

# *Discriminación laboral de los inmigrantes en España*

(“¡No quieren ser menos!”)

Avance-resumen de la investigación promovida  
por la Unión General de Trabajadores (Área de Migraciones)  
en el marco del Proyecto OSIME (Francia, Dinamarca y España),  
dentro de la iniciativa europea EMPLEO-INTEGRA

Realización: Colectivo Ioé

Carlos Pereda, Miguel Ángel de Prada y Walter Actis

*Madrid, febrero de 2000*

Documento preparado para el Coloquio internacional sobre:  
**ORGANIZACIONES SINDICALES, INMIGRANTES Y MINORÍAS ÉTNICAS EN EUROPA**

*París, 2, 3 y 4 de marzo, 2000*

## Presentación y objetivos del estudio

El estudio titulado “*¡No quieren ser menos! Exploración sobre la discriminación laboral de los inmigrantes en España*” fue encargado por la Unión General de Trabajadores con la intención de explorar las trayectorias de inclusión y exclusión laboral de los inmigrantes en España. La investigación, desarrollada en 1999, aborda tres objetivos:

1. Delimitar las características generales de la presencia de trabajadores extranjeros en el mercado de trabajo español, teniendo en cuenta la diversidad de sectores laborales, espacios geográficos, nacionalidades de origen y modos de inserción, a partir de las últimas informaciones disponibles.
2. Profundizar en la *situación laboral de algunos colectivos de inmigrantes en dos sectores concretos: la construcción (marroquíes y polacos) y la hostelería-restauración (chinos, marroquíes, filipinos, dominicanos y peruanos)*. En cada uno de estos mercados se ha realizado un análisis de las características fundamentales del sector laboral y de la posición ocupada en el mismo por los inmigrantes.
3. Realizar un *análisis basado en sondeos cualitativos para detectar las opiniones, actitudes y expectativas tanto de los agentes laborales autóctonos (empresarios y asalariados) como de los propios inmigrantes en torno a la integración laboral de los trabajadores extranjeros*.

Para desarrollar estos objetivos, Colectivo Ioé ha elaborado, en una primera fase, la información estadística disponible de los Ministerios de Interior (permisos de residencia a extranjeros) y Trabajo y Asuntos Sociales (permisos de trabajo a extranjeros no comunitarios, altas en el sistema de la Seguridad Social), así como los resultados de dos investigaciones monográficas realizadas recientemente por nosotros sobre los sectores de la construcción y la hostelería<sup>1</sup>. En una segunda fase, hemos realizado un sondeo cualitativo<sup>2</sup> para explorar los discursos de los agentes socioeconómicos autóctonos y de los propios trabajadores inmigrantes.

El informe contiene dos partes. La primera recoge una descripción general de los trabajadores inmigrantes en España y un análisis detallado de su situación en los mercados de trabajo de la construcción y la hostelería<sup>3</sup>. Estos dos sectores, después del servicio doméstico y la agricultura, son los que ocupan a más inmigrantes no comunitarios. Al finalizar 1998, el 11,5% de los permisos de trabajo eran para la construcción y el 8,1% para la hostelería, si bien sólo representaban el 1,2% del mercado nacional de mano de obra en el primer sector y el

---

<sup>1</sup>) COLECTIVO IOÉ, *Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*, IMSERSO, Madrid, 1998; e *Inmigración y trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería*, IMSERSO, Madrid, 1999.

<sup>2</sup>) Este sondeo ha consistido en ocho Grupos de Discusión, cuyo diseño y enfoque de análisis explicamos en el informe general.

<sup>3</sup>) Ver en Anexo la evolución reciente de los trabajadores extranjeros en España.

2,8% en el segundo<sup>4</sup>. La segunda parte del estudio explora las claves ideológicas que pueden explicar las actitudes de racismo y la discriminación laboral hacia los inmigrantes, así como las estrategias que éstos utilizan para lograr una inserción laboral satisfactoria.

Una exploración de carácter abierto sobre las formas de racismo y explotación laboral de los inmigrantes requiere combinar el análisis empírico y la elaboración teórica, es decir, partir de los datos y los síntomas, no para quedarse en ellos sino para trascenderlos y comprenderlos a la luz del análisis de los procesos sociales generales de los que forman parte. Como señalan los investigadores franceses del proyecto transnacional, “el racismo es una relación social que necesita ser analizada en términos de proceso: proceso de formación de la percepción de ‘el otro’, de producción y de reproducción de relaciones de dominación económicas, sociales y simbólicas”<sup>5</sup>. El estudio realizado por parte de España ha querido ser un aporte modesto en esa dirección.

En el presente avance-resumen vamos a recoger dos puntos concretos desarrollados en el estudio: cómo perciben los empresarios y los asalariados autóctonos el problema del racismo en el trabajo (capítulo 7.2 del informe general) y qué estrategias de inserción laboral utilizan los propios inmigrantes en los sectores de la construcción y la hostelería (capítulo 9). Cerraremos este documento con una reflexión final sobre los complejos mecanismos que están detrás de la xenofobia.

## **1. Los agentes activos de la discriminación: empresarios y asalariados autóctonos**

En los sondeos aplicados con empresarios y asalariados son frecuentes las referencias a un trato diferencial y/o discriminatorio de los inmigrantes en su puesto de trabajo. No obstante, los dos colectivos estudiados contemplan e interpretan esa discriminación de forma diferente.

### ***Posición de los empresarios: “¿no quieren ser menos!”***

Para los empresarios de los sectores estudiados hay varias causas que influyen en su decisión de contratar o no a inmigrantes. En principio, prefieren contar con personas de su propia nacionalidad a quienes les unen lazos de sintonía cultural, les conocen de toda la vida, etc., antes que con “extranjeros”. Según esto, habría una discriminación en contra de los inmigrantes a causa de la desconfianza y, eventualmente, los prejuicios originados por la distancia nacional-cultural (se combinan en este caso rasgos de *racismo cultural* y de la ideología de la *preferencia nacional*).

---

<sup>4</sup>) Estos últimos porcentajes serían mayores si contásemos a los extranjeros de la Unión Europea, a los indocumentados o en proceso de documentación, y a los ya nacionalizados que, a efectos de integración laboral, pueden seguir arrastrando similares problemas.

<sup>5</sup>) POIRET, Ch. y VOURC'H, F., *Repérer les discriminations ethniques et raciales dans le domaine du travail et de l'emploi*, ISERES, Paris, 1998, pág. 13.

Por otro lado, los salarios más bajos de los inmigrantes y el ahorro en cotizaciones sociales (en los casos de empleo irregular) ejercen un fuerte poder de atracción sobre algunos empresarios ya que ello supone reducir los costes laborales y, en consecuencia, aumentar la rentabilidad del negocio. Desde este punto de vista, se defiende la “libertad de mercado” de los empresarios y su derecho a “acudir a la calle” y contratar a los primeros que encuentran, que suelen ser extranjeros. Se trata de una posición que, en principio, adopta un enfoque más *universalista* si bien en el marco del *individualismo competitivo*.

Puestos en la balanza los pros y contras de emplear a inmigrantes, 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 trabajadores autóctonos (grandes empresas de la construcción, hoteles y restaurantes de varias estrellas, etc.); en cambio, las empresas de menor rango, donde predominan los empleados poco cualificados o los especialistas a destajo, son las más inclinadas a contratar inmigrantes. 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 son más propias de épocas pasadas (se alude a la *servidumbre medieval*, a la *esclavitud romana* o a la *situación de los negros en la América colonial*).

La legislación laboral restrictiva respecto a los inmigrantes debilita su poder de negociación, tanto si dependen de un precontrato del empleador como si tienen un permiso de duración temporal cuya renovación es condición necesaria para permanecer en España. Esto beneficia a los empresarios y, como ellos mismos apuntan, se aprovechan con frecuencia de la situación para “explotar” más a los extranjeros (“te dicen que es extranjero, ¡y te aprovechas!”). No obstante, la cuestión de los papeles representa también para los empleadores un riesgo adicional ante la inspección de trabajo -si el inmigrante no tiene permiso de trabajo en vigor, el empleador “se la juega”- y un coste que muchos no están dispuestos a correr.

Si la precariedad legal facilita la explotación de la mano de obra pero tiene la contrapartida de un riesgo legal -y penal- para el empresario, la igualdad de derechos laborales entre autóctonos e inmigrantes aumenta el poder de negociación de éstos, lo que se traduce automáticamente en un incremento de los costes laborales para las empresas. De ahí que los empleadores que contratan a inmigrantes en situación legal precaria<sup>6</sup> adopten ante ellos una situación ambivalente. Aunque desean que se arregle el tema de los papeles para evitar riesgos penales y burocracia administrativa, temen que el inmigrante llegue a adquirir un estatus de seguridad laboral y se equipare a los autóctonos, porque entonces dejará de ser un trabajador dócil y fácilmente explotable:

“-Mi opinión es que te dicen que es extranjero, ¡y te aprovechas!, por los papeles y tal, claro. (...) *Lo aceptan todo*, trabajan mil horas por cuatro perras y demás, pero luego, una vez que ven el percal y se codean con los demás, pues ‘¡coño!, éste gana cien y yo ochenta’, y empiezan los follones, ¡no quieren ser menos!.

-De todas formas creo que *la gente se relaja cuando pasa el período de prueba... se quieren poner por delante de los demás*” (2GD,9).

---

<sup>6</sup>) Incluimos aquí los que no tienen documentación, los que la tienen en trámite y los que tienen permisos de corta duración.

En la mente de los empresarios se apunta una solución, para ellos ideal, que sería *convertir en legal un estatus permanente de precariedad/temporalidad* de los trabajadores inmigrantes, de manera que se cree un segmento de trabajo subsidiario y paralelo del autóctono. De hecho la evolución de la legislación, al menos en agricultura, parece avanzar en esta dirección a través de la figura del “régimen especial de trabajadores de temporada”. Estos nuevos permisos de trabajo a extranjeros (que vendrían a trabajar a España en ocupaciones de temporada y luego volverían a su país) están recogidos en la nueva ley de extranjería (Art. 41) y suponen un refrendo al convenio sobre trabajadores temporeros firmado entre el Ministerio de Trabajo y las organizaciones agrarias<sup>7</sup> y al Acuerdo entre España y Marruecos sobre trabajadores marroquíes de temporada<sup>8</sup>. Se consuma así una tendencia cuyo resultado final sería reforzar la fragmentación del mercado de trabajo español, en este caso abriendo un nuevo estrato de empleos precarios (cuyas condiciones de trabajo los autóctonos no están dispuestos a aceptar) para ciudadanos extranjeros (*etno-estratificación de la fuerza de trabajo*). La política de cupos ya orientaba a los inmigrantes hacia determinados nichos ocupacionales pero en bastantes casos esa era la vía de entrada al mercado de trabajo español, a partir de los cuales se accedía a otras ocupaciones. Con la institucionalización de los contratos temporeros, pensados en principio para la agricultura y la construcción pero trasladables a otros sectores laborales- los nichos se pueden convertir en definitivos.

### ***Asalariados autóctonos: “estamos como en los Balcanes”***

Los asalariados autóctonos poco cualificados que trabajan en los sectores de la construcción y la hostelería tienden a ver a los inmigrantes como aspirantes a los mismos puestos que ellos ocupan. Entre unos y otros se produce, en consecuencia, una concurrencia para ver quién tiene más posibilidades de acceder a las ofertas de empleo existentes. Pues bien, en este juego competitivo hay factores (la distancia cultural de los inmigrantes, las referencias, el problema de los papeles...) que están a favor de los autóctonos, tal como hemos visto en el apartado anterior, pero hay otros que juegan en su contra (como no aceptar salarios por debajo de convenio o trabajar gratis fuera del horario laboral, etc.).

Ante esta situación, una parte de los trabajadores españoles, probablemente mayoritaria en los sectores estudiados, adopta una clara actitud de *rechazo* a los inmigrantes, a los que considera *intrusos e indeseables* ya que, en su opinión, contribuyen a “hundir” las condiciones de trabajo de los autóctonos. Al aceptar salarios más bajos, “obligan (a los trabajadores españoles) a amoldarse a su situación... y tenemos que regatear (para mantener el empleo)”. En cuanto a las horas extra, los autóctonos dejan de percibirlas en parte porque “se las quedan

---

<sup>7</sup>) El convenio sobre migraciones interiores en las diversas campañas de empleo temporal (1997) fue complementado el 21 de septiembre de 1999 con un protocolo adicional que incluía “el establecimiento y desarrollo de un procedimiento subsidiario para la contratación de trabajadores extranjeros en sus países de origen, en campañas agrícolas de temporada, una vez agotadas las posibilidades de contratar trabajadores españoles, comunitarios o extranjeros legalmente establecidos en España” (cláusula primera del Protocolo adicional).

<sup>8</sup>) Este acuerdo se firmó el 30 de septiembre de 1999 (pocos días después del Protocolo citado en la nota anterior) y permite contratar a marroquíes entre 18 y 46 años por una duración máxima de 9 meses, corriendo a cargo del empleador los gastos del viaje desde Marruecos al lugar de trabajo.

ellos”.

No disponemos de datos objetivos que nos permitan afirmar lo anterior, aunque no cabe duda que la baja tasa de inmigrantes en los sectores estudiados sólo puede reforzar ligeramente tendencias ya existentes en el mercado de trabajo autóctono<sup>9</sup>. Sin embargo, el descenso de los salarios y de las condiciones de trabajo a causa de la inmigración resulta algo evidente en opinión de los trabajadores autóctonos consultados, incluidos los afiliados a sindicatos. Lo que varían son las reacciones a esos supuestos “hechos”, reacciones que se sitúan entre dos extremos: *oposición* a la entrada de extranjeros en las empresas (acusándolos de intrusismo) y *propuesta de unirse con ellos* y enfrentarse juntos a los empresarios “explotadores”. Para los primeros, que miran la situación desde un *prisma individual-competitivo*, los extranjeros están de sobra en España (“¡que se vayan, coño!”); para los segundos, hay que aceptarlos y apoyarlos desde un sentimiento de *solidaridad obrera* (“darnos cuenta que el problema es *de todos los trabajadores*, decir: ¡joder!, aquí se trabaja a tal precio y si tengo un negro aquí, voy a *defender que ese negro cobre lo mismo que yo*”).

Entre las dos posiciones extremas, que no son nuevas en la historia del sindicalismo europeo<sup>10</sup>, se produce una inevitable tensión, sobre todo porque los defensores de los inmigrantes acusan de *xenofobia* a sus adversarios. Estos, por su parte, consideran que su actitud de rechazo a los inmigrantes no se debe a motivos racistas sino a “que te hundan el salario, la categoría y todo”. Los defensores de los inmigrantes están dispuestos a aceptar que no se trata de “racismo” pero sí de “xenofobia”, algo que es también patente, por los mismos motivos, en relación a los inmigrantes interiores que vienen diariamente a trabajar a Madrid desde las provincias limítrofes de Castilla-La Mancha. Madrid<sup>11</sup>, se replica, “no es una república” y, del mismo modo, cerrar las fronteras de España a la mano de obra extranjera sería “absurdo” en una economía mundializada. El siguiente diálogo en el grupo de discusión con asalariados afiliados a sindicatos ilustra este enfrentamiento:

“-El sentir de muchos trabajadores (de la construcción en Madrid), desgraciadamente, es un rechazo incluso de la emigración del interior del país, así que si me preguntas por la inmigración exterior...

-Efectivamente no somos racistas pero sí puede haber algún xenófobo que diga: ‘ya están aquí los de Ciudad Real, mira el cabrón éste que tiene una viña en su pueblo, no sé qué, ¡que se vaya a su huerto!’ Eso es una realidad que estamos constatando diariamente, son cincuenta y tantas mil personas, más o menos, las que vienen diariamente a Madrid, pero ¡diariamente!. Eso *a cualquier sindicato los trabajadores nos exigen que pongamos fin*, pero es

---

<sup>9</sup>) En España no existen estudios empíricos sobre esta cuestión. En el caso de Estados Unidos, los resultados a los que se ha llegado indican que con una proporción muy baja de inmigrantes, la influencia en los salarios de los nativos es insignificante. Ver CHISWICK, B.R., *Illegal aliens. Their employment and employers*, Upjohn Institute for Employment Research, Michigan, 1988; y BAILEY, Th.R., *Immigrant and Native Workers. Contrasts and Competition*, Westview Press, Boulder and London, 1987.

<sup>10</sup>) Por ejemplo, la historia del sindicalismo en Francia registra alternancias de apoyo y oposición a una política restrictiva de la inmigración a lo largo del siglo XX. Ver HAUS, L., “Labor Unions and Immigration Policy in France”, en *International Migration Review*, N. 127, 1999, págs. 683-716.

<sup>11</sup>) Ver OLIVA, J., *Mercado de trabajo y reestructuración rural: una aproximación al caso castellano-manchego*, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Madrid, 1995.

algo en lo que no podemos entrar, *no podemos hacer la república de Madrid*, que allí no entre nadie y sólo trabajen los de Madrid.  
- Aparte que hoy en día es absurdo y anti todo el que venga una persona y la queramos echar. Estamos, ¡coño!, casi *como en los Balcanes*” (5GD,7-9).

La última expresión de la cita (“estamos como en los Balcanes”) se refiere a la opinión sobre los acontecimientos coetáneos de la guerra en la ExYugoeslavia y los movimientos de limpieza étnica; sin embargo, la expresión remite también a la división interna de los trabajadores que ha dado lugar a la teoría de la *balcanización del mercado de trabajo*, planteada por Kerr<sup>12</sup>.

Entre los dos extremos aludidos de los trabajadores autóctonos se sitúan varias posiciones intermedias que buscan un entendimiento o consenso grupal mediante los siguientes argumentos:

§ Principio de complementariedad: Más que *competidores*, los trabajadores inmigrantes son *complementarios* de los españoles pues ocupan los puestos de trabajo que éstos no quieren. Desde este planteamiento se acepta el discurso discriminante de la “preferencia nacional” pero ello no les lleva a cerrar a cal y canto las fronteras sino a diferenciar dos tipos de empleo: el “competitivo”, donde los españoles quieren trabajar (que estaría vedado para los extranjeros) y el “complementario”, donde los españoles no quieren trabajar, y podrían colocarse los inmigrantes. En lugar de plantear que se mejoren para todas las condiciones de trabajo precarias -por las que los autóctonos no están dispuestos a aceptar determinados empleos-, la solución que se adopta es desplazar esos empleos “no queridos” a los inmigrantes:

“Quizás el que los empresarios que llamamos ‘pistoleros’ se aprovechen de esta gente puede producir conatos de racismo entre los nacionales, en el sentido de que ‘vienen aquí a quitarnos el pan’, ¿no?, pero realmente no es así porque hacen lo que nosotros no hacemos” (5GD,7).

§ Principio de reciprocidad a partir de la memoria histórica: Los trabajadores inmigrantes vienen a España en las mismas condiciones que los españoles acudieron a Europa en los años sesenta: “por necesidad”. Hay que recordar ese momento de nuestra historia, se viene a decir, para portarnos con ellos como nosotros queríamos en el pasado que se portaran con nosotros. Este argumento no plantea la igualdad de derechos entre autóctonos e inmigrantes sino que hace una llamada a la generosidad teniendo en cuenta la historia de los emigrantes españoles, que se hace extensiva también a las migraciones interiores (“¿quién es de Madrid?”). La emigración forma parte de la condición humana y eso hay que tenerlo en cuenta para *compensar* los brotes de racismo que aparecen entre los trabajadores:

---

<sup>12</sup>) Según este autor, se produciría una división entre trabajadores sindicados y no sindicados; aquéllos habrían logrado una institucionalización de las relaciones laborales con los empresarios, por lo que habrían conseguido unas condiciones de trabajo aceptables, mientras los trabajadores no sindicados estarían reforzando un mercado de trabajo “secundario”, más flexible y desestructurado. KERR, C.,  *Mercados de trabajo y determinación de los salarios. La “balcanización” de los mercados de trabajo y otros ensayos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad social, Madrid, 1985

“-El trabajo es un bien escaso y a veces, por ser un bien escaso, pues resulta que nos rebelamos contra los que vienen aquí a quitarnos el pan, pero la gente también piensa un poco en que *fuiamos emigrantes en Alemania* y a lo mejor rectifican y dicen: ‘cuidado, que mi padre o mi tío o no sé quién tuvieron que estar en...

-La gente no se acuerda de eso.

-Quieras que no, compensa un poco... Incluso la gente que dice que es de Madrid, resulta que no es de Madrid.

-¿*Quién es de Madrid* y qué porcentaje es de Madrid?.

-Yo mismo vine de Galicia...” (5GD,9).

## **2. Los pacientes de la discriminación: estrategias de los inmigrantes para insertarse en el mercado de trabajo**

En el contexto institucional del mercado de trabajo presentado en el apartado anterior, el proyecto de integración laboral de los inmigrantes en España adopta diversas estrategias que, a partir del material analizado, se pueden recapitular en *cuatro posiciones básicas*<sup>13</sup>. Cada una de las posiciones entiende el proyecto de inserción laboral en la sociedad española de forma diversa y ello se debe a que se parte de planteamientos diferentes -a veces contradictorios- sobre la propia identidad del sujeto migrante y sobre la forma de entender el contexto social. No obstante, en la práctica se producen deslizamientos y puntos de encuentro entre las posiciones, y también tensiones y conflictos. A continuación destacamos los rasgos típicos de cada posición y después los representamos gráficamente.

### **A) Inserción laboral como “repliegue protector”**

Esta estrategia de inserción asume el *déficit constitutivo que supone para un extranjero del Tercer Mundo trabajar en España* (“qué vamos a hacer, es nuestra forma de vivir”). De ahí que se renuncie por principio a competir por la igualdad y se adopte, más bien, una posición de *sumisión y dependencia*, si el que le contrata es un empresario español, o de *gueto*, si la empresa es propiedad de extranjeros (por ejemplo un restaurante de comida china). En el primer caso, más frecuente en negocios de tipo familiar, el inmigrante adoptará una *actitud servil*, aceptando agradecidamente las condiciones de empleo que se le ofrecen; la docilidad, la disponibilidad y hasta la fidelidad al empleador son tácticas desplegadas para ganarse un lugar en el mercado laboral. En el segundo caso, el trabajador vivirá adscrito a una *micro-sociedad laboral* con escasos contactos con la población autóctona y debiendo atenerse a las normas y costumbres del propio grupo.

Los sujetos que adoptan esta estrategia prefieren delimitar el contexto social a un nivel micro y local (al estilo de las pequeñas comunidades rurales), con jerarquías y papeles sociales bien definidos que, entre otros efectos, tienden a fomentar el conformismo e inhiben la libertad

---

<sup>13</sup>) Este esquema de cuatro posiciones se basa en las propuestas teóricas de Alfonso Ortí. Ver COLECTIVO IOÉ, *Discursos de los españoles sobre los extranjeros*, CIS, Madrid, 1995, pág. 104.



y creatividad de los sujetos individuales.

### **B) Inserción laboral como “igualdad de derechos”**

En esta estrategia el objetivo es *acogerse a las ventajas de la regulación laboral existente en España*, como palanca más segura para reivindicar mejores condiciones de trabajo. La “normalización” o *igualación con los trabajadores autóctonos* - cuya meta final es un permiso permanente de trabajo o la adquisición de la nacionalidad española- puede suponer la pérdida de algunas ventajas comparativas para acceder al empleo (por ejemplo, las derivadas de una mayor movilidad o flexibilidad salarial) a cambio de un estatus legal más seguro y con capacidad para utilizar los resortes jurídicos y sindicales de la política laboral.

La idea de sociedad implícita en esta estrategia es la aceptación del papel regulador de los Estados, en este caso de España, del que se reclama formar parte como ciudadanos plenos, a fin de acceder a los mismos derechos y prestaciones que los españoles.

### **C) Inserción laboral como “competencia individual”**

Esta estrategia busca *aprovechar las ventajas comparativas que el inmigrante puede ofrecer en el mercado de empleo en pugna con los demás candidatos*, a fin de asegurarse un puesto de trabajo y luego promocionarse dentro de la empresa. Su planteamiento es individual y se inscribe en el paradigma ideológico del *libre mercado* que pone a los sujetos particulares - su competencia y capacidad de negociación- como eje de la vida social y económica. Sin embargo, en nuestro caso, las ventajas o virtudes laborales que pueden esgrimir los inmigrantes para ser aceptados en el mercado de trabajo español son precisamente la movilidad geográfica (muchos son solteros, sin vivienda propia o tienen la familia en el país de origen) y la mayor disponibilidad para aceptar salarios inferiores a los habituales o condiciones de trabajo precarias, circunstancias precisamente que suscitan la xenofobia de los autóctonos situados en las mismas coordenadas ideológicas del *individualismo competitivo*.

El discurso social implícito en esta posición es el de un Estado mínimo que garantice el libre mercado de la mano de obra, incluidos los inmigrantes.

### **D) Inserción laboral como “militancia obrera”**

Esta última estrategia de inserción propone la *unidad de acción de los trabajadores (inmigrantes y autóctonos)*, desde un plano de igualdad, como sujetos que ponen en cuestión a la vez el nacionalismo proteccionista y las desigualdades económicas generadas por el capitalismo. Varios trabajadores inmigrantes afiliados a sindicatos defienden esta posición, si bien afirman que la actitud que prevalece entre los trabajadores (españoles y extranjeros) es, más bien, individualista e insolidaria.

Esta posición adopta una actitud crítica ante la organización económica y laboral existente en España y propone trabajar, a partir de la unidad de la clase trabajadora, por una

sociedad más igualitaria y participativa.

**Cuadro 1**  
**ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN LABORAL**  
**DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES EN ESPAÑA**

	<b>≠ Normalización</b>	<b>Autodeterminación ÷</b>	
	<b>B</b> <b>IGUALDAD DE DERECHOS</b>	<b>C</b> <b>COMPETENCIA INDIVIDUAL</b>	
<b>Afiliación clientelar ÷</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Los problemas laborales de los inmigrantes se entienden como un <i>déficit de normalidad jurídica</i> que hay que superar a través de la igualdad de derechos con los trabajadores autóctonos.</li> <li><input type="checkbox"/> El <i>objetivo</i> es acogerse a las ventajas de la regulación laboral vigentes en España: contratos reglados, prestaciones laborales, sindicación, poder denunciar, etc.</li> <li><input type="checkbox"/> <i>Contexto social</i> de un Estado regulador, centralizado y prestador de servicios, como <i>garantía del bienestar social</i>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> La inserción laboral depende de la capacidad de los inmigrantes para competir en un mercado de trabajo abierto, en pugna con los demás candidatos a cubrir los puestos de trabajo.</li> <li><input type="checkbox"/> El objetivo es aprovechar las ventajas comparativas, en particular la flexibilidad laboral, para hacerse un hueco en el mercado de trabajo.</li> <li><input type="checkbox"/> <i>Contexto social</i> de un Estado mínimo, que garantiza la desregulación del</li> </ul>	<b>Individualismo competitivo ÷</b>
	<b>A</b> <b>REPLIEGUE PROTECTOR</b>	<b>D</b> <b>MILITANCIA OBRERA</b>	
<b>≠ Comunitarismo de arraigo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> La precariedad laboral de los inmigrantes se achacan al <i>déficit constitutivo</i> que supone el hecho de ser pobre en un país extranjero.</li> <li><input type="checkbox"/> El <i>objetivo</i> es la supervivencia a través de la protección de algún empresario, a cambio de una actitud de sumisión, o bien refugiarse en un gueto de “economía étnica”.</li> <li><input type="checkbox"/> Contexto comunitarista y local, con jerarquías bien definidas. Desconfianza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> La precariedad laboral de los inmigrantes del tercer mundo es un efecto combinado de la explotación capitalista y de la xenofobia nacionalista.</li> <li><input type="checkbox"/> El <i>objetivo</i> de la inserción debe lograrse mediante la unidad de acción de los trabajadores/ciudadanos, a través de sus propias organizaciones.</li> <li><input type="checkbox"/> <i>Contexto social</i>: propuesta de una sociedad más solidaria, igualitaria y participativa.</li> </ul>	<b>≠ Afiliación electiva</b>
	<b>≠ Reclusión</b>	<b>Cambio social ÷</b>	

(La relación entre las posiciones -sintetizada en las palabras de los márgenes- se explica en el informe general)

### 3. Para comprender la lógica de la discriminación

La reflexión que se viene realizando en Europa en torno al *rechazo a los inmigrantes* se suele englobar bajo el concepto de “racismo”. Sin embargo, esta palabra no se utiliza en su acepción estricta<sup>14</sup> sino en un sentido más amplio -equivalente a xenofobia-, y sirve para designar un conjunto de *comportamientos discriminatorios* que no siempre tienen un referente físico-biológico. De hecho, varios autores sostienen que hoy predomina un “nuevo racismo” que no habla de razas sino de culturas y que, bajo el pretexto de defender la diversidad cultural, predica la separación entre ellas (cada uno en su país) o bien la segregación en guetos de los diferentes<sup>15</sup>. En este caso “los otros” son ciertos colectivos a los que se atribuyen determinadas características (nacionalidad, etnia, cultura, etc.) que permiten configurarlos, no sólo como *diferentes*, sino como *inferiores* en algún sentido.

El objetivo preferente de ese *racismo sin razas* al que aludimos son precisamente los *inmigrantes*. Sin embargo, la inmigración es un objeto ilusorio del racismo, pues éste incluye a varios colectivos autóctonos, como las minorías étnicas con problemas de integración social o los descendientes de inmigrantes nacidos en España, y deja fuera a una gran parte de los extranjeros, como los procedentes de países más desarrollados que España<sup>16</sup>, o los políticos y profesionales de alto nivel procedentes de cualquier país que trabajan en empresas multinacionales o pertenecen al cuerpo diplomático, etc.

En el estudio realizado utilizamos la categoría de *discriminación*, entendiendo por tal *cualquier postergación, segregación o minusvaloración* que un grupo ejerce sobre otro cuando tal proceso excluyente viene *asociado a una diferencia* entre ambos colectivos. Las personas particulares son discriminadas, al margen de sus valores y comportamientos individuales, por su adscripción a tales grupos marcados por esa diferencia<sup>17</sup>.

#### Categorías discriminantes y opciones alternativas

La discriminación tiene lugar entre dos polos asimétricos: el grupo discriminante -activo, dominante- y el grupo discriminado -pasivo, dominado-. Implica, por tanto, una *práctica de poder* que produce un estatus de inferioridad en las víctimas de la discriminación.

---

<sup>14</sup>) La definición literal de “racismo” remite a un fundamento biológico que incluye los siguientes puntos: 1) existen razas humanas diferentes; 2) las diferencias genético-raciales determinan características socioculturales; y 3) estas diferencias socioculturales están organizadas jerárquicamente.

<sup>15</sup>) Ver BAKER, M., *The New Racism*, Junction Books, London, 1981; GALLISSOT, R., *Misère de l'antiracisme*, Éditions de l'Arcantère, Paris, 1985; y TAGUIEFF, R., *La force du préjugé*, Paris, 1987.

<sup>16</sup>) Según las últimas cifras de extranjeros con residencia legal en España (diciembre de 1998), el 45,2% procedía de países del Primer Mundo.

<sup>17</sup>) Cabe también una *discriminación positiva*, de la que no tratamos aquí, en la que se produce justamente lo contrario: un trato más favorable a determinados colectivos en base a una diferencia que les perjudica en relación al resto de la población.

Cuando la relación entre las partes se produce en pie de igualdad, no de dominación, cabe hablar de confrontación o competitividad, no de exclusión de un grupo sobre otro.

Las diferencias entre las personas, en principio, no son las que producen desigualdad sino los mecanismos de exclusión asociados a esas diferencias. Tales mecanismos de exclusión se refieren tanto a las *prácticas* discriminantes como a los *discursos* que legitiman la dominación. Si aplicamos este planteamiento teórico de la discriminación al caso de los trabajadores inmigrantes, podemos establecer el siguiente esquema:

**Cuadro 2**

<b>Discriminación de inmigrantes ("nuevo racismo")</b>		
<i><b>Diferencias profundas...</b></i>	<i><b>...en confrontación...</b></i>	<i><b>...que hay que controlar.</b></i>
Se resaltan las diferencias de <i>estatus jurídico</i> (derechos nacionales) y de <i>adscripción cultural</i> (valores, prácticas y tradiciones). Los rasgos físicos refuerzan aquellas diferencias.	Los inmigrantes <i>compiten</i> por los derechos de los españoles a costa de éstos (son intrusos), y <i>amenazan</i> el equilibrio y la cohesión social de la cultura autóctona (bárbaros).	Se recurre al <i>poder del Estado</i> para controlar las fronteras y adoptar políticas de asimilación de los inmigrantes a fin de que adopten las pautas y normas vigentes en España.
<b>Opciones alternativas:</b>		
<i><b>Diferencias relativas...</b></i>	<i><b>...que pueden convivir...</b></i>	<i><b>...en pie de igualdad.</b></i>
Se resaltan las coincidencias como seres humanos ( <i>derechos universales</i> , unidad y solidaridad entre los trabajadores) y se relativizan las otras diferencias.	Se valora positivamente el <i>intercambio</i> entre culturas y nacionalidades diferentes o se acepta, al menos, la <i>coexistencia</i> pacífica.	Desde el <i>principio de no discriminación</i> , se parte de la igualdad de trato y de derechos entre todos los seres humanos, y entre los trabajadores..

La discriminación de los “inmigrantes” supone, en primer lugar, resaltar lo “diferente” de dicho colectivo en relación al polo discriminante (los autóctonos); de ahí que pueda ser una trampa el simple hecho de categorizar a ese colectivo por algunos rasgos diferenciadores que no dejan de ser circunstanciales en sus vidas (haber nacido en otra parte, no tener en regla un expediente administrativo, confesar otra religión o, simplemente, ser moreno o tener los ojos

rasgados). Los discursos igualitarios, en cambio, relativizan las diferencias y resaltan lo que de común tienen todas las personas, como base para una convivencia pacífica y un intercambio enriquecedor.

Las nuevas formas de racismo están ya lejos del racismo biológico pero eso no obsta para que subrayen las diferencias que presentan los extranjeros y las carguen de profundidad, como si demarcaran en dichas personas una *naturaleza diferente* cuya convivencia con los españoles estaría llena de riesgos. En consecuencia, los inmigrantes son calificados como *intrusos* cuando pretenden competir con los españoles en pie de igualdad (en derechos laborales, sociales o políticos). Asimismo, la cohesión social de la cultura autóctona se encontraría amenazada por la penetración incontrolada de esos “*nuevos bárbaros*” que entran en España ilegalmente y no respetan “nuestras” costumbres.

La *discriminación* de los inmigrantes se apoya fundamentalmente en la soberanía del estado-nación que tiene poder para controlar las fronteras (sólo deben entrar los imprescindibles) y para adoptar aquellas políticas de asimilación que sean más eficaces para asegurar su integración en las pautas y normas vigentes en España. En estas condiciones, la presencia de inmigrantes puede ser valorada positivamente siempre que adopten una posición subordinada en lo político (derechos limitados en relación a los autóctonos) y un papel complementario en lo laboral (por ejemplo, en oficios precarios donde es escasa la oferta de mano obra, como empleados de hogar internos, temporeros del campo, peones de la construcción, etc.).

Aunque cualquier diferencia entre colectivos puede desencadenar un proceso discriminatorio, en el caso de la inmigración concurren básicamente las siguientes cinco categorías:

- 1) *La nacionalidad*: documentación que acredita ser ciudadano o no del estado en cuyo territorio se reside. Cabe el estatus de doble nacionalidad y también la acreditación como extranjero con permiso de residencia y/o trabajo, que dan acceso a una parte de los derechos correspondientes a los nacionales. La mayor discriminación se produce en relación a los inmigrantes indocumentados.
- 2) *La cultura*: sistema de valores, símbolos y prácticas (donde se incluyen la lengua, las tradiciones, las creencias, etc.) que contribuye a conferir una cierta identidad social a sus adherentes. La discriminación se produce en relación a las culturas minoritarias cuando la mayoritaria se siente superior a aquellas, o bien si considera que su presencia puede contaminar o debilitar la cohesión social que proporciona la cultura dominante. En el caso de España, por ejemplo, la cultura gitana ha sido tradicionalmente discriminada y también lo es con frecuencia la cultura islámica.
- 3) *El fenotipo*: diferencias en la imagen corporal como el color de la piel, la forma de los ojos u otros rasgos físicos. El caso más frecuente de este tipo de discriminación se produce en relación a las personas de piel negra pero también aparece hacia los individuos de tez morena (magrebíes, indios americanos...), de ojos rasgados (asiáticos), etc.
- 4) *La posición económica*: las diferencias de acceso, condiciones de trabajo y participación en la renta están en el origen de diversas formas de discriminación económica y laboral, que afectan también a los extranjeros. No se discrimina, desde este punto de vista, a los inmigrantes “cualificados” que ocupan buenos empleos en

empresas solventes, sino a los que se buscan la vida alternando empleos precarios y temporadas en paro.

- 5) *El género*: como la diferencia anterior, atraviesa a todos los colectivos, siendo en este caso la mujer la destinataria habitual de diversas formas de discriminación. “La importancia que tienen las relaciones de género en la caracterización de los flujos migratorios depende de lo relevante que sea el sistema de género en la definición de una sociedad dada”<sup>18</sup>, ya sea en el país de origen o en el de destino.

En principio, las anteriores diferencias no tienen por qué conllevar discriminación; es más, pueden ser fuente de un intercambio enriquecedor (por ejemplo, evidentemente, entre los sexos pero también entre las naciones, las culturas y las diversas posiciones económicas) o bien, simplemente, ser aceptadas como asuntos irrelevantes para la convivencia y el mutuo reconocimiento (caso del color de la piel o los rasgos faciales). La cuestión es por qué tales diferencias dan lugar en algunas circunstancias a *procesos discriminatorios*, es decir, son vividas en confrontación y desde una relación de poder entre las partes.

Nuestra respuesta a esta cuestión consiste en invertir la dirección de tales procesos: no son las diferencias las que están en el origen de la discriminación sino, más bien, al revés: *las relaciones preexistentes de poder y desigualdad son las que desencadenan un clima de confrontación que utiliza las diferencias como excusa o coartada para ejercer el dominio*. Tales desigualdades, a su vez, se suelen mover en un doble plano, material y/o simbólico, que se refuerzan mutuamente y dan lugar a las actitudes y prácticas discriminatorias (directas o indirectas). Por ejemplo, la discriminación sexual se intenta justificar desde la ideología del patriarcado, la discriminación de los inmigrantes desde el nacionalismo (ideología de la preferencia nacional), la discriminación cultural desde una supuesta superioridad de la “modernidad” occidental (eurocentrismo), la discriminación étnica desde un supuesto racismo biológico (primacía de la raza blanca) y la discriminación laboral desde el liberalismo económico (ideología del libre mercado).

Las cinco diferencias apuntadas, con frecuencia combinadas entre sí, suelen estar presentes en la discriminación que padecen los hombres y las mujeres inmigrantes. Si se resaltan y contraponen esas diferencias, se construyen rápidamente discursos racistas; pero si esas mismas diferencias se relativizan y dan lugar a un intercambio mutuamente enriquecedor, se construyen también discursos universalistas y solidarios, tal como recogemos a continuación.

### **Pluralidad de discursos ante los inmigrantes**

En el estudio que aquí resumimos ofrecemos una detallada descripción de las variantes discursivas que hemos encontrado en los sondeos cualitativos con empresarios y trabajadores autóctonos de los sectores de la construcción y la hostelería. Aquí recogemos una apretada síntesis a modo de referencia, precedida de un Cuadro que estructura los discursos en base a dos ejes: las columnas recogen las principales diferencias a las que se hace referencia

---

<sup>18</sup>) GREGORIO, C., *Migración femenina. Su impacto en las relaciones de género*. Narcea, Madrid, 1998, pág. 263.

(fenotipo, cultura, clase, nación, género); las filas distinguen el tipo de relación entre las diferencias, que puede ser de complementariedad (inclusión de los inmigrantes), ambivalencia (espacio intermedio) y confrontación (exclusión o discriminación de los inmigrantes).



**Cuadro 3**  
**DISCURSOS DE EMPRESARIOS Y ASALARIADOS AUTÓCTONOS**  
**EN TORNO A LOS INMIGRANTES**

		<i>Diferencias en relación a los trabajadores inmigrantes</i>				
		<i>Fenotipo</i>	<i>Cultura</i>	<i>Clase</i>	<i>Nación</i>	<i>Género</i>
<i>Relación entre las diferencias</i>	<b>Complementariedad (inclusión)</b>	Universalismo (formal) de los derechos humanos				
		Coexistencia multicultural				
		Nacionalismo progresista				
		Convivencia intercultural				
	<b>Espacio intermedio (ambivalencia)</b>	Universalismo obrero				
		Individualismo competitivo				
		Nacionalismo proteccionista del pobre blanco				
	<b>Confrontación (exclusión)</b>	Racismo cultural		Servidumbre		
		Racismo institucional				

**a) Posiciones inclusivas**

§ Convivencia intercultural: Esta posición plantea el valor positivo de la convivencia entre culturas diversas como factor de mutuo enriquecimiento. Ello implica no solo respetar las costumbres y tradiciones de los otros sino relativizar la propia cultura y entender que el intercambio puede ser beneficioso para ambos. En nuestros sondeos cualitativos sólo aparecen apuntes sueltos en esta dirección, sin dar lugar a un discurso consistente y articulado.

§ Universalismo obrero: Se plantea la *unión y solidaridad entre los asalariados autóctonos y extranjeros* en la medida que ambos tienen que hacer frente a los mismos problemas de explotación que se derivan de la lógica capitalista. Frente a las diversas formas de nacionalismo excluyente, se propone universalizar los derechos de ciudadanía a todos los seres humanos, por el solo hecho de haber nacido. Asimismo, se denuncia la existencia de mecanismos estructurales de exclusión y opresión en cuyo marco se explican los flujos migratorios de trabajadores poco cualificados que llegan a España. Esa mano de obra contribuye a rebajar los salarios y aumentar el beneficio del capital pero su efecto en el campo ideológico es más grave ya que permite desplazar un conflicto de clase (empresarios/asalariados) hacia un conflicto entre dos fracciones de trabajadores (autóctonos/inmigrantes), como si estos últimos fueran la causa del proceso de precarización.

Ante los comportamientos “racistas” y la explotación económica de que son objeto los inmigrantes, un sector menor de trabajadores autóctonos plantea la necesidad de desarrollar una oposición más intensa y de denuncia de tales actos (*antirracismo militante*). En especial, los sindicatos deberían promover esta actitud reivindicativa de apoyo a los inmigrantes, no sólo porque defienden la unidad de los trabajadores sino porque los brotes de xenofobia pueden alimentar el racismo de la extrema derecha.

## **b) Posiciones ambivalentes**

§ Universalismo (formal) de los derechos humanos: Este discurso, al que remiten tanto algunos empresarios como asalariados, defiende la *igualdad básica de todas las personas*, al margen de su nacionalidad. En consecuencia, plantea la universalidad de los derechos humanos a los que deberían tener acceso todos los individuos y no sólo una minoría, como ocurre actualmente. Sin embargo, esta lectura de los derechos humanos se hace en abstracto, sin cuestionar los mecanismos y estructuras que dan lugar a la desigualdad. Más bien, se trataría de que los ahora marginados -por ejemplo, los inmigrantes pobres- accedan al modo de vida de las personas socialmente integradas. En el ámbito internacional, se debería apoyar a los países del Tercer Mundo para que ellos también “se desarrollen”; pero mientras eso llega, la solidaridad con los pobres del mundo pasa también por hacerles un sitio en las sociedades prósperas y, por tanto, adoptar una política generosa de acogida de inmigrantes.

§ Coexistencia multicultural: En este caso el respeto de las culturas diferentes no pasa de aceptar una mera yuxtaposición pacífica entre ellas. No se rechazan pero tampoco se valoran positivamente, lo que da pie a formas de “asimilación segmentada” que, en el caso de una sociedad polarizada como la española, puede tener efectos ambivalentes: por un lado, se recluye a los inmigrantes en espacios acotados (redes al estilo de los restaurantes chinos) lo que impide su integración igualitaria en la sociedad

(la “igualdad de oportunidades” con los autóctonos); por otro, se facilita una forma diferencial de inserción, basada en la economía y la comunidad étnica.

§ Nacionalismo progresista: este discurso es desplegado por algunos asalariados y empresarios que no se sienten especialmente afectados por la inmigración extranjera. Por una parte, defienden la *preferencia de los nacionales sobre los extranjeros* a la hora de definir las grandes líneas de la política migratoria; por otra, adoptan una *actitud progresista hacia los inmigrantes* mediante cupos anuales controlados, medidas de integración social de los que ya están en España, etc. Desde la confianza en el papel integrador del Estado, se defiende la solidaridad internacional pero supeditada a ser solidarios en primer lugar con “los de casa”.

### c) Posiciones excluyentes (discriminatorias)

§ Individualismo competitivo: Esta posición es la que más aparece en nuestros sondeos, si bien en polémica con las otras posiciones. Su criterio central es entender la vida desde una *óptica individual-competitiva, al margen de concepciones generalistas como la nacionalidad, la cultura o la clase social*. De ahí que juegue con todas las armas a su alcance para defender su posición laboral: en el caso de los *empresarios autóctonos*, se defiende el libre mercado de trabajadores (inmigrantes y autóctonos). En su versión más radical este discurso es portador de los valores centrales de una concepción liberal-mercantil (igualdad de oportunidades de los agentes económicos, libre circulación de capital, mercancías y mano de obra, etc.), según los cuales el control de fronteras no sería justificable en un mundo económicamente unificado. En algunos casos esta posición da lugar al llamado *racismo de clase*, en el sentido de que los empresarios y trabajadores mejor situados en la escala laboral tienden a despreciar o segregar a los trabajadores precarios, parados, etc., tanto si son inmigrantes como autóctonos, debido a su bajo nivel de “civismo” o “nivel cultural” que los incapacita para desenvolverse con agilidad en la sociedad “moderna”.

§ Nacionalismo proteccionista del “pobre blanco”: esta posición aparece con fuerza entre los asalariados autóctonos que se encuentran afectados negativamente por el proceso de precarización del mercado de trabajo y también entre aquellos pequeños empresarios y trabajadores por cuenta propia que se encuentran en situación de debilidad para competir con las empresas más grandes. Desde la ideología de la preferencia nacional (prioridad de los autóctonos, deber del Estado de asegurar su protección, etc.), se quejan del constante deterioro de su posición en el mercado de trabajo debido, entre otros factores a la presencia de los inmigrantes y del capital extranjero, a los que consideran competidores suyos que les comen el terreno. Los trabajadores se quejan, especialmente, de aquellos inmigrantes que están en situación ilegal y que se prestan a trabajar en condiciones muy por debajo de las que aceptan los españoles: sin contrato, salarios más bajos, prolongación no pagada del horario laboral, etc. Por su parte, los pequeños empresarios autóctonos protestan de la competencia que les hacen tanto las grandes empresas extranjeras como las pequeñas empresas (de hostelería, construcción, comercio, etc.) gestionadas por personas inmigrantes (restaurantes chinos, pequeñas empresas de reformas de polacos, etc.).

§ *Racismo cultural*: Esta posición, de la que aparecen muchos indicios en nuestros sondeos, presupone que las culturas son universos cerrados e inmodificables en sus rasgos fundamentales. Además, existen culturas mutuamente incompatibles, que no pueden coexistir pacíficamente (el paradigma interno es la cultura gitana, el externo el Islám). Desde la propia cultura se define a las otras -mejor, a algunas de ellas- como “cerradas”, lo que las convierte en inferiores o atrasadas. En consecuencia, la convivencia con colectivos pertenecientes a estas culturas sólo puede saldarse con la asimilación (que se comporten como nosotros) o con la segregación más absoluta. A veces la propia cultura occidental, entendida como paradigma de progreso y modernidad, se identifica con acatamiento del modelo competitivo y de las normas laborales establecidas, dando paso al llamado *racismo obrero*: el trabajador responsable, moderado e integrado se contrapone a los grupos “asociales” (pícaros, sucios, violentos, etc. calificativos que algunos aplican en nuestros sondeos a inmigrantes norteafricanos) que no se adaptan a las costumbres vigentes en España. Desde estos presupuestos las culturas “diferentes” no pueden reclamar el respeto a sus normas porque la convivencia social depende de que todos acatemos la misma ley, cuyo origen y representatividad no se ponen en cuestión. De este modo, al identificar normalidad y racionalidad, se convierte la diferencia cultural en anomalía que es preciso reprimir y/o educar.

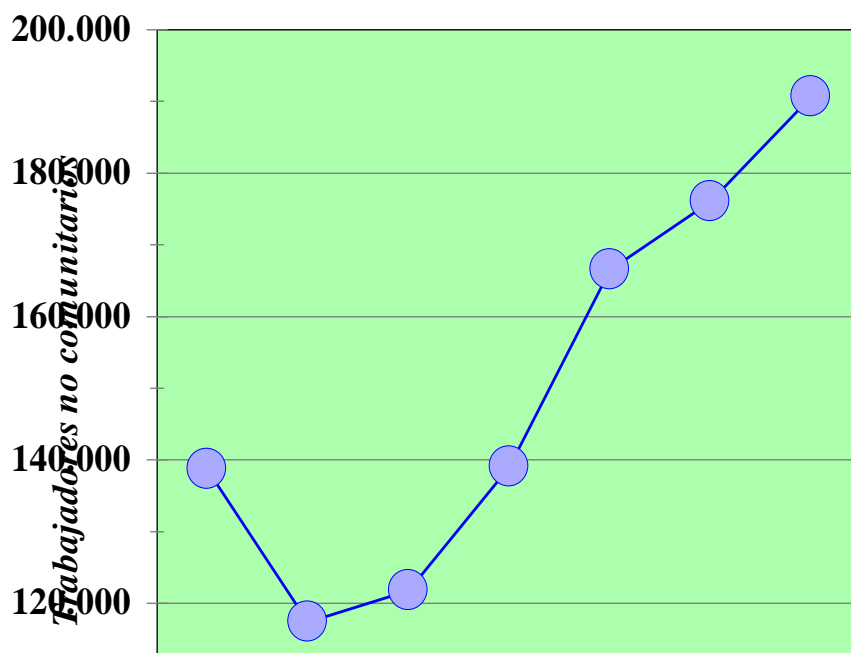
§ *Servidumbre*: Un sector de los inmigrantes -en especial las mujeres que trabajan como empleadas de hogar internas- acepta sumisamente formas de relación laboral que son propias de un *estatus de servidumbre*, debido a su casi nula capacidad de negociación con los empleadores. De una forma más suave, este tipo de relación se produce también en algunas empresas familiares o cuasi-familiares donde prevalece la actitud paternalista-dominante del empleador.

§ *Discriminación institucional*: con esta expresión nos referimos a los comportamientos discriminatorios que tienen lugar en el funcionamiento ordinario de la administración en relación a los inmigrantes. Todos los agentes estudiados se refieren a esta forma de exclusión que tiene múltiples manifestaciones: leyes discriminatorias, dificultades burocráticas para obtener la documentación, información insuficiente, controles policiales, etc.

*Madrid, 16 de febrero de 2000*

# ANEXO ESTADÍSTICO

## EVOLUCIÓN DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS



### NO COMUNITARIOS ENTRE 1992 Y 1998

## EVOLUCIÓN DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS POR PAÍSES, ENTRE 1992 Y 1998

Nacionalidad	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
<b>TOTAL</b>	<b>139.408</b>	<b>117.375</b>	<b>121.780</b>	<b>138.954</b>	<b>166.490</b>	<b>176.022</b>	<b>190.643</b>
Marruecos	52.501	43.418	44.958	51.624	61.584	67.744	73.287
Perú	6.238	6.115	8.562	11.372	14.281	14.656	15.910
R. Dominicana	5.481	5.228	7.641	9.738	12.437	12.139	13.053
China	5.712	5.004	5.672	6.203	8.205	9.075	11.589
Filipinas	6.580	6.041	6.369	7.141	8.330	8.183	8.300
Argentina	11.456	8.973	7.999	7.538	7.817	6.582	4.740
Senegal	3.237	2.832	3.014	3.374	3.936	4.184	4.488
Colombia	2.873	2.427	2.637	3.113	3.621	3.727	4.243
Argelia	2.877	2.174	1.975	2.676	3.349	3.651	3.728
Polonia	3.276	2.692	2.596	2.592	3.224	3.524	3.726
<b>Subtotal</b>	<b>100.231</b>	<b>84.904</b>	<b>91.423</b>	<b>105.371</b>	<b>126.784</b>	<b>133.465</b>	<b>143.064</b>
Resto no U.E.	39.177	32.471	30.357	33.583	39.706	42.557	47.579

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Elaboración de Colectivo Ióé.