

# MERCADO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

**AUTOR: ARTURO BORRA**

Reflexionar en torno a buenas prácticas empresariales en materia de gestión de la diversidad cultural e inclusión sociolaboral de los colectivos inmigrantes, solicitantes de asilo y refugiados exige, al mismo tiempo, pensar en los obstáculos estructurales que se plantean en el mercado laboral español. Aunque hay empresas no sólo innovadoras sino también socialmente responsables que están desarrollando prácticas laborales inclusivas con respecto a estos colectivos, resulta imprescindible identificar problemas persistentes al momento de conseguir su inclusión laboral efectiva. Dicho de otro modo: el estudio de prácticas empresariales inclusivas debe efectuarse partiendo del contexto socioeconómico actual, marcado por *regularidades* empíricas que, de forma tendencial, marginan (cuando no excluyen) a una parte significativa de la población activa extranjera. Incluso muchas empresas que se consideran socialmente responsables no contemplan dentro de la «gestión de la diversidad» la inclusión laboral de estos colectivos, como si lo “diverso” se restringiera a una cuestión de género o edad y, en el mejor de los casos, a una cuestión de discapacidad u orientación e identidad sexual. Todavía al día de hoy muchas empresas no consideran que tengan ninguna responsabilidad ante esta otra ciudadanía mermada en derechos. Y si bien algunas de esas regularidades también afectan a personas trabajadoras autóctonas, hay información suficiente para saber que ciertas dinámicas discriminatorias afectan con especial intensidad a los colectivos inmigrantes, solicitantes de asilo y refugiados. A continuación, se exponen algunas de esas dinámicas.

1) Lo primero que hay que señalar es la existencia continuada de una economía sumergida que, además de los perjuicios económicos que supone para las arcas públicas, priva a más de 4.000.000 de personas trabajadoras<sup>1</sup> de buena parte de sus

---

<sup>1</sup> [http://www.abc.es/economia/abci-economia-sumergida-mueve-mas-cuatro-millones-empleos-201601250232\\_noticia.html](http://www.abc.es/economia/abci-economia-sumergida-mueve-mas-cuatro-millones-empleos-201601250232_noticia.html)

derechos laborales, condenándolas a una precariedad que, de manera habitual, se transforma en una práctica de sobreexplotación laboral (o explotación severa). El empleo irregular implica millones de puestos de trabajo precarizados, de los cuales cientos de miles (que oscilan entre medio y un millón) están ocupados por personas extranjeras, no necesariamente en situación irregular, afectadas también por la «especialización por género» según la cual ciertos trabajos sólo podrían ser ejercidos por mujeres u hombres.

Basta pensar solamente en muchas trabajadoras del hogar y de cuidados de personas para dimensionar la magnitud de este problema. Según los escasos datos disponibles, esta es la situación de muchísimas trabajadoras inmigrantes: empleo sumergido a cambio de salarios y condiciones laborales paupérrimas, en jornadas laborales que superan con creces las 9 horas estipuladas. Es evidente que este tipo de empleo –que con cierta frecuencia plantea un régimen de semiesclavitud- forma parte del funcionamiento económico actual. Además de ejercer una presión salarial a la baja, impide que muchas personas trabajadoras extranjeras puedan mantener su situación regular en España y, en general, acceder a los diferentes servicios públicos en igualdad de condiciones<sup>2</sup>. Por si fuera poco, las personas inmigrantes, solicitantes y desplazadas que se emplean en la economía sumergida ni siquiera pueden acceder a una pensión jubilatoria, ejercer la conciliación laboral, personal y familiar o disponer de derechos laborales básicos, como vacaciones, pagas extra, horas de descanso, etc. Eso hace que estas personas estén especialmente desprotegidas ante situaciones abusivas. Apenas hace falta señalar que una situación semejante no favorece la «inclusión» en lo más mínimo, máxime cuando el desarrollo de una actividad laboral semejante supone a menudo conflictos con los trabajadores locales por considerarse “competencia desleal”. Para mayor escarnio, aquellas trabajadoras que logran acceder a un contrato

---

<sup>2</sup> El empleo sumergido, además de privar del acceso a las prestaciones contributivas, conlleva a menudo la pérdida de los permisos de trabajo y residencia de miles de personas inmigradas, que necesitan trabajar al menos 6 meses por año para poder renovar su documentación según la actual Ley de Extranjería. La imposibilidad de cumplir con este requisito supone el tránsito hacia una situación irregular, así como la exclusión del sistema sanitario gratuito y, con ello, el deterioro de sus condiciones materiales de vida, la dificultad para asumir sus deudas y la urgencia de trabajar *en cualquier condición laboral*, lo que significa seguir trabajando en la economía sumergida en condiciones penosas.

de trabajo en el sector, son discriminadas institucionalmente, estando privadas del derecho a ser beneficiarias de la prestación por desempleo.

2) La segunda regularidad está ligada a la segregación ocupacional que afecta de manera inequívoca a la mayoría de las personas extranjeras (especialmente extracomunitarias). No es ninguna novedad señalar que aproximadamente el 80 % de estos colectivos trabaja en sectores considerados tradicionalmente de baja cualificación, con tasas de temporalidad y precariedad comparativamente más altas que las de la población local: 8 de cada 10 inmigrantes sigue trabajando en *hostelería, industria, comercio minorista, servicio a personas, agricultura y pesca y construcción*. Confinados en sectores económicos intensivos y con empleo de carácter estacional, la inestabilidad laboral se transforma en períodos de alternancia entre empleo y paro dificultando seriamente la consolidación de un proyecto migratorio satisfactorio. No es azar que la tasa de pobreza también afecte más a esta categoría de trabajadores. Si hace unas décadas la idea de “trabajador pobre” parecía una contradicción entre los términos, dada esta situación de empleo precario y salarios bajos, hoy día se conjugan de forma creciente, afectando a una de cada tres personas trabajadoras inmigradas, en un proceso social de etnificación de la pobreza que afecta, según la EAPN, al 63,9 % del total de la población extracomunitaria, a diferencia de la tasa AROPE de la población española que es del 25,5 en el mismo año<sup>3</sup>. Puesto que una inclusión sociolaboral satisfactoria supone el trato igualitario de la población extranjera, una visión puramente instrumentalista de la inmigración constituye un claro obstáculo. No es superfluo preguntar qué presencia tienen estos colectivos en nuestros espacios de trabajo y qué posiciones laborales ocupan. Tampoco es difícil advertir el lugar tendencialmente subalterno o subordinado que suelen ocupar, más allá de sus capacidades o competencias técnicas y sociales. Ante esta desigualdad de trato es previsible que las barreras que dividen población local y población inmigrada no cesen de acentuarse.

---

<sup>3</sup> Según el informe de la EAPN, la mayoría de la población inmigrante extracomunitaria en 2015 ya estaba afectado por al menos uno de los tres factores que integran el AROPE: desempleo, pobreza y privación material. Semejantes informaciones, en este sentido, reafirman que la crisis económica no ha afectado de forma similar a los diferentes colectivos sino que se ha ensañado con la población inmigrada. [http://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe\\_AROPE\\_2016\\_Resumen\\_Ejecutivo.pdf](http://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe_AROPE_2016_Resumen_Ejecutivo.pdf)

3) De forma complementaria a esta segregación, en el contexto del mercado laboral se produce un fuerte desconocimiento de la formación y educación de origen (de forma similar a la experiencia laboral de origen, que tampoco suele reconocerse por falta de acreditación o por no reconocerse las acreditaciones emitidas en otros países). Siguiendo a Eurostat, los niveles educativos y formativos de la población inmigrada, contrariamente a los prejuicios dominantes, es porcentualmente semejante a la de la población local. Aunque a menudo suelen plantearse las desigualdades laborales como diferencias en las cualificaciones profesionales, un análisis comparativo de cualificación desmonta esta falacia. Si la sobrecualificación profesional en España es de por sí elevada, el fenómeno de la sobrecualificación se acentúa de forma notable entre los colectivos inmigrantes, solicitantes de asilo y refugiados. A pesar de ello, a efectos laborales, una parte significativa de personas trabajadoras extranjeras son consideradas como mano de obra no cualificada, si no directamente analfabeta (incluso en los servicios públicos de empleo, cuando no han logrado homologar o convalidar sus estudios o acreditar sus competencias). Si bien una parte de esta población se embarca en el “laberinto burocrático” que suponen los procesos de homologación o convalidación de títulos (dados los tiempos prolongados para gestionarlos, las tasas que implican y las dificultades operativas que suponen), es previsible que una amplia mayoría de personas extranjeras sin estudios superiores desista de convalidar sus estudios en España, por considerar que no vale la pena la inversión de tiempo, dinero y energía o bien por no poder reunir toda la documentación requerida, incluyendo traducciones juradas, programas de estudios con especificación de horas, contenidos desarrollados en cada materia y promedio de estudios, todos debidamente apostillados por organismos internacionales. La consecuencia más manifiesta es que una parte muy significativa de la población o bien termina re-cualificándose en el país de destino según sus previsiones de inserción -sin garantías de éxito- o bien terminan accediendo a puestos considerados de baja cualificación, reforzando la segregación ocupacional. Semejante desconocimiento constituye un fuerte obstáculo para una inclusión laboral efectiva, máxime cuando el reconocimiento de las titulaciones por parte del Ministerio de Cultura, Educación y

Deporte se demora mucho más allá de los tiempos formalmente pautados para que llegue a buen puerto, convirtiéndose en una odisea cuando las titulaciones de origen y destino no coinciden.

4) De forma complementaria a este confinamiento, la «tasa de desempleo» de personas inmigrantes supera en más del 7 % la tasa de paro de personas trabajadoras nacionales, situándose en el primer trimestre de 2017 en el 25,46%, a diferencia de la tasa de paro de nacionales que es de 17,85%<sup>4</sup>. Cabe preguntarse si, además de cuestiones idiomáticas, de convalidación de títulos o de acreditación profesional, no hay aquí un factor discriminatorio que opera bajo la forma de una desigualdad manifiesta en el acceso y permanencia en el mercado laboral. Las preguntas insisten: ¿por qué hay más personas paradas extranjeras que nacionales si los niveles formativos son similares, aunque no siempre estén acreditados de forma oficial? ¿Cómo se promueve desde los poderes públicos un principio de igualdad y no discriminación en los mercados laborales? Y, finalmente, ¿qué políticas de empleo específicas se están desarrollando para corregir esta situación desigual?

5) De forma similar a lo que ocurre con otros grupos, el análisis sistemático y comparativo de las condiciones laborales de las personas inmigrantes, solicitantes y refugiadas que logran acceder a un empleo arroja resultados de mínima preocupantes: tanto en términos salariales como en acceso a puestos dentro de empresas y otras organizaciones (incluyendo la administración pública), la desigualdad es notoria y relevante. Si por una parte la *calidad* desigual de los empleos a los que acceden respectivamente personas extranjeras y locales es clara, por otra se repiten los fenómenos que ya conocemos con respecto a los colectivos de mujeres: techo de cristal, brechas salariales, falta de promoción interna o de movilidad ascendente y dificultades para la conciliación (especialmente, en el caso de mujeres inmigradas monoparentales). Por tanto, lograr una inclusión laboral satisfactoria supone no sólo la obtención de un empleo, sino garantizar su calidad y dignidad, en igualdad de

---

<sup>4</sup>Ver “Nota de prensa: Encuesta de población activa. Primer trimestre de 2017”, en <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0117.pdf>, p.5.

condiciones. Basándonos en diferentes informes de “Inmigración y mercado de trabajo” elaborados por el SEPE, cabe constatar que las diferencias salariales entre personas españolas y extranjeras se mantiene. Ya en el informe de 2011 se señalaba la “discriminación” como uno de los factores de esta desigualdad. El informe es contundente: “La participación laboral de los extranjeros nacidos fuera de España sufre de sesgos terciarios y sesgos femeninos, concentraciones en puestos de trabajo de baja cualificación y mayor especialización en ramas y categorías laborales concretas” (p.158).

A estas regularidades socioeconómicas hay que introducir un elemento heterogéneo, pero no menos importante: la permanente producción de estereotipos y prejuicios en torno a estos colectivos, comenzando por los discursos dominantes en los medios masivos de comunicación. Sería un error suponer que esos discursos que estigmatizan a los otros no inciden en la discriminación laboral. Hay que seguir recordando que la xenofobia y el racismo aparecen como refugio no sólo de grupos de ultraderecha, sino también de una parte significativa de la población, expuesta a situaciones de exclusión social y a la caída de su calidad de vida. Ello crea las condiciones ideológicas propicias para que los discursos xenófobos y racistas tengan mayor calado, incluso dentro del mercado laboral. No por azar escuchamos de forma frecuente que la inmigración es una “amenaza laboral”, cuando no una amenaza para la seguridad e incluso para la identidad europea. La extensión del racismo y la xenofobia exige un debate público pendiente, que constituye una deuda estructural de cualquier sociedad democrática. Nada señala que estas estructuras y prácticas discriminatorias (que incluyen la islamofobia, el antisemitismo o el antigitanismo) presentes en Europa vayan a detenerse en los próximos años, como no sea con un giro de las políticas públicas predominantes.

La resultante de estas regularidades es una fuerte *segmentación* al interior de las poblaciones extranjeras dentro del mercado laboral. Eso significa que incluso dentro de estos colectivos se construye una jerarquía entre diferentes categorías socio-económicas. Por un lado, se favorece la movilidad geográfica de personas inmigrantes

con tarjeta azul (ejecutivos, universitarios, profesionales con alta cualificación) y, de manera más reciente, además de los inversores, a un tipo de inmigrante de una franja de ingresos elevada (como es el caso de los compradores de viviendas de 500000 € que adquieren permiso de residencia y trabajo de larga duración o de pensionistas europeos que se instalan en España como segunda residencia). Por otro lado, se multiplican las dificultades para el paso a flujos migratorios marcados por dificultades económicas y por sufrir un importante rechazo cultural. En síntesis, el mercado laboral se caracteriza por una *fuerte selectividad de personas inmigrantes, solicitantes y refugiadas según su posición socioeconómica* (o, si se prefiere, según su poder adquisitivo) y su *identidad cultural*, instaurando un patrón selectivo que plantea una relación de apertura ante elites profesionales y económicas en simultáneo a la restricción de derechos que padecen las personas trabajadoras que acceden a puestos considerados de baja cualificación.

La discriminación laboral por razones de origen, raza o etnia, en definitiva, se hace manifiesta de diversas formas: bajo la forma de una mayor precariedad y pobreza, segregación ocupacional y especialización por género, desigualdad salarial y contractual, tasa de paro más elevada, mayor temporalidad de los contratos, falta de promoción interna y asimetría en las oportunidades laborales, entre otras cuestiones. Es evidente que semejante trato desfavorable hacia las personas extranjeras obstruye seriamente cualquier «inclusión» que se diferencie realmente de la mera asimilación. Volviendo al Informe “Inmigración y Mercado de Trabajo 2011” (pág. 160): “Apenas existen estudios que hayan determinado con rigor la discriminación que sufren los trabajadores extranjeros en el mercado laboral, pero hay indicios claros de que tal discriminación existe. Por el momento, la discriminación no ha merecido una atención especial en el proceso de inserción laboral de la población inmigrada, porque la simple legalización de tal inserción ha sido prioritaria. Ahora, sin embargo, combatir la discriminación es ya asunto inaplazable y ello demanda, en primer lugar, cierto aprendizaje para detectarla y calibrarla. La lucha contra la discriminación requiere una vigilancia específica que comienza por el acceso al trabajo, asegurando que se cumple el principio de igualdad de oportunidades y sigue con las condiciones laborales y los

procesos de promoción interna en las empresas. La discriminación en algunos casos puede ser burda, pero en otros es muy sutil, y es por ello por lo que no puede ser detectada ni corregida sin mecanismos específicos establecidos a tal efecto”. Esta advertencia fundamental, sin embargo, no ha sido retomada en los informes sucesivos y ni siquiera ha dado lugar a decisiones que corrijan estas graves falencias no sólo económicas sino también sociales. Varios años después, todavía estamos esperando que deje de aplazarse este “asunto inaplazable” en el que se juega la vida de millones de personas.

En cualquier caso, es una buena ocasión para preguntar qué políticas y medidas se están implementando a nivel público para garantizar la inclusión institucional igualitaria de estos sujetos diversos, en función de sus perfiles y capacidades y no de su procedencia étnica, racial o cultural.

Queda todavía por saber si en la próxima década España afrontará de forma más efectiva esta auténtica fractura en términos de derechos o si se limitará a disimularla bajo la alfombra del empleo precario y la marginación social.

#### **Notas:**

(1) Basándonos en informes de la Red Europea de Información sobre Racismo y Xenofobia (RAXEN), en España, cada día al menos 10 personas sufren una agresión física o verbal por motivos de raza, etnia o nacionalidad, además de más de 80 personas asesinadas desde 1992, víctimas de delitos de odio. El “Informe Racismo 2010” de la DGII, desde una perspectiva conceptual más amplia, muestra que una parte significativa de la población española, superior al 60 %, no sólo no muestra una actitud de apertura hacia la inmigración, sino que, *en medidas variables*, considera que la desigualdad entre nacionales y foráneos es legítima. Para información relativa al campo laboral, remito al Informe de “Inmigración y mercados de trabajo 2011”,

[http://extranjeros.empleo.gob.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/Publicaciones/archivos/OPI\\_28\\_Inmigracion\\_y\\_Mercado\\_de\\_trabajo-Informe2011.pdf](http://extranjeros.empleo.gob.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/Publicaciones/archivos/OPI_28_Inmigracion_y_Mercado_de_trabajo-Informe2011.pdf)



(2) Cf. los últimos datos de la EPA:

<http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0211.pdf>

(3) Estas diferencias han sido puestas de manifiesto con datos de la Estadística del mercado de trabajo y pensiones y de la EAES (Encuesta Anual de Estructura Salarial). La primera fuente la sitúa en 9.950 euros a favor de los españoles en 2010 y la segunda estima la ganancia salarial media de los españoles en 23.019 euros frente a una ganancia de 14.058 euros en el caso de los latinoamericanos y de 14.690 en el de asiáticos y africanos en 2009.