

# POLITICAS TRABALHISTAS NA ESPANHA PARA OS IMIGRANTES LATINO-AMERICANOS

## DYNAMICS POLITICS OF WORK FOR THE LATIN AMERICANS IN SPAIN

ROMERO, Francisco Sacristán <sup>1</sup>

### RESUMO

A criação de políticas de emprego para o coletivo latino-americano pretendem contribuir para o aumento das possibilidades de incorporação e manutenção trabalhista destes trabalhadores tão ligados à cultura espanhola, combinando, ao mesmo tempo, flexibilidade e segurança no emprego.

**Palavras-chave:** Emprego, criação de políticas, imigração, América Latina, trabalho, Espanha.

### ABSTRACT

The active policies of use for the Latin American group try to contribute to the increase of the incorporation possibilities and labor maintenance of these workers so related to the Spanish culture, combining, at the same time, flexibility and security in the work.

**Key-words:** Employ, active Policies, immigration, Latin America, work, Spain

---

<sup>1</sup> Profesor Titular de Universidad Complutense de Madrid. Contato: fransacris@ozu.es.

## CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS

Para situar al lector interesado en esta parcela de la realidad jurídica actual de una forma lo más cercana posible a los objetivos que se pretenden conseguir en el desarrollo de esta cuestión relativa al concepto y características de las políticas activas de empleo enfocadas a los nacionales de los distintos países de Latinoamérica, es necesario empezar matizando que, desde un enfoque amplio, dichas políticas intentan suplir las desigualdades presentes en el mercado de trabajo a partir de la toma en consideración de la heterogeneidad de los diferentes colectivos que participan en el mercado. Así, entre las políticas activas de empleo, se podrían distinguir tres grandes grupos, a partir de la clasificación realizada por Sáez<sup>2</sup>:

1º. Las que persiguen el desarrollo de un buen sistema de intermediación entre la oferta y la demanda a través de medidas de diversa naturaleza.

2º. Las actuaciones encaminadas a la mejora de los mecanismos de educación y formación a efectos de facilitar a los jóvenes una base de partida que les permita desempeñar una profesión y avanzar en la cualificación profesional de los adultos.

3º. Las que tienen una directa conexión con la promoción del empleo.

En este contexto interesa especialmente analizar la combinación de medidas con relación a la orientación, formación y experiencia laboral. Además, respecto a las consecuencias jurídicas de tales políticas, hay que hacer un especial esfuerzo para adentrarse en la operatividad de los programas hacia la población-objetivo que constituye el colectivo de trabajadores inmigrantes.

Conviene recordar que en los países más desarrollados se ha registrado en los últimos diez años un notable aumento de las políticas activas de empleo destinadas a los colectivos con una baja tasa de colocación, entre los que se encuentran los inmigrantes.

Según Sáez, el grupo más importante ha sido el de los desempleados de larga duración (superior a un año) y que superan cierta edad, el segundo conjunto de colectivos se caracteriza por el de aquellas personas cuya experiencia laboral es muy pobre o incluso inexistente (marginados, personas con historial delictivo, inmigrantes y gente con baja cualificación) y el tercer grupo serían los jóvenes recientemente incorporados al mercado de trabajo. Otros grupos de segunda línea son los considerados como inactivos (especialmente se refieren a las mujeres) y los receptores de rentas sociales, a los que se empuja hacia el empleo como mecanismo de integración social.

Una vez realizada esta incursión general, es preciso destacar que para una de las instituciones españolas con más conocimiento y experiencia en esta materia, como es el Consejo Económico y Social (CES), estas políticas comprenderían dos grandes grupos de medidas, a saber:

---

<sup>2</sup> SÁEZ, F. (1997): "Políticas de mercado de trabajo en Europa y en España". *Papeles de Economía española*, 72:309-325.

1º. Las destinadas a una actuación directa que incida sobre el mercado de trabajo para aumentar el empleo o reducir el paro, tales como los incentivos económicos (bonificaciones, subvenciones, etc...) a la contratación.

2º. Las que van dirigidas a la mejora sustancial y cualitativa de los procesos de ajuste a corto y medio plazo entre la oferta y la demanda de trabajo, ya sea mediante la formación de los activos, el incentivo(o la supresión de obstáculos) a la movilidad geográfica de la mano de obra, la mejora de la intermediación entre los flujos de oferta y demanda en el mercado de trabajo, e incluso una más fluida información de este mercado (que es, por ejemplo, uno de los esfuerzos de los observatorios públicos de empleo).

En España, un estudio serio y riguroso de las políticas activas de empleo destinadas a los trabajadores inmigrantes debe partir de dos factores básicos en su configuración: su contextualización dentro del modelo adoptado por la Unión Europea y el alto grado de descentralización en las competencias, servicios y funciones que les atañen.

Las políticas activas de empleo pretenden contribuir al incremento de las posibilidades de incorporación y mantenimiento laboral de los inmigrantes, combinando, al mismo tiempo, flexibilidad y seguridad en el empleo. Además, en términos macroeconómicos, la actuación selectiva sobre la oferta y la demanda, con medidas tales como el fomento de la iniciativa privada, la ayuda a la movilidad a sectores con suficiente demanda o la creación directa de empleo, permiten reducir los desequilibrios o desajustes en el mercado de trabajo.

Tomando como punto de partida y referencia esencial la vigente Ley de Empleo, Ley 56/2003, de 16 de diciembre, ya en la misma Exposición de Motivos se alude a que uno de los factores esenciales que han estado presentes en el entramado actual del mercado laboral español es el denominado por los redactores de la ley “fenómeno inmigratorio”, que sin lugar a dudas ha contribuido a una importante modificación cualitativa y cuantitativa del empleo en España.

Lo establecido en la Exposición de Motivos tiene continuidad en la misma Ley cuando el artículo 2, concerniente a los objetivos de la política de empleo, cita de forma específica al colectivo migratorio externo en su apartado g), entendiéndose que una de las metas de la Ley es la coordinación de la articulación de las políticas de empleo, teniendo muy presentes tanto a la inmigración interna como a la externa; estos aspectos van ligados a los principios de la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación, de acuerdo a lo previsto en el artículo 9.2 de la CE.

Además, este apartado g) del artículo 2 conecta con su apartado d), especificando que los inmigrantes se encuentran dentro del conjunto de colectivos en los que es preciso fomentar políticas destinadas a la integración laboral, dado que son grupos que presentan por las diversas características que concurren en ellos más trabas y problemas a la hora de encontrar empleo que el resto de ciudadanos. Entre estos colectivos, el artículo 2, apartado d), de la Ley de Empleo cita de forma específica a los “jóvenes, mujeres, discapacitados y parados de larga duración mayores de 45 años”.

Una vez introducidas estas dos puntuales referencias significativas sobre el objeto de estudio, ubicadas en la Exposición de Motivos y el artículo 2 de la Ley, enfoco la atención al importante artículo 23 que delimita el concepto básico sobre el que pivota este trabajo y éste no es otro que el de “políticas activas de empleo”. En consonancia con el espíritu integrador que orienta a esta Ley de Empleo, se definen las políticas activas de empleo como “el conjunto de programas y medidas de orientación, empleo y formación que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo de los desempleados en el mercado de trabajo, por cuenta propia o ajena, y la adaptación de la formación y recalificación para el empleo de los trabajadores, así como aquellas otras destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social”.

De esta definición se pueden extraer algunas características básicas acerca de estas políticas activas de empleo que, desde mi perspectiva particular, serían las siguientes:

1ª. Se advierten tres ejes esenciales sobre los que descansarían estas políticas: **orientación, empleo y formación.**

En torno a estas tres líneas de actuación deberíamos tener presente el esquema mental de inserción del colectivo inmigrante en el mercado laboral español, puesto que se van a reproducir en la legislación específica que tiene como destinatarios principales a los inmigrantes.

Dicho esto, no podemos pasar por alto que para intentar acercarnos a las anteriores tres líneas de actuación, las medidas favorecedoras para integrar a los colectivos con más dificultades, no sólo para encontrar empleo, sino también para consolidar un puesto de trabajo estable y de calidad, deben acompañarse de un importante incentivo económico.

En este sentido, el actual Ministro español de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera, recalca que “la cantidad destinada a políticas activas de empleo en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para el año 2005 es de 6.372,6 millones de euros, que supone un aumento de 462,3 millones, un 7,8%, con respecto al año anterior”<sup>3</sup>.

En el capítulo específico relativo a la integración laboral de los inmigrantes, el presupuesto que corresponde a la Dirección General de Inmigración se sitúa en unos 12 millones de euros, despuntando de una manera especial las transferencias que desde la Administración Central se harán a distintas instituciones autonómicas y municipales, que de acuerdo a lo comunicado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, coparán tres cuartas partes del presupuesto.

2ª. Se alude en la definición sobre políticas activas de empleo a que éstas van enfocadas al grupo de “los desempleados en el mercado de trabajo, por cuenta propia o ajena, y la adaptación de la formación y recalificación para el empleo de los trabajadores”. Es pertinente, por ello, hacer una distinción entre dos grupos ya de entrada:

---

<sup>3</sup> Este dato está tomado de la publicación electrónica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, NIPO 201-04-014-X ISSN: 1577-189 X, 14 de octubre de 2004, Madrid.

a) Desempleados por cuenta propia o ajena.

b) Trabajadores en lo relativo a su formación y recalificación para el empleo.

3ª. Fomento del ánimo de creación de empresas y de la denominada “**economía social**”.

Desgranado el concepto y características de las políticas activas de empleo, el artículo 26 de la Ley de Empleo se refiere a los inmigrantes como “colectivo prioritario” al que deben ir dirigidas las medidas de fomento del acceso y mantenimiento en el empleo.

### **LAS POLITICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN LA EUROPA COMUNITARIA**

Partiendo del Tratado de Ámsterdam se incorporó el artículo 13 que establece que “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”. Al amparo de este precepto, se aprobó en el año 2000 una Directiva muy relevante referida al establecimiento de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, en concreto, la Directiva 2000/78/CE. Así, en el considerando nº 9 de esta Directiva, se establecía que “el empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal”.

La normativa comunitaria es un fiel reflejo del trabajo realizado en el Consejo Europeo de Luxemburgo, celebrado en noviembre de 1997, en el que la Unión Europea dio un impulso muy importante y de una forma progresivamente integrada, a las políticas activas de empleo, como un desarrollo del nuevo Título de Empleo que se incluyó en el Tratado de Ámsterdam. La consecuencia jurídica que se deriva de todo este proceso es que las políticas activas de empleo en España vienen definidas en buena parte por las líneas y directrices generales que introduce la Unión Europea en el Derecho Comunitario.

Tres años más tarde de la reunión de Luxemburgo se celebró el Consejo Europeo de Lisboa, en concreto en marzo de 2000, en el cual se acordaron una serie de actuaciones relevantes tales como la definición de una estrategia global para el crecimiento económico a largo plazo, el pleno empleo, la cohesión social y el desarrollo sostenible en una sociedad basada en el conocimiento, que se ha venido denominando en el marco comunitario con el título de Estrategia de Lisboa. Dentro de ésta hay que realizar una especial mención a la denominada Estrategia Europea de Empleo, que se conoce con las siglas EEE. Este enfoque sobre el empleo en el ámbito de la Unión Europea intenta hacer una reordenación y ampliación de las diversas directrices para el empleo que se habían configurado como principios informadores para la política comunitaria, completándose con una serie de objetivos de tipo cuantitativo a diez años. Para la instrumentación de esta Estrategia Europea de Empleo, se definieron cuatro grandes pilares, en los que cada año se establecerían diversas directrices, debiendo ser desarrolladas éstas por los países miembros de la Unión Europea en políticas concretas, dentro de los sucesivos

programas nacionales para el empleo con un período anual de actuaciones. En concreto, los cuatro grandes pilares son:

- 1º) Mejora de la capacidad de inserción profesional.
- 2º) Desarrollo del espíritu de empresa.
- 3º) Fomento de la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas.
- 4º) Refuerzo de las políticas de igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

En el contexto de este proceso que empezó en Luxemburgo en 1997, las sistemáticas revisiones de la EEE han llevado a la determinación de la necesidad de realizar un ejercicio de simplificación para ofrecer enfoques y orientaciones más generales, con una mayor determinación de las acciones prioritarias y responsabilidades que mejor están definidas. Así, en junio de 2003, se procede a una crucial modificación de la EEE para el período trianual 2003-2005, en el que las características más sobresalientes están construidas alrededor de unos puntos muy específicos, tales como la determinación de tres objetivos generales, cuya materialización pasaría por el cumplimiento de cuatro requisitos básicos que deben recogerse en la aplicación por parte de los Estados miembros de la EEE revisada, un menor número de directrices, reducido a diez y un período de vigencia de estas directrices a tan sólo tres años. De forma paralela, se han ido matizando un conjunto cada vez más amplio de indicadores cuantitativos para la medición y la evaluación de las políticas en las que se recojan estas líneas de actuación genérica.

Podemos vislumbrar que en el actual marco comunitario, uno de los efectos más clarificadores de la filosofía que encierra la Estrategia de Lisboa, es el de destacar el papel tan relevante que deben tomar las políticas activas de empleo en los países miembros de la Unión Europea. De acuerdo a la EEE, los Estados han ido elaborando cada año programas nacionales de acción para el empleo. Conviene mencionar que la actuación encaminada a la mejora de la capacidad de inserción profesional de los trabajadores es la que concentra la mayor parte de las políticas activas del mercado de trabajo. A pesar que ese objetivo se haya dirigido en mayor proporción a la ordenación de programas y actuaciones ya existentes que para el diseño y la puesta en marcha de otros nuevos, sí es preciso mencionar que sobre dicho objetivo se han establecido las bases para el arranque de distintas medidas que tienen un reflejo en los denominados Planes Nacionales de Acción para el Empleo de nuestro país.

Tres de los fines de estos Planes se han enfocado a la incentivación de la participación en el mercado de trabajo, la potenciación de la búsqueda de empleo y la promoción de la igualdad de oportunidades.

En el diseño de este artículo interesa especialmente la directriz 7, destinada a la promoción activa y decidida de la integración de todos aquellos colectivos desfavorecidos por distintas causas en el mercado de trabajo y a enfrentarse de una manera eficaz a la discriminación que sufren.

En el camino indicado por esta anterior directriz, las acciones a favor de la integración de los colectivos desfavorecidos se destinan a actuaciones concretas en

el campo de la educación y formación de jóvenes y adultos, personas discapacitadas e inmigrantes. En el caso concreto que ocupa la atención de este artículo, o sea, el colectivo inmigrante, existen diferentes actuaciones para luchar contra su discriminación, que pasan por la elaboración de itinerarios integrados de inserción laboral que contemplen sus potencialidades y posibilidades de empleo de forma individualizada; por la formación de profesionales en el campo de la inmigración y por la regularización de la situación laboral de los inmigrantes que acrediten el desempeño de un trabajo durante al menos el período de un año.

En la atención particular al colectivo inmigrante son tres medidas específicas las que están previstas en el denominado Programa Operativo “Lucha contra la discriminación”, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, a saber:

1ª) Itinerarios integrados de inserción laboral para inmigrantes.

En esta apartado se toman en consideración las diferentes y variopintas características personales y laborales de los inmigrantes, con el objetivo de intentar el descubrimiento y la potenciación de las posibilidades de acceso al empleo desde un enfoque netamente individualizado. Este itinerario está formado por una serie de fases, a saber:

a) Diagnóstico de la situación, cuya herramienta esencial es una entrevista personal.

b) Formación previa, con instrumentos poderosos tales, como el aprendizaje del idioma español y de otra lengua específica oficial de la Comunidad Autónoma que se trate, además de un entrenamiento básico en habilidades sociales.

c) Orientación sociolaboral.

d) Formación ocupacional.

e) Apoyo al autoempleo.

f) Medidas de acompañamiento de tipo sociopedagógico, que se concretan en ayudas destinadas a gastos de guarderías y escuelas infantiles, ayudas para sufragar los costes de transporte y manutención para aquellos casos que se entiendan como más vulnerables, etc...

2ª) Formación de profesionales con dedicación exclusiva enfocada al colectivo inmigrante.

Se trata de impulsar medidas eficaces para dotar de una preparación teórica y práctica en materia de extranjería y recursos sociales existentes en las diferentes Administraciones Públicas de ámbito territorial estatal, autonómico o local, destinada a todos aquellos profesionales de los diversos organismos e instituciones públicas y privadas que trabajan directamente con los inmigrantes, con el objetivo esencial de su inserción en el mercado laboral.

3ª) Sensibilización, estudios y seminarios sobre el colectivo inmigrante.

El objetivo es alcanzar una efectiva concienciación social a través de la realización de campañas concretas y la realización de encuentros, jornadas y seminarios, intentando que en estos diferentes actos participen el mayor número de agentes sociales implicados en todo lo que constituyen las trabas esenciales que impiden la plena integración de los inmigrantes en el mercado de trabajo español.

Las propuestas particulares que los dos Sindicatos españoles más representativos en el ámbito territorial estatal, UGT y CC.OO., entienden esenciales para hacer efectivos los objetivos de la Directriz 7 se centrarían en estos cinco puntos:

1º) Desarrollo reglamentario de la Ley de Extranjería, dando cabida a la participación de los interlocutores sociales.

2º) Establecimiento de unas normas claras y participativas para la determinación de los contingentes, teniendo presentes la situación nacional de empleo, el papel de los Servicios Públicos de Empleo, la articulación sectorial y territorial y la implicación de empresarios y organizaciones sindicales.

3º) Dotación de medios y recursos suficientes a la Administración española en los países de origen de la población trabajadora inmigrante para la potenciación de la contratación en sus países de nacimiento y el establecimiento de planes de acompañamiento y de integración sociolaboral (lengua, derechos laborales, regulación colectiva, protección social, etc...)

4º) Luchar contra las situaciones de explotación y desigualdad de las personas inmigrantes vinculadas a la irregularidad y al empleo sumergido, así como la promoción de los procedimientos de actuación coordinada entre las distintas Administraciones Públicas, incluida la Inspección de Trabajo, con el objeto de hacer emerger a la superficie el empleo irregular, con la persecución del fraude empresarial y asegurando la protección a los trabajadores que pongan en conocimiento de las instancias judiciales estas situaciones.

5º) Definición de programas de integración social destinados a los inmigrantes en materia de educación, vivienda, servicios sociales, etc...

Bajando al terreno concreto de las distintas Comunidades Autónomas, la materialización de esta directriz 7 se concreta en las siguientes actuaciones:

- Aragón:

\* Ayudas a la contratación de trabajadores en riesgo de exclusión en Empresas de Inserción Laboral.

\* Información, atención especializada y asesoramiento individualizado acorde a inmigrantes.

\* Participación en la iniciativa comunitaria EQUAL potenciando la formación e integración de colectivos desfavorecidos.

\* Ayudas a los empresarios para facilitar el alojamiento de trabajadores temporales e inmigrantes.

- \* Convenios con asociaciones de agricultores y cooperativas para la contratación de trabajadores temporales e inmigrantes.
- \* Convenios con entidades para la intermediación laboral con personas inmigrantes y sensibilización de las empresas.
- Asturias:
  - \* Plan de Formación para personas con discapacidad y amenazados de exclusión.
- Canarias:
  - \* Acciones para la integración de colectivos en riesgo de exclusión del mercado de trabajo.
  - \* Inserción laboral de inmigrantes.
- Cataluña:
  - \* Proponer oportunidades de integración a los colectivos con riesgo de exclusión del mercado de trabajo.
  - \* Subvención global.
- Comunidad Valenciana:
  - \* Programa de Talleres de Formación e Inserción Laboral.
  - \* Plan Integral de empleo para personas con riesgo de exclusión social.
- Galicia:
  - \* Incentivos a la contratación temporal e indefinida de desempleados en riesgo de exclusión social.
- Madrid:
  - \* Ayudas a empresas de promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social.
- Navarra:
  - \* Formación e inserción de inmigrantes.
- La Rioja:
  - \* Ayudas a la contratación estable, mínimo de un año, de trabajadores desempleados en riesgo de exclusión social.

Haciendo un repaso al conjunto de medidas específicas dentro del ámbito territorial autonómico, se percibe de una forma nítida que Aragón es la Comunidad Autónoma española que más programas y presupuesto regional destina a hacer posible la concreción de la directriz 7 en lo concerniente al colectivo inmigrante.

Por último, en el marco de la Unión Europea conviene hacer una especial mención a la conocida como iniciativa comunitaria EQUAL, que tiene como objetivo la cooperación transnacional para la promoción de una nueva metodología de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de todo tipo existentes en relación con el mercado de trabajo. El objetivo de esta iniciativa, tal y como se contempla en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas (DOCE), de 5 de mayo de 2000, es el de “promover nuevas maneras de combatir todas las formas de discriminación y desigualdad en relación con el mercado de trabajo a través de la cooperación transnacional”.

En el campo particular que centra el interés de este trabajo, EQUAL distingue dos propósitos diferentes para enfocar el alcance de la capacidad de inserción profesional:

- a) Hacer posible a través de una serie de instrumentos y herramientas concretas el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo de las personas que sufren en mayor medida las trabas y obstáculos para integrarse o reintegrarse en el mercado laboral.
- b) Tomar medidas drásticas y eficaces para luchar contra el racismo y la xenofobia conectados al mercado de trabajo.

### **ÁMBITO DE ACTUACIÓN ESPAÑOL EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO**

Una vez perfiladas las ideas básicas del modelo comunitario que subyace con relación a las políticas activas de empleo, para afrontar una perspectiva adecuada de lo que ocurre en España, conviene no ignorar la configuración múltiple, tanto en los aspectos del diseño como en los de la ejecución, que provienen de la distribución de competencias entre la Administración Central del Estado y las 17 Comunidades Autónomas y las 2 Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla en esta materia, y de la capacidad de las Administraciones locales de adoptar medidas de tipo complementario. Retrotrayendo la atención al tercer punto de este epígrafe, se veía que la actual y vigente Ley de Empleo tiene como objetivos fundamentales el de la armonización del modelo surgido de la distribución de competencias y garantizar la adecuada cooperación y coordinación entre las diferentes Administraciones y entre los agentes públicos y privados, que se encuentran implicados, para intentar en la medida de lo posible la movilización y optimización de los recursos disponibles al objeto de lograr mayores niveles de eficiencia en las políticas de empleo.

Se puede constatar que la Ley de Empleo ha instaurado un concepto integral de política activa de empleo, diseñada como el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las Comunidades Autónomas cuyos objetivos vienen determinados por el desarrollo de programas y medidas dirigidas a la consecución del pleno empleo, además de la calidad del empleo, la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo y la reducción y debida protección de las situaciones de

desempleo. Una de las consecuencias evidentes de la amplitud del concepto de política activa de empleo que se recoge en la vigente Ley de Empleo, es la imprescindible regulación de las competencias de cada una de las instituciones y organismos implicados en su diseño y ejecución, pero no ignorando en ninguno de los supuestos posibles a las Administraciones Públicas de carácter local en el desarrollo del conjunto de las políticas activas de empleo. En virtud de todas las circunstancias, es relevante el modelo del Sistema Nacional de Empleo, cuyos ejes esenciales de actuación se centran en un modelo de descentralización territorial y de coordinación funcional, en el que las finalidades se centren en el aumento progresivo de las tasas de intermediación laboral y en asegurar la aplicación de las políticas activas de empleo y de la acción protectora por desempleo, así como la ineludible garantía de la unidad del mercado de trabajo en España, su integración en el mercado único europeo y la libre circulación de los trabajadores.

Especificar que el Sistema Nacional de Empleo está formado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las diferentes Comunidades Autónomas. En el caso del Servicio Público de Empleo Estatal, hablamos de un organismo autónomo de la Administración General del Estado que tiene como fines esenciales la ordenación, desarrollo y seguimiento de la política de empleo. En lo concerniente a los servicios de las Comunidades Autónomas, decir que son los órganos o entidades a los que se encarga, en su correspondiente ámbito territorial, la gestión de la intermediación laboral y de las políticas activas de empleo.

Por último, dejar constancia que a partir del objetivo deseable de dotar de una mayor transparencia al mercado laboral, se establecen unos determinados principios comunes de actuación, tales como los de integración, compatibilidad y coordinación de los sistemas de información, además de la existencia de un lugar común en la red telemática que haga posible el conocimiento de las ofertas y demandas de empleo y oportunidades de formación en todo el territorio español.

### **ACCESO AL EMPLEO**

Podríamos coincidir que uno de los objetivos primordiales para dar sentido a esta primera política activa de empleo destinada al colectivo inmigrante, el acceso al empleo, es alcanzar un deseable ajuste entre la oferta de trabajo para extranjeros y la demanda de esta específica mano de obra por las empresas. Pero, el legislador español, en lo referente a la regulación de esta primera política activa, el acceso al empleo del colectivo inmigrante, nos diseña un escenario en el que se refleja como la adecuación entre las dos variables (oferta y demanda) no se puede considerar como una finalidad en sí misma, sino que se encuentra condicionada por una serie de aspectos.

Respecto a la segunda de las variables, la demanda de trabajadores, las empresas son objeto de una intervención en la gestión de las ofertas de empleo que presenten ante los servicios públicos, pues necesitan conocer y consultar la situación nacional de empleo y elegir exclusivamente a aquellos trabajadores extranjeros que tuvieran

capacidad, esto es, que dispongan de los documentos administrativos que les capacitan<sup>4</sup>.

Así viene indicado en el artículo 38 de la Ley Orgánica de Extranjería, que lleva por título *permiso de trabajo por cuenta ajena*, cuando señala de forma nítida que en la gestión de esa oferta de empleo la administración laboral capacitará al trabajador extranjero: *“para la concesión inicial del permiso de trabajo, en el caso de trabajadores por cuenta ajena, se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo”*.

Estos dos requisitos anteriores, la comprobación de la situación nacional de empleo y la autorización para trabajar o permiso de trabajo, exigidos por las autoridades administrativas laborales, tienen como finalidad principal la regulación y control del mercado de trabajo de acuerdo a la tutela del interés general. De manera particular, algunos autores<sup>5</sup> en sus interpretaciones acerca de la Ley Orgánica de Extranjería mantienen que en la intervención administrativa se conjugan un triple orden de intereses: el del inmigrante, que pretende acceder a un puesto de trabajo, motivo y razón de su entrada y estancia en el país de acogida; el del empresario, que necesita mano de obra y recurre al colectivo inmigrante porque no la encuentra entre los españoles o no le resulta adecuada y, en última instancia, la propia Administración española, sobre la que recae la función de realizar un ajuste preciso entre la oferta y la demanda, además de la tutela del orden público laboral<sup>6</sup>.

El régimen general de control administrativo laboral o regulación del trabajo de los extranjeros contiene varias excepciones, tanto en lo concerniente a la consideración del mercado laboral nacional, como respecto al permiso de trabajo. Desde la óptica de la primera circunstancia, la excepción a la situación nacional de empleo, los artículos 36.4 y 40 de la Ley Orgánica de Extranjería hacen una remisión a normas de reciprocidad entre países y a un listado de trabajadores en los que concurren razones técnicas, lingüísticas o similares, respectivamente. Si nos ubicamos en la segunda situación, la excepción a la autorización para trabajar o permiso de trabajo, el artículo 41 de la Ley Orgánica de Extranjería establece una serie de actividades y personas que no tendrán que solicitarlo.

Junto a esta tutela del mercado de trabajo por la administración laboral, la Ley Orgánica de Extranjería introduce una interconexión entre las exigencias de control laboral (la autorización para trabajar, situación nacional de empleo) y unas exigencias de orden público, en particular, una vinculación entre el permiso de

<sup>4</sup> La capacidad para contratarse del trabajador extranjero está condicionada a la obtención de la autorización administrativa. La jurisprudencia es firme en este sentido, (véase entre otras la Sentencia del Tribunal Supremo 10 de marzo de 1983) al señalar como a pesar de la realización por el extranjero de una actividad con todos los visos de relación laboral, "...esa actividad y el contrato poseen únicamente apariencia contractual por ser el permiso de trabajo un requisito *sine qua non* en el contrato de trabajo con extranjero".

<sup>5</sup> J.M. PUERTA VÍLCHEZ, *Comentarios a la Ley de Extranjería* (Coord. M. MOYA ESCUDERO), *cit.*, p. 278. Cit. Ramos Quintanilla. I., "Los permisos y autorizaciones para el trabajo de los extranjeros " Ponencia II presentada al Congreso Nacional de Derecho del Trabajo.

<sup>6</sup> Control que, en el ámbito del trabajo del extranjero se concreta en tres pilares: lograr el ajuste entre la oferta y la demanda, lo que llevará a establecer requisitos menos rigurosos en el acceso al empleo, pero manteniendo los privilegios de determinados trabajadores; la persecución de las prácticas ilegales, a través de sanciones a empresarios que contraten a extranjeros sin permiso, que irán de 6.001 a 60.000 euros por cada trabajador contratado; armonizar el cuerpo legislativo que regula autorizaciones administrativas para trabajar.

trabajo y la situación administrativa del inmigrante<sup>7</sup>. Se trata de una vinculación, cuyo control por la administración laboral se resume en no ignorar un requisito como es la autorización de estancia o residencia que no se encuentra directamente incluido en los objetivos del mercado de trabajo<sup>8</sup>.

La conexión entre el permiso de trabajo y el necesario permiso de estancia o residencia autorizada, se encuentra recogido en el precepto que abre el capítulo III de la Ley Orgánica de Extranjería (artículo 36.1), cuando señala que, con la obtención del permiso de trabajo, el trabajador deberá proveerse "*además del permiso de residencia o autorización de estancia*"<sup>9</sup>.

Desde esta configuración de la norma, los ofertantes de fuerza de trabajo sólo lo pueden hacer desde una situación de residencia autorizada. Además, esta vinculación entre la autorización administrativa para trabajar y su acceso desde una de las situaciones administrativas autorizadas se manifiesta igualmente en el procedimiento administrativo coordinado de obtención del permiso de trabajo<sup>10</sup>. La exigencia conjunta de estos dos permisos y la limitación que esto origina en el acceso al empleo de los inmigrantes fue cuestionada desde la perspectiva de la Constitución Española de 1978. Se planteó la duda sobre la posible vulneración del principio de igualdad en la política de empleo para los extranjeros respecto de la que se aplica a los nacionales. El Tribunal Constitucional<sup>11</sup> estableció que

constitucionalmente no resulta exigible la igualdad de trato entre los extranjeros y los españoles en materia de acceso al trabajo y no existe tratado que así lo imponga. La existencia de una legislación que, según la interpretación de los Tribunales exige el requisito administrativo de la autorización de residencia para reconocer la capacidad de celebrar válidamente contrato de trabajo no se opone, pues, a la Constitución. La desigualdad resultante con relación a los españoles no es en consecuencia inconstitucional.

En definitiva, la concreción de esta primera política activa, el acceso al empleo del colectivo inmigrante está doblemente condicionado: en primer lugar, a la obtención de la autorización administrativa para trabajar y, en segundo término, porque su solicitud de permiso para trabajar y el acceso al mismo, debe hacerse desde una situación administrativa autorizada. En consecuencia, cualquier entrada al mercado de trabajo sin una situación administrativa correcta será sancionada y motivará la denegación del permiso de trabajo. Todo esto, sin perjuicio de las responsabilidades

<sup>7</sup> Son tres las situaciones administrativas en las que pueden encontrarse los nacionales de Estados no miembros de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo al entrar en territorio español: la estancia, la residencia temporal y la residencia permanente (art. 29 LOE)

<sup>8</sup> Esta exigencia no busca regular un mejor ajuste del mercado de trabajo, sino que posee una finalidad exclusivamente de control del flujo de la inmigración: el fomento de la inmigración por la vía de la legalidad.

<sup>9</sup> La exigencia de un permiso de residencia para acceder a una autorización para trabajar, supone que la política de empleo en extranjería está ayudando a garantizar el control de los flujos migratorios. La obtención de la autorización para trabajar se vincula a la posesión de una autorización de residencia. Por tanto, la política de acceso de los extranjeros al trabajo se encuentra estrechamente conectada con la política de entrada y visados, esto es, con las situaciones administrativas ( título II de la LO "Régimen jurídico de las situaciones de los extranjeros" art. 24 a 49)

<sup>10</sup> En lo relativo a la instrucción del procedimiento se tramita primero el permiso de trabajo por las áreas o dependencias de Trabajo y Asuntos Sociales de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, dictada resolución favorable por esta autoridad laboral, ésta remitirá la documentación a la autoridad gubernativa competente para la concesión, si procede, del permiso de residencia.

<sup>11</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional nº 107/1984, de 23 de noviembre de 1984, siendo su Presidente D. Francisco Rubio Llorente.

administrativas a que tal incumplimiento diera lugar y siendo sujetos infractores de la misma, tanto el trabajador como el empresario<sup>12</sup>.

Como complemento a este primer punto y antes de pasar al desarrollo de los aspectos que incluyo en este apartado de la adecuación entre ofertas y demandas de trabajo para inmigrantes, adjunto una tabla de entidades y programas que en distintos ámbitos territoriales españoles contribuyen a hacer efectivos los objetivos encaminados al acceso e integración del inmigrante en el mercado de trabajo en España. Se trata de asociaciones privadas a las que distintas Administraciones Públicas españolas han encargado la gestión y desarrollo de proyectos para el acceso al empleo de los inmigrantes.

ENTIDAD	PROGRAMA	ÁMBITO
Agencia Adventista para el desarrollo y recursos asistenciales (Madrid)	Proyecto de integración socio-laboral y asistencia a mujeres inmigrantes con hijos a su cargo	Madrid
Asamblea de Cooperación por la Paz (Madrid).	Fomentar la integración laboral: Mantenimiento del Servicio de Orientación Laboral.	Comarca Sur de Madrid.
Asociación Al Anwar de Mujeres Marroquíes en España (Madrid)	Inserción laboral con Mujeres Inmigrantes	Madrid
Asociación Comisión Católica Española de Migración (Madrid)	Programa de integración socio-laboral	Moguer (Huelva), Melilla, Aldaia (Valencia), León, Burgos, Cáceres, Fuenlabrada, Móstoles (Madrid), Gijón (Asturias) y Guadalajara
Asociación de Promoción de Servicios Sociales (Madrid)	Inserción Laboral con Inmigrantes.	Madrid
Asociación de Trabajadores e Inmigrantes Marroquíes en España (Madrid).	Información, asesoramiento socio-laboral y bolsa de empleo.	Jaén, La Rioja, Almería, Murcia, Barcelona y Madrid
Asociación Española de Amistad con los Pueblos Árabes (Barcelona)	Itinerario de formación pre-laboral: ayuda a domicilio.	Sant Vicent
Asociación Iniciativas Solidaria (Barcelona)	Promoción de medidas complementarias y de acompañamiento para personas inmigrantes, refugiados, solicitantes de asilo y desplazados (Programa de medidas complementarias de empleo –PMCE)	Barcelona, Madrid, Lleida, Tarragona y Girona.
Asociación para el Estudio y la Promoción del Desarrollo Comunitario (Barcelona)	Programa Inserción socio-laboral para jóvenes. Plan Integral Acogida Manresa III Fase.	Manresa.
Asociación para el Estudio y Promoción del Bienestar Social (Barcelona)	Protagonistas de nuestro proceso de inserción laboral	Barcelona

<sup>12</sup> Matizar que la calificación y sanción de este tipo de conductas contrarias al orden público laboral se encuentran en la LOE, pero su procedimiento se lleva a cabo de conformidad con el procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones de orden social (RD 928/1998).

ENTIDAD	PROGRAMA	ÁMBITO
Asociación sócio-cultural IBN-BATUTA (Barcelona)	Proyecto Empleo: Servicio de integración Socio-laboral para inmigrantes y formación de jóvenes en las nuevas tecnologías.	Cataluña Barcelona (Provincia)
Comisión Española de Ayuda al Refugiado (Madrid)	Formación ocupacional para la inserción y promoción profesional del colectivo de inmigrantes	Todo el Estado
Comité de Defensa de los Refugiados, Asilados e Inmigrantes com el Estado Español (Madrid)	Servicio de información, orientación y formación para el acceso al empleo	Madrid
Comité Internacional de Rescate (Madrid)	Acompañamiento para la integración sociolaboral.	Madrid
Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (Madrid).	Capacitación profesional para inmigrantes	
Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (Madrid).	Cursos de integración Socio-laboral	Todo el Estado (excepto Ceuta y Melilla)
Consorcio de Entidades para la Acción Integral com inmigrantes. Beniaján (Murcia)	Dispositivo de acogida temporal y red de centros de inserción sociolaboral	Todo el Estado
Cruz Roja Española (Madrid)	Promoción del empleo para inmigrantes	Granada, Zaragoza, La Rioja (Provincia.) y todo el Estado.
Federación de Asociaciones Pro-Inmigrantes Extranjeros com Andalucía. «Andalucía-Acoge». (Sevilla).	Inserción y promoción sócio-laboral de personas inmigrantes com Andalucía	Algeciras, Almería, Córdoba, Jerez, Cádiz, etc., Granada Huelva, Jaén y Málaga
Federación Mujeres Progresistas. (Madrid).	Servicio de orientación e inserción laboral	Todo el Estado
Fundación ADSIS (Madrid)	Integración laboral de inmigrantes	
Fundación CIPIE Centro de Investigaciones, Promoción y Cooperación Internacional. (Madrid).	Formación y empleo para inmigrantes en las CC.AA. con mayor número de población extranjera	Málaga, Canarias, Valencia, Madrid y Murcia
Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad.- M.P.D.L. (Madrid)	Información. Orientación y asesoramiento a inmigrantes. Orientación socio-laboral	Todo el Estado
Red Acoge- Federación de Asociaciones Pro-Inmigrantes (Madrid).	Integración laboral.	Alicante, Burgos, Córdoba, Madrid, Elche, Madrid, Murcia (autónóm.), Valdepeñas, Valladolid, Talavera de la Reina, Valencia y Orihuela

ENTIDAD	PROGRAMA	ÁMBITO
Red Arañá Tejido de Asociaciones por el Empleo Juvenil (Madrid).	Arraigo	Todo el Estado
Unión General de Trabajadores-U.G.T. (Madrid)	Centros de información y asesoramiento sociolaboral para inmigrantes	Zaragoza, Oviedo, Palma de M., Las Palmas de G.C., Santander, Albacete, León, Navalmoral de la Mata, Vigo, Pamplona, Bilbao, Logroño, Ceuta, Melilla y todo el Estado.
Unión Sindical Obrera, Confederación (Madrid)	Información, orientación y asesoramiento a inmigrantes	Sevilla, Barcelona, Valencia, Madrid, Murcia, P. de Mallorca, Santander y Gijón
Voluntariado Madres Dominicanas (Madrid)	Bolsa de trabajo para inmigrantes y curso de intervención sociosanitaria	Madrid

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AJA, E. (Coordinador): **La nueva regulación de la inmigración en España**, Valencia: Tirant lo Blanch, 2000.

ARAGÓN BOMBÍN, R. y CHOZAS, J., **La regularización de inmigrantes durante 1991-1992**, MTySS, Madrid, 1993.

BAYLOS, A., **Derecho del trabajo: modelo para armar**, Madrid: Trotta, 1991.

BAYLOS, A., "Institucionalización sindical y prácticas neocorporativas. El caso español 1977-1987", en **Revista de Trabajo** Nº 91, julio-septiembre, 1988, Madrid, p. 9-21.

BILBAO, A. y PRIETO, C., "Políticas empresariales de mano de obra en el sur metropolitano", en **Economía y Sociedad** Nº 3, Madrid, 1990, p. 141-143.

CAPEL, Horacio. **Los inmigrantes en la ciudad. Crecimiento económico, innovación y conflicto social**. Publicado también en DELGADO, M. (Ed.). *Debat de Barcelona. Ciutat i immigració*. Barcelona: Centre de Cultura Contemporànea, 1997, p. 83-112. Publicado también en *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Universidad de Barcelona, nº 3, 1 de mayo de 1997, 24 p.

CASAS, M. E. y ESCUDERO, A., "Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de relaciones laborales", en **Revista española de Derecho del Trabajo**, Nº 17, Madrid, 1984, p. 51-92.

CASTILLO MENDOZA, C.A., "Control y organización capitalista del trabajo. El Estado de la cuestión", en **Sociología del Trabajo** Nº 9, Madrid, 1990, p. 117-139.

- CENTI, C., "Mercado de trabajo y movilización", en **Sociología del Trabajo**, nº 4, Nueva Época, otoño 1988, p. 43-66.
- CERÓN RIPOLL, P. : **La inmigración dominicana en Madrid** (Tesis doctoral sin publicar), Universidad Complutense, Madrid, 1999.
- COLECTIVO IOÉ : **La inmigración extranjera en España**, Grupd de Fundaciones La Caixa, Madrid, 2000.
- COLECTIVO IOÉ, "Rasgos generales y perfil sociodemográfico", en GIMÉNEZ, C. (coord.), **Inmigrantes extranjeros en Madrid**, Comunidad de Madrid, 1993, Tomo I, p. 137-419. 211
- COLECTIVO IOE, "La inmigración extranjera en España: sus características diferenciales en el contexto europeo", en CONTRERAS, I. (coordinador), **Inmigración, racismo e interculturalidad**, Talasa, Madrid, 1994, p. 83-119.
- COLECTIVO IOÉ, **Inmigrantes extranjeros en la Sierra Oeste de Madrid**, Mancomunidad de Servicios Sociales Sierra Oeste, San Lorenzo del Escorial, 1994.
- COLECTIVO IOÉ, **Discriminación contra trabajadores marroquíes en el acceso al empleo en España**, OIT, Ginebra, 1995.
- COLECTIVO IOÉ, **Presencia del Sur. Marroquíes en Cataluña**, Fundamentos, Madrid, 1995.
- COLECTIVO IOE, **Discursos de los españoles sobre los extranjeros. Paradojas de la alteridad**, CIS, Madrid, 1995 (Colección Opiniones y Actitudes, nº 8).
- COLECTIVO IOÉ, "Inmigrantes y mercados de trabajo en España. Planteamiento general y aplicación a un caso concreto: los trabajadores marroquíes en el sector de la construcción en la Comunidad de Madrid", en **Seminario Inmigración, empleo e integración social**, Universidad Menéndez Pelayo, Santander, julio de 1995.
- COLECTIVO IOÉ, **La educación intercultural a prueba: hijos de inmigrantes marroquíes en la escuela**, CIDE/ Laboratorio Estudios Interculturales Universidad de Granada, Granada, 1996.
- DÍEZ NICOLÁS, J.: **Los españoles y la inmigración**, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, MTAS, Madrid, 1999.
- ESPADA RAMOS, Mª L., **¿Europa, ciudad abierta?** La inmigración y el asilo en la Unión Europea, Instituto Municipal de Formación y Empleo, Ayuntamiento de Granada, Granada, 1997.
- FUNDACIÓN IESA (Toharia, L., García Serrano, C. y Sahún, Mª), **El factor trabajo en la construcción: empleo, demandas y ofertas (1985-1990) y la formación profesional ocupacional en el sector**, MOPT, Madrid, 1991.
- GIMÉNEZ, C. (coord.), **Inmigrantes extranjeros en Madrid**, Comunidad de Madrid, Madrid, 1993, Tomo I y II.
- IBAÑEZ, Jesús, **Más allá de la sociología**. El Grupo de Discusión: técnica y crítica, Siglo XXI, Madrid, 1979.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, **Encuesta de Población Activa** (varios años).
- INSTITUTO SINDICAL DE ESTUDIOS, **Evolución Social en España 1977-1987**, Cuadernos I.S.E. nº 2, Madrid, 1988.
- INSTITUTO SINDICAL DE ESTUDIOS, **Evolución social en España 1993**, Madrid, 1993.
- JURADO GOMEZ, E. **El mercado de trabajo en el sector de la construcción**, ANCOP, Madrid, 1995.
- LÓPEZ DE LERA, D. "Análisis de la estadística sobre población extranjera", en **Serie de Artículos y Ponencias del Instituto de Demografía del CSIC**, Madrid, 1991.
- LORCA, A., ALONSO, M. y LOZANO, L. A. **Inmigración en las fronteras de la Unión Europea**, Encuentro, Madrid, 1997.
- MIGUÉLEZ, F. "Trabajo y relaciones laborales en la construcción", en **Sociología del Trabajo**, nº 9, Madrid, primavera de 1990, p. 35-54.
- MIGUÉLEZ, F., RECIO, A. y ALÓS, R. **Transformaciones laborales en la industria de la construcción en Cataluña**, U.A.B./CC.OO Catalunya, Barcelona, 1990.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, **Encuesta de Coyuntura Laboral**, 2º trimestre de 1992), Madrid, 1993.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, **Anuario de Estadísticas**. Laborales 1990, Madrid, 1991.

MURO, J. y otros, **Análisis de las condiciones de Vida y Trabajo en España**, Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid, 1988.

OKOLSKI, M. "Poland", Informe para el *SOPEMI 1991* de la OCDE, Varsovia, 1991 (edición interna).

PALOMEQUE, M.C. **Los derechos laborales en la Constitución Española**, CEC, Madrid, 1991.

PRIETO, C. "Cambios en la gestión de mano de obra: interpretaciones y crítica", en **Sociología del Trabajo**, nº 16, Madrid, 1992.