



:: [portada](#) :: [España](#) ::

10-06-2017

Ciudadanías mermadas: mercado laboral y discriminación

Arturo Borra

Rebelión

p.sdendnote-western { margin-bottom: 0cm; font-family: "Times New Roman";,serif; font-size: 10pt; line-height: 100%; }p.sdendnote-cjk { margin-bottom: 0cm; font-family: "Times New Roman";,serif; font-size: 10pt; line-height: 100%; }p.sdendnote-ctl { margin-bottom: 0cm; font-family: "Times New Roman";,serif; font-size: 10pt; line-height: 100%; }p { margin-bottom: 0.25cm; direction: ltr; color: rgb(0, 0, 0); line-height: 120%; }p.western { font-family: "Times New Roman";,serif; font-size: 12pt; }p.cjk { font-family: "Times New Roman";,serif; font-size: 12pt; }p.ctl { font-family: "Times New Roman";,serif; font-size: 12pt; }a:visited { color: rgb(128, 0, 128); }a.western:visited { }a.cjk:visited { }a.ctl:visited { }a:link { color: rgb(0, 0, 255); }a.sdendnoteanc { font-size: 57%; }Demasiado a menudo los «discursos de la integración» en torno a inmigrados y refugiados pasan de puntillas por los obstáculos estructurales que se les plantean en el mercado laboral español a estos colectivos. Aunque existe una minoría de empresas (especialmente cooperativas y, de forma menos usual, Pymes) que están desarrollando políticas laborales inclusivas con respecto a estos grupos, resulta imprescindible identificar problemas persistentes al momento de lograr este objetivo. Categorías como «integración», «gestión de la diversidad», «buenas prácticas laborales», entre otras, resultan categorías problemáticas en tanto no seamos capaces de situarlas en un contexto sistémico que obstruye de forma sistemática su consecución.

Se trata, pues, de partir del contexto socioeconómico actual, marcado por *regularidades* empíricas que de forma tendencial marginan (cuando no excluyen) a una parte significativa de la población activa extranjera. A pesar de las declaraciones en sentido contrario, las prácticas empresariales dominantes ni siquiera contemplan dentro de la «gestión de la diversidad» la inclusión laboral de estos colectivos, como si lo "diverso" se restringiera a una cuestión de género o edad y, en el mejor de los casos, a una cuestión de discapacidad u orientación e identidad sexual. Por el contrario, cabe constatar que tanto las instituciones públicas como privadas se han desentendido ante esta otra ciudadanía mermada en derechos.

Si bien algunas de esas regularidades también afectan a personas trabajadoras autóctonas, hay información suficiente para saber que ciertas dinámicas discriminatorias afectan con especial intensidad a los colectivos inmigrados y refugiados. De ahí las siguientes constataciones, sin pretensiones exhaustivas.

1) Lo primero que hay que señalar es la existencia continuada de una economía sumergida que, además de los perjuicios económicos que supone para las arcas públicas, priva a más de 4.000.000 de personas trabajadoras de buena parte de sus derechos laborales, condenándolas a una precariedad que, de manera habitual, se transforma en una práctica de sobreexplotación laboral (o explotación severa). El empleo irregular implica millones de puestos de trabajo precarizados, de los cuales cientos de miles (que oscilan entre medio y un millón) están ocupados por personas inmigradas, no necesariamente en situación irregular, afectadas también por la «especialización por género» según la cual ciertos trabajos sólo podrían ser ejercidos por mujeres u hombres de forma excluyente.



Basta pensar solamente en muchas empleadas de hogar para dimensionar la magnitud de este problema. Según los escasos datos disponibles, esta es la situación de muchísimas trabajadoras inmigradas: empleo sumergido a cambio de salarios y condiciones laborales paupérrimas, en jornadas laborales que superan con creces las 9 horas estipuladas. Es evidente que este tipo de empleo -que con cierta frecuencia plantea un régimen de semi-esclavitud- forma parte del funcionamiento económico actual. Además de ejercer una presión salarial a la baja, impide que muchas personas trabajadoras extranjeras puedan mantener su situación regular en España y, en general, acceder a los diferentes servicios públicos en igualdad de condiciones¹. Por si fuera poco, las personas inmigradas y desplazadas que se emplean en la economía sumergida ni siquiera pueden acceder a una pensión jubilatoria, pensar en la conciliación laboral o disponer de derechos laborales básicos, como vacaciones, pagas extra, horas de descanso, etc. Eso hace que este colectivo esté especialmente desprotegido ante situaciones abusivas. Apenas hace falta señalar que una situación semejante no favorece la «integración» en lo más mínimo, máxime cuando el desarrollo de una actividad laboral semejante supone a menudo conflictos con los trabajadores locales por considerarse "competencia desleal". Para mayor escarnio, aquellas trabajadoras que logran acceder a un contrato de trabajo en el sector, son discriminadas institucionalmente, estando privadas del derecho a ser beneficiarias de las prestaciones por desempleo.

2) La segunda regularidad está ligada a la segregación ocupacional que afecta de manera inequívoca a la mayoría de las personas inmigradas o refugiadas. No es ninguna novedad señalar que aproximadamente el 80 % de estos colectivos trabaja en sectores de baja cualificación, con tasas de temporalidad y precariedad comparativamente más altas que las de la población local: 8 de cada 10 inmigrantes sigue trabajando en *hostelería, industria, comercio minorista, servicio a personas, agricultura y pesca y construcción*. Confinados en sectores económicos intensivos y con empleo de carácter estacional, la inestabilidad laboral se transforma en períodos de alternancia entre empleo y paro dificultando seriamente la consolidación de un proyecto migratorio satisfactorio. No es azar que la tasa de pobreza también afecte más a esta categoría de trabajadores. Si hace unas décadas la idea de "trabajador pobre" parecía un oxímoron, dada esta situación de empleo precario y salarios bajos, hoy día se conjugan de forma creciente, afectando a uno de cada tres trabajadores inmigrados, en un proceso social de etnificación de la pobreza que afecta, según la EAPN, al 63,9 % del total de la población extracomunitaria, a diferencia de la tasa AROPE de la población española que es del 25,5 en el mismo año². No hay "integración" sociolaboral satisfactoria si se trata desigualmente a los otros, si sólo se les reservan puestos laborales considerados indeseables o si se los emplea como mano de obra barata y precaria, acorde a una visión puramente instrumentalista de las migraciones. No es superfluo preguntar qué presencia tienen estos colectivos en nuestros espacios de trabajo (incluyendo el ámbito educativo) y qué posiciones laborales ocupan. Es fácil advertir que el lugar que socialmente se les asigna a estos otros es un lugar tendencialmente subalterno o subordinado, más allá de sus capacidades o competencias técnicas y sociales. Ante esta desigualdad de trato, es previsible que las barreras que dividen población local y población inmigrada no cesen de acentuarse.

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

4) De forma complementaria a este confinamiento, la «tasa de desempleo» de inmigrantes supera en más del 7 % la tasa de paro de trabajadores nacionales, situándose en el primer trimestre de 2017 en el 25,46%, a diferencia de la tasa de paro de nacionales que es de 17,85%³. A pesar de que la tasa de actividad en estos colectivos es porcentualmente mayor al de la población local, el desempleo se ensaña especialmente con estos grupos. Cabe preguntarse si, además de cuestiones idiomáticas, de convalidación de títulos o de acreditación profesional, no hay aquí un claro factor discriminatorio que opera bajo la forma de una desigualdad manifiesta en el acceso y permanencia en el mercado laboral. Hay indicios suficientes para responder afirmativamente: ¿por qué hay más parados extranjeros que nacionales si los niveles formativos son similares, aunque no siempre estén acreditados de forma oficial? ¿Se sigue considerando que los trabajadores nacionales deben tener preferencia en el acceso al empleo, contrariamente a la presunta igualdad de oportunidades? Y, finalmente, ¿qué políticas de empleo específicas se están desarrollando para corregir esta situación desigual?

5) De forma similar a lo que ocurre con otros grupos, el análisis sistemático y comparativo de las condiciones laborales de los inmigrantes extracomunitarios que logran acceder a un empleo arroja resultados de mínima preocupación: tanto en términos salariales como en acceso a puestos jerárquicos dentro de empresas y otras organizaciones (incluyendo la administración pública, ONG y asociaciones), la desigualdad es notoria y relevante. Si por una parte la calidad desigual de los empleos a los que acceden respectivamente inmigrantes y locales es clara, por otra se repiten los fenómenos que ya conocemos con respecto a los colectivos de mujeres: techo de



Rebelión
