

# CON-TRATO DESIGUAL

La discriminación por motivos raciales  
y étnicos en el acceso al empleo



PROYECTO FINANCIADO POR:  
NÚMERO: II IN 180803 EN 116 FS 0



SECRETARÍA DE ESTADO  
DE INMIGRACION  
Y EMIGRACION  
DIRECCIÓN GENERAL  
DE INTEGRACION  
DE LOS INMIGRANTES



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo  
EL FSE invierte en tu futuro

# CON-TRATO DESIGUAL

La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo

**Dirección:** Mikel Araguás y Mikel Mazkiaran.

**Diseño, redacción del Informe y coordinación del testing:** Mikel Araguás y Mikel Mazkiaran.

**Trabajo de campo:** Marina Urbisonto Usandizaga, Jose Urionaguena Villa.

**Elaboración de encuestas y entrevistas:** Jeane Sodre Costa, Bashkir Agustin Zare Carretero,  
Helene Colomo Iraola.

**Colaboraciones:** Natale Seron, Ane Irizar, Miren Usuain, Víctor Flores, Zakaryaa Yerro,  
Nerea Barriconal.

**ISBN 978-84-09-50681-1**

**©2019, Federación estatal de Asociaciones de SOS Racismo en el estado español.**

# CON-TRATO DESIGUAL

La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo

## ÍNDICE

<b>1. Introducción</b> .....	<b>4</b>
<b>2. La inmigración en cifras</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Aproximación teórica a la discriminación</b> .....	<b>9</b>
<b>4. Marco normativo de la discriminación</b> .....	<b>11</b>
<b>5. La discriminación laboral</b> .....	<b>18</b>
<b>6. La libertad de empresa y sus límites</b> .....	<b>22</b>
<b>7. La discriminación en los procesos de selección: dificultades probatorias</b> ..	<b>24</b>
<b>8. Testing de situación</b> .....	<b>26</b>
<b>9. Objetivos y método</b> .....	<b>27</b>
<b>10. Conclusiones y recomendaciones</b> .....	<b>36</b>
<b>Referencias</b> .....	<b>38</b>
<b>Anexo 1 – Entrevista 1</b> .....	<b>41</b>
<b>Anexo 2 – Entrevista 2</b> .....	<b>45</b>
<b>Anexo 3 – Entrevista 3</b> .....	<b>47</b>
<b>Anexo 4 – Resultados Testing</b> .....	<b>49</b>

# LA DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS RACIALES Y ÉTNICOS EN EL ACCESO AL EMPLEO EN EL ESTADO ESPAÑOL

## 1. Introducción

La lucha contra la discriminación laboral de las personas trabajadoras extranjeras se dirime en distintos ámbitos y niveles (PAJARES, 2010), uno de los cuales es la discriminación en la empresa.

El acceso al trabajo constituye el momento inicial en el cual una persona trabajadora de origen extranjero puede ser discriminada. Tal y como subraya MARTÍNEZ VEIGA (2001), la mayor parte de la discriminación laboral tiene lugar en el reclutamiento, cuando por alguna razón gente que pertenece a algún grupo étnico o a algún grupo demográfico, tiende a ser rechazada para un puesto de trabajo o, simplemente, a ser excluida de poder optar a él.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), que desde 1919 ha tratado e investigado el trato a las personas trabajadoras inmigrantes, ha elaborado diferentes estándares y herramientas para garantizar los derechos de la población trabajadora y protegerla de todas las formas de discriminación en el empleo. Esto porque, tal y como sostiene la OIT, los derechos de las personas trabajadoras inmigrantes a un trato igualitario e iguales derechos con las personas trabajadoras autóctonas se encuentran tutelados en las legislaciones nacionales, pero, a pesar de ello, la legislación vigente no garantiza la igualdad de oportunidades y un trato no discriminatorio hacia la persona trabajadora inmigrante en la práctica diaria.

## 2. La inmigración en cifras

Previo al estudio objeto de este informe y a modo de contextualización ofrecemos a continuación, algunas cifras sobre la población extranjera en el Estado español. Su tasa de empleabilidad, desempleo, tasa de desempleo, etc.

# CON-TRATO DESIGUAL

La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo

## Población en España. 1 de enero de 2019 (valores absolutos).

Total	46.934.632
Española	42.086.117
Total Extranjera	4.848.515
Unión Europea	1.970.393
NO Unión Europea	2.878.122

Fuente: INE. Elaboración propia.

Un total de 46.934.632 personas viven en España en el semestre 1 de 2019, lo que supone un aumento de 201.592 personas respecto al periodo anterior y una variación de 0,59% en comparación con el mismo periodo del año pasado, según las últimas cifras publicadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

## Tasa de paro población española y extranjera (%). Año 2019.

	2019T3	2019T2	2019T1
<b>Total</b>	<b>%13,92</b>	<b>%14,02</b>	<b>%14,7</b>
Española	%13,11	%13,09	%13,79
Total Extranjera	%19,34	%20,26	%20,86
Unión Europea	%14,68	%14,75	%16,34

Fuente: INE. Elaboración propia.

## Tasa de actividad población española y extranjera (%). Año 2019.

	2019T3	2019T2	2019T1
<b>Total</b>	<b>%58,72</b>	<b>%58,74</b>	<b>%58,35</b>
Española	%56,66	%56,66	%56,33
Total Extranjera	%70,84	%71,83	%71,07
Unión Europea	%69,44	%71,82	%70,04

Fuente: INE. Elaboración propia.

## Demandantes de empleo y paro registrado población extranjera (valores absolutos). Noviembre 2019.

Total Demandantes	571.888
Varones	250.668
Mujeres	321.220
<b>Paro Registrado</b>	<b>403.848</b>
Varones	167.651
Mujeres	236.197
Agricultura	36.876
Industria	20.130
Construcción	35.639
Servicios	249.158

# CON-TRATO DESIGUAL

La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo

Sin empleo anterior	62.045
<b>Espacio Económico Europeo (EEE)* y Suiza</b>	<b>143.980</b>
<b>Países no EEE ni Suiza</b>	<b>259.868</b>
Marruecos	103.666
Colombia	16.711
<b>Ecuador</b>	10.443
<b>Ucrania</b>	8.836
<b>Argelia</b>	8.004
<b>Bolivia</b>	6.510
<b>Senegal</b>	6.845
<b>Resto países</b>	<b>98.813</b>

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Elaboración propia.

## Contratos registrados población extranjera (valores absolutos). Enero- Noviembre 2019.

<b>Total</b>	<b>4.014.842</b>
Contratos indefinidos	466.667
Contratos temporales	3.548.175

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Elaboración propia.

## Ocupación población extranjera por sectores económicos (miles personas). Año 2019.

	2019T3	2019T2	2019T1
<b>Total extranjera</b>	<b>2428.8</b>	<b>2392.2</b>	<b>2310.0</b>
Agricultura	159.2	181.4	184.7
Industria	251.1	238.8	210.2
Construcción	202.1	212.9	219.9
Servicios	1816.5	1759.1	1695.1
<b>Unión Europea</b>	<b>937.2</b>	<b>951.4</b>	<b>924.9</b>
Agricultura	54.4	63.0	64.1
Industria	122.0	118.5	108.5
Construcción	83.5	87.7	88.5
Servicios	677.3	682.2	663.8
<b>Resto de Europa</b>	<b>158.0</b>	<b>155.4</b>	<b>133.5</b>
Agricultura	5.7	7.5	4.9
Industria	9.0	10.4	11.5
Construcción	18.8	18.0	19.2
Servicios	124.5	119.5	97.9

Fuente: INE. Elaboración propia.

\* El Espacio Económico Europeo incluye los países pertenecientes a la Unión Europea, Noruega, Islandia y Liechtenstein.

# CON-TRATO DESIGUAL

La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo

## Afiliación de personas trabajadoras extranjeras a la Seguridad Social (valores absolutos). Octubre 2019.

Afiliados en alta laboral a fin de mes*	2.090.183
Varones	1.174.372
Mujeres	915.801
Cuenta ajena	1.746.859
Con contrato indefinido	840.825
Con contrato temporal	688.883
No clasificables por tipo de contrato	217.151
Cuenta propia	343.324
Espacio Económico Europeo (EEE)* y Suiza	850.494
Países no EEE ni Suiza	1.239.689
Marruecos	258.185
China	107.409
Ecuador	72.450
Colombia	73.496
Bolivia	48.403
Paraguay	37.069
Pakistán	38.258
<b>Resto países</b>	<b>604.419</b>

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Elaboración propia.

## Población extranjera según la encuesta de población activa (miles). III-Trim-19.

Población extranjera de 16 y más años	4.251,0
Activos	3.011,2
Ocupados	2.428,8
Parados	582,4
Inactivos	1.239,8
Tasa de actividad (en porcentaje)	70,8
Tasa de paro (en porcentaje)	19,3

Fuente: INE. Elaboración propia.

\* Incluye no clasificables por sexo.

\* El Espacio Económico Europeo incluye los países pertenecientes a la Unión Europea, Noruega, Islandia y Liechtenstein.

# CON-TRATO DESIGUAL

La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo

## Prestaciones por desempleo de personas extranjeras (valores absolutos). Octubre 2019.

<b>Beneficiarios de prestaciones</b>	<b>191.231</b>
Contributivas	111.037
Subsidio	65.940
Subsidio de eventuales agrarios	1.001
Renta activa de inserción	13.244
Programa activación para el empleo	9
Varones	100.251
Mujeres	90.980
<b>Espacio Económico Europeo (EEE)* y Suiza</b>	<b>80.735</b>
<b>Países no EEE ni Suiza</b>	<b>110.496</b>
Marruecos	39.621
Ecuador	6.561
Colombia	6.516
Ucrania	4.325
Senegal	4.313
Bolivia	3.303
Argentina	2.933
<b>Resto países</b>	<b>42.924</b>

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Elaboración propia.

En conclusión, podemos decir que estas tablas muestran claramente que las personas extranjeras sufren más desempleo que las personas autóctonas y las comunitarias, y ello por distintos factores que influyen negativamente en su participación social (estatuto jurídico diferenciado, menos protección social, etc.). Eso puede ser la explicación a la concentración de este colectivo en trabajos poco cualificados y temporales, con mayor disposición al riesgo. Esta actividad se traduce en un empleo polarizado y segmentado, que los sitúa en una posición de desigualdad continua, sin posibilidades reales de eliminar, por ellos mismos, los obstáculos que les impiden alcanzar una presencia más estable en el mercado laboral.

\* El Espacio Económico Europeo incluye los países pertenecientes a la Unión Europea, Noruega, Islandia y Liechtenstein.



### 3. Aproximación teórica a la discriminación

La inmigración se ha convertido en un fenómeno cada vez más “tercermundista” en nuestra sociedad. Así, en nuestra mente, ha aparecido la imagen del “otro”: una imagen de inmigrantes económicos de países más pobres, percibida como un “problema”. El prejuicio étnico surge cuando este sujeto “diferente” se percibe como una amenaza potencial para intereses e identidades establecidas, cuya defensa conduce al desarrollo de mecanismos para la identificación grupal; mientras que el otro, el diferente, está marcado y se le atribuyen características naturales y sociales que generalmente son negativas. La construcción del inmigrante como problema y como enemigo público ha favorecido al aumento de un sentimiento de odio e intolerancia a los inmigrantes.

Lo anterior nos lleva a hacer una breve mención a la cuestión de los estereotipos y los prejuicios. El estereotipo se refiere a generalizaciones acerca de los miembros de un grupo que, aunque pueden ser positivas, la mayoría de las ocasiones son negativas y favorecen a la aparición de los prejuicios. El prejuicio no solo se refiere a una opinión o creencia, sino que es más una actitud que incluye sentimientos como el desprecio. Son estos prejuicios los que en última instancia desembocan en actitudes discriminatorias hacia ciertos colectivos o sus miembros (AGUILAR MORALES 2011).

La discriminación es así uno de los problemas a los que ha de hacer frente la población inmigrante en las sociedades de acogida. Esta problemática se manifiesta en diferentes ámbitos de la vida cotidiana y representa uno de los mayores obstáculos en el proceso de integración y progreso social.

Según la RAE, discriminar se corresponde con “separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra”, y en su acepción segunda “dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, etc.”. Desde la perspectiva jurídica, el término hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales o étnicos, religiosos, políticos, de género, de filiación, ideológicos, edad, minusvalía u orientación sexual.

En el contexto internacional, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 21 de diciembre de 1965, define la discriminación como “toda distinción, exclusión restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos o libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública” (art. 1).

En lo que aquí nos interesa, esto es, la discriminación por origen racial o étnico, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD) nos ofrece la siguiente definición: “en la presente Convención 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 por objeto o por 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, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”.

Desde el año 2000, la referencia normativa es la Directiva 2000/43/CE, del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. En ella se definen dos tipos de discriminaciones (art. 2.):

1. Discriminación directa: “existirá discriminación directa cuando, por motivos de origen racial o étnico, una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable”.
2. Discriminación indirecta: “existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúe a personas de un origen racial o étnico concreto en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios”.

A estos conceptos “tradicionales” podemos añadir los siguientes\*:

3. Discriminación por asociación: es la que se produce cuando una persona, debido a su relación con otra sobre la que concurre una de las causas de discriminación, es objeto de un trato discriminatorio.
4. Discriminación por error: es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona discriminada.
5. Discriminación múltiple: se produce cuando concurren o interactúan diversas causas de discriminación, generando una forma específica de discriminación.

---

\* Las cuatro últimas definiciones están tomadas del Informe anual sobre la situación de la discriminación y la aplicación del principio de igualdad de trato por origen racial o étnico en España. Ministerio de Sanidad, Seguridad Social e Igualdad. 2010 [http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/2010\\_Informe\\_Anuual\\_Consejoigualdad\\_Accesible.pdf](http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/2010_Informe_Anuual_Consejoigualdad_Accesible.pdf) y de la citada propuesta metodológica de MSSSI y FEMP.

Se ha afirmado que la discriminación racial o étnica es una de las manifestaciones más relevantes del "nuevo racismo", que se inscribe en el terreno de las conductas y de las prácticas que favorecen a jerarquizar y segregar a las poblaciones en función de elementos raciales, étnicos, nacionales, religiosos o culturales (CACHÓN, 2003).

REY MARTÍNEZ (2014) ha denominado a este tipo de discriminación por origen racial o étnico como "neo racismo" o "racismo líquido". Uno de sus elementos principales viene a ser el hecho de que muchas personas tengan comportamientos neo-racistas, pero de manera inconsciente. Es más, probablemente rechacen con rotundez el racismo y la xenofobia. Y ello porque el racismo se percibe como algo profundamente erróneo desde un punto de vista moral, social, cultural y legal. El problema es que, los prejuicios racistas siguen incólumes. Así que esta contradicción se resuelve reprimiendo conscientemente el racismo que, no obstante, emerge una y otra vez a la primera oportunidad. A modo de ejemplo, el empleador que se niega a contratar a alguien cuando se da cuenta de que es una persona gitana o el camarero que expulsa de un bar de copas a un grupo de marroquíes para que "no le espanten la clientela". La característica común de estos ejemplos es, por lo expuesto, que los que discriminan probablemente no sepan ni tampoco reconozcan que su actuación haya estado motivada por prejuicios racistas.

Cabe destacar que, en este sentido, las actitudes de los contratantes no son diferentes a las del resto de la sociedad, dado que estas actitudes responden a prejuicios, estereotipos y generalizaciones que acaban convirtiéndose en actitudes racistas.

## 4. Marco normativo de la discriminación

Aunque la discriminación afecta a diversos ámbitos de las relaciones sociales e institucionales, el ámbito laboral es uno de los más sensibles. Esto ha llevado a que instancias internacionales como la OIT aprueben disposiciones específicas para promover la igualdad de trato y no discriminación. Entre las normas internacionales destacan así los Convenios de la OIT núm. 111, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación de la OIT (C. 111, 1958) y el Convenio núm. 181, sobre las agencias privadas de empleo (C. 181, 1997). En este sentido, el Convenio núm. 111 dispone que: "1. A los efectos de este Convenio, el término «discriminación» comprende: a) cualquier distinción,

# CON-TRATO DESIGUAL

## La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo

exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados" (art. 1.1). En su artículo 2 establece que "las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación" y, en su artículo 3 que "los términos «empleo» y «ocupación» incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo".

A nivel europeo, las conductas discriminatorias también se encuentran proscritas en el acceso al empleo: la Directiva 76/207/CEE, relativa a la igualdad de trato en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos, la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre, que modifica la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo (que ha sido traspuesta por la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Para el análisis de este informe nos centraremos sobre todo en la Directiva 2000/78/CE, y en menor medida la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas, independientemente de su origen racial o étnico. Estas dos últimas directivas son consecuencia de la aprobación del Tratado de Ámsterdam, y en concreto su artículo 13. Gracias a este nuevo precepto, la Comisión presentó en noviembre de 1999 una comunicación contra las discriminaciones acompañadas de tres propuestas legislativas para luchar contra toda discriminación basada en la raza o el origen étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual [COM 1999/564]. Esta es la razón por la que, finalmente, la Unión Europea pudo promulgar dos directivas dirigidas, respectivamente, a proteger

# CON-TRATO DESIGUAL

## La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo

a las personas en el seno de la Unión contra la discriminación por razones de raza u origen étnico (conocida como Directiva de igualdad racial) y por motivos de religión o creencias, edad u orientación sexual (también conocida como Directiva marco de igualdad en el empleo).

En julio de 2008, la Comisión Europea presentó una propuesta de nueva directiva que regularía la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (Directiva de discriminación múltiple). Este concepto de discriminación interseccional o múltiple es sin duda uno de los retos en el plano normativo y objeto de debate por parte de la doctrina, sobre todo a raíz de la Sentencia del TEDH de 8 de diciembre de 2009 en el asunto Muñoz Díaz contra España (REY MARTÍNEZ, 2008).

La Directiva 2000/78/CE, parte de una conducta normal que se convierte en reprochable. Esos dos elementos que convierten en prohibida una actividad determinada son la diferencia de trato o la ausencia de justificación de esa diferencia. Bajo este enfoque esta Directiva desarrolla los diferentes tipos de discriminación. En cuanto a la discriminación directa nos sujetamos a lo dicho anteriormente. En cambio, en lo referente a la discriminación indirecta, nos ofrece una definición específica para el ámbito laboral. Así, "existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que: i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica" (art. 2.2). Además, establece que se considerará acoso discriminatorio cualquier conducta realizada en función de algún motivo de discriminación, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (art. 2.3). Por último, en cuanto a la orden de discriminación, la directiva incluye todo comportamiento que consista en instar a otra persona a practicar una discriminación (art. 2.4). A modo de ejemplo, la persona empleadora que da orden de no contratar a personas de raza negra. En este caso, tanto la persona empleadora como la encargada de contrataciones estarían incurriendo en un comportamiento discriminatorio.

# CON-TRATO DESIGUAL

## La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo

En cuanto al ámbito de aplicación, la Directiva 2000/78/CE en su artículo 3 dispone que la misma se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción; el acceso a todos los tipos de orientación y formación profesional; las condiciones de empleo y trabajo; y, la afiliación y participación en una organización de personas trabajadoras, empleadoras o de cualquier otra cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

Como vemos, la norma antidiscriminatoria opera tanto en la fase precontractual, esto es, en el acceso al empleo, que es la que aquí interesa, como durante el cumplimiento del contrato por la persona trabajadora ya empleada.

En este contexto europeo cabe aludir también al Convenio Europeo de Derechos Humanos y su interpretación a través de la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. La prohibición de discriminación está recogida en el artículo 14 del CEDH, que garantiza la igualdad de trato en el goce de los restantes derechos y libertades reconocidas en el Convenio. El Protocolo 12 del CEDH, amplía el alcance de la prohibición de la discriminación, al garantizar la igualdad de trato en el disfrute de todos los derechos, incluidos los derivados de la legislación nacional.

En lo que aquí nos interesa, cabe destacar una de las sentencias del TJUE más ilustrativas contra la discriminación de personas trabajadoras migrantes es la del asunto C-54/07, entre la asociación antirracista *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* y *Firma Feryn NV*, de 10 de julio de 2008, que se dicta en aplicación de la Directiva 2000/43/CE, por criterios discriminatorios en la selección del personal, en concreto, por las manifestaciones realizadas a los medios de comunicación, por uno de sus administradores, afirmando que su empresa no contrataba a "personas extranjeras". En la sentencia se declara que "el hecho de que un empleador declare públicamente que no contratará a trabajadores de determinado origen étnico o racial constituye una discriminación directa en la contratación, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/43/CE del Consejo (...) ya que declaraciones de esa clase pueden disuadir firmemente a determinados candidatos de solicitar el empleo y por tanto dificultar su acceso al mercado de trabajo. Las declaraciones públicas mediante las que un empleador da a conocer que, en el marco de su política de contratación, no empleará a trabajadores de determinado origen étnico o racial bastan para presumir la existencia de una política de contratación directamente discriminatoria, en el sentido del artículo 8, apartado 1, de la Directiva 2000/43. Incumbe en tal caso a ese empleador probar que no se ha vulnerado el principio de igualdad de trato".

Por lo que respecta al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el precepto normativo que sirve de base para entender de temas relacionados con la discriminación es el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la UE (antiguo artículo 13 TCE), según el cual el Consejo podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Dentro de los límites del artículo 19, en la medida en que no supone una prohibición general sino más bien una habilitación legal para la adopción de medidas por parte del Consejo, lo cierto es que la jurisprudencia del TJCE, en las contadas ocasiones en las que ha analizado la igualdad de trato, ha adoptado una tendencia expansiva en los ámbitos de discriminación por raza y por edad (REQUENA CASANOVA, 2011). No es objeto de este estudio extendernos en algunos tipos de discriminación más relevantes, pero no podemos dejar de mencionar las diferentes sentencias emitidas por este tribunal en relación a la discriminación laboral relacionada con los símbolos religiosos.

Citar a este respecto las dos sentencias más ilustrativas de esta cuestión en los asuntos C-157/15 *Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding / GAS Secure Solutions* y C-188/15 *Bougnaoui y Association de défense des droits de l'homme (ADDH) / Micropole Univers*. Es la primera vez que el TJUE aborda en dos sentencias, de 14 de marzo de 2017, la temática de los símbolos religiosos en general y del pañuelo islámico (hiyab) en particular. En los dos casos se trata del uso del velo islámico por parte de sendas trabajadoras, una en Bélgica (Sra. Achbita) y otra en Francia (Sra. Bougnaoui), que motiva su despido. En el caso de la Sra. Achbita, el hecho que justificó su despido fue que la trabajadora se puso el hiyab a pesar de que en la empresa había un reglamento interno sobre indumentaria que prohibía a las personas trabajadoras el uso de cualquier símbolo religioso, filosófico o político; y a pesar de las peticiones que al efecto realizó la empresa, esta se negó a quitárselo. Mientras, en el supuesto de la Sra. Bougnaoui su despido estuvo justificado por el hecho de que uno de los clientes de la empresa donde trabajaba se quejó de que llevara pañuelo islámico y pidió que a la siguiente reunión fuera sin él, a lo que la trabajadora no accedió; motivo por el cual fue despedida. Aunque ambas tienen como fundamento jurídico el principio de igualdad de trato que proclama la Directiva 2000/78/CE, en el caso *Achbita/GAS* se pregunta por la discriminación directa, mientras que en el caso *Bougnaoui/Micropole* la cuestión planteada afecta a la discriminación indirecta, y con ella la aplicación de la cláusula contenida en el artículo 4.1 de la mencionada Directiva. En estas dos sentencias el TJUE concluye que una norma interna de una empresa que prohíbe el uso visible de cualquier signo político, filosófico o religioso no constituye una discriminación directa, sin perjuicio de que pueda constituir una discriminación indirecta si se

acredita que la obligación aparentemente neutra que contiene ocasiona, de hecho, una desventaja particular a aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas. No obstante, declara que, en ausencia de tal norma, la voluntad de un empresario de tener en cuenta los deseos de un cliente de que los servicios de dicho empresario no sigan siendo prestados por una trabajadora que lleva un pañuelo islámico no puede considerarse un requisito profesional que permita descartar la existencia de una discriminación.

En el derecho interno también disponemos de alguna que otra sentencia donde se habla del uso del hiyab en el trabajo. En este sentido, debemos mencionar la Sentencia 31/2017, de 6 de febrero de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº1 de Palma de Mallorca, que estima la demanda interpuesta por una empleada que demandó a la empresa Acciona por prohibirle utilizar el hiyab. La trabajadora, que presta servicios en el departamento de servicio al pasajero, y por tanto de cara al público, solicitó hacer uso del velo islámico como expresión de su sentimiento religioso, lo que inicialmente le fue autorizado por la empresa de forma provisional y después negado bajo la invocación de las exigencias de uniformidad y la imagen corporativa de la empresa para justificar dicha negativa. La trabajadora, aun así, manteniendo la comunicación con la empresa a los efectos de aclarar la situación, vino haciendo uso del velo islámico en distintas ocasiones, en resistencia a las instrucciones de la empresa que llegó a sancionarle hasta en siete ocasiones. La empresa alegó que todo se reducía a una cuestión de normativa interna de uniformidad que tienen que cumplir todos los empleados y no a una cuestión religiosa como alegaba la demandante.

El fallo da la razón a Saidi al considerar que Acciona ha vulnerado sus derechos fundamentales al prohibirle llevar el velo, argumentando que el uso del hiyab "es una manifestación de la creencia religiosa de la trabajadora y la empresa no mantiene ninguna política de neutralidad religiosa". La sentencia estima que la libertad de un individuo de manifestar su religión o sus convicciones "no pueden ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias en una sociedad democrática para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral". La jueza sostiene que la empresa "en ningún momento ha concretado perjuicio alguno en su imagen" por el hecho de que Saidi llevase el velo islámico al trabajo y que "la empresa simplemente alega que sus empleados en el departamento de atención al pasajero deben cumplir las normas de uniformidad, en defensa de una buena imagen corporativa, pero no ha invocado ni concretado perjuicio alguno", dice la sentencia, que recuerda que la discriminación por motivos religiosos es una de las causas clásicas de discriminación prohibidas en todos los tratados internacionales de Naciones Unidas y de la Unión Europea. La jueza se remite también



a los argumentos de la empresa y a la normativa interna sobre el uso de los uniformes donde “no se recoge la prohibición del uso del velo” y concluye que para Acciona “es una cuestión meramente estética”.

En el derecho interno, la transposición de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE se llevó a cabo a través de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (arts. 27-43), que en su artículo 34 propugna la igualdad y no discriminación, entre otras materias laborales, en el acceso al empleo y la formación profesional.

Por su parte, el artículo 2.a) del RDL 3/2015, de 23 de octubre, por la que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, declara como objetivo general de la política de empleo “garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación (...) en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo”. Además, la norma impone la ejecución de políticas adecuadas para facilitar la integración al mercado de trabajo de aquellos colectivos que presentan especiales dificultades de inserción laboral, reconociendo el artículo 30.1 como colectivos prioritarios, entre otros “a los inmigrantes, con respeto a la legislación de extranjería”. Por último, el artículo 37.1.d) declara la igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo y, en particular, dispone que se tendrá en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de trato entre mujeres y hombres para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de sexo.

Debemos mencionar también la LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (Ley de Extranjería), donde se prohíbe expresamente “todo acto que directa o indirectamente conlleve una distinción, exclusión, restricción o preferencia contra un extranjero” (art. 23) y considera discriminación indirecta “todo tratamiento derivado de la adopción de criterios que perjudiquen a los trabajadores por su condición de extranjeros” (art. 23.2.e).

Y, por último, el RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en concreto, los artículos 4.2.c) y 17.1, que reconocen el derecho de los trabajadores a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados. Estos preceptos se han visto modificados en distintas ocasiones en función de la importancia relativa que ha ido ganando la protección antidiscriminatoria de determinados colectivos, o dicho de otro modo, la creciente repulsa hacia ciertas causas de discriminación (CHARRO BAENA Y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, 2007). Actualmente, el artículo 4.2.c) dispone que las personas trabajadoras no podrán ser discriminadas “directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de

sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español". Por su parte, el artículo 17.1 establece que "se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español".

La jurisprudencia española también se ha pronunciado sobre la discriminación en el trabajo, estableciendo algunas pautas de interpretación de ciertas situaciones particulares del ámbito de la selección del personal y del acceso al empleo y las relaciones de trabajo. Entre otras, la STC 145/19991, STC 41/1999 y STC 87/2004, STJ de Cataluña 831/2000, STJ Madrid 830/2004 y la STJ del País Vasco 305/2001.

Se ha afirmado que el relevante papel que hoy desempeña el derecho a la igualdad y no discriminación en el seno de la relación laboral va más allá de este último ámbito, y se enmarca en un interés social mucho más amplio. Muestra de ellos es la promulgación de normas de carácter transversal, como la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (CHARRO BAENA Y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, 2007).

## 5. La discriminación laboral

Las situaciones y circunstancias de discriminación racial contra los inmigrantes ocurren en cada paso de sus esfuerzos para ingresar al mercado laboral. La discriminación que existe en el mercado laboral influye fuertemente en la discriminación social y el tipo de impacto que la inmigración tiene en la sociedad. Esto nos permite explicar la contradicción por la cual muchos miembros de la clase obrera de nuestra sociedad rechazan a la población inmigrante, aunque objetivamente los inmigrantes están sujetos a las mismas condiciones de trabajo y de

# CON-TRATO DESIGUAL

## La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo

vida en general que ellos mismos. Los prejuicios y generalizaciones a los que se ha hecho mención antes, impiden o dificultan el acceso al trabajo, la permanencia y la promoción laboral de ciertos colectivos.

Esta discriminación se puede dar, por un lado, en términos de acceso al trabajo y, por otro, en términos de condiciones de empleo (salarios, tipo de contrato, horas, disponibilidad, etc.). Conviene así distinguir dos aspectos distintos en lo relativo a las actuaciones discriminatorias que afectan al colectivo inmigrante en el mercado de trabajo: el de la incorporación al mismo y el de las condiciones de trabajo.

A este respecto, se han señalado algunos factores que explican la perpetuación de la discriminación racial en el mercado laboral (SOLÉ y PARELLA, 2003):

### Factores institucionales

Las actitudes de los gobiernos del país receptor hacia la inmigración y las medidas jurídicas que estos adoptan constituyen una parte esencial del contexto de recepción con la que las personas inmigrantes se van a encontrar, ya que brindan oportunidades para la integración social y laboral. En este sentido, es indudable que la mano de obra está condicionada, aparte de los factores generales que producen la segmentación del mercado laboral y la discriminación hacia los inmigrantes, por la propia política de inmigración.

Según CALAVITA (1998) el estado actúa de acuerdo a intereses contradictorios: por un lado, debe servir a las demandas de una economía que necesita una mano de obra flexible; y en el otro, debe tratar de reducir las situaciones de conflicto que puedan surgir cuando haya niveles excesivos de competencia entre una persona nativa y una inmigrante por los recursos laborales.

No debemos olvidar que la política que regula los flujos migratorios en nuestro país distingue entre las personas extranjeras procedentes de la Unión Europea o comunitarias y las de un tercer país o las extracomunitarias. Estas últimas están sujetas a una política de inmigración restrictiva que refleja la actitud general europea que parece ver la inmigración solo como una amenaza.

### Intereses de la persona empleadora

Por lo general, las ofertas de trabajo están dirigidas a la mano de obra inmigrante en ausencia de personas trabajadoras autóctonas disponibles para llevar a cabo ciertas actividades y cuando el uso de personas trabajadoras migrantes permite reducciones de costos y mayor flexibilidad. En este sentido, para poder tener personas dispuestas a trabajar por salarios bajos, las personas

# CON-TRATO DESIGUAL

## La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo

empleadoras prefieren que esta mano de obra se de en una situación ilegal de la persona inmigrante. En otros casos, las personas empleadoras tienden a evitar contratar a miembros de minorías étnicas para ciertos trabajos, ya que no están seguros de la capacidad de las personas inmigrantes para llevarlos a cabo, por lo que prefieren no arriesgarse a una reducción de las ganancias.

Sin embargo, hay algunas personas empleadoras que necesitan ahorrar costes para sobrevivir económicamente. Estas personas prefieren personas trabajadoras inmigrantes, dado que suelen estar dispuestas a trabajar por salarios verdaderamente bajos. Así se constata en el estudio llevado a cabo por el Colectivo IOE (1999), donde las personas empleadoras destacan la necesidad de contratar mano de obra barata que esté dispuesta a trabajar largas horas, moverse entre trabajos y poder llevar a cabo una amplia gama de tareas. Justifican así la presencia de mano de obra extranjera como el recurso más barato, ya sea en términos de salarios más bajos o porque les permite recurrir a la economía sumergida.

En otro de los estudios (COLECTIVO IOÉ, 2001), se obtiene la conclusión de que las sociedades laborales más asentadas y competitivas, que ocupan posiciones de liderazgo en la cadena jerárquica de empresas, prefieren contratar a personas trabajadoras autóctonas. Por ejemplo, en grandes empresas de la construcción, hoteles y restaurantes de varias estrellas, etc. En cambio, las empresas de menor rango, donde predominan las personas empleadas poco cualificadas y sin apenas formación, son las que a más personas inmigrantes contratan. Y ello porque en estos casos el riesgo empresarial se compensa con la explotación en mayor medida de la mano de obra extranjera, dando lugar a unas relaciones laborales que a veces se corresponden con las de épocas pasadas.

### El papel de los sindicatos

En la situación actual, donde predomina la segmentación del mercado laboral y la flexibilización de las condiciones de trabajo, los sindicatos encuentran serias dificultades para atraer a miembros del segmento más precario del mercado laboral, precisamente donde están empleadas las personas trabajadoras no pertenecientes a la Unión Europea. Esto hace que sea más difícil para los sindicatos representar los intereses de aquellos que compiten abiertamente con las personas trabajadoras en la economía formal, es decir, aquellas que trabajan en la economía sumergida y que participan sobre la base de un sistema de valores diferente.

Además de estas dificultades a las que se enfrentan los sindicatos existen otros que atañen a las personas extranjeras. En primer lugar, la mayoría de las personas inmigrantes están empleadas en sectores sobre los que hay poco control legislativo, con bajos niveles de afiliación sindical. Además, la mayoría de

las personas extranjeras no tienen experiencia en las prácticas sindicales de su país de origen. Y, en segundo lugar, porque normalmente, los sindicatos tienen poco impacto entre las personas trabajadoras inmigrantes, o estas últimas las conocen y las usan simplemente como organizaciones que ofrecen servicios tales como asesoramiento legal o ayuda con los permisos de trabajo.

### Personas trabajadoras autóctonas

Las condiciones materiales influyen claramente en las actitudes de los individuos y grupos, especialmente en los niveles inferiores de la estructura ocupacional y en los de las clases sociales. Las actitudes prejuiciosas y los comportamientos xenófobos reflejan la imagen y la percepción del colectivo inmigrante no solo como una amenaza sociocultural, sino también como una amenaza económica. De acuerdo con el estudio llevado por el COLECTIVO IOÉ (2000), las personas trabajadoras autóctonas no cualificadas consideran a las personas inmigrantes como competidoras de los mismos puestos de trabajo. En consecuencia, la mayoría de las personas trabajadoras locales rechazan a las personas inmigrantes y están de acuerdo con las medidas políticas para cerrar las fronteras. En opinión de estas personas, las personas extranjeras son intrusos e intrusas que presionan para reducir los salarios y empeorar las condiciones de trabajo.

En el presente trabajo vamos a prestar especial atención a las discriminaciones que se dan en el ámbito del acceso al empleo en general, y en los procesos de selección en particular. Siguiendo a BLASCO (1996) la discriminación puede ocurrir en cualquiera de las diferentes fases del proceso de selección que se resumen en la detección de la necesidad de cubrir un puesto de trabajo, análisis del mismo, reclutamiento, evaluación de candidatos y toma de decisiones. En estas fases la discriminación puede ser consciente o inconsciente. En algunos podrá reconocerse con facilidad, por ejemplo, si en la fase de reclutamiento se inserta un anuncio en un medio de comunicación y se manifiesta expresamente el motivo discriminatorio ("se necesita formadora", preferentemente varón"). En otros casos la discriminación puede estar oculta y solo ser descubierta mediante métodos estadísticos adecuados (GARCÍA IZQUIERDO y GARCÍA IZQUIERDO, 2007).

En este sentido debemos hacer mención a la mayor investigación sobre discriminación laboral realizada hasta la fecha en Europa. En ella se revela que los hijos e hijas de inmigrantes sufren discriminación en el acceso al empleo (GEMM 2019). Esa es la principal conclusión del proyecto europeo GEMM, en el que participan investigadores e investigadoras de la Universidad Carlos III de Madrid. Se calcula que en la actualidad hay en Europa 19 millones de personas que son hijos de inmigrantes, 6 millones de las cuales tienen progenitores nacidos fuera de la UE. Casi 1 de cada 4 jóvenes menores de 18 años en España

es descendiente de padres nacidos en el extranjero. Muchos de estos “nuevos europeos” están incorporándose ahora al mercado de trabajo. Una de las preguntas que se plantearon los investigadores e investigadoras es si lo hacen en igualdad de condiciones que los hijos e hijas de progenitores autóctonos. Para responder a la misma, los investigadores del proyecto GEMM (Growth, Equal Opportunities, Migration & Markets) estudiaron el acceso al empleo de jóvenes descendientes de inmigrantes en cinco países europeos - Alemania, España, Gran Bretaña, Holanda y Noruega - a partir del análisis del comportamiento real de más de 19.000 empresas. Para ello, compararon la respuesta que reciben estas personas candidatas por parte de las empresas analizadas con la de candidatos de idénticas características curriculares pero de progenitores autóctonos. De este modo, se estima el grado de discriminación en cada uno de los países del estudio. Según los investigadores e investigadoras, los resultados del estudio revelan “la existencia de discriminación en el acceso al empleo para los hijos e hijas de inmigrantes en todos los países analizados”. En términos comparados, Reino Unido y Noruega presentan los niveles más altos de discriminación, mientras que España y Alemania presentan los niveles más bajos. En lo que se refiere específicamente a la discriminación por fenotipo, España muestra los niveles más bajos de todos los países analizados. Los resultados del estudio permiten además conocer un poco mejor los procesos de decisión que se esconden detrás de la discriminación por parte de las empresas.

## 6. La libertad de empresa y sus límites

El conflicto entre los intereses de la persona empleadora y la trabajadora se refleja en la concurrencia entre los derechos de esta última y el principio de autonomía privada, que en el ámbito laboral se manifiesta en la libertad de empresa (RODRÍGUEZ YAGÜE, 2007). La libertad de empresa, reconocida en el artículo 38 de la Constitución, comprende, en primer lugar, la de su creación y establecimiento y, como consecuencia de ello, la de organizarla y dirigirla. De esa libertad de organizar y dirigir la empresa nace el poder de dirección de la persona empleadora, necesario para asegurar el funcionamiento de la misma y la obtención del beneficio económico final (GARCÍA FERNÁNDEZ, 2013). Por tanto, forman parte del contenido esencial de esta libertad los poderes empresariales de selección, organización y control de las personas trabajadoras subordinadas. No obstante, este derecho de la persona empleadora está sujeto a una serie de límites. Además, creemos que es importante mencionar que, atendiendo a los artículos 3.1.c) y 3.5 del Estatuto de Trabajadores, no se pueden establecer

# CON-TRATO DESIGUAL

## La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo

condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos; ampliándose esta afirmación a la imposibilidad de disponer o renunciar a derechos, antes o después de su adquisición, reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario o que sean considerados indisponibles por convenio colectivo, si bien en convenio es posible pactar cláusulas de renuncia de derechos (STSJ Asturias 22-05-2009 (R. 730/2009).

A la hora de abordar el tema del acceso al empleo y los procesos de selección de personal, resulta necesario mencionar el derecho constitucional a la igualdad de trato y no discriminación en su proyección en el acceso al empleo.

El artículo 14 de la Constitución española contiene, por un lado, una cláusula general de igualdad y, por otro, un mandato de no discriminación por razones específicas que se identifican en el propio artículo. Es importante diferenciar el derecho de no discriminación del derecho a la igualdad. No toda diferencia de trato está prohibida por el ordenamiento jurídico, sino solo aquella que esté basada en una justificación objetiva y razonable. Tampoco toda diferencia de trato, aunque esté injustificado, supone una discriminación, que solo existirá cuando el trato desigual incida en alguna de las causas expresamente prohibidas en la Constitución o en el Estatuto de Trabajadores.

La primera cuestión que debemos plantearnos es si dentro del Derecho privado rige el principio de igualdad. Este planteamiento nos lleva al debate surgido en la mayoría de sistemas normativos del mundo sobre el alcance de la protección de los derechos fundamentales cuando se trata de relaciones entre personas particulares (VALADÉS, 2011), más conocida como "la eficacia horizontal de los derechos fundamentales" (VIVAS TESÓN, 2008). Pues bien, respuesta debe ser negativa.

La igualdad de oportunidades en un ámbito concreto como es el laboral no quiere decir que todas las personas seamos iguales, sino que los criterios para acceder al mercado de trabajo no deben estar basados en estereotipos o prejuicios respecto a ciertos colectivos sociales, étnicos o raciales (GARCÍA IZQUIERDO y GARCÍA IZQUIERDO, 2007). Y es que una exigibilidad ilimitada de la igualdad en el ámbito laboral, en toda decisión de la persona empleadora en el marco de la relación pre- y contractual con las personas trabajadoras, impediría y dificultaría el ejercicio de la autonomía de la voluntad de la persona empleadora y pondría en peligro el ejercicio de los poderes de organización de su empresa (RODRÍGUEZ YAGÜE, 2011). Además, el respeto del principio de igualdad exigirá una oferta pública y general de los empleos ofrecidos por la persona empleadora. La aplicación del principio de igualdad solo se impone cuando la parte empleadora sea la Administración Pública. (CÁMARA BOTÍA, 2001). Por tanto, a la

persona empleadora que va a contratar no le obliga el principio de igualdad en el empleo, pero sí, el principio de no discriminación. En este sentido, se ha afirmado que “la autonomía de la voluntad y la libertad de contratar presuponen de por sí una absoluta discrecionalidad del empresario en la elección de los trabajadores que contrata. Como límite extraordinario a esa libertad aparece la prohibición de discriminación, que no quiere suprimir esa libertad, sino tan solo un uso ilegítimo de la misma” (RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, 1983) De sostenerse lo contrario “quedarían al margen de tutela algunas de las más notorias consecuencias de la discriminación como mal social a erradicar por mandato constitucional (las especiales dificultades en el acceso al empleo de los colectivos discriminados o, en el caso de la mujer, la continuidad de su propia carrera profesional por la maternidad) y, además, quedarían virtualmente vacíos de contenido compromisos internacionales adquiridos por España en esta materia, de cuya virtualidad interpretativa de lo dispuesto en el artículo 14 CE no cabe dudar (artículo 10.2 CE)” (STC 173/1994, de 7 de junio). Así lo declara también la STC 41/1999, de 22 de marzo, al recordar que la prohibición de discriminación del artículo 14 CE constituye “un límite al ejercicio de la libertad empresarial de contratación, también aplicable a la fase de acceso al empleo”.

## 7. La discriminación en los procesos de selección: dificultades probatorias

Este informe se centra en la discriminación en procesos de selección de personal. El otro ámbito amplio de la discriminación referido a la discriminación en las condiciones laborales queda excluido del objeto de este estudio. Hoy en día, es evidente el cambio producido en las herramientas que existen para los procesos de selección de personal. De anuncios en periódicos se ha pasado a plataformas de internet como los medios más habituales en los procesos de selección. Ello sin olvidar el activo papel que tienen las llamadas empresas de trabajo temporal (ETT). Todo ello hace que el propio estudio de la discriminación en estos procesos sea complejo y obligue a analizar algunas de estas diferentes modalidades de selección.

En todo caso, un elemento común a todos estos diferentes canales de selección es el elemento discriminatorio referido en concreto al origen étnico o racial. La discriminación en estos procesos es también un elemento que no se ha modificado en el tiempo. Aunque hayamos pasado del anuncio en el periódico a las nuevas tecnologías resulta muy difícil detectar el trato desigual en un proceso de



# CON-TRATO DESIGUAL

## La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo

selección. Al igual que ya pusiera de manifiesto el estudio de referencia en esta materia elaborado en el año 1995 por el Colectivo IOE, la entrevista personal es el instrumento más claro para observar un trato desigual en un proceso de selección de personal. El estudio concluyó que los jóvenes varones marroquíes semi-cualificados 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 (COLECTIVO IOÉ, 1995).

El envío de currículos a estas plataformas que han surgido hoy en día en internet son eficaces para mediar la discriminación únicamente en el caso en el que tras el envío se produce algún tipo de contestación que marque una diferencia. Llegar a conocer esta circunstancia obliga a un seguimiento muy extendido en el tiempo de los curriculums enviados. Otros medios de envío de curriculums como el email o WhatsApp no son tampoco muy eficaces dado que en no pocas ocasiones lo que nos encontramos es una respuesta automática.

Así las cosas, el ámbito que queda libre de interferencias tecnológicas donde se va a poder observar un trato más directo y natural es evidentemente la entrevista. Pero la entrevista requiere a su vez de elementos que ayuden a su verificación y difusión. Nos referimos por ejemplo a la posibilidad de grabar la entrevista, posibilidad abierta siempre que la realice alguno de las personas interlocutoras que participan en la misma. De lo contrario, si una tercera persona graba una conversación ajena, se estaría vulnerando el derecho fundamental a la intimidad.

Ante la dificultad probatoria que se observa a la hora de exteriorizar los diferentes casos de discriminación que pueden producirse en estos procesos de selección, hemos optado por la herramienta del testing.

### 8. Testing de situación

El testing es un método basado en pruebas o «experimentos» realizados en determinados lugares, en un plazo de tiempo limitado y distintas situaciones, mediante el cual se analiza la presencia o ausencia de discriminación, el trato recibido, etc. Quienes investigan emparejan personas de similares características para no alterar el resultado esperado.

El testing como instrumento de medición tiene una larga tradición en EEUU que se remonta a los años 50 y 60 para determinar la violación de los derechos civiles (LEVITT, 2004). En términos generales, y como método de medición de la discriminación indirecta, en la sociología el testing forma parte de la metodología que prueba la discriminación por medio de las estadísticas (FIX Y AUSTIN, 1998). Se basa en la comparación estadística entre las composiciones de dos grupos, un grupo «de referencia» (grupo de partida) y un grupo «de llegada», que incluye a todas las personas que hayan pasado la prueba cuyo impacto se trata de medir. En el seno de cada uno de estos grupos, los individuos deben estar repartidos en dos clases, A y B, que corresponden respectivamente a la clase dominante o mayoritaria y a la clase tradicionalmente desfavorecida o minoritaria: la distinción entre las dos clases descansará en criterios tales como el sexo, la raza o el origen étnico, la religión, la edad, la discapacidad o la orientación sexual. Cuando los miembros del grupo B estén sustancialmente peor representados en el grupo de llegada la medida que se intenta evaluar será constitutiva de discriminación indirecta (DE SCHUTTER, 2003).

Para la discriminación directa, sin embargo, se suele recurrir a los test de situación, es decir, un comportamiento que consiste en tratar de forma menos favorable a una persona debido a que presenta una característica particular.

El Testing ofrece muchas ventajas, una de ellas es la fuerza narrativa, la capacidad de convertir estudios en historias. Además, es un método directo que permite observar el trato desigual que reciben las personas dependiendo de la raza, etnia u origen. La efectividad del testing queda avalada por varios estudios. Así por ejemplo, un estudio sobre discriminación en el alquiler de la vivienda realizado en el área metropolitana de Denver (Colorado, EE.UU.) a través de esta técnica, dio como resultado que en 8 de cada 12 ocasiones, o, lo que es lo mismo, el 67 por ciento del tiempo, los voluntarios de raza blanca fueron tratados de una forma más favorable por la agencia inmobiliaria que los voluntarios americanos africanos: posibilidad de visitar la vivienda, ventajas en el aval, información sobre financiación, etc. (DENVER METRO FAIR HOUSING CENTER, 2014).

Destacamos un test de situación llevado a cabo también en Francia con un tema poco estudiado, pero no por ello carente de interés, la discriminación en el acceso a un puesto de trabajo motivada por el aspecto físico (GARNER-MOYER, 2009). Dos candidatos, el uno de aspecto físico atractivo frente al otro, acuden a una entrevista de trabajo. En todas las entrevistas en las que al menos uno de los dos candidatos fue convocado, el candidato atractivo se vio favorecido en el 42% de las entrevistas y el otro candidato de aspecto no atractivo en sólo el 16,5% con una tasa diferencial del 26%, superior al 15% que establece la OIT para considerar que ha existido discriminación.

Los test de situación han recibido varias críticas, fundamentalmente del ámbito judicial. Por un lado, es necesario para la validez del test como prueba, que quienes actúan como participantes en la prueba no provoquen el resultado discriminatorio, es decir, que el comportamiento discriminatorio se habría producido incluso en ausencia de la interpretación de una situación artificial. En segundo lugar, es importante el rigor metodológico para que este tipo de test sea admitido como prueba por los tribunales. El primero de los requisitos tiene relación con el tema de los testigos ocultos, desarrollado por la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en varias sentencias y la prohibición de provocación (DEL CARPIO DELGADO, 2007). Sobre esta cuestión es interesante destacar una Sentencia del Tribunal de Casación de Francia de 11 de junio de 2002, dictada en un recurso de la asociación SOS Racisme que recurrió únicamente a sus miembros o simpatizantes a los que se informó debidamente que la finalidad de la operación no era entrar en «La Nuit», en el «Soleil» o en el «Toro Loko», sino demostrar la segregación existente a la entrada de estos establecimientos.

## 9. Objetivos y método

El testing laboral se puso en marcha con el objetivo de analizar la discriminación en el acceso a ofertas laborales a través de plataformas online de búsqueda de empleo. Los objetivos se pueden resumir en los siguientes términos:

### **Objetivo General 1.**

Reflejar la discriminación que se produce por razones étnicas y raciales en los procesos de selección de personal de las ofertas de empleo a través de un sistema de medición fiable.

# CON-TRATO DESIGUAL

## La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo

### Objetivo Específicos

O.E. 1.1. Sistematizar la información obtenida del testing.

O.E. 1.2. Denunciar las situaciones de discriminación que nos encontremos durante la realización del proyecto con el fin de promover las relaciones de igualdad entre las personas, así como la igualdad de oportunidades.

O.E. 1.3. Visibilizar dichas conductas y promover la sensibilización ciudadana.

### **Objetivo General 2.**

Contribuir a la erradicación de la discriminación por motivos raciales y étnicos hacia la población inmigrante en los procesos de selección de personal realizados a través de ofertas de empleo.

#### Objetivos específicos

O.E. 2.1. Promover entre la población inmigrante la utilización de las herramientas e instrumentos existentes para denunciar y exigir reparación cuando sean víctimas de discriminación en procesos de selección de personal.

O.E. 2.2. Facilitar a las personas víctimas de discriminación el acceso a un itinerario integral de atención (social, jurídica, psicológica...) y acompañamiento a seguir en su proceso de denuncia y exigencia de reparación.

### **Objetivo General 3.**

Entablar un diálogo entre la administración, las empresas de contratación de personal y el colectivo inmigrante para frenar este tipo de discriminación.

#### Objetivos específicos

O.E. 3.1. Establecer recomendaciones dirigidas a las agencias de contratación precedida de una reflexión conjunta.

O.E. 3.2. Involucrar al mundo académico/técnicos de empleo, trabajadores sociales sobre los límites entre la libertad de contratación y la prohibición de discriminación.

O.E. 3.3. Concienciar a la población migrante de que este trato no debe interiorizarse como algo normal, sino que son sujetos de discriminación y que tal hecho es denunciabile.

**Personas participantes.** Si bien el diseño inicial del proyecto preveía el envío de curriculum a ofertas de empleo de diferentes puntos del Estado español, teniendo en cuenta que la ejecución de esta primera fase se desarrollaba en Guipúzcoa, se optó por el envío de curriculum a ofertas del País Vasco. En un contraste de plataformas que ofertaban puestos de trabajo en otras provincias se observó que no existía ninguna diferencia entre concentrar los envíos en una Comunidad Autónoma o extenderla a otras comunidades del Estado. En resumen, el resultado no habría variado de haberse extendido el envío de curriculum a otras provincias.

\* En mitad del proceso cambió de número de teléfono, por lo que no es posible cuantificar el número de respuestas recibidas por esta persona.

# CON-TRATO DESIGUAL

## La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo

En total son siete las personas que han participado. La selección de las personas participantes se ha guiado en base a dos criterios. En primer lugar, la investigación pretende estudiar la existencia de discriminación por razón de raza, por lo que han participado dos personas del País Vasco, dos personas originarias de Colombia, dos magrebís y un gambiano. En segundo lugar, el testing busca analizar la variable del género, tratando de establecer dos tipos de correlaciones; por un lado, la existencia de una conexión entre el género de las personas y las facilidades/dificultades para acceder a un puesto de empleo, y, por otro lado, la relación entre el género y el tipo de empleo al que se accede. Por lo tanto, por cada territorio han participado tres parejas compuesta por un hombre y una mujer, exceptuando el caso de Gambia, puesto que resultó muy difícil encontrar a una mujer con las condiciones necesarias para participar en el proyecto (contar con un número de NIE, tener entre 25 y 35 años, etc.).

Una vez realizada la selección de las personas participantes, se procedió a la elaboración de los currículums. Después de analizar las ofertas de empleo de las plataformas y en base al ámbito mayoritario, se optó por crear un perfil con grados medios o superiores relacionados con la fabricación mecánica (Grado Superior en Mecanizado, Grado Superior en Fabricación Mecánica) y experiencia profesional de entre 1 y 5 años. Ante las sospechas que podría levantar el envío de siete currículums exactamente iguales, optamos por crear perfiles similares, tratando de beneficiar siempre los perfiles de las mujeres y las personas no autóctonas.

El próximo paso consistió en la elección de las plataformas de búsqueda. Se optó por incluir aquellas que contaran con una cantidad considerable de ofertas en los territorios definidos, de cara a obtener unos resultados concluyentes. Por todo ello, son cinco las plataformas utilizadas en este testing: Adecco, Eulen, Grupo Norte, Infojobs y Milanuncios. En todas ellas es imprescindible registrarse, excepto en Milanuncios, donde las personas interesadas envían un mensaje al/a la empleador/a través de la plataforma, sin necesidad de contar con una cuenta en ella. Las plataformas solicitan los datos personales (nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nacionalidad, número de DNI/Pasaporte/NIE) para realizar el registro. Después de efectuar el registro, es necesario completar un currículum donde se especifican los datos personales (nombre y apellidos, dirección de la vivienda habitual, ciudad/pueblo de residencia, número de teléfono), la formación académica y la experiencia laboral.

Tras estructurar la base del proyecto, se procedió al envío de currículums. Esta fase se inició el 15 de abril y se prolongó hasta el 13 de mayo. Durante ese periodo se mandaron 611 currículums a 87 ofertas de empleo incluidas en el apartado de *Profesiones, artes y oficios*, que comprende ocupaciones como tornero/a,

técnico/a operario/a de mecanizado, etc. Con respecto al reparto en los tres territorios, cabe señalar que 37 de esas ofertas corresponden a Gipuzkoa, 26 a Araba y 20 a Bizkaia.

A fecha de 25 de junio, después de que hayan pasado dos meses de los primeros envíos, los envíos realizados mediante las plataformas Eulen y Milanuncios no han recibido respuesta alguna. No ha sucedido así en el caso del resto de plataformas. En total se han recibido 266 respuestas:

- Adecco: 7
- Grupo Norte: 35
- Infojobs: 224

Resulta necesario señalar que entre todas esas respuestas la mayoría han sido negativas; tan solo 27 han sido positivas. A continuación se detalla la cantidad de respuestas positivas recibidas por cada persona participante:

- Hombre magrebí: 2
- Mujer magrebí: 0
- Mujer autóctona: 11
- Hombre autóctono: 8
- Hombre latino: 2
- Mujer latina: 2\*
- Hombre gambiano: 3

La mujer autóctona ha sido la persona que más respuestas positivas ha recibido, seguida muy de cerca del hombre autóctono. Pero el número de respuestas es muy bajo en comparación con la cantidad de mensajes enviados. Por lo que no se pueden desprender conclusiones fundamentadas. En relación a estos datos, cabe mencionar que la mayoría de las respuestas han sido por vía telefónica.

Por último, queda recopilar ciertas reflexiones en torno a dificultades que han ido surgiendo a medida que avanzaba la investigación. En primer lugar, muchas de las plataformas exigen completar un pequeño formulario previo a la inscripción en la oferta, que consta de entre una y cuatro preguntas con opciones múltiples en la que se solicita información específica relacionada con la oferta. A través de dicho formulario las plataformas pasan un filtro automático de las solicitudes. En segundo lugar, es necesario enviar una gran cantidad de currículums para obtener resultados concluyentes. Pero el currículum y el número de ofertas ofrecidas en los territorios seleccionados suponen un límite, debido a que es difícil encontrar tal cantidad de ofertas que se ajusten al currículum elaborado. Durante los días 20 de mayo y 10 de junio de manera paralela a la primera fase se puso en marcha la segunda fase. Con la experiencia adquirida en la primera

# CON-TRATO DESIGUAL

## La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo

fase se modificó el perfil de la experiencia laboral para adaptarlo al sector de la hostelería. Tras un primer repaso a los anuncios en prensa se observó que con la llegada del verano el sector de hostelería destacaba en número de ofertas. Se seleccionaron 19 anuncios en prensa en los que se requería el envío de CV a través de email o bien se indicaba un número de teléfono al que llamar. Cada uno de los siete participantes envió ocho correos, (56 en total). Se obtuvieron 8 respuestas, de las cuales cuatro solicitaban más información sobre el curriculum enviado y otras cuatro acusaban recibo del envío. Sin embargo, es preciso señalar que del reducido número de respuestas no hay datos que puedan constatar un trato desigual.

El 29 de junio se realizaron llamadas de teléfono a anuncios de hostelería de la zona de Gipuzkoa en los que se precisaba camarera/o o cocinero/a. Se llevaron a cabo cinco llamadas de dos personas, (autóctona-extranjera). En tres de las llamadas se precisaba incorporación inmediata y experiencia, no siendo relevante el origen. En dos se solicitó el envío de curriculum por WhatsApp, siendo esta petición igual a ambos intervinientes. No hubo por tanto diferencia de trato. No obstante, este fue un ensayo que en el segundo semestre se ampliará a otros territorios y sectores laborales.

La tercera fase correspondiente a las entrevistas se empezó a diseñar a comienzos del mes de septiembre. Desde el primer momento se observaron las dificultades que entrañaba esta fase. Al tratarse de entrevistas de trabajo no era posible falsear el curriculum y se precisaba que la persona autóctona y la persona extranjera tuvieran una experiencia laboral similar. Por otro lado, se observó que en algunos ámbitos laborales la demanda era mayoritariamente extranjera, de manera que observar un posible caso de discriminación resultaba casi imposible (nos referimos por ejemplo al ámbito del empleo doméstico). No obstante, y como quiera que son varios los testimonios que dan cuenta de que en estas entrevistas de forma indirecta (y en ocasiones también de manera directa) se aprecia un trato discriminatorio optamos por entrevistar a personas que hubieran participado ellas mismas en procesos de selección de personal. En este informe se recogen algunas de estas entrevistas, que se adjuntan completas en los anexos.

La entrevista tenía por objeto conocer experiencias de discriminación en el acceso al empleo. Para ello, se ha optado por encuestas y entrevistas abiertas. Los territorios de Galicia y Navarra elaboraron una encuesta semi-cerrada con cinco preguntas, relativas al tipo de discriminación, el momento, el ámbito y si se interpuso denuncia o no. Para el envío de las entrevistas se utilizó la base de datos de las Oficinas de Información y Denuncia de SOS Racismo de Galicia y Navarra

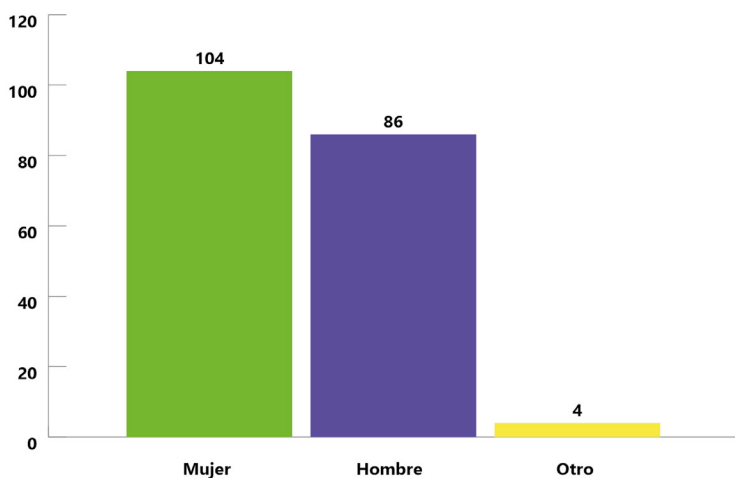
# CON-TRATO DESIGUAL

## La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo

en las que aparecían registradas personas que habían denunciado casos de discriminación en procesos de selección. A través de la web de estos territorios y del envío de correos se difundió un drive en el que se contenía la encuesta a rellenar.

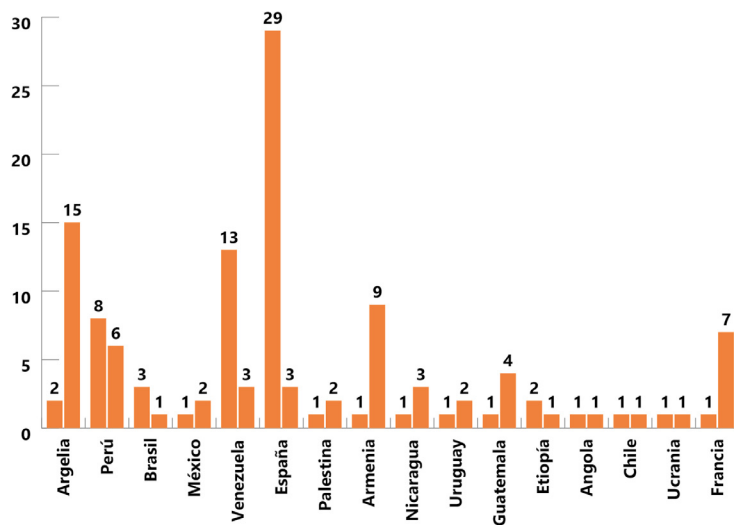
A continuación, exponemos los datos de estas encuestas comenzando por el número del total de encuestas realizadas que fueron 194, de las cuales 135 correspondieron a Galicia y 59 a Navarra.

### Género de las personas encuestadas



La mayor cantidad de mujeres que de hombres puede ser indicativa de una mayor presencia de la discriminación por género lo cual plantearía el debate de la llamada discriminación interseccional que al no ser objeto específico de estudio de este informe únicamente queda apuntado como elemento a tener en cuenta.

### Nacionalidad



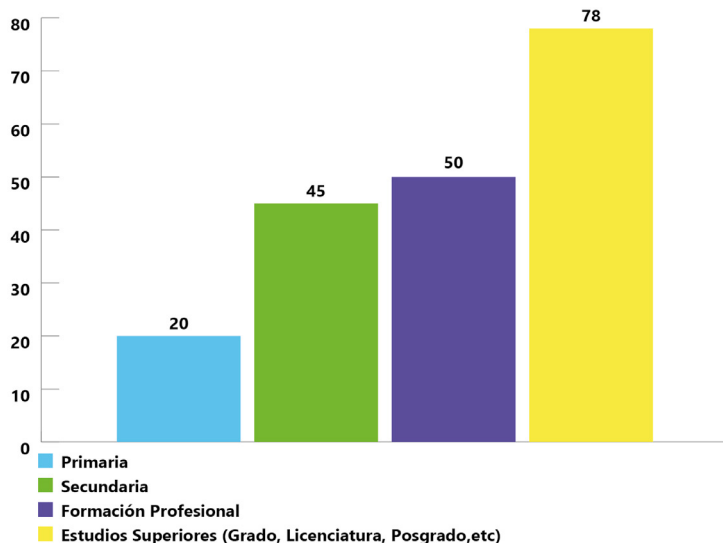
Las nacionalidades están bastante repartidas. El hecho de que la nacionalidad española sea la más destacada explica que la discriminación en estos procesos de selección se guía por aspectos físicos u otros que denotan un origen nacional diferente, sin que importe la situación legal. En definitiva, la discriminación se dirige a la persona racializada al margen de su situación administrativa o incluso de nacionalidad.



# CON-TRATO DESIGUAL

La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo

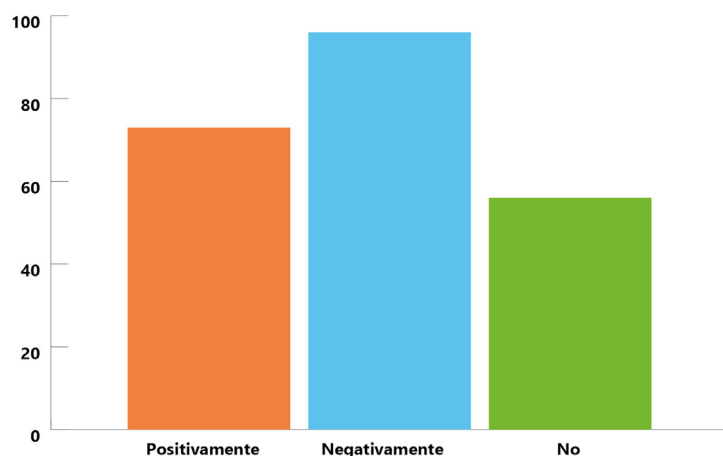
## Formación



A través de las entrevistas y del resultado de la encuesta se observa que a discriminación en procesos de selección no depende de la formación. De manera que en ámbitos laborales de baja cualificación con escasa oferta y alta demanda se articulan unos mecanismos de selección que terminan por generar un trato diferente en función del origen. Y

esta misma situación se produce en ámbitos académicos o de cierta cualificación, aunque de manera menos explícita a través de la necesidad de un plus de actividad probatoria e la titulación o en las cualidades que figuran en el curriculum.

## ¿Considera que ha sido discriminado en el acceso al trabajo, ya sea positiva o negativamente?



La encuesta fija un apartado de discriminación positiva que merece ser explicado. En no pocas ocasiones, tal como se refleja en la encuesta, la sensación percibida en procesos de selección de personal es de discriminación positiva. Ahora bien, ello no debe interpretarse como equiva-

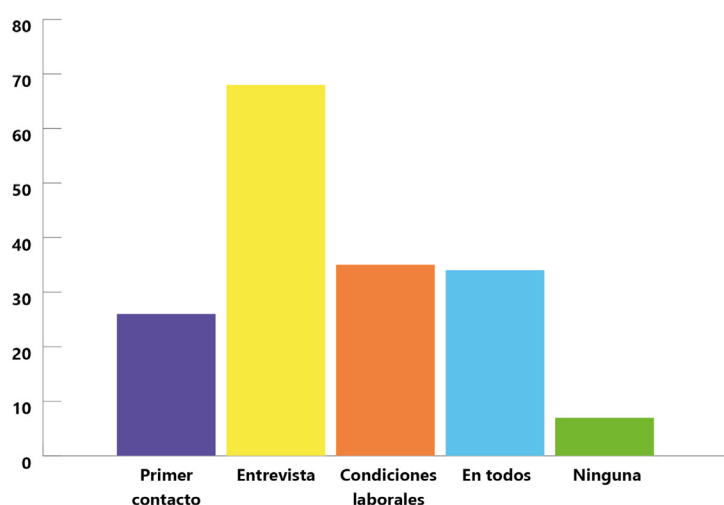
lente a un trato diferenciado que intenta descompensar determinada discriminación histórica en su conceptualización sociológica. Para este informe utilizamos el término de discriminación positiva para señalar que el trato diferenciado puede expresarse no solo como rechazo a ser seleccionada para un puesto de trabajo, sino que se selecciona la persona racializada porque se supone que va a generar

# CON-TRATO DESIGUAL

## La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo

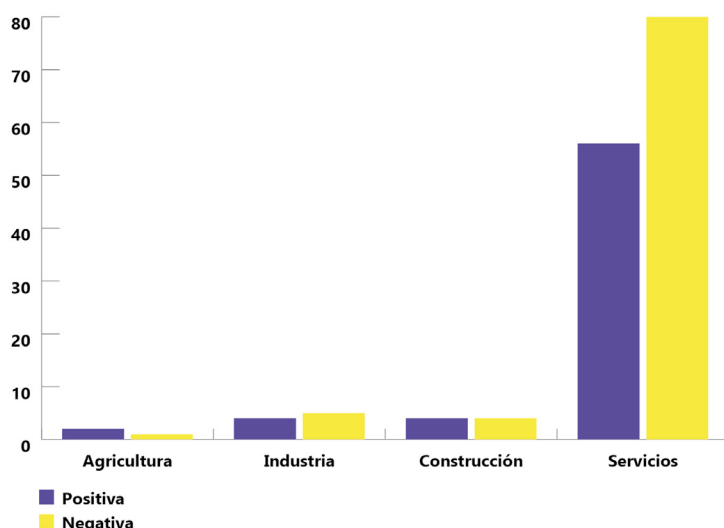
menos problemas, porque va a aceptar condiciones laborales peores, etc. De manera que los gruesos de contestaciones a esta pregunta están referidas a estas situaciones y en algunos casos se puede hablar de discriminación positiva referida a ciertas calidades que resultan determinantes para la selección. A modo de ejemplo, el conocimiento de idiomas o las costumbres culturales de la clientela de un establecimiento.

### En referencia a la discriminación, ¿se ha dado en el primer contacto con el empleador, durante la entrevista o en los términos y condiciones del trabajo?



Las encuestas reflejan que la entrevista es el filtro más utilizado a la hora de generar un trato diferenciado en procesos de selección. Esto genera un problema de prueba dado que una entrevista de trabajo está sujeta a un grado de subjetividad difícil de controlar. No obstante, destaca también las sensaciones percibidas de discriminación en todas las fases.

### ¿En qué ámbito se ha dado la discriminación positiva? ¿Y la negativa?



A la hora de buscar una respuesta que explique por qué la discriminación se manifiesta de manera tan destacada en el sector servicios son varias las causas a tener en cuenta. Por un lado, es un sector en el que el trabajo de cara al público condiciona la selección por perfil étnico. Por otro lado, las

# CON-TRATO DESIGUAL

## La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo

estadísticas ofrecidas al comienzo de este informe muestran que el sector servicios es uno de los nichos laborales con mayor presencia de población migrante. En suma, este resultado apunta a la necesidad de un tratamiento específico de sector servicios a la hora de medir la discriminación.

Cabe mencionar que prácticamente ninguna de las personas a las que se realizó la encuesta interpusieron una reclamación o una denuncia por la discriminación sufrida. Esto se debe, mayoritariamente, al miedo a las posibles represalias, la desconfianza hacia la policía, la falta de información y por pensar que no serviría de nada.

Junto a estas encuestas, el territorio de Gipuzkoa realizó varias entrevistas a personas que habían denunciado en las Oficinas de Información y Denuncia situaciones de discriminación en el acceso a determinados empleos. El objetivo de estas entrevistas era completar la información facilitada a través de las encuestas, profundizando aspectos que las encuestas no pueden recoger. Otro de los objetivos que perseguía la entrevista era recoger el testimonio de personas que hubieran intervenido en procesos de selección de personas, a fin de conocer en última instancia cuáles son los mecanismos y motivaciones que giran alrededor de estos procesos de selección de personal.

Una de las entrevistas se refiere a una persona que habiendo trabajado como una encargada de una tienda, nos relata como la obligaban a discriminar en los procesos de selección del personal. Recibía indicaciones de qué tipo de personas tenía que contratar, teniendo en cuenta criterios de nacionalidad, edad, imagen, situación familiar y personal, etc. Según nos cuenta, lo que se buscaba era personas dispuestas a trabajar mucho y cobrar poco, aceptando unas condiciones realmente precarias. La razón por la cual se buscaba a personas que estaban en riesgo de exclusión social y vulnerabilidad era el tipo de contrato que se les ofrecía, consistente en trabajar 36 horas semanales, una jornada completa, por un sueldo correspondiente a una media jornada.

Destacamos que, entre las razas y etnias, así como nacionalidades expresamente prohibidas se encontraban las personas marroquíes, argentinas, pakistanís, las de raza negra, iraníes, la de etnia gitana.

En este caso la discriminación se realizaba de manera indirecta, dado que las verdaderas razones para no contratar a esas personas permanecían ocultas, bien ni siquiera llamándoles para una entrevista, bien diciéndoles que se les llamaría. Es por ello que nos comenta la persona entrevistada que ni siquiera las personas discriminadas eran conscientes de que se les estaba discriminando, o lo consideraban algo normal por el mero hecho de ser personas extranjeras.

Desde la experiencia de la parte discriminada se resume a continuación la entrevista realizada a una persona que tras haber sido seleccionado para un puesto de trabajo de comercial y tras la entrevista se le cambia de puesto de trabajo dándole a entender que la causa de tal modificación era su origen latinoamericano.

## 10. Conclusiones y recomendaciones

1. Los sistemas de acceso al empleo han experimentado un cambio importante con la aparición de las nuevas tecnologías. Si el anuncio en la prensa escrita era en la década pasada el método habitual de búsqueda de empleo hoy en día este sistema se ha visto superado por las plataformas especializadas en esta materia que proliferan en internet. Al margen de la dificultad que estas herramientas puedan suponer para la obtención de resultados lo que sí se aprecia de manera clara es que las ofertas que se insertan en la web no incluyen ningún requisito que suponga un trato desigual respecto a personas extranjeras.

2. Se observa que en las diferentes modalidades que se han seguido en este informe en general se aprecia una dificultad a la hora de medir la discriminación en los procesos de selección. Las razones de ello son varias.

Tal como ya ha quedado indicado en apartados anteriores el envío de currículos a las plataformas de internet no ha generado el retorno esperado en cuanto a información contrastable a pesar de haberse observado un trato diferenciado de la persona autóctona respecto a las extranjeras.

Por otro lado, en las llamadas de teléfono y envíos de e-mails se observó que en los empleos demandados en los que se establecía este canal de comunicación la urgencia por contratar estaba por encima de cualquier otra cuestión relativa al origen del demandante. No obstante, de las conversaciones registradas cabe deducir que las personas empleadoras aluden a experiencias problemáticas con personas extranjeras. Por otro lado, se constató que en el caso de personas demandantes extranjeras se enfatizaba la necesidad de cumplir con los horarios y con el trabajo ofertado, algo que no ocurría cuando era la persona autóctona quien llamaba.

Finalmente, organizar entrevistas de trabajo empleando la técnica del testing ha sido especialmente complicado al tener que buscar dos personas que posean la misma cualificación profesional y similar experiencia dado que en este caso no cabe falsear los datos aportados. No obstante, las entrevistas de contraste se han

# CON-TRATO DESIGUAL

## La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo

sustituido por entrevistas a personas que han participado en procesos de selección de personal. Y el resultado muestra claramente un trato desigual respecto a personas extranjeras. Asimismo, es de destacar el trato hacia el colectivo gitano que si bien no son extranjeras el grado de discriminación que sufren es similar o superior al colectivo de personas extranjeras.

**3.** Por último, señalar que del resultado de estas entrevistas se observa la necesidad de ampliarlas no solo a las víctimas de posibles casos de discriminación sino también a quienes participan en los procesos de selección. Solo mediante una entrevista abierta cabe extraer algún tipo de práctica discriminatoria ya que el testing no sería efectivo para estos agentes. Nos referimos por ejemplo a empresas de trabajo temporal que puedan recibir demandas por parte de empleadores que fijan criterios discriminatorios. La aceptación o no de estos criterios es algo que solo cabe conocer a través de la entrevista.

**4.** En cuanto a recomendaciones que se proponen tras el estudio realizado las mismas van dirigidas a los y las agentes que participan en los procesos de selección y a las personas extranjeras que hubieran sufrido algún tipo de discriminación en estos procesos. Respecto al primer grupo se recomienda que los curriculum sean evaluados mediante un sistema por el que se omitan los datos personales y la fotografía a través de lo que se conoce como "sistema de plicas". Este sistema garantiza que el origen o aspecto físico no condicionen la selección de personal.

Respecto a las personas extranjeras que quisieran denunciar algún caso de discriminación se recomienda grabar la entrevista de trabajo. A este respecto es importante aclarar que es posible la grabación de la entrevista sin el conocimiento del entrevistador o entrevistadora siempre que sea la persona entrevistada y no una tercera persona la que aporte esta grabación a un posible proceso judicial. La grabación resulta fundamental a la hora de probar el trato discriminatorio ya que lo habitual será que él o la agente discriminador no manifieste de manera expresa ese trato desigual.

### Referencias

AGUILAR MORALES, J. (2011). *Prejuicios, estereotipos y discriminación. Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.*

BLASCO, R. (1996). *Dossier de Evaluación y Selección de personal. Barcelona: Universitat de Barcelona.*

CACHÓN, L. (2003): "La discriminación en el trabajo de las personas inmigradas y lucha contra la discriminación". En: S. GARGANTÉ; M. PAJARES; L. CACHÓN y V. EGENBERGER. *La discriminación racial. Propuestas para una legislación antidiscriminatoria en España. Barcelona: Icaria.*

CAMARA BOTÍA, A. (2001). "Poder del empresario y prohibición de discriminación en el empleo". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, n° 33, pp-75-98.*

CHARRO BAENA, P., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. (2007). "Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación en la relación laboral". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, n° extra 3, pp. 77-120.*

CALAVITA, K. (1998). "Immigration, Law and Marginalization in a Global Economy. Notes from Spain". Irvine: University of California, Research Report.

COLECTIVO IOÉ (1995). "Discriminación contra trabajadores marroquíes en el acceso al empleo". En COLECTIVO IOÉ Y PÉREZ MOLINA, R. *La Discriminación Laboral a los Trabajadores Inmigrantes en España. Geneva: ILO, pp. 7-87.*

COLECTIVO IOÉ (1999). *Inmigración y Trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería. Madrid: IMSERSO.*

COLECTIVO IOÉ (2000). *¡No Quieren ser Menos! Exploración sobre la discriminación laboral de los inmigrantes en España. Madrid: UGT-MTAS.*

DE SCHUTTER, O. (2003). *Probar la discriminación.* Documento presentado en Migration Policy Group. Disponible en: [http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/03\\_Burden\\_of\\_proof/2003\\_De\\_Schutter\\_ES.pdf](http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/03_Burden_of_proof/2003_De_Schutter_ES.pdf)

DEL CARPIO DELGADO, J. (2007). "Los testigos anónimos en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y en la de los Tribunales Penales Internacionales 'ad-hoc'". *Revista Penal, N° 19.*

DENVER METRO FAIR HOUSING CENTER (2014). *Access denied: A Report on Rental Housing Discrimination in the Denver Metro Area*. Denver Metro Fair Housing Center.

FERNÁNDEZ GARCÍA, A. (2013). *Los procesos de selección de personal en la empresa privada: claves jurídicas*. Pamplona: Thomson Reuters.

FIX, M., AUSTIN TURNER, M. (1998). *A National Report Card on Discrimination in America: The Role of Testing*. Washington, D.c.: Urban Institute Press.

GARCÍA IZQUIERDO, A.L., GARCÍA IZQUIERDO, M. (2007). "Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 23, núm. 1, pp. 111-138.

GARNER-MOYER, Hélène. (2009). "L'Esthétisation du marché du travail: la beauté comme critère de discrimination en phase de recrutement". *L'apparence physique motif de discrimination. Colloque du 16 novembre á Lille*, pp. 48-58.

LANCEE, B., BIRKELUND, G., COENDERS, M., DI STASIO, V., FERNÁNDEZ REINO, M., HEATH, A., KOOPMANS, R., LARSEN, E., POLAVIEJA, J., RAMOS, M., THIJSSSEN, L., VEIT, S., YEMANE, R., & ZWIER, D. (2019). *The GEMM study: A cross-national harmonized field experiment on labour market discrimination: Technical report*.

LEVITT, S. (2004). "Testing Theories of Discrimination: Evidence from Weakest Link". *Journal of Law and Economics*, XLVII, pp. 431-452.

MARTÍNEZ VEIGA, U. (2001). *El Ejido, Discriminación, exclusión social y racismo*. Madrid: Catarata.

PAJARES, M. (2010). *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2010*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

REQUENA CASANOVA, M. (2011). "La tutela judicial del principio general de igualdad de trato en la Unión Europea: una jurisprudencia expansiva basada en una jerarquía de motivos discriminatorios". *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 40, pp. 767-793.

REY MARTÍNEZ, F. (2008). "La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo". *Revista Española de Derecho Constitucional*, 84, pp. 251-283.

REY MARTÍNEZ, F. (2014). "Racismo líquido". *Claves de razón práctica*, nº 237, pp. 88-95.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., BRAVO-FERRER. (1983). "No discriminación en las relaciones laborales". En VV.AA. *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, t. IV, Madrid.

RODRÍGUEZ YAGÜE, A.C. (2007). *La tutela penal del derecho a no ser discriminado. Análisis de los artículos 511 y 12 del Código penal*. Albacete: Editorial Bomarzo.

SOLÉ, C., PARELLA, S. (2003). "The labour market and racial discrimination in Spain". *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 29:1, pp. 121-140.

VALADÉS, D. (2011). "La protección de los derechos fundamentales frente a particulares". *Anuario de derechos humanos*, 12, pp. 439-470.

VIVAS TESÓN, I. (2008). "La horizontalidad de los derechos fundamentales". En VV.AA., (Eds.). *Bienes de la personalidad*. Murcia: Universidad de Murcia, pp. 205-213.



### Anexo 1 – Entrevista 1

#### **¿Es una práctica habitual diferenciar por origen a la hora de realizar contrataciones?**

En la tienda en la que yo trabajaba sí, pero no desde el principio, no desde el primer momento. Porque yo sí que fui una de las primeras personas en contratar, y no soy española. Cuando yo cogí el cargo de encargada y ya me tocaba a mí seleccionar el personal, ya me empezaron a dar indicaciones, y de ahí pues ya te ibas dando cuenta de por qué se iba cambiando la gente en la tienda, y de por qué de repente hay tanto extranjero, y no nacionales. Les hacían una especie de trampa con el contrato, para pagarles menos, pero trabajar lo mismo. Ellos trabajaban 36 horas a la semana. Eran 6 horas diarias, y cobraban algo más que una media jornada, pero no llega a ser 36 horas semanales. Yo estaba a 40 horas y trabajando 36 porque no me daba, no tenía días para trabajar las 40 horas, y cobraba casi el doble que ellos. En la entrevista se decía que esas horas se iban a devolver, pero, en realidad, no se devolvían. Entonces, que se metían más horas, sí. Porque, para empezar, siempre entrabas 15 minutos antes y salías 15 minutos más tarde, eso como mínimo. Y cuando había que montar escaparates, cuando llegaban las rebajas, o cualquier cosa. Entonces claro, metíamos horas, muchas horas. Esas horas nunca se han pagado, nunca se han devuelto. Eso a los demás, porque yo ya tenía mi devolución de horas.

Pues por eso despidieron a los españoles y empezaron a contratar a los extranjeros. El motivo era escoger a gente de la que te puedas aprovechar, tal cual. De la que podías pagarle menos de lo debido, que trabaje más horas y que no exija lo suyo, y básicamente que sea tu sirviente, como si hace falta que te traiga un café.

Entonces, nacionalidades que tenías que elegir, pues que sean extranjeros, evidentemente legales, que no sean de raza negra. Excluidos categóricamente marroquíes, gitanos, pakistanís, iraníes, indios, etc. Latinoamericanos, según. Argentinos tampoco les gustaba, porque son muy conflictivos, básicamente por eso. Por lo menos es lo que me decían, que dan mucha guerra. Luego el otro punto a mirar era la edad, no más de 30 años, si ya tenían 30 años, ahí había que hacer una valoración. Que tengan un físico "bonito". A mi me decían que tenían que ser guapos. ¿Y qué es guapo? pues bueno, más o menos ya le había pillado el gusto a mi superior: que no sean muy bajitos, que sean delgaditos, no más de una talla 38... en general, buena apariencia física. Un sumiso. No tenían que tener familia, porque si tienes una criatura evidentemente en algún momento tendrás que ir con ella al pediatra, pedir un permiso para la conciliación, etc. Con lo cual, evitar. Estudiantes, evitar también, porque tienen exámenes y tal. Nosotros trabajábamos por turnos, un día por la mañana otro día por la

# CON-TRATO DESIGUAL

## La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo

tarde. Nunca era un horario fijo. Aunque era yo la que hacía el horario, no se me permitía poner más de dos días seguidos en el mismo turno, digamos de mañana. Con lo cual los estudiantes como no iban a aceptar eso ya quedaban descartados. Había algunos que decían que no les importaba y que se podían apañar, pero no. Estudiantes fuera. Que sea gente que preferiblemente tenga una situación personal, familiar mala, porque aceptaban todas las condiciones. Básicamente daban la oportunidad a la gente recién llegada, porque aceptaban todo. Había que aprovecharse de eso.

Al final se contrataba a personas extranjeras porque si el autóctono ve que a la mínima no se respetan sus derechos se va a quejar, y sabe dónde ir a quejarse. Sabe que existe a figura de la inspección de trabajo. Sabe que va a necesitar pruebas, y las va a conseguir, si quiere. Cosa que un extranjero no sabe, o muy pocos lo saben. O aunque lo sepan, no van a usar esa herramienta porque si la usan se van a quedar sin trabajo.

### **¿La discriminación se realizaba de manera directa?**

Yo tenía los curriculums, y había que entrevistar para contratar una o dos personas. Al mirar los curriculums ya iba descartando, si aparecía la nacionalidad, la edad, y luego depende de los criterios que necesites, si tiene familia o no, que tenga disponibilidad completa. Eso es lo que yo tenía que elegir, y los que no cumplían con esos primeros criterios ya ibas descartando. Y luego ya en la entrevista era hacer preguntas sobre todo sobre la situación familiar, para ver cuál es realmente esa necesidad. Había que mirar que esa persona no tenga más apoyo, porque si esa persona tiene más apoyo por detrás, va a dejar el trabajo por sentirse explotado, y no va a tener necesidad de ese dinero. Si esa persona no tiene apoyo, la vas a contratar. Además de si da el perfil de buena apariencia física y te contesta bien a las demás preguntas.

Si yo no contrataba a una persona no le decía por qué, hacías las entrevistas y decías bueno, si eso ya te llamaré. Para que voy a hacer una contratación que a la semana van a venir y van a mirar a quien he contratado para que se vaya a la calle. Estás dando ilusiones a una persona para luego quitárselas. De hecho, las entrevistas se hacían en un espacio sin cámaras. ¿Demostrar algo? No, para nada.

### **¿Te consta que estas prácticas discriminatorias sean habituales en otras tiendas o en otros ámbitos laborales?**

Bueno, comentábamos. Tenía una dependiente de otra tienda que me comentaba que algo por ahí había, y que sí que algunas tiendas o marcas elegían las edades, para meterlos en una tienda u otra. Pero decir que hacían lo mismo que hacía yo, eso nunca me lo han dicho. Porque eso había que hablar con

otra encargada y que se te abra, y no tenía tampoco esas relaciones. Pero sí que es verdad que si veíamos en el curriculum que esa persona ha trabajado en otra tienda, me podía acercar y preguntar que cómo es esa nacionalidad, si es conflictiva o no, etc. Había que preguntar. Y lo mismo me preguntaban a mí. Conflictivo era la palabra clave, porque nadie necesita una persona conflictiva. Porque si es una persona conflictiva más o menos maneja y sabe cuáles son sus derechos, y se los va a exigir. Entonces, había que evitarlo.

### **¿Y siendo tú una persona extranjera, como te sentías?**

Pues peor. Pero me sentía mal porque me metía dentro del mismo saco. Yo nunca entendía como llegaron a contratarme a mí como dependienta. Poco a poco se fueron los españoles, me quede yo y me pusieron de encargada. Aunque sabían que había estudiado derecho, tenía mi máster, manejaba el tema de las vacaciones y tal. Era mi trabajo, me gustaba mi trabajo, pero cuando tocaba entrevistar yo ya estaba cansada de que cada dos por tres me cambiaran de personal. Pero claro era, si yo no hago esas entrevistas porque es lo que corresponde a mi trabajo, me iba fuera, y no me lo podía permitir tampoco, porque era mi pan de todos los días.

Llego un momento en el que dije, no quiero hacer más entrevistas. Si total, las personas que yo elijo luego tú las vas echando, pues haz tú las entrevistas. Yo hacía trampas también en las entrevistas, tampoco vas a descartar a todo el mundo, hay que dar oportunidades. Pero luego venían y los echaban. Entonces o dije, no voy a hacer más entrevistas. Yo lo pasaba mal.

### **¿Te decían algo por contratar a personas que no entraba dentro del perfil que se te exigía?**

Sí, claro. ¿Y por qué lo has contratado? Y yo bueno, pues porque contestó a las preguntas, porque tenía pocos currículos, aunque fuese mentira, y porque al resto de preguntas relacionadas con el puesto de trabajo pues ha contestado muy bien. Y digo pues quizás hay que cerrar los ojos a ciertas cosas que tú me has dicho que no, para poder tener a una persona contratada. Porque si no contrato a nadie, quién va a hacer el trabajo. Ere era mi argumento para todos. Pero luego les echaban.

### **¿Qué razón se les daba para despedirles?**

No daban ninguna razón. Sin más, no has superado el periodo de prueba. Y si superaba el periodo de prueba y si luego les echaban les decían es que tus números son malos. Te decían, ya vas unas cuantas semanas con esos números que son malos, con lo cual, te vas a la calle, mañana ya no vengas.

# CON-TRATO DESIGUAL

La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo

## **¿Alguna de estas personas te ha transmitido alguna vez que se haya sentido discriminada?**

Lo daban por normal. Lo daban por normal porque son extranjeros. Había gente que era muy lista también y que se sabían sus derechos. Alguno si me dijo que yo entiendo que soy una persona extranjera, y es normal el trato que recibía. Yo les decía que no es normal, pero la pena es que yo tampoco puedo hacer más. Yo sí que voy a cubrir tus números mientras pueda, pero ese trato no es normal, y mientras vayas a asumir eso, se va a seguir tratando igual. Y me decía, ya, pero eso me da para comer al menos.

Para mí, era bueno que yo fuese la encargada porque yo cubría mucho las espaldas, y al ser extranjera, el trato para mí era como si fuese entre hermanos. Pero yo a su vez tuve una encargada que nos trataba fatal, y se te quitaban las ganas de ir a trabajar. Pero porque se pensaba que éramos sus esclavos. Pero sí, hay que gente que lo asumía, y que decía que es normal que me traten así porque yo no soy de aquí. Pero eres persona, igual que los demás. Es triste.

### Anexo 2 – Entrevista 2

**Para empezar, es un breve resumen del caso. ¿Nos podrías hacer una descripción resumida del relato?**

Eso pasó en abril del año pasado. Yo acababa de llegar y estaba poniendo mi documentación en regla, y luego de ponerla en regla empecé a aplicar a todos los trabajos que pude. De uno de los sitios que me llamaron fue de una empresa que se llama D., y me llamó una persona que se llama G.S.B, el cual iba a ser directamente mi jefe. Él era el director comercial para lo que iban a ser los comerciales.

De entrada, muy bien con él. Le pareció muy bien mi perfil. Esta persona me dijo bueno, está bien tu curriculum, tienes experiencia en la parte comercial, tienes experiencia en la parte logística, etc. Tienes muy buen perfil. Me dijo, para tal día, vas a comenzar con la inducción Ya estábamos apalabrados de comenzar. Entonces, bueno, fui el primer día, llegue allí, había no recuerdo una o dos personas más que iban a comenzar ese día ya y empezamos a hablar. En lo que estamos allí de repente llega una persona, I., el dueño de la empresa de D. Yo hasta ese momento no había conversado con él. Me preguntó por mi experiencia y yo se la conté. De repente se me quedó mirando y me dijo, bueno, si empiezas a trabajar con nosotros vas a tener que decirles a las personas que vienes de bueno, que eres una importación de nosotros, de nuestra oficina en Caracas, porque tu acento no le va a gustar a mucha gente, eso puede ser limitante. Yo ahí ya me sentí un poco mal, a pesar de que yo no soy muy delicado con estas cosas. Yo no soy muy apegado a lo que es políticamente correcto o incorrecto, de verdad que no. Pero la situación me cayó mal, más que mal me dio desagrado. Pero bueno, yo no le presté mucha atención a eso y seguí.

Al siguiente día, yo agarro y voy a la inducción. Y comencé con un individuo, no era vasco, creo que era extremeño, y empecé a trabajar con él, y trabajé todo el día. La primera inducción fue un día jueves, este señor pasa el jueves, llegó el viernes, él había quedado en llamarme aproximadamente antes del mediodía. Llegó mediodía, llegó la tarde, llegó la noche, y no me llamó. En vista de eso yo le escribí, le mandé un mensaje el día sábado y le dije mira German, que no me llamaste y me dijo bueno sí el día lunes pásate por la oficina para que quedemos y hablemos. Entonces, efectivamente yo llegué a la hora pautada, a las 9:00 de la mañana y paso y me dice que sí bueno mira te tengo que decir algo, hemos estado viendo tu perfil y pensamos que no es el más idóneo para esta área. Nosotros bueno, ya te llamaremos si sale otra vacante. Venía también otra persona que también trabaja allí, es el área comercial pero ya no es de las empresas sino la parte residencial, y se sentó ahí con nosotros. Este segundo se destapó y empezó a decir que bueno, que lo que pasa es que a I, no le pareció mucho tu

# CON-TRATO DESIGUAL

## La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo

perfil. Ahí me di cuenta que el responsable de esto era I. Yo fui al grano y le dije, es decir, que I, no le parece, o puede pensar que por mi acento o por mi origen puede haber algún problema con respecto al trabajo. Y ellos me contestaron que sí. Fueron honestos conmigo. Ahí sí me fui deprimido, porque era iba a ser como tal una oportunidad de trabajo.

Resulta que en esos días coincidí con una persona que es abogado y trabaja en una asociación y yo le conté mi situación y él me dijo que obviamente eso es una actitud xenófoba, por una razón o por otra. Entonces, yo te recomiendo que vayas a SOS Racismo y hagas tu respectiva denuncia. Lo interesante es marcar un precedente porque eso ocurre mucho, y sobre todo tú eres español, pero hay mucha gente que no española que viene aquí y se encuentra con una pared en las narices. Yo lo pensé mucho, hasta que finalmente fui y hablé con una de las trabajadoras de SOS. Ella me preguntó a ver cuál era mi idea y yo ya le dije que buscar algo económico no era mi intención, que lo que me interesaba era que ese tipo de cosas no ocurran. Yo soy español y venezolano, pero otro tema es otra persona que viene de fuera, un compatriota, un venezolano que viene de llevar tantos problemas en Venezuela. Lo importante es que este tipo de cosas se acaben. Son cosas dolorosas, sobre todo cuando uno viene ya con un luto migratorio, un luto moral.

### **¿Has tenido alguna otra experiencia de este tipo?**

A nivel laboral no. Bueno, una vez también tuve algo, trabajé en Acnur, trabajé en la calle vendiendo suscripciones, y me pasó que a una persona que le ofrecí me dijo mira ¿de dónde eres? – Yo soy español. + Tú con ese acento no eres español. – Mira yo nací en Venezuela, pero ahora soy español. Y me dijo tú lo que tienes que hacer es ir para allí con Maduro porque ustedes están aquí y nos están quitando el trabajo, etc. Yo no le presté atención a eso, me pareció más una persona fuera de sus cabales. Esa ha sido la única así que he tenido.

### **Me gustaría saber tu opinión personal. En tu caso concreto y estando en igualdad de condiciones para acceder a cualquier puesto de trabajo respecto a otra persona con nacionalidad española, ¿crees que tu origen de Venezuela supone una desventaja?**

Pues, fíjate que yo que en otros trabajos que he tenido eso no ha traído de desventaja. Me han tratado muy bien. Hay personas que tienen ideas xenófobas, o no están bien humanizadas. Y eso pues crea una cierta pared. Pero bueno, aquí la gente es noble. Sí existe ese grupo de personas que no están ubicadas en contexto. Pero en general aquí la gente es noble. Puede ser que a algunas personas les cueste conseguir trabajo, pero hay muchos empresarios que consideran que la mano de obra extranjera legal es buena. Nosotros venimos aquí a trabajar.

### Anexo 3; Entrevista 3

**Como activista del movimiento feminista y anti-racista has tenido conocimiento de situaciones de discriminación que han podido sufrir personas racializadas en el ámbito laboral. ¿En concreto y en procesos de selección, tienes conocimiento de estas personas que hayan podido sufrir ese trato diferenciado y discriminatorio?**

En cuanto a experiencias compartidas con diferentes compañeras y compañeros migrantes racializados, en cuanto al trabajo, bueno, generalmente a pesar de la formación que tienen, solamente tienen mayor facilidad para trabajar en sectores de cuidados en el caso de las mujeres, y cuando quieren tener movilidad laboral en otros sectores pues no tienen esa inserción, o no se les facilita. Les ponen una serie de trabas. Entre ellas, por ejemplo, a pesar de que puedan tener estudios homologados o experiencias en el país de origen, pues no se les reconoce esa experiencia. Y obviamente como no se les reconoce no tienen oportunidad de tenerla, es como un círculo. No tienen otras posibilidades de itinerarios laborales.

**¿Y tú has conocido casos concretos?**

Sí, he conocido casos concretos de mujeres que han querido incursionar en el periodismo, que tienen un blog o escriben, y que no han podido publicar o tener un trabajo en un periódico con estas reflexiones que son interesantes porque bueno, das el tiempo también, para escribir y reflexionar sobre diferentes temas, pero no se les reconocen. Entonces bueno, les queda esa otra parte que es un poco el tener que buscar otros espacios para dar a conocer sus trabajos. En este caso, en el caso del periodismo, con blogs u otro tipo de soportes.

**¿Y esa discriminación, es una discriminación expresa, o suele ser más sutil?**

Es más sutil. Es más sutil porque no te dicen que no directamente, pero luego vienen una serie de obstáculos, de barreras. Por ejemplo, tienes el título, tienes publicaciones hechas, etc. Generalmente, para que puedan seguir ese camino tienen que invertir mucho más tiempo y hacerlo de forma periférica.

**De manera que, denunciar, por ejemplo, en la vía judicial, ese tipo de trato diferenciado es complicado, ¿no? Al tener ese aspecto de escondido, de sutil.**

No sé si sería como un símil del tema de la vivienda. Que tú este alquilando un piso y que lllames y que te escuchen que tienes un acento que delata que eres una persona extranjera, y que te digan que ya está alquilado, y que al cabo de diez llamadas que haces pues todos los pisos están alquilados y lo hace una persona autóctona y tiene posibilidad de tener contacto con el propietario o la

propietaria. Pues es algo parecido con el tema laboral. No te dicen no porque eres extranjera, hay unas sutilezas. Sutilezas que hacen que sea más complicado acceder. Es una realidad escondida y la discriminación es sutil.

### **¿Quieres añadir algo más Cecilia en esta reflexión sobre la discriminación en el ámbito laboral?**

Las mujeres migrantes racializadas que accedemos a otros espacios laborales que no sean los de cuidados, que es donde se insertan la gran mayoría de mujeres migrantes, realmente están relacionados con temas migratorios. Siempre en este ámbito que tenga relación con las migraciones. Una mujer migrante es difícil que ocupe o que pueda ejercer laboralmente como arquitecta.

En el tema académico, tampoco existe un reconocimiento a priori de la formación. Hay que reconocerse la propia valía, sabiendo que la academia es neoliberal y tienes que producir y escribir concretamente, pero también tienes que demostrar ese plus más. De estar como a la última, de hacer muchísimas más estancias, etc. Y luego la producción del conocimiento y las disputas políticas, hay como varias fragilidades. Que yo creo que también están condicionadas por un fuerte movimiento que ha entrado en la academia migrante de resistencia y de crítica. Pero, también es visto bajo sospecha. O yo al menos tengo al menos esa impresión, porque plantea la descolonización, el método científico, o al margen de la razón, también plantear debates desde la emoción.



### Anexo 4 – Resultados Testing

#### OFERTAS DIARIO VASCO

##### Día 16/05/2019

1. Camarero/a con experiencia para barra y comedor Parte Vieja. Mandar curriculum whatsapp 639901478
2. La CUCHARA de San Telmo precisa camarero con papeles 688639937
3. Lavadero de coches busca personal con experiencia. Beasain. 655610962
4. Reponedores/as para Centros Comerciales, zona Oiartzun. 660491730
5. SE NECESITA camarera para todo el año, con experiencia y coche propio, zona ZUMAIA 605718090
6. Se necesita Ayudante de cocina. Turnos de mañana. Restaurante. Ribera de Loyola. 688638279.
7. Se necesita cocinero/a con experiencia. 639889372.
8. Zuberoa Jatetxea (Oiartzun). Precisa Camarero/a, con experiencia, imprescindible Euskera e Inglés nivel avanzado. Incorporación inmediata. Enviar curriculum: administracion@zuberoa.com

##### Día 20/052019

1. Camarero@ para cafetería en Donostia, con experiencia en mesas y barra. Horario continuo y buenas condiciones. Mandar curriculum + foto cafecortado2014@gmail.com
2. Camarero@ se necesita para cafetería Donostia. Buenas condiciones. Envía curriculum hosteldonosti@gmail.com
3. Camarero/a con experiencia para barra y comedor Parte Vieja. Mandar curriculum wsap 639901478
4. RESTAURANTE en Donostia precisa personal para cocina. Imprescindible experiencia 607142208
5. SE NECESITA Camarera para todo el año, con experiencia y coche propio, zona Zumaia. 605718090

#### MILANUNCIOS

1. Buscamos camarera o ayudante con experiencia para bar Donosti centro media jornada. 620359901
2. Se busca ayudante de cocina con experiencia y muchas ganas de aprender para bar y restaurante en Irún. 654568591
3. Se busca camarera/o para tahona en San Sebastián. con experiencia en cafetería. Incorporación inmediata. Llamar de 15. 30-18. 00. 688659220
4. Ayudante de cocina. Buscamos gente dinámica, con iniciativa para trabajar como ayudante de cocina en un restaurante de Irún con servicio a domicilio, se valorará muy positivamente experiencia en franquicias y cadenas fast food,

# CON-TRATO DESIGUAL

La discriminación por motivos raciales y étnicos en el acceso al empleo

necesario certificado de manipulador de alimentos. 688642902

5. Restaurante Txintxarri en Alegi , busca cocinero o ayudante de cocina. Buenas condiciones, buen ambiente e incorporación inmediata. Imprescindible papeles. 607901927

6. se necesita persona para cocina con experiencia demostrable abstenerse sin ella, en raciones platos combinados bocatas y pintxos viernes pintxo pote incorporación inmediata es imprescindible CV SE ATENDERA EN TELEFONO Irún. 603258780 664137988

**CORREO** a administracion@zuberoa.com, cafecortado2014@gmail.com y hosteldonostia@gmail.com

Buenos días,

Estoy interesado en su oferta de empleo, les adjunto a este correo mi curriculum vitae. Cualquier duda que puedan tener, pueden mandar un mensaje a este mismo correo.

Gracias de antemano

Un saludo

Zakariyaa Yerro.

**CORREO** administracion@zuberoa.com, cafecortado2014@gmail.com y hosteldonostia@gmail.com

Buenas tardes

He visto que necesitáis una empleada, y estoy interesada en el trabajo. Os mando mi curriculum. Cualquier cuestión estoy disponible en el email.

Gracias.

Un saludo

Angélica.

Uno de los ámbitos en los que la Federación SOS Racismo lleva tiempo trabajando es en el de la lucha contra la discriminación laboral de las personas trabajadoras extranjeras y racializadas, en la medida que éste se da en muchos ámbitos de las relaciones laborales.

Con este testing, hemos pretendido profundizar en uno de estos momentos concretos, poniendo la mirada de este informe en los procesos de selección en que se ven inmersas todas estas personas.

Por este motivo, hemos pretendido analizar si la selección previa a la incorporación de estas personas a todo tipo de empresas, se hacen en condiciones de igualdad, o si existen "matices" o hechos discriminatorios sobre los que tengamos que buscar solución. Como complemento de esta radiografía, hemos preguntado también a las personas que han participado en diferentes procesos para que nos cuenten si han vivido algún episodio de este tipo.

Todo ello lo hemos recogido en estas páginas que tienes en la mano, junto a algunas sugerencias que realizamos para que no se den estos actos discriminatorios en estos procesos de selección.

Porque creemos que, a pesar de los pasos que hemos dado en los últimos años, se siguen dando situaciones injustas que entre todas y todas podemos mejorar y que sin duda, serán nuestro grano de arena para construir una sociedad diversa para todas y todos.

**PROYECTO FINANCIADO POR:  
NÚMERO: II IN 180803 EN 116 FS 0**



SECRETARÍA DE ESTADO  
DE INMIGRACION  
Y EMIGRACION  
  
DIRECCIÓN GENERAL  
DE INTEGRACIÓN  
DE LOS INMIGRANTES



**UNIÓN EUROPEA**  
Fondo Social Europeo  
EL FSE invierte en tu futuro



**FEDERACIÓN  
S.O.S RACISMO**