

ESTUDIOS SOBRE MIGRACIONES
INTERNACIONALES

9

La discriminación laboral
a los trabajadores
inmigrantes en España

Colectivo IOE:

M. Angel de Prada

W. Actis

C. Pereda

y

R. Pérez Molina

Experto asociado, Servicio de Migraciones para el Empleo

Oficina Internacional del Trabajo

Departamento de Empleo

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra

Índice

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

1.	Resultados de la muestra general de España	32
1.1.	Trato desigual	32
1.1.1.	Resultados de la primera etapa: «solicitud por teléfono»	32
1.1.2.	Resultados de la segunda etapa: «invitación para entrevista»	39
1.1.3.	Resultados de la tercera etapa: «ofertas de empleo» en las entrevistas	42
1.2.	Resultados totales de «trato desigual»	42
1.3.	Interpretación de resultados	43
1.4.	Trato aparentemente igual pero realmente diferente	45
1.5.	Proporción máxima de discriminación	45
1.6.	Resultados del estadístico CHI2	46
2.	Resultados específicos	48
2.1.	Resultados por unidades espaciales de aplicación	50
2.2.	Resultados por sectores del mercado de trabajo	50
2.3.	Características de la empresa ofertante de empleo	52
3.	Conclusión	53

Bibliografía	55
---------------------	----

Cuadros

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

Gráfico y mapa

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

1. Introducción	58
2. Legislación antidiscriminatoria	59
3. Legislación internacional incorporada	60
3.1. De carácter universal	60
3.2. De la Unión Europea	63
4. Legislación interna	64
4.1. La Constitución	64
4.2. Normas con incidencia laboral	66
4.3. Del ámbito de la Seguridad Social	70
4.4. Derecho Común	70
4.5. Infracciones y sanciones	71
5. Tutela en los Conflictos por Discriminación	73
5.1. Marco de la extranjería	74
5.2. Marco del empleo	74
6. Evaluación de la eficacia del marco legislativo-institucional	75
6.1. Marco legislativo	75
6.2. Marco institucional	82
6.3. Política de integración	84
7. Conclusiones	85
7.1. La situación en España	85
7.2. La legislación y las instituciones antidiscriminatorias	86
8. Sugerencias a modo de epílogo	87
9. Bibliografía	90
Estudios sobre migraciones internacionales	93

Prólogo

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

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

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

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

la formación y educación antidiscriminatoria o de igualdad de trato y 4) realizar seminarios internacionales para discutir los resultados de las investigaciones.

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

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

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

W. R. Böhning

Jefe

Servicio de Migraciones para el empleo

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

A. Discriminación contra trabajadores marroquíes en el acceso al empleo

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

Introducción

1. España nuevo país de inmigración

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

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

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

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

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

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

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

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

Fuente: Elaboración propia, datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992 ¹.

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

Pero existen situaciones muy diferenciadas, según el origen de los inmigrantes: los procedentes de la Unión Europea se sitúan en los niveles alto y medio (60 por ciento), los de América Latina se distribuyen casi a partes iguales entre los niveles alto y medio, por un lado, y el bajo por otro; sin embargo, el 71,5 por ciento de los provenientes de Asia y el 84 por ciento de los de Africa, se sitúan en el nivel bajo. Estos y otros datos muestran que existe una clara polarización en el estatus laboral, según el origen ². ¿Influye en esta situación el comportamiento de los empleadores españoles?. La presente investigación se ha aproximado a esta cuestión y ha verificado que existe una tendencia a la discriminación por parte del empleador español respecto al grupo de jóvenes marroquíes solicitantes de empleo poco cualificado. Los resultados de esta investigación no permiten afirmar ni descartar que este comportamiento sea igual al del resto de sectores sociales españoles en sus respectivos ámbitos. Por otros trabajos realizados, podemos decir que en el comportamiento social actúa una superposición de lógicas (la lógica del beneficio empresarial, la lógica nacionalista, la lógica cultural diferencialista) y según se resuelva ésta se producirán tendencias a una mayor o menor discriminación (Colectivo Ioé, 1994.b). El problema, en su dimensión social, no se reduce pues a un único sector.

2. Estructura del informe

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

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

El informe tiene cuatro partes. La primera es una presentación del método propuesto por la OIT para investigar la discriminación laboral, discutiendo su proximidad y diferencia con otras propuestas anteriores. La segunda parte presenta la adecuación de la propuesta general al informe sobre España; en ella se justifica la selección del grupo de jóvenes varones marroquíes como grupo testigo, las tres unidades espaciales de análisis (Madrid, Barcelona y Málaga) y los sectores del mercado de trabajo analizados (servicios, construcción e industria).

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

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

La tercera parte es una descripción de la técnica empleada («audit test» o «pruebas de verificación *in situ*») y los pasos dados para constituir los equipos en las tres bases de aplicación de las pruebas. La cuarta parte presenta los resultados de las aplicaciones realizadas, siguiendo paso a paso el esquema propuesto por el informe holandés y terminando con un breve resumen divulgativo de los resultados obtenidos.

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

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

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

1. Presentación del método, origen y tradiciones de investigación

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

1.1. Tradición inglesa

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

El informe del PEP de 1968 (Daniel, 1968), mostró la intensidad de la discriminación existente en el medio empresarial contra las minorías llegadas al Reino Unido después de la segunda guerra mundial. El método empleado fue enviar a aquellas empresas de las que se habían recibido quejas por su comportamiento discriminatorio a un **húngaro nacionalizado británico**, a un **ciudadano inglés de la India** y a un **nativo inglés blanco**; se realizaron sólo 40 pruebas, lo que ha suscitado críticas por la falta de representatividad de los resultados obtenidos. Joweely Prescott-Clarke emplearon el mismo método pero en lugar de «actores» enviaron «solicitudes escritas» para empleos de cuello blanco (Joweely y Prescott-Clarke, 1970). En ambas investigaciones se detectó la existencia de discriminación contra las minorías.

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

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

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

1.2. Tradición estadounidense

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

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

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

Las pruebas de verificación *in situ* tienen la característica de ser un «experimento natural», de acuerdo con la denominación del proyecto de la OIT, lo que quiere decir que se producen en condiciones sociales habituales y no construidas en laboratorio. Por ello es de interés sopesar los pros y contras de las mismas en relación con otros métodos de investigación de la discriminación laboral en el momento de la contratación¹; entre éstos pueden distinguirse los que estudian **el proceso de discriminación** y los que estudian **los efectos de la discriminación**.

2.1. Estudios sobre el proceso de discriminación

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

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

2.2. Estudios sobre la posición económica de las minorías

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

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

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

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

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

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

A partir de lo expuesto anteriormente, la OIT llega a la conclusión de que el método adoptado es el más adecuado para investigar la existencia o no de discriminación en el acceso al mercado laboral. Aunque puede resultar técnicamente complicado, como veremos más adelante, los resultados obtenidos son fácilmente comprensibles. Además en situaciones como las actuales en

España, cuando la discriminación empieza a no ser bien vista y puede llegar a ser «ilegal», ésta se enmascara bajo formas de trato cortés; es preciso desvelarla y el método de «pruebas de verificación *in situ*» cuenta con capacidad para ello.

3. Propuesta de investigación internacional

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

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

3.1. Variables de la investigación

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

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

a) Tamaño de la empresa:

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

b) Sectores público y privado:

- Desde la perspectiva de la **economía neoclásica** habría menos discriminación en el **sector privado**, dado que restringir las posibilidades de contratación por prejuicios étnicos sitúa a la empresa en desventaja comparativa con las empresas que no lo hacen. La discriminación, pues, será más alta en situaciones de monopolio o en sectores que no buscan directamente beneficios; ambas condiciones se dan en el **sector público**.
- Desde el punto de vista de los **derechos sociales** se afirma que habrá menos discriminación en el **sector público**, puesto que las instituciones gubernamentales están comprometidas en la aplicación de las normas antidiscriminatorias, mientras que la **empresa privada** actuará con mayor «libertad» en la contratación.

3.1.2. Variables desde la «oferta»

a) Grupos étnicos:

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

b) Sexo/género y etnicidad:

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

c) Empleo y nivel de cualificación:

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

3.1.3. Variables sobre condiciones generales del mercado de trabajo

a) Concentración de inmigrantes en áreas determinadas:

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

b) Coyuntura económica:

- En momentos en los que hay pocos demandantes de empleo y existe mucha oferta de trabajo, se espera menos discriminación que en la situación inversa. La restricción o expansión del mercado de trabajo, de sectores económicos específicos y de cualificaciones determinadas hará que la discriminación suba o baje.
- Sólo si la discriminación es del «tipo maligno»¹, la proporción de discriminación contra la minoría se mantendrá igual sean cuales fueren las circunstancias económicas.

Un **diseño ideal** debería incluir las siete variables expuestas, lo que daría lugar a estudios muy extensos. La propuesta de la OIT, para permitir la comparatividad internacional, es mantener, por un lado, un mínimo común en todos los países donde se aplique la investigación y, por otro, permitir que la selección de unas u otras variables se haga desde la relevancia en orden a analizar

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

el problema propuesto: si la discriminación contra inmigrantes o miembros de minorías étnicas en tanto fenómeno general en los países industrializados se puede entender como elemento que contribuye a la creación de sociedades desiguales, basadas en la diferencia étnica entre otros elementos.

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

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

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

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

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

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

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

1. Mercado laboral español e inmigración extranjera

1.1. Evolución del mercado de trabajo en España

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

A) *Período 1975-1984*

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

En lo económico se produjo una importante destrucción de empleo (se perdieron 2,6 millones de puestos de trabajo) lo que dio lugar a la aparición de un **paro estructural** que desde 1982 no desciende de los 2 millones de personas (la tasa de desempleo pasó de un 2,8 por ciento al 21,7 por ciento en los años de inicio y fin de este período). Por otra parte, se produjo un **redimensionamiento de la estructura ocupacional**: la pérdida de empleos fue importante en tres sectores económicos (un millón la agricultura, en su mayoría pequeños propietarios; 880.000 la industria y 428.000 la construcción); sin embargo, en los servicios se crearon 350.000 empleos. Como resultado de este proceso, al final del período el 50,7 por ciento de las personas ocupadas en España trabajaban en el sector servicios, el 24,3 por ciento en la industria, el 17,6 por ciento en la agricultura y el 7,4 por ciento en la construcción.

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

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

B) Período 1985-1990

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C) Período 1991-1994

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

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

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

2. Características de la mano de obra extranjera en España

2.1. Cuantificación e importancia relativa

A partir de las fuentes estadísticas disponibles no es posible conocer en detalle la evolución histórica de la mano de obra extranjera en la economía española. Los últimos censos y padrones de población subestiman a los residentes y trabajadores extranjeros (López de Lera, 1991 y Colectivo Ioé, 1993.a); por su parte, el Ministerio de Trabajo ha empezado a ofrecer estadísticas de «stock» de permisos de trabajo sólo desde 1987, y hasta 1992 — una vez contabilizados los resultados del último proceso de regularización de extranjeros de 1991 — no se consiguió una aproximación suficiente a la realidad del mercado laboral. Por tanto, debido a estas limitaciones, el resultado es una «foto fija» de la situación, referida a finales del año 1992 y al contingente de los extranjeros en situación regular.

El «stock» de permisos de trabajo, referido a 31 de diciembre de 1992, incluye a 139.421 trabajadores extranjeros; si a éstos sumamos los ciudadanos comunitarios que a 31 de diciembre de 1991 tenían un permiso para trabajar por cuenta ajena¹ (46.468), **la cifra total de trabajadores extranjeros en situación legal era de casi 186.000 personas.** Comparando este volumen con el

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

total de **ocupados** en el último trimestre de 1992 (12,1 millones) vemos que **por cada 100 personas empleadas** en la economía española sólo **1,5 es de nacionalidad extranjera**. Respecto al volumen de parados existente en ese momento (3,05 millones), el total de permisos de trabajo a extranjeros representa apenas el 6 por ciento. De esta primera aproximación puede concluirse que el fenómeno no alcanza dimensiones masivas y, por ello, no tiene un impacto considerable en la estructura económica del país. Sin embargo puede matizarse esta afirmación, si nos referimos a espacios económicos y ramas de actividad específicos.

2.2. Diversidad de orígenes

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

Considerando dos grandes bloques de origen, estructurados a partir de la posición de los países de origen en el orden económico internacional, podemos clasificar a los trabajadores extranjeros como procedentes del «primer» o del «tercer» mundo¹. Utilizando esta clasificación se observa que **un 70 por ciento procede de países menos desarrollados**; por tanto, casi un tercio es originario de países del «Norte». Si en lugar del criterio jurídico utilizamos uno sociológico conviene clasificar a la inmigración portuguesa como procedente del «Sur»; aun así, **el 24 por ciento de los trabajadores proviene de países «ricos»**. Sin duda, no cabe asimilar el **origen nacional** de un inmigrante con una determinada **posición social**: ni todos los trabajadores procedentes del «Sur» son mano de obra barata y sin cualificación, ni todos los llegados del «Norte» son técnicos o ejecutivos de empresa. Sin embargo, parece importante destacar esta diversidad de orígenes, especialmente porque a partir de 1992 la mayor parte del contingente del «Norte» ha desaparecido del control estadístico y, por tanto, tenderá a acentuar su «invisibilidad» en el futuro.

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

¹ En el «primer mundo» incluimos a los países de la Unión Europea, de la EFTA, de América del Norte, Japón y Oceanía; el resto incluyendo el llamado «segundo» y «tercer» mundo (América Latina, Asia sin Japón, África y Europa del Este) se agrupan en el «tercer mundo».

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

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

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

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

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

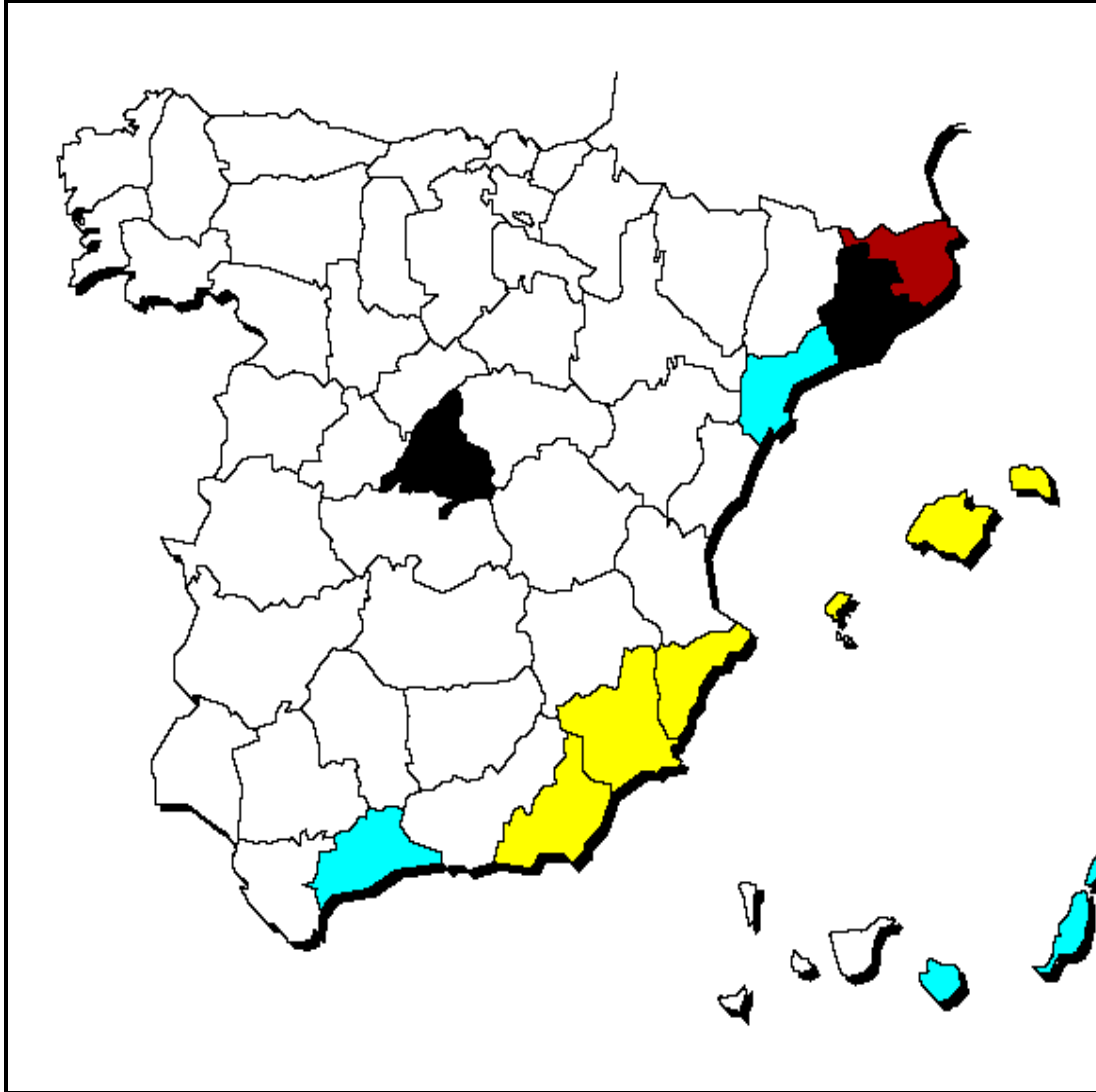
Fuente: Ministerio de Trabajo, elaboración propia con datos de 1992.

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

2.3. Características de los trabajadores marroquíes en situación regular

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

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



Leyenda:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El tamaño de la muestra, según se expone en la Parte III, 3.2., debía ser, al menos, de 170 casos para asegurar que los resultados obtenidos no se deban al azar. En el trabajo realizado, esta magnitud se superó, de tal modo que la unidad espacial de Madrid y el sector servicios han adquirido valor de muestras independientes por sí, según puede observarse en el cuadro 10.

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

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

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

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

1.1. Selección de «actores»

El criterio fundamental para la selección de actores es la apariencia convencional de un solicitante de empleo semicualificado. Se trata de formar equipos de dos actores que puedan presentarse como solicitantes de empleo semicualificados y tengan buenas probabilidades de obtenerlo. La apariencia se observa en cuanto al tipo convencional aludido y en relación mutua entre los dos componentes del equipo, es decir, semejanzas exteriores como peso, altura, forma de vestir, etc., y similitud de habilidades relacionales, capacidad de improvisación, etc. Además, cada actor, por

su parte, debe ser «creíble» como tal dentro del sector de jóvenes de 20 a 25 años, autóctono o marroquí. Por último, cada actor, considerado de forma independiente, debía ser intercambiable, de forma que el equipo de dos actores no lo formen siempre los mismos individuos. La condición indispensable que se planteó a los actores fue la disponibilidad de tiempo para esta tarea (jornada completa) con la contrapartida de un contrato laboral a tiempo completo por dos meses.

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

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

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

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

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

Los candidatos captados cumplieron una ficha estándar que sirvió para realizar la primera entrevista personal con cada uno. A partir de ella, se hizo una preselección a fin de formar el grupo de candidatos que recibieran la formación específica. Las características resultantes de los candidatos han sido, para los autóctonos, ser estudiante o joven en paro con estudios medios y superiores (en un solo caso el candidato tenía formación de actor profesional); para los marroquíes ser parados con experiencia de trabajo en España y estudiantes en Marruecos con experiencia de trabajos ocasionales. En Barcelona, la importancia del bilingüismo nos decidió a seleccionar a un marroquí con dominio completo de la lengua catalana (caso de segunda generación) y a otro con dominio hablado pero no escrito (caso más frecuente entre los inmigrantes marroquíes).

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

1.2. Preparación de los equipos y bases locales de actuación

En cada uno de los tres puntos se inició la preparación del equipo mediante la formación de los **supervisores de equipo** y la preparación de la **base local de operaciones** (despacho, línea telefónica, aparato de teléfono con función manos libres y posibilidad de grabar conversaciones,

dossiers para cumplimentación y archivo de casos, etc.). Los supervisores iniciaron su formación en el mes de julio de 1994 con la lectura de los documentos base del proyecto de la OIT y del manual de investigación (Bovenkerk, 1992). Los supervisores fueron el soporte último para la búsqueda de candidatos.

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

- en la primera sesión se presentó el proyecto general de la OIT «Lucha contra la discriminación de los trabajadores migrantes y las minorías en el mundo del trabajo», las cuatro actividades del mismo y, más específicamente, la primera de ellas, en la que los candidatos iban a intervenir;
- la segunda sesión se dedicó a adecuar la biografía de los candidatos a las situaciones de solicitud de empleo semicualificado demandado: edad, cualificación profesional, estudios o habilidades complementarias, experiencias reales o ficticias, etc. El criterio empleado fue lograr la coherencia máxima entre los diversos aspectos (por ejemplo, edad declarada con años de experiencia presentados y la fecha de terminación de estudios, etc.). Con todo, la práctica posterior hizo modificar algún aspecto para no perder ofertas de empleo; así se pudo acceder a ofertas que exigían mucha experiencia y situaban la edad real en el límite bajo (20 años), utilizando argucias como la de «ser hijo de un especialista en tal materia y haber aprendido en el propio taller paterno», etc. También se determinaron otros detalles como el nombre (para dejar claro el origen marroquí o autóctono), dirección (en función de la zona del trabajo ofertado), teléfono de contacto para empleadores sin que interfiriera en la dinámica familiar de los candidatos, etc.;
- las sesiones tres y cuatro se dedicaron a la preparación en la **búsqueda de ofertas** y, posteriormente, al entrenamiento en la **auto presentación**. Ambas sesiones se desarrollaron por medio de dinámicas grupales. Por equipos se seleccionaron ofertas de empleos semicualificados a través de anuncios reales de prensa, argumentando su adecuación y preparando en equipo los *curriculum* pertinentes para ambos actores. Por medio de simulaciones se realizaron **llamadas telefónicas** solicitando el empleo anunciado, primero un candidato y después el otro; al otro lado del teléfono respondía el formador y ponía todas las dificultades previsibles a fin de fomentar la capacidad de improvisación de los candidatos. Para la llamada telefónica se disponía de un guión base, que se adecuaba en función de la oferta. Las conversaciones grabadas en magnetofón eran objeto de análisis y comentario por parte de todos los candidatos, supervisores y formador, señalando aciertos y defectos. Del mismo modo se trabajó la **entrevista**, mediante entrenamiento simulado y ante la presencia de los otros candidatos, supervisores y formador que, a continuación, señalaban puntos de acierto y elementos a corregir de la autopresentación. De este modo, cada equipo se entrenó en trabajar conjuntamente y para seguir el mismo procedimiento que el compañero de equipo que llamaba o realizaba la entrevista en primer lugar, y
- las dos últimas sesiones fueron dedicadas a reforzar todo el proceso. En ellas tomaron la iniciativa los candidatos y los supervisores en cada punto, realizando llamadas de pruebas reales, adecuando desajustes en los *curriculum* de los componentes del equipo, buscando empresas reales y lugares para probar la experiencia, etc. Para llevar un control uniforme de cada caso o prueba, se confeccionó una ficha «Dossier resumen de casos» donde se anotaba el número de caso, datos de la empresa, trabajo ofrecido y resultado de la llamada telefónica; una segunda ficha, «Hoja resumen de entrevista», detalla el resultado de cada entrevista y características de la empresa (si tiene otros empleados inmigrantes, etc.) y de la zona de ubicación de la misma. La primera ficha la cumplimentaba el supervisor junto con

los actores en el momento de la llamada telefónica; la segunda, la rellenaban los actores al finalizar la entrevista y, luego, la completaban con el supervisor.

1.3. Selección de situaciones para las pruebas

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

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

1.4. Búsqueda de ofertas de empleo

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

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

Algunas investigaciones sobre búsqueda y acceso al empleo en España, han puesto de manifiesto elementos importantes respecto a la incidencia de los distintos canales (formales e informales) (Requena, 1991). En general, existe discrepancia entre los canales de **búsqueda** y los de **acceso** al empleo; se busca más por canales formales, pero se accede más por los informales. Sin embargo, añadimos nosotros, existen sectores del mercado laboral donde la búsqueda y el acceso son por vía formal (caso del empleo público vía concurso/oposición) o ambos por vía informal (caso de la construcción en puestos no cualificados o de los servicios en puestos muy cualificados o de confianza). En cuanto las redes sociales que implantan los canales informales, tienden a generar

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

una estructura paralela a la oficial, que asigna empleo de forma particularista (trabajo concreto a individuos concretos). Los canales informales se muestran más eficaces para la integración ocupacional en coyunturas económicas desfavorables para el empleo (muchos solicitantes y poca oferta). Sin embargo, la efectividad de los canales informales disminuye a medida que aumenta el nivel de cualificación exigido por el empleo, excepto en los niveles más altos o en puestos de confianza. Estos mismos canales pueden producir también discriminación aunque sea de modo indirecto sobre minorías étnicas específicas, según estudios realizados en otros países.

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

- a) la distancia existente entre **búsqueda** de empleo a través de canales formales (sobre todo anuncios de prensa) y la inoperancia de los mismos para **asignarlo**. En nuestro caso, se localizaron 552 ofertas válidas de este tipo y se consiguieron sólo 26 empleos. Al no tener en cuenta estas circunstancias, el método aplicado invierte mucho esfuerzo con relativo éxito en cuanto a la búsqueda de ofertas de empleo pero obtiene un resultado mínimo en cuanto al acceso al mismo, y no refleja la situación real de la dinámica del mercado de trabajo en España;
- b) la eficacia de los canales informales (en cuanto a la asignación de empleo sobre todo, pero también en ciertos segmentos del mercado laboral para la localización de ofertas) apenas se puede aprovechar en el procedimiento establecido: ni existe publicidad de tales ofertas ni se da opción a la presentación simultánea de los dos actores;
- c) como se ha observado en esta investigación, los canales formales son poco adecuados para la búsqueda de empleo en niveles de baja cualificación y en sectores poco formalizados (como la construcción), donde prevalecen las redes informales. También se ha observado que en el sector de la construcción y para empleos poco cualificados la dinámica de contratación no se acomoda al esquema de localización de oferta/solicitud/entrevista, sino que se sustituye la entrevista por la incorporación inmediata al trabajo, que hace de prueba de aptitud, y
- d) el método aplicado presupone que los dos grupos de actores, autóctonos e inmigrantes, se mueven en el mercado laboral con la misma dinámica. Sin embargo, según una investigación realizada por nosotros en el sector de la construcción de Madrid, a partir de dos muestras similares, una de autóctonos y otra de marroquíes, hemos constatado que ambos grupos utilizan habitualmente las redes informales para localizar y obtener empleo; pero mientras el 48 por ciento de los autóctonos acude a redes familiares y de amistad, los marroquíes casi siempre (81 por ciento) deben acudir a presentarse directamente en las empresas u obras (vía que utiliza el 32 por ciento de los autóctonos (Colectivo Ioé, 1995). Al no poseer redes propias (familiares o étnicas) de asignación de empleo, los marroquíes acuden directamente a las empresas. Desde el punto de vista de los empleadores, puede ser más comprensiva la explicación de Centi que distingue tres tipos ideales de redes de movilización de la mano de obra: los marroquíes se encontrarían en redes espontáneas o «desterritorializadas» y serían contratados para empleos sin posibilidad de promoción (no entran en la red interna de la empresa), accediendo al empleo sin que la empresa se dirija a ellos (es decir, sin tener en cuenta sus redes de relación habitual). Los otros dos tipos de redes son: la «territorializada» o específica, cuando la empresa utiliza redes sociales existentes para captar empleados, y éstos tienen posibilidad de ascender en base a experiencia y antigüedad; y la «reterritorializante» o general, cuando la empresa abre su propio espacio de reclutamiento, sin circunscribirse a las redes relacionales, y las posibilidades de promoción interna están reguladas por pruebas que valoran méritos (Centi, 1988, págs. 43-66).

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

En la búsqueda de ofertas de empleo se han respetado en cada unidad espacial la proporción asignada a los sectores laborales seleccionados. Sin embargo, respecto al **tipo de empresa**, según tamaño (grande, mediana, pequeña) y dependencia (privada, pública, mixta) se ha dejado al azar, suponiendo que en la muestra total de casos útiles se obtendría una representación de su peso en la oferta de empleo. En términos generales, los resultados obtenidos de **tipo de empresa**, según tamaño (grande, mediana, pequeña) y **dependencia** (privada, pública, mixta) pueden verse en el apartado 4.2.3. En términos proporcionales, la empresa pequeña ha ofertado dos de cada tres empleos, la mediana más de la cuarta parte y la grande no ha llegado a uno de cada once¹; por otra parte, la práctica totalidad ha sido de empresa privada, sólo cuatro casos de pública y dos de mixta.

2. Procedimiento de aplicación de las pruebas

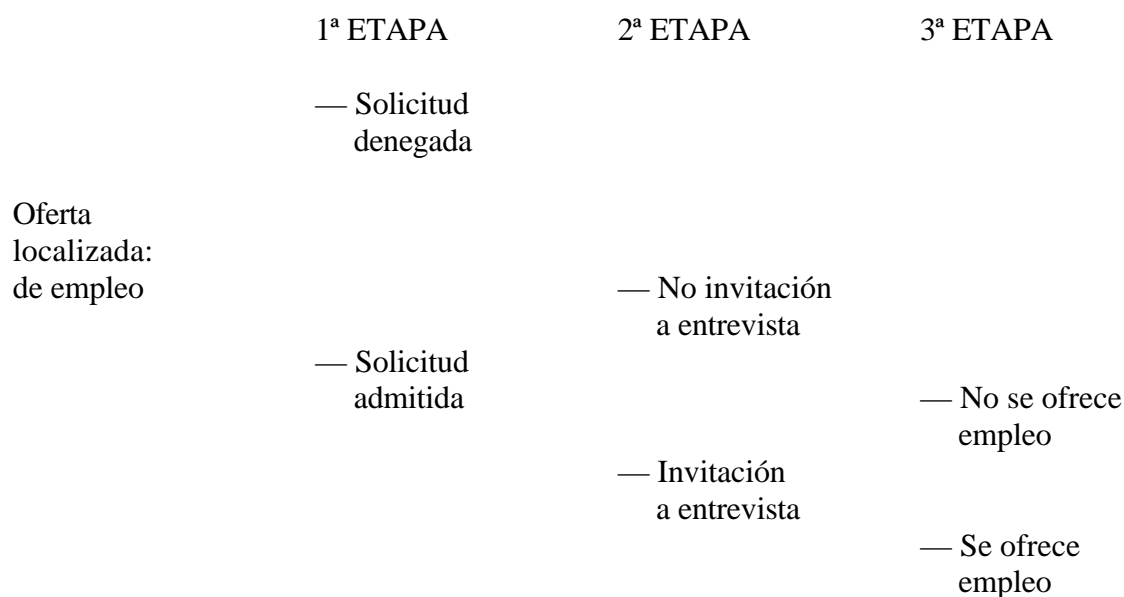
2.1. Procedimiento formal de aplicación de pruebas

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

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

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

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

Gráfico 1. Etapas del procedimiento de aplicación de pruebas

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2. Incidencias en la tercera etapa

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

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

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

3. Medida de discriminación y presupuestos estadísticos

3.1. Medida de discriminación en el momento de la contratación

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

supervisor. En los casos en que el denegado había sido el inmigrante, llamaba un autóctono o viceversa; si el empleo seguía en oferta, se evidenciaba la discriminación.

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

Encontramos, pues, casos de **trato desigual** (aceptación/rechazo) y casos de **trato aparentemente igual pero realmente desigual**. Ambos aspectos serán tratados en los resultados estadísticos. El primer resultado, evidencia fuerte de discriminación, es el **trato desigual** y ofrece el índice de «proporción mínima de discriminación»; sumando a éste los resultados del segundo tipo de trato desigual, evidencia menos fuerte de discriminación o **trato aparentemente igual pero realmente desigual**, obtenemos el índice de «proporción máxima de discriminación» (ver Parte IV, 1.5).

3.2. Presupuestos estadísticos

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

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

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

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

El índice de discriminación neta varía según el valor de N, esto es, del tamaño de la muestra. Cuando el tamaño aumenta y se realizan más de 170 observaciones útiles, el índice de discrimi-

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

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

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

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

Por tanto, en nuestro caso, la «tasa crítica de discriminación» (índice que debe sobrepasarse para poder descartar la hipótesis nula de no discriminación) es del 10 por ciento. Además de la muestra general de España, podemos considerar como submuestras las tres unidades espaciales donde se han aplicado las pruebas y los diversos sectores económicos; en cada caso se cuenta con un número de pruebas específico por lo que la «tasa crítica de discriminación» varía en la misma proporción: 12,4 por ciento en Madrid, 18,9 por ciento en Barcelona y 35,8 por ciento en Málaga (ver Parte IV, 2.1).

3.3. Prueba de validez interna

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

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

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

(conocido uno, el otro valor viene dado) y para un nivel de significación de 0,05, el valor de la CHI2 es de 3,84. En el ejemplo propuesto, el resultado de CHI2 es 12, es decir sobrepasa con mucho el valor de 3,84, debiéndose la desviación al resultado del equipo AC que aporta nueve de los 12 puntos. En la Parte IV, 1.6 se exponen los resultados de este estadístico en la aplicación en España y se discute la conveniencia del mismo.

Parte IV. Resultados

La aplicación del «audit testing» se realizó en España entre los meses de septiembre de 1994 y enero de 1995 de modo escalonado: se inició en Madrid en septiembre, finalizando en noviembre; en Barcelona, de octubre a diciembre y en Málaga, de mediados de octubre de 1994 a finales de enero de 1995. En el caso de Málaga hubo que prolongar el período de aplicación de las pruebas debido al sector elegido, la hostelería, para aprovechar el tirón que se produce en el mismo durante el período navideño y de fin de año.

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

1. Resultados de la muestra general de España

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

1.1. Trato desigual

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

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

autóctono (1.1.2, *b*)) sobre el marroquí. Esto indica que en esa proporción el actor marroquí recibió un **trato desigual y desfavorable** comparado con su compañero de equipo.

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

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

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

a) Rechazo explícito

Caso 87, Barcelona

Primera llamada telefónica (actor autóctono)

- Empleador: Servicio técnico, dígame.
- Autóctono: Hola, buenos días. Mira, que llamo por el anuncio que tenéis puesto en el «Primerama».
- E.: Sí.
- A.: Que necesitáis un técnico de electrodomésticos. Yo he estado cuatro años en la Corberó.
- E.: En Corberó has estado cuatro años, ¿y sabes hacer lavadoras y todo esto, no?
- A.: Sí, sí. He reparado lavadoras, calentadores, neveras... De todo.
- E.: ¿Tienes vehículo?
- A.: Sí, tengo una Express.
- E.: Vale, ¿me dejas tu nombre?
- A.: Sí, apunta: Salvador...
- E.: Un momento. Vamos a ver, te pongo experiencia en todo tipo de lavadoras y demás. Vamos a ver, mira, te tienes que pasar; esto es más o menos en la Meridiana.
- A.: ¿Cuándo me tendré que pasar?
- E.: Vamos a ver, te vienes mañana, espera...: a las 10.
- A.: ¿De la mañana?
- E.: Sí, sí, ¿te viene bien?
- A.: Sí, perfecto.
- E.: Vale, pues a las 10 te esperamos, ¿eh?
- A.: Sí y ¿cómo se llama la empresa?
- E.: Se llama XX.
- A.: Y qué te iba a comentar, ¿es muy grande? ¿cuántos trabajadores tenéis ahí, cómo es la empresa?
- E.: Eso ya se lo explicará aquí el jefe; todo.
- A.: Y el salario y todo eso, y el horario...
- E.: Eso ya te lo explicarán todo aquí, ¿vale? ¡Hasta luego!
- A.: ¡Vale, mañana a las 10! ¡Hasta luego!

Segunda llamada (actor marroquí)

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

Caso 198, Madrid

Primera llamada (actor marroquí)

- Empleador: ¡Hola, buenos días!
- Inmigrante: ¡Buenos días, ¿Sr. XX?, por favor.
- E.: Sí, ¿de parte de quién?
- I.: Pues por el anuncio, llamo...
- E.: Ah, sí ¿qué edad tiene?
- I.: Tengo veintitrés años.
- E.: **¿Es español?**
- I.: **No, soy marroquí.**
- E.: Marroquí, **¿tiene Vd. permiso de trabajo?**
- I.: **Sí, lo tengo.**
- E.: Sí, pues mire yo **lo que puedo hacer es darle cita para una entrevista.**
- I.: Vale, de acuerdo.
- E.: Perdona, **un momento** (se va del teléfono a consultar). Oiga...
- I.: Dígame.
- E.: **¿La nacionalidad la tiene española?**
- I.: **No, soy marroquí.**
- E.: Ya, **¿pero no está nacionalizado español?**
- I.: **No.**
- E.: **Pues entonces lo siento.**
- I.: **¿Por qué?**
- E.: **No podemos atenderle, son normas, me lo acaban de comunicar.**
- I.: ¿Son normas de la empresa?
- E.: Sí.
- I.: Pues que lo veo un poco raro.
- E.: Pero me lo acaban de comunicar, he preguntado por eso. Es que **piden nacionalidad española, es que es una empresa de seguros.**
- I.: Yo trabajé en varias de seguros, en Ocaso, Sanitas, trabajé en varias de seguros y no tienen esta condición.
- E.: **Ya, lo siento, de verdad. Hasta luego.**
- I.: Adiós.

Segunda llamada: (actor español)

- Empleador: ¡Hola, buenos días!
- Autóctono: ¡Buenos días!. Llamaba por el anuncio de comercial que habéis sacado.
- E.: Que te iba a decir yo, te puedo dar una entrevista para que vengas hablar con el Sr. XX, ¿vale?
- A.: Bueno.
- E.: ¿Qué pasa que no te convence?
- A.: Sí...; aquí no dice a qué os dedicáis, entonces...
- E.: Mira, esto es una empresa de servicios, concretamente seguros, necesitan gente para distintos puestos de trabajo.
- A.: ¡Vale!
- E.: Tener la entrevista con el Sr. XX, es para ver para qué puesto estás cualificado.
- A.: ¡Vale, muy bien!
- E.: ¿Te interesa entonces?
- A.: Sí, sí.
- E.: ¿Te viene bien el día cinco miércoles a las 11 de la mañana?

- A.: Sí, sí.
 — E.: ¿Sí?, dime tu nombre.
 — A.: Me llamo Juan del Olmo.
 — E.: Juan del Olmo. ¿Qué edad tienes, Juan?
 — A.: Veinticinco.
 — E.: ¿Teléfono?
 — A.: xxxxxxxxxxxx.
 — E.: Esto está por la zona de López de Hoyos, ¿no?
 — A.: Sí, sí.
 — E.: Es que yo vivo allí.
 — A.: Ah, ¿vives allí?
 — E.: Sí.
 — A.: ¡Qué bien, yo también!
 — E.: Sí, mira, preséntate en la calle XX, es un local a pie de calle. Mira ¿no conoces la calle, verdad?
 — A.: No.
 — E.: ¿Sabes dónde está Conde de Casal?
 — A.: Sí.
 — E.: ¿Vienes en metro?
 — A.: Sí, podría ir en metro.
 — E.: Si vienes en metro en Conde de Casal te bajas y tienes dos salidas, una de ellas es la calle XX.
 — A.: Sí, sí, sí.
 — E.: Vale, pues nada, Juan.
 — A.: Espera un momentillo, el nombre de la empresa me lo podías decir, es que estoy buscando.., entonces si me llamáis o algo.
 — E.: El nombre es XX.
 — A.: Bien. De todas formas, el día cinco a las 11 de la mañana, vale, hasta luego.

b) Mayores exigencias al actor marroquí

Caso 73, Barcelona

Primera llamada (actor marroquí)

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

- I.: ¿Vale?
- E.: ¡Buenos días, adiós!
- I.: Adiós.

Segunda llamada (actor autóctono)

- Empleador: ¡Buenos días, dígame!
- Autóctono: ¡Hola, buenos días!. Llamo por el anuncio del «Primerama».
- E.: ¿Es Ud. pizzero?
- A.: Sí, soy pizzero.
- E.: Pues pase esta tarde a partir de las 7 horas. ¿Cómo se llama?
- A.: Salvador.
- E.: Pero, a ver, pizzero, ¿no?
- A.: Sí, sí, pizzero.
- E.: Venga a calle XX de Badalona, es un restaurante.
- A.: Bien, XX, restaurante. Esta tarde a partir de las 7, ¿no?
- E.: Sí, a partir de las 7 abrimos. ¿Vale?
- A.: Muy bien.

c) Rechazo de «guante blanco»

Caso 9, Málaga

Primera llamada (actor autóctono)

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

Segunda llamada (actor marroquí)

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

- I.: Ha cogido ya.
- E.: Sí, porque **como yo no soy el jefe**, por eso he preguntado y dice que ya ha cogido.
- I.: ¡Vale!
- E.: **Lo siento, yo soy un trabajador.**
- I.: ¡Vale, lo entiendo!
- E.: ¡Adiós!

Caso 13, Madrid

Primera llamada (actor marroquí)

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

Segunda llamada (actor autóctono)

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

(Vuelve a llamar)

- Autóctono: Buenos días, mira te acabo de llamar, me has dicho que te llamara en cinco minutitos.
- E.: Sí, dígame su nombre.
- A.: Pues mira me llamo Jorge.
- E.: ¿Y es para el tema de vendedor?
- A.: Sí, es que como tengo bastante experiencia en este tema.
- E.: **¿Podría pasarse esta mañana por aquí?**
- A.: Sí, por supuesto.
- E.: ¿A qué hora puede venir?
- A.: Pues, ya.
- E.: Ya, pues **véngase para acá**. Déjeme un teléfono.

- A.: Pues, mira, xxxxx.
- E.: Nuestra dirección es calle XX, 55, 4.º D, escalera I. ¿De acuerdo?
- A.: ¿Y cómo os llamáis?
- E.: XX.
- A.: Muy bien, vale, hasta ahora, gracias.

La «discriminación neta» contra uno de los actores del equipo se obtiene restando entre sí los resultados en que cada cual ha sido preferido sobre el otro. En nuestra aplicación, 106 casos han sido de preferencia por el actor autóctono y 10 por el actor marroquí, la diferencia entre 106 y 10 supone el 24,9 por ciento del total de casos útiles. En términos del presente procedimiento significa que **en una de cada cuatro solicitudes telefónicas para acceder a una vacante de empleo localizada, al actor marroquí se le impidió dar el paso a la siguiente etapa**, comprobándose que el actor autóctono fue considerado un buen candidato para optar al puesto ofrecido. Dada la igualdad de condiciones entre los dos actores, el rechazo observado lo fue por la marca de origen (nombre familiar o acento en el habla), identificada por el empleador como extranjero. Para estos 116 casos con resultado de **tratamiento desigual** en la entrevista telefónica, el procedimiento metodológico llegó a su conclusión.

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

De los 269 casos de **trato igual** en la primera etapa (los dos actores fueron entrevistados brevemente por teléfono), en 112 los dos actores consiguieron invitación para una entrevista (2.2) y pasaron así a la tercera etapa del procedimiento metodológico. De los restantes 157 casos, en 94 ninguno de los actores fue invitado a mantener una entrevista con el empleador (2.1), simplemente recibieron dilaciones (se quedaban con el número de teléfono, pero no volvían a llamarles, etc.), y otros 23 casos quedaron «pendientes» en esta segunda etapa (2.5) al solicitar el empleador envío de *curriculum* o informes acreditativos de trabajos anteriores y no haber dado respuesta en el momento de cerrar el período de aplicación de las pruebas¹.

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

a) Excusas al actor marroquí, invitación al autóctono:

Caso 49, Barcelona

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

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

Caso 11, Barcelona

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

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

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

Caso 53, Barcelona

Primera llamada (actor marroquí)

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

- E.: Es igual, ya me lo dirás cuando vengas.
- I.: Sí, vale. Pero, ¿cuándo voy?
- E.: Cuando quieras.
- I.: Bueno, mañana.
- E.: ¿Mañana?
- I.: Sí, por la tarde.
- E.: Bueno, a partir de las 4,30.
- I.: ¿Por quién pido?
- E.: Pide por el encargado.
- I.: Vale, vale, hasta mañana. Gracias.
- E.: Adiós.

Segunda llamada (actor autóctono)

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

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

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

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

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

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

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

1.2. Resultados totales de «trato desigual»

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

en el momento de la contratación en comparación con jóvenes autóctonos de similares características.

Cuadro 12. Pruebas útiles con resultado de trato desigual

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

1.3. Interpretación de resultados

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

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

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

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

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

por teléfono y aceptados ambos, o *c*) se produjo una situación de **trato desigual**: un actor es preferido al otro (sólo aceptado el autóctono o sólo el marroquí), en cuyo caso el procedimiento termina para los dos.

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

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

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

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

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

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

1.4. Trato aparentemente igual pero realmente diferente

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

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

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

1.5. Proporción máxima de discriminación

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

Cuadro 13. Casos de trato aparentemente igual pero realmente diferente

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

Cuadro 14. Proporción máxima de discriminación

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

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

1.6. Resultados del estadístico CHI2

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

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

Cuadro 15. Resultados de CHI2, por unidades espaciales

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

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

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

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

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

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

2. Resultados específicos

Hasta ahora nos hemos limitado a ofrecer los resultados de la aplicación en el conjunto de España, pero el diseño presentado por Colectivo Ioé contempla otros aspectos de interés: se trata de una muestra única pero compuesta de **tres unidades espaciales** diferentes (Madrid, Barcelona y

¹ Ver Bugada, 1974, págs. 217-218.

² Ver Blalock, 1966, págs. 245-246.

Málaga); además, en las tres unidades se seleccionó el **sector servicios** para aplicar las pruebas de actores, en Madrid y Barcelona se añadió el **sector de la construcción**, y en esta última unidad se aplicaron pruebas también al **sector industrial**. Por tanto podemos desglosar los resultados por cada una de las tres unidades espaciales y al interior de Madrid y Barcelona observar los distintos sectores del mercado laboral donde se han realizado pruebas de actores; asimismo podemos observar el resultado conjunto del sector servicios en las tres unidades o el de la construcción en Madrid y Barcelona.

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

Cuadro 16. Resultados por unidades espaciales y sectores económicos

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

2.1. Resultados por unidades espaciales de aplicación

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

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

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

2.2. Resultados por sectores del mercado de trabajo

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

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

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

Cuadro 17. Pruebas útiles en cada unidad espacial

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

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

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

Cuadro 19. Tasa crítica de discriminación, según sectores laborales

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

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

2.3. Características de la empresa ofertante de empleo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Conclusión

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

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

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

Los resultados estadísticos del procedimiento aplicado permiten, también, fundamentar una estimación sobre la proporción de entrevistas que conseguiría cada grupo de jóvenes sobre el total de solicitudes de empleo realizadas. Pues bien, el grupo de jóvenes autóctonos obtiene entrevista en el 58,9 por ciento de las solicitudes realizadas, mientras que el de marroquíes la obtiene en el 32,2 por ciento de las mismas. Esto es, casi dos veces más de éxito en el grupo autóctono y, por consiguiente, casi dos veces menos en el marroquí. El significado real del anterior resultado está en consonancia con el hecho de que la entrevista es, la mayoría de las veces, el paso necesario

para conseguir empleo. Y, además, según los resultados obtenidos, el éxito de la entrevista o la consecución del empleo es, también, el doble para el grupo autóctono (49,02 por ciento de éxito y 23,5 por ciento, respectivamente). En números absolutos, dado el número de entrevistas obtenidas realmente y de las estimadas, el grupo autóctono consigue 136 empleos y el inmigrante 42 (ver Parte IV, 1.3); esto es, por cada empleo ofertado al grupo inmigrante se ofrecen 3,2 al grupo de jóvenes autóctonos.

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

Bibliografía

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

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

