

that this objective should be realised progressively. Although there was a commitment to provide for the free movement of all EU residents at the Edinburgh summit in December 1992, there has been little movement to implement this (Mirza 1995). As a CRE report puts it:

"The distinction between EC nationals and legally resident third-country nationals carries real dangers. As the single market develops there will be more opportunities for jobs, business and cultural activity, but third-country nationals will not be able to move in order to take advantage of them. In fact, the more the Community offers, the greater their disadvantage. The gap between them and their EC national neighbours can only widen unless their legal rights are improved throughout the EC." (Dummett 1994)

The national reports have given examples of the ways in which this disadvantage is experienced. This is a particular problem at a time when sectors and enterprises are undergoing restructuring, and in the case of enterprise closure and mass redundancies. The clearest example quoted in the report is when the Limbourg coal mines in Campine [Kempense Steenkoolmijnen (KS) - Charbonnages de Campine] in Belgium were closed down in 1987/88. This closure affected some 5800 workers, a significant proportion of whom were Italian (13%) and Turkish (10%). The latter had permanent jobs and average pay that was higher than that of Belgian workers. A survey of a representative sample of former miners two years after the closure of the mines revealed some manifest differences between Belgian, Italian and Turkish workers' chances of occupational reintegration (Denolf and Martens, 1991; Donckier et al, 1992). Two years after the closure, 82% of Belgian miners had found another job. By contrast, 30% of Italian miners and 83% of Turkish miners were still unemployed. Some 78% of Turkish miners had not worked at all since the closure of the coal mines. One of the extra disadvantages faced by the Turkish miners in comparison with the other two groups was that they were not free to find work over the borders in neighbouring countries.

7.2.2. EU Directive on Racial Discrimination

This report has shown the problems stemming from the wide variation in anti-discrimination legislation between member states. Across EC countries, measures to combat discrimination are variable in their scope and effectiveness, and in some cases hardly exist. Many member states are at quite different stages of developing law and practice to deal with racial discrimination in employment.

"It is clear that protection within individual states against racial discrimination is wholly inadequate and that it will take many years for states to summon the requisite will to introduce measures which are truly effective. In order to realise fully the aim of the Single Market and in order to allow for the free movement of workers in pursuit of that aim, legislation at the European level is both desirable and necessary" (Mirza 1995).

The argument has been advanced that the Treaty of Rome and the Single European Act do not confer any competence on the Union in the field of racial or ethnic discrimination. There are therefore pressures for the amendment of the Maastricht Treaty to provide

explicitly for Community competence on discrimination against migrants and ethnic minorities, in the same way that it covers sex discrimination. Some people argue that measures against racial discrimination should remain the concern only of individual member states. Others argue that there are good reasons why action at EU level is important. Mirza (1995) concludes:

"It may be argued that legislation at Community level is justified because race discrimination is an issue of a transnational nature and will not be adequately tackled at state level; the lack of Community action combined with the erratic nature of protection against racial discrimination at state level conflicts with the requirements of the Treaty to correct distortions of competition and to strengthen social cohesion; and action at Community level, because of its standardising effect, would prove beneficial to an extent that is not possible if action were taken at member state level".

A committee of experts appointed after the EU Corfu summit in June 1994 produced a report in 1995 recommending the amendment of the Maastricht Treaty to provide explicitly for Community competence on discrimination against migrants and ethnic minorities, in the same way that it covers sex discrimination. It recommends directives and regulations at Community level to cover issues which include discrimination in employment. An EU directive sets out certain goals which have to be met by a given deadline. Each member state must then pass the necessary laws.

"Protection against discrimination in the member states needs to include elements that are common to the whole Community - so that there is some uniform protection throughout the EC. But complete uniformity would be impossible, given the different legal systems and conditions in the 12 countries. A directive is therefore the ideal instrument laying down a common basis in firm goals to be achieved through legislation but allowing each national government the flexibility to deal with its own particular problems" (Dummett 1994).

The obligations of the Equal Treatment Directive led to every EU country introducing legislation to guarantee equal treatment between men and women in the labour market (Forbes and Mead 1992). The same should now be done for racial discrimination.

"By its very existence, European sex equality law recognises the need to interfere with the operation of 'free' market forces. It is a major inconsistency in European policy that legal protection is available to address the unequal treatment of women workers, but that parallel provisions are not available for racial and minority ethnic groups. There is no evidence to suggest that the cost advantages to employers from discriminating on grounds of race are any less than for sex discrimination" (Sales and Gregory 1995).

A proposal for amending the European Community Treaty in 1996 has been set out by the 'Starting Line Group', a group of independent experts. They argue that in principle there appears to be no obstacle in amending the Treaty; already all member states of the European Union have ratified the UN Convention on the Elimination of all forms of Racial Discrimination (except Ireland, which is committed to doing so). They have also ratified the European Convention on Human Rights and Fundamental Freedoms, and

include in their laws or constitutions some form of condemnation of racism. There are already EU restrictions on the broadcasting of racist material.

The suggested amendment to the Treaty would place the elimination of discrimination among the guiding aims and principles of the European Union. The experts feel that the present situation in Europe urgently requires that the Union should make this unequivocal statement of principle, and make its rejection of racism explicit in 1996. This is not only because of the widely publicised manifestations of racial hatred and violence but also because of the "everyday unjust discrimination which large numbers of people living in Europe suffer when they are denied access to employment, decent housing, and other social goods and needs because of their race, colour, religion, or national, social or ethnic origin". As the current report shows, this 'everyday discrimination' operates across member states in employment, yet it is often not publicly recognised.

7.2.3 EU Initiation of a Code Of Practice

As this report describes, codes of good practice against discrimination in employment are currently in use in the UK and the Netherlands. A code gives guidance to help employers and others to understand the law, and sets out policies which can be implemented to help to eliminate racial discrimination and enhance equality of opportunity in the workplace. A code can give practical guidance to explain the implications of a country's anti-discrimination legislation, and can recommend measures to reduce the possibility of unlawful behaviour occurring. Although a code itself does not impose legal obligations and only has advisory status it is possible that failure to observe its recommendations could result in breaches of the law. In the UK, evidence about the performance of the code's recommendations can be taken into account by industrial tribunals in deciding whether an act of unlawful discrimination has occurred and assessing the degree of liability by employers for any such acts.

In order to encourage the adoption of such a code at member state level it would be possible for the EU to initiate a code of practice to combat racial discrimination in employment, similar to the code it initiated on sexual harassment. Such a code could cover the full range of employment issues, such as recruitment and selection procedures, opportunities for training and promotion, disciplinary procedures for racist harassment, dismissal and redundancy procedures, and taking account of particular cultural or religious needs. A code could encourage organisations to adopt an equal opportunity policy, and anti-discrimination training for staff. There might be variation in codes so that different codes could be drawn up to relate specifically to trade unions and employment agencies, as in the Netherlands.

The July 1994 White Paper (European Social Policy: A Way Forward for the Union) stated the Commission's intention to consult the social partners at European level on the possible adoption of a code of good employment practice against racial discrimination. The Commission asked the European Human Rights Foundation to put together a draft of such a document to serve as a basis for discussions between the social partners. This draft, entitled "A Code of Practice to Combat Racial Discrimination and to promote Equal Opportunities at Work" was produced in 1994 (Coussey and Hammelburg 1994)

and at the time of writing these discussions are underway.

7.2.4 Member State Action on Citizenship Rights

In those countries where it is not easy to achieve citizenship, there are employment disadvantages which are unacceptable, particularly when this applies to legally-resident people born in the country of migrant parents. It is difficult to talk about measures against racism and discrimination when a barrier to improving this situation is the legal status of the population of migrant origin.

There are a number of European states where naturalisation is not easy. However, the problem issue is not simply one of access to citizenship, but access to *dual* citizenship. For example, the German report sees the legal barrier to dual nationality as a major obstacle to the gaining of citizenship, which consequently affects employment status. In Germany, activists for equal rights for migrants are united in support of a dual nationality. Trade unions, ombudspersons, political parties (Bündnis90/Grüne, Social Democrats and members of the Liberal Party, and even of the Christian Democratic Party) and different human-rights initiatives, as well as a majority of scholars within migration research, favour this option. In 1994, an initiative launched by an Office for Human Rights ('Büro für Menschenrechte') was able to collect one million signatures in favour of dual citizenship within half a year. The German report argues that as long as dual citizenship is impossible the percentage of naturalisation will remain low. This means that the migrant population is not only discriminated against in everyday life, but initially by legislation. This includes legislation directly concerning work, namely paragraph 19 of the 'Arbeitsförderungsgesetz' (the law concerning the promotion of labour) which prohibits employers from employing migrants without an EU-nationality, so long as EU-nationals can be found.

The German example makes a point which is applicable to other countries where rules exist which make it difficult for 'second generation' migrants to be regarded as equal in the labour market. These legal discriminations would need to be removed, as a first step to 'equal treatment' of migrant workers, before other anti-discrimination measures could become fully effective. Layton-Henry (1990) writes:

foreign residents who live in a country for longer than a temporary stay gradually become members of their country of residence, and this fact should be recognised, even if most may not want to become naturalised citizens of their new society. We suggest that a new status of denizenship should be granted to them, entitling them to all the rights of citizenship within their country of residence, including the right to participate in national elections. This would give them rights similar to those of dual nationals, who have rights in more than one country.

Forbes and Mead, in their 1992 review of measures to combat discrimination in EU member states, argue that voting rights transform an outsider pressure group into a significant bloc of potential voters, given the way that visible minority groups tend to be concentrated in urban areas, and ensure increased access to the political process. This has the long term effect of altering the agenda of political parties. Thus "the lack of

voting and full citizenship rights is a very good indicator of the absence of adequate legislation dealing with racial discrimination".

7.2.5 Anti-Discrimination Legislation at Member State Level.

In 1991 a comparative analysis of measures to combat racial discrimination covering 12 member countries of the European Union (Forbes and Mead 1992) came down heavily in favour of specific legal measures to combat discrimination. The authors conclude that existing international *conventions* on racial discrimination, such as the ILO Convention 111 on Discrimination in Employment and Occupation, only have substantive effects when they lead to and inform domestic *legislation* on discrimination. International provisions on racial discrimination in employment are not in themselves enough - there must also be domestic legislation. A starting principle of domestic legislation is to make racial discrimination a criminal and /or a civil offence. Although in some countries racial discrimination in employment is covered by criminal law, many commentators are not convinced that this is the best way of countering it. Whereas racist attacks, harassment and propaganda are threats to public order and these can be dealt with by criminal law, civil proceedings may be more effective for racial discrimination. This is for a number of reasons, including the fact that the standard of proof is less rigorous, and that in civil law the applicant can initiate proceedings, whereas usually only the police initiate criminal proceedings (Banton 1994a).

Banton points to France, where the primary remedy for all kinds of discrimination lies in criminal law. Statistics show that by 1991 the annual number of convictions had risen to 101, almost entirely for offences against public order, namely for incitement to racial hatred, insult, and so on. There were just four convictions for racial discrimination in employment. This "scarcely suggests that criminal remedies are effective in this field." For Banton, the French experience shows that while criminal law can be effective in dealing with racial defamation by the published word, as in the press, it is ineffective in dealing with discrimination in the workplace. (Some other countries rely on *labour* law to combat workplace discrimination; however, this leaves the victim dependent upon support from a trade union.) British experience suggests that remedies in civil law are more effective. Forbes and Mead (1992) argue that "Racial discrimination can be a criminal *and* civil offence, thereby opening up two quite different avenues for the aggrieved individual, with important implications for the educative effect of convictions".

Legislation must include both a strong prohibition of racial discrimination in all its forms, together with a committed prosecution policy (Forbes and Mead 1992). The following are likely to be components of legislative action against discrimination in employment. Legislation could:

- make it unlawful to discriminate at any stages of recruitment on the grounds of colour, 'race', nationality, ethnic or national origins, or religion.
- forbid an advertisement which indicates that an employer is intending to discriminate on the above grounds.

- make it unlawful to discriminate against employees, once recruited, in regard to their terms of employment or opportunities for training or promotion.
- render unlawful "pressure to discriminate", i.e. inducing another person to perform an act of unlawful discrimination,
- make unlawful racist insults, harassing, threatening and bullying by other employees.
- protect against victimisation individuals who bringing a complaint of discrimination or give information in proceedings brought by another person.
- give individual victims a right of direct access to the courts and tribunals for legal remedies against unlawful discrimination.
- make racist attacks, harassment, propaganda and general incitement to racial hatred a criminal offence.

It is also important for legislation to recognise the distinction between direct and indirect discrimination, and outlaw both. Indirect discrimination occurs in employment with any job requirement or condition which, although applied equally to all, in practice affects members of one 'racial' or ethnic group less favourably than another, and has the effect of excluding a higher proportion of members of certain groups than members of others.

It is quite acceptable for legislation to contain provision for exceptions. These might include work in a private household, or jobs where 'race' or ethnic background is allowed to be a 'genuine occupational qualification', such as for artistic performances, or in ethnic restaurants for reasons of authenticity. In certain circumstances exceptions might apply for jobs which entail providing people of a particular 'racial' or ethnic group with personal welfare services. These provisions for exceptions would equally allow the recruitment of ethnic minority or white applicants.

In Germany, industrial relations regulations create an obligation on the part of both employers and employees not to discriminate. When this is operated in conjunction with a system of works councils with access to information about the organisation, it can provide an effective addition to legislation against workplace discrimination (Forbes and Mead 1992).

Some countries have industrial tribunals to deal with employment discrimination cases. Forbes and Mead (1992) suggest that separate tribunals should be set up to handle all discrimination cases, or that only specialist personnel should deal with such cases within the established tribunal framework, so as to allow a body of specialist expertise to develop.

Enforcement agencies

Some people argue that the fact that few racial discrimination cases appear before the courts means that discrimination is rare. However, the real reason is that there is either a lack of legal mechanisms for bringing a case, or the mechanisms for doing this are inadequate. "The fact that individuals do not have access to the courts and tribunals

constitutes a fundamental criticism of the limited measures that have been introduced by individual states" (Mirza 1995). Forbes and Mead (1992) argue that anti-discrimination measures cannot be effective without a range of measures of implementation. These include the creation of an agency backed by law and central government to undertake advisory and litigatory functions. They see the existence of an agency as a key indicator of a country's commitment and progress in dealing with discrimination. Governments in several countries have established special enforcement agencies to initiate legal action and help individual litigants. This is particularly important when individuals are without the resources or skills to pursue their cases to tribunals. An agency could have both an educational role and formal investigative powers, with the ability to take cases to court. An enforcement agency may also (as in Britain and the Netherlands) be authorised to prepare codes of good practice, advising employers what they should do to avoid discrimination. (Banton 1994a). Forbes and Mead (1992) conclude:

Government-funded and semi-autonomous commissions and bureaux are needed to specialise in anti-discrimination measures, and a range of tribunals to deal with complaints is required. The appointment of an ombudsman with an operating policy of voluntarism and co-operation, but backed up by an enforcement authority, is another possibility. There is also a place for non-government organisations to provide assistance, take cases to court and champion the cause of ethnic minorities, if necessary by acting as a spur to government bodies.

Contract Compliance

It is possible for national legislation to enable anti-discrimination to be pursued by administrative action, such as contract compliance. This is when the government or local authorities encourage companies and agencies supplying goods or services to comply with minimum requirements on employment practices, including on equal opportunities. The main impetus for equal opportunities contract compliance came from the United States. During the Kennedy administration contractors were required to file compliance reports to contract compliance offices in government departments, and non-compliance on issues of racial equality led to termination of contract. Experience in the USA and the UK has shown that contract compliance can lead to greatly improved equal opportunities practices in the companies involved. Forbes and Mead (1992) conclude:

This practice does result in a faster spread of good practice throughout the economy, since it concentrates minds and changes practices more quickly than would otherwise be the case. Should they choose to use this approach, central and local governments find themselves in a very strong position, given their vast and often concentrated purchasing power, to establish a vigorous timetable for implementation and assertive evaluation techniques.

The conclusion of a recent international overview of legislative measures to combat discrimination can be repeated here: "In short, a comprehensive anti-discrimination statute in civil law, backed up with measures to promote equal opportunity and a specialised redress mechanism, appears to be the most effective way to tackle discrimination by legal means" (Zegers de Beijl 1995).

7.2.6 Voluntary measures against discrimination by employers and trade unions

Experience in the United States shows that anti-discrimination legislation is a necessary but not sufficient means of reducing racial discrimination in employment. The effect of such legislation is often that racism becomes more subtle, and that indirect, institutional or unintentional discrimination becomes more important. As two American researchers put it:

The effects of legal and intentionally discriminatory practices remain long after court decisions and social customs signal the reduction of overt discrimination. Racial oppression and privilege have become institutionalised, embedded in the norms ... and roles ... in a variety of social, economic and political organisations (Chesler and Delgado, 1987).

Therefore, as well as laws against discrimination, there is a need for the stimulation of a range of social policy initiatives against racism and discrimination, including equal opportunities programmes, codes of practice, positive action, education and information provision, and training. The law can be used not just to prohibit, but to allow, to encourage and to facilitate. It can provide a stimulus for organisations to undertake 'voluntary' action, such as adopting equal opportunity policies.

Equal Opportunity Policies

Laws against discrimination need the support of equal opportunity policies implemented at the workplace. An equal opportunity policy consists of a set of aims and procedures adopted by an organisation which should be summarised in a public statement and made known to all employees. An equal opportunity policy could include the following:

- an audit of ethnic minority employees;
- ethnic monitoring of job applicants;
- equality targets for recruitment;
- equality targets for entry to management posts;
- recruitment initiatives to encourage ethnic minority applicants;
- training for recruiters and selectors on avoiding racial discrimination;
- positive action measures to stimulate ethnic minority applications
- positive action training for ethnic minority employees
- procedures against racial harassment

Ethnic Monitoring

Ethnic monitoring entails the collection of statistics on the ethnic origin of all employees and trainees in order to identify where ethnic minority staff are employed in the organisation and to compare their progress with that of white staff. Monitoring of the workforce and of decisions made at recruitment, selection, promotion and redundancy stages has an important contribution to make in cases of both direct and indirect discrimination. Such statistics can reveal unintentional discriminatory outcomes and allow employers to deal with problem areas by reviewing standard practice and providing specific training to increase awareness and introduce new techniques to ensure fairer

outcomes (Forbes and Mead 1992). The ethnic profile of the workforce provides a baseline against which progress can be measured. Experience in the USA has shown that firms usually discover advantages in the practice of monitoring, not least the fact that the very process of recording and returning data gives a degree of systematisation of recruitment and selection procedures and criteria which might previously have been absent.

Codes of Practice

One of the roles of the enforcement agency may be to prepare codes of good practice in conjunction with employers and trade union representatives. A code of practice gives practical guidance to employers on policies which avoid discrimination (see above, Section 7.2.3). It would cover the full range of employment issues, such as recruitment and selection procedures, opportunities for training and promotion, disciplinary procedures for racist harassment, dismissal and redundancy procedures, and taking account of particular cultural or religious needs. A code would encourage organisations to adopt an equal opportunity policy, and anti-discrimination training for staff. There might be separate codes for trade unions and for employment agencies.

Positive Action

Positive action seeks to do more than simply attack discrimination; it also includes measures to tackle the causes of under-representation by devoting extra resources to encourage and assist members of under-represented groups to compete for employment. Examples of the sorts of positive action measures which could be adopted are in existence in some member states. These include organising special recruitment campaigns targeted at ethnic minority areas, or advertising in ethnic minority publications. The national reports show that some people still confuse 'positive action' with 'positive discrimination'. Employers can encourage the interest of those they are trying to attract, and take other positive steps, but should then select candidates solely on the basis of their suitability for that job. This is different from the use of quotas, which would constitute positive discrimination. Setting a quota for people from ethnic minorities would almost certainly involve selection on the basis of 'race' rather than on merit alone, which would be undesirable.

In the UK the law allows for positive action training for groups before they enter the labour market, or for groups of employees who are under-represented in particular work within companies. However, in the UK this does not allow for 'reverse' or 'positive' discrimination or 'quotas'. Unlike positive discrimination, positive action stops at giving ethnic minorities more favourable treatment in competition for jobs. Positive action in employment is the promotion of ethnic minority interests and chances *within existing procedures* for distributing and allocating jobs and training. Positive discrimination on the other hand involves *overriding* existing allocation practices by allowing a degree of preference for minority group members.

Another sort of positive action measure is that found in the Netherlands, where the law allows positive action elements stronger than those allowed in the UK, namely the preferential treatment of minority applicants in the case of sufficient or equal qualification for a post. This does not, however, mean lowering the qualification requirement for the vacancy in order to recruit the minority applicant - this would be seen as unacceptable 'positive discrimination'.

Equality Targets

Equality targets consist of a figure of ethnic minority employees which employers would aim to reach by a specific date, through both positive action and through measures to eliminate direct and indirect discrimination (see Chapter 4). They may relate to numbers or proportions of under represented groups in particular jobs or grades, and be defined in relation to the percentage of ethnic minority population in the relevant area or local labour market. Where an organisation is recruiting, for example, graduates for professional jobs, the basis for setting targets might be the national labour market. Targets are not quotas and must not be reached by discriminatory selection decisions.

Anti-Discrimination Training

The national reports show that a great deal of ignorance exists about the employment circumstances of migrants and ethnic minorities, and the discrimination they suffer. Anti-discrimination training can form part of consciousness-raising activities on this issue, and is recognised as an important tool within the range of techniques for combating discrimination against migrants and ethnic minorities. Anti-discrimination training is to be differentiated from positive action training. Positive action training can be important as a means of compensating for years of discrimination and increasing the recruitment of minorities to employing organisations. However there is a danger that such training carries with it the assumption that there is a general deficiency within the minority group which needs to be addressed by training. In reality, one of the main factors which remains to blight the opportunities of such minorities is discrimination on the grounds of race, colour or ethnicity. A strategy for tackling this is anti-discrimination training. Whereas positive action training provides skills and knowledge to individuals to improve their own opportunities, anti-discrimination training is aimed at people who can affect the opportunities of others, and seeks to reduce discrimination by giving skills and knowledge or by changing attitudes or practices (Brown and Lawton 1991).

There are many different types of anti-discrimination training. Some of the different areas covered in the training content are as follows:

- imparting cultural information to prevent misunderstandings at work;
- making people aware of the racism underlying their own attitudes and behaviour, and helping them to develop strategies to deal with it;
- making people aware of the history and mechanisms of racism and discrimination, and helping people to develop strategies to oppose racial injustice;
- developing skills and work practices to stop discrimination in personnel management;
- explaining the meaning of an organisation's equal opportunities programme and the duties that it puts on individuals;
- explaining anti-discrimination legislation and its implications for the organisation and for the individual. (Brown and Lawton 1991).

Throughout the training literature runs a debate as to whether it is better to attempt changes in attitudes or in behaviour. Initially the predominant training goal was seen to

be the promotion of awareness and sensitivity amongst whites, focusing mainly on changes in attitudes and feelings (Luthra and Oakley 1991). The assumption of this approach was that attitude change would lead automatically to changes in practices, an assumption which later came to be questioned. For one thing, research has shown that there is no simple and direct relationship between attitudes and behaviour - in some instances employers have been shown to discriminate although they were not prejudiced; in others, racist employers have been shown not to discriminate in practice (Bovenkerk 1992).

It became recognised that this initial over-emphasis on training to produce attitude change was flawed. The pendulum of consensus swung more the other way - it was seen to be more important to produce changes in behaviour on the grounds that even if racist attitudes remain unchanged, at least the actual practice of discrimination may be effectively reduced. "Research on the relationship between attitudes and behaviour has created substantial evidence that changes in behaviour may have more potent and lasting effects than changes in attitudes, *per se*" (Bovenkerk 1992). Minorities are hurt more by racist practices than racist attitudes, it is argued. Moreover, the added attraction of this argument is that in the long term, changing behaviour may even produce a corresponding change in attitudes.

In reality, this simple attitude/behaviour dichotomy is flawed. Attitudes and behaviour are tied in a way that makes their logical separation difficult to sustain. Most jobs allow people a degree of discretion, and therefore "even when people stick to the letter of their formal duties there is plenty of scope for prejudiced attitudes to find an outlet in discrimination" (Peppard, 1983). Nevertheless, much training, implicitly at least, still subscribes to one or other emphasis. It is possible to recognise a rough typology of different anti-discrimination training approaches according to differences in strategy and content. (Wrench and Taylor 1993). These are categorised as follows:

1. Information Training
2. Cultural Awareness Training
3. Racism Awareness Training
4. Equalities Training
5. Anti-Racism Training
6. Diversity Training

(1) Information Training

In many European countries there would appear to be much training effort which could fall into this category: programmes to encourage inter-cultural awareness and promote better communication and understanding, training directed at those dealing with the integration of migrants which provides demographic facts and figures on migrants, their countries of origin, their current employment patterns, etc. A broader type provides cultural information but also includes factual information on prejudice and racism, the evidence and processes of discrimination, etc. The assumption behind this approach is that most people are fair, but are often unaware of the extent and effect of racial discrimination. Training is required to inform them about discrimination and disadvantage in society, so that they will be disposed to implement measures to tackle it. The underlying assumption is that the provision of correct information is enough to lead to behavioural change.

(2) Cultural Awareness Training

This not only provides cultural information, but actively engages trainees in exercises to change their attitudes; for example, role play exercises, or intensive group discussions. Sometimes these involve invited representatives of migrant/ethnic minority communities. Courses of cultural awareness might include material on the majority culture of the trainees on the grounds that thinking critically about their own culture will help in understanding others better. Courses on the theme of "living/working together with foreigners/migrants" will often fall under this heading. Although Cultural Awareness Training, unlike simple Information Training, is more active in trying to produce attitude change in the trainees, it still remains similar to Information Training in seeing behavioural change as relatively unproblematic. Implicit in this approach is the idea that raising trainees' awareness and changing prejudiced attitudes will thereby automatically reduce discriminatory behaviour.

(3) Racism Awareness Training

This approach is typified by the "Human Awareness" or "White Awareness" programme of Katz (1978) in the USA and those who follow her model. The premise of Racism Awareness Training is that racism is located in white people and operates to their interests; it is therefore their responsibility to tackle it. White people need to be made aware of their own racism as a precondition of being able to tackle the problem in their own lives. (Luthra and Oakley, 1991: 24). The methods are generally techniques to induce self-awareness in a group setting, with trainers sometimes using confrontational techniques, along with role-play and other self-awareness exercises. "The training thus aims to create a heightened awareness of racism within each participant, and largely presumes this will give rise to motivation at the behavioural level.

(4) Equalities Training

In complete contrast to Racism Awareness Training which seeks to change attitudes, Equalities Training refers to training which is designed primarily to affect behaviour. The training seeks to side-step attitudes by seeing them as private and irrelevant to the job, and simply aims to instruct the trainees in legally or professionally appropriate behaviour. This is defined as precisely as possible in terms of the appropriate norms and behaviour, and the required skills (Luthra and Oakley 1991:27). In many countries the starting point of Equalities Training will be that the law proscribes racial discrimination and that agencies and professionals must therefore make sure that discrimination, whether deliberate or unintentional, does not occur. This type might also be known as "Equal Opportunities Training".

(5) Anti-Racism Training

Anti-Racism Training was developed after disillusion with Racism Awareness Training, retaining a strong commitment to combating racism directly, whilst seeking to change organisational practice rather than individual self-awareness. The premise of this approach is that racism cannot be simply reduced to a problem of (white) individuals, and yet neither can it be tackled purely in terms of discriminatory behaviour without addressing the level of personal attitudes and awareness. The goal is to secure the support of individuals in challenging the racism which is endemic in the culture and institutions of the society, and so training exercises are geared to developing both self-awareness and job performance. Although producing change at the behavioural level is the target, the tackling of attitudes is seen as a necessary condition of effective behaviour

change. An important characteristic of this training approach is that racism and discrimination are still seen to constitute the main problem within the organisation, and the main reason for the training programme.

(6) Diversity Training

This is the most recent development, perhaps best typified by "Managing Diversity" programmes in the United States (Thomas 1990; MacDonald 1993). It has been argued that Diversity Management is the logical next step after measures such as equal opportunities initiatives and affirmative action programmes have broken down barriers to the employment of minorities, producing a more diverse workforce. Diversity management is seen as a strategy of fully tapping the resources within an organisation, getting people to perform to their potential. The training, which is mainly directed at managers, emphasises the importance of valuing difference. It argues that ethnic, racial and sexual groups have different cultural styles of working which should not be negatively labelled by white managers. Fairness is not seen as treating people equally but treating people appropriately. Managers should carry out a "cultural audit" to discover what it is that is blocking the progress of "non-traditional" employees; this may uncover the organisation's "institutional racism". The objective is not to assimilate minorities (and women) into the dominant white (and male) organisational culture but to create a dominant *heterogeneous* culture. It is different to the previous training approaches in that it is broader in emphasis, more ambitious, and long-term in perspective.

The International Labour Office has recently commissioned a survey on the extent and character of anti-discrimination training in several European countries, as part of its broader programme of work on "Combating discrimination against (im)migrant workers and ethnic minorities in the world of work" (see Wrench and Taylor 1993). One aim of this programme is to come to some conclusions about which type of training is most useful for combating discrimination, and in which circumstances. At the time of writing this report, the results of this survey are not available. However, it already seems clear that training which simply concentrates on information provision on aspects of 'culture', or which restricts its focus to attitudes, will be inadequate, and that training must cover behaviour modification and tangible anti-discrimination practices.

Recommendations for trade unions

Although many of the above 'voluntary' measures are relevant to trade unions as well as employers, there are some specific issues of particular relevance to unions. For one thing, there is a need for more accurate data on membership levels of migrants in unions. The availability of data, and the density of union membership amongst migrants, seem to vary a great deal between different member states. Some trade unionists have assumed that the right to join a trade union should be limited to those who are nationals of a country. In many member states migrant workers are under-represented in unions, reflecting the fact that unions have not been seen to be sympathetic or relevant to their issues. They have therefore turned to other organisations to protect their interests. In other countries, unions have positively welcomed migrants, appeared to be sensitive to their issues, and have even set up specialised departments within the unions to deal with them.

Unions have an important and special role to play in the integration of migrant workers

both in the workplace, and in broader society. Special measures are needed for unions to adopt in countering racism and discrimination. These might include:

- union educational programmes which tackle racism and discrimination. These should not simply cover, for example, issues of right extremism - they should also attempt to develop awareness on discrimination in the workplace and the union, and measures to tackle it.
- the adoption of an equal opportunities policy and code of good practice with regard to the union's role as an employer itself, as well as in looking after the interests of its members.
- a readiness to take vigorous action on employment grievances concerning racial discrimination, including a willingness to support victims as far as industrial tribunals.
- procedures for dealing with racial harassment at the workplace, with a readiness to take disciplinary action against union members guilty of racist action.
- a commitment to countering racist propaganda, including involvement in national demonstrations and campaigns to raise public awareness on these issues.
- the production of union material in relevant ethnic minority languages when necessary. This could include recruitment material and broader information such as health and safety regulations.
- encouraging employers to take on board anti-discrimination measures by, for example, the inclusion of equal opportunity clauses in collective agreements, and encouraging employers to use voluntary measures such as codes of practice, fair personnel procedures for recruitment and promotion, etc.
- encouraging migrants not only to join unions, but also to share union responsibilities, working to remove barriers which prevent migrant and ethnic minority workers from reaching union office.

In general, unions should not simply restrict their activities to the workplace, but should also concern themselves with the broader position of migrant workers in society.

Some trade unionists feel that the right to join a trade union should be limited to those who are legally resident in a country. However, increasingly, European unions are seeing it as important to secure rights and protection for all workers, including undocumented migrants. This report has shown that formal measures against discrimination are undermined by the illegal labour market. Thus unions should make it a priority to extend protection to workers in the illegal labour market, including undocumented workers.

The business case for equal opportunities

The measures for employers described in Section 7.2.6 can be described as 'voluntary', in that although they would be allowed for in law, they would not be mandatory.

Nevertheless, many employers do implement these measures. This might be for reasons of social justice, or a concern to avoid broader social problems. Their implementation does not, however, have to be simply altruistic. It is recognised that there can be a number of potential advantages stemming from equal opportunities practice. For example:

- if qualified people are locked into a secondary labour market of poor and unskilled work, this is an inefficient use of human resources and a waste of talent.
- if workers are employed below their capacity, this can lead to poor motivation and low productivity.
- migrants tend to be a young population, and in some local labour markets form an increasingly significant proportion of school leavers. Therefore, an employer who presents a negative image to ethnic minority young people may have difficulty recruiting appropriate trainees.
- the introduction of a well-managed equal opportunities programme which includes the accurate monitoring of both the existing workforce and new applicants can give new and helpful insights into aspects of the organisation's human resource management.
- if employers fail to recruit and use ethnic minorities in a culturally diverse region they will lose an opportunity to increase their attractiveness to potential customers.
- there is a danger of bad publicity if an organisation is suspected of operating racial discrimination. Whereas a high profile equal opportunities policy can be very good for the corporate image, a tribunal case for discrimination can severely undermine it.

The balance between voluntarism and compulsion

While it is true that there can be identifiable advantages for an employer in the introduction of equal opportunity measures, and that in some member states individual employers have embraced them willingly, it is also true that without further encouragement by legal measures their widespread adoption is unlikely. Even in countries such as the UK and the Netherlands it remains the case that there is relatively little incentive to encourage employers to adopt good practice in this area, over and above the avoidance of unlawful discrimination. There is therefore an argument for imposing greater requirements on employers to introduce equal opportunity measures.

A legal framework might be established to impose a duty on employers to work for equality in a number of ways. For example, employers might be under a duty to monitor the ethnic origins of their workforce, and make annual returns to the appropriate enforcement agency. Alternatively, the agency might simply be given the power to require them on demand. Employers might be given the duty to adopt goals to be achieved over a certain period of time - such as their workforce proportionately reflecting the ethnic breakdown of the local labour market. Contract compliance measures by local and national government might be used to encourage these activities. In other words, such measures would make some of the above-listed 'voluntary' measures less voluntary.

In the UK the CRE has asked, without success, for something similar to be introduced. It points out that the Race Relations Act relies entirely on voluntary action to achieve change, provided only that employers avoid actual racial discrimination. Few in positions of power and authority have adopted, implemented and monitored the kind of comprehensive equal opportunities policies that would help end discrimination and enable all to realise their potential regardless of ethnic origins. Accordingly, the CRE is calling for a new legal framework for achieving equality which emphasises achieving equal opportunity beyond the basic elimination of unlawful racial discrimination.

One model which swings the pendulum a little more away from voluntarism towards compulsion is that recently considered by the Netherlands. A 1989 report to the Dutch government by the Scientific Council for Government Policy (WRR) recommended an Act for the Promotion of Labour Opportunities, based upon the Canadian 'Employment Equity Act'. This act, which had been in effect in Canada for two years, commits companies to employ minorities to bring about a proportional reflection of the country's population breakdown. In order to achieve proportional representation of minorities in the workforce, employers should, in consultation with employees' organisations, formulate a public plan with goals and timetables. Although no sanctions are imposed if a company does not reach its target, the act makes it a legal obligation for employers to release public reports annually, in which they have to set out the number and proportion of minorities in their workforce. The rationale behind this is that because of the figures are made public, social pressure will be exerted on the company to increase the representation of minorities in the workforce. This measure is sanctioned; when a company does not make its annual report, it will be fined. As an additional sanction, the government will be able to use contract compliance to encourage firms to perform well; it therefore has the ability to cancel a contract with a company that is not striving hard enough for a more proportional representation of minorities. (Kosten, 1994). The Canadian act was one of the influences of the Act for the Promotion of Proportional Labour Participation of Non-Natives (Wet Bevordering Evenredige Arbeidsdeelname Allochtoon) which was passed in the Netherlands in 1994 (see Chapter 3).

Although many of the equal opportunity measures implemented by employers in countries such as the UK and the Netherlands are 'voluntary', they may well be motivated by a desire to avoid falling foul of anti-discrimination legislation. A major study of employers' equal opportunities practice, financed by the UK Department of Employment, concluded that a successful policy needed to have the commitment of organisational power holders such as senior directors, but that this commitment was unlikely to be 'voluntarily' secured without some sort of pressure.

"There are a number of ways in which their attention might be engaged, including: moral pressure and example from government; financial incentives, such as those entailed in contract compliance; legal sanctions and penalties; and the emergence of perceived business advantage. In our research almost all the initiatives we encountered had their origins in some sort of outside pressure (investigations, riots, accusations of malpractice, and so on.) A significant number of managers also made the point that equal opportunities were costly of time and resources. They often said they would be inclined to do more if there were an obvious business pay off, or, more frequently, a discernible price to be paid for inaction" (Mason and Jewson 1992).

The conclusion has to be that where a 'business pay-off' is not immediately obvious, some extra pressure will need to be applied via the legal framework.

7.2.7 More Information and Research

Chapter 6 of this report described how national reports were hindered by incomplete national statistics, and more specifically by lack of research on the experiences of migrants in employment, and on discrimination. In many of the 12 member states there was relatively little or no such research to refer to, little public awareness of discriminatory practices, and therefore little debate as to their implications for social exclusion. The acceptance of a notion of 'no problem here' means there is little incentive for research, the absence of which then reinforces the idea that there is no problem. Some reports explicitly made the point that until broader awareness of the various processes of discrimination and exclusion are identified and discussed, there can be no progress in related social policy developments against exclusion.

It is important to raise public awareness through comprehensive studies on the experiences of non-nationals of different ethnic backgrounds, including those who may be working illegally. Better information on working conditions is needed, in order to show to what extent migrants have to perform heavy, unpleasant or monotonous work, suffer noisy or dangerous work conditions, work anti-social shifts, suffer higher accident or absenteeism levels, and so on. Research could focus on, for example, what is happening in traditional and declining sectors of industry where migrant workers are over-represented. Are they unfairly selected for redundancy, and do they subsequently have less chance of re-employment? What keeps them from being employed in newer industries: education, geography, or discrimination? Research should also focus on immigrants who have taken the nationality within a member state, and the circumstances in which this has a positive impact on employment. It might show, for example, that the acquisition of nationality, although desirable, is still not sufficient in itself as a remedy for the problems faced by immigrants.

In many countries at present, official statistics provide information only on foreign nationals. As the Danish report puts it, when immigrants and refugees have become naturalised, this changes neither their colour nor their name, and they are just as much subject to racial discrimination as immigrants and refugees who still have foreign citizenship. When official statistics lack detail, researchers can therefore play an important role in filling in some of the gaps in knowledge by carrying out specific surveys. Surveys which produce evidence of inequality or disadvantage can, by 'controlling' for other possible causes, demonstrate that the residual disadvantage is likely to be a result of discrimination.

This report has recommended that equal opportunity and anti-discrimination initiatives should be implemented in companies and trade unions. However, it is clear that research will also need to be carried out on the circumstances of migrants in companies and trade unions before many key people in these organisations will be convinced of a need for such measures. When equal opportunities and anti-discrimination measures have eventually been adopted, there will need to be case studies of organisations which have operated them, in order to disseminate knowledge of good practice to others.

Discrimination testing

As argued elsewhere in this report, statistical indicators of inequality are not enough in themselves.

"Statistics of inequality are snapshots of complex and continuing processes. ... No one can ascertain the extent to which disadvantage is the result of discrimination without first understanding the process which has produced it ... It is essential to understand how the system works before looking to see if it is operated in a manner that gives some an advantage at the expense of others." (Banton 1994)

Therefore, further types of research are needed. Discrimination testing, where people of different ethnic origin but having the same qualifications apply for jobs, is an invaluable way of finding out the degree of discrimination. The International Labour Office (ILO) initiative "Combating discrimination against (im)migrant workers and ethnic minorities in the world of work" is extending its programme of discrimination testing (Bovenkerk 1992), and the Netherlands has carried out the first national study (Bovenkerk, Gras and Ramsøedh 1995). Other national studies are planned by the ILO for the near future. In many countries, no such discrimination testing has ever been carried out, and it is important that such work is undertaken as one of the first stages in a programme of research.

Qualitative research

Discrimination testing such as carried out by the ILO is effective, and is an important first stage, but it has limitations in its explanatory value. It clearly demonstrates the existence of the problem, but gives little further insight into the processes behind it. Qualitative research can complement and add to the research already being done by exploring in detail the attitudes, motives and practices of key labour market players, including employers, trade unionists, and migrant workers themselves. It can bring to light practices in the labour market which contribute to the exclusion of migrants and ethnic minorities, even though they may not be motivated by racism or intentionally discriminatory.

In addition, research on discrimination that takes into account the opinions and experiences of migrant workers is badly needed. Most research done on the subject focuses on statistics or on interviews with managers. Fewer studies incorporate direct information from migrant workers themselves. Qualitative research on the experiences of migrants at the workplace can bring out their subjective experiences of inequality and discrimination, their perceptions of barriers to occupational mobility, and a whole range of first-hand experiences which are otherwise invisible to outsiders. Such material has the power to undermine the complacency of those who feel that there is no problem.

Research can usefully cast light on the relationship between educational performance and employment status. The extent to which language ability prevents migrants and refugees from getting jobs has not been subject to detailed research. It is not known to what extent under-valuing of the education and experience of immigrants and refugees is responsible for their higher rate of unemployment. Information on vocational training is often inadequate. It is known that young people of foreign origin often have great difficulty in finding places for practical training, but to what lies behind this is often not known.

Within companies, migrant workers are under-represented in training and qualification programmes, mainly in those offered during working-hours. Some evidence from trade unionists indicate that this could be partly due to discrimination, even on the part of shop stewards who participate in selecting workers for further training. Research is therefore necessary to shed some light on the reasons for the under-qualification of migrant workers and its possible connection with discriminatory practices within companies and trade unions.

Little qualitative research has been carried out to explain the incidence of discrimination in terms of the various motivations and interests of the respective actors and gatekeepers in working life, and the degree to which it results from fear, prejudice and intolerance, taste or profit. Is it among employers, managers, workers or clients that the real opposition to employing immigrants and ethnic minorities is to be found? As long as the reasons why, and the ways in which, people discriminate are not clearly identified, it will prove to be difficult to design effective means to tackle this.

Research on the illegal labour market

The issue of discrimination and the illegal labour market is qualitatively different from the issues of employment discrimination and the 'second generation' being discussed in many EU countries. Nevertheless, the two issues are related. The existence of the informal labour market undermines anti-discrimination measures, and creates a class of workers who are unable to draw upon the protection of such measures. The national reports describe the difficulty in discovering the detail of the over-exploitation immigrant workers are subjected to. Immigrants rarely report such practices, often because they have no documents. This is one reason for the need for further research. There should be qualitative research to bring to light and expose these practices to public knowledge. There should also be sensitive, ethnographic work on workers in the illegal labour market to fill in the picture of how people enter such employment, the operation of informal networks, and the relationship of the informal with the formal labour market.

To conclude, it is clear that major issues relating to the employment exclusion of migrants and ethnic minorities in Europe are the discrimination which keeps them out of good jobs in the regular employment sector, and the discrimination which keeps them in the worst jobs and in the unregulated sector. Already there is some evidence at the statistical level which confirms this distribution. What is particularly lacking is detailed qualitative work which will allow more insight into the processes at work here. Such an insight will not only be of academic relevance in facilitating an understanding of forces at work in the European labour market, but will also have important implications for social policies aiming to protect vulnerable groups in the labour market. Furthermore, dissemination of the findings of this research, whether in the media, or by education or training programmes in employment, will help to overcome some of the problems of misunderstandings and lack of awareness described in Section 6.2.

International exchanges of information

There should be international exchanges of experiences on issues such as citizenship and anti-discrimination legislation, the experiences of equal opportunities policies, etc. This is best co-ordinated by international organisations. The ILO is carrying out such comparisons as part of its current programme: one is a comparative analysis of national measures against discrimination in employment in different countries (e.g. Zegers de Beijl: 1991). A second part is its comparison and evaluation of anti-discrimination training measures in employment, currently under way in the UK and the Netherlands and planned for a number of other European countries.

There could be similar comparative research and international exchanges of information which could be of great value. The EU's ETUC and UNICE could arrange such exchanges of information on a European level. Managers and officials of companies and trade unions should meet with those from other countries to exchange both good and bad experiences in the field. For example, a meeting of personnel managers at a European level could be initiated, where managers from companies with an equal opportunity policy would inform their colleagues about the advantages of, and the problems concerning, such policies. The European Union and initiatives launched by the European Commission or other European institutions can be valuable facilitators of such activities. One of the national reporters discovered during the course of research for this project that often the mere mention of a European institution would open the door to many informants.

7.2.8 General Employment Protection

Even with the best measures, anti-discrimination law and practice will have a limited impact in the context of a general degradation of work. Anti-discrimination protection can only be effective in the context of reasonable minimum standards of employment protection. At an EU level this issue has been addressed through the Social Charter and the social chapter of the Maastricht Treaty. Included in the 1989 Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers - the Social Charter - are principles relating to the improvement of the well-being of EU workers, covering employment and remuneration, better working conditions, worker participation, health and safety at work, etc. Britain alone refused to adopt the Charter. The social chapter of the Maastricht treaty also deals with the social rights of workers in the EU, and, unlike the Social Charter, is legally binding. Again, Britain alone refused to sign this.

The dispute between member states on this issue symbolises the tension between economic strategies and social objectives of European policy (Sales and Gregory 1995). The European Union was always supposed to be more than economically driven. It was conceived from the start as having an important social dimension to ensure fair competition and free movement of labour, thus giving wider legitimacy to processes of economic integration. However, since the early 1980s, the UK has led an attack on harmonisation in this sphere, diluting and blocking social legislation, and perhaps setting a precedent for other new states opting out of unpalatable social provisions. The UK government sees measures of employment protection such as those in the social chapter of the Maastricht Treaty as an unnatural interference with the free operation of the labour market. This philosophy is reflected in what is happening within the UK: for example,

the government recently abolished wages councils which had set minimum hourly rates in sectors such as hotels and catering, retail, hairdressing and the rag trade, fast food outlets, hotels and department stores. A quarter of all ethnic minority employees work in such low paid, low status jobs (*Guardian* 10 February 1993). Dismantling wages councils leaves Britain as the only EU country without some form of legally enforceable minimum wage protection. Also relevant here is the UK government's undermining of trade union rights in a series of Employment Acts, so that union rights are inferior to those in many other member states. The recent failure of a year-long union campaign in the Midlands to improve the pay and conditions of a group of highly exploited ethnic minority sweat-shop workers was largely attributed to the reduction in union power brought about by the government's legislation (Wrench and Virdee 1995).

This is the paradox: the UK maintains the strongest anti-discrimination legislation in Europe, with its measures in many ways providing a model for others to emulate. Yet its standards of general employment protection are among the weakest in the EU, which means that in practice the anti-discrimination measures are practically irrelevant to large sections of its ethnic minority workforce. In some other EU countries standards of general employment protection are higher and these often benefit migrant workers along with indigenous workers, but the lack of anti-discrimination measures means that its migrant and ethnic minority workforce are unable to seek protection those extra disadvantages suffered only by visible minorities. Clearly, what is needed are both elements: general employment protection measures, and more specific anti-discrimination measures in all EU member states.

"In the absence of a high general standard of employment protection, the existence of such (anti-discrimination) laws merely accentuates the hierarchy of employment. Only those people with secure, permanent jobs and the protection of a strong trade union may be in a position to insist on their rights. Those at the bottom of the hierarchy - who are most vulnerable and disadvantaged and so most in need of legal protection - are precisely the groups who have the least access to the law. This is leading to a greater polarisation, whereby an ever increasing proportion of people find themselves in a twilight zone of temporary, casualised, unregulated work." (Sales and Gregory 1995).

Furthermore, anti-discrimination law does not touch the large numbers of workers who are outside the formal labour market in highly exploitative illegal work. For people with insecure employment status, including undocumented workers and asylum seekers, anti-discrimination law is almost irrelevant. This partly explains the lack of concern with equal opportunities and anti-discrimination measures in countries of Southern Europe, whose national reports describe the super-exploitation of large numbers of migrants in poor or illegal work, suffering conditions which would not be tolerated by native workers, but which they are not in a position to reject.

The national reports have shown how in Greece the informal economy forms up to 30% of total economic activity, with migrants working illegally in jobs which locals avoid, in small firms which avoid labour inspection, in seasonal work, and in low status jobs in catering and tourism. It also noted that undocumented migrants are being increasingly employed in more 'regular' jobs. In Spain unregistered immigrants were estimated to represent 40 to 60% of all immigrant (non-EU) workers, working with no contract or

social security benefits and often suffering exploitative working conditions in terms of wages, quality, intensity or duration of their work, and arbitrary dismissal, sometimes without wages. In certain sectors employers prefer to employ immigrants because of the low cost, pliability and vulnerability of this type of labour force. The Italian report showed how the current policy of restrictions with regard to immigrants who are already resident in Italy and the difficulties they have in securing the legalisation of their position are thus perpetuating and reinforcing conditions of marginalisation. In Portugal it was estimated that about 50% of ethnic minority workers have no employment contract, with no legal protection, welfare rights, or protection against abuses of safety or working hours.

In these countries, racism and discrimination are seen to operate in the sense of the concentration of ethnic minorities in poor working conditions, and sometimes in the ideologies of rationalisation which help to maintain their segregation in such work. Unlike countries of Northern Europe the issue is not expressed in terms of a concern is with the unjustified exclusion on 'racial' or ethnic grounds of migrants and ethnic minorities, particularly the 'second generation', from the employment opportunities they reasonably aspire to. In countries of Southern Europe immigrants are actively preferred and recruited because they are cheaper, more vulnerable, and more pliable - they are less able to resist over-exploitation in terms of work intensity or working hours. They experience a perverse kind of "positive discrimination" in the selection process and then, within work, suffer the "negative" discrimination of conditions which indigenous workers would not tolerate. Therefore, 'anti-discrimination' measures in this context are seen to include union campaigns for the regularisation of illegal workers as a step to end the discrimination suffered by these workers resulting from their irregular status.

It is possible to speculate that the different emphases of Northern and Southern Europe may converge in the long run. As well as struggling with the problem of the exploitation of migrants in irregular work, countries in the South will need to develop an awareness of equal opportunity and anti-discrimination measures which will become increasingly relevant for settled migrants in regular work, such as found in the industries of Northern Italy, for example. Meanwhile, the issue of the illegal labour market is not one restricted to the countries of southern Europe. The illegal labour market is said to be expanding in countries of the North, particularly from the EU's eastern borders. For example, agreement has been reached between countries of the EU and four Eastern European neighbours that their nationals no longer need visas to enter relevant member states. Now, in Germany and Belgium there is currently a question of Poles who enter as tourists for short periods and work illegally, and who have the freedom to move (and continue working illegally) in other European countries. (This gives them an advantage compared to migrant workers who are third-country nationals who do not have the freedom to move to other countries - Rea 1995). The issue of the illegal labour market is the 'other side' of the issue of anti-discrimination measures for migrants and ethnic minorities in employment. Firstly, illegal work undermines the effects of fair employment practice and anti-discrimination measures in the regular labour market. Secondly, discrimination in the regular labour market is one factor which contributes to the entry of ethnic minorities and migrants into the unregulated and illegal labour market.

It has been argued that there is a "fundamental contradiction" at the heart of European Union policy. Whilst on the one hand there are moves to develop more social and

economic rights and raise the living and working conditions of citizens of member states, on the other hand, many of the most vulnerable groups are denied access to these rights, including some 15 million migrants from non-member states who are currently residing within the Union. "This is producing an ever widening gulf between formal and substantive equality, between theoretical and actual access to the labour market, between those with high status, well paid and relatively secure jobs and those who are excluded from the labour market altogether or exist at its margins in various forms of precarious employment" (Sales and Gregory 1995). If this gulf is allowed to develop, it will lead to a "dual society". A report for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Ball 1994) argues that in the 1990s, the choice facing Europeans lies between a dual society and an active society:

A "*dual*" society in which wealth is created by a highly qualified labour force, using capital equipment based on advanced technology, and income is then transferred to the non-active, through social security payments, as the basis for some measure of social justice.

An "*active*" society, in which there is a wider distribution of income, achieved by means other than social security transfers, and in which every person feels that she or he can contribute, not only to production, with all those who wish to work having a reasonable chance of access to employment, but also by participation in the life and development of society.

The report argues that a "*dual society*" is unlikely to be socially cohesive. It will mean that some citizens will be doomed to long periods, even lifetimes, of unfulfilled potential at best and poverty at worst. It will also mean the persistent undermining of the economic competitiveness of Europe, because where social cohesion is lacking there is a cost. Therefore, they argue, the choice must be for the "*active society*". "It alone can be socially cohesive, and indeed allows meaning to be given to the term: a society which aims to reduce inequalities generated by social and economic imbalances, not just by social transfer payments, but by offering the opportunity for participation to all". When one marker of this dualism becomes ethnicity or colour, then the social implications of a "*dual society*" are even more severe. One way of assisting the access to employment and participation in the development of society of all groups is via both the legal and voluntary anti-discrimination measures discussed in this report.



La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España

Colectivo IOE:
M. Angel de Prada
W. Actis
C. Pereda

y

R. Pérez Molina
Experto asociado, Servicio de Migraciones para el Empleo
Oficina Internacional del Trabajo

El Departamento de Empleo de la OIT produce tres series de documentos de trabajo: Estudios sobre empleo, estudios sobre mercado de trabajo y estudios sobre migraciones internacionales. Estos documentos tienen por objeto divulgar el análisis y la información empírica realizados por el personal de la OIT y consultores que trabajan en el ámbito de estrategias y políticas de empleo, políticas del mercado de trabajo y migración en búsqueda de empleo respectivamente. Se distribuyen con el fin de estimular la discusión y provocar comentarios.

Las investigaciones del Departamento de Empleo también aparecen en monografías y libros del departamento publicados por la OIT y otros editores externos. Estas publicaciones divulgan investigaciones sobre asuntos de políticas claves en los campos del empleo, mercado de trabajo y migración internacional, que se suponen de importancia para muchos países y para un gran número de personas. Previa solicitud se puede disponer de una lista de publicaciones recientes. Estas pueden obtenerse en la OIT de Ginebra o en las oficinas de la OIT en todo el mundo.



INTERNATIONAL LABOUR OFFICE
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

4, route des Morillons
CH-1011 GENEVE 22

Telegrammes: INTERLAB, GENEVE
Telex: 415641 ILO CH
Téléphone: (022) 718 86 86

Telegraphes: (022) 709
Télégrammes: (022) 122 87

Sr. Jordi Porta
Jaume Bofill Foundation
Provença 324 Primer

B-08037 BARCELONA

Ref: MIG 33-3/57

Estimado Señor,

**Colectivo IOE: Actividades de formación
antidiscriminatoria en España**

Recientemente Ud. ha recibido el informe mencionado arriba que contiene los resultados de la tercera fase aplicada en España del programa de la OIT *Lucha contra la discriminación de que son objeto los trabajadores migrantes y las minorías étnicas en el medio laboral*.

Desafortunadamente, se ha deslizado un error en el último párrafo del prólogo. Le rogamos que tome nota y proceda a corregirlo en los siguientes términos:

El presente estudio contó con el apoyo financiero de la Dirección General de Migraciones del Ministerio de Asuntos Sociales (ahora de Trabajo y Asuntos Sociales), de la Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía y de las Fundaciones catalanas 'Jaume Bofill' y 'Paulino Torras Domènech'.

Atentamente,

W.R. Böhning
Jefe
Servicio de Migraciones
Departamento de Empleo y Formación

Indice

Prólogo	vi
A. Discriminación contra trabajadores marroquíes en el acceso al empleo, por el Colectivo IOE	
Introducción	2
1. España nuevo país de inmigración	2
2. Estructura del informe	3
Parte I. Método para investigar la discriminación laboral en el momento de la contratación	5
1. Presentación del método, origen y tradiciones de investigación	5
1.1. Tradición inglesa	5
1.2. Tradición estadounidense	6
2. Pruebas de verificación <i>in situ</i> y otras metodologías para el estudio de la discriminación laboral	6
2.1. Estudios sobre el proceso de discriminación	7
2.2. Estudios sobre la posición económica de las minorías	7
3. Propuesta de investigación internacional	9
3.1. Variables de la investigación	9
3.1.1. Variables desde la «demanda» del mercado de trabajo	9
3.1.2. Variables desde la «oferta»	10
3.1.3. Variables sobre condiciones generales del mercado de trabajo	10
Parte II. Recogida de pruebas contra inmigrantes marroquíes en el acceso al empleo en España	11
1. Mercado laboral español e inmigración extranjera	12
1.1. Evolución del mercado de trabajo en España	12
2. Características de la mano de obra extranjera en España	15
2.1. Cuantificación e importancia relativa	15
2.2. Diversidad de orígenes	16
2.3. Características de los trabajadores marroquíes en situación regular	17
3. Justificación de lugares y sectores para la aplicación de las pruebas de actores	19
Parte III. Descripción de la técnica realizada: pruebas de verificación <i>in situ</i>	21
1. Preparación de «actores» y «situaciones» a investigar	21
1.1. Selección de «actores»	21
1.2. Preparación de los equipos y bases locales de actuación	23
1.3. Selección de situaciones para las pruebas	24
1.4. Búsqueda de ofertas de empleo	25
2. Procedimiento de aplicación de las pruebas	27
2.1. Procedimiento formal de aplicación de pruebas	27
2.2. Incidencias en la tercera etapa	28
3. Medida de discriminación y presupuestos estadísticos	29
3.1. Medida de discriminación en el momento de la contratación	29
3.2. Presupuestos estadísticos	30
3.3. Prueba de validez interna	31
Parte IV. Resultados	31
1. Resultados de la muestra general de España	32
1.1. Trato desigual	32
1.1.1. Resultados de la primera etapa: «solicitud por teléfono»	32
1.1.2. Resultados de la segunda etapa: «invitación para entrevista»	39
1.1.3. Resultados de la tercera etapa: «ofertas de empleo» en las entrevistas	42
1.2. Resultados totales de «trato desigual»	42
1.3. Interpretación de resultados	43
1.4. Trato aparentemente igual pero realmente diferente	45

1.5.	Proporción máxima de discriminación	45
1.6.	Resultados del estadístico CHI2	46
2.	Resultados específicos	48
2.1.	Resultados por unidades espaciales de aplicación	50
2.2.	Resultados por sectores del mercado de trabajo	50
2.3.	Características de la empresa ofertante de empleo	52
3.	Conclusión	53
Bibliografía		55

Cuadros

1.	Estatus laboral de los trabajadores extranjeros, según área de procedencia (30 de junio de 1992)	3
2.	Evolución del empleo y desempleo en España (1975-1984)	14
3.	Evolución del empleo y desempleo en España (1985-1990)	14
4.	Evolución del empleo y desempleo en España (1991-1994)	15
5.	Origen de los trabajadores extranjeros por bloques regionales, 1992	17
6.	Trabajadores marroquíes no agrícolas (varones), provincia de residencia, 1992	17
7.	Trabajadores marroquíes no agrícolas (varones), estructura de edad, 1992	20
8.	Varones marroquíes menores de 25 años. Distribución por sector económico y provincia	20
9.	Propuesta de pruebas útiles a realizar. Distribución por sector económico y unidad de análisis	20
10.	Pruebas útiles en cada unidad espacial por sectores. Muestra realizada y muestra propuesta	22
11.	Resultados de las pruebas de verificación <i>in situ</i> , España	33
12.	Pruebas útiles con resultado de trato desigual	43
13.	Casos de trato aparentemente igual pero realmente diferente	46
14.	Proporción máxima de discriminación	46
15.	Resultados de CHI2 por unidades espaciales	47
16.	Resultados por unidades espaciales y sectores económicos	49
17.	Pruebas útiles en cada unidad espacial	51
18.	Proporciones, mínima y máxima, de discriminación, por unidades espaciales (Madrid, Barcelona, Málaga)	51
19.	Tasa crítica de discriminación, según sectores laborales	51
20.	Pruebas realizadas, según tamaño de empresa	53
21.	Pruebas realizadas, según dependencia de empresas	53

Gráfico y mapa

Gráfico 1.	Etapas del procedimiento de aplicación de pruebas	27
Mapa 1.	Distribución geográfica de los trabajadores marroquíes en España (excluido el sector agrícola). Varones menores de 25 años	18

B. La protección contra la discriminación a los inmigrantes en España: Del papel mojado a una legislación efectiva por Rafael Perez Molina

1.	Introducción	58
2.	Legislación antidiscriminatoria	59
3.	Legislación internacional incorporada	60
3.1.	De carácter universal	60
3.2.	De la Unión Europea	63
4.	Legislación interna	64
4.1.	La Constitución	64
4.2.	Normas con incidencia laboral	66
4.3.	Del ámbito de la Seguridad Social	70
4.4.	Derecho Común	70
4.5.	Infracciones y sanciones	71

5. Tutela en los Conflictos por Discriminación	73
5.1. Marco de la extranjería	74
5.2. Marco del empleo	74
6. Evaluación de la eficacia del marco legislativo-institucional	75
6.1. Marco legislativo	75
6.2. Marco institucional	82
6.3. Política de integración	84
7. Conclusiones	85
7.1. La situación en España	85
7.2. La legislación y las instituciones antidiscriminatorias	86
8. Sugerencias a modo de epílogo	87
9. Bibliografía	90
Estudios sobre migraciones internacionales	93

Prólogo

El presente documento está publicado por el Servicio de Migraciones para el Empleo de la OIT. Los objetivos del Servicio consisten en contribuir a : 1) La evaluación, la formulación y la ejecución de políticas en materia de migración internacional conformes a los objetivos económicos y sociales de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores y 2) el aumento en la igualdad de oportunidades y de trato, así como en la protección de los derechos y la dignidad de los trabajadores migrantes y de los miembros de sus familias. Sus medios de acción son la investigación, la asesoría y la cooperación técnica, así como las actividades relacionadas con las normas internacionales de trabajo. El Servicio también recopila, analiza y difunde información relevante a los miembros y unidades de la OIT y a otras partes interesadas.

Por mandato constitucional, la OIT tiene la obligación de proteger el "interés de los trabajadores empleados en países distintos del suyo". Esto ha sido tradicionalmente efectuado a través de la elaboración, adopción y supervisión de las normas internacionales de trabajo, y en particular por el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (n° 97); el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (n° 111); el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (n° 143) y por todas las Recomendaciones que les son complementarias. Los instrumentos legales internacionales de este tipo intentan influenciar en las legislaciones y regulaciones nacionales de cada país que haya ratificado los Convenios, en el sentido de cambiar no sólo la legislación sino también la práctica.

El aspecto más importante en cuanto a las normas de la OIT referidas a los trabajadores migrantes es la no discriminación o la igualdad de oportunidades y de trato. Muchos países se han adherido a este objetivo en las esferas económicas y sociales. Algunos han ratificado los Convenios de la OIT y se han esforzado en cumplir las obligaciones que dimanaban de ellos. Por tanto, se podría esperar que la discriminación hubiera desaparecido tanto en la legislación como en la práctica en esos países. Desafortunadamente, hay un gran número de evidencias que muestran que esto no es así en algunos aspectos y especialmente en los referidos a los puestos de trabajo de empresas tanto públicas como privadas. También existen estas mismas evidencias para países que no han ratificado los Convenios de la OIT.

Por ello, la OIT ha emprendido una serie de actividades bajo el título genérico de "Lucha contra la discriminación de que son objeto los trabajadores migrantes y las minorías étnicas en el medio laboral". El fin es reducir la discriminación hacia los no nacionales y las personas de distinto origen étnico informando a las autoridades, a las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como a los formadores implicados en la prevención o el control de la discriminación, sobre cómo las medidas legislativas y las actividades formativas pueden resultar más efectivas, basándolo en comparaciones internacionales del impacto de dichas medidas y actividades. Las actividades cubren 4 componentes principales: 1) verificar empíricamente la discriminación, 2) investigar el grado de eficacia y pertinencia de las medidas legales designadas a combatir la discriminación; 3) investigar los documentos y evaluar la formación y educación antidiscriminatoria o de igualdad de trato y 4) realizar seminarios internacionales para discutir los resultados de las investigaciones.

En este documento de trabajo se presentan dos estudios relacionados con la discriminación a los trabajadores extranjeros en España. En la primera parte, el Colectivo Ioe investiga con datos empíricos, la existencia o no de discriminación hacia los inmigrantes marroquíes a la hora de ser contratados. Las pruebas están basadas en la metodología propuesta por Bovenkerk¹ con el fin de unificar criterios que las hagan comparables con las realizadas en otros países, aunque adaptadas a las características de la migración española. En la segunda parte, Rafael Pérez Molina aborda la protección a los inmigrantes contra la discriminación en el empleo desde la legislación española, tanto en el marco legal como en el institucional. Para que la legislación antidiscriminatoria surta efecto es necesario no sólo elaborar disposiciones legales pertinentes, sino que también hay que establecer los mecanismos que se ocupen de plasmarlo en la práctica.

La información que aporta el documento puede ser valiosa para mejorar la política migratoria, pues nos constata que es necesario mejorar el marco legal y al mismo tiempo implicar más directamente a la sociedad (en este caso muy concretamente a la administración pública y al sector empresarial) para rectificar las tendencias discriminatorias que en el mundo del trabajo se dan hacia los inmigrantes.

Es menester dejar constancia del apoyo financiero que la Dirección General de Migraciones, la Junta de Andalucía y las fundaciones Paulino Torras Domènech y Jaume Bofill han realizado para la ejecución de la primera parte del presente documento.

W. R. Böhning
Jefe
Servicio de Migraciones para el empleo

¹ Bovenkerk, F: *Testing discrimination in natural experiments: A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of "race" and ethnic origin* (ILO, Geneva, 1993)

A. Discriminación contra trabajadores marroquíes en el acceso al empleo

Colectivo IOE: M. Angel de Prada, W. Actis y C. Pereda

Introducción

1. España nuevo país de inmigración

El cambio producido en España a partir de los años setenta y ochenta, respecto a los flujos migratorios, puede condensarse en el repetido tópico: «España de país de emigración a país de inmigración» (Colectivo Ioé, 1989). El cambio ha afectado, sobre todo, a la tendencia de los flujos, configurándose como nuevo país de inmigración. Sin embargo, no se debe olvidar que en la actualidad hay todavía cuatro españoles residentes en el extranjero por cada inmigrante en España: 1,6 millones de emigrantes y unos 400.000 inmigrantes. Por otra parte, la pluralidad interna del colectivo inmigrante es enorme (procedente de más de 75 nacionalidades).

La relativa novedad de la inmigración extranjera y el desconocimiento general sobre la misma¹ han propiciado que, hasta fechas muy recientes, ésta no se haya convertido en tema de opinión pública ni en materia de intervención para la administración. En 1990 el Gobierno socialista expuso por primera vez en el Congreso de los Diputados las líneas básicas de la política española de extranjería²; una de las tres líneas básicas de actuación ha dado lugar al «Plan para la integración social de los inmigrantes» (aprobado en diciembre de 1994), cuyos seis objetivos plantean claramente la necesidad de intervenciones públicas para evitar la discriminación y promover la integración social³. En suma, la administración ha reaccionado pero tardíamente. En cuanto a la opinión pública, va siendo informada por los medios de comunicación de masas que transmiten informaciones poco contextualizadas, cuando no inadecuadas, sobre colectivos de inmigrantes en España. Socialmente crece un sentimiento de estar en el límite de la posibilidad nacional de aceptar más extranjeros e, incluso, algunos grupos vinculados a ideologías neo-nazis han protagonizado asesinatos de inmigrantes; también se organizan colectivos de apoyo a la inmigración y ha surgido un amplio movimiento social contra la xenofobia y el racismo.

Pero, si nos atenemos a los datos, la proporción de inmigrantes regulares nunca ha sido relevante respecto al total de la población autóctona (actualmente está en torno al 1 por ciento) (Colectivo Ioé, 1994.a); los trabajadores extranjeros apenas suponen el 1,5 por cada cien personas empleadas en España; y el total de estos trabajadores representan escasamente el 6 por ciento de los parados españoles. Por otra parte y en contra del estereotipo general de la opinión pública no puede afirmarse, en general, que los extranjeros ocupen las peores posiciones del mercado de trabajo español (Colectivo Ioé, 1993.b). Si agrupamos las

¹ La primera investigación realizada en España sobre la inmigración extranjera en 1985-1987 la hizo Colectivo Ioé. Ver Colectivo Ioé, 1987.

² Las tres líneas básicas son: atajar las causas de la inmigración en su fuente, por medio de la cooperación al desarrollo; controlar los flujos migratorios, estableciendo cupos o contingentes de entrada; y la integración social de los inmigrantes.

³ Los seis objetivos básicos son: eliminar cualquier tipo de discriminación injustificada, tanto en el ejercicio de derechos como en el acceso a los servicios existentes; promover una convivencia basada en valores democráticos y en actitudes tolerantes; garantizar al inmigrante una situación jurídica y socialmente estable; combatir las barreras que dificultan la integración; y movilizar e implicar a toda la sociedad en la lucha contra el racismo y la xenofobia. Ver Dirección General de Migraciones, 1995, págs. 9-11.

Cuadro 1. Estatus laboral de los trabajadores extranjeros, según área de procedencia (30 de junio de 1992)

	Alto	Medio	Bajo	Sin clasificar
Total extranjeros	18,6	18,5	61,7	1,2
Unión Europea	32,5	25,7	40,4	1,4
América Latina	26,4	17,8	54,8	1,0
Asia	5,0	20,5	71,5	3,0
África	2,7	12,7	84,0	0,6

Fuente: Elaboración propia, datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992¹.

categorías ocupacionales en niveles de estatus laboral, obtenemos que dos de cada tres están en el nivel bajo, y en torno al 20 por ciento en cada uno de los niveles medio y alto (ver cuadro 1).

Pero existen situaciones muy diferenciadas, según el origen de los inmigrantes: los procedentes de la Unión Europea se sitúan en los niveles alto y medio (60 por ciento), los de América Latina se distribuyen casi a partes iguales entre los niveles alto y medio, por un lado, y el bajo por otro; sin embargo, el 71,5 por ciento de los provenientes de Asia y el 84 por ciento de los de África, se sitúan en el nivel bajo. Estos y otros datos muestran que existe una clara polarización en el estatus laboral, según el origen². ¿Influye en esta situación el comportamiento de los empleadores españoles?. La presente investigación se ha aproximado a esta cuestión y ha verificado que existe una tendencia a la discriminación por parte del empleador español respecto al grupo de jóvenes marroquíes solicitantes de empleo poco cualificado. Los resultados de esta investigación no permiten afirmar ni descartar que este comportamiento sea igual al del resto de sectores sociales españoles en sus respectivos ámbitos. Por otros trabajos realizados, podemos decir que en el comportamiento social actúa una superposición de lógicas (la lógica del beneficio empresarial, la lógica nacionalista, la lógica cultural diferencialista) y según se resuelva ésta se producirán tendencias a una mayor o menor discriminación (Colectivo Ioé, 1994.b). El problema, en su dimensión social, no se reduce pues a un único sector.

2. Estructura del informe

El presente informe recoge los resultados para España de la primera de las cuatro actividades que componen el proyecto general de la OIT: **Lucha contra la discriminación de que son objeto los trabajadores migrantes y las minorías étnicas en el medio laboral**. El objetivo de esta actividad en todos los países participantes en el proyecto es la recopilación de pruebas documentales sobre casos de discriminación en el momento de la contratación.

¹ El stock de trabajadores extranjeros no comunitarios es de fecha de 31 de diciembre de 1992 y el de trabajadores comunitarios de fecha 30 de junio de 1992. El conjunto, elaborado por nosotros, se cita como stock de trabajadores extranjeros.

² A la misma conclusión llega otro estudio realizado en Cataluña: «El lugar de origen (africano, marroquí y asiático) es el que más discrimina en la serie de relaciones que hemos establecido para decidir sobre el binomio: integración o racismo», Solé y Herrera, 1991, pág. 216.

Para facilitar la comparatividad internacional, este informe sobre España sigue la presentación de resultados que se realiza en el informe de Holanda ya publicado (Bovenkerk, Grass y Ramsøedh, 1995). Por otra parte, dada la novedad del método para la tradición española de investigación social, en algunos apartados hemos combinado la exposición de resultados con una detallada descripción técnica del procedimiento aplicado.

El informe tiene cuatro partes. La primera es una presentación del método propuesto por la OIT para investigar la discriminación laboral, discutiendo su proximidad y diferencia con otras propuestas anteriores. La segunda parte presenta la adecuación de la propuesta general al informe sobre España; en ella se justifica la selección del grupo de jóvenes varones marroquíes como grupo testigo, las tres unidades espaciales de análisis (Madrid, Barcelona y Málaga) y los sectores del mercado de trabajo analizados (servicios, construcción e industria). La tercera parte es una descripción de la técnica empleada («audit test» o «pruebas de verificación *in situ*») y los pasos dados para constituir los equipos en las tres bases de aplicación de las pruebas. La cuarta parte presenta los resultados de las aplicaciones realizadas, siguiendo paso a paso el esquema propuesto por el informe holandés y terminando con un breve resumen divulgativo de los resultados obtenidos.

Agradecemos a la OIT, y en particular al coordinador para el seguimiento de este proyecto del Servicio de Migraciones Internacionales para el Empleo, Sr. Roger Zegers de Beijl, así como al coordinador para esta actividad de la Oficina de España, D. Ulpiano San Martín, la confianza que han depositado en Colectivo Ioé para la realización de este trabajo y la atención que nos han dispensado durante su desarrollo. Asimismo Colectivo Ioé reconoce el interés y el esfuerzo que han desplegado todos los jóvenes «actores», marroquíes y autóctonos, los supervisores de cada una de las bases de actuación en Madrid, Barcelona y Málaga, así como las asociaciones de inmigrantes AEME (Asociación de Emigrantes Marroquíes en España) y ATIME (Asociación de Trabajadores Inmigrantes Marroquíes en España) y las entidades «Desenvolupament Comunitari» de Barcelona y «Málaga Acoge» en dicha ciudad. Ellos acogieron la iniciativa y la han hecho posible, si bien Colectivo Ioé se responsabiliza de posibles errores cometidos. Finalmente, confiamos en que la difusión de los resultados contribuya a hacer realidad los propósitos de la OIT cuando afirma: «se espera que el proyecto constituya, a la vez, un aliciente, un modelo y un patrón para fomentar, positivamente, las relaciones entre los nacionales, los migrantes y las minorías étnicas».

Parte I: Método para investigar la discriminación laboral en el momento de la contratación

El método para investigar la discriminación laboral fue diseñado en su origen como instrumento de verificación del cumplimiento de la ley. Las denominaciones que han ido adoptándose son: «situation testing» o «audit testing» en el ámbito anglosajón, «étude comportementale réactionnelle *in situ*» en lengua francesa, la empleada en el presente proyecto de la OIT «testing discrimination in natural experiments». La traducción castellana, recogiendo los diversos elementos del método, puede ser «pruebas de actores en situaciones reales» o, más brevemente, «pruebas de verificación *in situ*»¹. El método ha sido empleado como «auditoría» de una situación social para hacer manifiesto el problema de la discriminación, también como seguimiento evaluativo de la efectividad de medidas legales contra la discriminación o del grado de cumplimiento de las mismas. En suma, se trata de un método surgido en las ciencias sociales y empleado para ayudar en la batalla legal contra la discriminación.

1. Presentación del método, origen y tradiciones de investigación

El método de investigación «pruebas de verificación *in situ*» se ha utilizado para desvelar la discriminación en muchos campos de la vida social, no sólo en lo relativo al mundo laboral. Ha tenido un uso frecuente para estudiar la discriminación en la **admisión** en hoteles, bancos o establecimientos de servicios de personas pertenecientes a minorías étnicas o «raciales». Limitándonos al uso realizado para el estudio de la discriminación laboral y específicamente en el momento de la contratación, Bovenkerk señala dos tradiciones de investigación que han discurrido independiente una de otra.

1.1. Tradición inglesa

Se considera que los investigadores ingleses del gabinete de estudios Political and Economic Planning (PEP) fueron los primeros en utilizar el método en 1967. A partir de ellos, se estableció una tradición investigadora que ha influido en Holanda, Canadá, Australia y Francia².

El informe del PEP de 1968 (Daniel, 1968), mostró la intensidad de la discriminación existente en el medio empresarial contra las minorías llegadas al Reino Unido después de la segunda guerra mundial. El método empleado fue enviar a aquellas empresas de las que se habían recibido quejas por su comportamiento discriminatorio a un **húngaro nacionalizado británico**, a un **ciudadano inglés de la India** y a un **nativo inglés blanco**; se realizaron sólo 40 pruebas, lo que ha suscitado críticas por la falta de representatividad de los resultados

¹ No conocemos ningún estudio que haya aplicado en España esta metodología para aproximarse a situaciones de discriminación, lo que implica la inexistencia hasta la fecha de una etiqueta de marca para el método y, suponemos, un desconocimiento del mismo. Una técnica próxima a la que se propone en este informe es el «test de falsa compra», pero su ámbito se reduce en España a la sociología del consumo. En este apartado recogemos elementos de la exposición que realizan Bovenkerk (1992), Bovenkerk y otros (1995), para aproximar al lector español este método de investigación.

² Pueden consultarse las investigaciones realizadas en esta tradición investigadora en los países citados, en Bovenkerk (1992), págs. 8 y siguientes y 45 y siguientes.

obtenidos. Joweel y Prescott-Clarke emplearon el mismo método pero en lugar de «actores» enviaron «solicitudes escritas» para empleos de cuello blanco (Joweel y Prescott-Clarke, 1970). En ambas investigaciones se detectó la existencia de discriminación contra las minorías.

El segundo informe del PEP (McIntosh y Smith, 1974) incorporó el estudio conjunto de los dos niveles de cualificación (empleos no cualificados y cualificados), utilizando el método de actores para el primero y el de «cartas por correspondencia» para el segundo; asimismo introdujeron la variable género (observándose más discriminación contra las mujeres negras que contra los varones) y la variable cualificación (observando menor discriminación en empleos con mayor nivel educativo). El nuevo método de investigación fue adquiriendo consistencia y extendiendo su espacio de actuación. El estudio del Policy Studies Institute (sucesor del PEP), dirigido por Brown y Gay en 1985, investigó la influencia real de la legislación antirracista; otros investigadores como Hubbock y Carter han continuado esta tradición de investigación en Nottingham (Hubbock y Carter, 1980).

1.2. Tradición estadounidense

En Estados Unidos el método adquiere la denominación «situation testing» o «auditing» y comenzó a aplicarse a finales de los años sesenta por grupos activos en la lucha contra la discriminación en el ámbito del **alquiler de viviendas** a minorías, dado que la Corte de Justicia admitía estos resultados como evidencias. En el **mercado de trabajo** se aplicó esta metodología en la década siguiente. Así, Newman utilizó el «test por correspondencia» para comprobar la eficacia de programas de acción positiva contra la discriminación (Newman, 1978); se introdujeron nuevas variables, entre ellas el tamaño de la empresa, la exigencia de informes previos, etc. Como resultado más llamativo se observó que en las grandes empresas los solicitantes negros eran mejor atendidos que los blancos, porque las instituciones interesadas en que se cumpliera el programa de igualdad de oportunidades dedicaban mucho esfuerzo a revisar sus actuaciones; debido a esto el comportamiento de las empresas en el empleo de la población de la minoría negra tuvo una incidencia notable.

La ausencia de contactos entre investigadores de ambas tradiciones (alquiler de viviendas y mercado de trabajo) era tan grande que, cuando el Urban Institute de Washington, en colaboración con el General Accounting Office, estudió el mercado de trabajo para comprobar la discriminación contra los inmigrantes húngaros, el equipo de investigación de Cross (1990) **reinventó** el método, aunque con características propias: aplicaron 360 pruebas en empresas ubicadas en Chicago y San Diego por medio de actores anglo y latinos que relataron todo su proceso de contratación (Cross y otros, 1990). El interés metodológico de esta investigación se basa en que se verifica todo el proceso de contratación seguido con los entrevistados y no se termina la prueba hasta que se les ofrece o deniega el empleo (en el caso de los investigadores ingleses la prueba terminaba cuando se ofrecía o denegaba una entrevista).

2. Pruebas de verificación *in situ* y otras metodologías para el estudio de la discriminación laboral

Las pruebas de verificación *in situ* tienen la característica de ser un «experimento natural», de acuerdo con la denominación del proyecto de la OIT, lo que quiere decir que se producen en condiciones sociales habituales y no construidas en laboratorio. Por ello es de interés sopesar los pros y contras de las mismas en relación con otros métodos de investigación de

la discriminación laboral en el momento de la contratación¹; entre éstos pueden distinguirse los que estudian el **proceso de discriminación** y los que estudian **los efectos de la discriminación**.

2.1. Estudios sobre el proceso de discriminación

Según el énfasis que se ponga en uno u otro aspecto del proceso, se distinguen estudios sobre el **agente** que produce la discriminación, el **acto** de discriminación o la **víctima** que la sufre; también se distinguen estudios sobre **comportamientos** y estudios sobre **cualidades mentales** que supuestamente influyen en la acción (actitudes, prejuicios, etc.). En este caso, se trata de la distinción tradicional en sociología entre «lo que se dice y lo que se hace» o entre «actos y sentimientos»; ambos aspectos son importantes en un tema como la discriminación, que implica actos ilegales o comportamientos socialmente inaceptables.

Estas consideraciones indican que hay que ser precavidos en estudios mediante cuestionarios o entrevistas a empleadores para no sobrevalorar ni infravalorar la discriminación. Dependiendo del contexto social en que se encuentren los entrevistados, puede estar mal considerado «declararse» discriminador; por el contrario, aunque se admita la discriminación como algo «natural», puede que no exista otra salida que contratar extranjeros (por ejemplo en la agricultura).

2.2. Estudios sobre la posición económica de las minorías

La discriminación en el mundo laboral sobre minorías se ha estudiado frecuentemente mediante la recogida de datos de la participación de éstas en el mercado de trabajo, su presencia en puestos altos o la comparación entre muestras de autóctonos y de minorías. Los balances estadísticos suelen considerarse «evidencia *prima facie*» de discriminación, aunque a menudo no se presenten como casos de discriminación directa sino indirecta (desinformada, inconsciente, etc., en terminología de la presente propuesta). En dichos supuestos se aplican análisis de regresión estadística para identificar la importancia relativa de diversas variables. La desventaja fundamental de este modo de proceder es que no se consigue una prueba conclusiva de discriminación hasta que no se han identificado todas las posibles variables relevantes.

Conjugando los diversos enfoques de los estudios sobre discriminación, se establece una tipología de seis posiciones, que dan lugar a diversas metodologías de investigación (Bovenkerk, 1992):

Objeto de observación	Actos	Sentimientos
Los que discriminan	1	2
El proceso de discriminación	3	4
Los discriminados	5	6

¹ Para ampliar esta información, ver Bovenkerk, 1992, págs. 4-8.

- 1) *Laboratorios experimentales*. Se trata de ejercicios de rol (similares a los que se usan para formación o entrenamiento de habilidades específicas) con «reclutadores de personal» o aspirantes. Tienen la ventaja sobre otros métodos de que pretenden aproximarse a situaciones críticas, pero no garantizan que tales situaciones hipotéticas respondan a los contextos donde se producen los casos de discriminación laboral.
- 2) *Informes sobre actitudes*. Son el tipo de estudio más empleado. Los empleadores o gerentes son entrevistados y sometidos a baterías de tests para identificar sus estereotipos y prejuicios. Mediante una técnica refinada y aplicada continuamente, los resultados obtenidos nos dejan sin conocer lo que ocurre en la realidad, dado que no existe correspondencia automática entre «actitud» y «comportamiento».
- 3) *Observación directa*. Al parecer no se ha intentado aplicar la observación directa al estudio del proceso de contratación, por lo que no se conoce si el empleador estaría dispuesto a ser objeto de observación o si el procedimiento alteraría o no el comportamiento.
- 4) *Entrevistas con empleadores*. Se les pregunta sobre las prácticas de reclutamiento que consideran discriminatorias. Por un lado, estamos ante el mismo problema que en el tipo 2 (confusión entre actitud y comportamiento); además, las declaraciones del empleador pueden quedar circunscritas a la manifestación de «lo deseable» socialmente.
- 5) *Experiencias de «ser víctima de discriminación»*. Son conocidos los casos de novelistas o periodistas que se han hecho pasar por miembros de una minoría para vivir la experiencia de la discriminación en propia «piel» (por ejemplo, Wallraff en Alemania o, anteriormente, Griffin en Estados Unidos). Desde un punto de vista metodológico, experiencias de este tipo son exploratorias, válidas en sí pero subjetivas: válidas porque han podido experimentar la discriminación (el trato desigual) desde una instancia personal que permite la comparación de ambos tratamientos, cosa que no pueden hacer, siguiendo los ejemplos aludidos, turcos ni negros (ser tratados como blancos); pero subjetiva, no ampliable a la mayoría de la población: la situación era conocida y había sido denunciada ya por turcos y negros, ¿pero quién cree en la palabra de la minoría cuando acusa a la mayoría?
- 6) *Estudios de «victimación»*. Los informes sobre casos que han sufrido discriminación y los efectos que les han producido suelen tener una orientación «instrumental», a fin de que se llegue a considerar socialmente el tema o se tomen medidas políticas. Los resultados de estos estudios combinan las experiencias de las víctimas con los sentimientos que les produjo la discriminación y con la interpretación que ellos mismos realizan de lo ocurrido. El límite principal de este método es la falta de representatividad y su subjetividad: lo que una víctima considera intenso, otra no lo considera tal, dependiendo del contexto de referencia de cada una.

El método propuesto para el presente estudio rescata la cualidad de **observación en la vida real** de alguna de las propuestas anteriores pero tratando de superar la visión subjetiva y poco sistemática que presentan aquellas mediante un procedimiento contrastado. La propuesta tiene, también, sus propias limitaciones, entre ellas las de dar sólo respuesta a un tipo de preguntas, las que tienen que ver con la medición de los efectos de discriminación en el momento de la contratación, pero sin abarcar el proceso completo del trabajo (entrada, condiciones del empleo y salida del mercado laboral) y sin considerar los sentimientos del empleador en la decisión de contratar o no a un miembro de la minoría.

A partir de lo expuesto anteriormente, la OIT llega a la conclusión de que el método adoptado es el más adecuado para investigar la existencia o no de discriminación en el acceso al mercado laboral. Aunque puede resultar técnicamente complicado, como veremos más adelante, los resultados obtenidos son fácilmente comprensibles. Además en situaciones como las actuales en España, cuando la discriminación empieza a no ser bien vista y puede llegar a ser «ilegal», ésta se enmascara bajo formas de trato cortés; es preciso desvelarla y el método de «pruebas de verificación *in situ*» cuenta con capacidad para ello.

3. Propuesta de investigación internacional

Existen investigaciones sobre la discriminación que se produce hacia miembros de minorías étnicas en el mundo laboral, pero se trata generalmente de estudios circunscritos a una zona o a minorías concretas; además son estudios que se basan en metodologías dispares y con marcos conceptuales ligados a instituciones o grupos de investigación particulares. La metodología desarrollada por la OIT, pretende salir al paso de tales dificultades para lo que se basa en tres ejes fundamentales:

- a) un **diseño** de investigación que permita la **comparatividad internacional**;
- b) una **metodología estandarizada** que se va aplicar de forma homogénea en muchos países, y
- c) la paulatina construcción de un **marco teórico** amplio que ofrezca cobertura a las interpretaciones particulares.

3.1. Variables de la investigación

Se opera con variables agrupadas en tres apartados: la «demanda» del mercado de trabajo, la «oferta» y las «condiciones» generales del mismo; en estos apartados se trata cada una de las variables de modo dicotómico, según se expone a continuación:

3.1.1. Variables desde la «demanda» del mercado de trabajo

a) Tamaño de la empresa:

- En las **empresas pequeñas** habría menos discriminación porque se simplifican los trámites de contratación y la relación entre empleador y trabajador, que suele ser paternalista, suscita la protección de aquél sobre éste. La proposición contraria afirma que la pequeña empresa se sustrae a los requisitos legales y actúa arbitrariamente respecto a la discriminación.
- En las **grandes empresas** hay más experiencia de contratación de miembros de minorías; se encuentran más obligadas a tener en cuenta la normativa legal y están sometidas a estrecha vigilancia de sindicatos, ONG o grupos antidiscriminación; prefieren cumplir la normativa antes que perder imagen de marca. La proposición contraria afirma que en las grandes empresas es donde más se enmascara la discriminación bajo apariencia de legalidad.

b) Sectores público y privado:

- Desde la perspectiva de la **economía neoclásica** habría menos discriminación en el **sector privado**, dado que restringir las posibilidades de contratación por prejuicios étnicos sitúa a la empresa en desventaja comparativa con las empresas que no lo hacen. La discriminación, pues, será más alta en situaciones de monopolio o en sectores que no buscan directamente beneficios; ambas condiciones se dan en el **sector público**.

- Desde el punto de vista de los **derechos sociales** se afirma que habrá menos discriminación en el **sector público**, puesto que las instituciones gubernamentales están comprometidas en la aplicación de las normas antidiscriminatorias, mientras que la **empresa privada** actuará con mayor «libertad» en la contratación.

3.1.2. Variables desde la «oferta»

a) Grupos étnicos:

- La discriminación será más alta contra la **minoría más antigua** y mejor conocida, dado que se la percibe como «grupo problema» que lleva mucho tiempo y «se sabe» que no ha realizado (deseado, podido, etc.) la integración.
- La proposición contraria afirma que los empleadores rechazarán a los grupos inmigrantes de los que no tengan información contrastada, es decir, a los nuevos.

b) Sexo/género y etnicidad:

- Habrá más discriminación contra las mujeres de grupos étnicos que contra los varones, dado que, suponiéndose en ellas un nivel menor de cualificación, sólo recibirán ofertas para trabajar en empleos de baja categoría.
- Los varones de las minorías serán más discriminados que las mujeres de las mismas, puesto que su ascenso social puede ser considerado perturbador para el orden social de la mayoría.

c) Empleo y nivel de cualificación:

- Cuanto mayor sea el nivel de cualificación del trabajador de una minoría, menos discriminación habrá contra él. La cualificación es vista como un signo de asimilación y un valor para tratarle como igual.
- Si se asciende en el nivel de cualificación se pierde el «lugar» propio asignado a la minoría, compitiendo con el autóctono por su ventaja comparativa; esto será interpretado como «amenaza» para ciertos sectores de la mayoría.

3.1.3. Variables sobre condiciones generales del mercado de trabajo

a) Concentración de inmigrantes en áreas determinadas:

- Si el número de inmigrantes es pequeño en un área habrá poca discriminación contra ellos, no serán vistos como competencia por la mayoría.
- Cuando se producen concentraciones de inmigrantes, aumentará la discriminación contra ellos porque su empleo será considerado causa del desempleo en la mayoría.

b) Coyuntura económica:

- En momentos en los que hay pocos demandantes de empleo y existe mucha oferta de trabajo, se espera menos discriminación que en la situación inversa. La restricción o expansión del mercado de trabajo, de sectores económicos específicos y de cualificaciones determinadas hará que la discriminación suba o baje.

- Sólo si la discriminación es del «tipo maligno»¹, la proporción de discriminación contra la minoría se mantendrá igual sean cuales fueren las circunstancias económicas.

Un **diseño ideal** debería incluir las siete variables expuestas, lo que daría lugar a estudios muy extensos. La propuesta de la OIT, para permitir la comparatividad internacional, es mantener, por un lado, un mínimo común en todos los países donde se aplique la investigación y, por otro, permitir que la selección de unas u otras variables se haga desde la relevancia en orden a analizar el problema propuesto: si la discriminación contra inmigrantes o miembros de minorías étnicas en tanto fenómeno general en los países industrializados se puede entender como elemento que contribuye a la creación de sociedades desiguales, basadas en la diferencia étnica entre otros elementos.

Parte II: Recogida de pruebas contra inmigrantes marroquíes en el acceso al empleo en España

La propuesta presentada por la OIT para el estudio de la discriminación laboral mantiene un esquema general y exige una adecuación a la situación de cada país en donde se aplique. A continuación vamos a recordar el perfil general planteado por la OIT, para señalar después las precisiones y adaptaciones que hemos establecido en el caso español. Cuatro son los criterios adoptados en el esquema común:

- 1) investigar la discriminación sólo en el momento de la contratación laboral;
- 2) medir la discriminación contra dos grupos de inmigrantes: un grupo establecido y con gran proporción de segunda generación y otro de varones jóvenes (20-25 años) de primera generación;
- 3) centrarse en dos niveles de cualificación: el semicualificado para los inmigrantes de primera generación recién llegados y el de cualificación alta para los de segunda generación, y
- 4) aplicar el estudio en regiones con alta concentración de inmigrantes y en sectores laborales con fuerte demanda de trabajadores, especialmente en ramas del sector servicios y del sector industrial (se excluye el sector agrario, dado que la competencia en el empleo con los autóctonos se produce para puestos sin cualificación).

En este informe sobre España se incorpora íntegramente el punto 1; se restringe el alcance de los dos puntos siguientes y se complejiza y amplía el cuarto. En el punto 2 se restringe el estudio a un solo grupo de inmigrantes, que es el de jóvenes (de 20 a 25 años) varones marroquíes de primera generación, esto es, llegados hace pocos años a España. Por otra parte, de los dos niveles de cualificación que plantea el punto 3, se determina que al grupo caracterizado en el punto anterior le corresponde el nivel bajo (semicualificado), dado que es un grupo de llegados recientemente a España sin formación específica aquí ni experiencia en el mercado laboral español. En el punto 4 se establecen **tres unidades espaciales** de aplica-

¹ La discriminación «tipo maligno» o maliciosa se opone a la «discriminación miope» o desinformada, según la terminología de Christopher Jencks utilizada en la propuesta de Bovenkerk. La **discriminación maligna** se basa en prejuicios individuales o colectivos rígidos que no se quieren cambiar, aunque se cuente con la información necesaria para ello, o en teorías racistas asumidas plenamente; la **discriminación miope** sería fruto de la ignorancia, falta de reflexión, etc. Ver Bovenkerk (1992), págs. 13-14 y nota 18.

Propuesta general	Adecuación para España
1) Discriminación en el momento de la contratación	Idem.
2) Dos grupos: 1.ª y 2.ª generación	Un grupo: marroquíes jóvenes, varones, primera generación
3) Dos niveles de cualificación: semicualificado y «alto»	Un nivel: «semicualificado»
4) Un país, dos sectores (servicios, industria)	Un país, tres áreas espaciales (Madrid, Barcelona, Málaga) y tres sectores (servicios, construcción e industria)

ción de las pruebas de actores (Madrid, Barcelona y Málaga) y **tres sectores económicos** (servicios, construcción e industria). En el siguiente cuadro comparativo se pueden observar las diferencias entre el diseño general y la propuesta española.

Para contextualizar la pertinencia de la elección del colectivo marroquí como grupo testigo entre los diversos grupos de trabajadores extranjeros en España, así como de las tres unidades espaciales de aplicación de las pruebas de actores, hemos tenido en cuenta la presencia de la inmigración extranjera en el mercado de trabajo español, tal como se recoge en el capítulo siguiente.

1. Mercado laboral español e inmigración extranjera

1.1. Evolución del mercado de trabajo en España

En los últimos 20 años se han registrado tres grandes ciclos económicos, a lo largo de los cuales ha cambiado la estructura ocupacional del país.

A) *Período 1975-1984*

Ciclo recesivo, coincidente con una crisis internacional del modelo de acumulación vigente en los países desarrollados desde la última postguerra mundial. En España el nuevo ciclo se caracterizó por la confluencia de dos procesos: la instauración de un nuevo ordenamiento político, basado en una constitución democrática que garantiza las libertades civiles, y la crisis y reconversión del modelo socioeconómico. El nuevo marco democrático permitió profundizar los instrumentos de cobertura social (desempleo, prestaciones sanitarias, jubilaciones y pensiones, servicios sociales, etc.) que sirvieron de contención al proceso de deterioro en el mercado de trabajo.

En lo económico se produjo una importante destrucción de empleo (se perdieron 2,6 millones de puestos de trabajo) lo que dio lugar a la aparición de un **paro estructural** que desde 1982 no desciende de los 2 millones de personas (la tasa de desempleo pasó de un 2,8 por ciento al 21,7 por ciento en los años de inicio y fin de este período). Por otra parte, se produjo un **redimensionamiento de la estructura ocupacional**: la pérdida de empleos fue importante en tres sectores económicos (un millón la agricultura, en su mayoría pequeños propietarios; 880.000 la industria y 428.000 la construcción); sin embargo, en los servicios se crearon 350.000 empleos. Como resultado de este proceso, al final del período el 50,7 por ciento de

las personas ocupadas en España trabajaban en el sector servicios, el 24,3 por ciento en la industria, el 17,6 por ciento en la agricultura y el 7,4 por ciento en la construcción.

Como producto de la crisis, que se vino a sumar a ciertos rasgos de la estructura económica nacional, se desarrolló con fuerza un subsector de **economía sumergida** que, según un estudio impulsado por el Ministerio de Economía y Hacienda afectaba a finales de 1985 a unos tres millones de ocupados, y tenía especial incidencia en la agricultura, la hostelería y las ramas de servicios menos calificadas, afectando especialmente a mujeres y jóvenes (Secretaría de Estado de Economía, 1988, págs. 117-118). Bajo el rótulo común de economía informal o sumergida se reúnen procesos diversos que no responden a una lógica homogénea; no se trata de un fenómeno completamente nuevo, pues contiene formas tradicionales de supervivencia, pero su significación y alcance actual no pueden entenderse sino en relación con el conjunto de la estructura económica. No se trata de islotes de «atraso aún no superado» ni de un circuito «paralelo», sino de formas dependientes de, y en algunos casos promovidas por la economía formal.

Durante estos años se **detuvo la emigración hacia el exterior** y retornaron al país más de medio millón de emigrantes, la mayoría desde otros países europeos. **Las migraciones interiores se ralentizaron** en paralelo con el aumento del desempleo en las ciudades y la expansión de los sistemas de protección social (pensiones, subsidio agrario, etc.). Además, el índice de natalidad descendió aceleradamente hasta situarse en la posición más baja de la Comunidad Europea. Paralelamente, durante este período se registra el inicio de una inmigración laboral procedente del exterior.

B) Período 1985-1990

Durante estos seis años se produjo un importante crecimiento económico, acompañado por una mayor apertura de la economía hacia el exterior (integración en 1986 en la CEE, afluencia de capitales extranjeros, etc.). El empleo registró también una notable recuperación, generado en buena parte por actuaciones estatales directas (administraciones públicas) o indirectas (inversión en obras públicas). Casi se recuperó el empleo perdido durante los nueve años anteriores: se crearon 2,3 millones de puestos de trabajo, la mayoría en los servicios (1,7 millones); también crecieron la construcción (485.000) y la industria (404.000) mientras la agricultura continuó su descenso (521.000). Al final de este período expansivo los empleados en la agricultura representaban apenas el 10,5 por ciento mientras los servicios reunían ya al 55,4 por ciento de la mano de obra ocupada.

A pesar del aumento de la ocupación el desempleo disminuyó sólo en 445.000 personas, debido al incremento de la población activa (en buena parte mujeres). Algunos rasgos de estos años de crecimiento pusieron de manifiesto los límites estructurales de la economía española:

- 1) nunca volvió a alcanzarse el nivel de ocupación del año 1974 (13.220.000 empleos);
- 2) la tasa de desempleo se mantuvo siempre por encima del 16 por ciento y el número de parados no bajó de 2,4 millones;
- 3) el colectivo de parados se fragmentó, dividiéndose entre desempleados ocasionales y de corto plazo y sectores abocados a la exclusión social, como los parados de larga duración (pasaron del 30 por ciento al 40 por ciento los que llevan dos o más años desempleados; creció el colectivo de los que no han obtenido su primer empleo).

Cuadro 2. Evolución del empleo y desempleo en España (1975-1984) (en miles)

Año	Población en edad laboral	Núm. de activos	Tasa de activos	Núm. de ocupados	Tasa de ocupados	Núm. de parados	Tasa de paro
1974	25.756	13.627	52,9	13.222	97,0	405	3,0
1975	26.091	13.511	51,8	13.000	96,2	511	3,8
1976	26.453	13.362	50,5	12.761	95,5	601	4,5
1977	26.827	13.522	50,4	12.755	94,3	766	5,7
1978	27.326	13.640	49,9	12.604	92,4	1.035	7,6
1979	27.440	13.577	49,5	12.308	90,7	1.268	9,3
1980	26.521	12.860	48,5	11.240	87,4	1.620	12,6
1981	26.765	12.919	48,3	10.931	84,6	1.988	15,4
1982	27.115	13.101	48,3	10.866	82,9	2.235	17,1
1983	27.398	13.210	48,2	10.776	81,6	2.434	18,4
1984	27.709	13.228	47,7	10.359	78,3	2.869	21,7

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1974-1984 y Boletín de Estadísticas Laborales, 1974-1984.

Cuadro 3. Evolución del empleo y desempleo en España (1985-1990) (en miles)

Año	Población en edad laboral	Núm. de activos	Tasa de activos	Núm. de ocupados	Tasa de ocupados	Núm. de parados	Tasa de paro
1985	28.036	13.346	47,6	10.412	78,0	2.934	22,0
1986	28.908	13.781	47,7	10.820	78,5	2.961	21,5
1987	29.307	14.298	48,8	11.355	79,4	2.942	20,6
1988	29.764	14.621	49,1	11.773	80,5	2.848	19,5
1989	30.173	14.819	49,1	12.258	82,7	2.561	17,3
1990	30.496	15.044	49,3	12.620	83,9	2.424	16,1

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Boletín de Estadísticas Laborales, 1992.

Por otra parte, el crecimiento ocupacional se realizó en buena medida bajo nuevas modalidades, apoyadas en reformas legislativas de las relaciones laborales: una parte creciente de los nuevos puestos de trabajo se desarrollan bajo la modalidad de **empleo temporal** y en contraste con el modelo ideal de empleo socialmente admitido, lo que provoca graves tensiones sociolaborales. Dicho empleo afecta a más de 2,5 millones de asalariados, casi un tercio del total, y adquiere dimensiones desconocidas en el resto de las economías de la Unión Europea. Además de la agricultura, las ramas con mayor porcentaje de temporalidad son la construcción (57,2 por ciento), los servicios de saneamiento y limpieza (49,2 por ciento), los personales y domésticos (46,7 por ciento), la restauración y hostelería (46,1 por ciento), las industrias del calzado, vestido y confección (38,5 por ciento) y la docencia e investigación (38,4 por ciento) (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993).

Cuadro 4. Evolución del empleo y desempleo en España (1991-1994) (en miles)

Año	Población en edad laboral	Núm. de activos	Tasa de activos	Núm. de ocupados	Tasa de ocupados	Núm. de parados	Tasa de paro
1991	30.586	15.125	49,5	12.559	83,0	2.566	17,0
1992	30.931	15.193	49,1	12.145	79,9	3.047	20,1
1993	31.374	15.405	49,1	11.723	76,1	3.682	23,9
1994	31.500	15.457	49,1	11.756	76,1	3.745	24,2

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Población Activa, tercer trimestre, 1994 y Boletín de Estadísticas Laborales, 1992.

En estos años se produce el «despegue» de la inmigración laboral extranjera que, en buena parte, se encuentra en situación de irregularidad administrativa, lo que facilita su inclusión en actividades de la economía sumergida. En los sectores citados anteriormente se hace frecuente la presencia de inmigrantes económicos procedentes del extranjero.

C) *Período 1991-1994*

En 1991 concluye la expansión y comienza un nuevo ciclo recesivo; aunque en 1994 se detectan signos de recuperación económica. En todo caso, hasta la fecha no puede afirmarse que las tendencias en el mercado laboral se hayan invertido. En estos cuatro años se han perdido 800.000 puestos de trabajo y el paro se incrementó en un millón de personas; a fines de 1994 había 3,7 millones de desempleados según la Encuesta de Población Activa (24,2 por ciento de los activos).

La mayor destrucción de empleo se ha producido en la industria (-518.000), seguida por la agricultura (-227.000) y la construcción (-194.000); los servicios apenas han conseguido crear 16.000 empleos, después de haber registrado un retroceso durante los años 1992 y 1993, situación hasta ahora inédita. La consecuencia de esos cambios es un mayor incremento del sector servicios dentro del conjunto de la población ocupada (59,9 por ciento) a costa de la industria (20,8 por ciento), y la agricultura (9,4 por ciento), mientras la construcción se mantiene hoy en cifras similares (9,1 por ciento) a las que registraba en 1975.

El inicio de este período coincidió con la puesta en marcha de un proceso de regularización de trabajadores extranjeros, mediante el cual unas 100.000 personas obtuvieron permisos laborales. Simultáneamente se ponía en marcha una política de regulación de flujos, concretada en el establecimiento de un «cupo» anual de trabajadores inmigrantes. La estabilidad jurídica (y, de forma derivada, social) que se pretendía con estas medidas se ha visto afectada por el desarrollo de la crisis de empleo, y la recesión de sectores económicos donde se concentra buena parte de los trabajadores de origen extranjero.

2. Características de la mano de obra extranjera en España

2.1. Cuantificación e importancia relativa

A partir de las fuentes estadísticas disponibles no es posible conocer en detalle la evolución histórica de la mano de obra extranjera en la economía española. Los últimos censos y padrones de población subestiman a los residentes y trabajadores extranjeros (López de Lera, 1991 y Colectivo Ioé, 1993.a); por su parte, el Ministerio de Trabajo ha empezado a ofrecer

estadísticas de «stock» de permisos de trabajo sólo desde 1987, y hasta 1992 — una vez contabilizados los resultados del último proceso de regularización de extranjeros de 1991 — no se consiguió una aproximación suficiente a la realidad del mercado laboral. Por tanto, debido a estas limitaciones, el resultado es una «foto fija» de la situación, referida a finales del año 1992 y al contingente de los extranjeros en situación regular.

El «stock» de permisos de trabajo, referido a 31 de diciembre de 1992, incluye a 139.421 trabajadores extranjeros; si a éstos sumamos los ciudadanos comunitarios que a 31 de diciembre de 1991 tenían un permiso para trabajar por cuenta ajena ¹ (46.468), la **cifra total de trabajadores extranjeros en situación legal era de casi 186.000 personas**. Comparando este volumen con el total de ocupados en el último trimestre de 1992 (12,1 millones) vemos que **por cada 100 personas empleadas en la economía española sólo 1,5 es de nacionalidad extranjera**. Respecto al volumen de parados existente en ese momento (3,05 millones), el total de permisos de trabajo a extranjeros representa apenas el 6 por ciento. De esta primera aproximación puede concluirse que el fenómeno no alcanza dimensiones masivas y, por ello, no tiene un impacto considerable en la estructura económica del país. Sin embargo puede matizarse esta afirmación, si nos referimos a espacios económicos y ramas de actividad específicos.

2.2. Diversidad de orígenes

Además de su limitada incidencia cuantitativa, la mano de obra extranjera está caracterizada por una importante heterogeneidad interna (tanto por su origen nacional como por sus características demográficas), que se refleja en distintas formas de inserción en el mercado laboral (sector económico, rama de actividad, estatus ocupacional o espacio geográfico de asentamiento).

Considerando dos grandes bloques de origen, estructurados a partir de la posición de los países de origen en el orden económico internacional, podemos clasificar a los trabajadores extranjeros como procedentes del «primer» o del «tercer» mundo². Utilizando esta clasificación se observa que **un 70 por ciento procede de países menos desarrollados**; por tanto, casi un tercio es originario de países del «Norte». Si en lugar del criterio jurídico utilizamos uno sociológico conviene clasificar a la inmigración portuguesa como procedente del «Sur»; aun así, **el 24 por ciento de los trabajadores proviene de países «ricos»**. Sin duda, no cabe asimilar el **origen nacional** de un inmigrante con una determinada **posición social**: ni todos los trabajadores procedentes del «Sur» son mano de obra barata y sin cualificación, ni todos los llegados del «Norte» son técnicos o ejecutivos de empresa. Sin embargo, parece importante destacar esta diversidad de orígenes, especialmente porque a partir de 1992 la mayor parte del contingente del «Norte» ha desaparecido del control estadístico y, por tanto, tenderá a acentuar su «invisibilidad» en el futuro.

Si clasificamos a los trabajadores extranjeros por **bloques regionales** de origen, observamos que dos regiones (ver cuadro 5), el Magreb y la Unión Europea, aportan más de la mitad de los trabajadores en situación legal (55 por ciento) y sólo otras tres superan el listón del 5 por ciento: América del Sur, el Lejano Oriente y el África no magrebí.

¹ Los trabajadores por cuenta propia no necesitaban ya solicitar permiso laboral. Por ello, la cifra de trabajadores comunitarios que ofrecemos es un mínimo al que habría que sumar un cupo desconocido de trabajadores por cuenta propia.

² En el «primer mundo» incluimos a los países de la Unión Europea, de la EFTA, de América del Norte, Japón y Oceanía; el resto incluyendo el llamado «segundo» y «tercer» mundo (América Latina, Asia sin Japón, África y Europa del Este) se agrupan en el «tercer mundo».

Cuadro 5. Origen de los trabajadores extranjeros por bloques regionales, 1992

Origen	%
Magreb	29,9
Comunidad Europea	25,0
América del Sur	16,2
Lejano Oriente	9,2
Resto de Africa	6,0
América Central	4,4
Europa del Este	3,1
EFTA	2,1
América del Norte	1,9
Oriente próximo	1,0
Japón	0,7

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992.

Cuadro 6. Trabajadores marroquíes no agrícolas (varones), provincia de residencia (en %), 1992

	Todos	< 25 años
Barcelona	27,0	26,4
Madrid	24,8	28,0
Gerona	9,2	8,3
Tarragona	3,8	4,4
Málaga	3,7	2,3
Las Palmas	3,0	3,2
Baleares	2,9	2,0
Murcia	2,4	2,3
Alicante	2,2	2,3
Resto	21,0	20,8
Total	(32.609)	(6.152)

Fuente: Ministerio de Trabajo, elaboración propia con datos de 1992.

La variedad interna del colectivo extranjero se pone aún más de manifiesto analizando el país de procedencia. Entre las diez naciones que aportan más de 5.000 trabajadores, seis son del «Sur» y cuatro de la Unión Europea. Pero sólo Marruecos destaca sobre el resto representando el 28 por ciento del total de trabajadores extranjeros (52.501); en un nivel próximo al 5 por ciento (10.000 trabajadores) se sitúan varios países: Portugal, Argentina y Reino Unido; seguidas por Alemania (8.600), Filipinas, Perú y Francia (algo más de 6.000); finalmente China y la República Dominicana aportan algo más de 5.000 trabajadores cada una. Estas diez colonias suponen las dos terceras partes del total de trabajadores extranjeros; el 33 por ciento restante se distribuye entre más de un centenar de nacionalidades.

2.3. Características de los trabajadores marroquíes en situación regular

Del total de los 52.501 trabajadores marroquíes en España con permiso de trabajo en 1992, el 75 por ciento son varones (44.809); de éstos, 32.609 se dedican a actividades no

**Mapa 1. Distribución geográfica de
los trabajadores marroquíes en España
(excluido el sector agrícola)
Varones menores de 25 años**



Leyenda:

Negro	+10%
Gris oscuro	5-10%
Gris medio	3-5%
Gris claro	-3%

vinculadas al sector primario (agricultura, ganadería, pesca, etc.). La distribución geográfica de estos trabajadores marroquíes no se realiza de forma homogénea por el territorio español. Por el contrario, los datos del cuadro 6 indican una fuerte concentración en dos provincias: Barcelona y Madrid reúnen al 51,8 por ciento del conjunto y al 54 por ciento de los varones menores de 25 años. A continuación aparecen otras dos provincias catalanas (Gerona y Tarragona) seguidas por Málaga, en Andalucía, los archipiélagos (Canarias y Baleares) y parte de la costa mediterránea (Murcia y Alicante). Esta distribución queda reflejada en el mapa 1.

En el cuadro 7 se observa la distribución de este contingente por grupos de edad: el 17,4 por ciento se sitúa en el intervalo de edad (20-25 años) que se propone en la metodología de trabajo para todos los países. En conjunto, a finales de 1992 unos **6.000 trabajadores marroquíes tenían menos de 25 años**. Si analizamos las características de esta población nos permitirá ajustar el diseño del trabajo de campo.

3. Justificación de lugares y sectores para la aplicación de las pruebas de actores

Los puntos geográficos con presencia significativa de varones marroquíes jóvenes son Madrid, Cataluña, la costa mediterránea y ambos archipiélagos. **La elección de Barcelona y Madrid para realizar el trabajo de campo es evidente**. La posibilidad de seleccionar un tercer espacio merece mayor reflexión. Por un lado, conviene destacar que la presencia de trabajadores marroquíes en las restantes provincias (en el ámbito no agrícola) es muy poco significativa respecto al empleo global, lo que puede incidir en el comportamiento empresarial respecto a sus prácticas de contratación: probablemente los empleadores tendrán pocas experiencias de relación laboral con extranjeros y sus imágenes y prejuicios ante dicha oferta laboral carecerán de base empírica. En segundo lugar, no parece adecuado optar por los casos de Gerona y Tarragona, a pesar de su importancia cuantitativa, dada su proximidad — no sólo geográfica — con Barcelona. Por otra parte, las circunstancias específicas de Baleares y Canarias (espacios insulares, relativamente aislados del resto del mercado laboral español) constituyen un caso particular, quizá poco representativo de la dinámica laboral existente en el resto del país.

Debido a este conjunto de circunstancias nos hemos inclinado por la provincia de Málaga, cuya estructura ocupacional centrada en el sector turístico ofrece un perfil específico, claramente diferenciado respecto a Madrid y Barcelona. En el cuadro 8 se recoge la distribución por sectores económicos de los varones marroquíes menores de 25 años, en cada una de las tres provincias mencionadas y en el conjunto de España. Se observa que respecto al perfil medio del país, en **Barcelona** tiene más importancia el **empleo industrial**, en **Madrid** la **construcción** y en **Málaga** los **servicios**. Si analizamos la realidad ocupacional de los tres sectores aludidos por **ramas de actividad**, observamos que sólo en Barcelona aparece una rama industrial con peso destacado (10 por ciento) en el total de marroquíes ocupados: la del textil/confección/cuero. En servicios destacan el comercio, la hostelería/restauración (17 por ciento en Málaga, 15 por ciento en Madrid, 11 por ciento en Barcelona) y los servicios domésticos (21 por ciento en Málaga, 9 por ciento en Madrid, 6 por ciento en Barcelona). Por su parte, la construcción tiene un peso destacado en Madrid (46 por ciento) y Barcelona (36 por ciento).

Cuadro 7. Trabajadores marroquíes no agrícolas (varones), estructura de edad, 1992

	Número	%
Menos de 20 años	559	1,7
De 20 a 24 años	5.593	17,2
De 25 a 29 años	8.488	26,0
De 30 a 34 años	6.545	20,1
De 35 a 39 años	4.558	14,0
De 40 a 49 años	4.349	13,6
De 50 y más años	1.982	6,1
No consta edad	535	1,6
Total	32.609	100,0

Fuente: Ministerio de Trabajo, elaboración propia con datos de 1992.

Cuadro 8. Varones marroquíes menores de 25 años (distribución por sector económico y provincia)

Provincia	Industria	Construcción	Servicios	Total
Barcelona	26,9	36,1	37,0	(1.625)
Madrid	11,0	46,4	42,6	(1.723)
Málaga	6,4	5,7	87,9	(141)
ESPAÑA	17,7	34,3	48,1	(6.152)

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 31 de diciembre de 1992, elaboración propia.

Cuadro 9. Propuesta de pruebas útiles a realizar (distribución por sector económico y unidad de análisis)

Unidad	Industria	Construcción	Servicios	Total
Barcelona	30-35	20-25	20-25	75
Madrid	—	35-45	35-40	75
Málaga	—	—	25	25
TOTAL	30-35	55-70	75-90	175

El diseño de aplicaciones propuesto para España partía de los datos anteriores y acentuaba en la muestra el peso del sector más presente en cada unidad espacial (ver cuadro 9). De este modo se privilegiaron en **Madrid** los sectores de la **construcción y servicios**; los de **industria, servicios y construcción** en **Barcelona**, y la rama de **hostelería** en **Málaga**. Por otra parte, el ámbito de búsqueda de las ofertas de empleo se abrió a los **sectores público y privado** (sin excluir posibles-empresas mixtas) y con respecto al **tamaño de la empresa** se establecieron tres cortes: **pequeña**, con menos de 10 trabajadores; **mediana** entre 10 y 99, y **grande**, más de 100.

El tamaño de la muestra, según se expone en la Parte III, 3.2., debía ser, al menos, de 170 casos para asegurar que los resultados obtenidos no se deban al azar. En el trabajo realizado,

esta magnitud se superó, de tal modo que la unidad espacial de Madrid y el sector servicios han adquirido valor de muestras independientes por sí, según puede observarse en el cuadro 10.

Parte III. Descripción de la técnica realizada: pruebas de verificación *in situ*

Como hemos señalado, la técnica propuesta, «audit testing» o «pruebas de verificación *in situ*», para el estudio de la discriminación laboral en el momento de la contratación se basa en la tradición o metodología sociológica de «natural experiments», esto es, aplicaciones técnicas en situaciones de vida real. En concreto, el escenario considerado es el de una persona con capacidad de decisión para asignar un empleo, que él mismo ha ofertado, a solicitantes del mismo. Dos actores con cualificaciones y aspectos similares forman un equipo de solicitantes del mismo empleo que seguirán exactamente el mismo procedimiento con el mismo empleador para conseguir el puesto de trabajo ofrecido. Las ofertas de empleo se pueden localizar por cualquier medio (anuncios en la prensa, agencias de colocación públicas y/o privadas, redes informales, anuncios en los propios establecimientos de trabajo, etc.); la presentación al empleador se hace en la puerta del establecimiento de trabajo, llamando por teléfono o solicitando el empleo por correspondencia.

El principio general que informa todo el procedimiento es que deben seguirse los modos habituales del lugar para acceder a un empleo. En cuanto a los solicitantes, se trata de formar un equipo de dos personas, una de las cuales pertenece al grupo inmigrante seleccionado y la otra es autóctona, que presenten en igualdad de condiciones todas las características relevantes de cara a la decisión que el empleador debe tomar para optar por uno u otro; la única diferencia será el origen nacional o étnico, de modo que la preferencia por uno u otro se pueda atribuir a dicha variable.

1. Preparación de «actores» y «situaciones» a investigar

1.1. Selección de «actores»

El criterio fundamental para la selección de actores es la apariencia convencional de un solicitante de empleo semicualificado. Se trata de formar equipos de dos actores que puedan presentarse como solicitantes de empleo semicualificados y tengan buenas probabilidades de obtenerlo. La apariencia se observa en cuanto al tipo convencional aludido y en relación mutua entre los dos componentes del equipo, es decir, semejanzas exteriores como peso, altura, forma de vestir, etc., y similitud de habilidades relacionales, capacidad de improvisación, etc. Además, cada actor, por su parte, debe ser «creíble» como tal dentro del sector de jóvenes de 20 a 25 años, autóctono o marroquí. Por último, cada actor, considerado de forma independiente, debía ser intercambiable, de forma que el equipo de dos actores no lo formen siempre los mismos individuos. La condición indispensable que se planteó a los actores fue la disponibilidad de tiempo para esta tarea (jornada completa) con la contrapartida de un contrato laboral a tiempo completo por dos meses.

Cuadro 10. Pruebas útiles en cada unidad espacial por sectores (muestra realizada y muestra propuesta)

	Total	Servicios	Construcción	Industria
Madrid	248(100) (55,4)	185(74,5) (68,2)	63(25,5) (54,5)	(0,0) (0,0)
Barcelona	107(100) (38,0)	38(33,3) (21,0)	27(31,0) (45,5)	42(35,7) (100)
Málaga	30(100) (6,6)	30(100) (10,8)	(0,0) (0,0)	(0,0) (0,0)
Realizadas	385	253	90	42
Propuestas	175	75-90	55-70	30-35

Aunque la unidad de análisis es España, se determinaron tres **unidades espaciales** (Madrid, Barcelona y Málaga) para aplicar las pruebas. En las tres hay particularidades, como la **lengua**. En Cataluña (Barcelona) hay idioma distinto del mayoritario en España y, en las otras dos unidades el castellano tiene un marcado acento que denota la pertenencia de origen. Además, en el caso de Barcelona, son muy pocos los inmigrantes marroquíes que se expresan con fluidez en catalán. Esta situación obligó a plantear la inconveniencia de que los mismos equipos de actores realizaran todas las pruebas en las tres unidades espaciales, por lo que se formaron equipos específicos en cada uno de los tres puntos citados. Por su parte, la colonia marroquí en España presenta características que se tuvieron en cuenta a la hora de seleccionar a los actores: una de ellas es la diversa procedencia, que se traduce en idiomas distintos, redes familiares y de origen diversas, etc. El conocimiento previo de la colonia permitió respetar la composición interna a la hora de buscar candidatos adecuados.

Para la **búsqueda y selección de candidatos** se establecieron dos criterios:

- a) utilizar redes establecidas:
 - en el caso de la colonia marroquí se contó con mediadores de asociaciones propias y con redes informales de la colonia (AEME, ATIME, CITES, Bayt Al Taquafa y «Málaga Acoge») que proporcionaron candidatos para poder seleccionar;
 - en el caso de los jóvenes autóctonos se utilizaron las redes de los responsables del trabajo de campo en cada unidad espacial: Colectivo Ioé en Madrid, Desenvolupament Comunitari en Barcelona y «Málaga Acoge» en dicha provincia;
- b) contar con el apoyo de expertos para la selección de candidatos (diseño del perfil adecuado) y para realizar los trámites legales de contratación de los mismos durante el período de aplicación de las pruebas.

Los candidatos captados cumplieron una ficha estándar que sirvió para realizar la primera entrevista personal con cada uno. A partir de ella, se hizo una preselección a fin de formar el grupo de candidatos que recibieran la formación específica. Las características resultantes de los candidatos han sido, para los autóctonos, ser estudiante o joven en paro con estudios medios y superiores (en un solo caso el candidato tenía formación de actor profesional); para los marroquíes ser parados con experiencia de trabajo en España y estudiantes en Marruecos con experiencia de trabajos ocasionales. En Barcelona, la importancia del bilingüismo nos decidió a seleccionar a un marroquí con dominio completo

de la lengua catalana (caso de segunda generación) y a otro con dominio hablado pero no escrito (caso más frecuente entre los inmigrantes marroquíes).

La constitución de los equipos de actores fue independiente en cada uno de los tres puntos. En el caso de Barcelona y Madrid, se probaron candidatos hasta seleccionar tres parejas de actores autóctono y marroquí; dos de ellas empezaron a realizar las pruebas en cada punto, la tercera quedó como suplente. En Málaga, debido al número menor de pruebas, se contó con dos parejas de actores, de las que empezó las pruebas una de ellas. Tanto en Barcelona como en Málaga hubo que recurrir a uno de los actores suplentes; en el primer caso fue autóctono y en el segundo marroquí. En cada uno de los tres puntos se contó con dos **supervisores de equipo**, especialmente preparados; en Málaga, uno de ellos era marroquí.

1.2. Preparación de los equipos y bases locales de actuación

En cada uno de los tres puntos se inició la preparación del equipo mediante la formación de los **supervisores de equipo** y la preparación de la **base local de operaciones** (despacho, línea telefónica, aparato de teléfono con función manos libres y posibilidad de grabar conversaciones, dossiers para cumplimentación y archivo de casos, etc.). Los supervisores iniciaron su formación en el mes de julio de 1994 con la lectura de los documentos base del proyecto de la OIT y del manual de investigación (Bovenkerk, 1992). Los supervisores fueron el soporte último para la búsqueda de candidatos.

Una vez seleccionados los candidatos, se les preparó específicamente antes de comenzar su trabajo. La **formación** se realizó siguiendo el método propuesto por la OIT (Bovenkerk, 1992, págs. 20-21):

- en la primera sesión se presentó el proyecto general de la OIT «Lucha contra la discriminación de los trabajadores migrantes y las minorías en el mundo del trabajo», las cuatro actividades del mismo y, más específicamente, la primera de ellas, en la que los candidatos iban a intervenir;
- la segunda sesión se dedicó a adecuar la biografía de los candidatos a las situaciones de solicitud de empleo semicualificado demandado: edad, cualificación profesional, estudios o habilidades complementarias, experiencias reales o ficticias, etc. El criterio empleado fue lograr la coherencia máxima entre los diversos aspectos (por ejemplo, edad declarada con años de experiencia presentados y la fecha de terminación de estudios, etc.). Con todo, la práctica posterior hizo modificar algún aspecto para no perder ofertas de empleo; así se pudo acceder a ofertas que exigían mucha experiencia y situaban la edad real en el límite bajo (20 años), utilizando argucias como la de «ser hijo de un especialista en tal materia y haber aprendido en el propio taller paterno», etc. También se determinaron otros detalles como el nombre (para dejar claro el origen marroquí o autóctono), dirección (en función de la zona del trabajo ofertado), teléfono de contacto para empleadores sin que interfiriera en la dinámica familiar de los candidatos, etc.;
- las sesiones tres y cuatro se dedicaron a la preparación en la **búsqueda de ofertas** y, posteriormente, al entrenamiento en la **auto presentación**. Ambas sesiones se desarrollaron por medio de dinámicas grupales. Por equipos se seleccionaron ofertas de empleos semicualificados a través de anuncios reales de prensa, argumentando su adecuación y preparando en equipo los *curriculum* pertinentes para ambos actores. Por medio de simulaciones se realizaron **llamadas telefónicas** solicitando el empleo anunciado, primero un candidato y después el otro; al otro lado del teléfono respondía el formador y ponía todas las dificultades previsibles a fin de fomentar la capacidad de

improvisación de los candidatos. Para la llamada telefónica se disponía de un guión base, que se adecuaba en función de la oferta. Las conversaciones grabadas en magnetofón eran objeto de análisis y comentario por parte de todos los candidatos, supervisores y formador, señalando aciertos y defectos. Del mismo modo se trabajó la **entrevista**, mediante entrenamiento simulado y ante la presencia de los otros candidatos, supervisores y formador que, a continuación, señalaban puntos de acierto y elementos a corregir de la autopresentación. De este modo, cada equipo se entrenó en trabajar conjuntamente y para seguir el mismo procedimiento que el compañero de equipo que llamaba o realizaba la entrevista en primer lugar, y

- las dos últimas sesiones fueron dedicadas a reforzar todo el proceso. En ellas tomaron la iniciativa los candidatos y los supervisores en cada punto, realizando llamadas de pruebas reales, adecuando desajustes en los *currículum* de los componentes del equipo, buscando empresas reales y lugares para probar la experiencia, etc. Para llevar un control uniforme de cada caso o prueba, se confeccionó una ficha «Dossier resumen de casos» donde se anotaba el número de caso, datos de la empresa, trabajo ofrecido y resultado de la llamada telefónica; una segunda ficha, «Hoja resumen de entrevista», detalla el resultado de cada entrevista y características de la empresa (si tiene otros empleados inmigrantes, etc.) y de la zona de ubicación de la misma. La primera ficha la cumplimentaba el supervisor junto con los actores en el momento de la llamada telefónica; la segunda, la rellenaban los actores al finalizar la entrevista y, luego, la completaban con el supervisor.

1.3. Selección de situaciones para las pruebas

Como se ha indicado anteriormente, en cada punto de aplicación de las pruebas se seleccionó el sector o sectores donde aplicarlas. En **Málaga**, la rama de hostelería; en **Madrid**, servicios y construcción, y en **Barcelona**, servicios, construcción e industria. Para seguir un procedimiento uniforme, en los tres puntos de aplicación se trabajaron las clasificaciones de «rama de actividad» (códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 1974), «ocupación o profesión» (códigos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1979) y «estudios realizados» y «nivel de instrucción»¹. Por otra parte, para resolver la cuestión de si el nivel «semicualificado» hace referencia al trabajador o al puesto de trabajo, se decidió que dicha condición es la que afecta al solicitante de empleo (*currículum*, cualificación, etc.).

En principio, la búsqueda de vacantes de empleo se dirigió a todo tipo de trabajos: temporal o fijo, a tiempo completo o parcial, etc., siempre que se tratara de empleo por cuenta ajena. Las dificultades encontradas han sido dos: por un lado, la actuación reciente en España de agencias intermediarias de colocación, que más que ofrecer empleo real buscan hacerse con una amplia base de datos de posibles candidatos para utilizar según sus necesidades; por otro, la abundante oferta de empleo como vendedor a comisión, que bajo apariencia de relación laboral encubre una actuación de trabajador por cuenta propia. Respecto a las agencias intermediarias, una vez localizadas, se desestimaron sus ofertas de empleo sistemáticamente, reteniendo sólo la primera de ellas para contar en el conjunto de la muestra de casos útiles con el comportamiento de las mismas; y respecto a las ofertas de vendedor por cuenta propia se desestimaron todas por no cumplir los mínimos requisitos de las pruebas.

¹ Estas clasificaciones son las que utiliza el Instituto Nacional de Estadística para confeccionar las estadísticas básicas laborales.

1.4. Búsqueda de ofertas de empleo

La búsqueda de ofertas de empleo se puede llevar a cabo a través de tres vías:

- a) **canales informales:** normalmente mediante contactos personales (amigos, conocidos, redes étnicas, etc.);
- b) **auto presentación:** ir a la puerta de una factoría, establecimiento u obra y solicitar empleo (exista o no una demanda explícita), y
- c) **canales formales:** a través de distintos intermediarios, como anuncios en prensa u otros medios de comunicación, agencias de empleo gubernamentales (INEM en España) o agencias privadas de empleo (de reciente implantación en España, con un modo de funcionamiento todavía en discusión).

Algunas investigaciones sobre búsqueda y acceso al empleo en España, han puesto de manifiesto elementos importantes respecto a la incidencia de los distintos canales (formales e informales) (Requena, 1991). En general, existe discrepancia entre los canales de **búsqueda** y los de **acceso** al empleo; se busca más por canales formales, pero se accede más por los informales. Sin embargo, añadimos nosotros, existen sectores del mercado laboral donde la búsqueda y el acceso son por vía formal (caso del empleo público vía concurso/oposición) o ambos por vía informal (caso de la construcción en puestos no cualificados o de los servicios en puestos muy cualificados o de confianza). En cuanto las redes sociales que implantan los canales informales, tienden a generar una estructura paralela a la oficial, que asigna empleo de forma particularista (trabajo concreto a individuos concretos). Los canales informales se muestran más eficaces para la integración ocupacional en coyunturas económicas desfavorables para el empleo (muchos solicitantes y poca oferta). Sin embargo, la efectividad de los canales informales disminuye a medida que aumenta el nivel de cualificación exigido por el empleo, excepto en los niveles más altos o en puestos de confianza. Estos mismos canales pueden producir también discriminación aunque sea de modo indirecto sobre minorías étnicas específicas, según estudios realizados en otros países.

Desde las anteriores consideraciones se pueden explicar las siguientes tendencias en el mercado laboral español:

- a) la distancia existente entre **búsqueda** de empleo a través de canales formales (sobre todo anuncios de prensa) y la inoperancia de los mismos para **asignarlo**. En nuestro caso, se localizaron 552 ofertas válidas de este tipo y se consiguieron sólo 26 empleos. Al no tener en cuenta estas circunstancias, el método aplicado invierte mucho esfuerzo con relativo éxito en cuanto a la búsqueda de ofertas de empleo pero obtiene un resultado mínimo en cuanto al acceso al mismo, y no refleja la situación real de la dinámica del mercado de trabajo en España;
- b) la eficacia de los canales informales (en cuanto a la asignación de empleo sobre todo, pero también en ciertos segmentos del mercado laboral para la localización de ofertas) apenas se puede aprovechar en el procedimiento establecido: ni existe publicidad de tales ofertas ni se da opción a la presentación simultánea de los dos actores;
- c) como se ha observado en esta investigación, los canales formales son poco adecuados para la búsqueda de empleo en niveles de baja cualificación y en sectores poco formalizados (como la construcción), donde prevalecen las redes informales. También se ha observado que en el sector de la construcción y para empleos poco cualificados la dinámica de contratación no se acomoda al esquema de localización de oferta/solicitud/entrevista, sino que se sustituye la entrevista por la incorporación inmediata al trabajo, que hace de prueba de aptitud, y

- d) el método aplicado presupone que los dos grupos de actores, autóctonos e inmigrantes, se mueven en el mercado laboral con la misma dinámica. Sin embargo, según una investigación realizada por nosotros en el sector de la construcción de Madrid, a partir de dos muestras similares, una de autóctonos y otra de marroquíes, hemos constatado que ambos grupos utilizan habitualmente las redes informales para localizar y obtener empleo; pero mientras el 48 por ciento de los autóctonos acude a redes familiares y de amistad, los marroquíes casi siempre (81 por ciento) deben acudir a presentarse directamente en las empresas u obras (vía que utiliza el 32 por ciento de los autóctonos (Colectivo Ioé, 1995). Al no poseer redes propias (familiares o étnicas) de asignación de empleo, los marroquíes acuden directamente a las empresas. Desde el punto de vista de los empleadores, puede ser más comprensiva la explicación de Centi que distingue tres tipos ideales de redes de movilización de la mano de obra: los marroquíes se encontrarían en redes espontáneas o «desterritorializadas» y serían contratados para empleos sin posibilidad de promoción (no entran en la red interna de la empresa), accediendo al empleo sin que la empresa se dirija a ellos (es decir, sin tener en cuenta sus redes de relación habitual). Los otros dos tipos de redes son: la «territorializada» o específica, cuando la empresa utiliza redes sociales existentes para captar empleados, y éstos tienen posibilidad de ascender en base a experiencia y antigüedad; y la «reterritorializante» o general, cuando la empresa abre su propio espacio de reclutamiento, sin circunscribirse a las redes relacionales, y las posibilidades de promoción interna están reguladas por pruebas que valoran méritos (Centi, 1988, págs. 43-66).

En resumen, de los diversos **canales** para localizar ofertas de empleo, unos se han mostrado inoperantes (apuntarse en las listas del paro del INEM) y otros inadecuados para el método propuesto (el «contacto personal» o las «redes del grupo étnico» al no posibilitar la presentación simultánea de los dos candidatos). Del resto, se ha empleado mayoritariamente el canal de anuncios en los medios de comunicación: sección de «bolsa de trabajo» de periódicos de información general y local, revistas especializadas en ofertas de empleo (Segunda Mano, Mercat de Treball, etc.) y programas locales de radio y TV. Cuando se agotaron estas vías se ha recurrido a entidades con «bolsa de trabajo» para empleos adecuados a nuestra búsqueda (como Fomento del Trabajo, en Barcelona; entidades de información juvenil; asociaciones de solidaridad con inmigrantes, etc.). El último recurso ha sido el rastreo personal de zonas determinadas para localizar pequeños avisos de ofertas: quioscos de prensa, tablones de anuncios en supermercados, escaparates de tiendas y bares, etc. El resultado final ha cubierto con creces las cuotas establecidas para cada unidad espacial de aplicación y en los casos de Madrid y del sector servicios se ha alcanzado el número suficiente para tener validez estadística autónoma.

En la búsqueda de ofertas de empleo se han respetado en cada unidad espacial la proporción asignada a los sectores laborales seleccionados. Sin embargo, respecto al **tipo de empresa**, según tamaño (grande, mediana, pequeña) y dependencia (privada, pública, mixta) se ha dejado al azar, suponiendo que en la muestra total de casos útiles se obtendría una representación de su peso en la oferta de empleo. En términos generales, los resultados obtenidos de **tipo de empresa**, según tamaño (grande, mediana, pequeña) y **dependencia** (privada, pública, mixta) pueden verse en el apartado 4.2.3. En términos proporcionales, la empresa pequeña ha ofertado dos de cada tres empleos, la mediana más de la cuarta parte y

la grande no ha llegado a uno de cada once¹; por otra parte, la práctica totalidad ha sido de empresa privada, sólo cuatro casos de pública y dos de mixta.

2. Procedimiento de aplicación de las pruebas

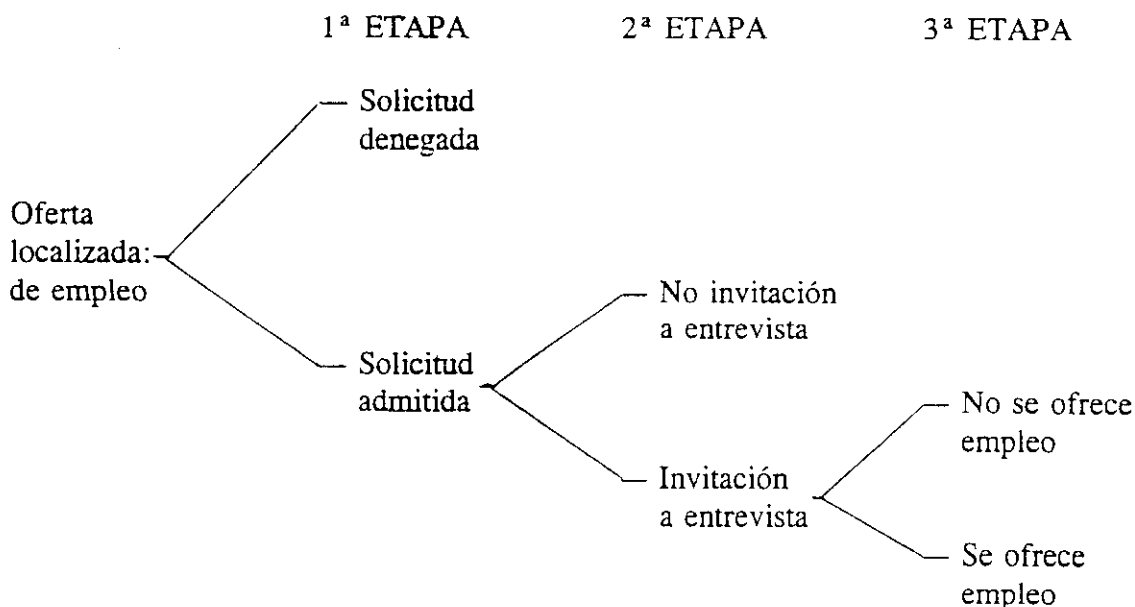
2.1. Procedimiento formal de aplicación de pruebas

El procedimiento establecido distingue tres etapas (ver gráfico 1) en las que uno de los dos integrantes de cada equipo puede ser «aceptado o rechazado» como resultado de ser preferido o no al otro componente del equipo. En ese momento el procedimiento se detiene; se habría conseguido una medida de discriminación o trato desigual en cualquiera de las tres etapas.

Una vez localizada la oferta de empleo comienza la **primera etapa** del procedimiento. Los dos actores de un equipo llaman por teléfono solicitando el empleo y mostrándose dispuestos a acudir a una entrevista a fin de mostrar su idoneidad para el mismo. El intervalo entre llamadas es de unos diez minutos y en cada nueva solicitud varía el orden de llamada de los actores, con la intención de evitar que la eventual preferencia por el primero que ha llamado beneficie a una de las dos partes.

En la llamada debe quedar bien claro por el acento, el nombre del solicitante y la explicitación de la nacionalidad que se trata de un marroquí o de un joven autóctono. La respuesta permite varias posibilidades claras:

Gráfico 1. Etapas del procedimiento de aplicación de pruebas



- a) las dos solicitudes son denegadas (el empleo acaba de ser asignado a otro; ninguno de los dos solicitantes se adecua al puesto);

¹ Según los resultados del estudio citado de Cataluña, el 94 por ciento de los inmigrantes encuestados trabajaban o habían trabajado en empresas con menos de diez trabajadores y tres de cada cuatro, en empresas de menos de cinco. Ver Solé y Herrera, 1991, pág. 37.

- b) las dos solicitudes son aceptadas (ambas son idóneas, pero en unos casos se les pone en lista de espera junto a otros muchos solicitantes y «ya se les llamará», en otros casos se invita a una entrevista a ambos actores con lo que pasan a la segunda etapa);
- c) sólo se acepta una solicitud, sea la del autóctono o la del inmigrante.

En los supuestos *a)* y *c)* el procedimiento se termina para los dos actores. En el *a)* se trata de «casos válidos pero fallidos», esto es, válidos para la muestra total pero fallidos para la medida de discriminación propuesta. En el supuesto *c)* se produce un trato desigual (aceptación o rechazo) favorable o desfavorable a cada uno de los actores. La resta de los casos favorables a cada uno nos dará la «discriminación neta» de la primera etapa en contra del actor que menos aceptaciones consiga.

A la **segunda etapa** pasan los casos del supuesto *b)* anterior, de los que puede resultar:

- a) que ninguno de los dos sea invitado a entrevista;
- b) que lo sean los dos, y pasan a la tercera etapa;
- c) que sea invitado sólo uno, y
- d) que pidan enviar *curriculum* y posteriormente darán contestación, etc. pero no la den.

En los supuestos *a)*, *c)* y *d)* se finaliza el procedimiento para los dos actores. Lo mismo que en la etapa anterior, la resta de casos a favor de uno y otro actor, dará la «discriminación neta» contra el menos favorecido de la segunda etapa. Si sumamos los casos de discriminación neta de ambas etapas, obtenemos la «discriminación neta acumulada».

La **tercera etapa** da cuenta de los casos del supuesto del *b)* de la segunda etapa. Y puede suceder que los dos actores invitados a entrevistas:

- a) no las realicen (se exigen pruebas que no se pueden desarrollar, el empleo está a más de 100 kilómetros de la base de actuación, etc.);
- b) las realicen ambos pero ninguno consiga el empleo;
- c) las realicen y ofrezcan empleo a los dos, y
- d) las realicen ambos pero sólo obtenga empleo uno.

En esta tercera etapa termina el procedimiento para ambos actores en todos los supuestos. El supuesto *d)* nos permitirá establecer la discriminación neta de la tercera etapa restando los casos a favor de uno u otro actor. Si a ésta sumamos los casos de discriminación neta anteriores, obtenemos la discriminación acumulada de todo el procedimiento.

2.2. Incidencias en la tercera etapa

Las dos primeras etapas se desarrollan durante la llamada telefónica solicitando el empleo localizado. A pesar de la dificultad que implica esta conversación telefónica, en la que el empleador somete al candidato a una breve entrevista, el entrenamiento de los equipos y la constante labor de apoyo de la supervisión ha conseguido que en ningún caso el empleador haya sospechado acerca de los solicitantes. Incluso en la tercera etapa, que supone una relación «cara a cara» con el empleador, nunca se ha puesto en duda la consistencia del *curriculum* presentado o las empresas en donde se alegó que se había trabajado (aunque en algún caso hubo situaciones comprometidas al conocer el empleador a alguna persona de dichas empresas).

La problemática de la tercera etapa, en relación con el procedimiento diseñado, es que en torno a la mitad de las entrevistas obtenidas no llegaron a realizarse (ver cuadro 11, proporción similar a la registrada en la investigación de Holanda). Por una parte, la exigencia de una prueba que muestre la destreza del solicitante para el empleo anula buena parte del esfuerzo realizado hasta ese momento; sin embargo, otras circunstancias como la lejanía del lugar de aplicación, simultaneidad de entrevistas, fracaso en la localización del establecimiento o que éste estuviera cerrado a la hora convenida, etc., podrían ser resueltas ampliando los recursos del equipo investigador.

Por otra parte, la dinámica que plantean algunos sectores laborales menos formalizados pone al límite la capacidad del método para actuar en ellos. Cuando se localiza una vacante de empleo y se contacta con el empleador, el paso siguiente es la respuesta de éste: «pase y póngase a trabajar», saltándose el requisito de entrevista de selección e impidiendo la presentación del segundo solicitante.

3. Medida de discriminación y presupuestos estadísticos

3.1. Medida de discriminación en el momento de la contratación

El procedimiento diseñado es una medida de la discriminación observada en el momento de la contratación. Pretende obtener casos comprobados de trato desfavorable contra uno de los dos actores en igualdad de condiciones para el empleo ofertado y que tales casos muestren un comportamiento sistemático en los empleadores. Por tanto se asume que muchas decisiones de los empleadores a favor o en contra del grupo migrante se contrarrestan con otras análogas hacia el autóctono, entrando todas en un margen debido al azar que no podría contabilizarse como comportamiento discriminante. Por ejemplo, para comprobar si una respuesta en contra del actor que llamó en segundo lugar, se debía a que la aceptación de la primera llamada hacía que el empleador considerase el empleo ya asignado, se volvió a hacer una tercera llamada por otro actor o por el supervisor. En los casos en que el denegado había sido el inmigrante, llamaba un autóctono o viceversa; si el empleo seguía en oferta, se evidenciaba la discriminación.

La medida de discriminación aportada por el procedimiento es simple: cuando existe **aceptación o rechazo** de uno de los dos actores y no del otro. Esta situación, en cualquiera de las tres etapas del procedimiento se denomina **evidencia fuerte de discriminación**. Sin embargo, en algunos casos el resultado del procedimiento no termina en dicha evidencia, esto es, cuando no se produce un trato desfavorable y ambos actores llegan al mismo punto del procedimiento. Pueden obtener ambos empleo, ¿pero a los dos se les ofrece el mismo empleo o en las mismas condiciones? Otro ejemplo es la entrevista, sea telefónica o en el lugar de trabajo: a uno de los actores le explican largamente las características del puesto ofrecido, le preguntan por su idoneidad y le tratan cortésmente, mientras al otro le ponen dificultades o le despachan en unos minutos sin tomar en serio su candidatura. Estos supuestos no producen desigualdad en el procedimiento formal pero sí en la práctica real; la evidencia de discriminación es menos fuerte que en la primera situación.

Encontramos, pues, casos de **trato desigual** (aceptación/rechazo) y casos de **trato aparentemente igual pero realmente desigual**. Ambos aspectos serán tratados en los resultados estadísticos. El primer resultado, evidencia fuerte de discriminación, es el **trato desigual** y ofrece el índice de «proporción mínima de discriminación»; sumando a éste los

resultados del segundo tipo de trato desigual, evidencia menos fuerte de discriminación o **trato aparentemente igual pero realmente desigual**, obtenemos el índice de «proporción máxima de discriminación» (ver Parte IV, 1.5).

3.2. Presupuestos estadísticos

La propuesta de la OIT se basa en un supuesto estadístico que permite establecer de antemano un «índice mínimo de discriminación» para rechazar la hipótesis nula de no discriminación: si los resultados están por debajo del índice establecido, no se verifica discriminación¹. El mínimo requerido depende del tamaño de la muestra (número de pruebas útiles=N) y del nivel de significación que se fije.

Toda propuesta se calcula en base a ciertas expectativas. En concreto, la propuesta actual plantea dos suposiciones. Primera, que las solicitudes de empleo de los dos grupos de actores serán rechazadas en el 50 por ciento de las ocasiones; en el resto las dos solicitudes son aceptadas o sólo una de ellas. El conjunto constituye la **muestra total de observaciones**, pero el segundo 50 por ciento constituye la **muestra de casos útiles** para medir la discriminación. La segunda suposición establece que se debe obtener una diferencia del 15 por ciento de trato desigual entre los dos grupos de actores (autóctono e inmigrante) para considerar que existe discriminación. Este 15 por ciento de diferencia es la **proporción mínima**, por debajo de la cual se entiende que no se verifica discriminación; con un nivel de significación del 5 por ciento dicho mínimo permite descartar la hipótesis nula. En esas condiciones, el tamaño de la muestra de casos útiles debe ser al menos de 170, de acuerdo a la siguiente ecuación:

$$\text{Raíz cuadrada de } N = 1.96 \text{ sigma} / .15 \text{ sigma}$$

(Siendo N el número de pruebas útiles; **1,96** el valor «z» dado a un nivel de significación del 5 por ciento en la distribución normal; y **sigma** la unidad estándar de la distribución normal).

El índice de discriminación neta varía según el valor de N, esto es, del tamaño de la muestra. Cuando el tamaño aumenta y se realizan más de 170 observaciones útiles, el índice de discriminación neta se reduce; decrece, pues, el mínimo exigido para rechazar la hipótesis nula en el mismo nivel de significación del 5 por ciento. Y lo mismo puede decirse a la inversa: cuando el tamaño de la muestra es menor de 170 casos, el índice mínimo de discriminación aumenta. En el caso de España, el número de observaciones realizadas en la muestra total es de 552, pero la **muestra de casos útiles** es de **385** por lo que el índice mínimo de discriminación neta o «tasa crítica de discriminación» para rechazar la hipótesis nula de no discriminación es menor del 15 por ciento. El cálculo de esta «tasa crítica de discriminación» se realiza mediante la siguiente fórmula, aplicada en numerosas investigaciones internacionales:

$$\text{Raíz cuadrada de } N = 1.96 \text{ sigma} / \text{CR sigma}$$

(Siendo **CR** la «tasa crítica»; N el número de pruebas útiles realizadas; **sigma** la unidad estándar de distribución normal y **1,96** el valor «z» dado al nivel del 5 por ciento de significación para la distribución normal).

Por tanto, en nuestro caso, la «tasa crítica de discriminación» (índice que debe sobrepasarse para poder descartar la hipótesis nula de no discriminación) es del 10 por ciento. Además de la muestra general de España, podemos considerar como submuestras las tres unidades espaciales donde se han aplicado las pruebas y los diversos sectores económicos; en cada caso

¹ Para más información sobre este apartado ver Bovenkerk et al. (1995), págs. 12-14 y Bovenkerk, 1992, págs. 30-33.

se cuenta con un número de pruebas específico por lo que la «tasa crítica de discriminación» varía en la misma proporción: 12,4 por ciento en Madrid, 18,9 por ciento en Barcelona y 35,8 por ciento en Málaga (ver Parte IV, 2.1).

3.3. Prueba de validez interna

El procedimiento propuesto basa su consistencia en la preparación de los actores para que su comportamiento respecto a la solicitud de empleo se ajuste lo más posible al mismo patrón. Y se utiliza un estadístico para conocer, si de modo sistemático, un mismo actor en diferentes equipos o un mismo equipo en diferentes fases de aplicación, obtienen mayor índice de éxito o fracaso que otros. Si suponemos que dos equipos de actores, esto es, dos actores autóctonos, que denominamos A y B, y dos marroquíes, C y D, realizan el mismo número de pruebas sobre un total de 100 y que intercambian entre sí para formar dos combinaciones, obtenemos el siguiente cuadro:

a. <i>Combinación de actores</i>		b. <i>Resultados teóricos</i>		c. <i>Resultados obtenidos</i>	
AC	BC	25	25	10	30
AD	BD	25	25	30	30

Los resultados teóricos o esperados es que todos funcionen igual y obtengan el mismo éxito, pero si en la aplicación empírica se produce desviación (en el ejemplo, el equipo AC ha obtenido 10 éxitos mientras que todas las demás combinaciones obtienen 30), se achacará al mismo su mal resultado. El estadístico elegido para comprobar esta circunstancia es la CHI2 que permite apreciar si las frecuencias obtenidas empíricamente difieren significativamente de las que se esperarían bajo cierto conjunto de supuestos teóricos. Cuanto mayores sean las diferencias entre los resultados observados y los esperados, tanto mayor es el valor de la CHI2; sólo cuando ambos resultados son iguales, la CHI2 es igual a 0 y la distribución sería normal. Interesa saber si la discrepancia entre resultados tiene una probabilidad dada de surgir por azar; si es mayor de lo que estamos dispuestos a admitir, estaremos en condiciones de descartar la hipótesis nula de ausencia de diferencia. En una tabla de 2 x 2 como la utilizada en el ejemplo sólo hay un grado de libertad (conocido uno, el otro valor viene dado) y para un nivel de significación de 0,05, el valor de la CHI2 es de 3,84. En el ejemplo propuesto, el resultado de CHI2 es 12, es decir sobrepasa con mucho el valor de 3,84, debiéndose la desviación al resultado del equipo AC que aporta nueve de los 12 puntos. En la Parte IV, 1.6 se exponen los resultados de este estadístico en la aplicación en España y se discute la conveniencia del mismo.

Parte IV. Resultados

La aplicación del «audit testing» se realizó en España entre los meses de septiembre de 1994 y enero de 1995 de modo escalonado: se inició en Madrid en septiembre, finalizando en noviembre; en Barcelona, de octubre a diciembre y en Málaga, de mediados de octubre de 1994 a finales de enero de 1995. En el caso de Málaga hubo que prolongar el período de

aplicación de las pruebas debido al sector elegido, la hostelería, para aprovechar el tirón que se produce en el mismo durante el período navideño y de fin de año.

En los cinco meses de aplicación se realizaron 552 **pruebas válidas**, esto es, casos en los que se localizaron ofertas de empleo con alguna publicidad y con las que contactaron los dos actores que componían un equipo; en las ocasiones en que contactó sólo un actor o ninguno (por error en datos de localización, imposibilidad de atender la llamada el empleador, etc.), el caso se consideró **inválido**. De los 552 casos válidos, 385 son **útiles** para calcular la discriminación contra una parte de los actores que realizaron las pruebas: actor autóctono o marroquí; el resto de casos, 167, corresponde a las pruebas realizadas en las que ninguno de los dos solicitantes de un mismo equipo fue aceptado por estar ya asignado el empleo o por otra razón (éstos se consideran casos **válidos pero fallidos**, dado que no son útiles en el sentido indicado).

1. Resultados de la muestra general de España

En este apartado se recogen los resultados referidos a la **muestra general de España**; en el siguiente se desglosan por las tres **unidades espaciales** (Madrid, Barcelona y Málaga) y por los **sectores** considerados (servicios, construcción e industria). Para la presentación de los resultados de la muestra general se exponen primero los casos de **trato desigual** en cada una de las tres etapas del procedimiento de aplicación de las pruebas (ver cuadro 12). La «discriminación neta» constatada hay que considerarla como la proporción o «ratio mínima» de discriminación contra el grupo de actores afectados. A continuación se expone el resultado denominado **trato aparentemente igual pero realmente diferente** (ver cuadro 13) y, por último, se verá el conjunto de ambos tratamientos en el cuadro 14. La «discriminación neta» reflejada en ese cuadro 14 hay que considerarla como la proporción o «ratio máxima» de discriminación.

1.1. Trato desigual

1.1.1. Resultados de la primera etapa: «solicitud por teléfono»

En esta primera etapa (ver cuadro 11), los casos de **trato igual** (1.1.2, a) «las dos demandas aceptadas», en los que ambos actores son entrevistados brevemente por teléfono, son 269 (69,8 por ciento del total de los casos útiles), mientras que los casos con resultado de **trato desigual** son menos frecuentes: 116 casos, 30,2 por ciento de los útiles. En éstos, el actor marroquí, 10 veces fue preferido al autóctono (1.1.2, c)), mientras que en 106 ocasiones lo fue el actor autóctono (1.1.2, b)) sobre el marroquí. Esto indica que en esa proporción el actor marroquí recibió un **trato desigual y desfavorable** comparado con su compañero de equipo.

El **trato desigual** significa un resultado de aceptación o rechazo en la entrevista por teléfono. Entre los ejemplos que sucedieron se observa una gradación que va desde el rechazo directo y explícito («no a extranjeros», «sólo para españoles») o mayores exigencias al inmigrante que al autóctono hasta respuestas de «guante blanco» pero con el mismo resultado de rechazo. Sin embargo, lo más frecuente, sobre todo en servicios, son respuestas estereotipadas: «la plaza ya está cubierta», «no está el encargado», «ya le llamaremos»). Veamos algunos ejemplos:

Cuadro 11. Resultados de las pruebas de verificación *in situ*, España

Primera etapa	
<i>Llamadas telefónicas</i>	
1.1. Casos válidos (muestra total)	552
1.1.1. Ningún solicitante aceptado (válidos pero fallidos)	167
1.1.2. Casos útiles	385
a) Las dos demandas aceptadas	269
b) Aceptado sólo el autóctono	106
c) Aceptado sólo el marroquí	10
Primera etapa: Discriminación neta (b-c)	96
Discriminación neta (%)	24,9
Segunda etapa	
<i>Invitación para entrevistas (en llamada telefónica)</i>	
2.1. Ningún actor invitado	94
2.2. Los dos actores invitados	112
2.3. Invitado sólo el autóctono	35
2.4. Invitado sólo el marroquí	5
2.5. Casos pendientes segunda etapa	23
Segunda etapa: Discriminación neta (2.3-2.4)	30
Discriminación neta (%)	7,8
Discriminación acumulada (1.+2.)	126
Discriminación acumulada (%)	32,7
Tercera etapa	
<i>Ofertas de empleo (en las entrevistas)</i>	
3.1. Entrevistas a los dos actores	112
3.1.1. No realizadas (exigen pruebas, etc.)	61
3.1.2. Entrevistas pendientes	0
3.1.3. Entrevistas realizadas	51
a) No se ofreció empleo	25
b) Empleo ofrecido sólo al autóctono	14
c) Empleo ofrecido sólo al marroquí	3
d) Empleo ofrecido a ambos actores	9
Tercera etapa: Discriminación neta (b-c)	11
Discriminación neta (%)	2,9
Discriminación acumulada (1.+2.+3.)	137
Discriminación acumulada (%)	35,6
Tasa crítica de discriminación	10,0

a) Rechazo explícito

Caso 87, Barcelona

Primera llamada telefónica (actor autóctono)

- Empleador: Servicio técnico, dígame.
- Autóctono: Hola, buenos días. Mira, que llamo por el anuncio que tenéis puesto en el «Primerama».
- E.: Sí.
- A.: Que necesitáis un técnico de electrodomésticos. Yo he estado cuatro años en la Corberó.
- E.: En Corberó has estado cuatro años, ¿y sabes hacer lavadoras y todo esto, no?

- A.: Sí, sí. He reparado lavadoras, calentadores, neveras... De todo.
- E.: ¿Tienes vehículo?
- A.: Sí, tengo una Express.
- E.: Vale, ¿me dejas tu nombre?
- A.: Sí, apunta: Salvador...
- E.: Un momento. Vamos a ver, te pongo experiencia en todo tipo de lavadoras y demás.
Vamos a ver, mira, te tienes que pasar; esto es más o menos en la Meridiana.
- A.: ¿Cuándo me tendré que pasar?
- E.: Vamos a ver, te vienes mañana, espera...: a las 10.
- A.: ¿De la mañana?
- E.: Sí, sí, ¿te viene bien?
- A.: Sí, perfecto.
- E.: Vale, pues a las 10 te esperamos, ¿eh?
- A.: Sí y ¿cómo se llama la empresa?
- E.: Se llama XX.
- A.: Y qué te iba a comentar, ¿es muy grande? ¿cuántos trabajadores tenéis ahí, cómo es la empresa?
- E.: Eso ya se lo explicará aquí el jefe; todo.
- A.: Y el salario y todo eso, y el horario...
- E.: Eso ya te lo explicarán todo aquí, ¿vale? ¡Hasta luego!
- A.: ¡Vale, mañana a las 10! ¡Hasta luego!

Segunda llamada (actor marroquí)

- Inmigrante: ¡Buenos días!
- Empleador: ¡Hola, buenos días!
- I.: Llamo por el anuncio publicado en el «Primerama» hoy. Me llamo Mohamed, soy marroquí.
- E.: Sí, pero..., vamos, **ahora mismo sólo necesitamos gente española.**
- I.: Sí, pero yo ya tengo nacionalidad española.
- E.: ¡Español!, sí, sí, pero es que igualmente no, no me lo permite el jefe.
- I.: O.K.
- E.: Lo siento, ¿vale?
- I.: Adiós.
- E.: Adiós.

Caso 198, Madrid

Primera llamada (actor marroquí)

- Empleador: ¡Hola, buenos días!
- Inmigrante: ¡Buenos días, ¿Sr. XX?, por favor.
- E.: Sí, ¿de parte de quién?
- I.: Pues por el anuncio, llamo...
- E.: Ah, sí ¿qué edad tiene?
- I.: Tengo veintitrés años.
- E.: ¿Es español?
- I.: No, soy marroquí.
- E.: Marroquí, ¿tiene Vd. permiso de trabajo?
- I.: Sí, lo tengo.
- E.: Sí, pues mire yo lo que puedo hacer es darle cita para una entrevista.

- I.: Vale, de acuerdo.
- E.: Perdona, **un momento** (se va del teléfono a consultar). Oiga...
- I.: Dígame.
- E.: **¿La nacionalidad la tiene española?**
- I.: **No, soy marroquí.**
- E.: Ya, **¿pero no está nacionalizado español?**
- I.: **No.**
- E.: **Pues entonces lo siento.**
- I.: **¿Por qué?**
- E.: **No podemos atenderle, son normas, me lo acaban de comunicar.**
- I.: **¿Son normas de la empresa?**
- E.: **Sí.**
- I.: Pues que lo veo un poco raro.
- E.: Pero me lo acaban de comunicar, he preguntado por eso. Es que **piden nacionalidad española, es que es una empresa de seguros.**
- I.: Yo trabajé en varias de seguros, en Ocaso, Sanitas, trabajé en varias de seguros y no tienen esta condición.
- E.: **Ya, lo siento, de verdad. Hasta luego.**
- I.: Adiós.

Segunda llamada: (actor español)

- Empleador: ¡Hola, buenos días!
- Autóctono: ¡Buenos días!. Llamaba por el anuncio de comercial que habéis sacado.
- E.: Que te iba a decir yo, te puedo dar una entrevista para que vengas hablar con el Sr. XX, ¿vale?
- A.: Bueno.
- E.: ¿Qué pasa que no te convence?
- A.: Sí...; aquí no dice a qué os dedicáis, entonces...
- E.: Mira, esto es una empresa de servicios, concretamente seguros, necesitan gente para distintos puestos de trabajo.
- A.: ¡Vale!
- E.: Tener la entrevista con el Sr. XX, es para ver para qué puesto estás cualificado.
- A.: ¡Vale, muy bien!
- E.: ¿Te interesa entonces?
- A.: Sí, sí.
- E.: ¿Te viene bien el día cinco miércoles a las 11 de la mañana?
- A.: Sí, sí.
- E.: ¿Sí?, dime tu nombre.
- A.: Me llamo Juan del Olmo.
- E.: Juan del Olmo. ¿Qué edad tienes, Juan?
- A.: Veinticinco.
- E.: ¿Teléfono?
- A.: xxxxxxxxxxx.
- E.: Esto está por la zona de López de Hoyos, ¿no?
- A.: Sí, sí.
- E.: Es que yo vivo allí.
- A.: Ah, ¿vives allí?
- E.: Sí.
- A.: ¡Qué bien, yo también!

- E.: Sí, mira, preséntate en la calle XX, es un local a pie de calle. Mira ¿no conoces la calle, verdad?
- A.: No.
- E.: ¿Sabes dónde está Conde de Casal?
- A.: Sí.
- E.: ¿Vienes en metro?
- A.: Sí, podría ir en metro.
- E.: Si vienes en metro en Conde de Casal te bajas y tienes dos salidas, una de ellas es la calle XX.
- A.: Sí, sí, sí.
- E.: Vale, pues nada, Juan.
- A.: Espera un momentillo, el nombre de la empresa me lo podías decir, es que estoy buscando.., entonces si me llamáis o algo.
- E.: El nombre es XX.
- A.: Bien. De todas formas, el día cinco a las 11 de la mañana, vale, hasta luego.

b) Mayores exigencias al actor marroquí

Caso 73, Barcelona

Primera llamada (actor marroquí)

- Empleador: ¡Buenos días!
- Inmigrante. ¡Hola, bon dia!. Me llamo Mohamed, llamo por el anuncio en el «Primerama».
- E.: Sí, dime, ¿dónde vives?
- I.: Vivo en Barcelona.
- E.: ¿Sabes bien Santa Coloma y Badalona?
- I.: Sí.
- E.: ¿Eh?
- I.: Santa Coloma, sí.
- E.: Y, ¿Badalona?
- I.: Badalona, no.
- E.: ¿Cuántos años tienes?
- I.: Tengo 24 años.
- E.: (Suspira ostentosamente) Pues, mira, a mí me interesa gente que sabe Badalona, Santa Coloma, Santo Cristo y San Adrián, ¿sabes? Esa zona, por eso...
- I.: Sí.
- E.: **Si no sabes bien Santa Coloma, ¡no me mola!**
- I.: ¿Vale?
- E.: ¡Buenos días, adiós!
- I.: Adiós.

Segunda llamada (actor autóctono)

- Empleador: ¡Buenos días, dígame!
- Autóctono: ¿Hola, buenos días!. Llamo por el anuncio del «Primerama».
- E.: ¿Es Ud. pizzero?
- A.: Sí, soy pizzero.
- E.: Pues pase esta tarde a partir de las 7 horas. ¿Cómo se llama?
- A.: Salvador.

- E.: Pero, a ver, pizzero, ¿no?
- A.: Sí, sí, pizzero.
- E.: Venga a calle XX de Badalona, es un restaurante.
- A.: Bien, XX, restaurante. Esta tarde a partir de las 7, ¿no?
- E.: Sí, a partir de las 7 abrimos. ¿Vale?
- A.: Muy bien.

c) Rechazo de «guante blanco»

Caso 9, Málaga

Primera llamada (actor autóctono)

- Empleador: ¡Dígame!
- Autóctono: ¡Buenos días, llamo por el anuncio que necesitan camarero repartidor!
- E.: ¿Cuántos años tienes?
- A.: Veintiuno.
- E.: ¿Tienes moto?
- A.: Sí, una vespino y experiencia de camarero.
- E.: ¿Dónde has trabajado antes?
- A.: En telepizza.
- E.: ¿Me das tu nombre y teléfono?
- A.: Francisco Javier XX y el teléfono es xx.
- E.: ¿Cómo te llaman Francisco o Javier?
- A.: Paco.
- E.: Bien, Paco, quedas en venir a las 16,30 a la calle XX, restaurante XX.
- A.: Y ¿las condiciones económicas?
- E.: Me gustaría decírtelas viéndote la cara, no por teléfono.
- A.: Quedamos, entonces, esta tarde.

Segunda llamada (actor marroquí)

- Empleador: ¡Diga!
- I.: Llamo por el anuncio de que necesitan camarero repartidor.
- E.: ¿Tú tienes moto?
- I.: Sí, sí, yo tengo moto.
- E.: ¿Qué edad tienes?
- I.: Tengo 21 años. Soy marroquí y me llamo Jacal.
- E.: (Se escucha que consulta con otra persona y le contestan). **¡Qué dice el jefe que ya hemos ocupado, ha cogido a otro!. Yo no lo sé.**
- I.: Ha cogido ya.
- E.: Sí, porque **como yo no soy el jefe**, por eso he preguntado y dice que ya ha cogido.
- I.: ¡Vale!
- E.: **Lo siento, yo soy un trabajador.**
- I.: ¡Vale, lo entiendo!
- E.: ¡Adiós!

Caso 13, Madrid

Primera llamada (actor marroquí)

- Inmigrante: ¡Buenos días!
- Empleador: ¡Buenos días!
- I.: Soy un vendedor de inmobiliaria, con experiencia y soy marroquí, tengo cinco años de experiencia en estas ventas.
- E.: Sí, lo que pasa que ya está ocupado el cupo.
- I.: Ah.
- E.: Ya están cogidos.
- I.: ¿Y no hay ninguna posibilidad?
- E.: No, ya están cogidos, ya hemos cogido a seis personas. Gracias, lo siento.
- I.: Oiga, ¿cómo se llama la inmobiliaria vuestra?
- E.: XX.
- I.: Vale.
- E.: Hasta luego, gracias.

Segunda llamada (actor autóctono)

- Autóctono: ¡Buenos días!
- Empleador: ¡Buenos días!
- A.: Mira, soy un vendedor inmobiliario con experiencia, he trabajado en varios sitios y, bueno, he visto que habéis puesto un anuncio en el periódico.
- E.: Puedes llamar en cinco minutos.
- A.: ¿En cinco minutos?
- E.: Sí. Vale, pues yo espero su llamada.

(Vuelve a llamar)

- Autóctono: Buenos días, mira te acabo de llamar, me has dicho que te llamara en cinco minutitos.
- E.: Sí, dígame su nombre.
- A.: Pues mira me llamo Jorge.
- E.: ¿Y es para el tema de vendedor?
- A.: Sí, es que como tengo bastante experiencia en este tema.
- E.: ¿Podría pasarse esta mañana por aquí?
- A.: Sí, por supuesto.
- E.: ¿A qué hora puede venir?
- A.: Pues, ya.
- E.: Ya, pues véngase para acá. Déjeme un teléfono.
- A.: Pues, mira, xxxxx.
- E.: Nuestra dirección es calle XX, 55, 4.º D, escalera I. ¿De acuerdo?
- A.: ¿Y cómo os llamáis?
- E.: XX.
- A.: Muy bien, vale, hasta ahora, gracias.

La «discriminación neta» contra uno de los actores del equipo se obtiene restando entre sí los resultados en que cada cual ha sido preferido sobre el otro. En nuestra aplicación, 106 casos han sido de preferencia por el actor autóctono y 10 por el actor marroquí, la diferencia entre 106 y 10 supone el 24,9 por ciento del total de casos útiles. En términos del presente procedimiento significa que en una de cada cuatro solicitudes telefónicas para acceder a

una vacante de empleo localizada, al actor marroquí se le impidió dar el paso a la siguiente etapa, comprobándose que el actor autóctono fue considerado un buen candidato para optar al puesto ofrecido. Dada la igualdad de condiciones entre los dos actores, el rechazo observado lo fue por la marca de origen (nombre familiar o acento en el habla), identificada por el empleador como extranjero. Para estos 116 casos con resultado de **tratamiento desigual** en la entrevista telefónica, el procedimiento metodológico llegó a su conclusión.

1.1.2. Resultados de la segunda etapa: «invitación para entrevista»

De los 269 casos de **trato igual** en la primera etapa (los dos actores fueron entrevistados brevemente por teléfono), en 112 los dos actores consiguieron invitación para una entrevista (2.2) y pasaron así a la tercera etapa del procedimiento metodológico. De los restantes 157 casos, en 94 ninguno de los actores fue invitado a mantener una entrevista con el empleador (2.1), simplemente recibieron dilaciones (se quedaban con el número de teléfono, pero no volvían a llamarles, etc.), y otros 23 casos quedaron «pendientes» en esta segunda etapa (2.5) al solicitar el empleador envío de *curriculum* o informes acreditativos de trabajos anteriores y no haber dado respuesta en el momento de cerrar el período de aplicación de las pruebas ¹.

Los resultados de esta segunda etapa se obtienen durante la llamada telefónica. Las respuestas más generalizadas se resumen en tres modelos: *a)* al actor marroquí le dan largas («más adelante») o le ponen excusas («vuelva a llamar») mientras que al autóctono le citan para una entrevista inmediata; *b)* toman los datos a los dos y quedan en citarles a entrevista, pero sólo llaman al autóctono; y *c)* el marroquí también consigue invitación a entrevista, después de insistir pero, antes de tener lugar, le anulan la cita o se comprueba que está mal la dirección de la empresa. Veamos algunos ejemplos:

a) Excusas al actor marroquí, invitación al autóctono:

Caso 49, Barcelona

Al actor marroquí en dos ocasiones le dan largas diciendo que no está la persona encargada de recoger los datos: «vuelva usted a llamar dentro de dos horas»; acto seguido llamaba el actor autóctono con nombres cambiados y le atendía al momento la persona encargada del caso.

b) En casos «pendientes» de confirmación, sólo invitan al autóctono:

Caso 11, Barcelona

En la primera llamada, les toman los datos a los dos actores y la empresa queda pendiente de avisarles para una entrevista. Al cabo de casi 15 días, llaman a los dos actores: al inmigrante le comunican que la plaza ya está ocupada; al autóctono, le ofrecen empleo en otro centro de trabajo de la misma empresa.

¹ En la aplicación del «audit testing» en España, cuando el empleador solicitó envío de *curriculum* o informes acreditativos de experiencia, éstos le fueron remitidos. La red de relaciones establecida en las tres unidades espaciales permitió conseguir los informes necesarios tanto para esta ocasión como para las entrevistas realizadas en la tercera etapa.

c) El actor marroquí también consigue invitación para entrevista pero no se llega a realizar:

Caso 53, Barcelona

Primera llamada (actor marroquí)

- Empleador: ¿Sí, dígame?
- Inmigrante: Hola, bon dia!
- E.: ¿Sí?
- I.: Llamo por el anuncio publicado en la revista «El Sol» de hoy mismo, que os falta un maquinista para encuadernación.
- E.: Veïam, un moment, si us plau (Mire, un momento, por favor).
- I.: O.K.
- E.: Escolta.
- I.: Sí, dígame.
- E.: Et passo amb l'encarregat ara mateix (Le paso con el encargado de este tema).
- I.: Vale.
- E.: Diguim.
- I.: Hola, bon dia!
- E.: Hola, buenos días.
- I.: Me llamo Mohamed y llamo por el aviso publicado en la revista «El Sol» de hoy.
- E.: Sí, necesito un maquinista de Tren Kolbus línea 36.
- I.: Sí, pues, yo sé manejar esa máquina.
- E.: ¿Sabe manejarla?
- I.: Sí, sí, yo estuve trabajando en Castellón, en una copistería.
- E.: Bueno, pues te pasas por aquí, te haremos una entrevista.
- I.: Vale, ¿a qué hora?
- E.: Toma nota: calle XX, nave L, polígono industrial XX, en San Andrés de la Barca.
- I.: Sí, y qué me hacéis, ¿una entrevista o una prueba?
- E.: Haremos una entrevista y, después, cuando acabemos, una prueba.
- I.: Sí, sí.
- E.: ¿Cómo te llamas?
- I.: Me llamo Mohamed.
- E.: ¿Mohamed?
- I.: Sí, y soy marroquí.
- E.: ¿Tienes los papeles en regla?
- I.: Sí, sí, todos en regla.
- E.: ¿Conoces bien la máquina?
- I.: La máquina sí sé manejarla, estuve trabajando con ella.
- E.: ¿Sabes poner medidas?
- I.: Sí, sí.
- E.: Bueno, ¿Mohamed...?
- I.: Mohamed XX. separando El.
- E.: Es igual, ya me lo dirás cuando vengas.
- I.: Sí, vale. Pero, ¿cuándo voy?
- E.: Cuando quieras.
- I.: Bueno, mañana.
- E.: ¿Mañana?
- I.: Sí, por la tarde.
- E.: Bueno, a partir de las 4,30.

- I.: ¿Por quién pido?
- E.: Pide por el encargado.
- I.: Vale, vale, hasta mañana. Gracias.
- E.: Adiós.

Segunda llamada (actor autóctono)

- Autóctono: Hola, bon dia!
- Empleador: Bon dia!
- A.: Miri, trucaba per l'anunci de la revista «El Sol» de maquinista d'enquadració (Mire, llamo por el anuncio de la revista «El Sol» de maquinista de encuadración).
- E.: Ya, Kolbus.
- A.: Sí, de Tren Kolbus, ja he vist que ho posava l'anunci, sí. He estat 3 anys i mig treballant i la coneix bé (Sí de Tren Kolbus, ya he visto que ha puesto el anuncio. Yo he estado trabajando 3 años y medio con ella y la conozco muy bien).
- E.: La coneixes? (¿La conoces?)
- A.: Sí.
- E.: Doncs, seria qüestió que passesis per aquí, et fariem una entrevista... cóm et dius? (Entonces sería cuestión de que te pasaras por aquí para hacerte una entrevista... ¿cómo has dicho que te llamabas?).
- A.: Guillem.
- E.: Un telèfon.
- A.: El telèfon, mira, es el xxxxxxxx.
- E.: Be, doncs apunta't l'adreça que et dono, passa't per aquí per l'entrevista... (Bueno, apunta la dirección que te doy y pásate por aquí para una entrevista).
- A.: D'acord, diga'm. (De acuerdo, dígame).
- E.: Mira, es el carrer XX, nau L, polígon XX de Sant Andreu de la Barca.
- A.: Val. Llavors, per passar, a quina hora he de passar? (Bien, de acuerdo, ¿a qué hora he de pasar?)
- E.: A la que et vagi bé, a quina hora et pots passar? (A la que te venga bien, ¿a qué hora te puedes pasar?)
- A.: Tant es al matí o a la tarda?, es igual? O sigui, avui a la tarda o demà al matí podria passar també? (¿Da igual por la mañana que por la tarde? ¿O es posible hoy mismo por la tarde o mañana por la mañana, también?)
- E.: Com vulguis, si et passes a la tarda es a partir de las 4,30 (Como desees, pero si te pasas por la tarde que sea a partir de las 4,30).
- A.: Molt bé. Gràcies, bon dia.

Al día siguiente, el empleador llama al actor marroquí para decirle que no acuda a la entrevista prefijada porque la plaza ya está ocupada. En cambio, al actor autóctono no le llaman para anular la entrevista.

En esta segunda etapa se producen 40 casos de **trato desigual**, de los que en 35 ocasiones se prefiere al actor autóctono frente al marroquí (2.3) y en 5, a la inversa: es preferido el actor marroquí (2.4). La «discriminación neta» o diferencia entre casos de preferencia de un actor sobre otro es de 30 en contra del actor marroquí (7,8 por ciento del total de casos útiles). Y la discriminación acumulada de las dos primeras etapas es de 126 en contra del actor marroquí (96+30), 32,7 por ciento del total de casos útiles. En esta

segunda etapa la discriminación se reduce a una tercera parte comparada con la primera etapa.

1.1.3. Resultados de la tercera etapa: «ofertas de empleo» en las entrevistas

El procedimiento metodológico plantea que cuando los dos actores son invitados a una entrevista, ambos acudan y cada uno trate de conseguir el empleo ofertado, poniendo al empleador en la tesitura de tener que elegir entre solicitantes con idéntica experiencia y cualificación para el puesto ofertado. Tal como se ha expuesto anteriormente, en esta tercera parte aparecieron dificultades específicas que impidieron en 61 ocasiones la realización de la entrevista (3.1.1), respecto a un total de 112 entrevistas concedidas «a los dos actores invitados» (3.1). La situación más comprometida se presenta cuando se exige la realización de una prueba *in situ* para una especialidad en la que uno o ninguno de los actores cuenta con la habilidad requerida; en otras ocasiones se exigía un desplazamiento de más de 100 kilómetros y, en algún caso, coincidieron temporalmente dos entrevistas concertadas para un mismo actor y hubo que optar por la que representaba el sector más conveniente para el desarrollo de la investigación.

Las entrevistas realizadas tuvieron características diferentes respecto a los actores. En unos casos a un actor le hicieron una entrevista muy corta, casi de trámite, mientras que se interesaron por el otro de modo claro; en otros casos se realizaron una serie de entrevistas, como proceso de selección, junto a otros candidatos externos al equipo. Finalmente, en las solicitudes de empleo en la construcción o no hay llamada telefónica (se solicitó a pie de obra) o no hay entrevista formal, dado que si hay trabajo, se cita al solicitante a la obra para que empiece, sirviendo esto de prueba de selección.

Se realizaron 51 entrevistas (3.1.3), algo menos de la mitad (45,5 por ciento) de las invitaciones obtenidas. En 25 casos no se ofreció empleo a ningún actor (3.1.3, *a*) y en otros 26, sí: 9 casos de «empleo ofrecido a ambos actores» (3.1.3, *d*), 14 de «empleo ofrecido sólo al autóctono» (3.1.3, *b*) y 3 de «empleo ofrecido sólo al marroquí» (3.1.3, *c*). Según estos resultados, la discriminación neta contra el actor marroquí en la tercera etapa es de 11 casos (14-3), 2,9 por ciento del total de casos útiles y la discriminación acumulada durante las tres etapas del procedimiento aplicado es de 137 casos (96+30+11), 35,6 por ciento del total de casos útiles.

1.2. Resultados totales de «trato desigual»

El total de casos comprobados de discriminación neta contra el actor marroquí en las tres etapas del procedimiento aplicado es de 137: 155 (106+35+14) a favor del actor autóctono y 18 (10+5+3) a favor del actor marroquí; esto supone el 35,6 por ciento del total de casos útiles (ver cuadro 12). Según el procedimiento aplicado, esto significa que en más de una tercera parte de las pruebas útiles el actor autóctono ha llegado más lejos que el marroquí, disponiendo en esa medida de mayores oportunidades de obtener el empleo ofertado. Desde el punto de vista estadístico, el 35,6 por ciento de discriminación neta acumulada en las tres etapas es tres veces y media superior al 10,0 por ciento que supone la «tasa crítica» requerida para rechazar la hipótesis nula con un nivel de significación del 5 por ciento. Del resultado obtenido se concluye que existe notable discriminación contra el grupo de jóvenes varones marroquíes semicualificados en el momento de la contratación en comparación con jóvenes autóctonos de similares características.

Cuadro 12. Pruebas útiles con resultado de trato desigual

Primera etapa	
• A favor del autóctono	106
• A favor del marroquí	10
— Discriminación neta contra actor marroquí	96
— Discriminación en %	24,9%
Segunda etapa	
• A favor del autóctono	35
• A favor del marroquí	5
— Discriminación neta contra actor marroquí	30
— Discriminación en %	7,8%
— Discriminación acumulada (1+2)	32,7%
Tercera etapa	
• A favor del autóctono	14
• A favor del marroquí	3
— Discriminación neta contra actor marroquí	11
— Discriminación en %	2,9%
— Discriminación acumulada (1+2+3)	35,6%

1.3. Interpretación de resultados

Del procedimiento aplicado obtenemos dos tipos de resultados. El primero es la **discriminación neta acumulada**, señalada anteriormente, por el que se comprueba que al menos en el 35,6 por ciento de los casos útiles el actor autóctono es preferido al marroquí y puede llegar más adelante en el procedimiento establecido de obtención de empleo.

El segundo incluye los casos en los que ningún actor es invitado a entrevista (2.1), los dos son invitados, pero a ninguno se ofrece empleo (3.1.3, a)) y los dos son invitados pero «no es realizada» (3.1.1). En este conjunto amplio de casos, 180 (94+25+61), no se ha podido determinar la discriminación de hecho. Sin embargo no quiere decir que haya que descartarla, dado que los empleadores no han tenido que hacer una elección de hecho prefiriendo a un actor sobre otro, al haberse interrumpido el procedimiento. Si la tendencia de la práctica de los empleadores es la comprobada anteriormente, podríamos esperar que en igual proporción se hubiera dado discriminación sobre este conjunto de casos. Por tanto, puede considerarse que la incidencia de casos con **trato desigual** en números absolutos es mayor que lo constatado.

Por otra parte, los resultados del primer tipo, esto es, la **discriminación neta** puede fácilmente malinterpretarse. Si en el 35,6 por ciento de los casos útiles se ha comprobado que existe discriminación neta contra el actor marroquí, podría erróneamente concluirse que en el resto (64,2 por ciento) no se ha encontrado o que en tal resto el actor marroquí habría conseguido el empleo. Tal tipo de razonamiento no se ajusta al procedimiento empleado. Téngase en cuenta que se trata de una **medida de discriminación** durante un proceso establecido, no de un resultado de suma 100. Válidamente puede concluirse que de las 385 pruebas útiles, en 18 casos (10+5+3) el actor marroquí ha sido preferido al autóctono contra 137 veces en que ha sido postergado claramente frente a aquél. No es igual, por lo tanto, responder a la cuestión de «en cuántas ocasiones de las 385 aplicaciones realizadas se

ha comprobado que existe discriminación contra el actor marroquí» que saber «cuántos empleos le habrán ofrecido al actor marroquí en las 385 solicitudes que realizó».

Para poder responder a la última cuestión, se debe aclarar en cuántos casos las vacantes de empleo localizadas terminan en un ofrecimiento de empleo. Para realizar esto, el método propuesto por la OIT plantea desarrollar la siguiente secuencia:

- a) el modo directo de responder a la pregunta sería saber el número de empleos obtenidos por los actores sobre el total de ofertas vacantes localizadas y útiles. Pero esto no es posible, dado que algunas citas para entrevista no se realizaron (porque exigían pruebas no factibles o, simplemente, porque sólo fue invitado uno de los actores y el procedimiento terminó en ese momento);
- b) sin embargo, es posible calcular el número de invitaciones de entrevistas. Y se sabe la importancia de obtener una entrevista en orden a conseguir un empleo: el actor que más entrevistas consiga, tendrá más posibilidades de obtenerlo. Si nos situamos en el resultado de la tercera etapa del procedimiento, podemos inferir de modo aproximado las posibilidades de obtener empleo por el actor autóctono y el marroquí. Por tanto, conociendo el número total de entrevistas conseguidas por los actores, podremos calcular el número de empleos que podrían haber sido ofrecidos a cada uno de ellos. Se trata, pues, de un procedimiento de cálculo estimativo y no de lo ocurrido durante el proceso seguido. Realicemos el cálculo para fundamentar la estimación:

- en la **primera etapa** del procedimiento, los actores demandantes de empleo recibieron tres tipos de respuestas: a) se les denegó el empleo a ambos; b) fueron entrevistados brevemente por teléfono y aceptados ambos, o c) se produjo una situación de **trato desigual**: un actor es preferido al otro (sólo aceptado el autóctono o sólo el marroquí), en cuyo caso el procedimiento termina para los dos.

El **cuadro 12** presenta los resultados de esta etapa. En ella se puede observar que la categoría 1.1.2, b) «aceptado sólo el autóctono» tiene 106 casos. En ninguno de ellos el actor marroquí fue aceptado pero tampoco en todos éstos el actor autóctono recibe automáticamente invitación para una entrevista. Hasta el momento estos casos han sido considerados de **trato desigual** y no han sido desglosados. Pero es necesario hacerlo si se desea determinar cuántas invitaciones a entrevista pudieran obtener los actores. El desglose de los 106 casos es el siguiente: en 80 el actor autóctono recibió invitación para entrevista y en 26 no. Por su parte, la categoría «aceptado sólo el marroquí» tiene 10 casos, de los que 7 son invitaciones a entrevista y 3 no.

- Si observamos los resultados de la **segunda etapa**, en 112 casos los dos actores fueron invitados a entrevista, en otros 35 fue «invitado sólo el autóctono» y en 5 «invitado sólo el marroquí».

Realizado el desglose de estos casos en las dos primeras etapas del procedimiento, hemos obtenido un total de 227 casos (80+112+35) en los que el actor autóctono fue capaz de conseguir una entrevista (58,9 por ciento del total de casos útiles), mientras que el actor marroquí obtuvo un total de 124 (7+112+5), 32,2 por ciento del total de casos útiles. En resumen, el **actor autóctono recibió casi dos invitaciones para entrevistas por cada una del actor marroquí durante las dos primeras etapas**.

- La **tercera etapa** de la aplicación muestra que de las 51 entrevistas realizadas por ambos actores (3.1.3), el autóctono consiguió empleo en 25 casos (3.1.3, b)=14 y 3.1.3, d)=9): 49,02 por ciento de éxito; y el marroquí en 12 casos (3.1.3, c)=3 y 3.1.3, d)=9): 23,53 por ciento de éxito.

Si aplicamos esta proporción a las entrevistas obtenidas y no realizadas de las dos primeras etapas, podremos estimar que el actor autóctono hubiera conseguido otras 111 ofertas de empleo más (49,02 por ciento de éxito sobre 227 invitaciones estimadas para entrevistas) y el marroquí otras 29 más (23,53 de éxito sobre 124). En números absolutos, el actor autóctono podría haber conseguido 136 (111+25) empleos durante todo el procedimiento y el marroquí 41 (29 +12). Esto es, por cada empleo conseguido por el inmigrante, el actor autóctono habría obtenido 3,2.

El cálculo realizado permite fundamentar una estimación que va más allá de los resultados comprobados de **discriminación neta** contra uno de los actores en el procedimiento aplicado (sea en la versión de «proporción mínima» o «máxima», como se expondrá a continuación). La estimación es útil en cuanto que proporciona una indicación más de la situación real del grupo de jóvenes varones marroquíes semicualificados en el momento de acceso al mercado laboral español.

1.4. Trato aparentemente igual pero realmente diferente

En el procedimiento empleado, se considera **trato igual** cuando los dos actores de un mismo equipo culminan el proceso en la misma etapa y con el mismo resultado. Sin embargo, nos encontramos casos, sea en la primera etapa (1.1.1 «ningún solicitante aceptado»), en la segunda (2.1 «ningún actor invitado», 2.5 «casos pendientes») o en la tercera (3.1.1 «entrevistas no realizadas» y 3.1.2 «entrevistas pendientes») que consideramos de trato igual en cuanto al procedimiento seguido, pero que, en realidad, contienen diferencias.

Nos situamos ahora en un nivel distinto del que mide el método empleado, es decir, según el procedimiento no ha resultado «aceptación o rechazo» de uno de los actores pero se han observado **diferencias de trato**: reservas a la hora de aceptar referencias de anteriores trabajos, resistencia a aceptar la situación legal del inmigrante, mejor trato en la entrevista, etc. Situados en este nivel, cuenta la percepción subjetiva del propio actor y del equipo de investigación, aunque apoyada en la interpretación de los datos observados. Por ello, a pesar de ser bastantes los casos señalados en las tres etapas con una supuesta diferencia de trato, una vez sometidos a revisión en los equipos, retenemos 15 casos (5 en Madrid, 3 en Barcelona y 7 en Málaga) como **trato aparentemente igual pero realmente diferente** (ver cuadro 13).

En estos 15 casos, según el procedimiento aplicado, el actor marroquí recibió un trato igual que el autóctono, pero en 14 ocasiones se observaron diferencias reales en el tratamiento, esto es, menor aceptación; sólo en un caso se observó que la diferencia actuaba contra el actor autóctono.

1.5. Proporción máxima de discriminación

Si se suman los casos de **trato desigual** (ver cuadro 12) y los de **trato aparentemente igual pero realmente diferente** (cuadro 13) contra el actor marroquí (106+35+14+14) y contra el actor autóctono (10+5+3+1), y después se restan entre sí, obtenemos el máximo acumulado de discriminación neta contra el actor marroquí: 150 casos (169-19), que suponen el 38,96 por ciento del total de casos útiles. Este resultado es la proporción máxima de discriminación neta acumulada (ver cuadro 14).

Cuadro 13. Casos de trato aparentemente igual pero realmente diferente

• Casos útiles de la muestra total	385
• Trato aparentemente igual pero realmente diferente (favorece al autóctono)	14
• Trato aparentemente igual pero realmente diferente (favorece al marroquí)	1
— Discriminación neta contra actor marroquí	13
— Discriminación neta en %	3,37%

Cuadro 14. Proporción máxima de discriminación

• Casos útiles	385
• Trato igual ¹	197
• Trato aparentemente igual pero realmente diferente (favorece actor marroquí)	1
• Trato aparentemente igual pero realmente diferente (favorece actor autóctono)	14
• Trato desigual, a favor actor autóctono	155
• Trato desigual, a favor actor marroquí	18
— Discriminación neta acumulada contra actor marroquí	150
— Discriminación neta acumulada contra actor marroquí en %	38,96%

1.6. Resultados del estadístico CHI2

La aplicación del estadístico CHI2, según se expuso en la Parte III, 3.3, permite saber si unas frecuencias obtenidas empíricamente difieren significativamente o no de las que se esperarían bajo cierto conjunto de supuestos teóricos. En Madrid y Barcelona, al contar con dos equipos de actores (A, B autóctonos y C, D marroquíes) que se intercambian entre sí, obtenemos cuatro combinaciones (AC, AD, BC y BD); como además temporalmente se intercambiaron dos veces, obtenemos resultados de Fase 1, Fase 2 y el total. En Málaga, comenzó sólo el equipo AC; el recambio del actor marroquí al final de la aplicación permitió la creación del equipo AD. En el cuadro 15 pueden observarse los resultados de la CHI2 en las tres unidades espaciales de aplicación de las pruebas.

Los resultados obtenidos de la CHI2 adquieren valores mayores del esperado (3,84) en Madrid (6,28) y Málaga (7,5); en Barcelona se sitúa por debajo (3,50). Los resultados de las dos primeras unidades indican que puede descartarse la hipótesis nula (que no existe relación alguna entre unidad espacial y comportamiento de los empleadores).

¹ Este número se obtiene sumando todos los casos de trato igual: 212 (2.1=94 + 2.5=23 + 3.1.1=61 + 3.1.3, a)=25 + 3.1.3, d)=9) y restándole los de trato aparentemente igual pero realmente diferente que son 15; 212-15=197.

Cuadro 15. Resultados de CHI2, por unidades espaciales

	Madrid						Barcelona						Málaga
	Fase 1		Fase 2		Total		Fase 1		Fase 2		Total		Fase única
a) Pruebas útiles por cada equipo y fase													
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A
C	39	38	12	42	51	80	20	16	10	8	30	24	24
D	27	33	40	17	67	50	17	16	11	9	28	25	6
b) Número de casos teóricamente esperados de discriminación													
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A
C	9,7	9,4	3,0	10,4	15,2	23,9	9,9	7,9	5,0	4,0	14,9	11,9	5,5
D	6,7	8,2	9,9	4,2	20,0	14,9	8,4	7,9	5,4	4,5	13,9	12,4	2,0
c) Número de casos empíricamente obtenidos de discriminación													
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A
C	15	5	10	7	20	17	11	12	5	2	16	14	11
D	13	10	9	0	23	9	2	12	6	3	8	15	4
CHI2	11,3		22		6,2		9,2		1,5		3,5		7,5

Desde el punto de vista estadístico, se recomienda utilizar la prueba del CHI2 en determinadas situaciones. En primer lugar, cuando el número total de observaciones sea superior a 50 y los valores teóricos no inferiores a 5¹. En el caso de España no puede utilizarse la muestra conjunta, dado que se trata de aplicaciones realizadas por equipos diferentes en cada unidad espacial. De las unidades espaciales (ver cuadro 15), Barcelona se sitúa en torno a las 50 observaciones (53), Málaga se aleja mucho del mínimo (15) y Madrid con 69 observaciones permitiría la aplicación con cierta holgura. Respecto al límite de los valores teóricos, encontramos valores por debajo de 5 en las tres unidades espaciales: el equipo BD de la segunda fase de Madrid, los equipos BC, BD y AC de la segunda fase en Barcelona y el equipo AD en Málaga.

En segundo lugar, cuando alguna de las frecuencias teóricas esperadas descienda por debajo de 10² se recomienda realizar la corrección de Yates o corrección de continuidad (se trata de añadir o sustraer 0,5 a las frecuencias observadas) con objeto de reducir el tamaño de la CHI2. Realizada la misma en las tres unidades espaciales, disminuye el valor de la CHI2 en Madrid de 6,28 a 5,18 y en Barcelona de 3,50 a 3,04 mientras permanece igual en Málaga (7,5). Estos resultados son muy similares a los anteriores, excepto el caso de Madrid donde se rebaja la discrepancia en 1,1 puntos, pero aún sobrepasa en 1,34 el valor admitido para no descartar la hipótesis nula.

¹ Ver Bugada, 1974, págs. 217-218.

² Ver Blalock, 1966, págs. 245-246.

Por otra parte, si se aplica la CHI2 como medida de intensidad entre resultados de equipos, se observa, por ejemplo, que en Barcelona el equipo BC en la segunda fase y el AD en el total, ofrecen resultados que no llegan a lo esperado (2 en lugar de 4 y 8 en vez de 13,9). Después de proceder a una revisión sistemática caso por caso no se ha hallado una razón técnica del resultado; sin embargo, al no repetirse en ninguno de los casos un mismo actor, deducimos que no es achacable a ninguno de ellos la divergencia señalada.

Desde el punto de vista de la dinámica del mercado laboral, estamos realmente ante diversas submuestras de empleadores en cada una de las unidades espaciales de Madrid y Barcelona, dado que la aplicación de pruebas se realizó en dos y tres sectores laborales, respectivamente. Según se expuso en la Parte II, 1.4, no se comportan igual unos sectores que otros. Por otro lado, si se intenta homogeneizar la muestra en cada unidad espacial, entonces se pierde la significación social del resultado; pero la subdivisión en submuestras nos deja sin base numérica suficiente para la aplicación de la CHI2. Tampoco parece adecuado considerar un sector laboral, donde se aplican observaciones en diversas unidades espaciales, como una submuestra a los efectos que tratamos, dado que se trata de aplicaciones por equipos distintos.

En suma, desde nuestro punto de vista, la aplicación de este indicador estadístico no aporta elementos significativos y, por contra, está sometido a serias dudas.

2. Resultados específicos

Hasta ahora nos hemos limitado a ofrecer los resultados de la aplicación en el conjunto de España, pero el diseño presentado por Colectivo Ioé contempla otros aspectos de interés: se trata de una muestra única pero compuesta de **tres unidades espaciales** diferentes (Madrid, Barcelona y Málaga); además, en las tres unidades se seleccionó el **sector servicios** para aplicar las pruebas de actores, en Madrid y Barcelona se añadió el **sector de la construcción**, y en esta última unidad se aplicaron pruebas también al **sector industrial**. Por tanto podemos desglosar los resultados por cada una de las tres unidades espaciales y al interior de Madrid y Barcelona observar los distintos sectores del mercado laboral donde se han realizado pruebas de actores; asimismo podemos observar el resultado conjunto del sector servicios en las tres unidades o el de la construcción en Madrid y Barcelona.

El interés que presentan estas desagregaciones es evidente, pero siempre teniendo en cuenta que no todas las submuestras tienen el mismo peso y consiguiente fiabilidad estadística. Tal como se ha indicado anteriormente, sólo el conjunto del sector servicios y la submuestra de Madrid alcanzan las 170 pruebas requeridas para que el tamaño muestral cumpla los requisitos. El cuadro 16 presenta en resumen los apartados en los que podemos desglosar los resultados, con sus correspondientes tasa crítica de discriminación e índices de discriminación en la tres etapas del procedimiento. La presentación de todos estos resultados puede extenderse en exceso, por lo que optamos por un comentario breve señalando las diferencias más significativas entre las unidades espaciales y los sectores del mercado laboral comparadas con el resultado total correspondiente.

Cuadro 16. Resultados por unidades espaciales y sectores económicos

	Unidades espaciales			Sectores económicos			Sectores económicos/unidades espaciales						
	Madrid		Barcelona - Málaga	Servicios		Industria	Madrid		Barcelona		Málaga		
	Madrid	Barcelona - Málaga		Servicios	Industria		Servicios	Industria	Servicios	Industria			
Primera etapa													
Llamadas telefónicas	306	210	36	552	334	143	75	228	78	65	70	36	
1.1. Casos válidos (muestra total)	58	103	6	167	81	53	33	43	15	38	32	6	
1.1.1. Ningún solicitante aceptado (válidos pero fallidos)	248	107	30	385	253	90	42	185	63	27	38	30	
1.1.2. Casos útiles (de provecho)	201	48	20	269	180	68	21	145	56	12	15	20	
a) Las dos demandas aceptadas	42	55	9	106	69	17	20	37	5	12	23	9	
b) Aceptado sólo el autocorono	5	4	1	10	4	5	1	3	2	3	0	1	
c) Aceptado sólo el marroquí	37	51	8	96	65	12	19	34	3	9	23	8	
Primera etapa Discriminación neta (b-c)	14,9	47,7	26,7	24,9	25,7	13,3	45,2	18,4	4,8	33,3	60,5	26,7	
Discriminación neta (%)													
Segunda etapa													
Invitación para entrevistas	201	48	20	269	180	68	21	145	56	12	15	20	
2.1. Ningún actor invitado	72	18	4	94	52	33	9	47	25	8	1	4	
2.2. Los dos actores invitados	76	30	6	112	78	22	12	58	18	4	14	6	
2.3. Invitado sólo el autocorono	29	0	6	35	28	7	0	22	7	0	0	0	
2.4. Invitado sólo el marroquí	5	0	0	5	1	4	0	1	4	0	0	0	
2.5. Casos pendientes, segunda etapa	19	0	4	23	21	2	0	17	2	0	0	4	
Segunda etapa Discriminación neta (2.3-2.4)	24	0	6	30	27	3	0	21	3	0	0	6	
Discriminación neta (%)	9,7	0,0	13,3	7,8	10,7	3,3	0,0	11,4	4,8	0,0	0,0	13,3	
Discriminación acumulada (1.1+2.1)	61	51	14	126	92	15	19	55	6	9	23	14	
Discriminación acumulada (%)	24,6	47,7	46,7	32,7	36,4	16,7	45,2	29,7	9,5	33,3	60,5	46,7	
Tercera etapa													
Ofertas de empleo (en las entrevistas)	76	30	6	112	78	22	12	58	18	4	14	6	
3.1. Entrevistas a los dos actores	41	15	5	61	46	8	7	34	7	1	7	5	
3.1.1. No realizadas (exigen pruebas, etc.)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
3.1.2. Entrevistas pendientes	35	15	1	51	32	14	5	24	11	3	7	1	
3.1.3. Entrevistas realizadas	17	8	0	25	13	8	4	10	7	1	3	0	
a) No se ofreció empleo	9	4	1	14	13	1	0	9	0	1	3	1	
b) Empleo ofrecido sólo al autocorono	1	2	0	3	2	0	1	1	0	1	1	0	
c) Empleo ofrecido sólo al marroquí	8	1	0	9	4	5	0	4	4	0	1	0	
d) Empleo ofrecido a ambos actores	8	2	1	11	11	1	-1	8	0	-1	2	1	
Tercera etapa Discriminación neta (b-c)	3,2	1,9	3,3	2,9	4,3	1,1	-2,4	4,3	0,0	-2,4	5,3	3,3	
Discriminación neta (%)													
Discriminación acumulada (1.1+2.1+3.1)	69	53	15	137	103	16	18	63	6	10	25	15	
Discriminación acumulada (%)	27,8	49,5	50,0	35,6	40,7	17,8	42,9	34,1	9,5	37,0	65,8	50,0	
Tasa crítica de discriminación	12,4	18,9	35,8	10,0	12,3	20,7	30,2	14,4	24,7	30,2	31,8	35,8	

2.1. Resultados por unidades espaciales de aplicación

En las tres unidades espaciales (**Madrid, Barcelona y Málaga**) donde se han aplicado las pruebas, se ha duplicado en términos generales el número inicialmente propuesto de las mismas (ver cuadro 17), lo que les proporciona mayor valor muestral, destacando el caso de Madrid y el sector servicios.

Resalta en las tres unidades espaciales que la discriminación neta acumulada contra el actor marroquí supera el valor de la tasa crítica de discriminación (ver cuadro 19). Sin embargo en ninguna de estas tres unidades se iguala la gran diferencia entre la tasa crítica de discriminación y el resultado obtenido de discriminación acumulada en el total de España (más de tres veces y media): Barcelona con 2,5 veces la tasa crítica exigida es la unidad donde mayor diferencia se observa; Málaga con 1,39 veces obtiene la menor diferencia y Madrid se sitúa en un valor intermedio: 2,2 veces. Si tenemos en cuenta el valor de la «proporción máxima de discriminación» y no sólo el de la «mínima», la diferencia observada aumenta algo más en Málaga y menos en Barcelona, pero sin alterar el resultado anterior (ver cuadro 18).

Puede concluirse, por tanto, que en el conjunto de España y en cada una de las unidades espaciales seleccionadas se ha comprobado la existencia de comportamientos de **trato desigual** por parte de empleadores en el momento de la contratación contra el grupo de jóvenes varones marroquíes.

2.2. Resultados por sectores del mercado de trabajo

Los tres sectores laborales en los que se han aplicado las pruebas de actores tienen distinta representación en la muestra general, según se justificó en la Parte II, 3. El **sector servicios** ha sido considerado en las tres unidades espaciales y supone el 65,7 por ciento del total; el **sector de la construcción** se ha aplicado en Madrid y Barcelona, suponiendo casi la cuarta parte del total (23,3 por ciento); mientras que el **sector industrial**, sólo considerado en Barcelona, representa una de cada 11 pruebas aplicadas.

Se observan diferencias muy notables en el comportamiento de cada uno de estos tres sectores respecto al resultado de la discriminación acumulada, comparada con la tasa crítica de discriminación. Los resultados obtenidos suponen la constatación empírica de **discriminación estadísticamente significativa en los sectores de servicios e industria, pero no se ha constatado la misma tendencia en el sector de la construcción** (ver cuadro 19).

- El **sector servicios** supera en 3,3 veces la tasa crítica de discriminación, por lo que se concluye que es muy elevada en el conjunto de España contra los jóvenes varones marroquíes semicualificados en relación con los homólogos autóctonos; no se observan diferencias notables en la intensidad de discriminación entre Madrid (2,3 veces la tasa crítica) y Barcelona (2,0), bajando sin embargo dicha intensidad en Málaga (hasta 1,39 veces).
- En el **sector industrial** sólo se aplicaron pruebas de actores en Barcelona y la discriminación acumulada supera en casi una vez y media (1,42 veces) la tasa crítica. Se puede afirmar, por tanto, que en este segmento del mercado laboral y en Barcelona se ha comprobado la discriminación pero con la mitad de intensidad que la discriminación observada en el sector servicios en España e inferior a la del mismo en Barcelona (2 veces la tasa crítica).

Cuadro 17. Pruebas útiles en cada unidad espacial

	Total	Servicios	Construcción	Industria
Madrid	248	185	63	—
Barcelona	107	38	27	42
Málaga	30	30	—	—
Realizadas	385	253	90	42
Propuestas	175	75-90	55-70	30-35

Cuadro 18. Proporciones, mínima y máxima, de discriminación, por unidades espaciales (Madrid, Barcelona, Málaga)

	España %	Madrid %	Barcelona %	Málaga %
Mínima	35,6	27,8	49,5	50,0
Máxima	38,9	29,8	52,3	70,0
Tasa crítica de discriminación	10,0	12,4	18,9	35,8

Cuadro 19. Tasa crítica de discriminación, según sectores laborales

	Servicios			Construcción		Industria
Tasa crítica de discriminación	12,3			20,7		30,2
Discriminación acumulada en %	40,7			17,8		42,9
	Servicios			Construcción		Industria
	Madrid	Barcelona	Málaga	Madrid	Barcelona	Barcelona
Tasa crítica de discriminación	14,4	31,8	35,8	24,7	37,7	30,2
Discriminación en %	34,1	65,8	50,0	9,5	37,0	42,9

- El sector de la construcción desvela un resultado sorprendente comparado con los otros dos sectores, al presentar una tendencia contraria a los mismos. Es el único sector del mercado laboral donde la discriminación acumulada (17,8 por ciento de los casos útiles), no iguala la tasa crítica de discriminación (20,7 por ciento); en Madrid se sitúa incluso en un tercio de la misma. No se puede descartar en este caso la hipótesis nula y por tanto no se puede concluir que la discriminación observada constituya una tendencia significativa. Este comportamiento del sector se puede deber, en nuestra opinión, a la dinámica propia de este segmento del mercado laboral que se ajusta menos

que los otros sectores, en el nivel que hemos actuado, a un modelo formal.

2.3. Características de la empresa ofertante de empleo

Siguiendo la propuesta metodológica, la búsqueda de ofertas de empleo se dirigió a un segmento diversificado de empresas, teniéndose en cuenta dos características de las mismas: el tamaño y la dependencia.

En cuanto al **tamaño** se establecieron tres agrupaciones: empresas con 100 o más empleados (**grande**), con menos de 10 (**pequeña**) y la franja entre 10 y 99 (**mediana**). Existe una dificultad real a la hora de determinar el tamaño de la empresa ofertante del empleo: ¿se trata de una sucursal de una corporación mayor? ¿tiene varios centros de trabajo o sólo el lugar al que se acude? Como regla práctica en la investigación se ha determinado el tamaño de la empresa, identificándola con el lugar de trabajo donde se desarrolla la actividad para la que se ofertaba el empleo. El resultado de las aplicaciones en España y en las tres unidades espaciales puede verse en el cuadro 20.

La **pequeña empresa** tiene una presencia mayoritaria en el conjunto de aplicaciones realizadas en España, en torno a las dos terceras partes del total (62,7 por ciento), acentuando su importancia en Madrid (más de las tres cuartas partes) y descendiendo en Barcelona, donde las empresas **medianas** superan a las pequeñas. Las **empresas medianas** suponen entre la tercera y la cuarta parte del conjunto, sobresaliendo el peso que alcanzan en Barcelona (casi la mitad: 46,1 por ciento) y disminuyendo mucho en Madrid (16,3 por ciento). Respecto a las **empresas grandes**, su peso en el conjunto no es importante (8,4) destacando Málaga, aunque siguen suponiendo el segmento minoritario en dicha unidad espacial (16,6 por ciento).

Sin considerar la adecuación de estos resultados a la estructura empresarial española, el método de búsqueda de empleos poco cualificados se ha mantenido fuera de los circuitos que establecen las grandes empresas, lo que puede haber incidido en la sobrerrepresentación de las pequeñas. También los resultados del estudio realizado en Cataluña por Solé y Herrera (1991) corroboran que los inmigrantes africanos y asiáticos trabajan mayoritariamente (el 94 por ciento) en empresas menores de 10 empleados.

La **dependencia** de la empresa (privada, pública o mixta) es la segunda característica considerada. En el diseño inicial ya se indicó la poca presencia de empresas mixtas en España y la no adaptación de la oferta de empleo de las empresas públicas al método propuesto para esta investigación (dado que suelen realizarlo por concurso/oposición). En general, el resultado obtenido confirma las previsiones (ver cuadro 21). Prácticamente no aparecen los tipos de empresa **pública** y **mixta**, siendo las de dependencia **privada** el 98,9 por ciento del total.

Cuadro 20. Pruebas realizadas, según tamaño de empresa (en %)

	Grande	Mediana	Pequeña	Total
Madrid	6,3	16,3	77,4	100
Barcelona	10,1	46,1	43,8	100
Málaga	16,6	36,2	47,2	100
TOTAL	8,4	28,9	62,7	100

Cuadro 21. Pruebas realizadas, según dependencia de empresas (en %)

	Privada	Pública	Mixta	Total
Madrid	302	4	—	306
Barcelona	209	--	1	210
Málaga	35	--	1	36
TOTAL	546	4	2	552

3. Conclusión

La conclusión general del procedimiento metodológico aplicado en España es que los jóvenes varones marroquíes semicualificados que solicitan empleo sufren discriminación de intensidad notable en el momento de la contratación, en comparación con el grupo homólogo de jóvenes varones autóctonos. El resultado estadístico obtenido por esta investigación muestra que se supera en 3,5 veces la tasa crítica de discriminación establecida como umbral mínimo en las observaciones realizadas. El significado directo de esta conclusión es que, al menos, en una de cada tres solicitudes de empleo, el grupo de jóvenes marroquíes es tratado desfavorablemente en comparación con el grupo homólogo de autóctonos.

El resultado de **trato desigual** en contra del grupo de inmigrantes marroquíes se ha comprobado en las tres etapas de la aplicación, pero resalta más en la primera (breve entrevista por teléfono), momento en el que se registró el 70 por ciento del total de rechazos. Esta **primera etapa** en la solicitud de empleo actúa de filtro para el grupo de jóvenes marroquíes semicualificados; a los rechazados en la conversación telefónica no se les permite exponer la propia cualificación y su idoneidad para el empleo demandado, mientras que sí lo pueden hacer los jóvenes autóctonos. La contestación más frecuente al solicitante marroquí fue: «el puesto ya está cubierto», aun cuando el actor autóctono hiciera la segunda llamada telefónica solicitando el empleo y, entonces, se le ofreciera una entrevista para explicarle las condiciones del mismo. La significación real del resultado obtenido **en la primera etapa** es que **en uno de cada cuatro casos el grupo de jóvenes marroquíes ha sido descartado por el empleador** y no ha tenido la oportunidad de acceder al empleo solicitado, aunque estuviera realmente cualificado para el mismo. En la **segunda etapa** la discriminación neta contra el grupo de jóvenes marroquíes es 7,8 por ciento de los casos útiles y en la **tercera etapa** 2,9 por ciento. La **discriminación neta acumulada contra los inmigrantes marroquíes en las tres etapas** es el 35,5 por ciento de los casos útiles, superando por 3,5 veces el 10 por ciento que establece la tasa crítica de discriminación como umbral mínimo exigido para comprobar la existencia de la misma.

En el conjunto de la muestra de España, sumados los porcentajes de discriminación neta acumulada en cuanto «trato desigual» (35,6 por ciento) y «trato aparentemente igual pero realmente diferente» (3,3 por ciento), al menos en el 38,9 por ciento de las pruebas hechas se ha encontrado alguna forma de trato desfavorable hacia el grupo de jóvenes varones marroquíes. Por **unidades espaciales**, la mayor discriminación se observa en Barcelona, seguida de Madrid, y la menor en Málaga. Respecto a los **sectores del mercado laboral**, se ha comprobado que en la construcción no puede descartarse la hipótesis nula, ni como sector ni en ninguna de las unidades espaciales donde se aplicó (Madrid y Barcelona), esto es, no se ha comprobado estadísticamente la existencia de discriminación en el nivel establecido. Sin embargo, los sectores de servicios e industria superan con creces la tasa crítica de discriminación, siendo notablemente alta en los servicios y, sobre todo, en Madrid.

Los resultados estadísticos del procedimiento aplicado permiten, también, fundamentar una estimación sobre la proporción de entrevistas que conseguiría cada grupo de jóvenes sobre el total de solicitudes de empleo realizadas. Pues bien, el grupo de jóvenes autóctonos obtiene entrevista en el 58,9 por ciento de las solicitudes realizadas, mientras que el de marroquíes la obtiene en el 32,2 por ciento de las mismas. Esto es, casi dos veces más de éxito en el grupo autóctono y, por consiguiente, casi dos veces menos en el marroquí. El significado real del anterior resultado está en consonancia con el hecho de que la entrevista es, la mayoría de las veces, el paso necesario para conseguir empleo. Y, además, según los resultados obtenidos, el éxito de la entrevista o la consecución del empleo es, también, el doble para el grupo autóctono (49,02 por ciento de éxito y 23,5 por ciento, respectivamente). En números absolutos, dado el número de entrevistas obtenidas realmente y de las estimadas, el grupo autóctono consigue 136 empleos y el inmigrante 42 (ver Parte IV, 1.3); esto es, por cada empleo ofertado al grupo inmigrante se ofrecen 3,2 al grupo de jóvenes autóctonos.

La notable proporción de discriminación comprobada estadísticamente en este estudio contra el grupo de jóvenes marroquíes varones semicualificados en el momento de la contratación es un obstáculo importante para la oportunidad de obtener empleo. En suma, la situación que encuentran los jóvenes marroquíes varones semicualificados en el momento de la contratación laboral en el mercado de trabajo español es notablemente más difícil que el que encuentran los jóvenes autóctonos de similares condiciones.

Bibliografía

- Blalock, H.M. (1966): *Estadística social* (México, Fondo de Cultura Económica).
- Bovenkerk, F. (1992): *Testing discrimination in natural experiments: A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of «race» and ethnic origin* (Ginebra, OIT).
- Bovenkerk, F., Grass, M. y Ramsoedh, D.: *Discrimination against workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*, International Migration Papers, núm 4 (Ginebra, OIT).
- Bugeda, J. (1974): *Manual de Técnicas de Investigación Social* (Madrid, IEP).
- Centi, C. (1988): "Mercado de trabajo y movilización" en *Sociología del trabajo*, núm. 4, otoño, 1988, págs. 43-66.
- Colectivo Ioé. (1987): "Los inmigrantes en España" en *Documentación social*, núm. 66 (Madrid).
- (1989): "España, de un país de emigración a un país de inmigración", en Roque, M.A. (ed), *Simposium internacional: Movimientos humanos en el Mediterráneo occidental* (Barcelona, ICEM).
- (1993a): "Rasgos generales y perfil sociodemográfico", en Giménez, C. (coord.), *Inmigrantes extranjeros en Madrid*, tomo I (Madrid, Comunidad de Madrid).
- (1993b): *Trayectorias laborales de los inmigrantes extranjeros en el mercado de trabajo español* (Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas).
- (1994a): "La inmigración extranjera en España: sus características diferenciales en el contexto europeo" en Contreras, J. (comp.): *Los retos de la inmigración* (Madrid, Talasa).
- (1994b): *Discursos de los españoles sobre los extranjeros. Las paradojas de la alteridad*, Estudio núm. 2119 (Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas [en prensa]).
- (1995): *Comportamiento ocupacional de la inmigración en una situación de trabajo en crisis* (Madrid, Dirección General de Migraciones).
- Cross, H. et al. (1990): *Employer Hiring Practices: Differential Treatment of Hispanic and Anglo Job Seekers* (Washington D.C., Urban Institute Press).
- Daniel, W.W. (1968): *Racial Discrimination in England* (Harmondsworth, Pelican, Penguin Books).
- Dirección General de Informática y Estadística. (1992): *Stock de trabajadores extranjeros no comunitarios a 31 de diciembre de 1991*, Madrid, 1992 y *Stock de trabajadores comunitarios a 30 de junio de 1991* (Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).
- : *Boletín de Estadísticas Laborales* [varios números y años] (Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).
- (1993): *Encuesta de Coyuntura Laboral*, [segundo trimestre de 1992] (Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).
- Dirección General de Migraciones. (1995): *Plan para la integración social de los inmigrantes* (Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales).
- Hubbock, J. & Carter, S. (1980): *Half a Chance? A report on Job Discrimination against young blacks in Nottingham* (London, Commission for Racial Equality).
- Joweel, P. & Prescott-Clarke, P. (1970): "Racial discrimination and white-collar workers in Britain", en *Race*, núm. 11.

- López de Lera, D. (1991): "*Análisis de la estadística sobre población extranjera*", en Serie de Artículos y Ponencias del Instituto de Demografía (Madrid, CSIC).
- McIntosh, N. & Smith, D. (1974): "The Extent of Racial Discrimination", en *Political and Economic Planning Broadsheet*, núm. 547 (London).
- Newman, J.M. (1978): "Discrimination in recruitment: an empirical analysis", en *Industrial and Labor relations review*, núm. 32.
- Requena, Félix. (1991): *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional* (Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas).
- Secretaría de Estado de Economía. (1988): *Análisis de las condiciones de vida y de trabajo en España* (Madrid, Ministerio de Economía y Hacienda).
- Solé, C. (1995): *Discriminación racial en el mercado de trabajo* (Madrid, Consejo Económico y Social).
- Solé, C. y Herrera, E. (1991): *Trabajadores extranjeros en Cataluña. ¿Integración o racismo?* (Madrid, CIS-Siglo XXI).
- Wrench, J. y Taylor, J. (1993): *A research manual on the evaluation of anti-discrimination training activities* (Ginebra, OIT).
- Zegers de Beijl, Roger. (1992): *Bien qu'égaux devant la loi...La portée de la législation antidiscriminatoire et ses répercussions sur la discrimination, dans le marché du travail, à l'encontre des travailleurs migrants au Royaume-Uni, aux Pays-Bas et en Suède*, Programme mondial de l'emploi, document de travail 56 (Ginebra, OIT).

**B. La protección contra la discriminación a los inmigrantes en España:
Del papel mojado a una legislación efectiva**

Rafael Pérez Molina

1. Introducción

El presente estudio se propone dos fines: Primero mostrar el marco legal vigente en España con relación a la discriminación de que puedan ser objeto los inmigrantes y las minorías étnicas en el mundo del trabajo, incluidas las instituciones públicas implicadas en ello, y segundo, evaluar la eficacia de todo este entramado jurídico-administrativo.

En razón de estos objetivos, se ha dividido el estudio en dos partes, una descriptiva, donde se presenta la legislación y los organismos de la Administración encargados de fomentar y proteger la igualdad de oportunidades entre trabajadores nacionales y extranjeros, y otra, más analítica, donde lo que se pretende es comprobar si en la realidad estos mecanismos legales cumplen con el fin propuesto, es decir, si la tutela y amparo antidiscriminatorio hacia estos colectivos es eficaz.

Finalmente se presentan unas sugerencias con el ánimo de optimizar la eficacia en la lucha por la igualdad de oportunidades y la erradicación de la discriminación.

Para abordar la legislación española antidiscriminatoria con respecto a los trabajadores inmigrantes y las minorías étnicas es preciso situar, al menos de un modo sucinto, la situación del migrante en España; pues así se puede entender tanto el aparente vacío legal que existe en la legislación interna con respecto a la discriminación basada en la diferente "nacionalidad" (carencia de leyes específicamente antidiscriminatorias para estos colectivos), como por otro lado, el abundante número de tratados y convenios de carácter internacional firmados por España que promueven situaciones de igualdad para el trabajador migrante (Naciones Unidas, OIT, Consejo de Europa, tratados bilaterales, etc).

Tradicionalmente España ha sido un país emisor de mano de obra y esto se manifiesta en los numerosos textos legislativos y normas que tienen como objeto la defensa de los derechos del emigrante. Este carácter protector hacia la emigración es recogido literalmente por la Constitución Española del año 1978 en su artículo 42 : "El Estado velará por la salvaguardia de los derechos económicos y sociales de los trabajadores españoles en el extranjero y orientará su política hacia su retorno".

A partir de los años setenta y ochenta, con los cambios políticos y económicos que se producen en España, el país va transformando paulatinamente su tendencia a la emigración, para comenzar a ser país también receptor de mano de obra extranjera (Izquierdo, 1994; OCDE, 1993). Este cambio de tendencia hace que en el año 1990 el gobierno español elabore - a petición del Congreso de los Diputados - un informe sobre las líneas básicas de la política española de extranjería, en el que, entre otras cuestiones, se habla de establecer cauces para la promoción e integración social de los inmigrantes. Una muestra significativa de esta transformación de país emisor de mano de obra a país también receptor lo tenemos en el propio cambio de denominación del organismo de la administración encargado de las migraciones, pues dejó de denominarse Instituto Español de Emigración para ser actualmente Dirección General de Migraciones.

Como se verá, en muchos casos, es la legislación internacional firmada por España en los años de fuerte emigración la que más incidencia tiene en el campo de la lucha contra la discriminación y la equiparación de derechos hacia el nuevo fenómeno de la inmigración.

La legislación española presenta cuatro niveles distintos de reconocimiento de derechos a los extranjeros, que se pueden resumir en : a/ Los derechos que corresponden a todo individuo por el hecho de serlo; b/ los derechos que se reconocen tanto a los españoles como a los extranjeros; c/ Los derechos que inducen a dudas sobre si afectan o no a los extranjeros y para los que será necesaria la interpretación judicial y d/ los derechos que sólo pertenecen a los que poseen la nacionalidad española.

En cuanto a la legislación interna, los textos fundamentales del marco legislativo antidiscriminatorio serán, por un lado la Constitución, que establece en su artículo 1.1 que el ordenamiento jurídico español se basa, entre otros, en el concepto de igualdad; y por otro una serie de normas, bien de carácter general, como la Ley 7/85 de Derechos y Libertades de los Extranjeros en España, bien específicamente laborales, como la ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social que amparan, sin exclusiones de origen o de pertenencia a una minoría étnica, a cualquier trabajador ante la discriminación en el empleo, ya que se basan en principios de igualdad de trato en derechos y obligaciones.

Quizás sea útil aclarar en esta introducción que para evitar posibles problemas terminológicos, este estudio concibe el término " discriminación racial" tal y como aparece definido en el Convenio Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD), del que España es signataria y que en su artículo 1 dice: "La expresión discriminación racial denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga como resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social y cultural o en cualquiera otra de la esfera de la vida pública". Esta definición es pertinente para las minorías étnicas del país, como los gitanos, pero excluye cualquier alusión a la discriminación por poseer una nacionalidad distinta a la del país donde se reside y trabaja.

2. Legislación antidiscriminatoria

La estructura legislativa española presenta tres niveles. La referencia legal de más alto rango es la Constitución y de ella deriva todo el entramado legislativo español. Después se encuentra la legislación internacional firmada por España, que tiene generalmente un valor orientativo (artículo 10.2 Constitución Esp.) y puede ser alegada en quejas y demandas por discriminación racial. También hay normas internacionales que una vez ratificadas pasan a formar parte de la legislación interna del país (artículos 92 al 96 de la Constitución Esp.), como ocurre con las leyes de la Unión Europea o los Convenios de la OIT. Finalmente, la legislación interna que hace referencia a la igualdad de trato entre nacionales y extranjeros se encuentra dispersa en artículos de diversas leyes, desde el código penal y civil hasta la legislación social. Las dos leyes que más relación guardan con la discriminación en el empleo son la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 7/85 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España.

Al margen de los Convenios y acuerdos internacionales firmados por España, no existe ninguna ley específica que combata la discriminación hacia las minorías étnicas ni los trabajadores extranjeros en el mundo del trabajo. Serán aspectos concretos repartidos en diversas leyes los que tengan incidencia ante la discriminación laboral de estos colectivos.

Es preciso señalar, desde ahora, una diferencia básica entre los dos grupos objeto de este estudio que parte de la propia Constitución: Por un lado, no deja lugar a dudas en cuanto al amparo y la igualdad legal de las minorías étnicas nacionales, pues el artículo 14 dice que no podrá prevalecer ante la ley ninguna discriminación "por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social", lo que incluye, claro esta, a toda aquella persona que posea la nacionalidad española, sea cual sea su origen étnico o nacional; y por otro lado, plantea ciertas diferencias de trato entre españoles y extranjeros (Segarra, 1991, pág 63), muchas veces motivado por la imprecisión terminológica que se emplea. Una de estas diferencias claras de trato se da en el acceso al empleo (artículo. 35.1). La sentencia 107/84 del Tribunal Constitucional lo afirma rotundamente al decir que "no existe tratado ni ley que establezcan la igualdad de trato entre nacionales y extranjeros para el acceso a un puesto de trabajo" (Mulas, 1986, pág 279). Posteriormente veremos como el Estatuto de los Trabajadores reconoce la igualdad no en el acceso, pero si una vez contratado el trabajador.

3. Legislación internacional incorporada

En España, la legislación internacional presenta tres niveles de incidencia, según se trate de normas de carácter universal, que por ello afectarían a cualquier migrante, como son las emanadas de organismos pertenecientes al sistema de Naciones Unidas, y especialmente en el caso que nos ocupa, las de la Organización Internacional del Trabajo y el Convenio para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. En un escalón más restringido situaríamos la legislación de la Unión Europea y por último, los acuerdos bilaterales sobre migración firmados por España con otros países con los que o bien tiene lazos histórico-culturales o bien eran tradicionales receptores de emigración española. Para el inmigrante todo ello se traduce, en la práctica, en la existencia de tres niveles diferentes de trato, según sea nacional de un país de la Unión Europea, nacional de un país con el que hay convenios de reciprocidad o nacional de un tercer país.

3.1. Legislación de carácter universal

De todo el sistema de Naciones Unidas, los únicos acuerdos que son incorporados directamente a la legislación interna española son los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que España ratifica. Aunque España tiene ratificados sólo dos Convenios que afecten directamente a la discriminación del trabajador migrante [convenio (nº 97) 1949] y a las minorías étnicas [convenio (nº 111) 1958]; esto no significa que en la mayoría de los otros convenios de la OIT ratificados no se defienda un trato igualitario, pues como dice Valticos "los convenios internacionales del trabajo son aplicables a los extranjeros cuando no contienen disposición expresa al respecto" (Valticos, 1977, pág 444).

Convenio n° 97 de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajadores migrantes. Revisado en 1949¹

Todo el convenio es pertinente, pero podemos destacar especialmente el artículo 6, pues obliga a aplicar a los inmigrantes legales un trato de igualdad con respecto a los nacionales en materias que dependan de las autoridades administrativas, tales como salarios, formación profesional, vacaciones, afiliación sindical, vivienda y seguridad social y uso del servicio público de empleo.

El citado artículo menciona, entre otras causas, la no discriminación tanto por raza como por nacionalidad: "Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a aplicar a los inmigrantes que se encuentren legalmente en su territorio, sin discriminación de nacionalidad, raza ... un trato no menos favorable que el que aplique a sus propios nacionales".

Convenio n° 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958²

Se centra en los trabajadores nacionales, incluyendo evidentemente a los que pertenecen a minorías étnicas. Es también útil porque se definen conceptos como: discriminación, empleo y ocupación.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Esta declaración es citada expresamente por la Constitución española (artículo 10.2) como fuente interpretativa directa de todas las normas que tienen relación con los derechos fundamentales. Los artículos más significativos en el tema que nos ocupa, en sus dos vertientes, racial y laboral son, el artículo 2, en cuanto que define a la persona como sujeto de derechos y libertades sin que ninguna distinción basada, entre otras, en "la raza, color, sexo ... origen nacional o social" pueda mermar su condición de igualdad, y el artículo 23, pues se centra en los derechos laborales de la persona: igualdad en el derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de empleo y en el salario, etc.

Convenio Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial³ (CERD)

Es sin duda el acuerdo internacional más centrado en la materia, y como se apuntó en la introducción, en él se define la expresión "discriminación racial", cuestión que no es baladí, pues en toda la legislación española aparecen problemas terminológicos relacionados con la discriminación, comenzando por la propia Constitución, donde aparece raza, pero no nacionalidad. Al respecto, puede ser aclaratoria la respuesta que da el representante de España en el informe de la 36ª asamblea general del Comité para la eliminación de la Discriminación Racial, cuando literalmente dice: "el término 'raza' que figura en la Constitución incluye todas las etnias y no puede haber discriminación basada en este criterio (le terme "race" que figurait dans la Constitution incluait toutes les etnies et il ne pouvait y avoir de discrimination fondée sur ce critère)" (CERD, *Documents Officiels*: 36 session, 1981, pág. 31).

¹ Ratificado por España el 23.2.67. (BOE. 7.7.67)

² Ratificado por España el 26.10.67 (BOE. 4.12.68)

³ Ratificado por España el 23.4.69. (BOE 17.5.69)

En otro sentido, también tiene transcendencia el punto 2 del artículo 1, por el cual, la discriminación a los extranjeros sin que exista un acto racial ilegal queda fuera del ámbito de aplicación de dicho Convenio "Esta Convención no se aplicará a las distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias que haga un Estado parte en la presente Convención entre ciudadanos y no ciudadanos". También se define en esta Convención, el concepto de "acción positiva" hacia grupos que requieran una protección especial (artículo 1. punto 4).

Al campo concreto de la discriminación en el empleo se refiere el artículo 5. punto E.i, cuando dice que los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial, particularmente en (cita varios derechos) "el derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria".

También hay referencias a las indemnizaciones debidas a las víctimas de hechos racistas (artículo 6).

Es importante recordar el artículo 14, donde se apunta la posibilidad de hacer una declaración de reconocimiento a "la competencia del Comité para recibir y examinar comunicaciones de personas o grupos ... que alegarán ser víctimas de violaciones por parte de ese Estado, de cualquiera de los derechos estipulados en la presente Convención. El Comité no recibirá ninguna comunicación referente a un Estado parte que no hubiere hecho tal declaración".

España no reconoce esta competencia (CEE, 1992, pág 33), lo que no significa que la Convención no tenga un peso específico y una influencia determinante a la hora de enjuiciar conductas discriminatorias, sino más bien al contrario, tal y como parece desprenderse de ciertas declaraciones del Comité que examina los informes que España envía al CERD: "Los miembros han tomado nota de las informaciones contenidas en el informe, según las cuales, las disposiciones de la Convención son una fuente referencial para la interpretación de las cuestiones de discriminación racial y de igualdad de derechos para la magistratura española ("Des membres ont pris note des renseignements contenus dans le rapport selon lesquels les dispositions de la Convention étaient une source de références pour l'interprétation des questions de discrimination raciale et d'égalité de droits par la magistrature espagnole" (CERD, *Documents Officiels*: 40 session, 1985, pág. 132).

Además de estos convenios, hay toda una serie de pactos y acuerdos basados en los conceptos de derechos humanos de la Declaración Universal que amparan un trato igualitario para los migrantes y las minorías étnicas. En todos hay un compromiso por eliminar la discriminación racial, tanto de hecho como de derecho, y se defiende en ellos un trato igualitario entre las distintas comunidades que conviven en el país signatario. Los firmados por España con estas características son:

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos¹

Este pacto se centra en la igualdad de derechos políticos de las minorías. Son especialmente significativos los considerandos y los artículos 20.2 "Toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituya incitación a la discriminación ... estará prohibida por la ley" y para las minorías étnicas nacionales el artículo 25 en su conjunto y especialmente el punto c : "Tener acceso en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país".

¹ Ratificado por España el 27.4.77 (BOE. 30.4.77).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹

Hay ciertos artículos (como el número 7) que se ocupan especialmente de reconocer el derecho a la igualdad de cualquier ser humano en el trabajo: condiciones laborales, salarios, formación, oportunidades, etc.

En el ámbito del Consejo de Europa, España tiene ratificadas normas que, sin el peso legal de las emanadas por la Unión Europea, también aluden al trato sin discriminación hacia los migrantes y las minorías étnicas, teniendo en cuenta que el término trabajador migrante designa sólo a súbditos de países miembros. Concretamente, la **Carta Social Europea**² dice que todos los trabajadores tienen derecho a unas condiciones equitativas de trabajo (parte I, punto 2) y específicamente se refiere a las condiciones de empleo, remuneración, afiliación sindical y alojamiento (artículo 19.4). Todo ello se complementa con la igualdad de trato en materia de impuestos y contribuciones (punto 5), la reagrupación familiar (punto 6) y la igualdad de trato en acciones procesales (punto 7).

También el Consejo de Europa elaboró un **Convenio relativo al Estatuto Jurídico del Trabajador Migrante**,³ donde se defiende "un trato no menos favorable que el que disfrutaban los trabajadores nacionales del estado de acogida" con respecto a las condiciones de trabajo (artículo 16), la Seguridad Social (artículo 18) y lo que es muy importante, en los recursos que estos, los migrantes, puedan plantear ante los tribunales y las autoridades administrativas (artículo 26). Al igual que la Carta Social Europea,⁴ este Convenio sólo afecta a los países firmantes y no a la totalidad de países del Consejo de Europa (artículo 1.1).

3.2. Legislación de la Unión Europea

Por el tratado de Roma (modificado por el Tratado de Maastricht), los reglamentos y las decisiones de la Unión Europea priman sobre la legislación nacional (Gisti, 1994, pág 41). Dicho esto, hay que precisar que la Unión Europea no tiene una política definida sobre los trabajadores extracomunitarios que viven y trabajan en cualquiera de los países que forman la Unión, ni tampoco existen normas dentro del Derecho comunitario que los asistan, excepto las establecidas dentro de acuerdos de cooperación con terceros países (Ramos, 1993, págs 11 y 12); por lo tanto estamos hablando de medidas legales que implican y asisten sólo a la libre circulación de trabajadores con nacionalidad de alguno de los países miembros. Sobre este punto destaca el texto del artículo 48.2 del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea donde se dice que : "La libre circulación (de trabajadores) supondrá la abolición de toda discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo".

¹ Ratificado por España el 27.4.77. (BOE. 30.4.77)

² Ratificada por España el 29.4.80. (BOE. 26.6.80)

³ Ratificado por España el 6. 5.80 (BOE. 18.6.83)

⁴ Países que firmaron el 18 de octubre de 1961 la Carta Social Europea: Austria, Bélgica, Chipre, Suiza, Dinamarca, España, Francia, Alemania, Grecia, Islandia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Noruega, Suecia, Turquía y Gran Bretaña.

El Reglamento n° 1612/68, relativo a la libre circulación de trabajadores es el que más se centra en la situación de los trabajadores de países comunitarios que se encuentran en España trabajando, y que complementa al mencionado artículo 48 del Tratado Constitutivo. En general, todo el título I y II, "del acceso al empleo" y "del ejercicio del empleo y de la igualdad de trato" (artículo 1 al 9) son pertinentes. En ellos se recogen los derechos relacionados con el trabajo y el empleo de los nacionales de los países miembros de la Unión Europea, que van más allá de los normalmente reconocidos a los inmigrantes de terceros países, incluso aunque existan convenios bilaterales de igualdad de trato. Se intenta equiparar al inmigrante comunitario con el trabajador nacional para que la libertad de movimiento y establecimiento a lo largo del espacio comunitario sea real. De hecho este reglamento tiene más peso que las leyes nacionales que intentan proteger o beneficiar al trabajador nacional en exclusiva.

También es interesante el Reglamento 1281/70, por el que se otorgan derechos a los trabajadores para permanecer en el territorio de un Estado miembro después de haber ejercido en él un empleo.

Aunque como hemos visto, todas estas medidas sólo favorecen la movilidad laboral y la igualdad de trato entre miembros de la Unión Europea, también se han firmado acuerdos con terceros países que afectan al trato de los migrantes de los países firmantes, como es el caso de Marruecos. Según los artículos 40 y 41 de los acuerdos de cooperación entre la Comunidad Europea y el Reino de Marruecos¹: "Toda discriminación basada en la nacionalidad entre trabajadores de la Comunidad y los de nacionalidad marroquí, con relación a las condiciones de trabajo o de remuneración, así como en el campo de la Seguridad Social, deben ser eliminadas" (*Migration News Sheet*, September 1994, pág 1).

4. Legislación interna

No existe ninguna ley española que se ocupe específicamente de la discriminación racial, sino que las normas sobre el tema se hayan dispersas en numerosos artículos de muy diversas leyes, desde la Constitución hasta el Código Civil. Las dos leyes que más afectan la discriminación en el empleo de los migrantes, son, por un lado, la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, que reglamenta la actividad laboral, y por otro, la Ley 7/85, que trata de los derechos y libertades de los extranjeros en España.

4.1. La Constitución

Hay preceptos constitucionales que aluden a la orientación que debe tomar el legislador, y otros, que son orgánicos o de aplicación directa, es decir, que pueden ser invocados por la persona ante la justicia.

El concepto de igualdad es uno de los principios básicos sobre los que se asienta la Constitución y por lo tanto rectores de la actuación legislativa y de la de los poderes públicos (artículos 1 y 9.2), reconociéndose además un papel preponderante a la Declaración Universal

¹ Firmados el 27.4.76

de Derechos Humanos y a los tratados internacionales firmados por España, a la hora de interpretar normas que afecten a la dignidad y derechos de la persona.

El texto constitucional tiene una terminología ambigua, al utilizar a veces conceptos como "individuos", que no permite distinguir claramente si lo expuesto atañe sólo a los españoles o, si también, hace referencia a otras personas que se encuentran en el país.

Entre los artículos constitucionales que guardan relación con la discriminación, algunos hacen mención sólo a la igualdad de trato entre españoles, como por ejemplo el artículo 139, donde se reconoce la igualdad de éstos en derechos y obligaciones en cualquier parte del Estado, cuestión que es importante, pues defiende ante posibles desigualdades en el trato que pudieran aparecer relacionadas con la distribución político-administrativa en Comunidades Autónomas que presenta el Estado español (migración interna) o con grupos étnicos minoritarios como los gitanos.

Directamente relacionado con el trabajo, la Constitución es clara al reconocer el derecho al trabajo sólo a los españoles, tal y como dice el artículo 35, cuya aclaración final "sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo" es interesante, pues defiende elocuentemente ante casos de discriminación laboral por motivo de género, pero no es claro con respecto a otro tipo de discriminaciones laborales que puedan producirse.

Otros artículos antidiscriminatorios de la Constitución parecen afectar tanto a nacionales como a extranjeros. Tal ocurre cuando se garantiza el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen, cuestión importante para los grupos culturales y nacionales diferenciados (artículo 18.1). También el derecho a la protección y a la defensa jurídica ampara a "todas las personas ... sin que en ningún caso pueda producirse indefensión" (artículo 24) lo que significa que la tutela judicial abarcaría también a los inmigrantes ilegales, y más si interpretamos este derecho a la justicia en el sentido que marcan ciertas normas internacionales, y especialmente, la citada, Declaración Universal de Derechos del Humanos (artículos 6 y 7). Sin embargo, parece que sólo el extranjero que se encuentra en una situación regular goza de protección y tutela judicial efectiva, pues según Manjón "aún reconocidas su personalidad jurídica y todos sus derechos como tal, el goce efectivo está subordinado a una autorización individual que le coloque en una situación regular, con residencia legal en el territorio donde resida" (Manjón, 1991, pág 146).

También relacionado con el mundo del trabajo está la asistencia que ofrece el sistema de Seguridad Social. En principio, de la lectura del artículo 41 se deduce que ésta afecta sólo a los españoles, pues se utiliza el término ciudadanos, pero Olarte Encabo opina que siguiendo los dictados de los diferentes acuerdos de carácter internacional sobre la materia firmados por España, el término ciudadanos debe interpretarse aquí en el sentido amplio, más allá de la noción restrictiva de súbdito o nacional (Olarte, 1993, págs 551-553).

El artículo 13.1 es importante, ya que dice que "los extranjeros gozarán en España de las libertades públicas que garantiza el presente Título (se refiere a los Derechos y Deberes fundamentales) en los términos que establezcan los tratados y la ley". Posteriormente veremos como esto se plasma en la Ley Orgánica 7/85 sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y en los decretos y reglamentos que la desarrollan, sobre todo el Real Decreto 1119/86 y el Real Decreto 1099/86. Este artículo 13.1 ha sido objeto de numerosa polémica e interpretaciones debido a la importancia que tiene el sentido de "los términos que

establezcan los tratados y la ley". Así vemos que son muchas las sentencias del Tribunal Constitucional que giran sobre este punto:

el artículo 13 no significa que los extranjeros gozarán sólo de aquellos derechos y libertades que establezcan los Tratados y las Leyes. Significa, sin embargo, que el disfrute....podrá atemperarse en cuanto a su contenido a lo que determinen los Tratados internacionales y la Ley interna española (Tribunal Constitucional);¹

o también :

La Constitución no dice que los extranjeros gozarán en España de las libertades que les atribuyen los Tratados y la ley, sino de las libertades que 'garantiza el presente Título ...' de modo que los derechos y libertades reconocidos a los extranjeros siguen siendo derechos constitucionales ... pero son todos ellos sin excepción en cuanto a su contenido, derechos de configuración legal. Esta configuración puede prescindir de tomar en consideración como dato relevante para modular el ejercicio del derecho, la nacionalidad o ciudadanía del titular, produciéndose así una completa igualdad entre españoles y extranjeros, como la que efectivamente se da respecto de aquellos derechos que pertenecen a la persona en cuanto tal y no como ciudadano ... de aquellos que son imprescindibles para la garantía de la dignidad humana, que conforme el artículo 10 constituye el fundamento del orden político español. Derechos tales como el derecho a la vida, a la intimidad ... etc, corresponden a los extranjeros por propio mandato constitucional, y no resulta posible un tratamiento desigual respecto a ellos en relación a los españoles (Tribunal Constitucional)².

Esta sentencia advirtió sobre la inexistencia de un principio constitucional de igualdad que equiparé como regla general a los extranjeros con los españoles. De la Mata llega a decir que la Constitución permite al legislador "la aplicación del principio de discriminación -no sólo formal, sino material- por razón de la nacionalidad" (De la Mata, 1995, pág 37).

Aunque el artículo 149 no está relacionado directamente con la discriminación, parece útil señalarlo, pues indica la exclusiva competencia del Estado en materia de nacionalidad, inmigración, emigración, extranjería y derecho de asilo. Ello no impide que las Comunidades Autónomas puedan legislar sobre estas materias para su área de influencia, tal y como especifica el artículo 150.1.

4.2. Normas con incidencia laboral

Ley 8/80 Estatuto de los Trabajadores

Por mandato constitucional (artículo 35.2), el texto legal más importante en materia laboral es la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores (BOE 14.3.80), pues afecta a todos los trabajadores asalariados, sin discriminar, diferenciar o excluir si estos son nacionales o extranjeros (en situación legal), tal y como se especifica en su ámbito de aplicación (artículo 1). Los únicos colectivos que quedan expresamente excluidos de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores son los funcionarios públicos, los consejeros de administración de las empresas, los que intervengan en operaciones mercantiles y los que realicen trabajos familiares en lo que no se demuestre la condición de asalariado. Uno de los indicios más evidentes de que el Estatuto de los Trabajadores no discrimina entre trabajadores nacionales e inmigrantes podría ser la propia ausencia de mención específica a este colectivo. Sólo aparece el término "extranjero" en dos artículos, y es siempre para remarcar un derecho a

¹ Sentencia 481/85 del Tribunal Constitucional. Sala 2. Fecha: 30. 9.85

² Sentencia 107/84 del Tribunal Constitucional. Sala 2. Fecha: 23.11.84.

la igualdad con el trabajador nacional. En uno se menciona la posibilidad que tienen los extranjeros en situación legal (marcada por la ley 7/85) para ser contratados (artículo 7.c) y en otro se les equipara a los nacionales en su derecho a poder ser electores y elegibles en los procesos electorales que se realicen en la empresa (artículo 69).

El Estatuto de los Trabajadores ha sido en gran parte reformado (Ley 11/94), pero sus modificaciones no afectan a los temas de la discriminación en el empleo de que puedan ser objeto los inmigrantes. A lo largo de toda la ley 8/80 hay diseminados puntos concretos que tienen connotaciones antidiscriminatorias. Así, el artículo 3, que trata de la regulación de las relaciones laborales, dice que "sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos" y el artículo siguiente plantea el derecho a no ser discriminado "para el empleo o una vez empleado" por diversos motivos, entre los que se cita la raza y la lengua dentro del Estado español (artículo 4). Estos aspectos guardan relación con ciertos convenios de la OIT, entre otros con los números 97 (1949); 111 (1958) y 156 (1981).

Pero sin duda, el artículo más importante y directamente implicado con el objeto de este estudio es el **artículo 17**, pues hace referencia a los derechos y deberes derivados del contrato de trabajo y que en su punto 1 dice textualmente:

Se entenderán nulos y sin efectos 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 en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social ... y lengua dentro del Estado español.

Aunque se vuelve a omitir el término "nacionalidad", se entiende que también atañe al trabajador extranjero, tanto por el espíritu que contienen el Estatuto, como por la mención que el convenio nº 97 de la OIT, ratificado por España y por tanto incorporado a su legislación interna, hace del término "sin distinción de la nacionalidad" (artículo 6.1 ya citado) (Ver: OIT, 1988).

Ley Orgánica 7/85 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España, conocida también como Ley de Extranjería obedece al mandato constitucional (artículo 13) de regular la situación de los extranjeros residentes. En la introducción de la Ley se habla de la preocupación por dotar a los extranjeros de la "máxima cuota de derechos y libertades, cuyo ejercicio queda prácticamente equiparado al de los propios españoles" y además se pretende "favorecer la integración del extranjero en la sociedad española". La Ley expone la tipología y condiciones para la obtención de los diferentes permisos de trabajo que permiten a los extranjeros residir y trabajar legalmente en España, con la limitación de que no haya trabajadores españoles en desempleo en el mismo sector u oficio en el que vaya a trabajar el extranjero que solicita el permiso. Algunas de las condiciones que se establecen para la concesión de los permisos de trabajo pueden considerarse discriminatorias, pues crean diferencias de trato basadas en la preferencia de ciertas nacionalidades o culturas, en concreto a los iberoamericanos, portugueses, filipinos, andorranos, ecuatoguineanos y los sefardíes; tanto para la obtención y renovación de los permisos de trabajo (artículo 18.3), como para la exención de los gastos que estos conllevan (artículo 23). El Defensor del Pueblo planteó al Tribunal Constitucional la inconstitucionalidad de varios artículos de dicha Ley, por entender que vulneraban los principios de igualdad de derechos y libertades de los extranjeros, lo que en parte fue reconocido por dicho tribunal (BOE. 3.7.85).

La adhesión de España a las Comunidades Europeas, y por tanto, a los acuerdos para la libre circulación de trabajadores nacionales de países de dicha comunidad, marca una nueva categoría de inmigrantes que modificó el status legal del extranjero de origen comunitario, el cual se rige específicamente por el **Real Decreto 766/92**, que derogó al Real Decreto 1099/86. Todo ello establece nuevas diferencias de trato no tanto en cuanto a los derechos en el empleo, pues estos son equivalentes en todos los inmigrantes legales, sino a la hora de acceder al empleo, ya que las directivas comunitarias hablan de igualdad en y para el empleo, (es útil recordar aquí los Reglamentos 1612/68 y 1251/70) con lo que, por ejemplo, la necesidad y condiciones para la obtención de permisos de trabajo recogidas en la Ley Orgánica 7/85 afectaría exclusivamente a los inmigrantes extracomunitarios, pues este colectivo de trabajadores de origen comunitario sólo precisan una tarjeta de residencia que es gratuita y renovable automáticamente en la mayoría de los casos.

Real Decreto 1119/86¹ aprueba el reglamento de ejecución de la Ley 7/85 de Extranjería y contiene algunos artículos claves en materia de antidiscriminación en el empleo, pues dice 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" (artículo 32); así como que la autoridad laboral denegará el permiso de trabajo A (actividades estacionales, cíclicas o de temporada y no es susceptible de renovación) y el permiso B (válido para una profesión, actividad y ámbito de trabajo determinado, su vigencia no puede ser superior a la del contrato de trabajo, con renovación anual) cuando "las condiciones fijadas en el contrato que acompaña a la solicitud fueran inferiores a las establecidas por la normativa vigente para la misma actividad, categoría y localidad" (artículo 37.4. b).

Este Real Decreto presenta aspectos que son discriminatorios, pues producen desigualdades en el trato para conseguir ciertos permisos de residencia/trabajo, según sea la procedencia del inmigrante (especialmente los artículos 39.2 y 39.3). El Real Decreto 1119/86 otorga a la Inspección de Trabajo la vigilancia de las disposiciones legales de trabajo que afectan a los extranjeros (artículo 78).

Real Decreto Legislativo 521/90 por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral. En este Real Decreto Legislativo aparecen dos situaciones relacionadas con la discriminación. Por un lado se define como nulo cualquier despido que tenga como fundamento "algunas de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la ley, o la violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador" (artículo 108.2) y por otro se dice que la extinción del contrato de trabajo será nula cuando "resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador" (artículo 122.c). A pesar de que estos dos artículos son positivos en cuanto que defienden al trabajador ante un despido basado en una discriminación, sin embargo, su aplicación práctica puede no ser tan positiva para el trabajador inmigrante, ya que puede llegarse a producir un efecto contrario al deseado - combatir la discriminación - al perder el inmigrante su trabajo (declarado nulo), lo que incluso puede hacer peligrar su status de legalidad al no sustentar su permiso de residencia/trabajo con ningún contrato legal de empleo.

¹ BOE 12.6.86

Hasta ahora hemos enfocado el marco laboral de los inmigrantes asalariados o, utilizando la terminología del Estatuto de los Trabajadores, "por cuenta ajena". Para los extranjeros que trabajan en España por cuenta propia la legislación no especifica condiciones concretas de trabajo, pero también van a estar discriminados, según sean o no oriundos de la Unión Europea, pues les afecta del mismo modo la tenencia del permiso unificado de residencia y trabajo (artículo 15.1 de la Ley 7/85), siendo para ellos igualmente válidos los diferentes baremos que menciona el artículo 18.3 sobre preferencias a la hora de conseguir el permiso de trabajo. En el caso de trabajadores extranjeros por cuenta propia que deseen instalar un establecimiento comercial, no será evidentemente la presencia de trabajadores españoles desempleados lo que puede restringir el otorgamiento o no de su permiso de trabajo por cuenta propia, sino "el grado de saturación en la zona" (artículo 1.3 apartados a y b del Real Decreto 1884/78).

Con respecto a la libertad sindical, la legislación española reconoce este derecho sin hacer ninguna distinción entre trabajadores nacionales y extranjeros, siguiendo la igualdad conceptual de trabajador que emana del Estatuto de los Trabajadores y de las normas internacionales, especialmente las de la Organización Internacional del Trabajo. En este sentido la **Ley Orgánica del 11/85 de Libertad Sindical** es clara cuando dice que "Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales" (artículo 1), lo que esta en consonancia con el ya citado convenio n° 97 (1949) de la OIT (artículo 6 a ii).

En el ámbito de la normativa del empleo se producen muchas ambigüedades, pues si bien es cierto que se parte del hecho de que el derecho al trabajo sólo es reconocido específicamente a los españoles (artículo 35 de la Constitución), por otro es claro que se trata de leyes con un alto contenido social, que abarcan también a los inmigrantes legales que se encuentran trabajando. La **Ley 51/80 Básica de Empleo** dice que "serán principios básicos de la política de colocación la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, sin que pueda establecerse cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza ... ascendencia nacional u origen social" (artículo 38.2). Al tratarse aspectos relacionados con la colocación, esta afectaría positivamente a inmigrantes con nacionalidad de países de la Unión Europea o a minorías étnicas españolas, pero no a los inmigrantes de países terceros, aunque el empleo del término "ascendencia nacional" es ambiguo. Sin embargo, dentro de la normativa relacionada con el empleo, el punto más polémico es el de las prestaciones por desempleo, pues se producen contradicciones entre la legislación laboral y la de extranjería, que pueden entenderse como claramente discriminatorias hacia los inmigrantes que han cotizado por esa contingencia, pues dependen del permiso de trabajo. Así, la Ley 31/84 de protección por desempleo al especificar las causas por las que se extingue la prestación habla sólo de rechazo o negativa infundada a una oferta de colocación, pero nunca se hace alusión explícita a la vigencia de los permisos de trabajo.

Ley 10/94 sobre medidas urgentes de fomento a la ocupación. En ella se establece que las agencias privadas de colocación "deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de raza ... origen, etc." (artículo 1.2).

También son pertinentes en aspectos relacionados con la igualdad de trato en el trabajo algunas de las bases que se establecen en la **Ley 7/89 de Bases de Procedimiento Laboral**, ya que además de considerarse el beneficio de justicia gratuita para todos "los trabajadores,

los beneficiarios del régimen público de la Seguridad Social, y quienes acrediten insuficiencia de recursos para litigar" (base novena); se plantea el tema de la inversión de la prueba en los procedimientos a seguir en caso de discriminación por motivo de sexo, lo que sería también muy útil poder aplicar en los casos de denuncia por discriminación laboral por motivos raciales.

4.3. Del ámbito de la Seguridad Social

Entre las situaciones de igualdad legal en que se encuentra el inmigrante con el trabajador nacional esta la obligatoriedad de la inscripción y cotización al sistema de la Seguridad Social. Lo que a veces no está tan claro en la práctica es si esta igualdad de deberes (cotización) lo es también de derechos (prestaciones).

La **Resolución de 15/4/68**, desarrolla lo dispuesto en el Convenio n° 97 de la OIT, quedando equiparados a los trabajadores españoles "los trabajadores inmigrantes que se encuentren legalmente en territorio español, sin discriminación de nacionalidad, raza, ... etc., sin perjuicio de lo establecido en Convenios o Acuerdos Internacionales para la conservación de derechos adquiridos y en curso de adquisición" (punto 1.a), y esto a pesar de que en el texto refundido de la **Ley General de la Seguridad Social**¹ se vuelve a producir una discriminación en la equiparación de unos inmigrantes y otros dependiendo de su pertenencia cultural o de su nacionalidad (artículo 7).

Para los trabajadores de países miembros de la Unión Europea, la norma aplicable se encuentra recogida en los Reglamentos del Consejo de las Comunidades Europeas n° 1408/71 y 574/72.

4.4. Derecho común

Al margen de la legislación específicamente laboral hay también leyes que contienen artículos que afectan a la discriminación de los inmigrantes. Entre ellas consideramos las que aparecen en el **Código Civil**, donde se dice que "Los extranjeros gozan en España de los mismos derechos civiles que los españoles, salvo lo dispuesto en las Leyes especiales y en los Tratados" (artículo 27), lo que esta en sintonía con el artículo 13.1 de la Constitución. Con respecto al modo de adquirir la nacionalidad española, o la doble nacionalidad, se establece, de nuevo, una discriminación entre los propios migrantes basada en el tiempo necesario de residencia en España para adquirirla que, según el artículo 22, será de diez años, excepto para los "nacionales de origen de los países iberoamericanos, Andorra, Filipinas, Guinea Ecuatorial, Portugal o Sefardíes, que acrediten su respectiva condición". Según datos recientes "el porcentaje de iberoamericanos a los que se les concede la nacionalidad española alcanza, en algunos casos el 52 por ciento de las que se conceden cada año ... una media de 12.000 a 15.000 cada año" (Aragón, 1994, pág. 16).

También en el **Código Penal** se encuentran algunos artículos que castigan la discriminación y el racismo; así por ejemplo, al artículo 165 pena con arresto mayor y multa de 10.000 a un millón de pesetas a las personas que trabajando en un servicio público denegaren una

¹ Aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/94 de 20 de Junio

prestación a la que se tuviera derecho, por razón de la pertenencia a una étnia o raza. Este artículo está relacionado con el artículo 194, por el que se inhabilitará a la autoridad o funcionario público que impida a una persona el ejercicio de los derechos civiles reconocidos por las leyes, o también a quien "usando de maquinaciones o procedimientos maliciosos imponga a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de seguridad social que perjudiquen los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales o convenios colectivos sindicales" (artículo 499 bis).

Muy importante es el artículo 173.4 que declara asociaciones ilícitas las que "promuevan la discriminación racial o inciten a ella". Sin embargo, no hay ninguna referencia a indemnizaciones para reparar el daño infringido a las víctimas de acciones racistas, tal como es habitual en otras legislaciones y como por otra parte recomienda el artículo 6 del Convenio para la Eliminación de toda forma de Discriminación Racial (CERD) que España ha firmado y ratificado "... así como el derecho a pedir a esos tribunales satisfacción o reparación justa y adecuada por todo daño de que puedan ser víctimas como consecuencia de tal discriminación". Aquí se aprecia, de nuevo, la carencia de una legislación específicamente antidiscriminatoria.

Es importante señalar que actualmente no se consideran los hechos racistas o discriminatorios como circunstancias agravantes de delito, pero por declaraciones del M^o de Justicia a los medios de comunicación, en el nuevo Código Penal parece que se van a reforzar las medidas contra la discriminación y el racismo. Esto mismo se apunta en el duodécimo informe que España presentó ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial: "En el proyecto de Código Penal, en discusión parlamentaria en la actualidad (1992), figura la discriminación racial como una circunstancia agravante en los delitos contra las personas" (Duodécimo informe presentado por España en el 43 período de sesiones del CERD, 1993. punto 5, pág. 2).

Aunque no exista una norma que valore la reparación de daños o perjuicios causados por un hecho discriminatorio, si existe la posibilidad de recibir compensaciones ante una falta o delito, según se refleja en diferentes artículos tanto del Código Civil, del Penal y en el Real Decreto de Promulgación de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, donde se dice que "De todo delito o falta nace acción penal para el castigo del culpable, y puede hacer también acción civil para la restitución de la cosa, la reparación del daño y la indemnización de perjuicios causados por el hecho punible" (artículo 100). Con respecto a la responsabilidad en un delito, incluido la discriminación, hay referencias claras en el Código Civil (artículo 1902) y en el Penal (artículos 19, 101 y 104). El artículo 1.902 del Código Civil señala que "el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado".

4.5. Infracciones y sanciones

Ley 8/88 sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social (boe 15.4.88) agrupa las diferentes conductas "contrarias al orden social" en materias de empleo, seguridad social, migración, emigración y trabajo de extranjeros. Así como también el tipo de faltas y las correspondientes sanciones que conlleva el incumplimiento de la legislación laboral. Esta Ley 8/88 es la que anula al artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores (infracciones laborales del empresario) y en ella se concreta que es la Inspección de Trabajo el organismo de la

Administración encargado de plantear el procedimiento administrativo sancionador (artículo 1.2).

El capítulo V está específicamente dedicado al colectivo de migrantes y, curiosamente, sólo se consideran infracciones del empresario las relacionadas con la contratación ilegal de inmigrantes (artículo 35.1) y no las acciones del empresario que supongan un trato desigual en el trabajo hacia los trabajadores extranjeros. De ello se deduce que los otros tipos de faltas cometidas en el trabajo, entre ellas, las que suponen discriminaciones en las condiciones de trabajo por cuestiones de nacionalidad o pertenencia a otro grupo social o étnico se incluyen dentro de las faltas e infracciones que atentan contra derechos reconocidos al total de los trabajadores, tal y como se define el concepto de infracción laboral: "Las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia laboral, de seguridad e higiene y salud laborales, tipificadas y sancionadas de conformidad a la presente Ley" (artículo 5). Esta equiparación entre inmigrantes legales y trabajadores españoles a la hora de las sanciones por incumplimiento de la legislación laboral vendría ya dada en el artículo 12 del Decreto 1860/75, citado posteriormente.

Las sanciones presentan tres niveles: leves, graves y muy graves, dependiendo del deber infringido y la entidad del derecho afectado. Entre las que más relación tienen con nuestro estudio destaca la que califica como infracción grave "la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario, según lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores" (artículo 7. punto 49) o "establecer condiciones de trabajo inferiores a las reconocidas legalmente o por convenio colectivo, así como actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores" (artículo 7, punto 9).

Más centradas en el hecho discriminatorio y consideradas como infracciones muy graves son, según el artículo 8.12, "las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo...raza...y lengua dentro del Estado español". También lo expuesto en el artículo 28.2 "establecer condiciones mediante la publicidad, difusión de ofertas de trabajo o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, raza".

Tipos de sanciones

El artículo 37 trata de la graduación de las sanciones, "que podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo". Los puntos 3 y 4 de dicho artículo especifica los montantes de las faltas graves y muy graves.

El procedimiento administrativo para la imposición de sanciones por infracción de leyes sociales se recogen en el Decreto 1860/75 (boe 12.8.75), que aunque ha sido posteriormente modificado y actualizado, mantiene en vigencia su artículo 12 que trata de las actas de infracción por incumplimiento de los preceptos que regulan el empleo, régimen de trabajo y establecimiento de los trabajadores extranjeros en España.

La ley 11/94 modifica determinados artículos de la Ley 8/88, y aunque en lo sustancial no ofrece cambios significativos a lo anteriormente expuesto, incluye entre las infracciones consideradas como graves las que establezcan "condiciones, mediante la publicidad, difusión

o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de raza, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, afiliación sindical, origen, condición social y lengua dentro del Estado" (artículo 28. 2).

5. Tutela en los conflictos por discriminación

La protección y defensa de los derechos de los extranjeros en España viene determinada por un complejo y variado marco jurídico, ya sea internacional o nacional. Se parte del hecho de que toda persona tiene derecho a la tutela judicial (artículo 24 Constitución Esp.) y por lo tanto, deben existir los mecanismos e instituciones que la hagan posible.

En primer lugar, hay que tener presente que generalmente los inmigrantes no pueden plantear sus quejas ante las diversas instituciones y tribunales internacionales que velan por el cumplimiento de acuerdos o convenios internacionales ratificados por España de un modo individual, sino que deben hacerlo a través de representantes legales, por ejemplo, organizaciones sindicales. La institución más pertinente para plantear quejas por discriminación en la materia que nos ocupa sería la Organización Internacional del Trabajo, si se considera vulnerado alguno de los aspectos que plantean los Convenios n° 97 (1949) y n° 111 (1958). El Comité para la Eliminación de toda Forma de Discriminación Racial ejerce una función de tutela "indirecta" (los Estados firmantes deben presentar ante dicho Comité informes sobre sus políticas, medidas y cumplimiento de la legislación antidiscriminatoria) ya que España no ha ratificado el artículo 14 de dicha Convención, que es el que permite plantear quejas, incluso individualmente, por incumplimiento de algunos de los artículos de dicho Convenio ante del Comité del mismo.

Para el ámbito de la Unión Europea es el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas el órgano que dilucida en última instancia sobre los casos de discriminación a los trabajadores migrantes. Ahora bien, no pueden ser estos los que interpongan directamente su demanda ante el Tribunal de Justicia, sino que serán los tribunales nacionales los que la plantearán en caso de dudas sobre la interpretación que ha de darse a la normativa social comunitaria, por lo que "interesa al trabajador fundamentar la duda para que el tribunal nacional pida su aclaración al Tribunal de Justicia Comunitario" (Rojas, 1992. pág. 170).

En cuanto a los mecanismos internos españoles para tutelar los derechos de los inmigrantes existe, al igual que veíamos que pasaba con las legislación, una dispersión de órganos e instituciones que, en mayor o menor grado, tienen por misión velar por el cumplimiento efectivo y real de la normativa antidiscriminatoria hacia las minoría étnicas y los inmigrantes. Lo que no existe es ninguna institución oficial que tenga como cometido propio informar a los interesados, velar por el cumplimiento de la legislación antidiscriminatoria o promover la igualdad de trato a los colectivos objeto de nuestro estudio, como existen por ejemplo en Bélgica, Países Bajos, Reino Unido, Suecia, Canadá o Estados Unidos (Raskin, 1993; Rutherglen, 1994; Zegers de Beijl, 1992). En cualquier caso, los inmigrantes pueden acudir a los tribunales, cualquiera que sea la rama jurídica de que se trate (penal, civil, contencioso-administrativo o laboral) "al no estar prevista distinción alguna basada en la nacionalidad" (Polo, 1994, pág. 374) e incluso pueden presentar recurso de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional una vez agotados los cauces judiciales anteriores.

En España, los temas relacionados con la extranjería afectan a cuatro ministerios: Exteriores, Trabajo, Asuntos Sociales e Interior. Al que además tenemos que añadir el de Justicia, pues estamos tratando de la tutela jurídica ante la discriminación. Este panorama, más que garantizar una actuación clara del Estado en defensa de minorías étnicas e inmigrantes, lo que hace es dispersar la actuación del mismo, restando eficacia y efectividad. Para armonizar a las diversas instituciones oficiales encargadas de temas relacionados con los extranjeros, se creó la Comisión Interministerial de Extranjería.

Podemos hablar de instituciones u organismos oficiales que tutelan los derechos y libertades de los extranjeros en general: el Tribunal Constitucional, el Fiscal General, los Tribunales de Justicia y el Defensor del Pueblo; y otros que centran su actuación en la defensa de estos colectivos con relación al mundo del trabajo: la Inspección de Trabajo, y en menor medida las Direcciones Provinciales de Trabajo y la Dirección General de Migraciones.

5.1. Marco de la extranjería

El Tribunal Constitucional es el órgano competente ante el que cualquier persona, incluidos los extranjeros, puede interponer un recurso de amparo si considera violado alguno de los derechos y libertades que la Constitución le otorga (artículo 162 1b de la Constitución Esp.). También es pertinente la actuación del Fiscal General del Estado cuando se trata de "Promover la acción de la justicia en defensa de la legalidad, de los derechos de los ciudadanos y del interés del público tutelado por la ley, de oficio o a petición de los interesados" (artículo 1. Ley 50/81), lo que quiere decir que puede recibir denuncias y enviarlas a la autoridad judicial (artículo 5). También tiene la potestad, a través de una memoria anual, de elevar al Gobierno "las reformas convenientes para una mayor eficacia de la justicia" (artículo 9).

Si la discriminación parte de la administración pública, por acción o por omisión, cualquier persona, natural o jurídica (también el inmigrante en situación irregular) puede dirigir su queja al Defensor del Pueblo. Es interesante remarcar el hecho de que "ni la nacionalidad... ni la incapacidad legal del sujeto" (artículo 10. Ley Orgánica 3/81) son impedimentos para plantear la queja, de modo gratuito, ante el Defensor del Pueblo. Si éste la estima conveniente, se inicia una investigación para esclarecer los hechos. Las competencias del Defensor del Pueblo son la supervisión de la actividad de la Administración, así como formular sugerencias para corregir las presuntas irregularidades que ésta cometa. También puede plantear, de oficio, acciones de responsabilidad contra los causantes de posibles irregularidades.

5.2. Marco del empleo

En cuanto a la tutela específica de la no discriminación en el mundo del trabajo, será la Inspección de Trabajo el órgano técnico de la Administración encargado hacer efectivo el cumplimiento de la legislación laboral (ley 39/62). Según el artículo 11 de esta ley, la Inspección podrá actuar por iniciativa propia o como consecuencia de una denuncia.

En el Decreto 2122/71, se precisa que la Inspección de trabajo fiscalizará el cumplimiento de la legalidad en cuanto al "Régimen de empleo, trabajo y establecimiento de los extranjeros

en España" (artículo 2. III. punto 12). Recordemos que también el Real Decreto 1119/86 le otorga este papel.

Muy próxima y complementaria a la labor de la Inspección es la que realizan las Direcciones Provinciales de Trabajo, a las que el Real Decreto 1801/81 encomienda el ordenamiento y control de los movimientos migratorios y cualquier otro asunto relacionado con las materias de empleo y promoción social, incluyendo la prevención y sanción de actividades fraudulentas en la contratación y el empleo (artículos 13 y 19).

La Dirección General de Migraciones, que es el órgano de la Administración más directamente implicado en las cuestiones migratorias, no tiene competencias claras y directas en la tutela de los inmigrantes ante hechos que supongan una discriminación laboral; sino que su labor se centra particularmente en la ejecución de una "política activa de inmigración...y el diseño y animación de los programas de promoción e integración social dirigidos al colectivo inmigrante" (Real Decreto 1458/91). Sin embargo, puede plantear o sugerir cambios en la legislación que afecta a los inmigrantes, pues tiene encomendadas labores tendentes a la promoción e integración social de estos en colaboración con otras instituciones de la Administración. Ahí radica el peso y la importancia de la Dirección General de Migraciones en este tema, promover acciones y programas que favorezcan la igualdad de trato entre trabajadores nacionales y extranjeros.

Pero en muchos casos, la tutela más directa y efectiva de los inmigrantes y de las minorías étnicas las realizan tanto los sindicatos como otras organizaciones no gubernamentales, que por encontrarse más cerca de estos colectivos, dirigen y asesoran las quejas que se puedan producir por discriminación.

6. Evaluación de la eficacia del marco legislativo-institucional

¿ Es el marco legislativo-institucional existente realmente eficaz para proteger al migrante de la discriminación racial en el trabajo o presenta lagunas y problemas que le restan validez ?.

6.1. Marco Legislativo

La legislación laboral española de carácter antidiscriminatorio puede ser tachada, al menos, de pasiva, ya que si bien es cierto que existen disposiciones que pueden proteger de la discriminación racial en el empleo, no lo es menos que estas son muy poco utilizadas en la práctica por los colectivos afectados. Hay que partir del hecho de que "la Constitución establece la posibilidad de introducir legítimamente diferencias de trato no sólo entre nacionales y extranjeros, si no también entre los propios extranjeros, ya en función de relaciones de parentesco con nacionales, ya de cargo y oficio, ya en función de la misma nacionalidad que ostenten" (L. Santos, 1993, pág. 105).

También hay que distinguir en el estatuto jurídico-laboral de los extranjeros dos conjuntos normativos diferenciados: la situación jurídica antes de su incorporación al mercado de trabajo, y el régimen jurídico aplicable una vez incorporado a él (Olarte, 1993), pues es el

contrato de trabajo el "elemento originador de la completa igualdad en la relación laboral" (Cardona, 1990, pág. 1169).

Sobre el papel, la legislación laboral española no es discriminatoria con los inmigrantes que se encuentran trabajando en situación legal, ya que las diferentes leyes y normas de trabajo, empezando por la más importante, el Estatuto de los Trabajadores, no discriminan entre los trabajadores por su origen nacional o por su pertenencia a grupos étnicos diferenciados, y además hay normas que penan las diferentes circunstancias en las que se pueden producir situaciones de trato desigual en el trabajo. Pero la existencia de todas estas normas no asegura que en la realidad no existan casos de discriminación para y en el empleo (ver parte A) y, menos aún, que estos sean castigados.

Para centrar el tema de la discriminación en el empleo a los inmigrantes en la legislación española hay que tener en cuenta dos circunstancias claves: 1/ La discriminación laboral al extranjero no está tipificada - "ex profeso" - como delito; y 2/ el carácter discriminatorio y controlador que posee la legislación general de extranjería.

El primer punto tiene una significación importante, pues al no estar tipificada como delito la discriminación laboral por motivo de la nacionalidad, realmente no existe la posibilidad de establecer procesos por discriminación en el trabajo basados en esta causa, sino en todo caso, procesos por incumplimiento de la legalidad laboral, lo que diluye la actuación legal-institucional ante este tipo de procesos.

Diversas son las causas que motivan la inexistencia de una legislación específicamente antidiscriminatoria, entre ellas podemos señalar, en primer lugar, dos razones con un fundamento histórico: a/ la aún escasa tradición democrática del país, que poco a poco se va dotando de un corpus legal más acorde con la defensa de los derechos humanos, tal y como promulga la Constitución del 1978 y, sobre todo, b/ al todavía reciente cambio de país de emigración a país de inmigración. En segundo lugar, razones con un fundamento socioeconómico, pues se pasa de una situación de complementariedad o de escasa incidencia en el mercado de trabajo por parte del extranjero residente a otra de competitividad laboral. Antes de los procesos de regularización de inmigrantes en situación irregular, cerca del 60 por ciento de la población extranjera era inactiva (Aragón Bombín y Chozas Pedrero, 1993, pág. 183), y con un nivel económico alto - o eran jubilados - con lo que no se producía competencia en el mercado laboral, sino todo lo contrario. En cuanto a su procedencia, al menos hasta 1985, fecha de la primera de las dos campañas de regularización, la mayoría eran nacionales de países de la Unión Europea (OCDE, 1993 y M^o del Interior, 1992), lo que parecía evitar brotes de discriminación social o laboral.

Con respecto al segundo punto, vemos que el principal problema de la legislación de extranjería es que trata más de aspectos quasi policiales y requisitos legales que deben reunir los extranjeros, que en afirmar derechos y fomentar medidas integradoras. "No existe una política migratoria, es decir un diseño global que contemple de forma integrada todos los aspectos del fenómeno migratorio. En relación a tal política, apenas existen unos esbozos inconexos. De lo que sí hemos dispuesto hasta ahora, es de unas normas de extranjería que, como tales, ponen el acento en los aspectos puramente policiales -administrativos y que se han caracterizado por los elementos de precariedad e inestabilidad con fines probablemente disuasorios" (Santos, 1993, pág. 31). El profesor Segarra llega a hablar incluso de "contradicciones entre el preámbulo y el articulado" de la ley 7/85 y añade que "la

discrecionalidad con frecuencia se puede tornar en arbitrariedad en manos de cualquier persona que esté o que se crea investida de autoridad pública" (Segarra y Trias, 1991, págs. 101-102). Cristina Polo afirma que "la preocupación por reconocer a los extranjeros la máxima cota de derechos y libertades dista mucho de los efectos reales producidos en su situación jurídica" (Polo, 1994, pág. 76). De hecho, el Plan para la Integración Social de los Inmigrantes, aprobado en diciembre de 1994, intenta corregir esta tendencia tan marcadamente controladora hacia los migrantes que poseen las leyes españolas de extranjería.

Podemos resumir los problemas y carencias de la legislación en los siguientes puntos.

1/ Diferenciación de trato

En primer lugar, existe una diferencia de trato de origen constitucional entre los trabajadores nacionales y los extranjeros en el acceso al empleo, tal y como quedó plasmada en la sentencia 107/84 del Tribunal Constitucional cuando dice que "no existe tratado ni ley que establezcan la igualdad de trato entre nacionales y extranjeros para el acceso a un puesto de trabajo". Este aspecto aparece incluso en normas internacionales, como puede ser el Convenio n° 97 (1949) de la OIT, pues en él no aparece como derecho el acceso a un empleo en igualdad de condiciones con el nacional. La igualdad para la titularidad y ejercicio de los derechos laborales se adquiere una vez producida la contratación, lo que para Olarte puede "introducir una excepción legal al principio constitucional de igualdad" (artículo 13 y 14 de la Constitución) (Olarte, 1993, págs. 548-549).

Algunos autores, como González-Sancho, opinan que el hecho de incluir la cláusula de nacionalidad, tanto en normas nacionales como internacionales, supone una discriminación "per se", pues ello conlleva reducir unos derechos y obligaciones por los que se ha cotizado - se refiere en concreto a la legislación de la Seguridad Social - por la simple razón de la nacionalidad (González-Sancho, 1993. pág 169).

También hay diferencias de trato dentro de la propia normativa sobre extranjería, que originan, por ejemplo, discriminaciones entre los propios inmigrantes a la hora de otorgar y renovar los permisos de residencia/trabajo. Basta recordar al respecto, no sólo el diferente status de los trabajadores nacionales de países de la Unión Europea, los cuales no necesitan permiso de trabajo, sólo la tarjeta de residencia, gratuita y renovable automáticamente, que señala el Real Decreto 766/92 (ver pág. 11); sino también las preferencias que se establecen con ciertos nacionales de países con los que España posee lazos histórico-culturales. En efecto, la Ley Orgánica 7/85 y el Decreto 1119/86 señalan ciertas preferencias en los permisos de trabajo. Por ejemplo, el requisito de tiempo de residencia legal para conseguir el permiso de 5 años, es de 2 años de residencia para los inmigrantes iberoamericanos, portugueses, filipinos, andorranos, ecuatoguineanos o sefardíes y de 8 años de residencia legal y titularidad de un permiso de trabajo los doce meses anteriores a la solicitud para el resto de inmigrantes (artículo 39.2.b y 39.3). Otra discriminación basada en la normativa de los permisos de trabajo es que sólo los inmigrantes del permiso de 5 años están disfrutando de las subvenciones que generan los programas de fomento de empleo.

La discriminación que producen todas estas diferencias entre inmigrantes por motivo de su procedencia ha quedado demostrada en los recientes procesos de regularización de inmigrantes. Por ejemplo, en la última de las dos regularizaciones, nada menos que el 73 por ciento de los permisos concedidos eran de Tipo B (un año de duración), lo que para Aragón

Bombín¹ "puede explicarse por el gran peso del colectivo marroquí, que no ha podido beneficiarse del tratamiento específico que se daba a los iberoamericanos que, con acreditar dos años de residencia, podían obtener el permiso de Clase C" (cinco años de duración) (Aragón, 1994, pág. 16).

Por otro lado, la Ley 7/85 también plantea discriminaciones a la hora de conseguir los permisos de residencia/trabajo según se sea asalariado o trabajador por cuenta propia. Estos últimos gozan de menos trabas a la hora de conseguir los documentos que les otorgan el status de legalidad, por varias razones, entre ellas, y muy importante en la práctica, porque no dependen de un tercero, el empleador, para que certifique la contratación laboral y la cotización patronal a la Seguridad Social, pues serán ellos mismos, utilizando idénticos procedimientos que los españoles que trabajan por cuenta propia, los que deben acreditar que poseen la documentación y las autorizaciones que dan acceso a los permisos (artículo 17.3).

Quizás debido a lo poco afortunada y compleja que resulta toda la normativa sobre permisos de trabajo, el profesor Ojeda Aviles dice que "toda esta normativa sobre permisos de trabajo es nula por discriminatoria, al infringir el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, y el trabajador extranjero sólo tiene obligación de obtener el permiso de residencia" (Ojeda, 1984, pág. 229). Además, la necesidad de permiso de trabajo genera otra diferencia de trato entre el trabajador nacional y el extranjero, tal y como sentenció el Tribunal Central de Trabajo, ya que este último no puede disfrutar de contratos fijos o indefinidos, pues "esta condicionado (el contrato) a la existencia de permiso con la temporalidad que ello supone" (Tribunal Central de Trabajo, sentencia 15.6.88). Polo habla de una discriminación indirecta cuando el contrato se acaba por finalización del permiso de trabajo, ya que no da lugar a la normativa establecida para casos de despido, pues no obedece a una decisión unilateral del empresario (Polo, 1994, pág. 148).

2/ Indefinición terminológica

Uno de los principales problemas lo plantea la indefinición terminológica que existe en la legislación y que se manifiesta en dos sentidos: a/ Indefinición sobre los colectivos que son afectados por las normas antidiscriminatorias y b/ indefinición de la discriminación a causa de la "nacionalidad".

Con referencia a la primera indefinición, se constata la dificultad para concretar el término "extranjero", ya que existe una falta de uniformidad dentro de la expresión "condición jurídica de extranjero" (Polo, 1994, pág. 41). El uso en la legislación de expresiones como "raza" u "origen" resultan ambiguos y oscuros en cuanto a si cubren o no al extranjero en general, a ciertos colectivos de no nacionales o si se refieren exclusivamente al ciudadano español de diferente raza o grupo étnico. La Constitución habla de ciudadanos, personas y extranjeros, y las leyes en que se mencionan las diferentes situaciones de los migrantes con relación al trato de igualdad hablan de raza, origen social, etc, pero sin utilizar en ningún caso el termino "otra nacionalidad", lo que da lugar a dudas importantes en cuanto a la cobertura de los inmigrantes por muchos estos artículos antidiscriminatorios (Polo, 1994, págs. 54 y 108). El Estatuto de los Trabajadores parece más claro al respecto, pues dice textualmente que "La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario" (artículo

¹ Director General de Migración.

1.1). Entendemos, junto a otros autores (Polo, 1994, págs. 78,80,82,146 y 181) que el concepto trabajador aquí incluye a todo aquel que mantiene una relación asalariada de producción, sin entrar a distinguir si es un trabajador nacional o inmigrante.

En cuanto al segundo supuesto de indefinición terminológica es notorio, sobre todo en el Estatuto de los Trabajadores, que una persona puede plantear una queja por ser discriminada por la edad, sexo o el estado civil, pero no lo podría hacer por la nacionalidad. Sería necesario reforzar la legislación civil y social que penara de un modo concreto y preciso las actitudes discriminatorias por poseer distinta nacionalidad y que se considerara el racismo como una circunstancia agravante del delito.

Es evidente también la insistencia de la legislación sancionadora por controlar y evitar los fraudes de los empleadores en aspectos burocrático-legales relacionados con el trabajo de los inmigrantes, como puedan ser la contratación fraudulenta, el fraude fiscal o el incumplimiento de normas sociales (seguridad e higiene en el trabajo, derechos sindicales, etc); e incluso se tipifican sanciones para algunos tipos de discriminación (género, edad, etc), pero nunca aparece un concepto sancionador por discriminación específica a los inmigrantes en y para el empleo.

3/ Discrecionalidad y descoordinación normativa

Ya se han venido comentando algunos problemas de diferenciación de trato derivados de los solapamientos e incluso contradicciones (Moya, 1993) que presentan ciertas normas de extranjería con otras de carácter laboral. Otros autores hablan incluso de discrecionalidad por parte de la Administración por el continuo recurso de la legislación de extranjería a conceptos jurídicos indeterminados, lo que crea la "total inseguridad del extranjero" (Adroher, 1992, pág. 584).

Los casos más notorios se producen en las prestaciones por desempleo, que según la legislación "ad hoc" vienen condicionadas por la pervivencia del permiso de trabajo. Los conflictos con el Instituto Nacional de Empleo (INEM) sobre aspectos relacionados con el cobro de las prestaciones por desempleo e incluso con la inscripción de los inmigrantes que se encuentran en paro como demandantes de empleo genera una casuística que es paradigmática del tipo de problemas que plantea la dispersión de normas y la diversidad competencial de la administración con respecto al status legal y laboral de los inmigrantes.

La legislación general de extranjería, donde se plantean las normas referidas a los permisos de residencia/trabajo, no plantea ningún supuesto que guarde relación con la caducida/renovación de los permisos de trabajo cuando el inmigrante se encuentre en situación de desempleo, lo que es básico para interpretar la legislación laboral referida a este tema, pues las prestaciones por desempleo de los trabajadores extranjeros vienen condicionadas a la pervivencia del permiso de trabajo, pues éste es el que justifica la capacidad de trabajar, premisa fundamental para recibir la prestación (Artículo 17 de la Ley Básica de Empleo y Artículo 1.1 de la Ley 31/84 de Protección por Desempleo), cayéndose así en una manifiesta discriminación, pues el inmigrante pierde un derecho que le correspondió y por el que cotizó cuando estaba trabajando, - legislación laboral - y que pierde por unas disposiciones que se enmarcan en la legislación específica de extranjería. Una sentencia del Tribunal Central de Trabajo (19/12/84) declara que "una vez comenzado el percibo de la prestación, ésta ha de durar, con independencia de otras circunstancias, el tiempo derivado del correspondiente al de ocupación cotizado". Sobre este punto, Olarte plasma un ejemplo de esta indefinición

jurídica cuando cita una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares (13/2/91), en la que se plantea la limitación de la prestación por desempleo de un inmigrante que cotizó por dicha contingencia y que sin embargo ve negada dicha prestación por la caducidad de su permiso de trabajo (Olarte, 1993, pág. 569). Para González Ortega "la protección se dispensa no tanto por la carencia de empleo, sino por la pérdida de trabajo y ocupación inmediatamente anterior a esta situación" (González, 1985, pág. 232).

Podemos concluir este punto con la clarificadora y contundente opinión de Sofía Olarte cuando dice que "el elevado grado de indeterminación jurídica plantea numerosos problemas a la hora de su practicabilidad. De modo que puede decirse que, por un lado se guardan las apariencias (ya que no encontramos ni una sola referencia legal que excluya a los trabajadores extranjeros del sistema de protección por desempleo) y, a la vez, se conjugan los distintos elementos normativos de tal modo que el grado de indeterminación sea lo más posible, provocando un no desdeñable número de contenciosos que contrastan con la ignorancia de este tema por parte de la legislación laboral, que tal vez, no consideró tanto las tendencias inmigratorias como las de emigración" (Olarte, 1993, pág. 569).

4/ Miedo a la denuncia

Durante la realización de este estudio se comprobó la dificultad que existe para encontrar quejas por discriminación laboral presentadas por inmigrantes, lo que dificulta conocer con exactitud la dimensión del problema y la auténtica eficacia de las medidas adoptadas sobre este tema. Nadie hace uso de un derecho legítimo si el precio a pagar puede ser más caro. Parece por tanto evidente que el trabajador inmigrante no plantea denuncias por discriminación temiendo las represalias laborales que le puede ocasionar exigir el trato igualitario que la legislación de lo social le ofrece. El dato más significativo de la poca validez de las medidas legales antidiscriminatorias, por la transcendencia real e incluso simbólica que tiene, es el escaso número de denuncias planteadas.

Calderón Fochs, en su informe sobre la discriminación racial en el empleo en España dice "los asuntos de discriminación en las relaciones laborales contra inmigrantes de otras razas u origen étnico no suelen llegar a los tribunales (the issue of discrimination towards immigrants of another race or ethnic origin in labour relations does not often come up before the courts)" o "es prácticamente imposible investigar la jurisprudencia sobre el tema (It is therefore practically impossible to follow up on jurisprudence in the subject)" (Calderón, 1994, pág. 130).

El origen del miedo a plantear denuncias tiene su fundamento en una legislación de extranjería que impone al inmigrante una dependencia del empresario para conseguir y mantener su situación de legalidad para residir y trabajar. Esta dependencia "vital" de un tercero - el empresario - es la diferencia de status más importante que existe con respecto a los trabajadores nacionales. En efecto, el proceso burocrático-legal para adquirir o renovar los permisos hace que el trabajador extranjero dependa del empresario, pues necesita probar documentalmente su situación con certificados que sólo el empresario puede ofrecer, (certificado de trabajo y cotización empresarial a la Seguridad Social, por ejemplo) y por lo tanto se establece una relación de dependencia que puede fácilmente generar una relación de sumisión, donde el inmigrante acepte condiciones de trabajo discriminatorias.

Para los trabajadores españoles, la denuncia al empresario por incumplimiento de alguna norma laboral puede significar en el peor de los casos el despido, pero continuarán gozando

de todos los derechos sociales - incluidas, por ejemplo, las prestaciones por desempleo - que garantiza su nacionalidad, pero para los otros, los inmigrantes, el despido puede ser perderlo todo. Incluso aunque la denuncia sea condenatoria para el empresario supone casi inevitablemente el despido del trabajador y con ello, primero la posible pérdida del status legal que le otorga el permiso de residencia y trabajo (si tiene "papeles") y, posteriormente, la expulsión del país. Por lo tanto, con o sin papeles, no existe una igualdad de hecho entre oriundos e inmigrantes. Ante tal presión, es lógico que prácticamente no haya denuncias de discriminación en el empleo. Además existe una dificultad práctica añadida, que es mostrar que realmente se ha producido una actuación discriminatoria, ya que tendrá que ser la propia víctima la que demuestre que se le ha discriminado, lo que no siempre es fácil, tanto por la propia naturaleza que muchas veces tiene la discriminación como por la dificultad de encontrar testigos - ya que pueden sufrir represalias laborales.

Con respecto a la utilización por parte de los inmigrantes de la legislación de carácter internacional que los ampara de posibles discriminaciones en el empleo, tampoco se han podido constatar documentalmente denuncias formales, ni en los informes de cumplimiento del Convenio n° 97 (1949) ni en el del n° 111 (1958) de la OIT. Sólo hay algunas sobre inmigrantes irregulares, por ejemplo, en las zonas de recogida de fruta del Maresme, aunque muy vagas e imprecisas. Si los inmigrantes no conocen o no utilizan las vías de denuncia internas, más difícil resulta pensar que puedan utilizar las que les ofrecen los acuerdos internacionales. Aquí tienen los sindicatos un papel muy importante que jugar, pues los inmigrantes no pueden plantear las quejas individualmente ante la OIT (ver página 17).

Tampoco el panorama legislativo de la Unión Europea con respecto a los inmigrantes de países terceros es mejor, pues las medidas tomadas hasta el momento están más próximas de las discriminatorias y excluyentes basadas en aspectos económicos y policiales que de las encaminadas a la igualdad de trato, ya que están excluidos de la protección ofrecida por el derecho comunitario (Ramos, 1993).

Parece evidente que el número de denuncias por desigualdad en el trato o directamente de discriminación en y para el empleo no guarda relación con una realidad que es manifiestamente discriminatoria tanto en España (ver parte A) como en otros países europeos (Zegers de Beijl, 1992), a pesar de que existan medidas legales protectoras.

Por todo lo dicho, podemos afirmar con Oscar López que "en general, se trata de una panorámica laboral sustancialmente desventajosa para el colectivo extranjero en relación a las situaciones, leyes y normativas que rigen las condiciones laborales y los derechos del trabajo para los nacionales" (López, 1992, pág. 38).

Para concluir diremos que el rápido y creciente número de inmigrantes, así como la difícil situación del mercado laboral español plantea problemas de discriminación que obligan a revisar la utilidad real de la política de extranjería y de la legislación social antidiscriminatoria. Cristina Polo habla de la insuficiencia de las normas jurídicas como mecanismo que garantiza los derechos de los trabajadores, lo que produce la necesidad de recurrir a los tribunales de lo social para lograr la tutela efectiva de dichos derechos (Polo, 1994, pág. 85) y de hecho, el más alto órgano de la administración para temas de migraciones, "la Comisión Interministerial de Extranjería" ha aprobado "estudiar si los instrumentos legales, si el cuadro legal y, en especial, si el Reglamento y la Ley Orgánica

de Extranjería constituyen el marco más adecuado para conseguir o facilitar la integración de los inmigrantes" (Aragón, 1994, pág. 21).

6.2. Marco institucional

¿Cómo y quién tienen realmente facultades y capacidad para vigilar el efectivo cumplimiento de las diferentes medidas legales existentes o proponer nuevas medidas que solucionen los problemas que surgen ?

Falta un órgano de la Administración que se encargue de la promoción y protección de los derechos de los inmigrantes y las minorías étnicas. De hecho, la diseminación de medidas legales y el reparto de diferentes competencias en la materia entre diversos organismos de la administración se traduce, tanto en solapamientos como en la existencia de espacios sin cubrir, ya que a cada uno le afectan diferentes facetas, a veces, sin límites precisos, de un mismo problema. El Real Decreto 511/92 (BOE 4/6/92) crea la Comisión Nacional de Extranjería, que agrupa a los diversos ministerios implicados en temas de inmigración. Entre sus cometidos esta la posibilidad de elevar modificaciones legales antidiscriminatorias si considera que se producen desigualdades de trato manifiestas y no amparadas por la legislación entre trabajadores oriundos y extranjeros. También tiene otro cometido no menos importante: "impulsar la aplicación efectiva de los derechos civiles, económicos y sociales reconocidos a los extranjeros por la legislación española" (artículo 3 f).

El Defensor del Pueblo, aunque mantiene un interés probado por la problemática de los inmigrantes (Defensor del Pueblo, 1994), tiene limitada exclusivamente su posibilidad de actuación a plantear denuncias e informar de actos discriminatorios producidos por alguna institución o persona de la Administración, pero no tiene capacidad para modificar la legislación, ni para imponer sanciones por dichos actos, sino sólo para recomendar modificaciones - por ejemplo, que una ley sea declarada inconstitucional.

Entre las funciones atribuidas a la Dirección General de Migraciones (Ministerio de Asuntos Sociales) no existe la potestad de proponer la modificación de texto legales o la activación de medidas que optimicen la defensa de la igualdad de trato en y para el empleo entre migrantes y trabajadores nacionales. Tampoco tiene atribuciones directas de vigilancia y control de la legalidad laboral de los inmigrantes.

Posteriormente, el Real Decreto 1521/91 (BOE 26/10/91) sobre creación, competencias y funcionamiento de las Oficinas de Extranjeros incluye entre las actividades de estas "la elevación a los órganos competentes de las oportunas propuestas de resolución relativas a todo tipo de sanciones gubernativas en materia de extranjería", por lo que entendemos que se trata sólo de temas relacionados con la tramitación de permisos y visados¹, es decir relacionados con la Ley 7/85 y no con condiciones de empleo, que afectaría a la legislación laboral, lo que remarca la tendencia del legislador hacia el control del inmigrante y no a hacia la igualdad entre trabajadores extranjeros legales y nacionales.

Quien esta realmente capacitado para obrar en el tema que nos ocupa es la Inspección de Trabajo, pues es el órgano de la Administración encargado de velar por el cumplimiento de

¹ Ver al respecto: Art. 3º, puntos A y B del Real Decreto 1521/91.

la legalidad laboral y, por tanto, de luchar contra la discriminación que se pueda producir en el trabajo hacia los inmigrantes. Sin embargo, la actuación de la Inspección de Trabajo parece insuficiente y quizás poco adecuada para combatir estas situaciones discriminatorias, cuya labor tiene la obligación de realizar, bien por denuncias - ya se ha comentado la dificultad que tienen las víctimas de discriminación para presentar denuncias - bien "de oficio".

La poca actividad de la Inspección en combatir la discriminación laboral hacia los migrantes es mencionada en el informe del Defensor del Pueblo relativo al año 93 cuando dice que "la Inspección de Trabajo refuerce su actuación de control y sanción sobre la contratación irregular y las condiciones de trabajo infralegales de los trabajadores" (Carta de España, nº 485, pág. 17). Además, casi siempre que la Inspección actúa en temas de inmigración es para detectar ilegalidades relacionadas con el trabajo clandestino, lo que suele concretarse en actuaciones contra trabajadores inmigrantes en situación irregular. Lidia Santos añade que además la presión sobre el empleador irregular es "menor" (Santos, 1993, pág 116).

A través del contacto establecido para la realización de este estudio, la Inspección de Trabajo no sólo admite la escasez de denuncias que se producen, sino que incluso las actuaciones referidas a hechos discriminatorios hacia inmigrantes y miembros de minorías étnicas son recogidas en una especie de "cajón de sastre" informativo titulado "otras discriminaciones", en donde no se especifican las causas de la discriminación. Tras la modificación realizada en el año 1994 en la estructura del sistema de información de la propia Dirección General de la Inspección, ésta nos comunica que "sigue sin poder identificarse dentro del apartado 'Discriminación otros trabajadores' las causas que generan éstas - excluidas las de edad, sexo o minusvalía - ... aunque no se descarta la idea de contemplar una futura modificación del sistema de información en este sentido" (Carta de la Subdirección Gral. de la Inspección de la Seguridad Social, 19.8.94).

Todo esto, no viene sino a mostrar un cierto despego en la protección de los inmigrantes legales por parte de las instituciones oficiales, e incluso demuestra la falta de reflejo de éstas por acomodarse a las nuevas circunstancias, como es la presencia cada vez más numerosa de inmigrantes. Un ejemplo palpable del "retraso" en la actualización normativa y formal con respecto a la incorporación de extranjeros al sistema español de Seguridad Social lo puede indicar el hecho de que en la documentación para inscribirse (darse de alta) en la Seguridad Social no aparezca el dato referido a la nacionalidad, ni siquiera, a la localidad de nacimiento. ¿Cómo interpretar esta ausencia, falta de interés por conocer cuántos extranjeros están dados de alta o carencia total de discriminación en el sistema?.

Por todo lo anterior podemos afirmar que existe una auténtica desconfianza hacia las instituciones, especialmente hacia la policía y la justicia, que consideran priman al nacional frente al extranjero (López, 1992). De las demandas presentadas por inmigrantes ante los Tribunales de lo Social entre los años 1976 y 1994, sólo el 23 por ciento fueron favorables a estos, y concretamente, en sentencias por despido sólo 20 de 121 durante el mismo periodo resultaron favorables a los inmigrantes (Cachón, 1994, pág 27), lo que puede ser significativo de una falta de actualización legislativa frente al problema migratorio, a pesar de que no se pueda medir la eficacia de la protección brindada por los Tribunales de lo Social en función del porcentaje de resoluciones favorables a los inmigrantes .

Al margen de las instituciones de la Administración, los sindicatos son, por su propia naturaleza, las organizaciones sociales que más cerca se encuentran de los inmigrantes y por tanto, los cauces "naturales" y directos para la defensa del trabajador extranjero ante casos de discriminación. Recordemos de nuevo que el sindicato es el instrumento necesario para plantear quejas ante la OIT. Los dos sindicatos españoles más representativos cuentan con centros especiales de asistencia a los trabajadores extranjeros, al margen de que estos se encuentren afiliados en la rama sindical que corresponda a su ocupación.

En manifestaciones orales (para realizar este informe) de los sindicatos UGT y CC.OO sobre la presencia de condiciones de trabajo y de salario discriminatorias hacia los migrantes se vuelve a constatar que la discriminación por motivos raciales esta presente en el medio laboral, pero que generalmente no se denuncian por el ya comentado temor a las represalias que puede producir la propia denuncia. Así, por ejemplo, se puede leer en un informe sobre el perfil socio-profesional de la inmigración en España elaborado por la UGT que "cuando se les aducía la posibilidad de denunciar la situación ante el sindicato (incumplimiento de las condiciones de contrato a un grupo de marroquíes en Huelva), su silencio evidenciaba el miedo a perder su puesto de trabajo, en los casos en que la respuesta no era clara y explícitamente negativa" (López, 1992, pág. 36). Pero los sindicatos tampoco resultan, de momento, muy eficaces como organizaciones que canalizan la defensa del inmigrante, pues chocan con diversos problemas que les restan eficacia. El ya suficientemente comentado miedo del inmigrante a denunciar la discriminación lleva, no sólo a rechazar la denuncia de su situación a un sindicato, sino incluso a evitar la militancia sindical por temor a significarse como "problemático" o reivindicativo dentro de la empresa.

6.3. Política de integración

Además de lo expuesto anteriormente, se aprecia una falta de políticas sociales que favorezcan la igualdad de trato y por tanto que abran el camino a la integración en la sociedad de acogida. Por ejemplo, los cursos de formación profesional específicamente preparados para los migrantes -que se incluyeron en el Plan de Formación e Inserción Profesional y en la Orden del 9/1/91- son escasísimos en comparación a otros colectivos (Defensor del Pueblo, 1994, pág 22), tal y como se aprecia en la memoria del año 1992 de la Dirección General de Migraciones (Dirección General de Migraciones, 1993). Incluso la corta duración de los permisos de residencia/trabajo no favorecen la posible integración del inmigrante en la sociedad receptora, evitando la reintegración familiar y discriminandole en el empleo, pues no adquiere conceptos como el de antigüedad, que no sólo tienen aspectos económicos sino también directos en la propia cualificación laboral del trabajador.

Plan para la Integración Social de los Inmigrantes

En diciembre de 1994, el Consejo de Ministros aprobó el llamado "Plan para la Integración Social de los Inmigrantes", que se enmarca dentro de la aún reciente política española de inmigración. Después de actuaciones tendentes al control y regularización de la inmigración - legislación de extranjería, campañas de regularización, fijación de cupos migratorios, etc - comienzan a aparecer los primeros intentos por abordar aspectos más sociales del fenómeno migratorio que tiene una manifestación clara en el cambio de estructura y dependencia administrativa de la Dirección General de Migración (del M° de Trabajo y Seguridad Social al M° de Asuntos Sociales).

El plan presenta un conjunto de medidas para facilitar la integración social y laboral de los inmigrantes en condiciones más ventajosas que las que existían hasta ese momento. A parte de medidas de carácter general, entre ellas, la participación de los extranjeros en elecciones municipales cuando exista reciprocidad o dotar a la mujer de un estatuto jurídico independiente del de su cónyuge; hay también otras que afectan específicamente al campo sociolaboral, por ejemplo, la ampliación de los permisos de trabajo a cinco años, el acceso a los programas de empleo promovidos por los poderes públicos o el impulso de las negociaciones colectivas en sectores con mayoría de trabajadores extranjeros.

En cuanto a las introducción de nuevas medidas legales o modificaciones de las ya existentes con relación al trato discriminatorio, el Plan dice que "es necesario potenciar las medidas legales contra quienes ejecuten, justifiquen o toleren comportamientos o actitudes de esta naturaleza" (M^o Asuntos Sociales, 1994). Pero el plan no es más que una declaración de intenciones, un marco de actuación, pues no especifica períodos de tiempo para su aplicación ni se concreta quién o quiénes serán las instituciones encargadas de realizar tales medidas. Lo más destacado es que muestra la preocupación de la Administración por la problemática migratoria más allá de meras políticas de control y manifiesta un interés por establecer medidas legales más certeras contra la discriminación a los migrantes y a favor de su paulatina integración en igualdad de condiciones, oportunidades y trato.

Podemos resumir que la principal dificultad para evitar los hechos discriminatorios en el mundo del trabajo hacia los migrantes y las minorías étnicas estriba en problemas relacionados con la carencia o mal funcionamiento de los mecanismos encargados de informar y hacer cumplir la legislación existente, y no tanto en la falta de medidas legales concretas, aunque ésta sea cierta y real. La significativa ausencia de denuncias parece obedecer no a la inexistencia de discriminación hacia estos colectivos, sino sobre todo a dificultades y recelos sobre las posibilidades reales de amparo que la aplicación de la legislación les ofrece.

Los derechos sólo tienen sentido si es posible ejercerlos, por ello, resulta ilustrativo sobre el estado de la cuestión finalizar recordando las siguientes palabras de Peces-Barba: "Si un derecho fundamental no puede ser alegado, pretendiendo su protección, se puede decir que no existe" (Peces Barba, 1980, pág. 168).

7. Conclusiones

7.1. La situación en España

A pesar de que las últimas encuestas realizadas - enero 1995 - por el Centro de Investigaciones Sociológicas parecen mostrar, al menos sobre el papel, una actitud cada vez menos xenófoba por parte de los ciudadanos españoles (*El País*, 1995), hay datos que muestran un aumento de los brotes racistas en España (Banton, 1994 y 1995; Solé 1995). La presencia creciente de trabajadores extranjeros puede dar lugar a situaciones discriminatorias y racistas que se pueden manifestar especialmente en las relaciones laborales, pues, aunque no se alcanzan las cifras de inmigración de otros países, tradicionalmente receptores, se dan circunstancias que parecen favorecer la presencia y propagación de actitudes discriminatorias contra los inmigrantes, como pueden ser: el rápido incremento en

el número de extranjeros residentes, de 250.000 en 1989 se pasa a 400.000 en 1992 (SOPEMI, 1993, pág 91); la presencia localizada de los colectivos más numerosos de inmigrantes en puntos concretos del país (Aragón Bombín, 1994); los problemas por los que atraviesa el mercado laboral español, que posee la cifra de desempleo más alta de los países de la Unión Europea, y, no lo olvidemos, la ausencia de pautas culturales que favorezcan la integración.

Los hechos discriminatorios, y no sólo los referidos al mundo del trabajo, van unidos directamente a las características socioeconómicas (bajo nivel adquisitivo o directamente pobreza) y al número de los extranjeros o de las minorías étnicas existentes, tal y como parecen demostrar los datos extraídos de encuestas realizadas sobre el tema por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) o por el Centro de Investigación sobre la Realidad Social (CIRES, 1994, pág. 94), donde se muestra como el colectivo que sufre mayor discriminación es de origen nacional, los gitanos, seguido de los norteafricanos (magrebies), que son el colectivo de inmigrantes no europeos más numeroso y de más rápido crecimiento.

Muchas veces se buscan razones pretendidamente culturales - choque cultural, inadaptación, etc. - para basar teorías que justifiquen la existencia de discriminaciones, pero la causa primera para la existencia de hechos discriminatorios y abusos hacia los trabajadores inmigrantes hay que buscarlas en la indefensión jurídica e institucional de éstos.

7.2. La legislación y las instituciones antidiscriminatorias

Es comúnmente aceptado, que las leyes siempre van por detrás de la sociedad y de los problemas que se presentan. El asesinato por motivos racistas de la inmigrante dominicana Lucrecia Martínez en 1992 parece haber motivado un mayor interés tanto de las instituciones como de la sociedad española hacia los problemas de racismo y discriminación que sufren los trabajadores extranjeros.

España tiene elementos para mejorar la actuación legal e institucional contra la discriminación laboral hacia los inmigrantes y las minorías étnicas por varias razones:

- a/ Posee un marco legislativo basado en la igualdad y el respeto a las minorías.
- b/ La legislación laboral parte de principios antidiscriminatorios.
- c/ Existe la voluntad política de evitar la discriminación, que se plasma en el Plan para la Integración Social de los Migrantes.
- d/ Los sindicatos muestran interés en atajar los problemas discriminatorios hacia los migrantes.

Pero también hay actualmente unas carencias importante en el plano legislativo-institucional que favorecen o al menos no evitan con el rigor necesario la realización de actos discriminatorios hacia los colectivos objeto del presente estudio. Podríamos sintetizar estos problemas en :

- a/ Falta de una legislación específica contra la discriminación, incluyendo la motivada por la nacionalidad, así como los mecanismos sancionadores de tales prácticas.
- b/ Dispersión de la legislación que presenta aspectos antidiscriminatorios, lo que origina desconocimiento de la misma, especialmente entre los interesados.

- c/ La terminología empleada en las normas legales que afectan a los extranjeros es confusa, lo que da pie a diferentes interpretaciones y a cierta discrecionalidad en la aplicación.
- d/ La legislación posee aspectos discriminatorios, pues establece diferencias de trato y de status a los diferentes grupos de extranjeros, según sean nacionales de un país de la Unión Europea, de un país con los que existen lazos histórico-culturales o de un tercer país.
- e/ La legislación de extranjería se centra, sobre todo, en el control de los extranjeros, lo que además de no facilitar legalmente la integración, origina celos y miedos entre estos.
- f/ Las instituciones administrativas encargadas de velar por el cumplimiento de la legislación antidiscriminatoria y, especialmente en el terreno laboral, la Inspección de Trabajo muestran una escasa eficacia para asegurar una verdadera protección de los migrantes en el tema que nos ocupa.
- g/ Ausencia de cauces eficaces para denunciar la discriminación laboral.
- h/ Falta de reconocimiento por parte de España del artículo 14 del CERD, que permite plantear quejas individuales por motivos de discriminación racial. Al respecto, es interesante recordar la resolución 90/C 157/01 adoptada el 29 de mayo de 1990 por el Consejo de las Comunidades Europeas (*Official Journal of the European Communities*, 1990) en el que se indica que "sería deseable el reconocimiento por parte de los Estados que no lo hayan hecho del artículo 14 del CERD" (Punto 2.b.).
- i/ El débil papel de los sindicatos como canalizadores de denuncias.

Todas las carencias que se acaban de enumerar motivan tanto la desconfianza del colectivo de inmigrantes hacia la sociedad de acogida, como impiden conocer las fallas del sistema legal de protección a los migrantes y las minorías étnicas, debilitando de raíz los procesos de integración.

8. Sugerencias a modo de epílogo

Todos sabemos que si se posee un marco legal adecuado y mecanismos administrativos y judiciales que funcionen correctamente se tienen unas bases eficaces para evitar la discriminación, pero también somos conscientes de que las leyes, por sí solas, no garantizan la desaparición de la discriminación, pues éste es un hecho con profundas raíces culturales que debe ser combatido desde muy diversos ángulos. Por ello, para concluir este estudio, se aportan unas sugerencias, algunas de las cuales han podido quedar ya patentes en las páginas anteriores, con la intención de ayudar a mejorar o a complementar la eficacia de las medidas ya existentes:

- 1/ Creación de una normativa específicamente antidiscriminatoria, donde aparezca como delito y como agravante de delito la discriminación racial. Parece necesario un enfoque más activo y positivo de la legislación hacia los extranjeros, que no obedezca sólo a medidas de control, con una clara vocación igualitaria, y que, por ejemplo, siguiera los pasos de las medidas legales emprendidas contra la discriminación en el empleo por motivos de género, donde se admite la inversión de la prueba en casos de acoso sexual, así como reconocer el artículo 14 del CERD para permitir plantear quejas de modo individual ante una institución internacional.

- 2/ Creación de un órgano de la administración encargado de velar, informar y potenciar el cumplimiento de las medidas antidiscriminatorias. Se indicaba unas líneas más arriba las dificultades que supone para el migrante plantear la denuncia de un hecho discriminatorio, pues no sólo tiene que denunciarlo, sino que tiene que probarlo, con las consiguientes presiones y represalias laborales que puede ejercer el empresario ante él y ante los compañeros de trabajo.

Además de promover la información, seguimiento y potenciación de las medidas antidiscriminatorias y de aconsejar, proteger y orientar a los inmigrantes, éste nuevo órgano de la administración podría canalizar jurídicamente las quejas por discriminación; así como desarrollar cursos de formación sobre la materia entre personas que trabajan directamente con inmigrantes o que están relacionadas con la administración de Justicia o de Interior, siguiendo el ejemplo de instituciones semejantes que ya existen en algunos países como en el Reino Unido o en los Países Bajos.

La actuación del Instituto de la Mujer en campañas de defensa de la igualdad de trato en el trabajo para las mujeres y en la denuncia y seguimiento de los casos de discriminación, incluso al margen de la denuncia de la propia víctima, el seguimiento específico de la legislación para que se eviten y denuncien explícitamente cualquier atisbo de discriminación hacia la mujer así como el fomento que dicho Instituto realiza para que, a través en muchos casos de acciones positivas, la integración de ésta al mercado laboral sea lo más efectiva posible, pueden ser un ejemplo de actuación para las instituciones encargadas de la integración laboral y social de inmigrante que trabaja en España.

- 3/ Medidas legales que fomenten las acciones positivas para contrarrestar el peso de la cultura excluyente, por ejemplo, con acceso a derechos políticos (sufragio en elecciones municipales) y por supuesto a derechos sociales como la participación en cursos de formación profesional que puedan capacitar al inmigrante para desarrollar tareas que no sean sólo "de desecho", y a tener su propia carrera profesional en igualdad de condiciones que los trabajadores autóctonos.
- 4/ Campañas antidiscriminatorias entre la población, en la enseñanza primaria y secundaria e información a los agentes sociales y a los trabajadores de los servicios públicos, (actualmente se esta realizando una campaña de este tipo en la administración pública organizada por el M° de Asuntos Sociales y el sindicato Comisiones Obreras).
- 5/ Favorecer la integración socio-laboral mediante el apoyo y la promoción de la reagrupación familiar y la ampliación de los plazos de los permisos de residencia/trabajo, con el fin de estabilizar la situación de los migrantes y sus familias en un marco de tranquilidad legal que ayude a profundizar en el conocimiento de las pautas sociales y culturales de la sociedad de recepción.

Por otro lado, la reciente transferencia de la Dirección General de Migraciones del M° de Trabajo y Seguridad Social al M° de Asuntos Sociales puede reforzar esta labor de integración, así al menos parece entenderlo el Director General de Migraciones "el objeto o el eje que debe ser prioritario ha de ser el eje de la integración de los inmigrantes. Esta es la clave para entender el significado de la transferencia de la Dirección Gral de Migraciones desde el M° de Trabajo al M° de Asuntos Sociales: abandonar la consideración del trabajador extranjero sólo como un trabajador y abordar desde una perspectiva global todos los

problema" (Aragón, 1994, p. 19) y por ahí van, felizmente, muchos de los aspectos recogidos en el Plan para la Integración Social de los Inmigrantes.

Bibliografía

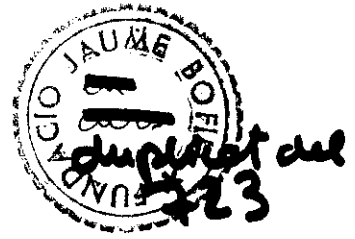
- Adroher Biosca, S. (1992): "La inmigración en España: el reto de la integración", en *Razón y Fé*, Tomo 225 (1992), páginas 581-592.
- Aragón Bombín, R. (1994a): "Balance del proceso de regularización y los nuevos proyectos para la integración de los inmigrantes" en *Regularización de trabajadores y reagrupación familiar de inmigrantes extranjeros en España*, Itinera Cuadernos (Barcelona, Fundación Paulino Torres Domènech) páginas 11-21.
- (1994b): "Inmigración y empleo. Consideraciones generales", en *Papers* n° 43 (Barcelona)
- Aragón Bombín, R.; Chozas Pedrero. (1993): *La regularización de los inmigrantes durante 1991-92*. (Madrid, M° de Trabajo y Seguridad Social).
- Banton, M. (1994): *Draft Report of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination to the General Assembly at its forty-ninth session*, CERD, c/45/CPR.1/add.19. (Ginebra) página 3.
- (1995): "International Report", en *New Community*, Vol 21. [1] (Coventry) páginas 115-120.
- Boletín Oficial del Estado (1985): Fecha 3/7/85 (Madrid).
- Cachón, L. (1994): *Preventing racism at the workplace. Report on Spain (draft)* (Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).
- Calderón Fochs, R. (1994): "Spain", en *National Reports on Racial Discrimination in Employment in the member States*, Vol. II, Section 7 (Brussels, European Human Rights Foundation) página 130.
- Cardona Torres, J. (1990): "La contratación laboral de los trabajadores extranjeros en España", en *La Ley*, tomo II (Madrid).
- Carta de España (1994): número 485, (Madrid, Dirección General de Migraciones) página 17.
- CERD (1981): Documents Officiels, Trente-sixième session, supplément n° 18 (A/36/18), point 84, página 31.
- (1985): Documents Officiels, Quarantième session, supplément n° 18 (A/40/18), point 577, página 132.
- (1993): Duodécimo Informe presentado por España, 43 período de sesiones. C/226/Add.11. punto 5. pág 2.
- Commission des Communautés Européennes (1992): *Moyens juridiques pour combattre le racisme et la xénophobie* (Bruxelles) página 33.
- CIRES (1994): *Actitudes hacia los inmigrantes* (Madrid) página 94.
- De la Mata, F. (1995): "Racismo y xenofobia" en Alegría Borrás (dir): *Diez años de la ley de extranjería: balance y perspectivas*, Itinera libros (Barcelona, Fundación Paulino Torres Domènech) página 37.
- Defensor del Pueblo (1994): "Situación jurídica y asistencial de los extranjeros en España", en *Informes, estudios y Documentos* (Madrid).
- El País (1995): 27 de Marzo, página 27
- GISTI (1994): *La circulation des étrangers dans l'espace européen*, juin. página 41.
- González-Sancho, E. (1993): "La Seguridad Social de los migrantes no comunitarios que trabajan en la Comunidad Europea", en *Revista de Trabajo y Seguridad Social* n° 9 (Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) páginas 155-174.

- González Ortega. (1985): "La ley 31/84 de Protección por desempleo: objeto de la protección y personas protegidas", *Comentarios a la nueva legislación* (Madrid, Tecnos).
- Izquierdo Escribano, A. (1994): "Consecuencias de la regularización de extranjeros de 1991", en *Papers* n° 43 (Barcelona) página 126.
- López, O. (1992): *Perfil socio-profesional de la inmigración en España. Análisis de resultados del estudio cuantitativo* (Madrid, UGT).
- Manjón Manjón, J.R. (1991): "Inmigración y extranjería en los Tratados Internacionales", en *Revista de economía y sociología del trabajo* n° 11 (Madrid, M° de Trabajo y Seguridad Social) página 146.
- Migration News Sheet (1994): n° 56.139, september (Brussels).
- MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES (1995): *Plan para la integración social de los inmigrantes* (Madrid).
- Moya Escudero y otros. (1993): *Régimen Jurídico del permiso de trabajo de los extranjeros en España* (Granada) páginas 15-20.
- Mulas, A. (1986): *Legislación laboral y de empleo* (Madrid, M° de Trabajo y Seguridad Social) página 279.
- OCDE (1993): *Sopemi, Annual Report* (Paris).
- Official Journal of the European Communities (1990): *Annex III. n° C 157/1 [27.6]* (Brussels).
- OIT (1988): *Igualdad en el empleo y la ocupación. Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 75 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo* (Ginebra).
- (1994): *Libertad sindical y negociación colectiva, 81 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, (Ginebra).
- Olarte Encabo, S. (1993): "Protección por desempleo de los trabajadores extranjeros en el sistema español de seguridad social", en *Actualidad laboral* n° 31 [septiembre] (Madrid).
- Ojeda Aviles, A. (1984): "El procedimiento de colocación, revisitado", en *Revista Española de Derecho del Trabajo* (Madrid).
- Peces Barba, G. (1980): *Derechos fundamentales* (Madrid).
- Polo Sánchez, C. (1994): *Derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores extranjeros en España, Colección Estudios*. (Madrid, Consejo Económico y Social).
- Ramos Yuste, A. (1993): *La Inmigración en Europa Occidental. Evolución, Situación y Perspectivas* (Bruselas, Instituto Sindical Europeo).
- Raskin, C. (1993): *De facto discrimination, immigrant workers and ethnic minorities: A Canadian Overview* (Ginebra, OIT).
- Rojas, M. (1992): "Derecho Comunitario Social. Cuatro proyectos contra la discriminación", en *Revista de Trabajo y Seguridad Social* n° 8 [octubre-diciembre] (Madrid) páginas 127-172.
- Rutherglen, G. (1994): *Protecting aliens, immigrants, and ethnic minorities from discrimination in employment: The experience in the United States*. Word Employment Programme, Working paper 76 (Ginebra, OIT).
- Santos, A y otros. (1993): "De nuevo sobre el trabajador extranjero y la regularización de 1991", en *Itinera Cuadernos* (Barcelona, Fundación Paulino Torres Doménech).
- Santos, L. (1993): "Elementos Jurídicos de la integración de los extranjeros", en *Inmigración e Integración en Europa*. Itinera libros (Barcelona, Fundación Paulino Torres Doménech) páginas 91-125.

- Santos, L. (1993): "Elementos Jurídicos de la integración de los extranjeros", en *Inmigración e Integración en Europa*. Itinera libros (Barcelona, Fundación Paulino Torras Domènech) páginas 91-125.
- Segarra y Trias, E. (1991): *Los derechos fundamentales y las libertades públicas de los extranjeros en España* (Barcelona, J.M. Bosch).
- Sole, C. (1995): "Racial Discrimination against foreigners in Spain", en *New Community*, vol. 21 [1] (Coventry) páginas 95-101.
- Valticos, N. (1977): *Derecho Internacional del Trabajo* (Madrid, Ed. Tecnos).
- Zegers de Beijl, R. (1992): *Bien qu'égaux devant la loi ...La portée de la législation antidiscriminatoire et ses répercussions sur la discrimination, dans le marché au Royaume-Uni, aux Pays-Bas et Suède*. Programme Mondial de L'Emploi, Document de travail 56 (Ginebra, OIT).

International migrations papers
Cahiers de migrations internationales
Estudios sobre migraciones internacionales

1. Adjustments to labour shortages and foreign workers in the Republic of Korea
M.I. Abella; Y.B. Park; W.R. Böhning, 1995.
2. Consumption and investments from migrants' remittances in the South Pacific
Richard P.C. Brown, 1995.
3. Training abroad: German and Japanese schemes for workers from transition economies or developing countries,
Christiane Kuptsch; Nana Oishi, 1995.
4. Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands
F. Bovenkerk; M.J.I. Gras; D. Ramsøedh, with the assistance of M. Dankoor and A. Havelaar, 1995.
5. Orderly international migration of workers and incentives to stay - options for emigration countries
M.I. Abella; K.J. Lönnroth, 1995.
6. From outlawing discrimination to promoting equality: Canada's experience with anti-discrimination legislation
C. Ventura, 1995.
7. Arbeitsmarkt-Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland
A. Goldberg; D. Mourinho; U. Kulke, 1995.
8. The integration of migrant workers in the labour market: Policies and their impact
W.R. Böhning; R. Zegers de Beijl, 1995.
9. La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España
Colectivo IOE: M.A. de Prada; W. Actis; C. Pereda, y R. Pérez Molina, 1995.



La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España

Colectivo IOE:
M. Angel de Prada
W. Actis
C. Pereda

y

R. Pérez Molina
Experto asociado, Servicio de Migraciones para el Empleo
Oficina Internacional del Trabajo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 1995

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, a condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción hay que formular las correspondientes solicitudes al Servicio de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

ISBN 92-2-310029-1

ISSN 1020-2684

Primera edición 1995

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, que también puede enviar a quienes lo soliciten un catálogo o una lista de nuevas publicaciones.

El Departamento de Empleo de la OIT produce tres series de documentos de trabajo: Estudios sobre empleo, estudios sobre mercado de trabajo y estudios sobre migraciones internacionales. Estos documentos tienen por objeto divulgar el análisis y la información empírica realizados por el personal de la OIT y consultores que trabajan en el ámbito de estrategias y políticas de empleo, políticas del mercado de trabajo y migración en búsqueda de empleo respectivamente. Se distribuyen con el fin de estimular la discusión y provocar comentarios.

Las investigaciones del Departamento de Empleo también aparecen en monografías y libros del departamento publicados por la OIT y otros editores externos. Estas publicaciones divulgan investigaciones sobre asuntos de políticas claves en los campos del empleo, mercado de trabajo y migración internacional, que se suponen de importancia para muchos países y para un gran número de personas. Previa solicitud se puede disponer de una lista de publicaciones recientes. Estas pueden obtenerse en la OIT de Ginebra o en las oficinas de la OIT en todo el mundo.



INTERNATIONAL LABOUR OFFICE
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

4, rue de Mandelstam
CH-1201 GENEVE 11

Telegrammes: ILO, AB, CI, NEVI
Telex: 318847
Cable: 31884

Telephone direct: 221 799
Telex: 221 799 011

Sr. Jordi Porta
Jaume Bofill Foundation
Provença 324 Primer

B-08037 BARCELONA

Doc. No. MIG 33-3/57

Estimado Señor,

**Colectivo IOE: Actividades de formación
antidiscriminatoria en España**

Recientemente Ud. ha recibido el informe mencionado arriba que contiene los resultados de la tercera fase aplicada en España del programa de la OIT *Lucha contra la discriminación de que son objeto los trabajadores migrantes y las minorías étnicas en el medio laboral*.

Desafortunadamente, se ha deslizado un error en el último párrafo del prólogo. Le rogamos que tome nota y proceda a corregirlo en los siguientes términos:

El presente estudio contó con el apoyo financiero de la Dirección General de Migraciones del Ministerio de Asuntos Sociales (ahora de Trabajo y Asuntos Sociales), de la Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía y de las Fundaciones catalanas 'Jaume Bofill' y 'Paulino Torras Domènech'.

Atentamente,

W.R. Böhning
Jefe

Servicio de Migraciones
Departamento de Empleo y Formación

Índice

Prólogo	vi
A. Discriminación contra trabajadores marroquíes en el acceso al empleo, por el Colectivo IOE	
Introducción	2
1. España nuevo país de inmigración	2
2. Estructura del informe	3
Parte I. Método para investigar la discriminación laboral en el momento de la contratación	5
1. Presentación del método, origen y tradiciones de investigación	5
1.1. Tradición inglesa	5
1.2. Tradición estadounidense	6
2. Pruebas de verificación <i>in situ</i> y otras metodologías para el estudio de la discriminación laboral	6
2.1. Estudios sobre el proceso de discriminación	7
2.2. Estudios sobre la posición económica de las minorías	7
3. Propuesta de investigación internacional	9
3.1. Variables de la investigación	9
3.1.1. Variables desde la «demanda» del mercado de trabajo	9
3.1.2. Variables desde la «oferta»	10
3.1.3. Variables sobre condiciones generales del mercado de trabajo	10
Parte II. Recogida de pruebas contra inmigrantes marroquíes en el acceso al empleo en España	11
1. Mercado laboral español e inmigración extranjera	12
1.1. Evolución del mercado de trabajo en España	12
2. Características de la mano de obra extranjera en España	15
2.1. Cuantificación e importancia relativa	15
2.2. Diversidad de orígenes	16
2.3. Características de los trabajadores marroquíes en situación regular	17
3. Justificación de lugares y sectores para la aplicación de las pruebas de actores	19
Parte III. Descripción de la técnica realizada: pruebas de verificación <i>in situ</i>	21
1. Preparación de «actores» y «situaciones» a investigar	21
1.1. Selección de «actores»	21
1.2. Preparación de los equipos y bases locales de actuación	23
1.3. Selección de situaciones para las pruebas	24
1.4. Búsqueda de ofertas de empleo	25
2. Procedimiento de aplicación de las pruebas	27
2.1. Procedimiento formal de aplicación de pruebas	27
2.2. Incidencias en la tercera etapa	28
3. Medida de discriminación y presupuestos estadísticos	29
3.1. Medida de discriminación en el momento de la contratación	29
3.2. Presupuestos estadísticos	30
3.3. Prueba de validez interna	31
Parte IV. Resultados	31
1. Resultados de la muestra general de España	32
1.1. Trato desigual	32
1.1.1. Resultados de la primera etapa: «solicitud por teléfono»	32
1.1.2. Resultados de la segunda etapa: «invitación para entrevista»	39
1.1.3. Resultados de la tercera etapa: «ofertas de empleo» en las entrevistas	42
1.2. Resultados totales de «trato desigual»	42
1.3. Interpretación de resultados	43
1.4. Trato aparentemente igual pero realmente diferente	45

1.5.	Proporción máxima de discriminación	45
1.6.	Resultados del estadístico CHI2	46
2.	Resultados específicos	48
2.1.	Resultados por unidades espaciales de aplicación	50
2.2.	Resultados por sectores del mercado de trabajo	50
2.3.	Características de la empresa ofertante de empleo	52
3.	Conclusión	53
Bibliografía		55

Cuadros

1.	Estatus laboral de los trabajadores extranjeros, según área de procedencia (30 de junio de 1992)	3
2.	Evolución del empleo y desempleo en España (1975-1984)	14
3.	Evolución del empleo y desempleo en España (1985-1990)	14
4.	Evolución del empleo y desempleo en España (1991-1994)	15
5.	Origen de los trabajadores extranjeros por bloques regionales, 1992	17
6.	Trabajadores marroquíes no agrícolas (varones), provincia de residencia, 1992	17
7.	Trabajadores marroquíes no agrícolas (varones), estructura de edad, 1992	20
8.	Varones marroquíes menores de 25 años. Distribución por sector económico y provincia	20
9.	Propuesta de pruebas útiles a realizar. Distribución por sector económico y unidad de análisis	20
10.	Pruebas útiles en cada unidad espacial por sectores. Muestra realizada y muestra propuesta	22
11.	Resultados de las pruebas de verificación <i>in situ</i> , España	33
12.	Pruebas útiles con resultado de trato desigual	43
13.	Casos de trato aparentemente igual pero realmente diferente	46
14.	Proporción máxima de discriminación	46
15.	Resultados de CHI2 por unidades espaciales	47
16.	Resultados por unidades espaciales y sectores económicos	49
17.	Pruebas útiles en cada unidad espacial	51
18.	Proporciones, mínima y máxima, de discriminación, por unidades espaciales (Madrid, Barcelona, Málaga)	51
19.	Tasa crítica de discriminación, según sectores laborales	51
20.	Pruebas realizadas, según tamaño de empresa	53
21.	Pruebas realizadas, según dependencia de empresas	53

Gráfico y mapa

Gráfico 1.	Etapas del procedimiento de aplicación de pruebas	27
Mapa 1.	Distribución geográfica de los trabajadores marroquíes en España (excluido el sector agrícola). Varones menores de 25 años	18

B. La protección contra la discriminación a los inmigrantes en España: Del papel mojado a una legislación efectiva por Rafael Perez Molina

1.	Introducción	58
2.	Legislación antidiscriminatoria	59
3.	Legislación internacional incorporada	60
3.1.	De carácter universal	60
3.2.	De la Unión Europea	63
4.	Legislación interna	64
4.1.	La Constitución	64
4.2.	Normas con incidencia laboral	66
4.3.	Del ámbito de la Seguridad Social	70
4.4.	Derecho Común	70
4.5.	Infracciones y sanciones	71

5. Tutela en los Conflictos por Discriminación	73
5.1. Marco de la extranjería	74
5.2. Marco del empleo	74
6. Evaluación de la eficacia del marco legislativo-institucional	75
6.1. Marco legislativo	75
6.2. Marco institucional	82
6.3. Política de integración	84
7. Conclusiones	85
7.1. La situación en España	85
7.2. La legislación y las instituciones antidiscriminatorias	86
8. Sugerencias a modo de epílogo	87
9. Bibliografía	90
Estudios sobre migraciones internacionales	93

Prólogo

El presente documento está publicado por el Servicio de Migraciones para el Empleo de la OIT. Los objetivos del Servicio consisten en contribuir a : 1) La evaluación, la formulación y la ejecución de políticas en materia de migración internacional conformes a los objetivos económicos y sociales de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores y 2) el aumento en la igualdad de oportunidades y de trato, así como en la protección de los derechos y la dignidad de los trabajadores migrantes y de los miembros de sus familias. Sus medios de acción son la investigación, la asesoría y la cooperación técnica, así como las actividades relacionadas con las normas internacionales de trabajo. El Servicio también recopila, analiza y difunde información relevante a los miembros y unidades de la OIT y a otras partes interesadas.

Por mandato constitucional, la OIT tiene la obligación de proteger el "interés de los trabajadores empleados en países distintos del suyo". Esto ha sido tradicionalmente efectuado a través de la elaboración, adopción y supervisión de las normas internacionales de trabajo, y en particular por el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (n° 97); el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (n° 111); el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (n° 143) y por todas las Recomendaciones que les son complementarias. Los instrumentos legales internacionales de este tipo intentan influenciar en las legislaciones y regulaciones nacionales de cada país que haya ratificado los Convenios, en el sentido de cambiar no sólo la legislación sino también la práctica.

El aspecto más importante en cuanto a las normas de la OIT referidas a los trabajadores migrantes es la no discriminación o la igualdad de oportunidades y de trato. Muchos países se han adherido a este objetivo en las esferas económicas y sociales. Algunos han ratificado los Convenios de la OIT y se han esforzado en cumplir las obligaciones que dimanaban de ellos. Por tanto, se podría esperar que la discriminación hubiera desaparecido tanto en la legislación como en la práctica en esos países. Desafortunadamente, hay un gran número de evidencias que muestran que esto no es así en algunos aspectos y especialmente en los referidos a los puestos de trabajo de empresas tanto públicas como privadas. También existen estas mismas evidencias para países que no han ratificado los Convenios de la OIT.

Por ello, la OIT ha emprendido una serie de actividades bajo el título genérico de "Lucha contra la discriminación de que son objeto los trabajadores migrantes y las minorías étnicas en el medio laboral". El fin es reducir la discriminación hacia los no nacionales y las personas de distinto origen étnico informando a las autoridades, a las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como a los formadores implicados en la prevención o el control de la discriminación, sobre cómo las medidas legislativas y las actividades formativas pueden resultar más efectivas, basándolo en comparaciones internacionales del impacto de dichas medidas y actividades. Las actividades cubren 4 componentes principales: 1) verificar empíricamente la discriminación, 2) investigar el grado de eficacia y pertinencia de las medidas legales designadas a combatir la discriminación; 3) investigar los documentos y evaluar la formación y educación antidiscriminatoria o de igualdad de trato y 4) realizar seminarios internacionales para discutir los resultados de las investigaciones.

En este documento de trabajo se presentan dos estudios relacionados con la discriminación a los trabajadores extranjeros en España. En la primera parte, el Colectivo Ioe investiga con datos empíricos, la existencia o no de discriminación hacia los inmigrantes marroquíes a la hora de ser contratados. Las pruebas están basadas en la metodología propuesta por Bovenkerk¹ con el fin de unificar criterios que las hagan comparables con las realizadas en otros países, aunque adaptadas a las características de la migración española. En la segunda parte, Rafael Pérez Molina aborda la protección a los inmigrantes contra la discriminación en el empleo desde la legislación española, tanto en el marco legal como en el institucional. Para que la legislación antidiscriminatoria surta efecto es necesario no sólo elaborar disposiciones legales pertinentes, sino que también hay que establecer los mecanismos que se ocupen de plasmarlo en la práctica.

La información que aporta el documento puede ser valiosa para mejorar la política migratoria, pues nos constata que es necesario mejorar el marco legal y al mismo tiempo implicar más directamente a la sociedad (en este caso muy concretamente a la administración pública y al sector empresarial) para rectificar las tendencias discriminatorias que en el mundo del trabajo se dan hacia los inmigrantes.

Es menester dejar constancia del apoyo financiero que la Dirección General de Migraciones, la Junta de Andalucía y las fundaciones Paulino Torras Domènech y Jaume Bofill han realizado para la ejecución de la primera parte del presente documento.

W. R. Böhning
Jefe
Servicio de Migraciones para el empleo

¹ Bovenkerk, F: *Testing discrimination in natural experiments: A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of "race" and ethnic origin* (ILO, Geneva, 1993)

A. Discriminación contra trabajadores marroquíes en el acceso al empleo

Colectivo IOE: M. Angel de Prada, W. Actis y C. Pereda

Introducción

1. España nuevo país de inmigración

El cambio producido en España a partir de los años setenta y ochenta, respecto a los flujos migratorios, puede condensarse en el repetido tópico: «España de país de emigración a país de inmigración» (Colectivo Ioé, 1989). El cambio ha afectado, sobre todo, a la tendencia de los flujos, configurándose como nuevo país de inmigración. Sin embargo, no se debe olvidar que en la actualidad hay todavía cuatro españoles residentes en el extranjero por cada inmigrante en España: 1,6 millones de emigrantes y unos 400.000 inmigrantes. Por otra parte, la pluralidad interna del colectivo inmigrante es enorme (procedente de más de 75 nacionalidades).

La relativa novedad de la inmigración extranjera y el desconocimiento general sobre la misma ¹ han propiciado que, hasta fechas muy recientes, ésta no se haya convertido en tema de opinión pública ni en materia de intervención para la administración. En 1990 el Gobierno socialista expuso por primera vez en el Congreso de los Diputados las líneas básicas de la política española de extranjería ²; una de las tres líneas básicas de actuación ha dado lugar al «Plan para la integración social de los inmigrantes» (aprobado en diciembre de 1994), cuyos seis objetivos plantean claramente la necesidad de intervenciones públicas para evitar la discriminación y promover la integración social ³. En suma, la administración ha reaccionado pero tardíamente. En cuanto a la opinión pública, va siendo informada por los medios de comunicación de masas que transmiten informaciones poco contextualizadas, cuando no inadecuadas, sobre colectivos de inmigrantes en España. Socialmente crece un sentimiento de estar en el límite de la posibilidad nacional de aceptar más extranjeros e, incluso, algunos grupos vinculados a ideologías neo-nazis han protagonizado asesinatos de inmigrantes; también se organizan colectivos de apoyo a la inmigración y ha surgido un amplio movimiento social contra la xenofobia y el racismo.

Pero, si nos atenemos a los datos, la proporción de inmigrantes regulares nunca ha sido relevante respecto al total de la población autóctona (actualmente está en torno al 1 por ciento) (Colectivo Ioé, 1994.a); los trabajadores extranjeros apenas suponen el 1,5 por cada cien personas empleadas en España; y el total de estos trabajadores representan escasamente el 6 por ciento de los parados españoles. Por otra parte y en contra del estereotipo general de la opinión pública no puede afirmarse, en general, que los extranjeros ocupen las peores posiciones del mercado de trabajo español (Colectivo Ioé, 1993.b). Si agrupamos las

¹ La primera investigación realizada en España sobre la inmigración extranjera en 1985-1987 la hizo Colectivo Ioé. Ver Colectivo Ioé, 1987.

² Las tres líneas básicas son: atajar las causas de la inmigración en su fuente, por medio de la cooperación al desarrollo; controlar los flujos migratorios, estableciendo cupos o contingentes de entrada; y la integración social de los inmigrantes.

³ Los seis objetivos básicos son: eliminar cualquier tipo de discriminación injustificada, tanto en el ejercicio de derechos como en el acceso a los servicios existentes; promover una convivencia basada en valores democráticos y en actitudes tolerantes; garantizar al inmigrante una situación jurídica y socialmente estable; combatir las barreras que dificultan la integración; y movilizar e implicar a toda la sociedad en la lucha contra el racismo y la xenofobia. Ver Dirección General de Migraciones, 1995, págs. 9-11.

Cuadro 1. Estatus laboral de los trabajadores extranjeros, según área de procedencia (30 de junio de 1992)

	Alto	Medio	Bajo	Sin clasificar
Total extranjeros	18,6	18,5	61,7	1,2
Unión Europea	32,5	25,7	40,4	1,4
América Latina	26,4	17,8	54,8	1,0
Asia	5,0	20,5	71,5	3,0
Africa	2,7	12,7	84,0	0,6

Fuente: Elaboración propia, datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992¹.

categorías ocupacionales en niveles de estatus laboral, obtenemos que dos de cada tres están en el nivel bajo, y en torno al 20 por ciento en cada uno de los niveles medio y alto (ver cuadro 1).

Pero existen situaciones muy diferenciadas, según el origen de los inmigrantes: los procedentes de la Unión Europea se sitúan en los niveles alto y medio (60 por ciento), los de América Latina se distribuyen casi a partes iguales entre los niveles alto y medio, por un lado, y el bajo por otro; sin embargo, el 71,5 por ciento de los provenientes de Asia y el 84 por ciento de los de Africa, se sitúan en el nivel bajo. Estos y otros datos muestran que existe una clara polarización en el estatus laboral, según el origen². ¿Influye en esta situación el comportamiento de los empleadores españoles?. La presente investigación se ha aproximado a esta cuestión y ha verificado que existe una tendencia a la discriminación por parte del empleador español respecto al grupo de jóvenes marroquíes solicitantes de empleo poco cualificado. Los resultados de esta investigación no permiten afirmar ni descartar que este comportamiento sea igual al del resto de sectores sociales españoles en sus respectivos ámbitos. Por otros trabajos realizados, podemos decir que en el comportamiento social actúa una superposición de lógicas (la lógica del beneficio empresarial, la lógica nacionalista, la lógica cultural diferencialista) y según se resuelva ésta se producirán tendencias a una mayor o menor discriminación (Colectivo Ioé, 1994.b). El problema, en su dimensión social, no se reduce pues a un único sector.

2. Estructura del informe

El presente informe recoge los resultados para España de la primera de las cuatro actividades que componen el proyecto general de la OIT: Lucha contra la discriminación de que son objeto los trabajadores migrantes y las minorías étnicas en el medio laboral. El objetivo de esta actividad en todos los países participantes en el proyecto es la recopilación de pruebas documentales sobre casos de discriminación en el momento de la contratación.

¹ El stock de trabajadores extranjeros no comunitarios es de fecha de 31 de diciembre de 1992 y el de trabajadores comunitarios de fecha 30 de junio de 1992. El conjunto, elaborado por nosotros, se cita como stock de trabajadores extranjeros.

² A la misma conclusión llega otro estudio realizado en Cataluña: «El lugar de origen (africano, marroquí y asiático) es el que más discrimina en la serie de relaciones que hemos establecido para decidir sobre el binomio: integración o racismo», Solé y Herrera, 1991, pág. 216.

Para facilitar la comparatividad internacional, este informe sobre España sigue la presentación de resultados que se realiza en el informe de Holanda ya publicado (Bovenkerk, Grass y Ramsoedh, 1995). Por otra parte, dada la novedad del método para la tradición española de investigación social, en algunos apartados hemos combinado la exposición de resultados con una detallada descripción técnica del procedimiento aplicado.

El informe tiene cuatro partes. La primera es una presentación del método propuesto por la OIT para investigar la discriminación laboral, discutiendo su proximidad y diferencia con otras propuestas anteriores. La segunda parte presenta la adecuación de la propuesta general al informe sobre España; en ella se justifica la selección del grupo de jóvenes varones marroquíes como grupo testigo, las tres unidades espaciales de análisis (Madrid, Barcelona y Málaga) y los sectores del mercado de trabajo analizados (servicios, construcción e industria). La tercera parte es una descripción de la técnica empleada («audit test» o «pruebas de verificación *in situ*») y los pasos dados para constituir los equipos en las tres bases de aplicación de las pruebas. La cuarta parte presenta los resultados de las aplicaciones realizadas, siguiendo paso a paso el esquema propuesto por el informe holandés y terminando con un breve resumen divulgativo de los resultados obtenidos.

Agradecemos a la OIT, y en particular al coordinador para el seguimiento de este proyecto del Servicio de Migraciones Internacionales para el Empleo, Sr. Roger Zegers de Beijl, así como al coordinador para esta actividad de la Oficina de España, D. Ulpiano San Martín, la confianza que han depositado en Colectivo Ioé para la realización de este trabajo y la atención que nos han dispensado durante su desarrollo. Asimismo Colectivo Ioé reconoce el interés y el esfuerzo que han desplegado todos los jóvenes «actores», marroquíes y autóctonos, los supervisores de cada una de las bases de actuación en Madrid, Barcelona y Málaga, así como las asociaciones de inmigrantes AEME (Asociación de Emigrantes Marroquíes en España) y ATIME (Asociación de Trabajadores Inmigrantes Marroquíes en España) y las entidades «Desenvolupament Comunitari» de Barcelona y «Málaga Acoge» en dicha ciudad. Ellos acogieron la iniciativa y la han hecho posible, si bien Colectivo Ioé se responsabiliza de posibles errores cometidos. Finalmente, confiamos en que la difusión de los resultados contribuya a hacer realidad los propósitos de la OIT cuando afirma: «se espera que el proyecto constituya, a la vez, un aliciente, un modelo y un patrón para fomentar, positivamente, las relaciones entre los nacionales, los migrantes y las minorías étnicas».

Parte I: Método para investigar la discriminación laboral en el momento de la contratación

El método para investigar la discriminación laboral fue diseñado en su origen como instrumento de verificación del cumplimiento de la ley. Las denominaciones que han ido adoptándose son: «situation testing» o «audit testing» en el ámbito anglosajón, «étude comportementale réactionnelle *in situ*» en lengua francesa, la empleada en el presente proyecto de la OIT «testing discrimination in natural experiments». La traducción castellana, recogiendo los diversos elementos del método, puede ser «pruebas de actores en situaciones reales» o, más brevemente, «pruebas de verificación *in situ*»¹. El método ha sido empleado como «auditoría» de una situación social para hacer manifiesto el problema de la discriminación, también como seguimiento evaluativo de la efectividad de medidas legales contra la discriminación o del grado de cumplimiento de las mismas. En suma, se trata de un método surgido en las ciencias sociales y empleado para ayudar en la batalla legal contra la discriminación.

1. Presentación del método, origen y tradiciones de investigación

El método de investigación «pruebas de verificación *in situ*» se ha utilizado para desvelar la discriminación en muchos campos de la vida social, no sólo en lo relativo al mundo laboral. Ha tenido un uso frecuente para estudiar la discriminación en la **admisión** en hoteles, bancos o establecimientos de servicios de personas pertenecientes a minorías étnicas o «raciales». Limitándonos al uso realizado para el estudio de la discriminación laboral y específicamente en el momento de la contratación, Bovenkerk señala dos tradiciones de investigación que han ocurrido independiente una de otra.

1.1. Tradición inglesa

Se considera que los investigadores ingleses del gabinete de estudios Political and Economic Planning (PEP) fueron los primeros en utilizar el método en 1967. A partir de ellos, se estableció una tradición investigadora que ha influido en Holanda, Canadá, Australia y Francia².

El informe del PEP de 1968 (Daniel, 1968), mostró la intensidad de la discriminación existente en el medio empresarial contra las minorías llegadas al Reino Unido después de la segunda guerra mundial. El método empleado fue enviar a aquellas empresas de las que se habían recibido quejas por su comportamiento discriminatorio a un **húngaro nacionalizado británico**, a un **ciudadano inglés de la India** y a un **nativo inglés blanco**; se realizaron sólo 40 pruebas, lo que ha suscitado críticas por la falta de representatividad de los resultados

¹ No conocemos ningún estudio que haya aplicado en España esta metodología para aproximarse a situaciones de discriminación, lo que implica la inexistencia hasta la fecha de una etiqueta de marca para el método y, suponemos, un desconocimiento del mismo. Una técnica próxima a la que se propone en este informe es el «test de falsa compra», pero su ámbito se reduce en España a la sociología del consumo. En este apartado recogemos elementos de la exposición que realizan Bovenkerk (1992), Bovenkerk y otros (1995), para aproximar al lector español este método de investigación.

² Pueden consultarse las investigaciones realizadas en esta tradición investigadora en los países citados, en Bovenkerk (1992), págs. 8 y siguientes y 45 y siguientes.

obtenidos. Joweel y Prescott-Clarke emplearon el mismo método pero en lugar de «actores» enviaron «solicitudes escritas» para empleos de cuello blanco (Joweel y Prescott-Clarke, 1970). En ambas investigaciones se detectó la existencia de discriminación contra las minorías.

El segundo informe del PEP (McIntosh y Smith, 1974) incorporó el estudio conjunto de los dos niveles de cualificación (empleos no cualificados y cualificados), utilizando el método de actores para el primero y el de «cartas por correspondencia» para el segundo; asimismo introdujeron la variable género (observándose más discriminación contra las mujeres negras que contra los varones) y la variable cualificación (observando menor discriminación en empleos con mayor nivel educativo). El nuevo método de investigación fue adquiriendo consistencia y extendiendo su espacio de actuación. El estudio del Policy Studies Institute (sucesor del PEP), dirigido por Brown y Gay en 1985, investigó la influencia real de la legislación antirracista; otros investigadores como Hubbock y Carter han continuado esta tradición de investigación en Nottingham (Hubbock y Carter, 1980).

1.2. Tradición estadounidense

En Estados Unidos el método adquiere la denominación «situation testing» o «auditing» y comenzó a aplicarse a finales de los años sesenta por grupos activos en la lucha contra la discriminación en el ámbito del **alquiler de viviendas** a minorías, dado que la Corte de Justicia admitía estos resultados como evidencias. En el **mercado de trabajo** se aplicó esta metodología en la década siguiente. Así, Newman utilizó el «test por correspondencia» para comprobar la eficacia de programas de acción positiva contra la discriminación (Newman, 1978); se introdujeron nuevas variables, entre ellas el tamaño de la empresa, la exigencia de informes previos, etc. Como resultado más llamativo se observó que en las grandes empresas los solicitantes negros eran mejor atendidos que los blancos, porque las instituciones interesadas en que se cumpliera el programa de igualdad de oportunidades dedicaban mucho esfuerzo a revisar sus actuaciones; debido a esto el comportamiento de las empresas en el empleo de la población de la minoría negra tuvo una incidencia notable.

La ausencia de contactos entre investigadores de ambas tradiciones (alquiler de viviendas y mercado de trabajo) era tan grande que, cuando el Urban Institute de Washington, en colaboración con el General Accounting Office, estudió el mercado de trabajo para comprobar la discriminación contra los inmigrantes húngaros, el equipo de investigación de Cross (1990) **reinventó** el método, aunque con características propias: aplicaron 360 pruebas en empresas ubicadas en Chicago y San Diego por medio de actores anglo y latinos que relataron todo su proceso de contratación (Cross y otros, 1990). El interés metodológico de esta investigación se basa en que se verifica todo el proceso de contratación seguido con los entrevistados y no se termina la prueba hasta que se les ofrece o deniega el empleo (en el caso de los investigadores ingleses la prueba terminaba cuando se ofrecía o denegaba una entrevista).

2. Pruebas de verificación *in situ* y otras metodologías para el estudio de la discriminación laboral

Las pruebas de verificación *in situ* tienen la característica de ser un «experimento natural», de acuerdo con la denominación del proyecto de la OIT, lo que quiere decir que se producen en condiciones sociales habituales y no construidas en laboratorio. Por ello es de interés sopesar los pros y contras de las mismas en relación con otros métodos de investigación de

la discriminación laboral en el momento de la contratación¹; entre éstos pueden distinguirse los que estudian el **proceso de discriminación** y los que estudian **los efectos de la discriminación**.

2.1. Estudios sobre el proceso de discriminación

Según el énfasis que se ponga en uno u otro aspecto del proceso, se distinguen estudios sobre el **agente** que produce la discriminación, el **acto** de discriminación o la **víctima** que la sufre; también se distinguen estudios sobre **comportamientos** y estudios sobre **cualidades mentales** que supuestamente influyen en la acción (actitudes, prejuicios, etc.). En este caso, se trata de la distinción tradicional en sociología entre «lo que se dice y lo que se hace» o entre «actos y sentimientos»; ambos aspectos son importantes en un tema como la discriminación, que implica actos ilegales o comportamientos socialmente inaceptables.

Estas consideraciones indican que hay que ser precavidos en estudios mediante cuestionarios o entrevistas a empleadores para no sobrevalorar ni infravalorar la discriminación. Dependiendo del contexto social en que se encuentren los entrevistados, puede estar mal considerado «declararse» discriminador; por el contrario, aunque se admita la discriminación como algo «natural», puede que no exista otra salida que contratar extranjeros (por ejemplo en la agricultura).

2.2. Estudios sobre la posición económica de las minorías

La discriminación en el mundo laboral sobre minorías se ha estudiado frecuentemente mediante la recogida de datos de la participación de éstas en el mercado de trabajo, su presencia en puestos altos o la comparación entre muestras de autóctonos y de minorías. Los balances estadísticos suelen considerarse «evidencia *prima facie*» de discriminación, aunque a menudo no se presenten como casos de discriminación directa sino indirecta (desinformada, inconsciente, etc., en terminología de la presente propuesta). En dichos supuestos se aplican análisis de regresión estadística para identificar la importancia relativa de diversas variables. La desventaja fundamental de este modo de proceder es que no se consigue una prueba conclusiva de discriminación hasta que no se han identificado todas las posibles variables relevantes.

Conjugando los diversos enfoques de los estudios sobre discriminación, se establece una tipología de seis posiciones, que dan lugar a diversas metodologías de investigación (Bovenkerk, 1992):

Objeto de observación	Actos	Sentimientos
Los que discriminan	1	2
El proceso de discriminación	3	4
Los discriminados	5	6

¹ Para ampliar esta información, ver Bovenkerk, 1992, págs. 4-8.

- 1) *Laboratorios experimentales*. Se trata de ejercicios de rol (similares a los que se usan para formación o entrenamiento de habilidades específicas) con «reclutadores de personal» o aspirantes. Tienen la ventaja sobre otros métodos de que pretenden aproximarse a situaciones críticas, pero no garantizan que tales situaciones hipotéticas respondan a los contextos donde se producen los casos de discriminación laboral.
- 2) *Informes sobre actitudes*. Son el tipo de estudio más empleado. Los empleadores o gerentes son entrevistados y sometidos a baterías de tests para identificar sus estereotipos y prejuicios. Mediante una técnica refinada y aplicada continuamente, los resultados obtenidos nos dejan sin conocer lo que ocurre en la realidad, dado que no existe correspondencia automática entre «actitud» y «comportamiento».
- 3) *Observación directa*. Al parecer no se ha intentado aplicar la observación directa al estudio del proceso de contratación, por lo que no se conoce si el empleador estaría dispuesto a ser objeto de observación o si el procedimiento alteraría o no el comportamiento.
- 4) *Entrevistas con empleadores*. Se les pregunta sobre las prácticas de reclutamiento que consideran discriminatorias. Por un lado, estamos ante el mismo problema que en el tipo 2 (confusión entre actitud y comportamiento); además, las declaraciones del empleador pueden quedar circunscritas a la manifestación de «lo deseable» socialmente.
- 5) *Experiencias de «ser víctima de discriminación»*. Son conocidos los casos de novelistas o periodistas que se han hecho pasar por miembros de una minoría para vivir la experiencia de la discriminación en propia «piel» (por ejemplo, Wallraff en Alemania o, anteriormente, Griffin en Estados Unidos). Desde un punto de vista metodológico, experiencias de este tipo son exploratorias, válidas en sí pero subjetivas: válidas porque han podido experimentar la discriminación (el trato desigual) desde una instancia personal que permite la comparación de ambos tratamientos, cosa que no pueden hacer, siguiendo los ejemplos aludidos, turcos ni negros (ser tratados como blancos); pero subjetiva, no ampliable a la mayoría de la población: la situación era conocida y había sido denunciada ya por turcos y negros, ¿pero quién cree en la palabra de la minoría cuando acusa a la mayoría?
- 6) *Estudios de «victimación»*. Los informes sobre casos que han sufrido discriminación y los efectos que les han producido suelen tener una orientación «instrumental», a fin de que se llegue a considerar socialmente el tema o se tomen medidas políticas. Los resultados de estos estudios combinan las experiencias de las víctimas con los sentimientos que les produjo la discriminación y con la interpretación que ellos mismos realizan de lo ocurrido. El límite principal de este método es la falta de representatividad y su subjetividad: lo que una víctima considera intenso, otra no lo considera tal, dependiendo del contexto de referencia de cada una.

El método propuesto para el presente estudio rescata la cualidad de **observación en la vida real** de alguna de las propuestas anteriores pero tratando de superar la visión subjetiva y poco sistemática que presentan aquellas mediante un procedimiento contrastado. La propuesta tiene, también, sus propias limitaciones, entre ellas las de dar sólo respuesta a un tipo de preguntas, las que tienen que ver con la medición de los efectos de discriminación en el momento de la contratación, pero sin abarcar el proceso completo del trabajo (entrada, condiciones del empleo y salida del mercado laboral) y sin considerar los sentimientos del empleador en la decisión de contratar o no a un miembro de la minoría.

A partir de lo expuesto anteriormente, la OIT llega a la conclusión de que el método adoptado es el más adecuado para investigar la existencia o no de discriminación en el acceso al mercado laboral. Aunque puede resultar técnicamente complicado, como veremos más adelante, los resultados obtenidos son fácilmente comprensibles. Además en situaciones como las actuales en España, cuando la discriminación empieza a no ser bien vista y puede llegar a ser «ilegal», ésta se enmascara bajo formas de trato cortés; es preciso desvelarla y el método de «pruebas de verificación *in situ*» cuenta con capacidad para ello.

3. Propuesta de investigación internacional

Existen investigaciones sobre la discriminación que se produce hacia miembros de minorías étnicas en el mundo laboral, pero se trata generalmente de estudios circunscritos a una zona o a minorías concretas; además son estudios que se basan en metodologías dispares y con marcos conceptuales ligados a instituciones o grupos de investigación particulares. La metodología desarrollada por la OIT, pretende salir al paso de tales dificultades para lo que se basa en tres ejes fundamentales:

- a) un **diseño** de investigación que permita la **comparatividad internacional**;
- b) una **metodología estandarizada** que se va aplicar de forma homogénea en muchos países, y
- c) la paulatina construcción de un **marco teórico** amplio que ofrezca cobertura a las interpretaciones particulares.

3.1. Variables de la investigación

Se opera con variables agrupadas en tres apartados: la «demanda» del mercado de trabajo, la «oferta» y las «condiciones» generales del mismo; en estos apartados se trata cada una de las variables de modo dicotómico, según se expone a continuación:

3.1.1. Variables desde la «demanda» del mercado de trabajo

a) Tamaño de la empresa:

- En las **empresas pequeñas** habría menos discriminación porque se simplifican los trámites de contratación y la relación entre empleador y trabajador, que suele ser paternalista, suscita la protección de aquél sobre éste. La proposición contraria afirma que la pequeña empresa se sustrae a los requisitos legales y actúa arbitrariamente respecto a la discriminación.
- En las **grandes empresas** hay más experiencia de contratación de miembros de minorías; se encuentran más obligadas a tener en cuenta la normativa legal y están sometidas a estrecha vigilancia de sindicatos, ONG o grupos antidiscriminación; prefieren cumplir la normativa antes que perder imagen de marca. La proposición contraria afirma que en las grandes empresas es donde más se enmascara la discriminación bajo apariencia de legalidad.

b) Sectores público y privado:

- Desde la perspectiva de la **economía neoclásica** habría menos discriminación en el **sector privado**, dado que restringir las posibilidades de contratación por prejuicios étnicos sitúa a la empresa en desventaja comparativa con las empresas que no lo hacen. La discriminación, pues, será más alta en situaciones de monopolio o en sectores que no buscan directamente beneficios; ambas condiciones se dan en el **sector público**.

- Desde el punto de vista de los **derechos sociales** se afirma que habrá menos discriminación en el **sector público**, puesto que las instituciones gubernamentales están comprometidas en la aplicación de las normas antidiscriminatorias, mientras que la **empresa privada** actuará con mayor «libertad» en la contratación.

3.1.2. Variables desde la «oferta»

a) Grupos étnicos:

- La discriminación será más alta contra la **minoría más antigua** y mejor conocida, dado que se la percibe como «grupo problema» que lleva mucho tiempo y «se sabe» que no ha realizado (deseado, podido, etc.) la integración.
- La proposición contraria afirma que los empleadores rechazarán a los grupos inmigrantes de los que no tengan información contrastada, es decir, a los nuevos.

b) Sexo/género y etnicidad:

- Habrá más discriminación contra las mujeres de grupos étnicos que contra los varones, dado que, suponiéndose en ellas un nivel menor de cualificación, sólo recibirán ofertas para trabajar en empleos de baja categoría.
- Los varones de las minorías serán más discriminados que las mujeres de las mismas, puesto que su ascenso social puede ser considerado perturbador para el orden social de la mayoría.

c) Empleo y nivel de cualificación:

- Cuanto mayor sea el nivel de cualificación del trabajador de una minoría, menos discriminación habrá contra él. La cualificación es vista como un signo de asimilación y un valor para tratarle como igual.
- Si se asciende en el nivel de cualificación se pierde el «lugar» propio asignado a la minoría, compitiendo con el autóctono por su ventaja comparativa; esto será interpretado como «amenaza» para ciertos sectores de la mayoría.

3.1.3. Variables sobre condiciones generales del mercado de trabajo

a) Concentración de inmigrantes en áreas determinadas:

- Si el número de inmigrantes es pequeño en un área habrá poca discriminación contra ellos, no serán vistos como competencia por la mayoría.
- Cuando se producen concentraciones de inmigrantes, aumentará la discriminación contra ellos porque su empleo será considerado causa del desempleo en la mayoría.

b) Coyuntura económica:

- En momentos en los que hay pocos demandantes de empleo y existe mucha oferta de trabajo, se espera menos discriminación que en la situación inversa. La restricción o expansión del mercado de trabajo, de sectores económicos específicos y de cualificaciones determinadas hará que la discriminación suba o baje.

- Sólo si la discriminación es del «tipo maligno»¹, la proporción de discriminación contra la minoría se mantendrá igual sean cuales fueren las circunstancias económicas.

Un **diseño ideal** debería incluir las siete variables expuestas, lo que daría lugar a estudios muy extensos. La propuesta de la OIT, para permitir la comparatividad internacional, es mantener, por un lado, un mínimo común en todos los países donde se aplique la investigación y, por otro, permitir que la selección de unas u otras variables se haga desde la relevancia en orden a analizar el problema propuesto: si la discriminación contra inmigrantes o miembros de minorías étnicas en tanto fenómeno general en los países industrializados se puede entender como elemento que contribuye a la creación de sociedades desiguales, basadas en la diferencia étnica entre otros elementos.

Parte II: Recogida de pruebas contra inmigrantes marroquíes en el acceso al empleo en España

La propuesta presentada por la OIT para el estudio de la discriminación laboral mantiene un esquema general y exige una adecuación a la situación de cada país en donde se aplique. A continuación vamos a recordar el perfil general planteado por la OIT, para señalar después las precisiones y adaptaciones que hemos establecido en el caso español. Cuatro son los criterios adoptados en el esquema común:

- 1) investigar la discriminación sólo en el momento de la contratación laboral;
- 2) medir la discriminación contra dos grupos de inmigrantes: un grupo establecido y con gran proporción de segunda generación y otro de varones jóvenes (20-25 años) de primera generación;
- 3) centrarse en dos niveles de cualificación: el semicualificado para los inmigrantes de primera generación recién llegados y el de cualificación alta para los de segunda generación, y
- 4) aplicar el estudio en regiones con alta concentración de inmigrantes y en sectores laborales con fuerte demanda de trabajadores, especialmente en ramas del sector servicios y del sector industrial (se excluye el sector agrario, dado que la competencia en el empleo con los autóctonos se produce para puestos sin cualificación).

En este informe sobre España se incorpora íntegramente el punto 1; se restringe el alcance de los dos puntos siguientes y se complejiza y amplía el cuarto. En el punto 2 se restringe el estudio a un solo grupo de inmigrantes, que es el de jóvenes (de 20 a 25 años) varones marroquíes de primera generación, esto es, llegados hace pocos años a España. Por otra parte, de los dos niveles de cualificación que plantea el punto 3, se determina que al grupo caracterizado en el punto anterior le corresponde el nivel bajo (semicualificado), dado que es un grupo de llegados recientemente a España sin formación específica aquí ni experiencia en el mercado laboral español. En el punto 4 se establecen **tres unidades espaciales** de aplica-

¹ La discriminación «tipo maligno» o maliciosa se opone a la «discriminación miope» o desinformada, según la terminología de Christopher Jencks utilizada en la propuesta de Bovenkerk. La **discriminación maligna** se basa en prejuicios individuales o colectivos rígidos que no se quieren cambiar, aunque se cuente con la información necesaria para ello, o en teorías racistas asumidas plenamente; la **discriminación miope** sería fruto de la ignorancia, falta de reflexión, etc. Ver Bovenkerk (1992), págs. 13-14 y nota 18.

Propuesta general	Adecuación para España
1) Discriminación en el momento de la contratación	Idem.
2) Dos grupos: 1.ª y 2.ª generación	Un grupo: marroquíes jóvenes, varones, primera generación
3) Dos niveles de cualificación: semicualificado y «alto»	Un nivel: «semicualificado»
4) Un país, dos sectores (servicios, industria)	Un país, tres áreas espaciales (Madrid, Barcelona, Málaga) y tres sectores (servicios, construcción e industria)

ción de las pruebas de actores (Madrid, Barcelona y Málaga) y tres sectores económicos (servicios, construcción e industria). En el siguiente cuadro comparativo se pueden observar las diferencias entre el diseño general y la propuesta española.

Para contextualizar la pertinencia de la elección del colectivo marroquí como grupo testigo entre los diversos grupos de trabajadores extranjeros en España, así como de las tres unidades espaciales de aplicación de las pruebas de actores, hemos tenido en cuenta la presencia de la inmigración extranjera en el mercado de trabajo español, tal como se recoge en el capítulo siguiente.

1. Mercado laboral español e inmigración extranjera

1.1. Evolución del mercado de trabajo en España

En los últimos 20 años se han registrado tres grandes ciclos económicos, a lo largo de los cuales ha cambiado la estructura ocupacional del país.

A) *Período 1975-1984*

Ciclo recesivo, coincidente con una crisis internacional del modelo de acumulación vigente en los países desarrollados desde la última postguerra mundial. En España el nuevo ciclo se caracterizó por la confluencia de dos procesos: la instauración de un nuevo ordenamiento político, basado en una constitución democrática que garantiza las libertades civiles, y la crisis y reconversión del modelo socioeconómico. El nuevo marco democrático permitió profundizar los instrumentos de cobertura social (desempleo, prestaciones sanitarias, jubilaciones y pensiones, servicios sociales, etc.) que sirvieron de contención al proceso de deterioro en el mercado de trabajo.

En lo económico se produjo una importante destrucción de empleo (se perdieron 2,6 millones de puestos de trabajo) lo que dio lugar a la aparición de un **paro estructural** que desde 1982 no desciende de los 2 millones de personas (la tasa de desempleo pasó de un 2,8 por ciento al 21,7 por ciento en los años de inicio y fin de este período). Por otra parte, se produjo un **redimensionamiento de la estructura ocupacional**: la pérdida de empleos fue importante en tres sectores económicos (un millón la agricultura, en su mayoría pequeños propietarios; 880.000 la industria y 428.000 la construcción); sin embargo, en los servicios se crearon 350.000 empleos. Como resultado de este proceso, al final del período el 50,7 por ciento de

las personas ocupadas en España trabajaban en el sector servicios, el 24,3 por ciento en la industria, el 17,6 por ciento en la agricultura y el 7,4 por ciento en la construcción.

Como producto de la crisis, que se vino a sumar a ciertos rasgos de la estructura económica nacional, se desarrolló con fuerza un subsector de **economía sumergida** que, según un estudio impulsado por el Ministerio de Economía y Hacienda afectaba a finales de 1985 a unos tres millones de ocupados, y tenía especial incidencia en la agricultura, la hostelería y las ramas de servicios menos calificadas, afectando especialmente a mujeres y jóvenes (Secretaría de Estado de Economía, 1988, págs. 117-118). Bajo el rótulo común de economía informal o sumergida se reúnen procesos diversos que no responden a una lógica homogénea; no se trata de un fenómeno completamente nuevo, pues contiene formas tradicionales de supervivencia, pero su significación y alcance actual no pueden entenderse sino en relación con el conjunto de la estructura económica. No se trata de islotes de «atraso aún no superado» ni de un circuito «paralelo», sino de formas dependientes de, y en algunos casos promovidas por la economía formal.

Durante estos años **se detuvo la emigración hacia el exterior** y retornaron al país más de medio millón de emigrantes, la mayoría desde otros países europeos. **Las migraciones interiores se ralentizaron** en paralelo con el aumento del desempleo en las ciudades y la expansión de los sistemas de protección social (pensiones, subsidio agrario, etc.). Además, el índice de natalidad descendió aceleradamente hasta situarse en la posición más baja de la Comunidad Europea. Paralelamente, durante este período se registra el inicio de una inmigración laboral procedente del exterior.

B) Período 1985-1990

Durante estos seis años se produjo un importante crecimiento económico, acompañado por una mayor apertura de la economía hacia el exterior (integración en 1986 en la CEE, afluencia de capitales extranjeros, etc.). El empleo registró también una notable recuperación, generado en buena parte por actuaciones estatales directas (administraciones públicas) o indirectas (inversión en obras públicas). Casi se recuperó el empleo perdido durante los nueve años anteriores: se crearon 2,3 millones de puestos de trabajo, la mayoría en los servicios (1,7 millones); también crecieron la construcción (485.000) y la industria (404.000) mientras la agricultura continuó su descenso (521.000). Al final de este período expansivo los empleados en la agricultura representaban apenas el 10,5 por ciento mientras los servicios reunían ya al 55,4 por ciento de la mano de obra ocupada.

A pesar del aumento de la ocupación el desempleo disminuyó sólo en 445.000 personas, debido al incremento de la población activa (en buena parte mujeres). Algunos rasgos de estos años de crecimiento pusieron de manifiesto los límites estructurales de la economía española:

- 1) nunca volvió a alcanzarse el nivel de ocupación del año 1974 (13.220.000 empleos);
- 2) la tasa de desempleo se mantuvo siempre por encima del 16 por ciento y el número de parados no bajó de 2,4 millones;
- 3) el colectivo de parados se fragmentó, dividiéndose entre desempleados ocasionales y de corto plazo y sectores abocados a la exclusión social, como los parados de larga duración (pasaron del 30 por ciento al 40 por ciento los que llevan dos o más años desempleados; creció el colectivo de los que no han obtenido su primer empleo).

Cuadro 2. Evolución del empleo y desempleo en España (1975-1984) (en miles)

Año	Población en edad laboral	Núm. de activos	Tasa de activos	Núm. de ocupados	Tasa de ocupados	Núm. de parados	Tasa de paro
1974	25.756	13.627	52,9	13.222	97,0	405	3,0
1975	26.091	13.511	51,8	13.000	96,2	511	3,8
1976	26.453	13.362	50,5	12.761	95,5	601	4,5
1977	26.827	13.522	50,4	12.755	94,3	766	5,7
1978	27.326	13.640	49,9	12.604	92,4	1.035	7,6
1979	27.440	13.577	49,5	12.308	90,7	1.268	9,3
1980	26.521	12.860	48,5	11.240	87,4	1.620	12,6
1981	26.765	12.919	48,3	10.931	84,6	1.988	15,4
1982	27.115	13.101	48,3	10.866	82,9	2.235	17,1
1983	27.398	13.210	48,2	10.776	81,6	2.434	18,4
1984	27.709	13.228	47,7	10.359	78,3	2.869	21,7

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1974-1984 y Boletín de Estadísticas Laborales, 1974-1984.

Cuadro 3. Evolución del empleo y desempleo en España (1985-1990) (en miles)

Año	Población en edad laboral	Núm. de activos	Tasa de activos	Núm. de ocupados	Tasa de ocupados	Núm. de parados	Tasa de paro
1985	28.036	13.346	47,6	10.412	78,0	2.934	22,0
1986	28.908	13.781	47,7	10.820	78,5	2.961	21,5
1987	29.307	14.298	48,8	11.355	79,4	2.942	20,6
1988	29.764	14.621	49,1	11.773	80,5	2.848	19,5
1989	30.173	14.819	49,1	12.258	82,7	2.561	17,3
1990	30.496	15.044	49,3	12.620	83,9	2.424	16,1

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Boletín de Estadísticas Laborales, 1992.

Por otra parte, el crecimiento ocupacional se realizó en buena medida bajo nuevas modalidades, apoyadas en reformas legislativas de las relaciones laborales: una parte creciente de los nuevos puestos de trabajo se desarrollan bajo la modalidad de **empleo temporal** y en contraste con el modelo ideal de empleo socialmente admitido, lo que provoca graves tensiones sociolaborales. Dicho empleo afecta a más de 2,5 millones de asalariados, casi un tercio del total, y adquiere dimensiones desconocidas en el resto de las economías de la Unión Europea. Además de la agricultura, las ramas con mayor porcentaje de temporalidad son la construcción (57,2 por ciento), los servicios de saneamiento y limpieza (49,2 por ciento), los personales y domésticos (46,7 por ciento), la restauración y hostelería (46,1 por ciento), las industrias del calzado, vestido y confección (38,5 por ciento) y la docencia e investigación (38,4 por ciento) (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993).

Cuadro 4. Evolución del empleo y desempleo en España (1991-1994) (en miles)

Año	Población en edad laboral	Núm. de activos	Tasa de activos	Núm. de ocupados	Tasa de ocupados	Núm. de parados	Tasa de paro
1991	30.586	15.125	49,5	12.559	83,0	2.566	17,0
1992	30.931	15.193	49,1	12.145	79,9	3.047	20,1
1993	31.374	15.405	49,1	11.723	76,1	3.682	23,9
1994	31.500	15.457	49,1	11.756	76,1	3.745	24,2

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Población Activa, tercer trimestre, 1994 y Boletín de Estadísticas Laborales, 1992.

En estos años se produce el «despegue» de la inmigración laboral extranjera que, en buena parte, se encuentra en situación de irregularidad administrativa, lo que facilita su inclusión en actividades de la economía sumergida. En los sectores citados anteriormente se hace frecuente la presencia de inmigrantes económicos procedentes del extranjero.

C) *Período 1991-1994*

En 1991 concluye la expansión y comienza un nuevo ciclo recesivo; aunque en 1994 se detectan signos de recuperación económica. En todo caso, hasta la fecha no puede afirmarse que las tendencias en el mercado laboral se hayan invertido. En estos cuatro años se han perdido 800.000 puestos de trabajo y el paro se incrementó en un millón de personas; a fines de 1994 había 3,7 millones de desempleados según la Encuesta de Población Activa (24,2 por ciento de los activos).

La mayor destrucción de empleo se ha producido en la industria (-518.000), seguida por la agricultura (-227.000) y la construcción (-194.000); los servicios apenas han conseguido crear 16.000 empleos, después de haber registrado un retroceso durante los años 1992 y 1993, situación hasta ahora inédita. La consecuencia de esos cambios es un mayor incremento del sector servicios dentro del conjunto de la población ocupada (59,9 por ciento) a costa de la industria (20,8 por ciento), y la agricultura (9,4 por ciento), mientras la construcción se mantiene hoy en cifras similares (9,1 por ciento) a las que registraba en 1975.

El inicio de este período coincidió con la puesta en marcha de un proceso de regularización de trabajadores extranjeros, mediante el cual unas 100.000 personas obtuvieron permisos laborales. Simultáneamente se ponía en marcha una política de regulación de flujos, concretada en el establecimiento de un «cupó» anual de trabajadores inmigrantes. La estabilidad jurídica (y, de forma derivada, social) que se pretendía con estas medidas se ha visto afectada por el desarrollo de la crisis de empleo, y la recesión de sectores económicos donde se concentra buena parte de los trabajadores de origen extranjero.

2. Características de la mano de obra extranjera en España

2.1. Cuantificación e importancia relativa

A partir de las fuentes estadísticas disponibles no es posible conocer en detalle la evolución histórica de la mano de obra extranjera en la economía española. Los últimos censos y padrones de población subestiman a los residentes y trabajadores extranjeros (López de Lera, 1991 y Colectivo Ioé, 1993.a); por su parte, el Ministerio de Trabajo ha empezado a ofrecer

estadísticas de «stock» de permisos de trabajo sólo desde 1987, y hasta 1992 — una vez contabilizados los resultados del último proceso de regularización de extranjeros de 1991 — no se consiguió una aproximación suficiente a la realidad del mercado laboral. Por tanto, debido a estas limitaciones, el resultado es una «foto fija» de la situación, referida a finales del año 1992 y al contingente de los extranjeros en situación regular.

El «stock» de permisos de trabajo, referido a 31 de diciembre de 1992, incluye a 139.421 trabajadores extranjeros; si a éstos sumamos los ciudadanos comunitarios que a 31 de diciembre de 1991 tenían un permiso para trabajar por cuenta ajena¹ (46.468), **la cifra total de trabajadores extranjeros en situación legal era de casi 186.000 personas**. Comparando este volumen con el total de ocupados en el último trimestre de 1992 (12,1 millones) vemos que **por cada 100 personas empleadas en la economía española sólo 1,5 es de nacionalidad extranjera**. Respecto al volumen de parados existente en ese momento (3,05 millones), el total de permisos de trabajo a extranjeros representa apenas el 6 por ciento. De esta primera aproximación puede concluirse que el fenómeno no alcanza dimensiones masivas y, por ello, no tiene un impacto considerable en la estructura económica del país. Sin embargo puede matizarse esta afirmación, si nos referimos a espacios económicos y ramas de actividad específicos.

2.2. Diversidad de orígenes

Además de su limitada incidencia cuantitativa, la mano de obra extranjera está caracterizada por una importante heterogeneidad interna (tanto por su origen nacional como por sus características demográficas), que se refleja en distintas formas de inserción en el mercado laboral (sector económico, rama de actividad, estatus ocupacional o espacio geográfico de asentamiento).

Considerando dos grandes bloques de origen, estructurados a partir de la posición de los países de origen en el orden económico internacional, podemos clasificar a los trabajadores extranjeros como procedentes del «primer» o del «tercer» mundo². Utilizando esta clasificación se observa que **un 70 por ciento procede de países menos desarrollados**; por tanto, casi un tercio es originario de países del «Norte». Si en lugar del criterio jurídico utilizamos uno sociológico conviene clasificar a la inmigración portuguesa como procedente del «Sur»; aun así, **el 24 por ciento de los trabajadores proviene de países «ricos»**. Sin duda, no cabe asimilar el **origen nacional** de un inmigrante con una determinada **posición social**: ni todos los trabajadores procedentes del «Sur» son mano de obra barata y sin cualificación, ni todos los llegados del «Norte» son técnicos o ejecutivos de empresa. Sin embargo, parece importante destacar esta diversidad de orígenes, especialmente porque a partir de 1992 la mayor parte del contingente del «Norte» ha desaparecido del control estadístico y, por tanto, tenderá a acentuar su «invisibilidad» en el futuro.

Si clasificamos a los trabajadores extranjeros por **bloques regionales** de origen, observamos que dos regiones (ver cuadro 5), el Magreb y la Unión Europea, aportan más de la mitad de los trabajadores en situación legal (55 por ciento) y sólo otras tres superan el listón del 5 por ciento: América del Sur, el Lejano Oriente y el África no magrebí.

¹ Los trabajadores por cuenta propia no necesitaban ya solicitar permiso laboral. Por ello, la cifra de trabajadores comunitarios que ofrecemos es un mínimo al que habría que sumar un cupo desconocido de trabajadores por cuenta propia.

² En el «primer mundo» incluimos a los países de la Unión Europea, de la EFTA, de América del Norte, Japón y Oceanía; el resto incluyendo el llamado «segundo» y «tercer» mundo (América Latina, Asia sin Japón, África y Europa del Este) se agrupan en el «tercer mundo».

Cuadro 5. Origen de los trabajadores extranjeros por bloques regionales, 1992

Origen	%
Magreb	29,9
Comunidad Europea	25,0
América del Sur	16,2
Lejano Oriente	9,2
Resto de Africa	6,0
América Central	4,4
Europa del Este	3,1
EFTA	2,1
América del Norte	1,9
Oriente próximo	1,0
Japón	0,7

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992.

Cuadro 6. Trabajadores marroquíes no agrícolas (varones), provincia de residencia (en %), 1992

	Todos	<25 años
Barcelona	27,0	26,4
Madrid	24,8	28,0
Gerona	9,2	8,3
Tarragona	3,8	4,4
Málaga	3,7	2,3
Las Palmas	3,0	3,2
Baleares	2,9	2,0
Murcia	2,4	2,3
Alicante	2,2	2,3
Resto	21,0	20,8
Total	(32.609)	(6.152)

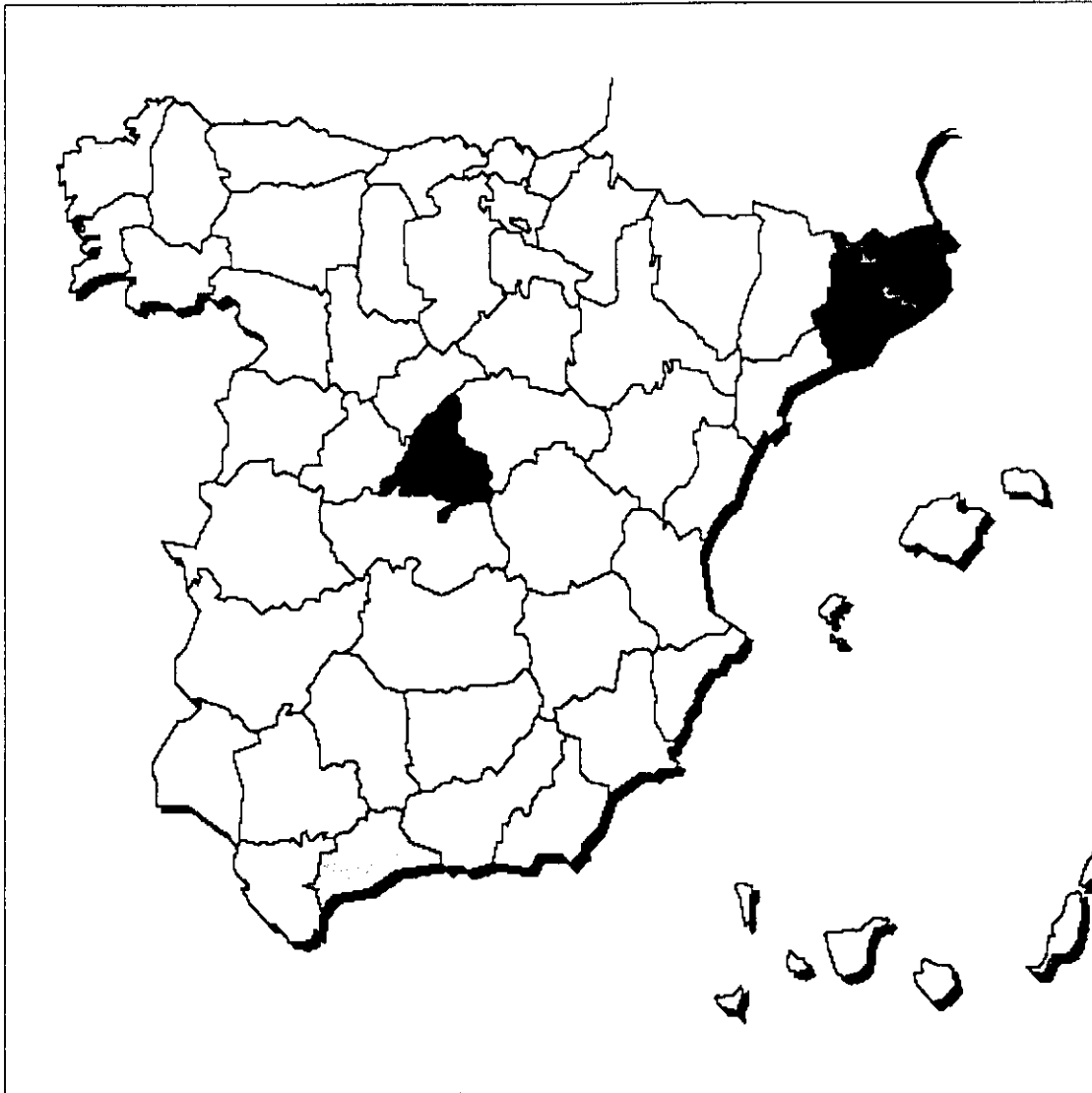
Fuente: Ministerio de Trabajo, elaboración propia con datos de 1992.

La variedad interna del colectivo extranjero se pone aún más de manifiesto analizando el **país de procedencia**. Entre las diez naciones que aportan más de 5.000 trabajadores, seis son del «Sur» y cuatro de la Unión Europea. Pero sólo Marruecos destaca sobre el resto representando el 28 por ciento del total de trabajadores extranjeros (52.501); en un nivel próximo al 5 por ciento (10.000 trabajadores) se sitúan varios países: Portugal, Argentina y Reino Unido; seguidas por Alemania (8.600), Filipinas, Perú y Francia (algo más de 6.000); finalmente China y la República Dominicana aportan algo más de 5.000 trabajadores cada una. Estas diez colonias suponen las dos terceras partes del total de trabajadores extranjeros; el 33 por ciento restante se distribuye entre más de un centenar de nacionalidades.

2.3. Características de los trabajadores marroquíes en situación regular

Del total de los 52.501 trabajadores marroquíes en España con permiso de trabajo en 1992, el 75 por ciento son **varones** (44.809); de éstos, 32.609 se dedican a actividades no

**Mapa 1. Distribución geográfica de
los trabajadores marroquíes en España
(excluido el sector agrícola)
Varones menores de 25 años**



Legenda:

Negro	+10%
Gris oscuro	5-10%
Gris medio	3-5%
Gris claro	-3%

vinculadas al sector primario (agricultura, ganadería, pesca, etc.). La distribución geográfica de estos trabajadores marroquíes no se realiza de forma homogénea por el territorio español. Por el contrario, los datos del cuadro 6 indican una fuerte concentración en dos provincias: Barcelona y Madrid reúnen al 51,8 por ciento del conjunto y al 54 por ciento de los varones menores de 25 años. A continuación aparecen otras dos provincias catalanas (Gerona y Tarragona) seguidas por Málaga, en Andalucía, los archipiélagos (Canarias y Baleares) y parte de la costa mediterránea (Murcia y Alicante). Esta distribución queda reflejada en el mapa 1.

En el cuadro 7 se observa la distribución de este contingente por grupos de edad: el 17,4 por ciento se sitúa en el intervalo de edad (20-25 años) que se propone en la metodología de trabajo para todos los países. En conjunto, a finales de 1992 unos **6.000 trabajadores marroquíes tenían menos de 25 años**. Si analizamos las características de esta población nos permitirá ajustar el diseño del trabajo de campo.

3. Justificación de lugares y sectores para la aplicación de las pruebas de actores

Los puntos geográficos con presencia significativa de varones marroquíes jóvenes son Madrid, Cataluña, la costa mediterránea y ambos archipiélagos. **La elección de Barcelona y Madrid para realizar el trabajo de campo es evidente**. La posibilidad de seleccionar un tercer espacio merece mayor reflexión. Por un lado, conviene destacar que la presencia de trabajadores marroquíes en las restantes provincias (en el ámbito no agrícola) es muy poco significativa respecto al empleo global, lo que puede incidir en el comportamiento empresarial respecto a sus prácticas de contratación: probablemente los empleadores tendrán pocas experiencias de relación laboral con extranjeros y sus imágenes y prejuicios ante dicha oferta laboral carecerán de base empírica. En segundo lugar, no parece adecuado optar por los casos de Gerona y Tarragona, a pesar de su importancia cuantitativa, dada su proximidad — no sólo geográfica — con Barcelona. Por otra parte, las circunstancias específicas de Baleares y Canarias (espacios insulares, relativamente aislados del resto del mercado laboral español) constituyen un caso particular, quizá poco representativo de la dinámica laboral existente en el resto del país.

Debido a este conjunto de circunstancias nos hemos inclinado por la provincia de **Málaga**, cuya estructura ocupacional centrada en el sector turístico ofrece un perfil específico, claramente diferenciado respecto a Madrid y Barcelona. En el cuadro 8 se recoge la distribución por sectores económicos de los varones marroquíes menores de 25 años, en cada una de las tres provincias mencionadas y en el conjunto de España. Se observa que respecto al perfil medio del país, en **Barcelona** tiene más importancia el **empleo industrial**, en **Madrid** la **construcción** y en **Málaga** los **servicios**. Si analizamos la realidad ocupacional de los tres sectores aludidos por **ramas de actividad**, observamos que sólo en Barcelona aparece una rama industrial con peso destacado (10 por ciento) en el total de marroquíes ocupados: la del textil/confección/cuero. En servicios destacan el comercio, la hostelería/restauración (17 por ciento en Málaga, 15 por ciento en Madrid, 11 por ciento en Barcelona) y los servicios domésticos (21 por ciento en Málaga, 9 por ciento en Madrid, 6 por ciento en Barcelona). Por su parte, la construcción tiene un peso destacado en Madrid (46 por ciento) y Barcelona (36 por ciento).

Cuadro 7. Trabajadores marroquíes no agrícolas (varones), estructura de edad, 1992

	Número	%
Menos de 20 años	559	1,7
De 20 a 24 años	5.593	17,2
De 25 a 29 años	8.488	26,0
De 30 a 34 años	6.545	20,1
De 35 a 39 años	4.558	14,0
De 40 a 49 años	4.349	13,6
De 50 y más años	1.982	6,1
No consta edad	535	1,6
Total	32.609	100,0

Fuente: Ministerio de Trabajo, elaboración propia con datos de 1992.

Cuadro 8. Varones marroquíes menores de 25 años (distribución por sector económico y provincia)

Provincia	Industria	Construcción	Servicios	Total
Barcelona	26,9	36,1	37,0	(1.625)
Madrid	11,0	46,4	42,6	(1.723)
Málaga	6,4	5,7	87,9	(141)
ESPAÑA	17,7	34,3	48,1	(6.152)

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 31 de diciembre de 1992, elaboración propia.

Cuadro 9. Propuesta de pruebas útiles a realizar (distribución por sector económico y unidad de análisis)

Unidad	Industria	Construcción	Servicios	Total
Barcelona	30-35	20-25	20-25	75
Madrid	—	35-45	35-40	75
Málaga	—	—	25	25
TOTAL	30-35	55-70	75-90	175

El diseño de aplicaciones propuesto para España partía de los datos anteriores y acentuaba en la muestra el peso del sector más presente en cada unidad espacial (ver cuadro 9). De este modo se privilegiaron en **Madrid** los sectores de la **construcción** y **servicios**; los de **industria**, **servicios** y **construcción** en **Barcelona**, y la rama de **hostelería** en **Málaga**. Por otra parte, el ámbito de búsqueda de las ofertas de empleo se abrió a los **sectores público y privado** (sin excluir posibles empresas mixtas) y con respecto al **tamaño de la empresa** se establecieron tres cortes: **pequeña**, con menos de 10 trabajadores; **mediana** entre 10 y 99, y **grande**, más de 100.

El tamaño de la muestra, según se expone en la Parte III, 3.2., debía ser, al menos, de 170 casos para asegurar que los resultados obtenidos no se deban al azar. En el trabajo realizado,

esta magnitud se superó, de tal modo que la unidad espacial de Madrid y el sector servicios han adquirido valor de muestras independientes por sí, según puede observarse en el cuadro 10.

Parte III. Descripción de la técnica realizada: pruebas de verificación *in situ*

Como hemos señalado, la técnica propuesta, «audit testing» o «pruebas de verificación *in situ*», para el estudio de la discriminación laboral en el momento de la contratación se basa en la tradición o metodología sociológica de «natural experiments», esto es, aplicaciones técnicas en situaciones de vida real. En concreto, el escenario considerado es el de una persona con capacidad de decisión para asignar un empleo, que él mismo ha ofertado, a solicitantes del mismo. Dos actores con cualificaciones y aspectos similares forman un equipo de solicitantes del mismo empleo que seguirán exactamente el mismo procedimiento con el mismo empleador para conseguir el puesto de trabajo ofrecido. Las ofertas de empleo se pueden localizar por cualquier medio (anuncios en la prensa, agencias de colocación públicas y/o privadas, redes informales, anuncios en los propios establecimientos de trabajo, etc.); la presentación al empleador se hace en la puerta del establecimiento de trabajo, llamando por teléfono o solicitando el empleo por correspondencia.

El principio general que informa todo el procedimiento es que deben seguirse los modos habituales del lugar para acceder a un empleo. En cuanto a los solicitantes, se trata de formar un equipo de dos personas, una de las cuales pertenece al grupo inmigrante seleccionado y la otra es autóctona, que presenten en igualdad de condiciones todas las características relevantes de cara a la decisión que el empleador debe tomar para optar por uno u otro; la única diferencia será el origen nacional o étnico, de modo que la preferencia por uno u otro se pueda atribuir a dicha variable.

1. Preparación de «actores» y «situaciones» a investigar

1.1. Selección de «actores»

El criterio fundamental para la selección de actores es la apariencia convencional de un solicitante de empleo semicualificado. Se trata de formar equipos de dos actores que puedan presentarse como solicitantes de empleo semicualificados y tengan buenas probabilidades de obtenerlo. La apariencia se observa en cuanto al tipo convencional aludido y en relación mutua entre los dos componentes del equipo, es decir, semejanzas exteriores como peso, altura, forma de vestir, etc., y similitud de habilidades relacionales, capacidad de improvisación, etc. Además, cada actor, por su parte, debe ser «creíble» como tal dentro del sector de jóvenes de 20 a 25 años, autóctono o marroquí. Por último, cada actor, considerado de forma independiente, debía ser intercambiable, de forma que el equipo de dos actores no lo formen siempre los mismos individuos. La condición indispensable que se planteó a los actores fue la disponibilidad de tiempo para esta tarea (jornada completa) con la contrapartida de un contrato laboral a tiempo completo por dos meses.

Cuadro 10. Pruebas útiles en cada unidad espacial por sectores (muestra realizada y muestra propuesta)

	Total	Servicios	Construcción	Industria
Madrid	248(100) (55,4)	185(74,5) (68,2)	63(25,5) (54,5)	(0,0) (0,0)
Barcelona	107(100) (38,0)	38(33,3) (21,0)	27(31,0) (45,5)	42(35,7) (100)
Málaga	30(100) (6,6)	30(100) (10,8)	(0,0) (0,0)	(0,0) (0,0)
Realizadas	385	253	90	42
Propuestas	175	75-90	55-70	30-35

Aunque la unidad de análisis es España, se determinaron **tres unidades espaciales** (Madrid, Barcelona y Málaga) para aplicar las pruebas. En las tres hay particularidades, como la **lengua**. En Cataluña (Barcelona) hay idioma distinto del mayoritario en España y, en las otras dos unidades el castellano tiene un marcado acento que denota la pertenencia de origen. Además, en el caso de Barcelona, son muy pocos los inmigrantes marroquíes que se expresan con fluidez en catalán. Esta situación obligó a plantear la inconveniencia de que los mismos equipos de actores realizaran todas las pruebas en las tres unidades espaciales, por lo que se formaron equipos específicos en cada uno de los tres puntos citados. Por su parte, la colonia marroquí en España presenta características que se tuvieron en cuenta a la hora de seleccionar a los actores: una de ellas es la diversa procedencia, que se traduce en idiomas distintos, redes familiares y de origen diversas, etc. El conocimiento previo de la colonia permitió respetar la composición interna a la hora de buscar candidatos adecuados.

Para la **búsqueda y selección de candidatos** se establecieron dos criterios:

- a) utilizar redes establecidas:
 - en el caso de la colonia marroquí se contó con mediadores de asociaciones propias y con redes informales de la colonia (AEME, ATIME, CITES, Bayt Al Taquafa y «Málaga Acoge») que proporcionaron candidatos para poder seleccionar;
 - en el caso de los jóvenes autóctonos se utilizaron las redes de los responsables del trabajo de campo en cada unidad espacial: Colectivo Ioé en Madrid, Desenvolupament Comunitari en Barcelona y «Málaga Acoge» en dicha provincia;
- b) contar con el apoyo de expertos para la selección de candidatos (diseño del perfil adecuado) y para realizar los trámites legales de contratación de los mismos durante el período de aplicación de las pruebas.

Los candidatos captados cumplieron una ficha estándar que sirvió para realizar la primera entrevista personal con cada uno. A partir de ella, se hizo una preselección a fin de formar el grupo de candidatos que recibieran la formación específica. Las características resultantes de los candidatos han sido, para los autóctonos, ser estudiante o joven en paro con estudios medios y superiores (en un solo caso el candidato tenía formación de actor profesional); para los marroquíes ser parados con experiencia de trabajo en España y estudiantes en Marruecos con experiencia de trabajos ocasionales. En Barcelona, la importancia del bilingüismo nos decidió a seleccionar a un marroquí con dominio completo

de la lengua catalana (caso de segunda generación) y a otro con dominio hablado pero no escrito (caso más frecuente entre los inmigrantes marroquíes).

La constitución de los equipos de actores fue independiente en cada uno de los tres puntos. En el caso de Barcelona y Madrid, se probaron candidatos hasta seleccionar tres parejas de actores autóctono y marroquí; dos de ellas empezaron a realizar las pruebas en cada punto, la tercera quedó como suplente. En Málaga, debido al número menor de pruebas, se contó con dos parejas de actores, de las que empezó las pruebas una de ellas. Tanto en Barcelona como en Málaga hubo que recurrir a uno de los actores suplentes; en el primer caso fue autóctono y en el segundo marroquí. En cada uno de los tres puntos se contó con dos **supervisores de equipo**, especialmente preparados; en Málaga, uno de ellos era marroquí.

1.2. Preparación de los equipos y bases locales de actuación

En cada uno de los tres puntos se inició la preparación del equipo mediante la formación de los **supervisores de equipo** y la preparación de la **base local de operaciones** (despacho, línea telefónica, aparato de teléfono con función manos libres y posibilidad de grabar conversaciones, dossiers para cumplimentación y archivo de casos, etc.). Los supervisores iniciaron su formación en el mes de julio de 1994 con la lectura de los documentos base del proyecto de la OIT y del manual de investigación (Bovenkerk, 1992). Los supervisores fueron el soporte último para la búsqueda de candidatos.

Una vez seleccionados los candidatos, se les preparó específicamente antes de comenzar su trabajo. La **formación** se realizó siguiendo el método propuesto por la OIT (Bovenkerk, 1992, págs. 20-21):

- en la primera sesión se presentó el proyecto general de la OIT «Lucha contra la discriminación de los trabajadores migrantes y las minorías en el mundo del trabajo», las cuatro actividades del mismo y, más específicamente, la primera de ellas, en la que los candidatos iban a intervenir;
- la segunda sesión se dedicó a adecuar la biografía de los candidatos a las situaciones de solicitud de empleo semicualificado demandado: edad, cualificación profesional, estudios o habilidades complementarias, experiencias reales o ficticias, etc. El criterio empleado fue lograr la coherencia máxima entre los diversos aspectos (por ejemplo, edad declarada con años de experiencia presentados y la fecha de terminación de estudios, etc.). Con todo, la práctica posterior hizo modificar algún aspecto para no perder ofertas de empleo; así se pudo acceder a ofertas que exigían mucha experiencia y situaban la edad real en el límite bajo (20 años), utilizando argucias como la de «ser hijo de un especialista en tal materia y haber aprendido en el propio taller paterno», etc. También se determinaron otros detalles como el nombre (para dejar claro el origen marroquí o autóctono), dirección (en función de la zona del trabajo ofertado), teléfono de contacto para empleadores sin que interfiriera en la dinámica familiar de los candidatos, etc.;
- las sesiones tres y cuatro se dedicaron a la preparación en la **búsqueda de ofertas** y, posteriormente, al entrenamiento en la **auto presentación**. Ambas sesiones se desarrollaron por medio de dinámicas grupales. Por equipos se seleccionaron ofertas de empleos semicualificados a través de anuncios reales de prensa, argumentando su adecuación y preparando en equipo los *curriculum* pertinentes para ambos actores. Por medio de simulaciones se realizaron **llamadas telefónicas** solicitando el empleo anunciado, primero un candidato y después el otro; al otro lado del teléfono respondía el formador y ponía todas las dificultades previsibles a fin de fomentar la capacidad de

improvisación de los candidatos. Para la llamada telefónica se disponía de un guión base, que se adecuaba en función de la oferta. Las conversaciones grabadas en magnetofón eran objeto de análisis y comentario por parte de todos los candidatos, supervisores y formador, señalando aciertos y defectos. Del mismo modo se trabajó la **entrevista**, mediante entrenamiento simulado y ante la presencia de los otros candidatos, supervisores y formador que, a continuación, señalaban puntos de acierto y elementos a corregir de la autopresentación. De este modo, cada equipo se entrenó en trabajar conjuntamente y para seguir el mismo procedimiento que el compañero de equipo que llamaba o realizaba la entrevista en primer lugar, y

- las dos últimas sesiones fueron dedicadas a reforzar todo el proceso. En ellas tomaron la iniciativa los candidatos y los supervisores en cada punto, realizando llamadas de pruebas reales, adecuando desajustes en los *curriculum* de los componentes del equipo, buscando empresas reales y lugares para probar la experiencia, etc. Para llevar un control uniforme de cada caso o prueba, se confeccionó una ficha «Dossier resumen de casos» donde se anotaba el número de caso, datos de la empresa, trabajo ofrecido y resultado de la llamada telefónica; una segunda ficha, «Hoja resumen de entrevista», detalla el resultado de cada entrevista y características de la empresa (si tiene otros empleados inmigrantes, etc.) y de la zona de ubicación de la misma. La primera ficha la cumplimentaba el supervisor junto con los actores en el momento de la llamada telefónica; la segunda, la rellenaban los actores al finalizar la entrevista y, luego, la completaban con el supervisor.

1.3. Selección de situaciones para las pruebas

Como se ha indicado anteriormente, en cada punto de aplicación de las pruebas se seleccionó el sector o sectores donde aplicarlas. En **Málaga**, la rama de hostelería; en **Madrid**, servicios y construcción, y en **Barcelona**, servicios, construcción e industria. Para seguir un procedimiento uniforme, en los tres puntos de aplicación se trabajaron las clasificaciones de «rama de actividad» (códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 1974), «ocupación o profesión» (códigos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1979) y «estudios realizados» y «nivel de instrucción»¹. Por otra parte, para resolver la cuestión de si el nivel «semicualificado» hace referencia al trabajador o al puesto de trabajo, se decidió que dicha condición es la que afecta al solicitante de empleo (*curriculum*, cualificación, etc.).

En principio, la búsqueda de vacantes de empleo se dirigió a todo tipo de trabajos: temporal o fijo, a tiempo completo o parcial, etc., siempre que se tratara de empleo por cuenta ajena. Las dificultades encontradas han sido dos: por un lado, la actuación reciente en España de agencias intermediarias de colocación, que más que ofrecer empleo real buscan hacerse con una amplia base de datos de posibles candidatos para utilizar según sus necesidades; por otro, la abundante oferta de empleo como vendedor a comisión, que bajo apariencia de relación laboral encubre una actuación de trabajador por cuenta propia. Respecto a las agencias intermediarias, una vez localizadas, se desestimaron sus ofertas de empleo sistemáticamente, reteniendo sólo la primera de ellas para contar en el conjunto de la muestra de casos útiles con el comportamiento de las mismas; y respecto a las ofertas de vendedor por cuenta propia se desestimaron todas por no cumplir los mínimos requisitos de las pruebas.

¹ Estas clasificaciones son las que utiliza el Instituto Nacional de Estadística para confeccionar las estadísticas básicas laborales.

1.4. Búsqueda de ofertas de empleo

La búsqueda de ofertas de empleo se puede llevar a cabo a través de tres vías:

- a) **canales informales:** normalmente mediante contactos personales (amigos, conocidos, redes étnicas, etc.);
- b) **auto presentación:** ir a la puerta de una factoría, establecimiento u obra y solicitar empleo (exista o no una demanda explícita), y
- c) **canales formales:** a través de distintos intermediarios, como anuncios en prensa u otros medios de comunicación, agencias de empleo gubernamentales (INEM en España) o agencias privadas de empleo (de reciente implantación en España, con un modo de funcionamiento todavía en discusión).

Algunas investigaciones sobre búsqueda y acceso al empleo en España, han puesto de manifiesto elementos importantes respecto a la incidencia de los distintos canales (formales e informales) (Requena, 1991). En general, existe discrepancia entre los canales de **búsqueda** y los de **acceso** al empleo; se busca más por canales formales, pero se accede más por los informales. Sin embargo, añadimos nosotros, existen sectores del mercado laboral donde la búsqueda y el acceso son por vía formal (caso del empleo público vía concurso/oposición) o ambos por vía informal (caso de la construcción en puestos no cualificados o de los servicios en puestos muy cualificados o de confianza). En cuanto las redes sociales que implantan los canales informales, tienden a generar una estructura paralela a la oficial, que asigna empleo de forma particularista (trabajo concreto a individuos concretos). Los canales informales se muestran más eficaces para la integración ocupacional en coyunturas económicas desfavorables para el empleo (muchos solicitantes y poca oferta). Sin embargo, la efectividad de los canales informales disminuye a medida que aumenta el nivel de cualificación exigido por el empleo, excepto en los niveles más altos o en puestos de confianza. Estos mismos canales pueden producir también discriminación aunque sea de modo indirecto sobre minorías étnicas específicas, según estudios realizados en otros países.

Desde las anteriores consideraciones se pueden explicar las siguientes tendencias en el mercado laboral español:

- a) la distancia existente entre **búsqueda** de empleo a través de canales formales (sobre todo anuncios de prensa) y la **inoperancia** de los mismos para **asignarlo**. En nuestro caso, se localizaron 552 ofertas válidas de este tipo y se consiguieron sólo 26 empleos. Al no tener en cuenta estas circunstancias, el método aplicado invierte mucho esfuerzo con relativo éxito en cuanto a la búsqueda de ofertas de empleo pero obtiene un resultado mínimo en cuanto al acceso al mismo, y no refleja la situación real de la dinámica del mercado de trabajo en España;
- b) la eficacia de los canales informales (en cuanto a la asignación de empleo sobre todo, pero también en ciertos segmentos del mercado laboral para la localización de ofertas) apenas se puede aprovechar en el procedimiento establecido: ni existe publicidad de tales ofertas ni se da opción a la presentación simultánea de los dos actores;
- c) como se ha observado en esta investigación, los canales formales son poco adecuados para la búsqueda de empleo en niveles de baja cualificación y en sectores poco formalizados (como la construcción), donde prevalecen las redes informales. También se ha observado que en el sector de la construcción y para empleos poco cualificados la dinámica de contratación no se acomoda al esquema de localización de oferta/solicitud/entrevista, sino que se sustituye la entrevista por la incorporación inmediata al trabajo, que hace de prueba de aptitud, y

- d) el método aplicado presupone que los dos grupos de actores, autóctonos e inmigrantes, se mueven en el mercado laboral con la misma dinámica. Sin embargo, según una investigación realizada por nosotros en el sector de la construcción de Madrid, a partir de dos muestras similares, una de autóctonos y otra de marroquíes, hemos constatado que ambos grupos utilizan habitualmente las redes informales para localizar y obtener empleo; pero mientras el 48 por ciento de los autóctonos acude a redes familiares y de amistad, los marroquíes casi siempre (81 por ciento) deben acudir a presentarse directamente en las empresas u obras (vía que utiliza el 32 por ciento de los autóctonos (Colectivo Ioé, 1995). Al no poseer redes propias (familiares o étnicas) de asignación de empleo, los marroquíes acuden directamente a las empresas. Desde el punto de vista de los empleadores, puede ser más comprensiva la explicación de Centi que distingue tres tipos ideales de redes de movilización de la mano de obra: los marroquíes se encontrarían en redes espontáneas o «desterritorializadas» y serían contratados para empleos sin posibilidad de promoción (no entran en la red interna de la empresa), accediendo al empleo sin que la empresa se dirija a ellos (es decir, sin tener en cuenta sus redes de relación habitual). Los otros dos tipos de redes son: la «territorializada» o específica, cuando la empresa utiliza redes sociales existentes para captar empleados, y éstos tienen posibilidad de ascender en base a experiencia y antigüedad; y la «reterritorializante» o general, cuando la empresa abre su propio espacio de reclutamiento, sin circunscribirse a las redes relacionales, y las posibilidades de promoción interna están reguladas por pruebas que valoran méritos (Centi, 1988, págs. 43-66).

En resumen, de los diversos canales para localizar ofertas de empleo, unos se han mostrado inoperantes (apuntarse en las listas del paro del INEM) y otros inadecuados para el método propuesto (el «contacto personal» o las «redes del grupo étnico» al no posibilitar la presentación simultánea de los dos candidatos). Del resto, se ha empleado mayoritariamente el canal de anuncios en los medios de comunicación: sección de «bolsa de trabajo» de periódicos de información general y local, revistas especializadas en ofertas de empleo (Segunda Mano, Mercat de Treball, etc.) y programas locales de radio y TV. Cuando se agotaron estas vías se ha recurrido a entidades con «bolsa de trabajo» para empleos adecuados a nuestra búsqueda (como Fomento del Trabajo, en Barcelona; entidades de información juvenil; asociaciones de solidaridad con inmigrantes, etc.). El último recurso ha sido el rastreo personal de zonas determinadas para localizar pequeños avisos de ofertas: quioscos de prensa, tablones de anuncios en supermercados, escaparates de tiendas y bares, etc. El resultado final ha cubierto con creces las cuotas establecidas para cada unidad espacial de aplicación y en los casos de Madrid y del sector servicios se ha alcanzado el número suficiente para tener validez estadística autónoma.

En la búsqueda de ofertas de empleo se han respetado en cada unidad espacial la proporción asignada a los sectores laborales seleccionados. Sin embargo, respecto al **tipo de empresa**, según tamaño (grande, mediana, pequeña) y dependencia (privada, pública, mixta) se ha dejado al azar, suponiendo que en la muestra total de casos útiles se obtendría una representación de su peso en la oferta de empleo. En términos generales, los resultados obtenidos de **tipo de empresa**, según tamaño (grande, mediana, pequeña) y **dependencia** (privada, pública, mixta) pueden verse en el apartado 4.2.3. En términos proporcionales, la empresa pequeña ha ofertado dos de cada tres empleos, la mediana más de la cuarta parte y

la grande no ha llegado a uno de cada once¹; por otra parte, la práctica totalidad ha sido de empresa privada, sólo cuatro casos de pública y dos de mixta.

2. Procedimiento de aplicación de las pruebas

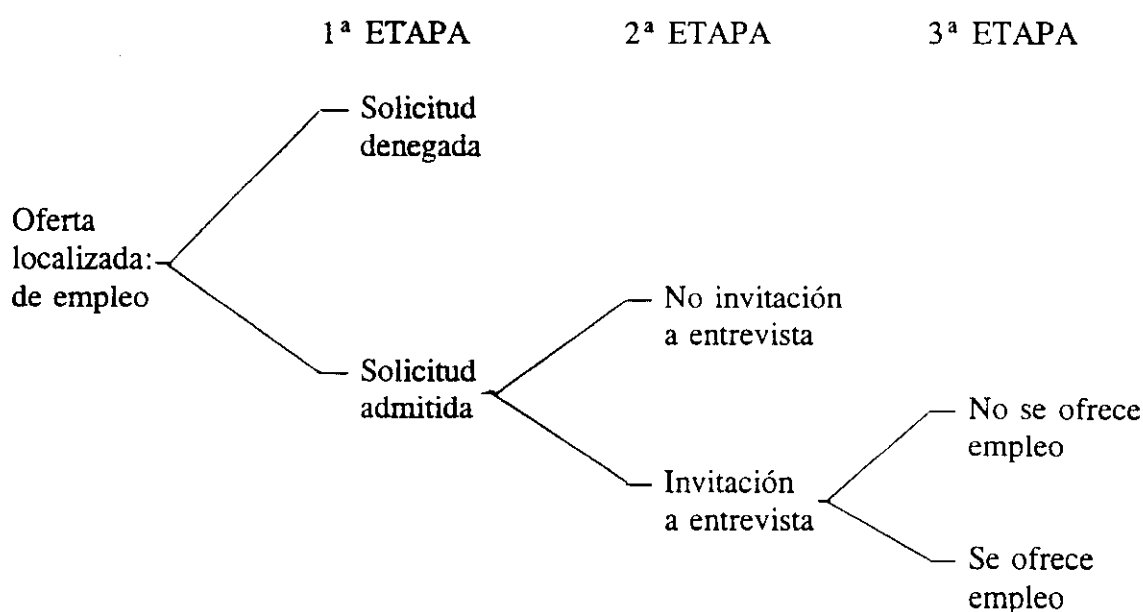
2.1. Procedimiento formal de aplicación de pruebas

El procedimiento establecido distingue tres etapas (ver gráfico 1) en las que uno de los dos integrantes de cada equipo puede ser «aceptado o rechazado» como resultado de ser preferido o no al otro componente del equipo. En ese momento el procedimiento se detiene; se habría conseguido una medida de discriminación o trato desigual en cualquiera de las tres etapas.

Una vez localizada la oferta de empleo comienza la **primera etapa** del procedimiento. Los dos actores de un equipo llaman por teléfono solicitando el empleo y mostrándose dispuestos a acudir a una entrevista a fin de mostrar su idoneidad para el mismo. El intervalo entre llamadas es de unos diez minutos y en cada nueva solicitud varía el orden de llamada de los actores, con la intención de evitar que la eventual preferencia por el primero que ha llamado beneficie a una de las dos partes.

En la llamada debe quedar bien claro por el acento, el nombre del solicitante y la explicitación de la nacionalidad que se trata de un marroquí o de un joven autóctono. La respuesta permite varias posibilidades claras:

Gráfico 1. Etapas del procedimiento de aplicación de pruebas



- a) las dos solicitudes son denegadas (el empleo acaba de ser asignado a otro; ninguno de los dos solicitantes se adecua al puesto);

¹ Según los resultados del estudio citado de Cataluña, el 94 por ciento de los inmigrantes encuestados trabajaban o habían trabajado en empresas con menos de diez trabajadores y tres de cada cuatro, en empresas de menos de cinco. Ver Solé y Herrera, 1991, pág. 37.

- b) las dos solicitudes son aceptadas (ambas son idóneas, pero en unos casos se les pone en lista de espera junto a otros muchos solicitantes y «ya se les llamará», en otros casos se invita a una entrevista a ambos actores con lo que pasan a la segunda etapa);
- c) sólo se acepta una solicitud, sea la del autóctono o la del inmigrante.

En los supuestos *a)* y *c)* el procedimiento se termina para los dos actores. En el *a)* se trata de «casos válidos pero fallidos», esto es, válidos para la muestra total pero fallidos para la medida de discriminación propuesta. En el supuesto *c)* se produce un trato desigual (aceptación o rechazo) favorable o desfavorable a cada uno de los actores. La resta de los casos favorables a cada uno nos dará la «discriminación neta» de la primera etapa en contra del actor que menos aceptaciones consiga.

A la **segunda etapa** pasan los casos del supuesto *b)* anterior, de los que puede resultar:

- a) que ninguno de los dos sea invitado a entrevista;
- b) que lo sean los dos, y pasan a la tercera etapa;
- c) que sea invitado sólo uno, y
- d) que pidan enviar *curriculum* y posteriormente darán contestación, etc. pero no la den.

En los supuestos *a)*, *c)* y *d)* se finaliza el procedimiento para los dos actores. Lo mismo que en la etapa anterior, la resta de casos a favor de uno y otro actor, dará la «discriminación neta» contra el menos favorecido de la segunda etapa. Si sumamos los casos de discriminación neta de ambas etapas, obtenemos la «discriminación neta acumulada».

La **tercera etapa** da cuenta de los casos del supuesto del *b)* de la segunda etapa. Y puede suceder que los dos actores invitados a entrevistas:

- a) no las realicen (se exigen pruebas que no se pueden desarrollar, el empleo está a más de 100 kilómetros de la base de actuación, etc.);
- b) las realicen ambos pero ninguno consiga el empleo;
- c) las realicen y ofrezcan empleo a los dos, y
- d) las realicen ambos pero sólo obtenga empleo uno.

En esta tercera etapa termina el procedimiento para ambos actores en todos los supuestos. El supuesto *d)* nos permitirá establecer la discriminación neta de la tercera etapa restando los casos a favor de uno u otro actor. Si a ésta sumamos los casos de discriminación neta anteriores, obtenemos la discriminación acumulada de todo el procedimiento.

2.2. Incidencias en la tercera etapa

Las dos primeras etapas se desarrollan durante la llamada telefónica solicitando el empleo localizado. A pesar de la dificultad que implica esta conversación telefónica, en la que el empleador somete al candidato a una breve entrevista, el entrenamiento de los equipos y la constante labor de apoyo de la supervisión ha conseguido que en ningún caso el empleador haya sospechado acerca de los solicitantes. Incluso en la tercera etapa, que supone una relación «cara a cara» con el empleador, nunca se ha puesto en duda la consistencia del *curriculum* presentado o las empresas en donde se alegó que se había trabajado (aunque en algún caso hubo situaciones comprometidas al conocer el empleador a alguna persona de dichas empresas).

La problemática de la tercera etapa, en relación con el procedimiento diseñado, es que en torno a la mitad de las entrevistas obtenidas no llegaron a realizarse (ver cuadro 11, proporción similar a la registrada en la investigación de Holanda). Por una parte, la exigencia de una prueba que muestre la destreza del solicitante para el empleo anula buena parte del esfuerzo realizado hasta ese momento; sin embargo, otras circunstancias como la lejanía del lugar de aplicación, simultaneidad de entrevistas, fracaso en la localización del establecimiento o que éste estuviera cerrado a la hora convenida, etc., podrían ser resueltas ampliando los recursos del equipo investigador.

Por otra parte, la dinámica que plantean algunos sectores laborales menos formalizados pone al límite la capacidad del método para actuar en ellos. Cuando se localiza una vacante de empleo y se contacta con el empleador, el paso siguiente es la respuesta de éste: «pase y póngase a trabajar», saltándose el requisito de entrevista de selección e impidiendo la presentación del segundo solicitante.

3. Medida de discriminación y presupuestos estadísticos

3.1. Medida de discriminación en el momento de la contratación

El procedimiento diseñado es una medida de la discriminación observada en el momento de la contratación. Pretende obtener casos comprobados de trato desfavorable contra uno de los dos actores en igualdad de condiciones para el empleo ofertado y que tales casos muestren un comportamiento sistemático en los empleadores. Por tanto se asume que muchas decisiones de los empleadores a favor o en contra del grupo migrante se contrarrestan con otras análogas hacia el autóctono, entrando todas en un margen debido al azar que no podría contabilizarse como comportamiento discriminante. Por ejemplo, para comprobar si una respuesta en contra del actor que llamó en segundo lugar, se debía a que la aceptación de la primera llamada hacía que el empleador considerase el empleo ya asignado, se volvió a hacer una tercera llamada por otro actor o por el supervisor. En los casos en que el denegado había sido el inmigrante, llamaba un autóctono o viceversa; si el empleo seguía en oferta, se evidenciaba la discriminación.

La medida de discriminación aportada por el procedimiento es simple: cuando existe **aceptación o rechazo** de uno de los dos actores y no del otro. Esta situación, en cualquiera de las tres etapas del procedimiento se denomina **evidencia fuerte de discriminación**. Sin embargo, en algunos casos el resultado del procedimiento no termina en dicha evidencia, esto es, cuando no se produce un trato desfavorable y ambos actores llegan al mismo punto del procedimiento. Pueden obtener ambos empleo, ¿pero a los dos se les ofrece el mismo empleo o en las mismas condiciones? Otro ejemplo es la entrevista, sea telefónica o en el lugar de trabajo: a uno de los actores le explican largamente las características del puesto ofrecido, le preguntan por su idoneidad y le tratan cortésmente, mientras al otro le ponen dificultades o le despachan en unos minutos sin tomar en serio su candidatura. Estos supuestos no producen desigualdad en el procedimiento formal pero sí en la práctica real; la evidencia de discriminación es menos fuerte que en la primera situación.

Encontramos, pues, casos de **trato desigual** (aceptación/rechazo) y casos de **trato aparentemente igual pero realmente desigual**. Ambos aspectos serán tratados en los resultados estadísticos. El primer resultado, evidencia fuerte de discriminación, es el **trato desigual** y ofrece el índice de «proporción mínima de discriminación»; sumando a éste los

resultados del segundo tipo de trato desigual, evidencia menos fuerte de discriminación o **trato aparentemente igual pero realmente desigual**, obtenemos el índice de «proporción máxima de discriminación» (ver Parte IV, 1.5).

3.2. Presupuestos estadísticos

La propuesta de la OIT se basa en un supuesto estadístico que permite establecer de antemano un «índice mínimo de discriminación» para rechazar la hipótesis nula de no discriminación: si los resultados están por debajo del índice establecido, no se verifica discriminación¹. El mínimo requerido depende del tamaño de la muestra (número de pruebas útiles=N) y del nivel de significación que se fije.

Toda propuesta se calcula en base a ciertas expectativas. En concreto, la propuesta actual plantea dos suposiciones. Primera, que las solicitudes de empleo de los dos grupos de actores serán rechazadas en el 50 por ciento de las ocasiones; en el resto las dos solicitudes son aceptadas o sólo una de ellas. El conjunto constituye la **muestra total de observaciones**, pero el segundo 50 por ciento constituye la **muestra de casos útiles** para medir la discriminación. La segunda suposición establece que se debe obtener una diferencia del 15 por ciento de trato desigual entre los dos grupos de actores (autóctono e inmigrante) para considerar que existe discriminación. Este 15 por ciento de diferencia es la **proporción mínima**, por debajo de la cual se entiende que no se verifica discriminación; con un nivel de significación del 5 por ciento dicho mínimo permite descartar la hipótesis nula. En esas condiciones, el tamaño de la muestra de casos útiles debe ser al menos de 170, de acuerdo a la siguiente ecuación:

$$\text{Raíz cuadrada de } N = 1.96 \text{ sigma} / .15 \text{ sigma}$$

(Siendo N el número de pruebas útiles; **1,96** el valor «z» dado a un nivel de significación del 5 por ciento en la distribución normal; y **sigma** la unidad estándar de la distribución normal).

El índice de discriminación neta varía según el valor de N, esto es, del tamaño de la muestra. Cuando el tamaño aumenta y se realizan más de 170 observaciones útiles, el índice de discriminación neta se reduce; decrece, pues, el mínimo exigido para rechazar la hipótesis nula en el mismo nivel de significación del 5 por ciento. Y lo mismo puede decirse a la inversa: cuando el tamaño de la muestra es menor de 170 casos, el índice mínimo de discriminación aumenta. En el caso de España, el número de observaciones realizadas en la muestra total es de 552, pero la **muestra de casos útiles es de 385** por lo que el índice mínimo de discriminación neta o «tasa crítica de discriminación» para rechazar la hipótesis nula de no discriminación es menor del 15 por ciento. El cálculo de esta «tasa crítica de discriminación» se realiza mediante la siguiente fórmula, aplicada en numerosas investigaciones internacionales:

$$\text{Raíz cuadrada de } N = 1.96 \text{ sigma} / \text{CR sigma}$$

(Siendo **CR** la «tasa crítica»; N el número de pruebas útiles realizadas; **sigma** la unidad estándar de distribución normal y **1,96** el valor «z» dado al nivel del 5 por ciento de significación para la distribución normal).

Por tanto, en nuestro caso, la «tasa crítica de discriminación» (índice que debe sobrepasarse para poder descartar la hipótesis nula de no discriminación) es del 10 por ciento. Además de la muestra general de España, podemos considerar como submuestras las tres unidades espaciales donde se han aplicado las pruebas y los diversos sectores económicos; en cada caso

¹ Para más información sobre este apartado ver Bovenkerk et al. (1995), págs. 12-14 y Bovenkerk, 1992, págs. 30-33.

se cuenta con un número de pruebas específico por lo que la «tasa crítica de discriminación» varía en la misma proporción: 12,4 por ciento en Madrid, 18,9 por ciento en Barcelona y 35,8 por ciento en Málaga (ver Parte IV, 2.1).

3.3. Prueba de validez interna

El procedimiento propuesto basa su consistencia en la preparación de los actores para que su comportamiento respecto a la solicitud de empleo se ajuste lo más posible al mismo patrón. Y se utiliza un estadístico para conocer, si de modo sistemático, un mismo actor en diferentes equipos o un mismo equipo en diferentes fases de aplicación, obtienen mayor índice de éxito o fracaso que otros. Si suponemos que dos equipos de actores, esto es, dos actores autóctonos, que denominamos A y B, y dos marroquíes, C y D, realizan el mismo número de pruebas sobre un total de 100 y que intercambian entre sí para formar dos combinaciones, obtenemos el siguiente cuadro:

a. <i>Combinación de actores</i>		b. <i>Resultados teóricos</i>		c. <i>Resultados obtenidos</i>	
AC	BC	25	25	10	30
AD	BD	25	25	30	30

Los resultados teóricos o esperados es que todos funcionen igual y obtengan el mismo éxito, pero si en la aplicación empírica se produce desviación (en el ejemplo, el equipo AC ha obtenido 10 éxitos mientras que todas las demás combinaciones obtienen 30), se achacará al mismo su mal resultado. El estadístico elegido para comprobar esta circunstancia es la CHI2 que permite apreciar si las frecuencias obtenidas empíricamente difieren significativamente de las que se esperarían bajo cierto conjunto de supuestos teóricos. Cuanto mayores sean las diferencias entre los resultados observados y los esperados, tanto mayor es el valor de la CHI2; sólo cuando ambos resultados son iguales, la CHI2 es igual a 0 y la distribución sería normal. Interesa saber si la discrepancia entre resultados tiene una probabilidad dada de surgir por azar; si es mayor de lo que estamos dispuestos a admitir, estaremos en condiciones de descartar la hipótesis nula de ausencia de diferencia. En una tabla de 2 x 2 como la utilizada en el ejemplo sólo hay un grado de libertad (conocido uno, el otro valor viene dado) y para un nivel de significación de 0,05, el valor de la CHI2 es de 3,84. En el ejemplo propuesto, el resultado de CHI2 es 12, es decir sobrepasa con mucho el valor de 3,84, debiéndose la desviación al resultado del equipo AC que aporta nueve de los 12 puntos. En la Parte IV, 1.6 se exponen los resultados de este estadístico en la aplicación en España y se discute la conveniencia del mismo.

Parte IV. Resultados

La aplicación del «audit testing» se realizó en España entre los meses de septiembre de 1994 y enero de 1995 de modo escalonado: se inició en Madrid en septiembre, finalizando en noviembre; en Barcelona, de octubre a diciembre y en Málaga, de mediados de octubre de 1994 a finales de enero de 1995. En el caso de Málaga hubo que prolongar el período de

aplicación de las pruebas debido al sector elegido, la hostelería, para aprovechar el tirón que se produce en el mismo durante el período navideño y de fin de año.

En los cinco meses de aplicación se realizaron **552 pruebas válidas**, esto es, casos en los que se localizaron ofertas de empleo con alguna publicidad y con las que contactaron los dos actores que componían un equipo; en las ocasiones en que contactó sólo un actor o ninguno (por error en datos de localización, imposibilidad de atender la llamada el empleador, etc.), el caso se consideró **inválido**. De los 552 casos válidos, 385 son **útiles** para calcular la discriminación contra una parte de los actores que realizaron las pruebas: actor autóctono o marroquí; el resto de casos, 167, corresponde a las pruebas realizadas en las que ninguno de los dos solicitantes de un mismo equipo fue aceptado por estar ya asignado el empleo o por otra razón (éstos se consideran casos **válidos pero fallidos**, dado que no son útiles en el sentido indicado).

1. Resultados de la muestra general de España

En este apartado se recogen los resultados referidos a la **muestra general de España**; en el siguiente se desglosan por las tres **unidades espaciales** (Madrid, Barcelona y Málaga) y por los **sectores** considerados (servicios, construcción e industria). Para la presentación de los resultados de la muestra general se exponen primero los casos de **trato desigual** en cada una de las tres etapas del procedimiento de aplicación de las pruebas (ver cuadro 12). La «discriminación neta» constatada hay que considerarla como la proporción o «ratio mínima» de discriminación contra el grupo de actores afectados. A continuación se expone el resultado denominado **trato aparentemente igual pero realmente diferente** (ver cuadro 13) y, por último, se verá el conjunto de ambos tratamientos en el cuadro 14. La «discriminación neta» reflejada en ese cuadro 14 hay que considerarla como la proporción o «ratio máxima» de discriminación.

1.1. Trato desigual

1.1.1. Resultados de la primera etapa: «solicitud por teléfono»

En esta primera etapa (ver cuadro 11), los casos de **trato igual** (1.1.2, *a*) «las dos demandas aceptadas», en los que ambos actores son entrevistados brevemente por teléfono, son 269 (69,8 por ciento del total de los casos útiles), mientras que los casos con resultado de **trato desigual** son menos frecuentes: 116 casos, 30,2 por ciento de los útiles. En éstos, el actor marroquí, 10 veces fue preferido al autóctono (1.1.2, *c*)), mientras que en 106 ocasiones lo fue el actor autóctono (1.1.2, *b*)) sobre el marroquí. Esto indica que en esa proporción el actor marroquí recibió un **trato desigual y desfavorable** comparado con su compañero de equipo.

El **trato desigual** significa un resultado de aceptación o rechazo en la entrevista por teléfono. Entre los ejemplos que sucedieron se observa una gradación que va desde el rechazo directo y explícito («no a extranjeros», «sólo para españoles») o mayores exigencias al inmigrante que al autóctono hasta respuestas de «guante blanco» pero con el mismo resultado de rechazo. Sin embargo, lo más frecuente, sobre todo en servicios, son respuestas estereotipadas: «la plaza ya está cubierta», «no está el encargado», «ya le llamaremos»). Veamos algunos ejemplos:

Cuadro 11. Resultados de las pruebas de verificación *in situ*, España

Primera etapa	
<i>Llamadas telefónicas</i>	
1.1. Casos válidos (muestra total)	552
1.1.1. Ningún solicitante aceptado (válidos pero fallidos)	167
1.1.2. Casos útiles	385
a) Las dos demandas aceptadas	269
b) Aceptado sólo el autóctono	106
c) Aceptado sólo el marroquí	10
Primera etapa: Discriminación neta (b-c)	96
Discriminación neta (%)	24,9
Segunda etapa	
<i>Invitación para entrevistas (en llamada telefónica)</i>	
2.1. Ningún actor invitado	94
2.2. Los dos actores invitados	112
2.3. Invitado sólo el autóctono	35
2.4. Invitado sólo el marroquí	5
2.5. Casos pendientes segunda etapa	23
Segunda etapa: Discriminación neta (2.3-2.4)	30
Discriminación neta (%)	7,8
Discriminación acumulada (1.+2.)	126
Discriminación acumulada (%)	32,7
Tercera etapa	
<i>Ofertas de empleo (en las entrevistas)</i>	
3.1. Entrevistas a los dos actores	112
3.1.1. No realizadas (exigen pruebas, etc.)	61
3.1.2. Entrevistas pendientes	0
3.1.3. Entrevistas realizadas	51
a) No se ofreció empleo	25
b) Empleo ofrecido sólo al autóctono	14
c) Empleo ofrecido sólo al marroquí	3
d) Empleo ofrecido a ambos actores	9
Tercera etapa: Discriminación neta (b-c)	11
Discriminación neta (%)	2,9
Discriminación acumulada (1.+2.+3.)	137
Discriminación acumulada (%)	35,6
Tasa crítica de discriminación	10,0

a) Rechazo explícito

Caso 87, Barcelona**Primera llamada telefónica (actor autóctono)**

- Empleador: Servicio técnico, dígame.
- Autóctono: Hola, buenos días. Mira, que llamo por el anuncio que tenéis puesto en el «Primerama».
- E.: Sí.
- A.: Que necesitáis un técnico de electrodomésticos. Yo he estado cuatro años en la Corberó.
- E.: En Corberó has estado cuatro años, ¿y sabes hacer lavadoras y todo esto, no?

- A.: Sí, sí. He reparado lavadoras, calentadores, neveras... De todo.
- E.: ¿Tienes vehículo?
- A.: Sí, tengo una Express.
- E.: Vale, ¿me dejas tu nombre?
- A.: Sí, apunta: Salvador...
- E.: Un momento. Vamos a ver, te pongo experiencia en todo tipo de lavadoras y demás.
Vamos a ver, mira, te tienes que pasar; esto es más o menos en la Meridiana.
- A.: ¿Cuándo me tendré que pasar?
- E.: Vamos a ver, te vienes mañana, espera...: a las 10.
- A.: ¿De la mañana?
- E.: Sí, sí, ¿te viene bien?
- A.: Sí, perfecto.
- E.: Vale, pues a las 10 te esperamos, ¿eh?
- A.: Sí y ¿cómo se llama la empresa?
- E.: Se llama XX.
- A.: Y qué te iba a comentar, ¿es muy grande? ¿cuántos trabajadores tenéis ahí, cómo es la empresa?
- E.: Eso ya se lo explicará aquí el jefe; todo.
- A.: Y el salario y todo eso, y el horario...
- E.: Eso ya te lo explicarán todo aquí, ¿vale? ¡Hasta luego!
- A.: ¡Vale, mañana a las 10! ¡Hasta luego!

Segunda llamada (actor marroquí)

- Inmigrante: ¡Buenos días!
- Empleador: ¡Hola, buenos días!
- I.: Llamo por el anuncio publicado en el «Primerama» hoy. Me llamo Mohamed, soy marroquí.
- E.: Sí, pero..., vamos, **ahora mismo sólo necesitamos gente española.**
- I.: Sí, pero yo ya tengo nacionalidad española.
- E.: ¡Español!, sí, sí, pero es que **igualmente no, no me lo permite el jefe.**
- I.: O.K.
- E.: Lo siento, ¿vale?
- I.: Adiós.
- E.: Adiós.

Caso 198, Madrid

Primera llamada (actor marroquí)

- Empleador: ¡Hola, buenos días!
- Inmigrante: ¡Buenos días, ¿Sr. XX?, por favor.
- E.: Sí, ¿de parte de quién?
- I.: Pues por el anuncio, llamo...
- E.: Ah, sí ¿qué edad tiene?
- I.: Tengo veintitrés años.
- E.: ¿Es español?
- I.: No, soy marroquí.
- E.: Marroquí, ¿tiene Vd. permiso de trabajo?
- I.: Sí, lo tengo.
- E.: Sí, pues mire yo lo que puedo hacer es darle cita para una entrevista.

- I.: Vale, de acuerdo.
- E.: Perdona, **un momento** (se va del teléfono a consultar). Oiga...
- I.: Dígame.
- E.: **¿La nacionalidad la tiene española?**
- I.: **No, soy marroquí.**
- E.: Ya, **¿pero no está nacionalizado español?**
- I.: **No.**
- E.: **Pues entonces lo siento.**
- I.: **¿Por qué?**
- E.: **No podemos atenderle, son normas, me lo acaban de comunicar.**
- I.: **¿Son normas de la empresa?**
- E.: Sí.
- I.: Pues que lo veo un poco raro.
- E.: Pero me lo acaban de comunicar, he preguntado por eso. Es que **piden nacionalidad española, es que es una empresa de seguros.**
- I.: Yo trabajé en varias de seguros, en Ocaso, Sanitas, trabajé en varias de seguros y no tienen esta condición.
- E.: **Ya, lo siento, de verdad. Hasta luego.**
- I.: Adiós.

Segunda llamada: (actor español)

- Empleador: ¡Hola, buenos días!
- Autóctono: ¡Buenos días!. Llamaba por el anuncio de comercial que habéis sacado.
- E.: Que te iba a decir yo, te puedo dar una entrevista para que vengas hablar con el Sr. XX, ¿vale?
- A.: Bueno.
- E.: ¿Qué pasa que no te convence?
- A.: Sí...; aquí no dice a qué os dedicáis, entonces...
- E.: Mira, esto es una empresa de servicios, concretamente seguros, necesitan gente para distintos puestos de trabajo.
- A.: ¡Vale!
- E.: Tener la entrevista con el Sr. XX, es para ver para qué puesto estás cualificado.
- A.: ¡Vale, muy bien!
- E.: ¿Te interesa entonces?
- A.: Sí, sí.
- E.: ¿Te viene bien el día cinco miércoles a las 11 de la mañana?
- A.: Sí, sí.
- E.: ¿Sí?, dime tu nombre.
- A.: Me llamo Juan del Olmo.
- E.: Juan del Olmo. ¿Qué edad tienes, Juan?
- A.: Veinticinco.
- E.: ¿Teléfono?
- A.: xxxxxxxxxxxx.
- E.: Esto está por la zona de López de Hoyos, ¿no?
- A.: Sí, sí.
- E.: Es que yo vivo allí.
- A.: Ah, ¿vives allí?
- E.: Sí.
- A.: ¡Qué bien, yo también!

- E.: Sí, mira, preséntate en la calle XX, es un local a pie de calle. Mira ¿no conoces la calle, verdad?
- A.: No.
- E.: ¿Sabes dónde está Conde de Casal?
- A.: Sí.
- E.: ¿Vienes en metro?
- A.: Sí, podría ir en metro.
- E.: Si vienes en metro en Conde de Casal te bajas y tienes dos salidas, una de ellas es la calle XX.
- A.: Sí, sí, sí.
- E.: Vale, pues nada, Juan.
- A.: Espera un momentillo, el nombre de la empresa me lo podías decir, es que estoy buscando..., entonces si me llamáis o algo.
- E.: El nombre es XX.
- A.: Bien. De todas formas, el día cinco a las 11 de la mañana, vale, hasta luego.

b) Mayores exigencias al actor marroquí

Caso 73, Barcelona

Primera llamada (actor marroquí)

- Empleador: ¡Buenos días!
- Inmigrante. ¡Hola, bon dia!. Me llamo Mohamed, llamo por el anuncio en el «Primerama».
- E.: Sí, dime, ¿dónde vives?
- I.: Vivo en Barcelona.
- E.: ¿Sabes bien Santa Coloma y Badalona?
- I.: Sí.
- E.: ¿Eh?
- I.: Santa Coloma, sí.
- E.: Y, ¿Badalona?
- I.: Badalona, no.
- E.: ¿Cuántos años tienes?
- I.: Tengo 24 años.
- E.: (Suspira ostentosamente) Pues, mira, a mí me interesa gente que sabe Badalona, Santa Coloma, Santo Cristo y San Adrián, ¿sabes? Esa zona, por eso...
- I.: Sí.
- E.: Si no sabes bien Santa Coloma, ¡no me mola!
- I.: ¿Vale?
- E.: ¡Buenos días, adiós!
- I.: Adiós.

Segunda llamada (actor autóctono)

- Empleador: ¡Buenos días, dígame!
- Autóctono: ¡Hola, buenos días!. Llamo por el anuncio del «Primerama».
- E.: ¿Es Ud. pizzero?
- A.: Sí, soy pizzero.
- E.: Pues pase esta tarde a partir de las 7 horas. ¿Cómo se llama?
- A.: Salvador.

- E.: Pero, a ver, pizzero, ¿no?
- A.: Sí, sí, pizzero.
- E.: Venga a calle XX de Badalona, es un restaurante.
- A.: Bien, XX, restaurante. Esta tarde a partir de las 7, ¿no?
- E.: Sí, a partir de las 7 abrimos. ¿Vale?
- A.: Muy bien.

c) Rechazo de «guante blanco»

Caso 9, Málaga

Primera llamada (actor autóctono)

- Empleador: ¡Dígame!
- Autóctono: ¡Buenos días, llamo por el anuncio que necesitan camarero repartidor!
- E.: ¿Cuántos años tienes?
- A.: Veintiuno.
- E.: ¿Tienes moto?
- A.: Sí, una vespino y experiencia de camarero.
- E.: ¿Dónde has trabajado antes?
- A.: En telepizza.
- E.: ¿Me das tu nombre y teléfono?
- A.: Francisco Javier XX y el teléfono es xx.
- E.: ¿Cómo te llaman Francisco o Javier?
- A.: Paco.
- E.: Bien, Paco, quedas en venir a las 16,30 a la calle XX, restaurante XX.
- A.: Y ¿las condiciones económicas?
- E.: Me gustaría decírtelas viéndote la cara, no por teléfono.
- A.: Quedamos, entonces, esta tarde.

Segunda llamada (actor marroquí)

- Empleador: ¡Diga!
- I.: Llamo por el anuncio de que necesitan camarero repartidor.
- E.: ¿Tú tienes moto?
- I.: Sí, sí, yo tengo moto.
- E.: ¿Qué edad tienes?
- I.: Tengo 21 años. Soy marroquí y me llamo Jacal.
- E.: (Se escucha que consulta con otra persona y le contestan). **¡Qué dice el jefe que ya hemos ocupado, ha cogido a otro!. Yo no lo sé.**
- I.: Ha cogido ya.
- E.: Sí, porque **como yo no soy el jefe**, por eso he preguntado y dice que ya ha cogido.
- I.: ¡Vale!
- E.: **Lo siento, yo soy un trabajador.**
- I.: ¡Vale, lo entiendo!
- E.: ¡Adiós!

Caso 13, Madrid**Primera llamada (actor marroquí)**

- Inmigrante: ¡Buenos días!
- Empleador: ¡Buenos días!
- I.: **Soy un vendedor de inmobiliaria, con experiencia y soy marroquí, tengo cinco años de experiencia en estas ventas.**
- E.: **Sí, lo que pasa que ya está ocupado el cupo.**
- I.: Ah.
- E.: Ya están cogidos.
- I.: ¿Y no hay ninguna posibilidad?
- E.: No, ya están cogidos, ya hemos cogido a seis personas. Gracias, lo siento.
- I.: Oiga, ¿cómo se llama la inmobiliaria vuestra?
- E.: XX.
- I.: Vale.
- E.: Hasta luego, gracias.

Segunda llamada (actor autóctono)

- Autóctono: ¡Buenos días!
- Empleador: ¡Buenos días!
- A.: **Mira, soy un vendedor inmobiliario con experiencia, he trabajado en varios sitios y, bueno, he visto que habéis puesto un anuncio en el periódico.**
- E.: **Puedes llamar en cinco minutos.**
- A.: ¿En cinco minutos?
- E.: Sí. Vale, pues yo espero su llamada.

(Vuelve a llamar)

- Autóctono: Buenos días, mira te acabo de llamar, me has dicho que te llamara en cinco minutitos.
- E.: Sí, dígame su nombre.
- A.: Pues mira me llamo Jorge.
- E.: ¿Y es para el tema de vendedor?
- A.: Sí, es que como tengo bastante experiencia en este tema.
- E.: **¿Podría pasarse esta mañana por aquí?**
- A.: Sí, por supuesto.
- E.: ¿A qué hora puede venir?
- A.: Pues, ya.
- E.: Ya, pues **véngase para acá. Déjeme un teléfono.**
- A.: Pues, mira, xxxxx.
- E.: Nuestra dirección es calle XX, 55, 4.º D, escalera I. ¿De acuerdo?
- A.: ¿Y cómo os llamáis?
- E.: XX.
- A.: Muy bien, vale, hasta ahora, gracias.

La «discriminación neta» contra uno de los actores del equipo se obtiene restando entre sí los resultados en que cada cual ha sido preferido sobre el otro. En nuestra aplicación, 106 casos han sido de preferencia por el actor autóctono y 10 por el actor marroquí, la diferencia entre 106 y 10 supone el 24,9 por ciento del total de casos útiles. En términos del presente procedimiento significa que **en una de cada cuatro solicitudes telefónicas para acceder a**

una vacante de empleo localizada, al actor marroquí se le impidió dar el paso a la siguiente etapa, comprobándose que el actor autóctono fue considerado un buen candidato para optar al puesto ofrecido. Dada la igualdad de condiciones entre los dos actores, el rechazo observado lo fue por la marca de origen (nombre familiar o acento en el habla), identificada por el empleador como extranjero. Para estos 116 casos con resultado de **tratamiento desigual** en la entrevista telefónica, el procedimiento metodológico llegó a su conclusión.

1.1.2. Resultados de la segunda etapa: «invitación para entrevista»

De los 269 casos de **trato igual** en la primera etapa (los dos actores fueron entrevistados brevemente por teléfono), en 112 los dos actores consiguieron invitación para una entrevista (2.2) y pasaron así a la tercera etapa del procedimiento metodológico. De los restantes 157 casos, en 94 ninguno de los actores fue invitado a mantener una entrevista con el empleador (2.1), simplemente recibieron dilaciones (se quedaban con el número de teléfono, pero no volvían a llamarles, etc.), y otros 23 casos quedaron «pendientes» en esta segunda etapa (2.5) al solicitar el empleador envío de *curriculum* o informes acreditativos de trabajos anteriores y no haber dado respuesta en el momento de cerrar el período de aplicación de las pruebas ¹.

Los resultados de esta segunda etapa se obtienen durante la llamada telefónica. Las respuestas más generalizadas se resumen en tres modelos: *a)* al actor marroquí le dan largas («más adelante») o le ponen excusas («vuelva a llamar») mientras que al autóctono le citan para una entrevista inmediata; *b)* toman los datos a los dos y quedan en citarles a entrevista, pero sólo llaman al autóctono; y *c)* el marroquí también consigue invitación a entrevista, después de insistir pero, antes de tener lugar, le anulan la cita o se comprueba que está mal la dirección de la empresa. Veamos algunos ejemplos:

a) Excusas al actor marroquí, invitación al autóctono:

Caso 49, Barcelona

Al actor marroquí en dos ocasiones le dan largas diciendo que no está la persona encargada de recoger los datos: «vuelva usted a llamar dentro de dos horas»; acto seguido llamaba el actor autóctono con nombres cambiados y le atendía al momento la persona encargada del caso.

b) En casos «pendientes» de confirmación, sólo invitan al autóctono:

Caso 11, Barcelona

En la primera llamada, les toman los datos a los dos actores y la empresa queda pendiente de avisarles para una entrevista. Al cabo de casi 15 días, llaman a los dos actores: al inmigrante le comunican que la plaza ya está ocupada; al autóctono, le ofrecen empleo en otro centro de trabajo de la misma empresa.

¹ En la aplicación del «audit testing» en España, cuando el empleador solicitó envío de *curriculum* o informes acreditativos de experiencia, éstos le fueron remitidos. La red de relaciones establecida en las tres unidades espaciales permitió conseguir los informes necesarios tanto para esta ocasión como para las entrevistas realizadas en la tercera etapa.