materia de acceso a la instrucción, a la educación, a la formación profesional, siempre respetando el origen cultural, étnico o religioso.

Aun reconociendo que una gran parte de las responsabilidades recaen principalmente en el nivel nacional, estas cuestiones deberán ser consideradas también a nivel comunitario.

No obstante, los agentes sociales tienen, asimismo, un papel determinante a desempeñar a los diferentes niveles.

En el seno de la empresa, la igualdad de derechos y el respeto a las legislaciones y a los acuerdos colectivos para todos los trabajadores constituyen el principio básico que se ha de poner en práctica en todo lugar.

La declaración común adoptada por los agentes sociales deberá ser aplicada a nivel nacional, y la evaluación de su impacto, realizada por los agentes sociales, a los niveles nacional y europeo.

14. Para la CES, la igualdad en el acceso al empleo, para todos y todas, es una prioridad para combatir, desde su origen, todas las discriminaciones presentes en el mercado de trabajo.

En esta materia, es particularmente indispensable una política de igualdad de oportunidades y de trato directo de las mujeres que pertenecen a minorías étnicas.

15. Bien entendido, no obstante, que la responsabilidad de la prevención de la discriminación racial no se limita en absoluto al mundo del trabajo y al mundo industrial, sino que concierne a la sociedad en su conjunto. En particular, a los medios de comunicación, tanto en Europa como en los países de origen, que ejercen una gran influencia sobre las imágenes que difunden entre la población.

Es extremadamente importante que se establezca un «código deontológico» a nivel europeo. La CES acoge favorablemente el establecimiento del Grupo de Trabajo Internacional de Medios de Comunicación contra el racismo y la xenofobia, y estima que esta es una importante iniciativa que implica en la lucha contra el racismo y contra los estereotipos en los medios de comunicación tanto a los sindicatos como a los empleadores del sector de los medios.

16. En su actuación, la CES buscará todas las alianzas necesarias para lograr que llegue a término el proyecto de una Europa democrática, abierta, acogedora y tolerante.

Los movimientos asociativos y las organizaciones no gubernamentales especializadas pueden ser colaboradores que comparten los mismos valores y las mismas reivindicaciones que el movimiento sindical.

17. Se han tomado iniciativas comunes sobre este tema con la Unión Sindical de los Trabajadores del Magreb Árabe (USTMA), que participará activamente, de forma destacada, en la concentración del 21 de marzo de 1997.

18. La CES establecerá un programa de acciones para realizar los objetivos antes mencionados.

Este programa comprenderá, entre otros contenidos, un compendio de buenas prácticas sindicales en el marco de la lucha contra todas las formas de discriminación racial.

En este contexto, la CES hace un llamamiento a la movilización general contra el racismo y la xenofobia a fin de que el año 1997 sea un año de retroceso de esta plaga totalmente intolerable e inadmisible en Europa y en cualquier otro lugar.

ANEXO 5
ANEXO ESTADÍSTICO

ÍNDICE DE CUADROS

	<u>Páginas</u>
Cuadro 1: Emigración española en el último siglo (1882-1998)	258
Cuadro 2: Destino de la emigración española en tres quinquenios del siglo xx	258
Cuadro 3: Población española residente en el exterior en 1997	259
Cuadro 4: Población extranjera en España por Comunidades Autónomas (1981, 1991 y 1996)	260
Cuadro 5: Evolución de los permisos de residencia en vigor el 31 de diciembre de cada año (1975-1998).....	261
Cuadro 6: Zonas de origen de la población extranjera en España en 1981 y 1996...	262
Cuadro 7: Distribución de la población extranjera por sexos y grupos de edad según el Padrón de población de 1996.....	262
Cuadro 8: Distribución de la población extranjera por zonas de origen y grupos de edad según el Padrón de población de 1996	263
Cuadro 9: Evolución de los permisos de trabajo concedidos según el régimen (1983-1998)	263
Cuadro 10: Evolución de los permisos de trabajo concedidos en el régimen general según el tipo de permiso de trabajo (1987-1998).....	264
Cuadro 11: Evolución de los permisos de trabajo concedidos según zona de origen (1984-1998)	265
Cuadro 12: Evolución de los permisos de trabajo concedidos según sexo y grupo de edad (1984-1998)	266
Cuadro 13: Evolución de los permisos de trabajo concedidos según el sector de actividad (1984-1998)	267
Cuadro 14: Trabajadores extranjeros no comunitarios con permiso de trabajo en vigor el 31 de diciembre de 1998 según sexo y grupos de edad por zona de origen	267
Cuadro 15: Trabajadores extranjeros no comunitarios con permiso de trabajo en vigor el 31 de diciembre de 1998 según dependencia y sector de actividad por zona de origen	268

	<u>Páginas</u>
Cuadro 16: Las quince ramas de actividad con mayor presencia de inmigrantes en 1998 .	269
Cuadro 17: Trabajadores extranjeros no comunitarios con permiso de trabajo en vigor el 31 de diciembre de 1998 según dependencia y grupos de edad por ocupación.	270
Cuadro 18: Trabajadores extranjeros no comunitarios con permiso de trabajo en vigor el 31 de diciembre de 1998 según región de origen por ocupación.	271
Cuadro 19: Trabajadores extranjeros no comunitarios con permiso de trabajo en vigor el 31 de diciembre de 1998 según sexo y grupo de edad por Comunidades Autónomas.....	272
Cuadro 20: Trabajadores extranjeros no comunitarios con permiso de trabajo en vigor el 31 de diciembre de 1998 según dependencia y sector de actividad por Comunidades Autónomas	273
Cuadro 21: Población activa, ocupada y parada según origen por grupos de edad en la primavera de 1991	274
Cuadro 22: Población activa, ocupada y parada según origen por grupos de edad en la primavera de 1998	275
Cuadro 23: Demandas de empleo de extranjeros registradas por Comunidades Autónomas (1992, 1995-1998).....	276
Cuadro 24: Resoluciones del proceso de regulación 1985-1986.....	277
Cuadro 25: Los diez principales países de origen de las solicitudes del proceso de regularización 1985-1986.....	277
Cuadro 26: Solicitudes de regularización 1985-1986 por Comunidades Autónomas	278
Cuadro 27: Solicitudes de regularización 1985-1986 por grupos de edad	278
Cuadro 28: Extranjeros regularizados 1985-1986 por sexo según el continente de origen.....	279
Cuadro 29: Regularización de trabajadores inmigrantes 1991. Permisos de trabajo por zonas de origen de los inmigrantes.....	280
Cuadro 30: Regularización de trabajadores inmigrantes 1991. Permisos de trabajo concedidos según el sexo y el grupo de edad por zona de origen.....	281
Cuadro 31: Regularización de trabajadores inmigrantes 1991. Permisos de trabajo concedidos según el sector de actividad por zona de origen.....	282
Cuadro 32: Regularización de trabajadores inmigrantes 1991. Permisos de trabajo resueltos por Comunidades Autónomas	283
Cuadro 33: Proceso de documentación de extranjeros 1996. Solicitudes presentadas (datos a 16.12.1997).....	284
Cuadro 34: Proceso de documentación de extranjeros 1996. Permisos concedidos por nacionalidad de origen (con más de 100 regularizados).....	285

	<u>Páginas</u>
Cuadro 35: Ramas de actividad con mayor número de trabajadores extranjeros con permiso de trabajo (en vigor a finales de 1990 y 1997).....	286
Cuadro 36: Indicadores seleccionados sobre calidad de las condiciones de trabajo de las ramas de actividad económica.....	287
Cuadro 37: Características de calidad de las cinco ramas de actividad con mayor número de trabajadores extranjeros.....	288
Cuadro 38: Desviaciones respecto a la media de los indicadores de calidad de las cinco ramas de actividad	289
Cuadro 39: Estructura educativa de la población activa en España (1985 y 1997).....	290

Cuadro 1

EMIGRACIÓN ESPAÑOLA EN EL ÚLTIMO SIGLO (1882-1998)

Período	Total emigración período	Media anual	Emigrantes anuales por 1.000 habitantes (1)
1882-1887.....	287.399	57.480	3,3
1887-1900.....	1.046.600	80.508	4,6
1900-1910.....	1.183.264	118.326	6,3
1910-1920.....	1.272.387	127.239	6,4
1920-1930.....	860.447	86.045	4,0
1930-1940.....	245.753	24.575	1,0
1940-1950.....	257.318	25.732	1,0
1950-1960.....	649.039	64.904	2,3
1960-1970.....	919.606	91.961	3,0
1970-1981.....	513.112	50.060	1,5
1981-1991.....	74.406	7.441	0,2
1991-1998.....	95.334	13.619	0,2

Fuente: Elaboración propia sobre datos del Instituto Nacional de Estadística y de la Dirección General de Migraciones.

(1) Proporción de emigrantes en media anual sobre población española de hecho según los Censos al inicio de cada período (los dos primeros intervalos están calculados sobre la población de 1887).

Cuadro 2

DESTINO DE LA EMIGRACIÓN ESPAÑOLA EN TRES QUINQUENIOS DEL SIGLO XX

Continente de destino	1910-1915		1945-1950		1960-1965	
	N	%	N	%	N	%
América.....	649.703	79,3	16.040	24,2	125.445	24,2
Europa.....	33.449	4,1	660	1,0	384.632	74,1
África.....	133.023	16,3	49.542	75,8	1.235	0,2
Asia y Oceanía.....	2.311	0,3	—	—	7.561	1,5
TOTAL.....	818.486	100,0	66.242	100,0	518.873	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre datos del Instituto Nacional de Estadística y de la Dirección General de Migraciones.

Cuadro 3

POBLACIÓN ESPAÑOLA RESIDENTE EN EL EXTERIOR EN 1997

	Total	Distribución	% sobre total población española (1)
Europa	805.914	35,7	2,0
• Unión Europea.....	620.771	27,5	1,5
• Resto de Europa.....	185.143	8,2	0,5
América	1.389.244	61,6	3,5
• Latinoamérica	1.264.077	56,0	3,1
• USA y Canadá	125.167	5,6	0,3
África, Asia y Oceanía ...	61.773	2,7	0,2
TOTAL	2.256.931	100,0	5,6

Fuente: Elaboración propia sobre datos del Instituto Nacional de Estadística y de la Dirección General de Migraciones.

(1) Calculado sobre la población de hecho residente en España (38.872.000).

**POBLACIÓN EXTRANJERA EN ESPAÑA
POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS (1981, 1991 y 1996)**

Comunidades Autónomas	Censos de población (en miles)			Ministerio del Interior (en miles)		Incremento 1981-1996 (en miles)		Distribución 1996		Población española 1996 (en miles)	% Extranjeros 96/ población española		
	1981	1991	1996	1981	1991	1996	Según Censos	Según Interior	Según Censo		Según Interior	Según Censo	Según Interior
	Andalucía.....	23,1	35,9	89,6	27,9	48,7	70,7	53,7	42,8	16,5	13,3	7.234,8	1,2
Aragón.....	1,8	3,5	6,8	2,0	4,7	6,2	5,0	4,2	1,2	1,1	1.187,5	0,5	0,5
Asturias.....	3,8	4,6	5,5	3,7	5,7	6,5	1,7	2,8	1,0	1,2	1.087,8	0,5	0,6
Baleares.....	12,9	14,7	32,1	15,1	20,6	30,7	17,4	15,6	5,9	5,7	760,3	4,2	4,0
Canarias.....	23,4	30,3	43,6	22,2	34,9	56,2	20,0	34,0	8,0	10,5	1.606,5	2,7	3,5
Cantabria.....	1,2	1,7	2,8	1,4	1,7	3,0	1,6	1,6	0,5	0,5	527,4	0,5	0,5
Cast-La Mancha...	0,6	2,4	8,5	0,6	2,9	6,6	7,9	6,0	1,5	1,2	1.712,5	0,5	0,3
Castilla y León....	5,1	11,7	13,8	6,0	10,5	15,0	8,7	9,0	2,5	2,8	2.508,4	0,5	0,6
Cataluña.....	38,6	56,1	97,7	40,0	60,8	114,2	59,1	74,2	18,0	21,4	6.090,0	1,6	1,8
Com. Valenciana...	19,1	29,6	90,6	23,0	47,4	59,9	71,5	36,9	16,7	11,2	4.009,3	2,2	1,5
Extremadura.....	1,5	2,4	5,2	1,5	3,0	4,5	3,7	3,0	0,9	0,8	1.070,2	0,5	0,4
Galicia.....	10,2	16,0	18,1	11,0	12,5	17,6	7,9	6,6	3,5	3,3	2.742,6	0,6	0,6
Madrid.....	30,5	56,0	94,8	35,4	81,1	111,1	64,3	75,7	17,5	20,9	5.022,2	1,8	2,2
Murcia.....	1,1	3,2	8,4	1,2	6,3	7,9	7,3	6,7	1,5	1,4	1.097,2	0,7	0,7
Navarra.....	1,3	2,6	3,2	1,2	2,5	4,6	1,9	3,4	0,5	0,8	520,5	0,6	0,8
País Vasco.....	5,6	7,7	13,2	5,3	9,4	13,1	7,6	7,8	2,4	2,4	2.098,0	0,6	0,6
Rioja (La).....	0,3	0,7	2,0	0,3	0,9	1,9	1,7	1,6	0,3	0,3	264,9	0,7	0,7
Ceuta y Melilla...	0,5	4,1	5,6	—	6,3	1,8	5,1	—	1,0	0,3	128,3	4,3	1,4
TOTAL.....	180,6	283,2	541,5	198,0	360,7	531,5	102,6	162,7	100,0	100,0	39.669,3		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE y Ministerio del Interior.

Cuadro 5

**EVOLUCIÓN DE LOS PERMISOS DE RESIDENCIA EN VIGOR
EL 31 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO (1975-1998) (1)**

Años	Permisos de residencia	Incremento respecto al año anterior	Evolución índice	
			1980=100	1989=100
1975	165.289	- 824	90,8	
1976	157.973	- 7.316	86,8	
1977	161.451	+ 3.478	88,7	
1978	158.349	- 3.102	87,0	
1979	173.043	+ 14.694	95,1	
1980	182.045	+ 9.002	100,0	
1981	197.942	+ 15.897	108,7	
1982	200.911	+ 2.969	110,4	
1983	210.350	+ 9.439	115,5	
1984	226.470	+ 16.120	124,4	
1985	241.971	+ 15.501	132,9	
1986	293.208	+ 51.237	161,1	
1987	334.936	+ 41.728	184,0	
1988	360.032	+ 25.096	197,8	
1989	249.559	n.d.	137,1	100,0
1990	276.796	+ 27.237	152,0	110,9
1991	360.655	+ 83.859	198,1	144,5
1992	402.350	+ 41.695	221,0	161,2
1993	484.324	+ 81.992	266,1	194,1
1994	461.364	-22.960	253,4	184,8
1995	449.773	+ 38.409	274,5	200,0
1996	538.984	+ 39.211	296,0	215,9
1997	609.813	+ 70.829	334,9	244,3
1998	719.647	+109.834	395,3	288,4

Fuente: Ministerio del Interior y elaboración propia.

(1) En 1989 se produce una ruptura de la serie de «residencias» del Ministerio del Interior como consecuencia de una depuración de los ficheros (y datos) de la Dirección General de la Policía.

Cuadro 6

ZONAS DE ORIGEN DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA EN ESPAÑA EN 1981 Y 1996

	Según el Padrón de Población 1996		Según el Ministerio del Interior						
	1996		1981		1996		Variación 1981-1996		% respecto a 1981
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Europa	277.126	51,1	130.292	65,8	274.081	50,8	143.789	42,1	210,3
• Unión Europea	250.800	46,2	120.539	60,9	251.919	46,7	131.380	38,5	208,9
• Resto Europa.....	26.326	4,8	9.753	4,9	22.162	4,2	12.409	3,6	227,2
África	118.737	21,8	5.013	2,5	98.820	18,3	93.807	27,5	287,1
América Central y del Sur..	94.329	17,3	34.762	17,6	104.049	19,3	69.287	20,3	299,3
América del Norte	16.610	3,0	12.835	6,5	17.219	3,2	4.384	1,2	441,5
Asia y Oceanía.....	35.371	6,5	14.149	7,1	44.400	8,2	30.251	8,8	313,8
n.c.....	141	0,0	891	0,5	415	0,1	- 476	0,1	-53,4
TOTAL.....	542.314	100,0	197.942	100,0	538.984	100,0	341.042	100,0	272,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE y Ministerio del Interior.

Cuadro 7

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA POR SEXOS Y GRUPOS DE EDAD SEGÚN EL PADRÓN DE POBLACIÓN DE 1996

Grupos de edad	Extranjeros			Distribución porcentual extranjeros			Distribución porcentual española		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
De 0 a 14	68.484	35.266	33.218	12,6	12,9	12,3	19,4	20,3	18,5
De 15 a 24	65.667	32.273	33.394	12,2	11,9	12,4	16,9	17,7	16,2
De 25 a 44	229.498	117.739	111.759	42,4	43,0	41,5	28,0	28,7	27,3
De 45 a 64	113.656	55.664	57.992	20,9	20,3	21,6	21,9	28,8	22,0
De 65 y más.....	65.009	32.285	32.724	11,9	11,9	12,2	13,8	11,5	15,9
TOTAL.....	542.314	273.227	269.087	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (Padrón de población 1996).

Cuadro 8

**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA POR ZONAS DE ORIGEN
Y GRUPOS DE EDAD SEGÚN EL PADRÓN DE POBLACIÓN DE 1996**

Grupos de edad	Europa			África			América Central y del Sur	América Norte	Asia y Oceanía	Total
	Total	Unión Europea	Resto Europa	Total	Marruecos	Resto África				
de 0 a 14....	9,3	8,8	13,5	18,3	19,2	15,8	13,7	13,3	15,8	14,2
de 15 a 24...	9,4	9,2	11,6	15,4	15,9	13,6	14,6	10,9	15,2	14,4
de 25 a 44...	32,7	32,4	34,4	55,4	53,5	61,0	52,2	40,6	48,9	50,1
de 45 a 64...	29,3	29,9	22,9	9,0	9,6	7,1	13,4	20,2	16,0	14,8
de 65 y más..	19,3	19,5	17,4	1,8	1,8	2,1	5,8	14,7	3,8	6,3
TOTAL (1) ...	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (Padrón de población 1996).

(1) La diferencia entre los parciales y 100,0 es debido al colectivo «no consta» que no se ha incluido.

Cuadro 9

**EVOLUCIÓN DE LOS PERMISOS DE TRABAJO CONCEDIDOS
SEGÚN EL RÉGIMEN (1983-1998)**

Años	Total	Régimen		Dependencia	
		General	Comunitario	Cuenta ajena	Cuenta propia
1983	57.097	—	—	—	—
1984	60.465	—	—	—	—
1985	50.691	—	—	—	—
1986	53.822	—	—	—	—
1987	52.258	38.932	13.326	44.145	8.113
1988	45.539	39.146	6.393	37.549	7.990
1989	47.943	42.139	5.804	39.549	8.394
1990	51.210	44.168	7.042	43.735	7.475
1991 (1)	126.140	111.017	15.123	112.929	13.211
1992 (1)	94.955	94.956	—	76.129	18.826
1993	92.736	92.736	—	79.745	12.991
1994	88.620	88.620	—	76.549	12.071
1995	100.290	100.290	—	89.698	10.592
1996	126.407	126.407	—	113.720	12.687
1997	86.841	86.841	—	80.082	6.759
1998	79.104	79.104	—	79.695	4.409

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

(1) Incluye los 67.149 permisos concedidos al amparo del proceso de regularización en 1991 y 41.172 en 1992. En su inmensa mayoría son permisos de tipo «B» (cuenta ajena, 1 año) o «D» (cuenta propia, 1 año).

Cuadro 10

**EVOLUCIÓN DE LOS PERMISOS DE TRABAJO CONCEDIDOS EN EL RÉGIMEN GENERAL
SEGÚN EL TIPO DE PERMISO DE TRABAJO (1987-1998)**

Años	Total	Tipo permiso por cuenta ajena						Tipo permiso por cuenta propia					
		Total cuenta ajena	A	B	C	F	Permanentes	Total cuenta propia	D	E	F	Permanentes	
1987.....	38.932	30.819	6.125	21.690	3.004	—	—	8.113	6.880	1.233	—	—	
1988.....	39.146	31.156	8.570	19.109	3.472	5	—	7.990	5.829	2.161	—	—	
1989.....	42.139	33.745	8.645	22.096	2.565	439	—	8.394	6.812	1.535	47	—	
1990.....	44.168	36.693	9.113	24.955	1.914	711	—	7.475	5.866	1.462	147	—	
1991.....	111.017	99.779	8.752	85.163	3.200	691	—	13.211	11.200	1.869	142	—	
1992.....	95.276	76.497	2.230	63.785	9.687	795	—	18.779	16.335	2.317	127	—	
1993.....	92.736	79.745	1.747	64.650	12.375	973	—	12.991	10.766	2.084	141	—	
1994.....	88.620	76.549	850	68.159	6.597	943	—	12.071	9.578	2.348	145	—	
1995.....	100.290	89.698	869	83.253	4.589	987	—	10.592	8.450	1.993	149	—	
1996.....	126.407	113.720	923	81.064	29.568	1.067	1.098	12.687	7.043	4.803	133	708	
1997.....	86.841	80.082	697	51.104	22.410	986	4.885	6.759	2.969	2.552	122	1.116	
1998.....	79.104	74.695	921	58.756	9.320	554	5.144	4.409	1.889	1.430	12	1.078	

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y elaboración propia.

**EVOLUCIÓN DE LOS PERMISOS DE TRABAJO CONCEDIDOS
SEGUN ZONA DE ORIGEN (1984-1998)**

Años	Totales	Europa		África		América Central y del Sur	América del Norte	Asia y Oceanía	Apátridas
		Total	UE	Total	Marruecos				
1984	60.465	33.388	29.675	4.313	3.115	12.301	2.122	8.217	124
1985	50.691	31.044	27.375	3.853	2.658	7.168	2.163	6.331	132
1986	53.822	28.202	24.589	7.449	4.339	8.660	2.117	7.269	125
1987	52.258	24.371	21.110	8.114	4.819	9.733	2.138	7.784	108
1988	45.539	19.210	15.224	8.359	4.967	8.595	2.020	7.422	109
1989	47.943	20.141	16.241	10.137	6.797	8.846	2.080	6.620	111
1990	51.210	22.302	17.978	10.269	7.077	10.000	2.258	6.262	119
1991	126.140	33.083	24.481	47.263	38.389	25.425	3.142	12.866	141
1992	94.995	7.771	17	47.230	36.602	24.898	2.709	12.349	151
1993	92.736	8.139	—	48.347	38.875	22.716	2.105	11.332	97
1994	88.620	6.082	—	49.482	40.592	20.185	1.688	11.090	93
1995	100.290	6.640	—	57.359	46.490	22.715	1.583	11.906	87
1996	126.407	8.018	—	70.579	56.291	30.231	1.573	15.881	125
1997	86.841	5.714	—	44.152	35.967	23.252	1.130	12.495	98
1998	79.104	6.226	—	32.230	25.519	27.996	917	11.175	90

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Cuadro 12

**EVOLUCIÓN DE LOS PERMISOS DE TRABAJO CONCEDIDOS
SEGÚN SEXO Y GRUPO DE EDAD (1984-1998)**

Años	Por sexo		Por grupos de edad			
	Varones	Mujeres	Menos de 20 años	20-24 años	25-54 años	55 y más años
1984	35.716	24.749	1.152	8.615	47.261	3.437
1985	30.080	20.611	1.013	7.333	39.214	3.131
1986	32.528	21.294	1.025	8.232	42.125	2.440
1987	31.920	20.338	826	7.376	41.601	2.455
1988	27.978	17.561	851	7.248	35.828	1.612
1989	30.453	17.490	989	7.391	38.036	1.527
1990	33.389	17.821	2.475	7.645	39.496	1.594
1991	84.703	41.437	3.256	21.447	98.016	3.421
1992	68.316	26.960	2.253	14.333	76.209	2.481
1993	67.688	26.008	1.421	12.242	77.671	2.362
1994	63.360	25.260	1.447	9.888	75.292	1.993
1995	70.812	29.478	1.965	11.483	84.861	1.981
1996	86.705	39.702	2.862	14.301	106.514	2.730
1997	54.907	31.934	2.737	12.211	69.963	1.930
1998	45.367	33.728	3.636	14.546	59.375	1.547

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Cuadro 13

**EVOLUCIÓN DE LOS PERMISOS DE TRABAJO CONCEDIDOS
SEGÚN EL SECTOR DE ACTIVIDAD (1984-1998)**

Años	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	No clasificables
1984	1.884	7.538	2.043	49.000	—
1985	1.392	6.378	1.724	41.197	—
1986	2.815	7.047	2.290	41.670	—
1987	2.919	6.484	2.299	40.355	201
1988	2.710	4.879	2.019	35.779	152
1989	2.301	5.643	2.897	36.909	193
1990	2.213	6.785	4.155	37.801	256
1991	13.698	13.109	15.683	82.402	1.248
1992	11.688	8.434	13.510	60.845	799
1993	13.206	8.959	12.566	56.508	2.457
1994	12.144	6.875	9.373	50.597	9.631
1995	18.854	7.457	10.411	57.226	6.342
1996	26.013	8.602	12.188	72.718	6.886
1997	18.373	5.765	7.161	53.508	2.034
1998 (p)	15.582	4.348	4.739	53.056	1.379

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

(p) Datos provisionales.

Cuadro 14

**TRABAJADORES EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS CON PERMISO
DE TRABAJO EN VIGOR EL 31 DE DICIEMBRE DE 1998 SEGÚN SEXO Y GRUPOS
DE EDAD POR ZONA DE ORIGEN**

Zona origen	Total	Por sexos		Por grupos de edad			
		Varones	Mujeres	16-24 años	25-34 años	35-44 años	45 años y más
Europa no EU.....	11.394	7.012	4.382	1.427	5.024	3.195	1.748
África	91.370	75.562	15.808	12.645	43.205	26.183	9.337
América del Norte..	2.302	1.437	865	127	924	626	625
América Central y del Sur	56.785	19.025	37.760	8.556	24.549	16.176	7.504
Asia.....	28.476	17.609	10.867	5.255	10.479	8.703	4.039
Oceanía.....	135	87	48	5	49	49	32
Apátridas	181	155	26	15	78	51	37
TOTAL	190.643	120.887	69.756	28.030	84.308	54.983	23.322

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (datos provisionales proporcionados directamente por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales).

Cuadro 15

**TRABAJADORES EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS CON PERMISO
DE TRABAJO EN VIGOR EL 31 DE DICIEMBRE DE 1998 SEGÚN DEPENDENCIA
Y SECTOR DE ACTIVIDAD POR ZONA DE ORIGEN**

Zona origen	Dependencia		Sector de actividad			
	Cuenta propia	Cuenta ajena	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
Europa no UE.....	1.046	10.348	821	1.194	1.572	7.646
África.....	8.988	82.382	32.868	7.958	11.542	33.956
• Marruecos.....	5.907	67.380	27.351	5.850	10.282	26.174
América Central y del Sur..	3.484	53.301	710	2.225	2.027	50.853
América del Norte.....	474	1.828	23	362	28	1.842
Asia y Oceanía.....	5.873	22.738	450	1.223	305	26.205
Apátridas.....	33	148	13	18	22	124
TOTAL.....	25.805	238.125	62.236	18.830	25.778	146.800

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (datos provisionales).

LAS QUINCE RAMAS DE ACTIVIDAD CON MAYOR PRESENCIA DE INMIGRANTES EN 1998

Ramas de actividad	Total ocupados (en miles) (1)	Trabajadores extranjeros (2)	% Extranjeros (2) / (1)	Ranking	Distribución de extranjeros	Ranking	% de mujeres extranjeras
1. Hogares que emplean pers. doméstico ..	364,7	59.651	16,4	1	31,3	1	78,8
2. Agric., ganadería, caza y selvíc.....	985,8	33.685	3,4	2	17,7	2	5,6
3. Hostelería	795,8	21.979	2,8	3	11,5	3	32,6
4. Pesca	54,7	1.200	2,2	4	0,6	11	3,9
5. Construcción	1.295,9	15.496	1,2	5	8,1	5	4,1
6. Otras act. soc. y serv. comun. y pers. ...	486,3	5.586	1,1	6	2,9	7	30,1
7. Extracc. product. energéticos	28,0	266	1,0	7	0,1	14	2,6
8. Industria madera y corcho.....	83,5	791	0,9	8	0,4	12	4,8
9. Industria textil	248,3	2.175	0,9	9	1,1	9	24,1
10. Comercio.....	2.180,8	18.908	0,9	10	9,9	4	15,7
11. Activ. inmov. y serv. empresariales	855,6	6.755	0,8	11	3,5	6	35,0
12. Industria aliment., bebidas y tabaco.....	398,7	2.774	0,7	12	1,5	8	13,8
13. Indust. product. min. no metálicos	148,8	760	0,5	13	0,4	13	8,6
14. Metal. y fabric. productos metálicos.....	349,0	1.635	0,5	14	0,9	10	3,4
15. Extracc. minerales no energéticos	29,0	133	0,5	15	0,1	15	6,0
Subtotal 15 ramas de actividad.....	8.304,9	171.794	2,1	—	90,1	—	37,7
TOTAL	13.160,6	190.643	1,4	—	100,0	—	36,6

(1) Población ocupada segundo trimestre 1998.

(2) Permisos de trabajo en vigor a 31 diciembre de 1998.

Fuentes: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales e INE y elaboración propia.

Cuadro 17

**TRABAJADORES EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS CON PERMISO DE TRABAJO EN VIGOR
EL 31 DE DICIEMBRE DE 1998 SEGÚN DEPENDENCIA Y GRUPOS DE EDAD POR OCUPACION**

	Total	Dependencia laboral		Grupos de edad			
		Cuenta ajena	Cuenta propia	16-24	24-34	35-44	45 y más
1. Dir. emp. y Ad. Públicas.	9.315	2.188	7.127	587	2.885	3.376	2.467
2. Técnicos y profesionales.	5.451	3.937	1.514	166	2.118	2.054	1.113
3. Técnicos y profesionales de apoyo.	4.631	3.865	766	468	2.045	1.321	779
4. Empleados administrativos	3.137	3.035	102	349	1.596	837	355
5. Trabajadores de servicios.	20.552	19.511	1.041	3.779	9.657	5.304	1.812
6. Trab. cualificados agricult. y pesca.	1.110	989	121	67	430	408	205
7. Artes. y trabaj. cualificados de indust. ...	12.024	10.368	1.656	1.055	5.174	4.154	1.641
8. Operadores de inst. y maquinaria.	2.016	1.829	187	149	974	664	229
9. Trabajadores no cualificados.	125.226	117.971	7.255	20.910	56.181	34.537	13.598
— Empleados domésticos	65.250	64.761	489	12.117	28.046	17.307	7.780
— Peones de la agricultura y de la pesca	34.065	33.978	87	6.002	16.842	8.749	2.472
10. Trabajadores no clasificables.	7.181	7.052	129	482	3.248	2.328	1.123
TOTAL	190.643	170.745	19.898	28.030	84.308	54.983	23.322

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (datos provisionales).

Cuadro 18

**TRABAJADORES EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS CON PERMISO DE TRABAJO EN VIGOR
EL 31 DE DICIEMBRE DE 1998 SEGÚN REGIÓN DE ORIGEN POR OCUPACIÓN**

	Total	Europa no UE	África	América Central y del Sur	América del Norte	Asia y Oceanía	Apátridas
1. Dir. emp. y de las Ad. Públicas.....	9.315	747	1.632	1.725	513	4.676	22
2. Técnicos y profesionales.....	5.451	1.029	312	2.672	795	643	10
3. Técnicos y profesionales de apoyo.....	4.631	919	478	2.203	400	622	9
4. Empleados administrativos.....	3.137	511	516	1.469	185	446	10
5. Trabajadores de servicios.....	20.552	892	6.024	4.774	115	8.718	29
6. Trabaj. cualificados agricult. y pesca.....	1.110	53	978	52	5	22	0
7. Artesanos y trabaj. cualificados de indust..	12.024	1.691	7.493	2.119	52	653	16
8. Operadores de inst. y maquinaria.....	2.016	838	929	547	20	134	3
9. Trabajadores no cualificados.....	125.226	4.930	67.798	40.001	127	12.293	77
– Empleados domésticos y otro personal de limpieza.....	65.250	3.076	14.922	36.381	67	10.786	18
– Peones de la agricultura y de la pesca..	34.065	769	32.148	680	15	436	17
10. Trabajadores no clasificables.....	7.181	239	5.210	1.233	90	404	5
TOTAL.....	190.643	11.394	91.370	56.785	2.302	28.611	181

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (datos provisionales).

Cuadro 19

**TRABAJADORES EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS CON PERMISO
DE TRABAJO EN VIGOR EL 31 DE DICIEMBRE DE 1998 SEGÚN SEXO
Y GRUPO DE EDAD POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

Comunidades Autónomas	Total	Por sexos		Por grupos de edad			
		Varones	Mujeres	16-24 años	25-34 años	35-44 años	45 años y más
Andalucía.....	19.193	14.270	4.923	2.801	8.864	5.307	2.221
Aragón.....	5.602	4.381	1.221	850	2.901	1.416	435
Asturias.....	1.769	1.330	439	140	613	684	332
Baleares.....	4.905	3.606	1.299	697	1.820	1.578	810
Canarias.....	6.878	4.827	2.051	642	2.658	2.293	1.285
Cantabria.....	811	476	335	102	375	219	115
Castilla-La Mancha.....	4.115	3.041	1.074	640	1.903	1.183	389
Castilla y León.....	2.935	1.940	995	421	1.246	924	344
Cataluña.....	53.485	36.305	17.180	7.900	23.074	15.927	6.584
Comunidad Valenciana...	11.293	8.384	2.909	1.551	5.292	3.177	1.273
Extremadura.....	3.673	3.193	480	625	1.729	1.024	295
Galicia.....	2.524	1.729	795	267	1.080	823	354
Madrid.....	58.295	25.121	33.174	8.969	25.896	16.300	7.130
Murcia.....	7.717	7.001	716	1.416	3.762	1.966	573
Navarra.....	2.400	1.704	696	420	1.188	582	210
País Vasco.....	2.176	1.432	744	295	845	679	357
Rioja (La).....	1.024	831	193	190	517	245	72
Ceuta.....	201	90	111	11	74	71	45
Melilla.....	1.199	872	327	69	313	405	412
Interprovinciales.....	448	354	94	24	158	180	86
TOTAL.....	190.643	120.887	69.756	28.030	84.308	54.983	23.322

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (datos provisionales).

Cuadro 20

**TRABAJADORES EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS CON PERMISO
DE TRABAJO EN VIGOR EL 31 DE DICIEMBRE DE 1998 SEGÚN DEPENDENCIA
Y SECTOR DE ACTIVIDAD POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

Comunidades Autónomas	Dependencia		Sector de actividad				
	Cuenta propia	Cuenta ajena	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	No clasificables
Andalucía.....	2.818	16.375	9.406	539	278	8.675	295
Aragón.....	507	5.095	1.908	699	350	2.151	494
Asturias.....	228	1.541	23	265	573	891	17
Baleares.....	895	4.010	844	190	901	2.957	13
Canarias.....	1.631	5.247	200	237	271	6.076	94
Cantabria.....	224	587	25	43	21	714	8
Castilla-La Mancha..	485	3.630	1.185	552	363	1.921	94
Castilla y León.....	521	2.414	399	335	303	1.831	67
Cataluña.....	4.660	48.825	6.986	5.905	5.665	30.536	4.393
Com.Valencina.....	2.335	8.958	2.546	931	630	6.988	198
Extremadura.....	293	3.380	2.792	37	20	811	13
Galicia.....	902	1.622	197	157	103	2.032	35
Madrid.....	2.680	55.615	985	2.006	5.007	49.738	559
Murcia.....	429	7.288	6.263	229	87	1.118	20
Navarra.....	354	2.046	559	278	222	1.184	157
País Vasco.....	357	1.819	104	323	202	1.477	70
Rioja (La).....	64	960	442	188	117	269	8
Ceuta.....	25	176	4	7	12	175	3
Melilla.....	199	1.000	4	50	361	781	3
Interprovinciales.....	291	157	13	9	10	404	12
TOTAL.....	19.898	170.745	34.885	12.980	15.496	120.729	6.553

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (datos provisionales).

Cuadro 21

**POBLACIÓN ACTIVA, OCUPADA Y PARADA SEGÚN ORIGEN
POR GRUPOS DE EDAD EN LA PRIMAVERA DE 1991 (EN MILES)**

	Total	Grupos de edad		
		15-24	25-54	55 y más
Población activa				
• Total.....	15.073	2.959	10.136	1.978
• Española.....	15.013	2.949	10.092	1.971
• Otros UE.....	29	5	20	4
• No UE.....	32	5	24	2
Ocupados				
• Total.....	12.609	2.039	8.752	1.820
• Española.....	12.559	2.032	8.713	1.814
• Otros UE.....	25	3	18	4
• No UE.....	25	3	21	2
Parados				
• Total.....	2.464	921	1.386	158
• Española.....	2.454	917	1.379	157
• Otros UE.....	4	2	2	0
• No UE.....	6	2	4	0
Tasas de paro				
• Total.....	16,3	31,1	13,7	8,0
• Española.....	16,3	31,1	13,7	8,0
• Otros UE.....	13,8	40,0	10,0	0
• No UE.....	18,8	40,0	16,7	0

Fuente: Eurostat (junio 1993) y elaboración propia.

Cuadro 22

POBLACIÓN ACTIVA, OCUPADA Y PARADA SEGÚN ORIGEN POR GRUPOS DE EDAD EN LA PRIMAVERA DE 1998 (EN MILES)

	Total	Grupos de edad		
		15-24	25-54	55 y más
Población activa				
• Total.....	16.230,6	2.570,1	11.923,9	1.736,6
• Española.....	16.013,5	2.549,9	11.742,6	1.720,9
• Otros UE.....	64,5	5,6	51,7	7,2
• No UE.....	98,3	9,3	84,5	4,6
Ocupados				
• Total.....	13.160,6	1.651,3	9.941,4	1.567,9
• Española.....	12.981,9	1.637,7	9.790,0	1.554,2
• Otros UE.....	56,9	3,7	46,1	7,0
• No UE.....	79,5	6,7	69,2	3,6
Parados				
• Total.....	3.070,0	918,8	1.982,5	168,7
• Española.....	3.031,6	912,2	1.952,6	166,7
• Otros UE.....	7,6	1,9	5,6	0,2
• No UE.....	18,8	2,6	15,3	1,0
Tasas de paro				
• Total.....	18,9	35,7	16,6	9,7
• Española.....	18,9	35,8	16,6	9,7
• Otros UE.....	11,8	33,9	10,8	2,8
• Otros no UE.....	19,1	28,0	18,1	21,7

Fuente: INE (Encuesta de población activa) y elaboración propia.

Cuadro 23

**DEMANDAS DE EMPLEO DE EXTRANJEROS REGISTRADAS
POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS (1992, 1995 Y 1998)**

Comunidades Autónomas	Demandas de empleo de extranjeros registradas a lo largo de cada año		
	1992	1995	1998
Andalucía	7.042	4.683	3.645
Aragón	2.392	1.024	971
Asturias.....	758	709	739
Baleares	2.779	2.897	2.691
Canarias	4.938	2.089	2.672
Cantabria.....	295	198	215
Castilla-La Mancha	1.261	783	772
Castilla y León.....	1.673	1.235	1.027
Cataluña	14.013	9.538	7.672
C. Valenciana.....	8.082	3.703	3.095
Extremadura.....	3.744	1.550	660
Galicia.....	2.205	1.910	1.831
Madrid.....	9.525	9.111	6.996
Murcia	2.671	567	445
Navarra.....	629	513	629
País Vasco.....	1.773	1.201	1.060
La Rioja	485	288	262
Ceuta y Melilla.....	833	950	972
TOTAL.....	65.098	44.944	38.352

Fuente: INEM y elaboración propia.

Cuadro 24

RESOLUCIONES DEL PROCESO DE REGULARIZACIÓN 1985-1986

Tipos de resolución	N	%
Concesiones (estancias y residencias)	34.832	91,3
Estudiantes	354	0,9
Nacionalizados	537	1,4
Asilados.....	129	0,3
Expulsados.....	682	1,8
Otros	1.647	4,3
TOTAL.....	38.181	100,0

Fuente: Ministerio del Interior y elaboración propia.

Cuadro 25

LOS DIEZ PRINCIPALES PAÍSES DE ORIGEN DE LAS SOLICITUDES DEL PROCESO DE REGULARIZACIÓN 1985-1986

	Nº orden	N	%
África			
– Marruecos	1.º	7.241	19,0
– Senegal.....	5.º	2.118	5,6
– Gambia.....	7.º	1.471	3,9
Europa			
– Portugal.....	2.º	3.365	8,8
– Reino Unido.....	4.º	2.606	6,8
– R. F. Alemania	6.º	2.003	5,3
– Francia.....	10.º	1.000	2,6
Latinoamérica			
– Argentina	3.º	2.602	6,8
– Chile	9.º	1.098	2,9
Asia			
– Filipinas.....	8.º	1.292	3,4
TOTAL 10 países		24.796	64,9

Fuente: Ministerio del Interior y elaboración propia.

Cuadro 26

**SOLICITUDES DE REGULARIZACIÓN 1985-1986
POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

Comunidades Autónomas	N	%	% acumulado
Cataluña	11.407	29,9	29,9
Andalucía	5.462	14,3	44,2
Madrid.....	5.121	13,4	57,6
Canarias	3.304	8,7	66,3
Baleares	3.210	8,4	74,7
C. Valenciana.....	3.114	8,2	82,9
Resto CC.AA.	6.563	17,1	100,0
TOTAL.....	38.181	100,0	100,0

Fuente: Ministerio del Interior y elaboración propia.

Cuadro 27

SOLICITUDES DE REGULARIZACIÓN 1985-1986 POR GRUPOS DE EDAD

Grupos de edad	N	%
Menos de 14 años.....	377	1,0
de 14 a 20	863	2,3
de 21 a 30	11.337	29,7
de 31 a 40	14.535	38,1
de 41 a 50	5.975	15,7
de 51 a 60	2.675	7,0
más de 60	2.419	6,3
TOTAL.....	38.181	100,0

Fuente: Ministerio del Interior y elaboración propia.

Cuadro 28

**EXTRANJEROS REGULARIZADOS 1985-1986 POR SEXO
SEGÚN EL CONTINENTE DE ORIGEN**

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	N	%	N	% por continente	N	% por continente
Europa.....	10.008	29,6	4.504	45,0	5.504	55,0
África.....	11.480	34,0	9.617	83,8	1.863	16,2
Latinoamérica.....	7.377	21,8	3.616	49,0	3.761	51,0
América del Norte.....	717	2,1	343	47,8	374	52,2
Asia.....	4.043	12,0	2.406	59,5	1.634	40,5
Otros.....	144	0,4	89	61,8	55	38,2
TOTAL.....	33.769	100,0	20.575	60,9	13.194	39,1

Fuente: Ministerio del Interior y elaboración propia.

Cuadro 29

**REGULARIZACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES 1991.
PERMISOS DE TRABAJO POR ZONAS DE ORIGEN DE LOS INMIGRANTES**

Zonas de origen	N				%					
	Total solicitudes regularización	Permisos de trabajo concedidos		Permisos trabajo denegados	Total	Permisos trabajo concedidos		Permisos trabajo denegados		
		Cuenta propia	Cuenta ajena			Cuenta propia	Cuenta ajena			
Europa	8.522	8.187	534	7.653	335	100,0	96,1	6,5	93,5	3,9
• UE.....	2.525	2.525	—	2.525	—	100,0	100,0	0,0	100,0	0,0
• EFTA.....	896	849	267	582	47	100,0	94,8	31,5	68,6	5,3
• Resto Europa.....	5.101	4.813	267	4.746	288	100,0	94,4	5,6	98,6	5,7
África	74.816	59.995	9.915	50.080	14.821	100,0	80,2	16,5	83,5	19,8
• Marruecos	57.753	48.240	7.637	40.603	9.513	100,0	83,5	15,8	84,2	16,5
• Resto África	17.063	11.755	2.278	9.477	5.308	100,0	68,9	19,4	80,6	31,1
América Central y del Sur ..	30.351	28.889	3.963	24.926	1.462	100,0	95,2	13,7	86,3	4,8
América del Norte	1.235	1.176	267	909	59	100,0	95,2	22,7	77,3	4,8
Asia y Oceanía	15.396	9.990	1.411	8.579	5.406	100,0	64,9	14,1	85,9	35,1
Apátridas	86	84	22	62	2	100,0	97,7	26,2	73,8	2,3
TOTAL.....	130.406	108.321	16.112	92.209	22.085	100,0	83,1	14,9	85,1	16,9

Fuente: Elaboración propia sobre datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

**REGULARIZACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES 1991.
PERMISOS DE TRABAJO CONCEDIDOS SEGÚN EL SEXO Y EL GRUPO DE EDAD POR ZONA DE ORIGEN**

Zonas de origen	N						%					
	Por sexo			Por grupos de edad			Por sexo			Por grupos de edad		
	Varones	Mujeres	Total	Menos 20 años	25 a 54 años	55 y más años	Varones	Mujeres	Menos 20 años	20 a 24 años	25 a 54 años	55 y más años
Europa.....	5.369	2.818	8.187	291	5.728	112	65,6	34,4	3,5	25,1	70,0	1,4
• UE	1.361	1.164	2.525	128	1.760	40	53,9	46,1	5,1	23,6	69,7	1,6
• EFTA	399	450	849	12	679	31	47,0	53,0	1,4	14,9	80,0	3,7
• Resto Europa	3.609	1.204	4.813	151	3.289	41	74,9	25,0	3,1	27,7	68,3	0,9
África.....	51.599	8.396	59.995	1.616	44.228	752	86,0	13,9	2,7	22,3	73,7	1,3
• Marruecos	41.428	6.812	48.240	1.351	35.141	698	85,9	14,1	2,8	22,9	72,9	1,5
• Resto África	10.171	1.584	11.755	265	9.087	54	86,5	13,5	2,3	19,9	77,3	0,5
América Central y del Sur	12.864	16.025	28.889	742	23.208	600	44,5	55,5	2,6	15,0	80,3	2,1
América Norte.....	617	559	1.176	11	940	37	52,5	47,5	0,9	16,0	79,9	3,1
Asia y Oceanía	6.589	3.401	9.990	431	7.862	138	65,9	34,0	4,3	15,6	78,7	1,4
Apátridas	79	5	84	1	74	5	94,0	5,9	1,2	4,8	88,1	
TOTAL	77.117	31.204	108.321	3.092	82.040	1.644	71,2	28,8	2,9	19,9	75,7	1,5

Fuente: Elaboración propia sobre datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

**REGULARIZACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES 1991.
 PERMISOS DE TRABAJO CONCEDIDOS SEGÚN EL SECTOR
 DE ACTIVIDAD POR ZONA DE ORIGEN**

Zona de origen	Total	N				%			
		Agrario	Industria	Construc.	Servicios	Agrario	Industria	Construc.	Servicios
TOTAL	108.321	18.493	8.103	16.548	65.177	17,1	7,5	15,3	60,2
Europa	8.187	342	769	1.568	5.508	4,2	9,4	19,2	67,3
• UE	2.525	158	143	218	1.006	6,3	5,7	8,6	39,8
• EFTA	849	11	44	31	763	1,3	5,2	3,7	89,9
• Resto Europa	4.813	173	582	1.319	3.739	3,6	12,1	27,4	77,7
África	59.995	17.825	4.952	13.059	24.159	29,7	8,3	21,8	40,3
• Marruecos...	48.240	13.865	3.830	11.811	18.734	28,7	7,9	24,9	38,8
• Resto África	11.755	3.960	1.122	1.248	5.425	33,7	9,5	10,6	46,2
América Central y del Sur	28.889	248	1.917	1.625	25.099	0,9	6,6	5,6	86,9
América Norte	1.176	7	55	29	1.085	0,6	4,7	2,5	92,3
Asia y Oceanía	9.960	69	398	259	9.264	0,7	4,0	2,6	93,0
Apátridas	84	2	12	8	62	2,4	14,3	9,5	73,8

Fuente: Elaboración propia sobre datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

**REGULARIZACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES 1991.
PERMISOS DE TRABAJO RESULTOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

Comunidades Autónomas	N				%				% vertical			
	Total solicitudes regularización	Permisos trabajo concedidos			Permisos trabajo denegados	Total	Permisos trabajo concedidos			Permisos trabajo denegados	Solicitudes	Concesiones
		Total	Cuenta propia	Cuenta ajena			Total	Cuenta propia	Cuenta ajena			
Andalucía	14.146	11.033	2.401	8.632	3.113	100,0	78,0	21,8	78,2	22,0	10,8	10,2
Aragón	2.179	1.699	127	1.527	480	100,0	78,0	7,5	89,9	22,0	1,7	1,6
Asturias	643	457	101	356	186	100,0	71,1	22,1	77,9	28,9	0,5	0,4
Baleares	3.568	3.116	717	2.399	452	100,0	87,3	23,0	77,0	12,7	2,7	2,9
Canarias	3.767	3.301	571	2.730	466	100,0	87,6	17,3	82,7	12,4	2,9	3,0
Cantabria	640	324	76	248	316	100,0	50,6	23,5	76,5	49,4	0,5	0,3
Castilla-La Mancha	1.832	1.638	131	1.507	194	100,0	89,4	8,0	92,0	10,6	1,4	1,5
Castilla y León	1.396	1.147	184	963	249	100,0	82,2	16,0	84,0	17,8	1,1	1,1
Cataluña	40.131	32.648	7.000	25.648	7.483	100,0	81,4	21,4	0,0	18,7	30,8	30,1
Comunidad Valenciana	9.793	7.471	1.545	5.926	2.322	100,0	76,3	20,7	79,3	23,7	7,5	6,9
Extremadura	1.764	1.588	86	1.502	176	100,0	90,0	5,4	94,6	10,0	1,4	1,5
Galicia	1.798	1.437	438	999	361	100,0	79,9	30,5	69,5	20,1	1,4	1,3
Madrid	39.908	35.267	2.071	33.196	4.641	100,0	88,4	5,9	0,0	11,6	30,6	32,6
Murcia	6.318	5.335	281	5.054	983	100,0	84,4	5,3	94,7	15,6	4,8	4,9
Navarra	439	355	70	285	84	100,0	80,9	19,7	80,3	19,1	0,3	0,3
País Vasco	1.507	1.122	284	838	385	100,0	74,5	25,3	75,0	25,6	1,2	1,0
Rioja (La)	536	351	25	326	185	100,0	65,5	7,1	92,9	34,6	0,4	0,3
TOTAL	130.406	108.321	16.112	92.209	22.085	100,0	83,1	14,9	80,1	16,9	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

**PROCESO DE DOCUMENTACIÓN DE EXTRANJEROS 1996.
SOLICITUDES PRESENTADAS (DATOS A 16.12.1997)**

Comunidades Autónomas	Permisos de trabajo y residencia			Permisos de residencia (2)	Total
	Total	Titulares de permiso anterior	Otros (1)	Total	
Andalucía.....	1.981	1797	184	712	2.693
Aragón	240	178	62	75	315
Asturias	79	79	0	30	109
Baleares	408	357	51	126	534
Canarias	855	672	183	216	1.071
Cantabria	29	24	5	18	47
Castilla-La Mancha	191	157	34	144	335
Castilla y León	201	132	69	115	316
Cataluña	3.696	2.998	698	1463	5.159
Comunidad Valenciana	1.583	1.227	356	596	2.179
Extremadura	122	105	17	50	172
Galicia	217	176	41	117	334
Madrid	7.159	5.326	1.833	3.105	10.264
Murcia	589	543	46	153	742
Navarra	85	69	16	22	107
País Vasco	197	174	23	69	266
Rioja (La).....	38	37	1	0	38
Ceuta y Melilla	6	4	2	4	10
TOTAL	17.676	14.055	3.621	7.015	24.691

(1) Comprende: Familiares de residentes legales y otros.

(2) Comprende: Titulares de permiso anterior, familiares en situación irregular y familias de extranjeros residentes legales.

Fuente: Elaboración propia sobre datos del Ministerio de Trabajo y Auntos Sociales (Dirección General de Ordenación de las Migraciones).

Cuadro 34

**PROCESO DE DOCUMENTACIÓN DE EXTRANJEROS 1996.
PERMISOS CONCEDIDOS POR NACIONALIDAD DE ORIGEN
(CON MÁS DE 100 REGULARIZADOS)**

Nacionalidad	Permisos concedidos	% sobre el total	% sobre las solicitudes
Marruecos	4.910	33,5	83,1
Perú	1.133	7,7	91,2
China	850	5,8	74,2
Argentina	839	5,7	91,4
Polonia	721	4,9	89,9
República Dominicana.....	633	4,3	86,6
Argelia	616	4,2	80,7
Guinea Ecuatorial	367	2,5	86,8
Senegal	365	2,5	62,4
Chile	362	2,5	91,4
Colombia	328	2,2	80,6
Filipinas.....	289	2,0	91,5
Gambia.....	264	1,8	85,2
Ecuador.....	251	1,7	82,0
Uruguay	243	1,7	94,9
Cuba.....	216	1,5	81,5
Brasil.....	185	1,3	83,0
Nigeria	134	0,9	77,9
Rumania.....	123	0,8	71,1
EE.UU.	116	0,8	90,6
Bulgaria	113	0,8	84,3
Resto de países	1.595	10,9	76,9
TOTAL	14.653	100,0	82,9

Fuente: Elaboración propia sobre datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Dirección General de Ordenación de las Migraciones).

**RAMAS DE ACTIVIDAD CON MAYOR NÚMERO DE TRABAJADORES EXTRANJEROS
CON PERMISO DE TRABAJO (EN VIGOR A FINALES DE 1990 Y 1997)**

	Número trabajadores inmigrantes		Variación 1990-1997		Distribución porcentual		Proporción extranjeros sobre total ocupados		Ranking según número de inmigrantes		Tasa de feminización inmigrantes
	1990	1997	N	%	1990	1997	1990	1997	1990	1997	1997
Servicio doméstico	7.335	48.997	41.662	568,0	8,6	27,4	1,9	14,2	3º	1º	80,5
Agricultura.....	1.849	30.701	28.852	1.560,4	12,4	17,2	0,2	3,1	5º	2º	4,5
Hostelería	10.601	22.148	11.547	108,9	12,4	12,4	1,6	2,8	1º	3º	32,0
Construcción	6.054	15.839	9.785	161,6	7,1	8,9	0,9	1,3	4º	4º	3,9
Comercio al por menor .	10.006	15.143	5.137	51,3	11,7	8,5	0,7	1,2	2º	5º	15,1
Total 5 ramas	35.845	132.828	96.983	270,6	42,0	74,3	0,8	2,8	—	—	38,3
TOTAL.....	85.372	178.747	93.375	109,4	100,0	100,0	0,7	1,4	—	—	34,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Estadística de permisos de trabajo a extranjeros 1990 y 1997* e INE, *Encuesta de Población Activa* (cuartos trimestres) 1990 y 1997.

Cuadro 36

**INDICADORES SELECCIONADOS SOBRE CALIDAD DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
DE LAS RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA**

Área	Indicadores	Significado	Fuente
Capital humano	1. % titulados superiores/total ocupados 2. % analfabetos y sin estudios/total ocupados	* Estructura de cualificaciones * Posibilidades de promoción	INE, Encuesta Población Activa, 1997
Trabajo atípico	3. % trabajadores temporales/total ocupados asalariados	* Presencia de diversas formas de empleos atípicos * Estabilidad en el empleo * Lógica de gestión interna/externa de la mano de obra	INE, Encuesta Población Activa, 1997
Relaciones laborales	4. % participación elecciones sindicales	* Presencia y fuerza sindical	Min. Trabajo y Asuntos Sociales, Elecciones sindicales 1990
Condiciones de trabajo .	5. Jornada media pactada (nº de horas/año) 6. Índice de incidencia de accidentes mortales (por 100.000 ocupados)	* Duración de la jornada laboral * Seguridad en el trabajo	Min. Trabajo y Asuntos Sociales, Convenios colectivos, 1997 Min. Trabajo y Asuntos Sociales, Accidentes de trabajo, 1995, 1996 y 1997
Salarios	7. Ganancia media anual por trabajador (en miles de pesetas)	* Ganancias salariales	INE, Distribución salarial en España 1995 (1997)

Cuadro 37

CARACTERÍSTICAS DE CALIDAD DE LAS CINCO RAMAS DE ACTIVIDAD CON MAYOR NÚMERO DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

Ramas de Actividad	PROMEMO % extranjeri/ ocupados de la rama (1997)	PROMEMO Distribución extranjeros (1997)	Proporción titulados superiores (1997)	Proporción alfabetos y sin estudios (1997)	Proporción trabajadores temporales (1997)	Participac. elecciones sindicales (1990)	Jornada media anual pactada (1997)	Incidencia accidentes mortales (1995-97)	Ganancia media por trabajador y año (1995)
Servicio doméstico	14,2	48.997	1,6	14,6	26,8	73,6	1.767	30,9	n.d.
Agricultura	3,1	30.701	2,2	23,6	62,8	72,6	1.782	5,5	n.d.
Hostelería.....	2,8	22.148	3,8	7,2	48,2	75,4	1.807	2,8	2.001,6
Construcción.....	1,3	15.839	4,8	7,9	62,0	79,1	1.765	30,4	2.287,5
Comercio al por menor.....	1,2	15.143	6,9	4,2	nd	80,5	1.807	5,3	2.624,1
TOTAL POB. OCUP.....	1.4	178.747	17,0	5,8	33,6	77,2	1.773	10,0	3.032,1

Fuente: Elaboración propia a partir de las fuentes citadas en el Cuadro 36.

Cuadro 38

**DESVIACIONES RESPECTO A LA MEDIA DE LOS INDICADORES
DE CALIDAD DE LAS CINCO RAMAS DE ACTIVIDAD**

Ramas de actividad	Proporción titulados superiores (1997)	Proporción analfabetos y sin estudios (1997)	Proporción trabajadores temporales (1997)	Participación elecciones sindicales (1990)	Jornada media anual pactada (1997)	Incidencia accidentes mortales (1995-97)	GANANCIA media por trabajador y año (1997)
Servicio doméstico.....	-15,4	8,8	-6,8	-3,6	-6	20,9	—
Agricultura.....	-14,8	17,8	29,2	-4,6	9	-4,5	—
Hostelería.....	-13,2	1,4	14,6	-1,8	34	-7,2	-1.030,5
Construcción.....	-12,2	2,1	28,4	1,9	-8	20,4	-744,6
Comercio al por menor.....	-10,1	-1,6	nd	3,3	34	-4,7	-408,0
POR MEMORIA MEDIA TOTAL POBLACION OCUPADA.....	17%	5,8%	33,6%	77,2%	1.773	10,0	3.032,1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Cuadro 36.

Cuadro 39

**ESTRUCTURA EDUCATIVA DE LA POBLACIÓN ACTIVA EN ESPAÑA
(1985 Y 1997)**

	1985		1997		Variación 1985-1997		
					De las cifras absolutas		Del peso relativo de cada nivel educativo
	N	%	N	%	N	%	
Analfabetos	307.500	2,3	100.300	0,6	-207.200	-67,4	-1,7
Sin estudios	1.373.000	10,2	819.700	5,1	-553.300	-40,3	-5,1
Est. Primarios.....	6.567.100	48,7	4.162.300	25,6	-2.404.800	-36,6	-23,1
Est. Secundarios	4.626.700	34,4	7.274.000	44,8	2.647.300	57,2	10,5
Est. Superiores.....	593.300	4,4	3.846.000	23,7	3.252.700	548,2	19,3
Otros estudios	—	—	28.300	0,2	—	—	—
TOTAL	13.467.600	100,0	16.230.600	100,0	2.763.000	20,5	—

Fuente: INE, Encuesta de población activa (segundos trimestres) y elaboración propia.