



Revista Intercontinental de Psicología y
Educación
ISSN: 0187-7690
ripsiedu@uic.edu.mx
Universidad Intercontinental
México

Sacristán Romero, Francisco
Políticas laborales en España para los inmigrantes
Revista Intercontinental de Psicología y Educación, vol. 9, núm. 1, enero-junio, 2007, pp. 97-114
Universidad Intercontinental
Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80290105>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

Políticas laborales en España para los inmigrantes

Francisco Sacristán Romero

Resumen

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

PALABRAS CLAVE

empleo, políticas activas, inmigración

Abstract

The active work policies for immigrants have the intention of increasing the possibilities of incorporation and job maintenance of these workers, and, at the same time combining job flexibility and security. In addition, in macroeconomic terms, the selective performance on supply and demand with measures such as promotion of private enterprises, aid programs for mobility into sectors with sufficient demand or for direct job creation allow the reduction of unbalances or lack of adjustments in the working market.

KEY WORDS

work, active policies, immigration

PROF. FRANCISCO SACRISTÁN ROMERO: Universidad Complutense de Madrid, España. [fransacris@ozu.es]

Revista Intercontinental de Psicología y Educación, vol. 9, núm. 1, enero-junio de 2007, pp. 97-114.
Fecha de recepción: 6 de diciembre de 2005 | fecha de aceptación: 21 de agosto de 2006.

Concepto y características

Para situar al lector interesado en esta parcela de la realidad jurídica actual de una forma lo más cercana posible a los objetivos que se pretenden conseguir en el desarrollo del concepto y características de las políticas activas de empleo enfocadas a los inmigrantes, es necesario empezar matizando que, desde un enfoque amplio, dichas políticas intentan suplir las desigualdades presentes en el mercado de trabajo a partir de considerar la heterogeneidad de los diferentes colectivos que participan en el mercado. Así, entre las políticas activas de empleo se podrían distinguir tres grandes grupos, a partir de la clasificación realizada por Sáez:¹

1. Las que persiguen el desarrollo de un buen sistema de intermediación entre la oferta y la demanda a través de medidas de diversa naturaleza.
2. Las actuaciones encaminadas a la mejora de los mecanismos de educación y formación que facilite a los jóvenes una base de partida para desempeñar una profesión y avanzar en la calificación profesional de los adultos.
3. Las que tienen una directa conexión con la promoción del empleo.

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

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

¹ F. Sáez, 1997, “Políticas de mercado de trabajo en Europa y en España”, *Papeles de Economía Española*, núm. 72, pp. 309-325.

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

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

1. Las destinadas a una actuación directa que incida sobre el mercado de trabajo para aumentar el empleo o reducir el desempleo, tales como los incentivos económicos referentes a bonificaciones, subvenciones y otros a la contratación.
2. Las que van dirigidas a la mejora sustancial y cualitativa de los procesos de ajuste a corto y mediano plazo entre la oferta y la demanda de trabajo, ya sea mediante la formación de los activos, el incentivo (o la supresión de obstáculos) a la movilidad geográfica de la mano de obra, la mejora de la intermediación entre los flujos de oferta y demanda en el mercado de trabajo, e incluso una información más fluida de este mercado (que es, por ejemplo, uno de los esfuerzos de los observatorios públicos de empleo).

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

Las políticas activas de empleo pretenden contribuir al incremento de las

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

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

Lo establecido en la “Exposición de motivos” tiene continuidad en la misma ley cuando, el artículo 2, concerniente a los objetivos de la política de empleo, cita de forma específica al colectivo migratorio externo en su apartado g), entendiendo que una de las metas de la ley es coordinar la articulación de las políticas de empleo, teniendo muy presentes a la inmigración interna y a la externa. Estos aspectos van ligados a los principios de la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 9.2 de la Comunidad Europea (CE).

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

Una vez introducidas estas dos puntuales referencias significativas sobre el objeto de estudio ubicadas en la “Exposición de motivos” y en el artículo 2 de la ley, enfoco la atención al importante artículo 23 que delimi-

ta el concepto básico sobre el que se basa este trabajo: el de las “políticas activas de empleo”. En consonancia con el espíritu integrador que orienta a esta Ley de Empleo, se definen las políticas activas de empleo como

el conjunto de programas y medidas de orientación, empleo y formación que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo de los desempleados en el mercado de trabajo, por cuenta propia o ajena, y la adaptación de la formación y recalificación para el empleo de los trabajadores, así como aquellas otras destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social.

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

1. Se advierten tres ejes esenciales sobre los que descansan estas políticas: *orientación, empleo y formación*. En torno a estas tres líneas de actuación deberíamos tener presente el esquema mental de inserción del colectivo inmigrante en el mercado laboral español, puesto que se van a reproducir en la legislación específica que tiene como destinatarios principales a los inmigrantes.

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

En este sentido, el actual ministro español de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera, recalca que “la cantidad destinada a políticas activas de empleo en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para el año 2005 es de 6 372.6 millones de euros, lo que supone un aumento de 462.3 millones (7.8%) respecto al año anterior”.²

² Este dato está tomado de la publicación electrónica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, NIPO 201-04-014-X, ISSN: 1577-189 X, 14 de octubre de 2004, Madrid.

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

2. La definición sobre políticas activas de empleo dice que éstas van enfocadas al grupo de “los desempleados en el mercado de trabajo, por cuenta propia o ajena, y la adaptación de la formación y recalificación para el empleo de los trabajadores”. Es pertinente, por ello, hacer una distinción entre dos grupos:
 - a) Desempleados por cuenta propia o ajena.
 - b) Trabajadores en lo relativo a formación y recalificación para el empleo.
3. Fomento del ánimo de creación de empresas y de la denominada “economía social”.

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

Políticas activas de empleo en la Europa comunitaria

Partiendo del Tratado de Amsterdam se incorporó el artículo 13, el cual establece que “el Consejo [...] podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”. Al amparo de este precepto, se aprobó en el año 2000 una directiva relevante referida al establecimiento de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, en concreto, la directiva 2000/78/CE. Así, en el considerando núm. 9 de esta directiva se establecía que “el empleo y la ocupación son elementos esen-

ciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal”.

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

En marzo de 2000, tres años después de la reunión de Luxemburgo, se celebró el Consejo Europeo de Lisboa, en el cual se acordó una serie de acciones relevantes —la definición de una estrategia global para el crecimiento económico a largo plazo, el pleno empleo, la cohesión social y el desarrollo sostenible— en una sociedad basada en lo que, en el marco comunitario, se ha denominado como Estrategia de Lisboa. Dentro de ésta hay que realizar una especial mención a la denominada Estrategia Europea de Empleo, conocida por sus siglas EEE. Este enfoque, en el ámbito de la Unión Europea, intenta hacer una reordenación y ampliación de las diversas directrices para el empleo configuradas como principios informadores para la política comunitaria, completándose con una serie de objetivos de tipo cuantitativo a diez años. Para la instrumentación de esta EEE se definieron cuatro grandes pilares; cada año se establecerían diversas directrices a ser desarrolladas por los países miembros de la Unión Europea en políticas concretas, dentro de los sucesivos programas nacionales para el empleo, con un periodo anual de actuaciones. Los cuatro pilares son:

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

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

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

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

En el diseño de este artículo interesa especialmente la directriz 7, des-

tinada a la promoción activa y decidida de la integración de todos aquellos colectivos desfavorecidos por distintas causas en el mercado de trabajo y a enfrentarse de una manera eficaz a la discriminación que sufren.

En el camino indicado por esta anterior directriz, las acciones en favor de la integración de los colectivos desfavorecidos se destinan a actuaciones concretas en el campo de la educación y formación de jóvenes y adultos, personas discapacitadas e inmigrantes. En el caso concreto que ocupa la atención de este artículo, es decir, el colectivo inmigrante, existen diferentes actuaciones de lucha contra su discriminación que pasan por la elaboración de itinerarios integrados de inserción laboral que contemplen sus potencialidades y posibilidades de empleo de forma individualizada; por la formación de profesionales en el campo de la inmigración, y por la regularización de la situación laboral de los inmigrantes que acrediten el desempeño de un trabajo durante al menos un año.

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

1. *Itinerarios integrados de inserción laboral para inmigrantes.* En este apartado se toman en consideración las diferentes y variopintas características personales y laborales de los inmigrantes, con el objetivo de descubrir y potenciar las posibilidades de acceso al empleo desde un enfoque netamente individualizado. Este itinerario está formado por una serie de fases:
 - a) Diagnóstico de la situación, cuya herramienta esencial es una entrevista personal.
 - b) Formación previa, con instrumentos poderosos como el aprendizaje del idioma español y de otra lengua específica oficial de la comunidad autónoma de que se trate, además de un entrenamiento básico en habilidades sociales.
 - c) Orientación sociolaboral.
 - d) Formación ocupacional.

- e) Apoyo al autoempleo.
 - f) Medidas de acompañamiento de tipo sociopedagógico, que se concretan en ayudas destinadas a gastos de guarderías y escuelas infantiles, para sufragar los costos de transporte y manutención en aquellos casos reconocidos como más vulnerables, etcétera.
2. *Formación de profesionales con dedicación exclusiva enfocada al colectivo inmigrante.* Se trata de impulsar medidas eficaces para dotar de preparación teórica y práctica en materia de extranjería y recursos sociales existentes en las diferentes administraciones públicas de ámbito territorial estatal, autónomo o local, destinada a todos aquellos profesionales de los diversos organismos e instituciones públicas y privadas que trabajan directamente con los inmigrantes, con el objetivo esencial de su inserción en el mercado laboral.
3. *Sensibilización, estudios y seminarios sobre el colectivo inmigrante.* El objetivo es alcanzar una efectiva concientización social por medio de campañas concretas, encuentros, jornadas y seminarios, intentando que en estos diferentes actos participen el mayor número de agentes sociales implicados en todo lo que constituye las trabas esenciales que impiden la plena integración de los inmigrantes en el mercado de trabajo español.

Las propuestas particulares que los dos sindicatos españoles más representativos en el ámbito territorial estatal —la Unión General de Trabajadores de España (UGT) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.)— entienden como esenciales para hacer efectivos los objetivos de la directriz 7 se centrarán en estos cinco puntos:

1. Desarrollo reglamentario de la Ley de Extranjería, dando cabida a la participación de los interlocutores sociales.
2. Establecimiento de normas claras y participativas para la determinación de los contingentes, teniendo presentes la situación nacional de empleo, el papel de los Servicios Públicos de Empleo, la articulación sectorial y territorial y la implicación de empresarios y organizaciones sindicales.

3. Dotación de medios y recursos suficientes a la administración española en los países de origen de la población trabajadora inmigrante para la potenciación de la contratación en sus países de nacimiento y el establecimiento de planes de acompañamiento e integración sociolaboral (lengua, derechos laborales, regulación colectiva, protección social, etcétera).
4. Luchar contra las situaciones de explotación y desigualdad de las personas inmigrantes vinculadas a la irregularidad y al empleo sumergido, así como la promoción de los procedimientos de actuación coordinada entre las distintas administraciones públicas, incluida la inspección de trabajo, con el objeto de hacer emerger el empleo irregular, perseguir el fraude empresarial y asegurar la protección de los trabajadores que pongan en conocimiento de las instancias judiciales estas situaciones.
5. Definición de programas de integración social destinados a los inmigrantes en materia de educación, vivienda, servicios sociales, etcétera.

En el terreno concreto de las distintas comunidades autónomas, la materialización de la directriz 7 se concreta en las siguientes actuaciones:

ARAGÓN

- Apoyo a la contratación de trabajadores en riesgo de exclusión en empresas de inserción laboral.
- Información, atención especializada y asesoramiento individualizado de acuerdo con inmigrantes.
- Participación en la iniciativa comunitaria EQUAL, potenciando la formación e integración de colectivos desfavorecidos.
- Apoyo a los empresarios para facilitar el alojamiento de trabajadores temporales e inmigrantes.
- Convenios con asociaciones de agricultores y cooperativas para la contratación de trabajadores temporales e inmigrantes.
- Convenios con entidades para la intermediación laboral con personas inmigrantes y sensibilización de las empresas.

ASTURIAS

- Plan de formación para personas con discapacidad y amenazados de exclusión.

CANARIAS

- Acciones para la integración de colectivos en riesgo de exclusión del mercado de trabajo.
- Inserción laboral de inmigrantes.

CATALUÑA

- Oportunidades de integración a los colectivos con riesgo de exclusión del mercado de trabajo.
- Subvención global.

COMUNIDAD VALENCIANA

- Programa de talleres de formación e inserción laboral.
- Plan integral de empleo para personas con riesgo de exclusión social.

GALICIA

- Incentivos a la contratación temporal e indefinida de desempleados en riesgo de exclusión social.

MADRID

- Apoyo a empresas de promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social.

NAVARRA

- Formación e inserción de inmigrantes.

LA RIOJA

- Apoyo a la contratación estable —mínimo de un año— de trabajadores desempleados en riesgo de exclusión social.

Haciendo un repaso al conjunto de medidas específicas dentro del ámbito territorial autónomo, se ve claramente que Aragón es la comunidad autónoma española que más programas y presupuesto regional destina a hacer posible la concreción de la directriz 7 en lo concerniente al colectivo inmigrante.

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

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

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

Ámbito de actuación española en las políticas activas de empleo

Una vez perfiladas las ideas básicas del modelo comunitario que subyace en relación con las políticas activas de empleo, para afrontar una perspectiva adecuada de lo que ocurre en España conviene no ignorar la configuración múltiple tanto en los aspectos del diseño como en los de la ejecución, que provienen de la distribución de competencias entre la Administración Central del Estado, las 17 comunidades autónomas y las dos ciudades au-

tónomas de Ceuta y Melilla en esta materia, así como de la capacidad de las administraciones locales para adoptar medidas de tipo complementario. Retrotrayendo la atención al tercer punto de este epígrafe, se veía que la actual y vigente Ley de Empleo tiene como objetivos fundamentales armonizar el modelo surgido de la distribución de competencias y garantizar la adecuada cooperación y coordinación entre las diferentes administraciones y los agentes públicos y privados implicados para intentar, en la medida de lo posible, la movilización y optimización de los recursos disponibles con el fin de lograr mayores niveles de eficiencia en las políticas de empleo.

Se puede constatar que la Ley de Empleo ha instaurado un concepto integral de política activa de empleo, diseñada como el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas, cuyos objetivos están determinados por el desarrollo de programas y medidas dirigidas a la consecución del pleno empleo y de su calidad, la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, y la reducción y debida protección de las situaciones de desempleo. Una de las consecuencias evidentes de la amplitud del concepto de política activa de empleo que se recoge en la vigente Ley de Empleo es la imprescindible regulación de las competencias de cada una de las instituciones y organismos implicados en su diseño y ejecución, sin ignorar, en ninguno de los supuestos posibles, a las administraciones públicas de carácter local en el desarrollo del conjunto de las políticas activas de empleo. En virtud de todas las circunstancias, es relevante el modelo del Sistema Nacional de Empleo, cuyos ejes esenciales de actuación se centran en un modelo de descentralización territorial y de coordinación funcional. Sus objetivos son el aumento progresivo de las tasas de intermediación laboral, la aplicación de las políticas activas de empleo, la acción protectora por desempleo y la ineludible garantía de la unidad del mercado de trabajo en España, su integración en el mercado único europeo y la libre circulación de los trabajadores.

El Sistema Nacional de Empleo está formado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las diferentes comunidades autónomas. El primero es un organismo autónomo de la Administración General del Estado, que tiene como fines esenciales la ordenación,

desarrollo y seguimiento de la política de empleo. Las comunidades autónomas son los órganos o entidades a los que se encarga, en su correspondiente ámbito territorial, la gestión de la intermediación laboral y de las políticas activas de empleo.

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

Proceso de negociación actual sobre inmigración entre España y México

En este último apartado del trabajo de investigación me referiré a la situación actual del proceso de negociación en materia de inmigración entre España y México. Es importante subrayar que el ministro español de Asuntos Exteriores, Miguel Ángel Moratinos, mostró su convencimiento para que en el curso de la Comisión Binacional que se celebró en 2005 en la ciudad de México se concretara un acuerdo bilateral de inmigración. Sin embargo, el ministro español de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera, negó que hubiera alguna negociación en marcha al respecto.

En el diario *La Jornada*, el ministro español de Asuntos Exteriores explicó que, una vez que España concluyó el proceso de regularización de inmigrantes, su intención era ahora “regular el acuerdo bilateral con México para la llegada de trabajadores mexicanos a territorio español” y evitar que este proceso se lleve a cabo “de manera improvisada”. Moratinos mostró su deseo de que este acuerdo pudiera concretarse en la Comisión Binacional que se celebró recientemente y reveló que esta reunión se había retrasado por el interés de ambos países en “concluir” dicho acuerdo migratorio.

Las palabras del ministro de Exteriores español fueron muy bien acogidas en México. De hecho, el canciller mexicano, Luis Ernesto Derbez, se

congratuló de las intenciones expresadas por Moratinos y avanzó que unos 40 mil mexicanos podrían beneficiarse cada año de ese acuerdo con España en materia de inmigración.

Con el objetivo de aclarar este malentendido, el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales convocó a los medios de comunicación españoles tras la apertura de la reunión de la Comisión Binacional. Caldera no ocultó su malestar por la respuesta del canciller mexicano. En este sentido, hizo hincapié en que ni siquiera se ha entrado a la negociación de los términos de un acuerdo, sino que lo único que están haciendo los dos países es “hablar” de cara al “futuro”. Así, subrayó que España únicamente se ha comprometido “a promover la migración ordenada de trabajadores temporales, reconociendo su importancia económica y con pleno respeto a sus derechos laborales”, y que ha reafirmado su interés en continuar con “los trabajos en torno a la viabilidad de un acuerdo bilateral”.

Tras recordar que en 2005 había alrededor de siete mil mexicanos en España, Caldera explicó que no podía poner una fecha para la firma de ese hipotético acuerdo porque hasta ahora lo único que se ha hecho es hablar sobre “la posibilidad de que sea viable” y dejó claro que, en este momento, esta posibilidad no está “madura en absoluto”. “España acaba de salir de un proceso de regularización de extranjeros y difícilmente podría volver inmediatamente a firmar nuevos convenios de flujos migratorios, porque ése es un tema que exige una reflexión a fondo.” Caldera apuntó que “sólo se habla de explorar la hipótesis de llegar a acuerdos parciales para trabajo temporal y con obligación de regreso al país de origen; en este caso, México”.

BIBLIOGRAFÍA

- Aja, E. (coord.), 2000. *La nueva regulación de la inmigración en España*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- Aragón Bombín R., Chozas, J., 1993. *La regularización de inmigrantes durante 1991-1992*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTySS), Madrid.
- Baylos, A., 1991. *Derecho del trabajo: modelo para armar*, Trotta, Madrid.
- , 1988. “Institucionalización sindical y prácticas neocorporativas. El caso español 1977-1987”, *Revista de Trabajo*, núm. 91, Madrid, julio-septiembre, pp. 9-21.

- Bilbao, A. y Prieto, C., 1990. "Políticas empresariales de mano de obra en el sur metropolitano", *Economía y Sociedad*, núm. 3, Madrid, pp. 141-143.
- Capel, Horacio, 1997. *Los inmigrantes en la ciudad. Crecimiento económico, innovación y conflicto social*. Publicado también en Delgado, M. (ed.), 1997. *Debat de Barcelona. Ciutat i inmigració*, Centre de Cultura Contemporánea, Barcelona, pp. 83-112. Publicado también en *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Universidad de Barcelona, núm. 3, 1 de mayo de 1997, 24 pp.
- Casas, M. E. y Escudero, A., 1984. "Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de relaciones laborales", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 17, Madrid, pp. 51-92.
- Castillo Mendoza, C. A., 1990. "Control y organización capitalista del trabajo. El estado de la cuestión", *Sociología del Trabajo*, núm. 9, Madrid, pp. 117-139.
- Centi, C., 1988. "Mercado de trabajo y movilización", *Sociología del Trabajo*, núm. 4, nueva época, otoño, pp. 43-66.
- Cerón Ripoll, P., 1999. *La inmigración dominicana en Madrid*, tesis doctoral sin publicar, Universidad Complutense, Madrid.
- Colectivo IOÉ, 2000. *La inmigración extranjera en España*, Grup de Fundaciones La Caixa, Madrid.
- , 1996. *La educación intercultural a prueba: hijos de inmigrantes marroquíes en la escuela*, Centro de Investigación y Documentación Educativa (CIDE), Laboratorio de Estudios Interculturales Universidad de Granada, Granada.
- , 1995a. *Discriminación contra trabajadores marroquíes en el acceso al empleo en España*, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra.
- , 1995b. *Presencia del sur. Marroquíes en Cataluña*, Fundamentos, Madrid.
- , 1995c. *Discursos de los españoles sobre los extranjeros. Paradojas de la alteridad*, Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), col. Opiniones y Actitudes, núm. 8, Madrid.
- , 1995d. *Inmigrantes y mercados de trabajo en España. Planteamiento general y aplicación a un caso concreto: los trabajadores marroquíes en el sector de la construcción en la comunidad de Madrid*, seminario "Inmigración, empleo e integración social", Universidad Menéndez Pelayo, Santander, julio.
- , 1994a. "La inmigración extranjera en España: sus características diferenciales en el contexto europeo", en Contreras, I. (coord.), *Inmigración, racismo e interculturalidad*, Talasa, Madrid, pp. 83-119.
- , 1994b. *Inmigrantes extranjeros en la Sierra Oeste de Madrid*, Mancomunidad de Servicios Sociales Sierra Oeste, San Lorenzo del Escorial.
- , 1993. "Rasgos generales y perfil sociodemográfico", en Giménez, C. (coord.), *Inmigrantes extranjeros en Madrid*, t. I, Comunidad de Madrid, pp. 137-419.

- Díez Nicolás, J., 1999. *Los españoles y la inmigración*, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), Madrid.
- Espada Ramos, M^a L., 1997. *¿Europa, ciudad abierta? La inmigración y el asilo en la Unión Europea*, Instituto Municipal de Formación y Empleo, Ayuntamiento de Granada, Granada.
- Fundación IESA (Toharia, L., García Serrano, C. y Sahún, M^a), 1991. *El factor trabajo en la construcción: empleo, demandas y ofertas (1985-1990) y la formación profesional ocupacional en el sector*, Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT), Madrid.
- Giménez, C. (coord.), 1993. *Inmigrantes extranjeros en Madrid*, Comunidad de Madrid, tt. I y II, Madrid.
- Ibáñez, Jesús, 1979. *Más allá de la sociología. El grupo de discusión: técnica y crítica*, Siglo XXI, Madrid.
- Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta de población activa*, varios años.
- Instituto Sindical de Estudios, 1988. *Evolución social en España 1977-1987*, Cuadernos I.S.E., núm. 2, Madrid, 1988.
- , 1993. *Evolución social en España 1993*, Madrid.
- Jurado Gómez, E., 1995. *El mercado de trabajo en el sector de la construcción*, Agrupación Nacional de Constructores de Obras (ANCOP), Madrid.
- López de Lera, D., 1991. *Ánalisis de la estadística sobre población extranjera*, serie de artículos y ponencias, Instituto de Demografía del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), Madrid.
- Lorca, A., Alonso, M. y Lozano, L. A., 1997. *Inmigración en las fronteras de la Unión Europea*, Encuentro, Madrid.
- Miguélez, F., 1990. “Trabajo y relaciones laborales en la construcción”, *Sociología del Trabajo*, núm. 9, Madrid, primavera, pp. 35-54.
- , Recio, A. y Alós, R., *Transformaciones laborales en la industria de la construcción en Cataluña*, Universidad Autónoma de Barcelona (UAB), Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.), Cataluña, Barcelona, 1990.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993. *Encuesta de coyuntura laboral*, 2º trimestre de 1992, Madrid.
- , 1991. *Anuario de estadísticas laborales 1990*, Madrid.
- Muro, J. et al., 1988. *Ánalisis de las condiciones de vida y trabajo en España*, Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid.
- Okolski, M., 1991. “Poland”, informe para el SOPEMI 1991 de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Varsovia (edición interna).
- Palomeque, M. C., 1991. *Los derechos laborales en la Constitución Española*, CEC, Madrid.
- Prieto, C., 1992. “Cambios en la gestión de mano de obra: interpretaciones y crítica”, *Sociología del Trabajo*, núm. 16, Madrid.