



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Facultad de Administración y Dirección de Empresas

Derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso al
trabajo: Discriminación por razón de raza.

Trabajo Fin de Grado

Grado en Gestión y Administración Pública

AUTOR/A: García Díaz, María Amparo

Tutor/a: Amat Llombart, Pablo

CURSO ACADÉMICO: 2021/2022

DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO: DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA



Universidad Politécnica de Valencia
Trabajo Fin de Grado
Gestión y Administración Pública
Autora: M^aAmparo García Díaz
Tutor: Pablo Amat Llombart

A mi madre, a mi hermana Laura
por apoyarme, darme ánimos y por estar siempre
en todo conmigo, a todas aquellas personas
que en algún momento se han sentido
discriminadas por alguna razón injustamente y
a los maestros que he tenido a lo largo del grado, especialmente a mi tutor: por
enseñarme y hacer posible este trabajo.

ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN	
1.1 Objeto	7
1.2 Objetivos	7
1.3 Metodología	8
2. CONTEXTO SOCIAL DEL RACISMO	
2.1 Raza y discriminación	9
2.2 Historia del racismo	11
2.3 Situación del racismo a nivel global	27
2.4 Situación del racismo en la Unión Europea	33
2.5 Situación del racismo en España	36
3. RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE	
3.1 Marco jurídico internacional contra la discriminación	
3.1.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)	41
3.1.2 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)	43
3.1.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)	44
3.1.4 Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965)	45
3.1.5 Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (OIT, Convenio 111, 1958)	46
3.1.6 Convención internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990)	47
3.1.7 Carta de la Organización de los Estados Americanos	50
3.1.8 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. “Protocolo de San Salvador” (1988)	52
3.1.9 Carta Democrática Interamericana	53
3.2 Marco jurídico de la Unión Europea	
3.2.1 Tratado de la Unión Europea (TUE)	55
3.2.2 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)	58
3.2.3 Derecho derivado:	
a) Directiva 2000/43/CE, del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico	65

- b) Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación71

3.3 Régimen jurídico en España

3.3.1. Constitución Española de 197874

3.3.2. Normativa genérica en materia de igualdad y no discriminación

- a) Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social75

- b) Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación86

- c) Colectivos vulnerables por razón de raza (casos especiales):
-Real Decreto 891/2005, de 22 de julio, por el que se crea y regula el Consejo Estatal del Pueblo Gitano91

3.3.3. Normativa relativa al trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia o autónomo

- a) Estatuto de los trabajadores93

- b) Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo95

3.3.4. Normativa relativa al trabajo en el empleo público

- a) Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)99

4. DISCRIMINACIÓN Y TRABAJO

4.1 La discriminación en el mercado laboral. Sector privado104

4.2 Las personas inmigrantes en el mercado laboral115

4.3 Variables de la discriminación en el ámbito laboral119

4.4 El papel de los sindicatos120

5. LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO

5.1 Introducción124

5.2 Reflexión respecta a la discriminación racial de acuerdo con la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público126

6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.....128

BIBLIOGRAFÍA.....133

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Libro “La Política” de Aristóteles escrito en el año Siglo IV a. C.

Figura 2. Etnocentrismo: Origen, Tipos y Ejemplos

Figura 3. Tratado de Utrecht

Figura 4. Joseph Arthur, Conde (1816-1882)

Figura 5. Multitudinarias marchas pacíficas para denunciar la violencia racista institucional en EEUU

Figura 6. Eleanor Roosevelt aparece sosteniendo una copia en inglés de la Declaración Universal de los Derechos Humanos

Figura 7. Mapa de los estados partes y signatarios de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares

Figura 8. *Principales comportamientos asociados a la discriminación y el racismo.* Fuente: *Informe Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*, elaborado por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Motivos por los que las personas discriminadas consideran haber sufrido racismo o xenofobia. Fuente: *Informe Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*, elaborado por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.

Gráfico 2. Comparativa 2013-2020 de las tasas de discriminación en diferentes ámbitos. Fuente: *Informe Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*, elaborado por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE).

Gráfico 3. Tasas de discriminación en ámbitos relacionados con diversos servicios públicos. Fuente: *Informe Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*, elaborado por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.

Gráfico 4. Tasas de discriminación en otros espacios públicos y privados. Fuente: *Informe Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*, elaborado por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.

Gráfico 5. Tasa de desempleo según grupo racial. Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6. Porcentaje de contratos temporales en los diferentes grupos raciales. Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7. Porcentaje de personas encuestadas contratadas en los sectores de actividad existentes. Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8. Porcentaje de nivel de estudios en los diferentes grupos raciales. Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9. Tasas de discriminación percibida por origen étnico en el ámbito laboral. Fuente: *Informe Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*, elaborado por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.

Gráfico 10. Temas tratados en clase. Fuente: *DIVERSIDAD SEXUAL Y CONVIVENCIA: UNA OPORTUNIDAD EDUCATIVA* pág 115

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito laboral. Fuente: *Informe Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*, elaborado por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.

Tabla 2. ¿Ha experimentado algunas de estas consecuencias en su vida? (En el ámbito laboral). Fuente: *Informe Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*, elaborado por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.

Tabla 3. “Variables que hacen que persona con etnia o raza diferente coja confianza en su entorno de trabajo”. Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. “Circunstancias de discriminación en la administración pública por razón de origen racial o étnico”. Fuente: Elaboración propia

INFOGRAFÍAS

Infografía del informe de Provienda

RESUMEN

El presente Trabajo de Final de Grado se propone analizar la situación actual de las personas que por su color de piel u origen racial o étnico son discriminadas en el marco laboral español, teniendo en consideración el marco jurídico y legal vigente aplicable tanto en el ámbito del sector público como en el privado. Se pretende ofrecer una visión objetiva de las distintas situaciones de discriminación que pueden sufrir las personas de este grupo social durante su vida laboral, tales como trato desigual, acoso y humillaciones que sufre. También se tratarán aspectos que perjudiquen de forma directa al desarrollo de la vida diaria y profesional del individuo (dificultades en la búsqueda de empleo o contratación, promoción profesional en la empresa, etc.).

Palabras clave: discriminación racial, racismo, trabajo, discriminación laboral, Administración, sector privado.

ABSTRACT

This Final Degree Project aims to analyze the current situation of people who are discriminated against in the Spanish labor market because of their skin color or racial or ethnic origin, taking into consideration the current legal and juridical framework applicable both in the public and private sectors. The aim is to offer an objective view of the different situations of discrimination that people of this social group may suffer during their working life, such as unequal treatment, harassment and humiliation. It will also deal with aspects that directly affect the development of the individual's daily and professional life (difficulties in the search for employment or recruitment, professional promotion in the company, etc.).

Key words: racial discrimination, racism, work, labor discrimination, Administration, private sector.

RESUM

El present Treball de Final de Grau es proposa analitzar la situació actual de les persones que pel seu color de pell o origen racial o ètnic són discriminats en el marc laboral espanyol, tenint en consideració el marc jurídic i legal vigent aplicable tant en l'àmbit del sector públic com en el privat. Es pretén oferir una visió objectiva de les diferents situacions de discriminació que poden patir les persones d'aquest grup social durant la seua vida laboral, com ara tracte desigual, assetjament i humiliacions que pateix. També es tractaran aspectes que perjudiquen de manera directa al desenvolupament de la vida diària i professional de l'individu (dificultats en la cerca d'ocupació o contractació, promoció professional en l'empresa, etc.).

Paraules clau: discriminació racial, racisme, treball, discriminació laboral, Administració, sector privat.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Objeto

El objeto de estudio de este trabajo se centra en el conjunto de individuos que por su color de piel u origen racial o étnico son discriminados en determinados ámbitos socio-laborales, así como las leyes y políticas establecidas por el legislador que afectan directamente a sus libertades y derechos. Se pretende analizar la situación social y el entorno que rodea a este colectivo, y el proceso de cambio y modernización hacia entornos más inclusivos, además de la situación en la que se encuentran tanto en el ámbito laboral del sector privado como en el sector público.

1.2 Objetivos

Los objetivos de este trabajo se concretan en los siguientes:

1. Presentar una visión del entorno social actual en que se encuentran y se desenvuelven las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente a nivel mundial, europeo y en especial a nivel español.
2. Conocer la realidad de las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente al español en el ámbito laboral privado y público en España, para comprobar las diferencias de trato y correlaciones existentes.
3. Analizar los diferentes casos de desigualdades que presenta este colectivo, basándonos en las normas estatales y autonómicas que hay en España y que afectan a estas personas.
4. Profundizar en los distintos casos de desigualdad, para poder esclarecer si la norma es la responsable de dicha discriminación o más bien es producto de lagunas legales pervertidas por la ideología desigual de nuestra sociedad.
5. Proponer alternativas de cambio que puedan subsanar los diferentes casos de discriminación.
6. Lograr los siguientes objetivos de desarrollo sostenible de la ONU:
 - Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
 - Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
 - Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.
 - Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países.
 - Objetivo 11: Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles.

1.3 Metodología

La metodología empleada para la realización de este trabajo es el método de la ciencia jurídica, el cual consiste en el estudio de las diferentes normas y reglamentos relacionados con la materia objeto de estudio, la incorporación, la interpretación, la organización, la investigación y estructuración del ordenamiento jurídico para su debida aplicación tanto de los orígenes de esas normas como de sus consecuencias y efectos en la sociedad.

Debido a la extensión de la información que contiene este trabajo y que tenemos a disposición, se dará una visión del contexto social en el que vive este colectivo discriminado por su color de piel u origen racial o étnico a nivel global y europeo para así continuar con un desarrollo en detalle de la situación en España en concreto en el ámbito laboral tanto en el sector privado como en el sector público.

También se usarán diversas fuentes bibliográficas para obtener información útil para este trabajo, así como datos estadísticos para posteriormente extraer conclusiones. A pesar de que en España existen pocos datos estadísticos que analicen concretamente el grado de discriminación por origen racial o étnico, sí existen estudios a nivel europeo y nacional que pueden ser útiles para medir la discriminación por ese motivo en España. Y finalmente, dichos datos serán usados para extraer las conclusiones y elaborar las propuestas de mejora que se estimen oportunas.

2. CONTEXTO SOCIAL DEL RACISMO

2.1 Raza y discriminación

Actualmente, resulta difícil hablar de raza, etnología u otros conceptos vinculados, sin originar debates y discusiones. Existen muchas desigualdades en nuestra sociedad tanto sociales, económicas como culturales, cosa que debería de haber mejorado a lo largo de los años, pero tal como se puede observar, la situación continúa. Si no se cree en el concepto de raza, o se le atribuye una valoración cultural o ambiental, no se podrá apreciar la necesidad de conservarlo y no habría la necesidad de mejora para cada raza.

El término raza en biología, hace referencia al conjunto de grupos raciales o étnicos en los que se suele distribuir y repartir la raza humana, atendiendo a los rasgos físicos distintivos tales como el color de la piel o cabello que se difunden por herencia de generación en generación.

El concepto y las diferentes agrupaciones tradicionales de las razas son referentes del criterio naturista basados en la descripción detallada de fenotipos, que son las cualidades morfológicas y anatómicas recibidos por las características más claras, tales como el color de la piel y rasgos físicos, raramente por fisiología.

Una circunstancia que dificulta el estudio de esta materia, es la existencia de opositores a la hora de reconocer las razas como grupos clasificatorios, llamados etnoescépticos, entre los cuales podríamos hacer mención a OROZCO y BLASCO Y SANTACREU, los cuales pensaban que las razas eran un resultado del hombre, ya que estos estaban especializados en avicultura y cunicultura, cosa que en la zoonética moderna se mueven a través de cruces, neo- razas, etc.

Numerosos investigadores tales como WALLACE ¹ y FREEMAN hablan sobre las inapreciables diferencias genómicas halladas entre las razas humanas, proponiendo incluso la eliminación de este concepto, ya que no han sido muy efectivas y han creado opiniones de obstinación debido a que no se entra en razón sobre críticos de la etnología, en concreto de la zootécnica.

Existen razones sociológicas, especialmente cuando se analizan los comportamientos de las personas en la vida cotidiana, de que el uso de la palabra raza puede dar lugar a que aparezca el fenómeno de racismo cosa que es perjudicial y no se quiere que ocurra ya que tiene que haber una prevención debido a situaciones sociopolíticas y no científicas. También existen razones científicas, como se ha podido observar en estudios del genoma humano, que han utilizado como modelo las secuencias de ADN del núcleo celular. Hay por otro lado, factores de distinción no usados en los diferentes estudios como sería el ADN mitocondrial o el medio tanto externo como interno.

¹ RUSSEL WALLACE, ALFRED (1823-1913): fue un naturalista, antropólogo, biólogo, geógrafo y explorador reconocido por sus diversos estudios sobre selección natural y biogeografía. Propuso una teoría de la evolución independiente a la de Charles Darwin.

El medio externo haría referencia al conjunto de factores tales como la acción social, migraciones, nutrición, clima entre otras que puede dar lugar a la diferenciación de los distintos grupos de seres vivos tanto en los casos en que ha habido endogamia² o en los que se han producido cruces entre los animales debido a causas migratorias de los mismos o dirigidos por el hombre así como cambios de medio; y el medio interno el cual se refiere a las diferencias existentes en el sustrato anatómico, enzimático e histológico entre otras, que puede llevar a respuestas diferentes a partir de parecidos factores condicionantes genéticos iniciales produciendo que seres vivos que pertenecen a la misma especie, debido al medio externo o interno, puedan progresar y evolucionar de manera muy diversa y desigual, configurando grupos con características o circunstancias que hagan que sean diferentes entre si, lo cual nos conduciría a que se originaran las razas. Por tanto, no es muy correcto el criterio de distinguir a las razas de la misma especie a partir de la secuencia genómica de ADN nuclear, ya que el sistema es poco válido hasta diferenciar especies próximas.

A la raza no se le atribuye una acepción científica, sino que se trata de un concepto social y cultural, ya que diversos estudios del genoma de la especie humana demuestran que los seres humanos constituyen una única especie biológica. La diferencia en los genes de los individuos de todo el mundo es diminuta y se reduce solo a un 0.01 por ciento.

El término de raza ha sido fruto de un invento social y cultural, pues la raza no se puede probar de manera científica porque las poblaciones humanas no son grupos delimitados y biológicamente distintos, pertenecen a una sola especie biológica. El factor más importante para determinar la conducta y estilo de vida de los grupos humanos es la cultura.

Cada uno de nosotros constituye una única historia genética. No podemos crear una raza, ya que todos somos muy distintos y al mismo tiempo formamos parte de la misma especie biológica. Todos somos culturalmente diferentes. El término de raza está muy arraigado en todas las sociedades y ha dado lugar a movimientos políticos humillantes. En ocasiones, el término se utiliza en el sentido de casta, haciendo referencia al linaje u origen. El problema está en dar al concepto de raza un significado científico que no tiene, para justificar las ideologías racistas y de ahí la existencia del término racismo.

El término discriminación hace referencia al trato diferente o no igualitario hacia una persona o colectivo por diferentes motivos tales como religiosos, políticos, de sexo, edad, orientación sexual y raciales, etc. La filosofía ética y moral ha definido la discriminación como una consideración o forma de tratar perjudicial y negativa. Un individuo no tiene que ser perjudicado o dañado para ser discriminado, solo tiene que haber sido tratado de una manera despreciable o inferior que otros individuos por razones injustas. Esto se refiere por ejemplo, a que un grupo en el cual las personas tienen unos rasgos comunes lleva a que se produzca la exclusión de un individuo nuevo sin ningún tipo de razón simplemente por el hecho de tener cualidades, rasgos o una forma de ser distinta a la común, en este caso sería el color de piel o pertenecer a un origen racial o

² Endogamia: unión , reproducción o matrimonio entre individuos de ascendencia común que pertenecen al mismo linaje, familia o grupo geográfico, religioso o étnico.

étnico diferente. Por tanto, podemos decir que con la sociedad pasa lo mismo, todo aquello que se aleja de lo comúnmente aceptado está mal visto y se le tiende a discriminar o tratar de manera despreciable cosa que no debería ser así.

La mayoría de los individuos perjudicados por la discriminación o trato desigual son las personas que pertenecen a los grupos minoritarios, llamados también minorías, las cuales son grupos pequeños que se encuentran en la sociedad, aunque hay casos en los que estos grupos no son tan pequeños como se dice.

En gran parte de los países e instituciones de todo el mundo existen ideas, prácticas, políticas, tradiciones y leyes de discriminación, incluyendo zonas donde se tiene mal vista la discriminación.

2.2 Historia del racismo

A simple vista, la palabra raza parece ser inofensiva, sobre todo en español. De manera figurativa puede significar cualquier categoría de animales o personas que están relacionados y que poseen ciertas características que los definen. Así pues, se trata en el fondo de un concepto de identidad, pero también de distinción y discriminación que se asocia con rasgos físicos, de facciones y piel. En cuanto al uso del color para legitimar los procesos de discriminación, existen antecedentes históricos significativos.

Desde la antigüedad, han existido referencias históricas importantes en cuanto al uso del color de piel para documentar los procesos discriminatorios existentes. En el segundo milenio antes de nuestra época, ya existían tribus indoeuropeas tales como los arios ya emplearon el término de varna (referido a los tintes de piel) como manera de distinción social entre guerreros, sacerdotes, labradores y ciudadanos. En el surgimiento del sistema de castas y subcastas, el elemento cromático, de nuevo representaba acepciones sociales y políticas. Desde finales del siglo XV, resultado del encuentro ibérico con esta realidad social en la India, se fortalece el concepto y el término de casta presente en sus variedades en los idiomas europeos. Claramente, existe relación entre discriminación y distinción racial o étnica al tratarse de relaciones de poder.

ARISTÓTELES³ pudo establecer en su libro La Política términos duraderos para la sociedad tradicional de la antigüedad. Incorporó la costumbre de realizar inventarios de este mundo de investigación y transforma al hombre como animal político (zoon politikon) en un enfoque principal. En su desarrollo, se transforma en alguien muy innovador al expresarse de manera categórica sobre las realidades esenciales que él percibía (llenas de potencial de desarrollo posterior) en la convivencia entre seres humanos. Además, tomó una actitud dialéctica sobre las relaciones forzosas aún entre parejas humanas, tal como se cita en lo siguiente:

³ ARISTÓTELES (-384-322): fue un filósofo, polifacético y científico que nació en la ciudad de Estagira, al norte de la Antigua Grecia. Es considerado junto a Platón, el padre de la filosofía occidental. Formuló la teoría de la generación espontánea, el principio de no contradicción y las nociones de sustancia, categoría, acto y potencia. Escribió el libro "La Política" en el cual se reúnen los estudios que dedicó a la vida en sociedad y la organización de la convivencia cívica.

“es obra de la necesidad, la aproximación de dos seres que no pueden nada el uno sin el otro: me refiero a la unión de los sexos para la reproducción. Y en esto no hay nada de arbitrario, porque lo mismo en el hombre que en todos los demás animales y en las plantas existe un deseo natural de querer dejar tras de sí un ser formado a su imagen. “

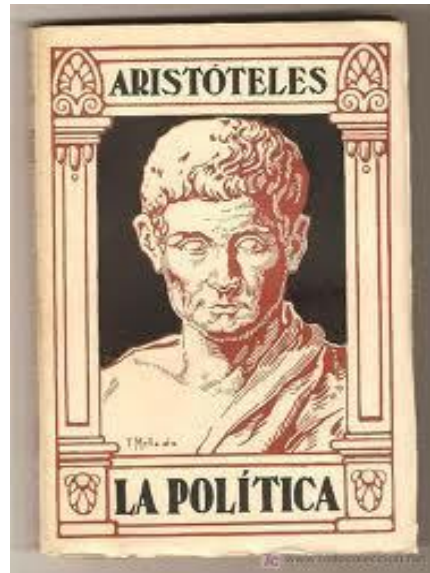


Figura 1. Libro “La Política” de Aristóteles escrito en el año Siglo IV a. C.

Así pues, esta necesidad, en última instancia biológica, lo conduce a un brinco metafísico, muy consistente con su postulación del hombre como *zoon politikon*, a la conclusión de que:

“la naturaleza, teniendo en cuenta la necesidad de la conservación, ha creado a unos seres para mandar y a otros para obedecer. La naturaleza ha fijado, por consiguiente, la condición especial de la mujer y la del esclavo. Ha querido que el ser dotado de razón y de previsión mande como dueño, así como también que el ser capaz por sus facultades corporales de ejecutar las órdenes, obedezca como esclavo, y de esta suerte el interés del señor y el del esclavo se confunden.”

Considera a la naturaleza como la creadora de la diferenciación de las diversas élites que había en la sociedad política de Grecia, al insistir que entre los bárbaros, la mujer y el esclavo según él están en una misma línea, y la razón es muy clara; la naturaleza no ha creado entre ellos un ser destinado a mandar, y no cabe entre los mismos otra unión que la de esclavo con esclava, y los poetas no engañan cuando mencionan: “Sí, el griego tiene derecho a mandar al bárbaro”, puesto que la naturaleza ha querido que bárbaro y esclavo fuese una misma cosa.

Recurriendo a una frase de HESÍODO⁴: “La casa, después la mujer y el buey arador”, Aristóteles sostiene que el pobre no tiene a otro que no sea el buey y se

⁴ HESÍODO fue un poeta de la Antigua Grecia. Su datación es alrededor del año 700 a. C. Algunos autores lo han considerado también como el primer filósofo griego.

comprende que estas dos asociaciones de dependencia, la del esclavo y el señor, la de la mujer y el marido que son las bases de la casa (oikos) y por extensión de sus normas (la economía) de paso fijó la relación entre esclavos y ganado. ARISTÓTELES se transformó en un proclamador de las élites y de la desigualdad vital que hay entre los diversos seres humanos en el mundo de los judeo-cristiano y el musulmán. Para él, el paradigma es el ambiente de la sociedad griega en la que el término de la casa (oikos) es nuclear y más realista que la multitudinaria *polis*⁵ que descarta como *barbaroi*⁶ a los que no manejan bien el idioma hablado.

Así también se pudo observar en la China antigua, un parecido término de bárbaros (diferenciados por las diferentes direcciones geográficas de su procedencia) que se enfrentan con el espacio cultural privilegiado del centro floreciente (dyungjua) como expresión de un núcleo civilizado y con una sociedad política en la cual son sus criterios los que determinarán quien se reconoce e identifica con y pertenece al área civilizada y que quien está discriminado al no compartir sus diferentes creencias, ideas, costumbres y valores, es bárbaro. Sin embargo, se tendría que investigar y encontrar una legitimidad de élites hegemónicas que lo son por la participación de una “naturaleza”.

El mayor problema se produce cuando se cambia la dirección de esta relación simbiótica a la identidad de una de las partes como una polaridad en la apreciación de los valores y principios sociales. Así se produce al otro extremo de la pareja un antónimo que sería la alteridad como cualidad del otro. Es decir, el sentido de pertenecer a través de una identidad lleva a contraponerla con lo ajeno, lo extraño como elemento de construcción del término de “raza”. La raza se relacionaría con el etnocentrismo como cualidad de una identidad y produciría la xenofobia o también racismo frente a la presencia del otro.

El etnocentrismo ha existido desde siempre pero sus orígenes se remontan al siglo XX como el pensamiento que consideraba los valores, creencias, costumbres y cultura del propio estado-nación como un producto decimonónico, muy superior a los que juzga siempre en función de su cercanía o lejanía al modelo sociocultural propio. Dicho de otra forma, sería la actitud o comportamiento del grupo, raza o sociedad que presupone su superioridad frente a los demás y hace de la cultura propia el criterio exclusivo de interpretar y valorar la cultura y comportamientos de esos otros grupos, razas y sociedades. La xenofobia considera que todo lo extraño o raro, es el rechazo u odio al extranjero o inmigrante, cuyas manifestaciones pueden ir desde el simple rechazo, pasando por diversos tipos de agresiones y, en algunos casos, desembocar en un asesinato. La xenofobia considera todo lo extraño como amenaza y se manifestaba desde la antigüedad en el “odio al forastero”, pero al aumentar la “visibilidad social” incrementa el grado de diferenciación no sólo por el aspecto físico sino también por el comportamiento social y político en confrontación a los símbolos de identidad; concretamente en el caso

⁵ La palabra *polis* hace referencia en la época de la antigua Grecia a la comunidad política que se gobernaba por sí misma, formada normalmente por una agrupación urbana y el territorio circundante.

⁶ El término *barbaroi* (bárbaros), era el nombre que los romanos junto a los griegos, daban a esos salvajes, extraños y ordinarios, que no hablaban latín. Usaban este término para referirse a aquellos pueblos que vivían fuera de sus fronteras.

de los estados totalitarios del siglo xx. Éstos pueden recibir significados de exclusión en cuanto a clase y raza.



Figura 2. Etnocentrismo: Origen, Tipos y Ejemplos

Una investigación muy reciente ha destacado que el impulso xenófobo considera a los miembros de otros conjuntos no familiares en términos de estereotipos, porque solo los conocen de forma externa. Cabe citar a JAMES JONES⁷ que definió estereotipos como “un juego de creencias, positivas o negativas, que un individuo mantiene acerca de las características de un grupo de seres humanos. Varía en cuanto a la certeza al grado en que encierra el nivel en que los miembros del grupo estereotipado tienen tales características y el nivel en que este juego de creencias es compartido por los demás”. Llegó a la conclusión de que los estereotipos serían el motor que impulsa los prejuicios.

Añade a esto que el prejuicio sería en su raíz una lucha psicológica entre los diferentes grupos o clases que tienen un fuerte sentido de identidad. Los términos de identidad, etnocentrismo, xenofobia, estereotipos y dependencia no son de realidades sociales y políticas que por su simple presencia no hacen aparecer el racismo, pero sí son elementos muy necesarios para su desarrollo.

La combinación de “ser provisto de razón y de previsión [que] mande como dueño”, así como del “ser capaz por sus facultades corporales de ejecutar las órdenes, [que] obedezca como esclavo” producirá el modelo de la explotación política, social y económica. A lo largo de los tiempos se recordaba al hombre civilizado, que para

⁷ JAMES JONES es un escritor cuyos principales intereses se refieren a los mecanismos psicosociales para adaptarse y hacer frente a la accesibilidad crónica del racismo como una posible explicación de las experiencias de la vida. Este contexto universal de racismo, tiene consecuencias motivacionales que incluyen tanto la autoprotección (reduciendo los efectos negativos del estigma y la discriminación) como la automejora (mecanismos sociales comparativos e individuales para mantener la autoestima).

Aristóteles sería el “ser dotado de razón y de previsión”, mientras que por otro lado, el bárbaro y el salvaje pueden ser discriminados por sus “facultades corporales” y la capacidad de “ejecutar órdenes”. La anterior diferenciación hará llegar a la conclusión de que si éstos se convertirán en “esclavos que obedecen” o cambiarán a ser candidatos para su desaparición existencial o por asimilación.

Con la esclavitud, hasta la época medieval no se mostró ninguna evidencia de racismo. Si volvemos a recordar a ARISTÓTELES, la “equivalencia de bárbaro y esclavo” como concepto persistente. Verifica el sentido de discriminación en contraposición al que no pertenece. Existe por otra parte una diferenciación entre señor y esclavo: aquél que tiene la libertad de poder moverse y el poder de tener la capacidad de proporcionar el uso de las facultades corporales y además “mentales”.

Un componente que se suma a la esclavitud es su estigma. Una señal o marca impuesta como una sanción o pena deshonrosa o de esclavitud y representativamente razón de una causa de vergüenza. Cabe hacer mención a las tres religiones monoteístas que sobresalían por un discurso moralizador. Eran también resultado de sociedades tradicionales con grandes tendencias comerciales, y por ello la trata de esclavos no fue prohibida de manera oficial.

Tal como escribió de manera reciente el maestro ALI A. MAZRUI⁸: “mientras, no hay duda de que existió la esclavitud en África y una trata de esclavos entre África oriental y Asia occidental (origen del Islam) un milenio antes de que comenzara en los siglos XVI y XVII su fase transatlántica, se puede distinguir una triple escala en relación a la culpa moral implicada en las transacciones esclavistas.”

Tiene al sistema indígena africano al que llama “esclavitud monoracial” como el que es menos ofensivo y abusivo, seguido en segundo grado por el sistema de Asia occidental donde existió el más alto grado de movilidad social bajo algo que él llama una esclavitud multiracial, ya que amos y esclavos podían ser de cualquier raza.

En cuanto al sistema esclavista eurocristiano transatlántico, este fue el más relacionado directamente al racismo (amos blancos, esclavos negros). Estaba polarizado a través de la división de color. En términos de asimilación de los esclavos a la raza de los amos, este sistema fue el menos integrista y el menos asimilacionista de los tres sistemas. En su orientación económica fue el más comercializador. En escala, fue por mucho el movimiento más represivo en la historia de la humanidad.

Acogía desigualdades entre los sistemas español, portugués y anglosajón pero al aguantar los tres sistemas a una “escala de culpabilidad” llegó a la conclusión de que “los constructores y fundamentales criminales del sistema esclavista transatlántico eran responsables en primer grado”.

⁸ ALI A. MAZRUI (1933-2014) fue un académico, investigador sobre estudios africanos e islámicos y estudioso de las relaciones Norte-Sur. Su investigación se centró en la cultura política internacional y, muy especialmente, en la cultura africana e islámica. Fue miembro de la Academia Africana de Ciencias (1988)

La tradición judeo-cristiano-musulmana admitió el paradigma de la creación ab initio⁹ y con ella, el principio del género humano a partir de una relación única como se documentó en el libro del Génesis del Antiguo Testamento. Para fines del siglo XIV se llevó a cabo en Inglaterra dentro de su variante cristiana, entre los Predicadores Pobres, un JOHN BALL¹⁰ que durante la Gran Rebelión Campesina de 1381 podía cuestionar: “cuando Adán araba y Eva hilaba, entonces ¿quién era el caballero?”, tema que exploraría más detalladamente BLACKHEATH¹¹: “Desde el principio todos los hombres fueron creados iguales por naturaleza, la esclavitud fue introducida por medio de la opresión injusta por hombres sin valor, contra la voluntad de Dios. Si Dios hubiera querido crear esclavos, por cierto hubiera determinado desde el principio del mundo quién tenía que ser esclavo y quién señor”.

Los promotores de la extensión ultramarina en el siglo XV procedían de las élites de habitantes del mundo “blanco”, que como acredita el marroquí IBN BATTUTA¹² incorpora tanto a los cristianos como a los musulmanes de la zona del Mediterráneo y del sudoeste de Asia; la diferencia racial existente es entre blancos y negros: solo existía en cuanto tintes raciales hasta los siglos XVIII y XIX.

En el mundo hispánico había en la primera mitad del siglo XVII prolongadas discusiones sobre la legitimidad de esclavizar a los ciudadanos de un Nuevo Mundo aparecido inesperadamente. Resultó formalmente, de derecho, en una negación de tal poder sobre los nativos americanos. Así pues, una vez obtenida la sanción imperial por Carlos V al imponerse un “asiento de esclavos” como transacción comercial gravable por la caja real, en mitades del siglo XVI el comercio transatlántico de todos los esclavos africanos se expandió para cubrir la falta de mano de obra en las regiones americanas deshabitadas y del Caribe.

Como resultado, una vez determinado de derecho que los habitantes nativos del Nuevo Mundo eran todos hombres y siervos de la Corona a la que debían tributo, la diferenciación de color se transforma en un estigma dotado por la misma naturaleza, lo que proporciona un narcótico para inhibiciones de tipo ético y moral.

Si la piel era un rasgo identificativo visible de determinación social y política, otro factor determinante aparece en la sangre que se transforma en un elemento nuevo de discriminación en el mundo hispano mediante el surgimiento del término de “limpieza de

⁹ En literatura ab initio significa contado desde el inicio en contraposición a in medias res que significa en el medio de las cosas, empezar a contar la historia a partir de cierto punto intermedio.

¹⁰ JOHN BALL (1338-1381) fue un sacerdote vagabundo inglés que jugó un papel muy relevante durante la revuelta campesina inglesa de 1381, junto con Wat Tyler y Jack Straw. Todo lo que se sabe sobre su vida adulta proviene de fuentes hostiles, que exageran su radicalismo político y religioso.

¹¹ BLACKHEATH fue un autor conocido por su insistencia sobre la igualdad social.

¹² IBN BATTUTA (1304-1369) fue un viajero y explorador de la época de la dinastía Meriní, nacido en Tánger (Marruecos). Es el más conocido de los grandes viajeros musulmanes. En su viaje cubrió una distancia mayor que la de su contemporáneo Marco Polo, recorriendo en total el oeste, centro y norte de África, parte del sur y el este de Europa, Oriente medio, la India, Asia central, el sureste asiático y China.

sangre”, formalizado desde mitad del siglo XVI, vinculado al principio con la discriminación entre cristianos y conversos.

A partir de ahí el llamado “estigma natural” de ser una persona “negra” o “morena” a distinción del blanco se extendió a los “de color”, lo que por conveniencia contenía no solo a las razas asentadas, sino a los resultados de los encuentros sexuales que resultaron reproducidos en cuanto a sangre y piel.

Los procesos en los que participa el hombre llevó a que en la Ilustración del siglo XVIII esté repleta de contradicciones. En sus principios, en la última década del siglo anterior, la postulación de JOHN LOCKE¹³ de una sociedad civil sobre la base de arreglos contractuales hace surgir la noción de un mundo civilizado que se rige por ellos y otro, bárbaro, lento y no civilizado que tendría que someterse a los miembros de la sociedad “civilizada”. Como oposición se crea en el mismo proceso la imagen del Noble Salvaje quien, por estar fuera de los procesos de asimilación de la cultura, protege su libertad, su dignidad y honor.

Del siglo XVII a la mitad del XVIII lo que prima es el acontecimiento económico del comercio transatlántico de esclavos. La trata de esclavos se propaga a las nuevas colonias americanas y caribeñas de Francia e Inglaterra. En 1713, debido al Tratado de Utrecht¹⁴, la Corona española abrió sus puertos al comercio marítimo. Los primeros “barcos de permiso” son los que abastecieron a la economía colonial con esclavos africanos y una década más tarde, bajo el pretexto de que no se cumplían las estipulaciones contractuales, llevan a desenlaces bélicos de parte de Gran Bretaña.



Figura 3. Tratado de Utrecht

¹³ JOHN LOCKE (1632-1704): fue un filósofo y médico inglés, que era considerado como uno de los más importantes e influyentes pensadores del empirismo inglés y conocido como el “Padre del Liberalismo Clásico”. El “Ensayo sobre el entendimiento humano”, publicado en 1690, es, probablemente, su obra más conocida. La obra no solo representa una minuciosa descripción funcional del acto de conocimiento ya que adelanta también una división de las ciencias y campos del saber al tiempo que plasma una viva imagen de la naturaleza de la razón humana.

¹⁴ El Tratado de Utrecht fue un acuerdo de paz entre España, Inglaterra y otros países para poner fin a la Guerra de Sucesión Española en el siglo XVIII.

PETER FRYER¹⁵ ha continuado con el desarrollo del racismo en Gran Bretaña y habló sobre que el racismo salió en la tradición oral de Barbados en el siglo XVII y se formalizó en el lenguaje escrito de Gran Bretaña en el siglo XVIII como el pensamiento de la plantocracia, que sería la clase de los dueños de las plantaciones de azúcar y comerciantes de esclavos que dominó las colonias inglesas del Caribe.

En el año 1753, uno de los personajes más destacados de la Ilustración del siglo XVIII, el filósofo escocés DAVID HUME¹⁶, que declaró lo siguiente: “Tengo tendencia a considerar a los negros, y en general a todas las otras especies de hombres (porque hay cuatro o cinco tipos diferentes) como naturalmente inferiores a los blancos”.

En el año 1787, el editor y coautor de la Declaración de la Independencia y futuro presidente de los EEUU, THOMAS JEFFERSON¹⁷, respondió en sus “Notas sobre el Estado de Virginia” un cuestionario del gobierno francés, y emitió los siguientes comentarios acerca de los nativos de América del Norte: “Antes de condenar a los indios de este continente como carentes de genio, tenemos que considerar que las letras no habían sido introducidas entre ellos...”. Este hacía una comparativa con los europeos del norte antes de su contacto con la civilización romana.

¹⁵ PETER FRYER (1927-2006) fue un escritor y periodista marxista inglés. Entre sus obras más destacadas se encuentra el libro de 1984 *Staying Power: The History of Black People in Britain*.

¹⁶ DAVID HUME (1711-1776) fue un filósofo, historiador, ensayista escocés y economista. Sus obras principales son “*Tratado de la naturaleza humana*”. Se esforzó por crear una ciencia naturalista del hombre que examinara la base psicológica de la naturaleza humana.

¹⁷ THOMAS JEFFERSON (1743-1826) fue un jurista, filósofo, latifundista, político, inventor, arquitecto y profesor. Fue el tercer presidente de los Estados Unidos de América. Se le considera uno de los padres fundadores de la nación. Su eminencia viene dada porque fue el principal autor de la Declaración de la Independencia de los Estados Unidos de 1776. Era uno de los hombres más ricos de Virginia y tuvo esclavos toda su vida, en total más de seiscientos. Para pagar sus deudas y apoyar su vida lujosa, él mismo vendió a muchos de sus esclavos. Justificó la esclavitud con sus ideas racistas, incluso la idea de que los negros posiblemente no fuesen humanos del todo y tuviesen coito con los orangutanes. La idea era que los negros necesitaban la ayuda de los blancos debido a que no eran capaces de dirigir sus propias vidas. Aclaró en su autobiografía que las razas blancas y negras, igualmente libres, no pueden vivir en un mismo gobierno. Es decir, Jefferson hablaba por un país sin negros, libres o esclavos.

En semejanza el mexicano FRANCISCO JAVIER CLAVIJERO¹⁸ rompió los ideales con el más renombrado naturalista de su tiempo, BUFFON¹⁹, quien había mantenido la inherente inferioridad de cualquier ejemplo de reproducción sexual del Nuevo Continente.

Además se documentó e informó en sus comentarios sobre los orangutanes (primates de Indonesia), en cuanto a sus supuestos hábitos sexuales, lo que dió lugar a una aseveración de un prejuicio racial encubierto en “supuestas” analogías zoológicas:

“Los hombres negros prefieren a mujeres blancas sobre las de su propia especie tan uniformadamente como existe la preferencia de los orangutanes por las mujeres negras sobre las de su propia especie.”

Constituye esto, uno de los puntos clave de arranque de otra preocupación dentro de la tradición racista: La inquietud por los encuentros sexuales mixtos, cosa que produjo otro concepto nuevo: el de miscegenation²⁰ y convirtió a los mulatos y mestizos en discriminados y rechazados.

Originalmente, fueron concebidos para proteger el derecho del dueño de esclavos al producto de sus reuniones sexuales, el problema de propiedad, como factor económico, siempre tenía su contrapartida en la estigmatización psicológica y social . Llegado el siglo XIX , las uniones interraciales fueron sujetas a eliminación y condenadas en los estados ex-esclavistas de los Estados Unidos. Concepto que legitima la discriminación de mestizos y mulatos que se había originado en la sociedad tradicional para defender los intereses del dueño en cuanto a la vigilancia y control de la descendencia de sus dependientes, sean libres o esclavos.

THOMAS JEFFERSON, quien en la “Declaración de la Independencia” mantuvo que los hombres nacieron iguales, expresó lo siguiente:

“Todo el trato entre dueño y esclavo es un ejercicio perpetuo de las más desenfadadas pasiones: el despotismo más persistente de una parte y el sometimiento más degradante de la otra... si el esclavo tuviese la preferencia por cualquier país en el mundo, tiene que ser diferente de aquel en que nació para vivir y esforzarse para el otro, donde él tiene que encerrar las facultades de su naturaleza.”

¹⁸ FRANCISCO JAVIER CLAVIJERO (1731-1787) fue un sacerdote jesuita novohispano, conocido por sus obras historiográficas, especialmente la “Historia antigua de México”, por la cual se le ha considerado uno de los precursores del indigenismo en México, que es una corriente cultural, antropológica concentrada en el estudio y valoración de las culturas indígenas, y el cuestionamiento de los mecanismos de discriminación y etnocentrismo en perjuicio de los pueblos originarios.

¹⁹ GEORGES- LOUIS LECLERC DE BUFFON (1707-1788) fue un botánico, naturalista, biólogo, cosmólogo, matemático y escritor francés. Pretendió compendiar todo el saber humano sobre el mundo natural en su obra en 44 volúmenes “Histoire naturelle”, la cual incluye todo el saber de la época concerniente a las «ciencias naturales», amplia apelación reagrupando también disciplinas científicas sobre los materiales, física, química o tecnología.

²⁰“Miscegenation” cuya traducción al español es “Mestizaje” que hace referencia al cruce de razas distintas.

En 1787, el mismo año de la publicación del libro “Notas sobre el Estado de Virginia”²¹, Gran Bretaña estableció en Freetown “la ciudad de los libres”, en la costa de África occidental, en concreto en Sierra Leona, una colonia para todos los esclavos que habían sido liberados. Así pues se originó un proceso que en 1816, condujo a la fundación de la American Colonization Society. Pasados cinco años, durante el gobierno del presidente JAMES MONROE²² (1817-1825), estableció al sur de Sierra Leona, una colonia de ex-esclavos norteamericanos liberados que posteriormente se desenvolvería en Monrovia, capital de Liberia, estado de una historia muy desastrosa.

Ningún análisis del racismo moderno, en concreto en México, puede obviar su vertiente en los procesos históricos de los Estados Unidos. Fueron los estados esclavistas los que promovieron la expansión del país a costa de México, y al mismo tiempo, fue el concepto del mestizaje, la existencia de una mezcla de razas (mezcolanza de razas), lo que por una dialéctica irónica rescató el norte de México de la unión con la Unión Americana.

Jefferson como miembro de los ilustrados aseguró en sus “Notas”: “Con gran timidez podemos arriesgar la opinión de que [los negros] son inferiores en cuanto facultades de razón e imaginación”. Pensaba que se necesitaban más investigaciones científicas para explicar una conclusión general y prosiguió: “Por desgracia hay que decir

²¹ El libro “Notas sobre el Estado de Virginia” cubría temas como montañas, religión, clima, esclavitud y raza. En la Consulta XIV de sus “Notas”, Jefferson analiza la naturaleza de los negros. Afirmó que los negros carecían de previsión, inteligencia, ternura, dolor, imaginación y belleza; que tenían mal gusto, olían mal y eran incapaces de producir arte o poesía; pero admitió que eran iguales en moral a todos los demás. Jefferson creía que los lazos de amor por los negros eran más débiles que los de los blancos. Jefferson nunca se decidió por si las diferencias eran naturales o nutritivas. En sus “Notas”, Jefferson escribió sobre un plan que apoyó en 1779 en la legislatura de Virginia que acabaría con la esclavitud mediante la colonización de esclavos liberados. Este plan fue muy popular entre los franceses en 1785, quienes elogiaron a Jefferson como filósofo. Según Jefferson, este plan requería que los adultos esclavizados continuaran en la esclavitud, pero sus hijos serían arrebatados y entrenados para tener una habilidad en las artes o las ciencias. Estas mujeres capacitadas a los 18 años y los hombres a los 21 serían emancipados, recibirían armas y suministros y serían enviados a colonizar una tierra extranjera. Jefferson creía que la colonización era la alternativa práctica, mientras que los negros liberados que vivían en una sociedad estadounidense blanca conducirían a una guerra racial. Criticó también los efectos que la esclavitud tenía tanto en la sociedad esclava blanca como en la afroamericana. Según JAMES W. LOEWEN, el personaje de Jefferson “luchó con la esclavitud, aunque al final perdió”.

²² JAMES MONROE fue el quinto presidente de los Estados Unidos tras vencer a la candidatura federalista en las elecciones de 1816. Antes de llegar a la presidencia ejerció de soldado, abogado, delegado continental del congreso, senador, gobernador, secretario de estado y secretario de defensa. Cuestionó la competencia del Congreso para restringir la esclavitud en los diferentes Estados, aceptó el equilibrio pactado entre los intereses del Norte y los del Sur por el Compromiso de Missouri (1820), que dividía el país en Estados esclavistas y Estados abolicionistas. La Administración Monroe fijó también las fronteras con el Canadá británico (Convención de Londres, 1818) y extendió el territorio estadounidense mediante la compra de Florida a España (1819). Es recordado, sobre todo, por haber acuñado la *doctrina Monroe*, sintetizada en la máxima: «América para los americanos» (1823). Dicha idea, pronunciada en el contexto de los intentos españoles por reconquistar las colonias que había perdido en el continente americano, iba dirigida sobre todo contra las tentaciones de otras potencias europeas (fundamentalmente Gran Bretaña) de extender su influencia sobre América ocupando el vacío que dejaba el hundimiento de los imperios español y portugués (de hecho, se formuló como respuesta a la invitación británica para iniciar una política conjunta en Iberoamérica).

que a pesar de que tuvimos bajo nuestra vista hombres negros y rojos durante un siglo y medio, nunca los habíamos observado como sujetos de la historia natural”.

En la época de la Revolución Francesa, el remedio estaba cerca, ya que, JOHANN FRIEDRICH BLUMENBACH²³ se convirtió en un famoso científico de la parte de la “historia natural” que recibiría el nombre de “antropología física” en la Universidad de Göttingen, al mantener en su obra “Collectionis Suae Craniorum Diversarum Gentium Illustratae Decades” (“Partes ilustradas de su colección de cráneos de varios pueblos” ,1790-1828) que, aunque se insistiera en la unidad del género humano, se podían añadir elementos clasificatorios en el interior de él.

De la siguiente manera aparecieron las divisiones de cinco “razas humanas” que él mismo agrupó como: la caucásica, etíope, americana, mongola y malaya. División que en el siglo XIX se asociara con una gama de colores: lo blanco, lo negro, lo rojo, lo amarillo y lo café. Esta diferenciación que también era conveniente en el desarrollo del proceso de colonización para diferenciar lo blanco (como símbolo de superioridad) de la otra gente.

JOSEPH ARTHUR, CONDE DE GOBINEAU²⁴, diplomático aristócrata francés, a mediados del siglo XIX, representó su gobierno en Alemania, Irán, Grecia, Brasil, Suecia, además de ser filósofo social, publicó en el año 1853 su “Ensayo sobre la desigualdad existente entre las razas humanas”, obra que planteó una teoría racial que limitó la superioridad a los arios (los indoeuropeos) como los únicos blancos sobresalientes.

²³ JOHANN FRIEDRICH BLUMENBACH (1752-1840) fue un naturalista, médico, antropólogo y psicólogo alemán. Se le considera el creador de la antropología física, que se encargaba del estudio de la morfología de los distintos grupos humanos según el método de la anatomía comparada.

²⁴ JOSEPH ARTHUR, CONDE DE GOBINEAU (1816-1882) fue un diplomático y filósofo francés, conocido por haber desarrollado la teoría de la superioridad racial aria en su obra “Ensayo sobre la desigualdad de las razas humanas”. En dicha obra, afirmaba que los aristócratas eran superiores a las clases bajas y medias puesto que poseían más características genéticas 'arias' debido a un menor mestizaje con razas 'inferiores' como la alpina o la mediterránea, y presentaba la historia como una serie de migraciones de la raza aria, la cual habría fundado todas las civilizaciones antiguas, pero que se encontraba en el presente en peligro de desaparición debido a la mezcla de sangre con las razas nativas inferiores de los territorios que sometió. En ocasiones se le ha presentado como un antecedente de la doctrina racial del nazismo, aunque Gobineau no fue marcadamente antisemita. Consideraba a los judíos una subdivisión de la raza blanca y les atribuía ciertas cualidades, además de destacar que habían sido injustamente perseguidos. Sin embargo, sus obras fueron rápidamente tomadas y utilizadas por estadounidenses proesclavistas y supremacistas. Fue considerado además padre de la demografía racial y sus obras fueron uno de los primeros ejemplos de racismo científico, que es la creencia pseudocientífica de que existen pruebas empíricas que apoyan o justifican el racismo (la discriminación racial), la inferioridad racial o la superioridad racial.



Figura 4. Joseph Arthur, Conde (1816-1882)

Ya por el año 1888, en un Congreso de Berlín se había decidido la colonización de la África negra. En 1898 se llegó a la cumbre del colonialismo transformado en imperialismo. Los Estados Unidos se habían apropiado de lo que faltaba de la herencia del imperio español en el Caribe y en Filipinas y se anexaron Hawai. Alemania era un poder en el Pacífico del sur, que terminaba de obtener su primera concesión en China y al ayudar a dominar la revuelta de los Boxer se convirtió en el más alto defensor de la cultura blanca frente al “peligro amarillo”.

La Suprema Corte falló en el año 1896 en los Estados Unidos, que la separación de razas en las facilidades y acomodaciones públicas, incluyendo a las escuelas, no era inconstitucional; una decisión que no fue impugnada hasta llegados los años 1954. El mismo término racista reinó en la gran parte de las colonias y semicolonias y aún hoy en día se recuerda en Shanghai el sitio de un letrero en un parque que reza “Se prohíbe la entrada de perros y chinos”.

Apareció el libro de HOUSTON STEWART CHAMBERLAIN ²⁵, nativo inglés a la llegada del siglo XIX que se educó en Austria y Francia y quien se naturalizara alemán en 1916, intitulado “Los fundamentos del siglo XIX”. Mantuvo la tesis de que no habían sido los arios o indoeuropeos sino los germanos y los alemanes quienes por la pulcritud de su estirpe racial habían asegurado su superioridad. Desde luego la fecha no era gratis.

²⁵ HOUSTON STEWART CHAMBERLAIN (1855-1927) fue un pensador británico nacionalizado alemán, conocido por sus teorías pangermanistas que le configuraron como uno de los precursores ideológicos del nazismo, que fue la ideología de extrema derecha del régimen que gobernó Alemania de 1933 a 1945. En su obra “Los fundamentos del siglo XIX”, publicada en 1899, ya expuso el principio del pangermanismo, que fue un movimiento ideológico y político partidario de la unificación de todos los “pueblos alemanes” como Alemania y Austria.

La manifestación clásica del ambiente de exultación imperialista y racista del año de 1898 está presente en un poema de RUDYARD KIPLING²⁶ “La carga del hombre blanco”: “Recoged la carga del hombre blanco. Mandad a los mejores de vuestra casta. Atad a vuestros hijos al exilio para que provean por las necesidades [de vuestros cautivos; Para que velen entre gentes agitadas y salvajes. Vuestros recién conquistados, hoscos pueblos, Mitad demonios y parte niños.”

Si bajo la influencia de los diversos estudios del género humano y de su origen el positivismo y el darwinismo social parecían apoyar un comportamiento racista, serían las ciencias sociales que por su visión de las realidades sociales y políticas tomaban la vanguardia en el contraataque al racismo.

A finales del siglo XIX tuvo lugar otra manifestación de un racismo no originado en el ámbito colonial o poscolonial sino en la sociedad europea misma: el antisemitismo y otras formas diferentes de discriminación étnica bajo la bandera de la consolidación de identidad nacional excluyente o términos que resaltaban la identidad étnica y racial. En dichos procesos dialécticos el antisemitismo originó al sionismo y el paneslavismo ocasionó pangermanismo. Y muy pronto la sangre se transformó de nuevo en fluido trascendental.

Antes de que esto ocurriera, fue necesario un empeoramiento en el ámbito político de otro acontecimiento del siglo XIX: el nacionalismo en sus diversas modalidades violentas de la derecha que se asignaba el rol de ser el único antiveneno contra el liberalismo internacional que pensaba y actuaba en términos generales que extendían las fronteras restrictivas del Estado-nación y que comenzó a proclamarse además contra discriminaciones raciales y de género.

Los judíos en Europa formaban la comunidad religiosa que por su triste trayectoria histórica había acumulado más experiencia internacional, en concreto entre sus elites comerciales e intelectuales. Su realismo frente a los nuevos peligros y oportunidades no se vió con buenos ojos por los nacionalistas románticos y sus extensas relaciones internacionales, muchas veces por parentesco, acentuaban prejuicios y sospechas existentes.

El creciente mercado mundial cuya existencia KARL MARX ya había advertido en el “Manifiesto Comunista” en el año 1848, necesitaba de actores cuya herencia y capacidad intelectual podían trascender los ámbitos del Estado-nación y que podían actuar en el nuevo ambiente internacional. Para MARX, este nuevo actor histórico sería el proletariado.

²⁶ RUDYARD KIPLING (1865-1936) fue un poeta, escritor, novelista, corresponsal de guerra, escritor de literatura infantil, guionista, periodista, escritor de ciencia ficción y autor autobiográfico.

El latente pero antiguo antisemitismo renació cuando este movimiento proletario fue liderado por KARL MARX²⁷ y FERDINAND LASALLE²⁸, nacidos de la tradición judaica y marcados de traidores a la patria cuando negaron la identidad nacionalista y de una patria idealizada que confrontaban con las penas económicas de obreros, al anunciar, como elemento global y por medio de una postulación “científica”, una lucha prolongada de clases.

Los desórdenes de la primera Guerra Mundial resultaron en una liquidación de estructuras aristocráticas y monárquicas de Alemania, Austria y Rusia. En esta última el triunfo del grupo bolchevique hizo aparecer una república antiimperialista. En el “Occidente” se consolidaron los capitales y mercados internacionales a través de préstamos americanos y devaluaciones repentinas, pero seguía la discriminación racial, hasta que al final el surgimiento de un racismo elevado a programa del Estado-nación en el nacionalsocialismo alemán o en el apartheid²⁹ sudafricano produjo la reacción y un rechazo por gran consenso.

Fue de nuevo la “astucia de la razón” dentro del proceso histórico que HEGEL³⁰ había postulado, la que realizó una movilización de los diferentes académicos que pusieron las ciencias sociales al servicio de la lucha antirracista en las décadas críticas de los treinta y cuarenta, sino que además en las movilizaciones pro derechos civiles que continúan hasta nuestros días.

Si las situaciones de división y segregación, basadas sobre teorías raciales son, en el mundo, un hecho excepcional, no se puede decir lo mismo de fenómenos de exclusión o de violencia, de los que son víctimas algunos grupos de personas, cuyo aspecto físico,

²⁷ KARL MARX (1818-1883) fue conocido por desarrollar el socialismo científico, el comunismo moderno y el marxismo, la teoría marxista de la alienación, sus contribuciones a la teoría del valor-trabajo, a la idea del plusvalor, a la teoría de la lucha de clases y a la concepción materialista de la historia.

²⁸ FERDINAND LASALLE (1825-1864) fue un filósofo, abogado, jurista y político socialista alemán de origen judío, recordado como el impulsor del movimiento socialdemócrata en Alemania.

²⁹ Apartheid fue el sistema de segregación racial en Sudáfrica y Namibia en vigor hasta 1992. Este sistema de segregación racial consistía en la creación de lugares separados, tanto habitacionales como académicos o recreativos, para los diferentes grupos raciales, en el poder exclusivo de las personas de piel blanca para ejercer el voto y en la prohibición de matrimonios o incluso relaciones sexuales entre blancos y negros. Su propósito era conservar el poder para la minoría blanca (21 % de la población), que en otras condiciones habría perdido su posición de privilegio. Antes de la victoria del Partido Nacional en 1948 las personas negras podían votar, pero con muchas restricciones. En teoría, el sistema consistía en la división de los distintos grupos raciales para promover el «desarrollo». Todo este movimiento estaba dirigido por la raza blanca, que instauró todo tipo de leyes que cubrían, en general, aspectos sociales. Se hacía una clasificación racial de acuerdo a la apariencia, la aceptación social o la ascendencia. Este nuevo sistema produjo revoluciones y resistencias por parte de los ciudadanos no blancos del país.

³⁰ GEORG WILHELM FRIEDRICH HEGEL (1770-1831) fue un filósofo del Idealismo alemán, el último de la Modernidad, llamado inclusive como la "conciencia de la modernidad",¹ el tercero de entre quienes podríamos denominar como los "cuatro grandes cartesianos". Introdujo un sistema para entender la historia de la filosofía y el mundo mismo, llamado a menudo «dialéctica»: una progresión en la que cada movimiento sucesivo surge como solución de las contradicciones inherentes al movimiento anterior, es decir, sería la teoría y técnica retórica de dialogar y discutir para descubrir la verdad mediante la exposición y confrontación de razonamientos y argumentaciones contrarios entre sí.

rasgos étnicos, culturales o religiosos, se distinguen de las mismas del grupo dominante, y son por HEGEL explicados como síntomas de una inferioridad innata y definitiva, apta a justificar cualquier práctica discriminatoria respecto de ellos. Pues, si la raza define un grupo humano en función de ciertos rasgos físicos inmutables y hereditarios, el prejuicio racial, que dicta los comportamientos racistas, puede extenderse, con los mismos efectos negativos, a todas las personas cuyo origen étnico, lengua, religión y costumbres se señalan como diversas.

No existe gran desigualdad entre los que creen de menos categoría a otros hombres por razón de su raza, y quienes tratan como inferiores a sus propios conciudadanos cuya mano de obra explotan. Hace falta evitar que se produzca así que las clases muy privilegiadas lleguen a arropar sentimientos y emociones “racistas” hacia los propios conciudadanos y encuentren en ello una excusa más para seguir manteniendo estructuras injustas.

Como parte de un reciente foro especial sobre raza y racismo que se publicó en el “American Anthropologist”³¹, AUDREY SMEDLEY³², autora de una obra seminal al discutir el predominio del término de raza, destacó que “raza” como medio de estratificación social y forma de identificación humana era una idea muy reciente en la historia del hombre. Mantuvo que ni la idea de raza ni las ideologías relacionadas con ella existían al inicio del siglo XVII. Se ha demostrado que las raíces van más allá en el pasado.

Por último fue la mercantilización de las transacciones humanas y el culto a la unión contractual a partir de la “Revolución Gloriosa” de 1688 que operó un cambio en la moral de la sociedad tradicional que condujo a un nuevo planteamiento de los valores muy difícil de admitir en toda su rigidez. Sería Estados Unidos el país que transformó el vínculo contractual como *Zweckkontrakt* y no como *Statuskontrakt* que tenía su equivalente en las transacciones mercantiles, en el elemento operativo de las relaciones sociales y políticas. Todo ello incidió en hacer la discriminación racial por un considerable tiempo aceptable como realidad socioeconómica.

De acuerdo con SMEDLEY “la raza” se transformó en la principal forma de identidad en los Estados Unidos con “los efectos trágicos en cuanto al status bajo de minorías “raciales” y en cuanto a ellos que se imaginan ser de raza “mixta”.

³¹ American Anthropologist es el título en inglés de la publicación periódica oficial de la American Anthropological Association. Es también conocida por publicar un gran número de trabajos de antropología, incluyendo los de tipo cultural, biológico, de antropología lingüística y de arqueología.

³² AUDREY SMEDLEY (1930-2020) fue una antropóloga social estadounidense y profesora emérita de antropología y estudios afroamericanos en la Virginia Commonwealth University. Smedley escribió sobre la historia de la antropología y el origen y evolución de la idea de las razas humanas desde finales de la década de 1970. Sus intereses de investigación también incluyeron la esclavitud comparativa, la adaptación ecológica humana y los roles de las mujeres en las sociedades patrilineales. Smedley recibió su licenciatura y maestría en historia y antropología de la Universidad de Michigan, y un doctorado en antropología social de la Universidad de Manchester en el Reino Unido, basado en una investigación de campo en el norte de Nigeria. Impartió cursos de pregrado y posgrado en antropología social, sociedades y culturas africanas, historia de la antropología y teoría antropológica.

La antropóloga investigó los medios a través de los cuales “la raza” se transforma en componente principal de cultura y conciencia. Ello lleva a la necesidad de deshacer los elementos culturales de la identidad de los biológicos mediante un estudio de cómo el concepto de raza se adueñó de las formas más anticuadas de identidad humana. Le conduce a proponer que por medio de los cambios resultado de los procesos del siglo XX la mentalidad racista está comenzando a desintegrarse.

No se sabe si esta conclusión peca de optimista porque existen evidencias de una contraofensiva o es ¿una escaramuza de retaguardia? que ve en diversas páginas norteamericanas de internet donde se llega a la definición de “racismo” como “una falta de disposición de ser empujado a un lado. Es a continuación cuando, cualquier forma de normales aspiraciones a ser un pueblo, las que han definido a las naciones desde el principio de la historia, pero únicamente mientras las aspiraciones sean las de blancos”.

Si esta es su definición defensiva del racismo, la ofensiva se manifiesta en un libro de pseudohistoria intitulado originalmente “Europa: The History of the White Race”, pero que en mayo de 1999 cambió el título a “March of the Titans: A History of the White Race³³”. En su capítulo 51 nos informa de “La Octava Guerra Racial,” que comprueba que para su “historia de las luchas raciales” arrastra a un proceso de mucha duración.

También la Santa Sede³⁴ se ha unido a las voces antirracistas y manifestó por uno de sus voceros latinoamericanos:

“En cierto número de países subsisten todavía formas de discriminación racial respecto de las poblaciones aborígenes, las cuales no son, en muchos casos, más que los restos de la población original de esas regiones, sobrevivientes de verdaderos genocidios, realizados en otro tiempo por los invasores o tolerados por los poderes coloniales. Y no es raro que esas poblaciones aborígenes resulten marginadas respecto al desarrollo del país”.

En varios casos, la suerte que les cabe se acerca, de hecho si no de derecho, a los regímenes segregacionistas, en la medida en que quedan acantonadas en territorios estrechos y sometidos a estatutos que los nuevos ocupantes les han otorgado, casi siempre por un acto unilateral.

El derecho de los primeros ocupantes a una tierra, a una organización social y política que preserve su identidad cultural, aun en la apertura a los demás, les debe ser garantizado. A este respecto, la justicia requiere que, acerca de las minorías aborígenes a

³³ “March of the Titans: A History of the White Race” es un libro que habla sobre la historia completa de la raza blanca. Esta es una historia de vastas visiones, imperios, logros, triunfos, errores temerarios, derrotas aplastantes y luchas estupendas. Lo que es de gran relevancia, es que en este trabajo se revela la única causa verdadera del auge y la caída de los imperios más grandes del mundo: que todas las civilizaciones se levantan y caen según su homogeneidad racial y nada más: una nación puede sobrevivir a guerras, derrotas, catástrofes naturales, pero no a la disolución racial. Esta nueva edición contiene nuevos capítulos, estudios de ADN y otras adiciones que arrojan más luz sobre el progreso y el destino del libertino blanco.

³⁴ La Santa Sede es la sede del obispo de Roma, el papa, que ocupa un lugar elevado entre las demás sedes episcopales de la Iglesia católica; constituye el gobierno central de la Iglesia, por quien actúa y habla, y es reconocida internacionalmente como una entidad soberana.

menudo exiguas como número, dos escollos opuestos sean evitados: por una parte, que se las acantone en reservas como si debieran habitar en ellas para siempre, replegadas hacia su pasado; y por la otra, que se las someta a una asimilación forzada, sin consideración de su derecho a mantener una identidad propia.

Ciertamente, las soluciones son difíciles: la historia no puede ser reescrita. Pero se pueden encontrar formas de convivencia que tomen en cuenta la vulnerabilidad de los grupos autóctonos y les brinden la posibilidad de ser ellos mismos en el contexto de conjuntos más amplios, a los que pertenecen con pleno derecho. La integración más o menos intensa en la sociedad cercana debe poder realizarse conforme a su libre elección.

2.3 Situación del racismo a nivel global

Actualmente a nivel global la situación del racismo tiene lugar a diario de manera constante, al mismo tiempo que no deja que progresen las personas de todo el mundo. La discriminación racial o étnica y la intolerancia arruinan muchas vidas y comunidades a través de manifestaciones y protestas desde quitar a los seres humanos los principios fundamentales de igualdad y no discriminación, hasta crear el odio étnico que puede llevar al genocidio³⁵.

Podemos mencionar como ejemplo a NELSON MANDELA (1918-2013) que fue un activista contra el apartheid, abogado, político y filántropo sudafricano que presidió el gobierno de su país de 1994 a 1999. Fue el primer mandatario negro que encabezó el poder ejecutivo, y el primero en resultar elegido por sufragio universal en su país. Su gobierno se encargó de desmontar la estructura política y social heredada del apartheid mediante el combate del racismo institucionalizado, la pobreza, la desigualdad social y la promoción de la reconciliación social. Finalmente, tras una larga lucha y 27 años de cárcel, presidió en 1994 el primer gobierno que ponía fin al régimen racista. También otros líderes destacados en la lucha contra la injusticia fueron MAHATMA GANDHI³⁶ o MARTIN LUTHER KING³⁷.

³⁵ El término genocidio hace referencia a la aniquilación o exterminio sistemático y deliberado de un grupo social por motivos raciales, políticos o religiosos.

³⁶ MAHATMA GANDHI (1869-1948) fue el dirigente más destacado del Movimiento de independencia de la India contra el Raj británico, para lo que practicó la desobediencia civil no violenta, además de político, pacifista, pensador y abogado hinduista indio.

³⁷ MARTIN LUTHER KING (1929-1968) fue un ministro y activista bautista estadounidense que se convirtió en el líder y vocero más visible del movimiento de derechos civiles desde 1955 hasta su asesinato en 1968. Un líder de la iglesia afroestadounidense e hijo del primer activista y ministro de derechos civiles Martin Luther King Sr, que desarrolló una labor crucial en Estados Unidos al frente del movimiento por los derechos civiles para los afroestadounidenses y que, además, participó como activista en diversas protestas contra la guerra de Vietnam y la pobreza en general. Por esa actividad dirigida a terminar con la discriminación racial y la segregación estadounidense mediante medios no violentos, fue condecorado con el Premio Nobel de la Paz en 1964. Cuatro años después, en una época en que su labor se había dirigido en especial hacia la oposición a la guerra y la lucha contra la pobreza, fue asesinado en Memphis, cuando se preparaba para asistir a una cena informal de amigos. Además, organizó y llevó a cabo numerosas actividades pacíficas

Otro ejemplo que cabe destacar es el movimiento internacional y descentralizado originado dentro de la comunidad afroestadounidense llamado “Black Lives Matter” en español “Las vidas negras importan” o “Las vidas de los negros cuentan” o también conocido por las siglas BLM. Comenzó en 2013 con el uso del hashtag #BlackLivesMatter en las redes sociales, después de la absolución de George Zimmerman por la muerte del adolescente afroamericano Trayvon Martin a causa de un disparo de bala. El movimiento empezó a ganar mayor reconocimiento a nivel nacional por sus manifestaciones tras la muerte de dos afroamericanos en 2014: Michael Brown y Eric Garner, originando protestas y disturbios en Ferguson y en la ciudad de Nueva York. Desde esas protestas en Ferguson, los participantes del movimiento se han manifestado en contra de las muertes de diversos afroamericanos asesinados por acción policial, incluyendo las de Tamir Rice, Eric Harris, Walter Scott, Jonathan Ferrell, Sandra Bland, Samuel DuBose, Freddie Gray y George Floyd.

El movimiento fue fundado por tres líderes de la comunidad afroamericana: PATRISSE CULLORS³⁸, OPAL TOMETI³⁹ y ALICIA GARZA⁴⁰. Black Lives Matter se inspiró en el del feminismo negro de 1980⁴¹, en el Movimiento Afroamericano de Derechos Civiles⁴², en el Movimiento Black Power⁴³, el activismo LGTB, en el Movimiento contra el apartheid, y la protesta de Occupy Wall Street⁴⁴.

reclamando el derecho al voto, la no discriminación y otros derechos civiles básicos para la gente afrodescendiente de los Estados Unidos.

³⁸ PATRISSE CULLORS es una activista y artista estadounidense de Los Ángeles, defensora de la reforma de la justicia penal en Los Ángeles y cofundadora del movimiento Black Lives Matter.

³⁹ OPAL TOMETI es una escritora, activista de los derechos humanos, estratega y organizadora comunitaria nigeriano-estadounidense. Es cofundadora del movimiento antirracista Black Lives Matter y la directora ejecutiva de la Alianza Negra para la Inmigración Justa.

⁴⁰ ALICIA GARZA es una activista de derechos civiles y escritora estadounidense. Ha trabajado en temas de servicios y derechos estudiantiles, salud, derechos de trabajadoras domésticas, teniendo como objetivo poner fin al racismo, la homofobia y la brutalidad policial.

⁴¹ El feminismo negro es una corriente de pensamiento dentro del feminismo que defiende que el sexismo, la opresión de clases y el racismo están relacionados. La manera en que estos conceptos se relacionan entre sí recibe el nombre de interseccionalidad que es un enfoque que subraya que el género, el sexo, la etnia, la clase o la orientación sexual, como otras categorías, están interrelacionadas.

⁴² El Movimiento por los Derechos civiles en Estados Unidos fue una lucha larga para extender el acceso pleno a los derechos civiles y la igualdad ante la ley a los grupos que no los tienen, sobre todo a los ciudadanos afroamericanos. Tenía como objetivo terminar con la segregación racial y la discriminación contra los afroamericanos, especialmente en el sur de Estados Unidos.

⁴³ El Movimiento Black Power (Poder negro) es el término que ha sido utilizado por diversos movimientos en defensa de los derechos de personas negras por todo el mundo, aunque especialmente por los afroamericanos de los Estados Unidos.

⁴⁴ La protesta de Occupy Wall Street se dirigió en contra de lo que para los manifestantes es el poder de las empresas y las evasiones fiscales sistemáticas del 1% más rico.

GARZA, TOMETI y CULLORS se conocieron a través la «Organización Afroamericana para el Liderazgo y la Dignidad» (*Black Organizing for Leadership & Dignity*), una organización nacional que entrena a los organizadores de la comunidad. Empezaron a discutir cómo iban a responder a la poca importancia de las vidas negras tras la absolución de Zimmerman.

GARZA escribió una entrada en Facebook titulada «Una nota de amor a la gente afroamericana», que decía: «Nuestras vidas importan, las vidas de los afroamericanos importan», a lo que CULLORS respondió: «#BlackLivesMatter». Después, TOMETI dió su apoyo y Black Lives Matter nació como una campaña en línea.

Los miembros de BLM, en agosto de 2014, organizaron su primera protesta a nivel nacional, en forma de una «Caravana por la Libertad, Black Lives Matter» en Ferguson (Misuri) tras la muerte de Michael Brown. Asistieron más de quinientos miembros para participar en las manifestaciones pacíficas. Entre la diversidad de grupos que llegaron a Ferguson, Black Lives Matter surgió en Ferguson como uno de los grupos más visibles y mejor organizados, llegando a ser reconocido a nivel nacional como un símbolo del movimiento emergente. Desde agosto de 2014, Black Lives Matter ha organizado más de mil manifestaciones. En noviembre, durante el viernes negro, Black Lives Matter organizó manifestaciones en centros comerciales y tiendas de Estados Unidos.

Ya en 2015, tras la muerte de Freddie Gray en Baltimore (Maryland), numerosos activistas afroamericanos alrededor del mundo llevaron a cabo esfuerzos para reformar Black Lives Matter y la Primavera Árabe⁴⁵. Este movimiento internacional es conocido como la «Primavera Negra». Las conexiones además se han forjado paralelamente con los esfuerzos internacionales, como el movimiento de los derechos de los Dalit. Al extenderse más allá de las protestas en las calles, BLM está ganando popularidad a través del activismo, como por ejemplo con las protestas del año 2015 en la Universidad de Misuri, y en otros campus universitarios estadounidenses.

Actualmente, hay al menos veintitrés divisiones de Black Lives en Canadá, Ghana y Estados Unidos. Otros líderes del movimiento son: DeRay Mckesson, Shaun King, Marissa Johnson, Nekima Levy-Pounds y Johnetta Elzie.

Black Lives Matter utilizaba originalmente las redes sociales (incluyendo el uso de hashtags) para tener un mayor impacto y llegar a miles de personas de manera más rápida. Desde entonces, Black Lives Matter ha adoptado cierta diversidad de prácticas. BLM se involucra en tácticas de acción directa que hacen que la gente se sienta lo bastante incómoda para abordar el problema. Por ejemplo, BLM es conocido también por su empoderamiento a través de sus protestas. BLM realiza marchas y rallies, incluyendo una por la muerte de Corey Jones. BLM también ha realizado performances llamados «muere en», uno de estos fue realizado en el 2015 durante el Maratón de las Ciudades Gemelas.

⁴⁵ Las protestas árabes de 2010-2012, conocidas como Primavera Árabe, correspondieron a una serie de manifestaciones populares en clamor de, según los manifestantes, la democracia y los derechos sociales organizada por la población árabe

Algunos de los eslóganes que se han utilizado durante las manifestaciones, incluido el epónimo «Black Lives Matter», fueron: «Manos arriba, no disparen» (referencia atribuida al caso de Michael Brown), «No puedo respirar» (refiriéndose a Eric Garner), «El silencio blanco es violencia», «Sin justicia, sin paz», y «¿Es mi hijo el siguiente?», entre otros.

La gran mayoría de los manifestantes de forma activa se distinguen a sí mismos de la vieja generación de liderazgo negro, tal como Al Sharpton, por su aversión a las tradiciones de la clase media, como la lealtad al Partido Demócrata, la participación en la iglesia, y la política de honorabilidad.

Black Lives Matter incorpora a los grupos que se encontraban tradicionalmente al margen de los movimientos de liberación negra. Por ejemplo, la página web de la organización, asegura que Black Lives Matter es “una contribución única que va más allá de las matanzas extrajudiciales de personas de raza negra por la policía y los vigilantes” y, adopta la interseccionalidad, ya que “Black Lives Matter afirma que vive en los negros homosexuales, personas transexuales, personas con discapacidad, personas negras indocumentadas, negros con antecedentes, las mujeres y todas las vidas negras a lo largo del espectro de género”.

La fundadora Alicia Garza resumió la filosofía detrás de «Black Lives Matter» de la siguiente forma:

“Cuando decimos Black Lives Matter, estamos hablando de las formas en las que los negros se ven privados de sus derechos humanos básicos y de la dignidad. Es un reconocimiento de la pobreza negra y del genocidio, es un estado de violencia. Es un reconocimiento de que 1 millón de personas negras están encerradas en jaulas en este país - la mitad de las personas en las prisiones o cárceles son negras, lo que es un acto de violencia estatal. Es un reconocimiento de que las mujeres negras siguen soportando la posibilidad de un asalto implacable a sus hijos, y sus familias, asaltos que son un acto de violencia de Estado”.

Garza continuó:

“Los negros homosexuales y las personas transgénero llevan una carga única en una sociedad heteropatriarcal que dispone de nosotros como basura y al mismo tiempo nos fetichiza, nos resta valor, esa es la violencia del Estado; el hecho de que 500 000 personas negras de los EE.UU. son inmigrantes indocumentados y relegados a las sombras, es la violencia del Estado; el hecho de que las niñas negras son utilizadas como moneda de negociación durante los conflictos y la guerra, es la violencia del Estado; los negros que viven con discapacidades y diferentes capacidades, soportan el ser víctimas de experimentos darwinianos patrocinados por el Estado que tratan de acomodarnos en cajas de normalidad definida por la supremacía blanca, es la violencia del Estado. Y el hecho es que la vida de las personas negras -no todas- sucede dentro de estas condiciones, y es consecuencia de la violencia del Estado”

En 2014, la Sociedad Americana del Dialecto eligió #BlackLivesMatter como su palabra del año. Más de mil cien profesores negros expresaron su apoyo al BLM. Diversos medios de comunicación se han referido a BLM como «un nuevo movimiento de derechos civiles». #BlackLivesMatter fue votado como uno de los doce hashtags que cambió el mundo en 2014.

En 2015, Serena Williams manifestó su apoyo al Black Lives Matter, escribiendo a BLM:

“Sigue así, no dejes que la violencia te detenga. Hemos pasado por muchas cosas durante tantos siglos, y vamos a superar esto también”.

Como parte de una asamblea general, la Iglesia Unitaria Universalista aprobó una resolución en apoyo de BLM y llevaron a cabo un «muere en» en Portland (Oregón). OPAL TOMETI, PATRISSE CULLORS Y ALICIA GARZA, conocida como «la mujer de #BlackLivesMatter, fueron listadas en el “The Advocate”⁴⁶ como subcampeonas para el premio a las nueve personas del año. La edición de febrero de la revista *Essence* y la cubierta fue dedicada a Black Lives Matter. En diciembre de 2015, Black Lives Matter fue nominado para el premio de la Persona del año de la revista Time. ANGELA MERKEL ganó el premio mientras que BLM ganó en cuarto lugar de ocho candidatos.

La lucha contra el racismo es un asunto de vital importancia actualmente para la comunidad internacional, ya que nos implica a todas las personas y por ello se debe de luchar contra esto para que así sigamos progresando como personas y avancemos en el mundo. Además, es también una prioridad y una parte muy importante de la labor de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos.



Figura 5. Multitudinarias marchas pacíficas para denunciar la violencia racista institucional en EEUU

Las Naciones Unidas se han encargado de este problema desde su creación y la prohibición del racismo está consagrada en los instrumentos principales de derechos humanos. La prohibición de la discriminación racial establece una serie de obligaciones

⁴⁶ The Advocate (“el abogado” en inglés) es una revista estadounidense sobre temas LGTB editada cada dos semanas. Es la revista gay más antigua que todavía se publica en Estados Unidos.

para los todos los Estados y les encarga la tarea de eliminar todas las formas de discriminación del ámbito público y privado. También, el principio de la igualdad reclama a todos los Estados tomar medidas especiales para erradicar las condiciones y factores que causan la discriminación racial o que contribuyen a continuarla.

En el año 2001, tuvo lugar La Conferencia Mundial contra el Racismo donde se creó el programa más integral y con más poder para luchar contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia. Se trata de la Declaración y Programa de Acción de Durban. En abril de 2009, la Conferencia de Examen de Durban⁴⁷ estudió la evolución mundial alcanzada para vencer al racismo y concluyó que aún queda mucho por hacer y mucho camino por recorrer. El logro más importante de la conferencia fue la renovación del compromiso internacional con el programa de trabajo contra el racismo.

Algunas de las actividades de la oficina de Derechos Humanos de la ONU son las siguientes:

– Da soporte a las actividades del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CEDR). El Comité controla la aplicación de la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.

–Ayuda al Relator Especial sobre las Formas Contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia. El Relator Especial, el cual es un experto independiente, elabora y publica distintos informes anuales sobre racismo, transmite denuncias urgentes y comunicaciones a todos los Estados sobre casos de racismo, discriminación racial, xenofobia y las formas conexas de intolerancia, y realiza visitas de estudio a los países.

– Contribuye con el Experto Independiente en asuntos relacionados con las minorías. Teniendo en cuenta que las minorías de todas las regiones del mundo siguen siendo víctimas de graves situaciones y actos de discriminación y racismo, el experto independiente trabaja junto con otros órganos y mecanismos de la ONU, como el Foro sobre Cuestiones de las Minorías para tratar los casos de violaciones de derechos humanos que sufren las minorías.

– Da soporte al Grupo de Trabajo de Expertos sobre las Personas de Ascendencia Africana, el cual realiza propuestas de corto, medio y largo plazo para suprimir la discriminación racial contra las personas afrodescendientes.

⁴⁷ La Conferencia de Examen de Durban se llevó a cabo del 20 al 24 de abril en Ginebra, Suiza. Tiene como objetivo evaluar el avance logrado respecto a las metas que se establecieron en la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, la cual se celebró en Durban, Sudáfrica en el año 2001. La Conferencia de Examen sirvió como catalizador para cumplir con las promesas de la Declaración y el Programa de Acción de Durban aprobadas en la Conferencia Mundial de 2001 mediante acciones, iniciativas y soluciones prácticas renovadas encaminadas a lograr la igualdad para todos los individuos y grupos de todas las regiones y países del mundo.

Por medio de la Unidad Anti-Discriminación, la oficina apoya la lucha contra el racismo y la intolerancia. También, la Unidad refuerza la capacidad nacional para erradicar el racismo por medio de la prestación de servicios de asesoría, la realización de estudios e investigaciones sobre el racismo, y acude a los mecanismos intergubernamentales y de profesionales y expertos en la materia que se ocupan de la situación de grupos de víctimas, y participa con la sociedad en general para establecer asociaciones, crear conciencia y movilizar en beneficio de medidas antidiscriminatorias, como las leyes, las políticas y los programas.

2.4 Situación del racismo en la Unión Europea

La igualdad es un valor principal del orden europeo de posguerra, pero el racismo estructural e institucional continúa en muchos países. Para DUNJA MIJATOVIC⁴⁸ del Consejo de Europa, es hora de abordar la desigualdad racial.

Todos los seres humanos nacen libres e iguales, tanto en dignidad como en derechos. Este principio que se consagró en la Declaración Universal de Derechos Humanos, ha estado en el centro de la reconstrucción de Europa después de la Segunda Guerra Mundial y es la base del sistema internacional de derechos humanos.

Desgraciadamente, los afrodescendientes, a menudo, no son tratados de forma acorde a este principio. A pesar de los avances logrados en el campo de la igualdad y la no discriminación, todavía están sujetos al racismo estructural e institucional en muchos países europeos.

Si se es afrodescendiente, se tiene más probabilidades de sufrir discriminación en la educación, el mercado laboral, la atención médica y la vivienda que una persona blanca, y de que la policía lo detenga e inspeccione.

Aunque la gran mayoría de los estados europeos no recogen datos sobre discriminación racial, algunos informes dan una idea de la magnitud del problema.

En Francia, una encuesta de la autoridad independiente Défenseur des Droits (Defensor de los Derechos) mostró que los jóvenes de ascendencia árabe y africana tenían 20 veces más probabilidades de ser registrados y detenidos que cualquier otro grupo masculino. Según Equinet⁴⁹, la Red Europea de Organismos de Igualdad, se han identificado problemas similares en otros países, incluidos Dinamarca, Bélgica, Chipre, Italia, Irlanda, España y el Reino Unido.

En Rusia, un informe de la ONG Levada Center, encargado por el Congreso Judío Ruso, mostró una predisposición negativa hacia los afrodescendientes o "migrantes de

⁴⁸ DUNJA MIJATOVIC es una experta en derechos humanos y activista, que se desempeña como Comisionado de Derechos Humanos del Consejo de Europa. Fue elegida por la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa el 24 de enero de 2018 y asumió su nuevo cargo el 1 de abril de 2018. Es un experto en derecho de los medios y regulación de los medios, que se desempeñó de 2010 a 2017 como Representante de la OSCE para la Libertad de los Medios (RFoM).

⁴⁹ Equinet reúne a organismos nacionales de igualdad de toda Europa, que están facultados para contrarrestar la discriminación por una amplia variedad de motivos. Apoya a los organismos de igualdad en su trabajo y asesora en materia de políticas y legislación en materia de igualdad y no discriminación.

África", mientras que en Finlandia, un informe de 2017 sobre la discriminación experimentada por los afrodescendientes, reveló que la mayoría de los encuestados se ven discriminados de forma regular.

También, un informe parlamentario reciente en el Reino Unido destacó que la tasa de mortalidad de las mujeres negras durante el parto es cinco veces mayor que la de las mujeres blancas y que más del 60% de las personas negras en el Reino Unido no cree que su salud está igualmente protegida por el Servicio Nacional de Salud (NHS), en comparación con los blancos.

La última encuesta de la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE sobre este tema muestra que el 18% de los encuestados de entre 16 y 24 años no tiene un trabajo remunerado ni cursa estudios o formación, con diferencias sustanciales entre países. También muestra que uno de cada cinco encuestados afrodescendientes se siente discriminado racialmente en su acceso a la vivienda.

En una encuesta publicada en 2018 por la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos de Irlanda, las personas afrodescendientes resultaron desfavorecidas en el acceso a los mejores puestos de trabajo, a pesar de sus altas calificaciones.

La violencia verbal y física es otro problema al que se enfrentan los afrodescendientes. En Portugal, defensores de los derechos humanos y legisladores afrodescendientes fueron atacados y recibieron amenazas de muerte. La exministra italiana de Integración CÉCILE KYENGE⁵⁰ y la exministra francesa de Justicia CHRISTIANE TAUBIRA⁵¹ han sido en muchas ocasiones blanco de insultos racistas.

Se puede observar una continuidad entre esta situación y las injusticias que los negros en Europa han venido sufriendo durante generaciones. Sin embargo, existe una negación generalizada de este problema.

La promesa incumplida de igualdad, traiciona una larga tradición filosófica, política y judicial que sitúa este principio en el corazón de las democracias europeas. Tanto el Tribunal Europeo de Justicia como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, así como el Comité Europeo de Derechos Sociales y las instituciones de Naciones Unidas, cuentan con jurisprudencia sobre la aplicación de este principio.

Un afrodescendiente tiene veinte veces más probabilidades de ser registrado y parado por la policía que otra persona.

Sin embargo, los estados parecen tardar en frenar las prácticas discriminatorias que mantienen a los afrodescendientes como ciudadanos de segunda clase en nuestras sociedades. Para revertir la situación, los países europeos deberían dar más prioridad a la lucha contra el racismo y la discriminación racial.

Deben abordar el legado del pasado colonial, las raíces del racismo y la historia de la esclavitud. También es necesario luchar contra la incitación al odio y contra los delitos racistas. Otro campo primordial de intervención es el policial. Los Estados deben acabar

⁵⁰ CÉCILE KYENGE es una oftalmóloga y política italiana nacida en la República Democrática del Congo. Fue nombrada Ministra de Integración y Cooperación Internacional, del gobierno de Enrico Letta, siendo la primera ministra afrodescendiente en el país. Desde que llegó a ser ministra, recibió insultos racistas, principalmente de militantes y diputados.

⁵¹CHRISTIANE TAUBIRA es una política francesa. Desde el 16 de mayo de 2012 hasta el 27 de enero de 2016, ocupó el cargo de ministra de Justicia en el Gobierno francés.

con la práctica de elaborar perfiles raciales y contra la impunidad de los delitos racistas cometidos por agentes del orden.

También hay que reforzar las leyes y los procesos para así garantizar la igualdad en el acceso al empleo, la educación, la vivienda y la atención de la salud.

Sin embargo, el cambio no se consigue sólo a través de la legislación. Los esfuerzos en educación son cruciales. Los planes de estudios escolares deben reflejar mejor la historia y el patrimonio cultural de los afrodescendientes y su contribución al desarrollo de nuestras sociedades.

No faltan herramientas profesionales, legales y financieras para conseguir esto. Lo que falta es voluntad política. Los países europeos ya no deberían ignorar la afrofobia. Ya es hora de que actúen para reducir la brecha entre la promesa de igualdad para todos y la realidad.

La discriminación racial y étnica en Europa es una realidad del día a día de muchas personas. La discriminación puede adoptar diversas formas, que van desde negar a las personas los principios básicos de la igualdad hasta enriquecer el odio étnico.

Cada una de las personas puede hacer algo para terminar con estas actitudes. Una de las principales prioridades para enfrentar a este fenómeno es saber dónde encontrar información fiable y actualizada. La Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI), que está relacionada con el Consejo de Europa, realiza un papel fundamental por ser un organismo de observación de los derechos humanos que se centra en cuestiones relacionadas con la discriminación, la xenofobia, el antisemitismo, la lucha contra el racismo y la intolerancia en Europa. Una de sus funciones es realizar un seguimiento y analizar de manera continuada la situación existente en cada uno de los Estados miembros de la UE, y en ocasiones ayudarles a enfrentar a posibles problemas de racismo e intolerancia.

Además, cada uno de los Gobiernos, los parlamentos y los tribunales de los 47 países miembros del Consejo de Europa tienen que respetar en todo momento el Convenio Europeo de Derechos Humanos. Si te parece que en tu país hay algo que no va bien, puedes contactar con el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), que actúa como red de seguridad.

Otra fuente es la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), que protege y promueve los derechos humanos en la UE. El informe sobre los derechos fundamentales de 2019 indica que el racismo sigue estando generalizado y presente a diario. Por ejemplo, una de cada tres personas negras sufre acoso racial, y cuatro de cada diez personas afirman que haberlo denunciado no habría cambiado nada.

Las minorías étnicas y los migrantes siguen sufriendo acoso y discriminación dentro de la UE, aunque la UE cuenta con legislación contra el racismo desde hace mucho tiempo.

Los ciudadanos europeos podríamos llevar a cabo una serie de acciones para poner fin a la discriminación y a la incitación al odio. Una opción podría ser participar en el debate de la Red Europea contra el Racismo, una red paneuropea para luchar contra el racismo que combina la defensa de la igualdad racial con la facilitación de la cooperación entre los agentes de la sociedad civil de Europa dedicados a la lucha contra el racismo.

Por ejemplo, puedes hacerte miembro de la organización de lucha contra el racismo de tu país o colaborar con ella como voluntario.

También puedes participar en la Semana Europea de Acción contra el Racismo, que se celebra en el mes de marzo, ya que el 21 de marzo de 1960, la policía abrió fuego y mató a 69 personas en una manifestación pacífica contra el apartheid celebrada en Sudáfrica. Desde entonces, en esa fecha se conmemora el Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial, declarado como tal por las Naciones Unidas. Esta iniciativa reúne a personas dedicadas a la lucha contra el racismo y la discriminación racial. Tu organización o grupo también puede participar y organizar conciertos o conferencias, enviar cartas de protesta a los responsables políticos o encontrar otras formas de manifestar vuestra opinión. Para ello, simplemente ponte en contacto con UNITED for Intercultural Action y se te facilitará todo el material que necesitas.

Y no nos olvidemos del movimiento No Hate Speech contra el discurso del odio, nacido en 2013, que es una campaña juvenil dirigida por el Departamento para la Juventud del Consejo de Europa cuyo fin es movilizar a los jóvenes para luchar contra la incitación al odio y promover los derechos humanos en internet. En distintos lugares del mundo sigue habiendo campañas nacionales en curso para concienciar sobre los riesgos que supone la incitación al odio para los derechos humanos y para la democracia, así como sobre las actividades educativas existentes.

2.5 Situación del racismo en España

El racismo en España existe y apenas se denuncia. Esta conclusión se extrae del último informe elaborado por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE⁵²), organismo autónomo adscrito a la Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género.

Para el estudio reciente que acaba de publicarse, *Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*, 1.624 personas de las diferentes comunidades autónomas han respondido una encuesta, una muestra representativa de los principales grupos étnicos y raciales en España: personas de nacionalidad extranjera que son originarias de Asia, África y América, descendientes de la población extranjera emigrada a España, así como población gitana.

Así, el 51,8% de las personas entrevistadas manifiestan haber sufrido discriminación en una de las situaciones planteadas en la encuesta; situaciones tales como insultos, trato despectivo, violencia verbal, discriminación en el ámbito laboral o de la vivienda, marginación y exclusión social. Y de quienes afirman haber sufrido discriminación por motivos raciales o étnicos, un 38% por las costumbres y

⁵² El Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE) se crea en el año 2003 por la Ley 62/2003 que articuló la creación de un organismo de igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico. En 2007 se reguló su misión, composición y funciones. Tiene como objetivo promover el principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas por origen racial o étnico en ámbitos como la sanidad, la educación, el acceso a las prestaciones, servicios sociales, a la vivienda, al empleo, a la formación, etc. y en general a cualquier bien o servicio.

comportamientos culturales, un 55% considera que el motivo ha sido su color de piel y rasgos físicos, y un 33% por sus creencias religiosas e indumentaria.

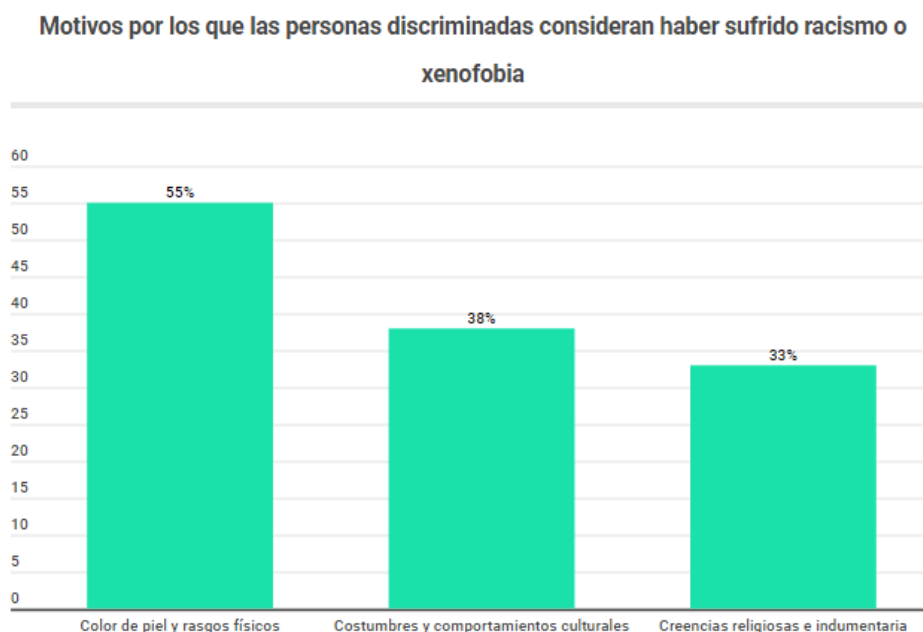


Gráfico 1. Motivos por los que las personas discriminadas consideran haber sufrido racismo o xenofobia. Fuente: Informe *Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*, elaborado por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.

En cuanto al motivo más sobresaliente, color de piel y rasgos físicos, este es aún más superior entre la población del África no mediterránea (82%) y entre la población gitana (71%). Por otra parte, el motivo menos destacable, creencias religiosas e indumentaria, supera la media cuando se trata de población indo-pakistaní (45%) y magrebí (56%).

Asimismo, de la población que ha sufrido discriminación en el último año solo un 18,2% ha presentado una reclamación, denuncia o queja; es decir, el 81,2% no ha denunciado haber sufrido racismo o xenofobia.

El informe del CEDRE también analiza la discriminación que se produce en los principales ámbitos con los que la población se relaciona, y lo hace con una comparativa entre 2013 (el anterior estudio) y 2020. Respecto a 2013, habría aumentado la discriminación (o la percepción de la misma) en el ámbito educativo, sanitario, en el de la vivienda, y habría disminuido en el policial y en el laboral; se mantiene prácticamente igual en el administrativo y en el ámbito vecinal.

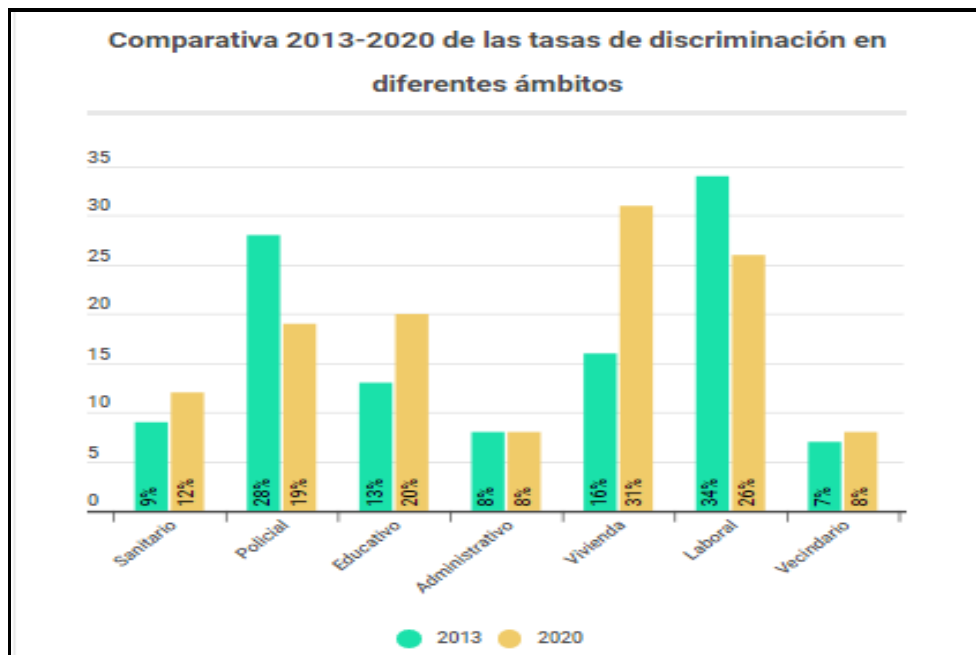


Gráfico 2 Comparativa 2013-2020 de las tasas de discriminación en diferentes ámbitos. Fuente: Informe *Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*, elaborado por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE).

En el ámbito sanitario, los que sufren más discriminación son el grupo de población gitana, seguida por la andina, afrocaribeña, asiática del este y de Europa del este. Las experiencias más frecuentes, según apunta el informe, son el maltrato a las personas o a sus familias, así como la dificultad que supone el proceso de obtención de tarjetas sanitarias.

Por otra parte, en el ámbito educativo la discriminación presenta un importante aumento del 13% al 20%. Los grupos más afectados por este tipo de situaciones son la población gitana, la andina, la asiática del este y la población de África no mediterránea. Una discriminación que se traduce en situaciones de insultos, burlas y acoso de otros estudiantes, así como la exclusión de juegos y actividades.

La tasa de xenofobia y racismo en el ámbito de acceso a la vivienda se sitúa en un 31%, la más alta de todos los ámbitos analizados y la que más aumenta respecto a 2013, pasando del 16% al 31%. Según el estudio, una de cada dos personas de origen africano no mediterráneo o magrebí ha experimentado discriminación en el acceso a la vivienda. Las personas de etnia gitana son las terceras más discriminadas en este ámbito.

En cuanto al ámbito laboral, los grupos poblacionales con las más tasas de discriminación son el de África no mediterránea, el afrocaribeño/afrolatino (afrodescendiente), el magrebí, y el de población gitana.

En un estudio de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE (FRA) de 2017 se observó que la discriminación por motivos raciales o étnicos en el mercado laboral era del 29%. En un informe de septiembre de 2020, la Comisión Europea recordaba que “la discriminación por motivos de origen racial o étnico está prohibida en la Unión Europea”. Sin embargo, reconoce que “persiste en nuestra sociedad”.

El de la vivienda también es uno de los ámbitos donde más discriminación se produce. Ya en 2003, CARLOTA SOLÉ⁵³, directora y catedrática del Grupo de Estudios sobre Migraciones y Minorías Étnicas de la Universitat Autònoma de Barcelona, publicó una investigación al respecto. SOLÉ concluía que, en España, “la población activa inmigrante extracomunitaria sufre una discriminación negativa en comparación con los trabajadores autóctonos, tanto en el acceso al empleo como en las condiciones laborales, independientemente de su nivel educativo, titulación o experiencia laboral previa”. “Mientras los inmigrantes no puedan superar esta vulnerabilidad en el mercado laboral, su integración socioeconómica será imposible”, apuntaba la catedrática.

El reciente estudio elaborado por el CEDRE destaca que la discriminación en este ámbito no solo es la que más crece respecto a 2013 sino que es la más prevalente. Otro informe publicado en 2020 por la organización Provivienda concluye que “el racismo en el mercado del alquiler es un fenómeno normalizado en España”.

ALBERTO GARCÍA, miembro de Provivienda, investigador y uno de los autores del estudio, destaca, en conversación con Newtral.es, “el 72,5% de las inmobiliarias aceptan de forma explícita la discriminación a personas migrantes”: “Hay agencias que te dicen: ‘No lo puedo poner en el anuncio pero ya con esto hago un primer filtro por la forma de hablar, el acento o el idioma”.

En su estudio, los investigadores de Provivienda realizaron una doble metodología con un total de 1.836 llamadas: “Primero hicimos un *testing* que consistía en que dos personas, una de perfil nacional y otra de perfil migrante, llamaban a una agencia preguntando por el mismo anuncio de vivienda en alquiler. Vimos diferencias significativas en el trato, en los requisitos y en la disponibilidad de la vivienda. Es decir, la persona migrante recibía peor trato, le imponían requisitos más abusivos o directamente le decían que la vivienda ya estaba alquilada cuando unos minutos antes estaba disponible”, explica ALBERTO GARCÍA.

⁵³ CARLOTA SOLÉ es una catedrática de sociología de la Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia, de la Universitat Autònoma de Barcelona. Desempeña el cargo de directora del Grupo de Estudios sobre Inmigración y Minorías Étnicas (GEDIME), desde su fundación.

ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO A LA VIVIENDA.

72.5% de discriminación directa absoluta (bloqueo total en acceso a vivienda).

81.8% de discriminación directa relativa (aumento de requisitos específicos en acceso a vivienda).



A) DOCUMENTACIÓN EXCESIVA

Más requerimientos para alquilar: contratos de trabajo (98.6% extranjeros/as vs 89.3% españoles/as), contratos indefinidos (62.2% extranjeros/as vs 34.8% españoles/as) y nóminas (99.5% extranjeros/as vs 92.7% españoles/as).

"Podemos pedirles más documentación para que decidan no continuar el proceso". (Agente Comercial-Alicante)

B) GARANTÍAS

Mayor solicitud de avales a extranjeros/as (32.3%) que a españoles/as (19.9%).

"Usted decide quién entra en su vivienda y si no quiere inmigrantes, no quiere inmigrantes. Además los inmigrantes no suelen poder demostrar lo que el seguro les pide". (Agente Comercial-Madrid)

C) ENGAÑO SOBRE LA DISPONIBILIDAD DE LA VIVIENDA Y EXCUSAS

"Entrás a una agencia preguntando por un anuncio, porque tú lo has visto en Internet, y vas a la agencia y les dices: oye el piso está. Y te dicen que ya está alquilado, o que el propietario no quiere alquilarlo o que no está disponible". (Aicha, Argelia)

D) CLÁUSULAS ABUSIVAS Y PRECIOS FUERA DE MERCADO

"Unas de las cláusulas era que los tres primeros días del mes tenemos que pagar el mes de alquiler y si no lo pagas en esos tres días tienen la libertad o el derecho de cambiar la cerradura y hacemos pagar el alquiler de un año entero". (Coordinadora de diversidad y antirracismo de la Red de Hondureñas Migradas)

E) CONDICIONES DE LA VIVIENDA OFRECIDA

Ofrecen más viviendas sin ascensor a extranjeros/as (38.5%) que a españoles/as (21.2%).

Ofrecen más viviendas grandes a españoles/as (50.4%) que a extranjeros/as (39.8%) para mismo nivel de ingresos y número de personas de la familia.

"Vemos que la población migrante reside en viviendas de mucha peor calidad que la población española. Viven en auténticos agujeros. Lo de las humedades es más común, locales que se convierten en vivienda, casas con problemas estructurales importantes, etc.". (Técnico del Programa de No Discriminación de Provienda)

Infografía del informe de Provienda

El segundo *testing* consistía en que únicamente el perfil nacional llamaba a las inmobiliarias para alquilar su vivienda en propiedad: "Les decíamos que una de las condiciones era que no queríamos alquilarla a personas migrantes. Ahí vimos que el 72,5% de las agencias aceptaban la orden de discriminación. Además, del porcentaje de las que no aceptaban esa orden (27,5%), ocho de cada diez aceptaban aumentar los requisitos para aquellas personas migrantes que quisieran alquilar la vivienda", apunta García.

El informe de la Comisión Europea de 2020 recoge que en la encuesta de la FRA se observó que "los desencadenantes de la discriminación al intentar alquilar o comprar un piso o buscar casa fueron los nombres (44%), seguidos del color de la piel o el aspecto físico (40%), y la nacionalidad (22%)".

Por tanto, podemos afirmar que en la población española se sigue produciendo discriminación racial en cualquiera de los ámbitos de la sociedad, cosa que no debería de ser así y debería de educarse mejor a la población para que en estos tiempos no se siga produciendo este tipo de discriminación ni ninguna otra.

3. RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE

3.1 Marco jurídico internacional contra la discriminación

En el ámbito internacional y a nivel europeo, encontramos una amplia variedad de normas, directrices y principios desarrollados con el objeto de crear una sociedad más moderna e igualitaria donde el color de piel u origen racial o étnico no supongan un factor discriminatorio. Factor que puede implicar la pérdida de los derechos fundamentales de un individuo solo por el hecho de no cumplir con los patrones que su entorno considera como “normal”, es decir que todas las personas de una sociedad sean de un mismo origen racial o étnico.

Si analizamos esta situación teniendo en cuenta las normas desarrolladas por los legisladores a nivel internacional y europeo, podemos observar que el conflicto reside no solo en las carencias que puedan presentar las normas y leyes, en las cuales podemos apreciar una evolución prácticamente positiva con el paso de los años, sino principalmente en los diferentes actores y entornos que se aferran, aún actualmente, a una ideología y costumbres más conservadoras, con rasgos racistas, discriminatorios y xenófobos, con fuertes raíces en un pasado incapaz de adaptarse y acomodarse a las últimas décadas de cambio, paralelamente que generan tensiones negativas dentro de la sociedad. En este apartado, abordaremos las principales normas a nivel internacional y europeo que impulsan una sociedad más inclusiva e igualitaria, así como la lucha contra las desigualdades que sufren las personas que por su color de piel u origen racial o étnico son discriminadas en las diferentes esferas de su vida cotidiana.

Dada la diversidad cultural y socioeconómica que presentan los diversos países del mundo, es muy complicado, casi imposible, encontrar un modelo común que nos ayude a reconocer e identificar cuál es el factor fundamental que justifica la discriminación hacia las personas que por su color de piel u origen racial o étnico son discriminadas en los diferentes ámbitos de la sociedad, como podría ser en el ámbito del empleo. Sin embargo, a través del análisis de las normas aprobadas por el legislador podemos distinguir una tendencia general y observar en qué ámbitos las personas por su color de piel u origen racial o étnico son más vulnerables o propensas a sufrir situaciones de discriminación, o si los países considerados como aquellos donde existen más desigualdades coinciden con aquellos donde los derechos de las personas que tienen diferente color de piel u origen racial están más coartados. Si somos capaces de responder a estas cuestiones podremos discernir si el problema es efectivamente en su totalidad un conflicto generado por una normativa y legislación incompleta o si, por el contrario, como ya hemos planteado, este problema además es el fruto de ciertas implicaciones sociales.

3.1.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

La Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, es un documento de gran importancia histórica en la historia de los derechos humanos. Fue elaborada y redactada por los diferentes representantes procedentes de distintos marcos culturales y legales y de las diferentes regiones del mundo. Reflejó por primera vez

derechos humanos fundamentales que han de ser protegidos de manera universal. En su artículo 1 dispone lo siguiente: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, dotados como están de razón”. La dignidad es aquella característica que hace a un ser merecedor de poseer derechos. Los seres humanos pueden ser titulares de derechos porque tienen dignidad. Así, se podría decir que la dignidad es considerada como el «derecho a tener derechos» que todo ser humano posee. Por lo tanto, por el mero hecho de que existimos, ya tenemos derechos y estos derechos deberían de ser iguales para todo el conjunto de seres humanos independientemente de sus condiciones además de que todas las personas deberían de ser tratadas de la misma forma ante la ley. Las leyes deberían de ser iguales para todos.

Así, en su artículo 2 también menciona que: “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”. Este artículo 2 da un primer paso hacia adelante a nivel de integración e igualdad al entender que un individuo independientemente de su origen racial o étnico le corresponde por el mero hecho de nacer, poseer y disfrutar de los mismos derechos humanos. Los derechos humanos son derechos universales. Esta característica es esencial, y significa que todas las personas tienen los mismos derechos sin discriminación alguna y que se aplican a cualquier persona de cualquier parte del mundo. Por lo tanto, los derechos humanos son imprescindibles para preservar y proteger la humanidad de cada uno, con el fin de garantizar que todas las personas puedan vivir una vida digna de un ser humano y no se les dé un trato degradante que es aquel que pueda crear en las víctimas sentimientos de temor, de angustia y de inferioridad susceptibles de humillarlas, de envilecerlas y de quebrantar, en su caso, su resistencia física o moral.

También, en su artículo 7, se menciona que: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”. Este artículo 7 afirma que la ley debe de ser la misma para todo el conjunto de las personas, y debe tratar a todas las personas en todo el conjunto de estas categorías de manera justa. Estos principios referentes a la igualdad y no discriminación son los que conforman el Estado de Derecho. Dichas obligaciones han sido desarrolladas en diversos instrumentos internacionales que luchan contra formas específicas de discriminación no sólo contra las mujeres, sino también contra migrantes, minorías, grupos vulnerables, pueblos indígenas y personas con discapacidad. El racismo y la discriminación basada en la orientación sexual, la religión, y la igualdad de género también se incluyen. El principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación es una aspiración recogida con emoción y pasión por el movimiento constitucional del siglo XVIII y una de las principales reivindicaciones de las revoluciones liberales que marcaron el fin del Antiguo Régimen. Así, se puede observar que ya desde la antigüedad se trataban dichos temas de las diferentes formas de discriminación.



Figura 6. Eleanor Roosevelt aparece sosteniendo una copia en inglés de la Declaración Universal de los Derechos Humanos

3.1.2 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁵⁴ es un convenio multilateral general que reconoce derechos políticos y civiles, y establece diferentes tipos de mecanismos para su garantía y protección. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales tienen sus orígenes en el mismo proceso que condujo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH). Como la DUDH no se esperaba para imponer obligaciones vinculantes, la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas empezó a redactar una serie de pactos vinculantes sobre derechos humanos destinada a imponer obligaciones concretas de sus partes. Debido a los desacuerdos y diferencias significativas entre los Estados miembros de las Naciones Unidas sobre la importancia relativa de los derechos negativos Civiles y Políticos versus los positivos Económicos, Sociales y Culturales, dos pactos fueron creados: "uno para contener los derechos civiles y políticos y el otro para contener económicos, sociales y culturales". Estos fueron presentados a la Asamblea General de la ONU en 1954, y aprobó en 1966, entró en vigor el 3 de enero del 1976 el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto de Derechos Civiles y Políticos el 23 de marzo de 1976.

En su artículo 2 se establece que: "Cada uno de los Estados partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social." Este artículo hace referencia a que todos los seres humanos tienen garantizados los derechos reconocidos en este Pacto. Todos los estados deben garantizar no excluir dicho Pacto por condiciones personales, sociales y económicas, de los individuos que

⁵⁴ El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 23 de marzo de 1976. El pacto desarrolla los derechos políticos y civiles y las libertades recogidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Ha sido ratificado por 167 Estados.

forman cada Estado parte y otros derechos destinados a su protección. Los Estados partes en el Pacto asumen la obligación, respecto de toda persona en su territorio o bajo su jurisdicción, de garantizar y respetar los derechos humanos reconocidos. Esto implica que deben abstenerse de violar estos derechos (“respetar”), pero también adoptar medidas positivas para que los derechos sean efectivos (“garantizar”). De acuerdo con el artículo 14, deben poner a disposición de toda persona víctima de una violación de derechos, un recurso imparcial y efectivo para su defensa, como por ejemplo, un abogado de oficio.

Por otro lado, en el artículo 26 de dicho pacto se dispone que: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.” Tal como se dispone en este artículo se tiene ofrecer protección por motivos religiosos, raciales u cualquier otra forma de discriminación al conjunto de individuos ya que todos somos iguales ante la ley.

3.1.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁵⁵ es un convenio multilateral general que reconoce derechos económicos, sociales y culturales y establece mecanismos para su garantía y protección. Se compromete a las partes a trabajar para la concesión de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas, incluyendo los derechos laborales y los derechos a la salud, la educación y un nivel de vida adecuado.

El Pacto forma parte de la Carta Internacional de Derechos Humanos, junto con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, incluida la última del primer y segundo protocolos facultativos⁵⁶. El Pacto es supervisado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas.

En el artículo 2 de este Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), se establece el principio de “realización progresiva”⁵⁷ y además

⁵⁵ El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976. A fecha del mes de noviembre de 2017, el Pacto tiene 166 partes.

⁵⁶ Los protocolos facultativos son instrumentos adicionales a los tratados de derechos humanos que establecen procedimientos (por ejemplo, de investigación, denuncia o comunicación) en relación con el tratado principal, o bien desarrollan aspectos particulares del mismo. Tienen el estatus de tratados internacionales y están abiertos a una firma y ratificación adicional por los estados parte del tratado principal. Unos protocolos facultativos requieren ser parte de tratado principal y otros no, según se establezca en los mismos.

⁵⁷ El fundamento del principio de la realización progresiva de los derechos es que los gobiernos tienen la obligación de asegurar condiciones que, de acuerdo con los recursos materiales del Estado, permitan avanzar constante y gradualmente hacia la más plena realización de tales derechos.

requiere el reconocimiento de los derechos “sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. Los derechos únicamente pueden ser limitados por la ley, de manera compatible con la naturaleza de los derechos y sólo con el propósito de “promover el bienestar general en una sociedad democrática”. Se asume la obligación de los Estados partes en el Pacto, de respetar a toda persona que esté en su territorio o bajo su jurisdicción, de garantizar y respetar los derechos humanos reconocidos, cosa que supone que no se deben de violar estos derechos y adoptar medidas positivas para que los derechos sean efectivos.

3.1.4 Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965)

La Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965) se basa en la Declaración de 1963 sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Dicha declaración consta de cuatro puntos fundamentales: toda ideología de distinción o superioridad racial es científicamente equivocada, moralmente condenable y socialmente peligrosa e injusta ya que no tiene ninguna justificación ni práctica ni teórica; el racismo o discriminación racial y las políticas gubernamentales que se basan en la superioridad u odio racial, que violan los derechos humanos fundamentales, ponen en peligro las relaciones de amistad entre los pueblos, la colaboración entre naciones, y la seguridad y la paz internacionales; la discriminación racial perjudica no solo a sus víctimas, sino además a los que la ponen en práctica; una sociedad mundial libre de discriminación y segregación racial, factores que crean división y odio, es un objetivo primordial de las Naciones Unidas.

Como podemos observar, en su artículo 1 se menciona lo siguiente: “En la presente Convención la expresión “discriminación racial” denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”. Luego tal como se enuncia en ese artículo 1, se da una definición de lo que es considerado como discriminación racial que es cualquier forma de marginación o rechazo por motivos de color de piel, origen racial o étnico al así dañar y perjudicar las condiciones que deberían de ser de igualdad en todas las personas así como sus libertades y derechos en cualquiera de los ámbitos de la sociedad. El racismo es un fenómeno que, en estos tiempos que se supone que estamos en un estado de bienestar, se considera superado, o ha sido reemplazado por otros términos de menor fuerza o más débiles, como pueden ser los de exclusión o discriminación. Resulta difícil de pensar que la corriente hegemónica y el pensamiento racista desaparecieran en el siglo XX. Como se ha podido observar en estos tiempos es que se está produciendo una transformación en función de las circunstancias políticas, la crisis de dominación y el contexto histórico y sigue teniéndose en mente que la civilización corresponde siempre a Occidente y la “raza blanca”; valorándose con esta perspectiva y juzgándose de este modo las demás culturas. Se aplica así una escala jerárquica de subniveles de civilización que no debería ni de plantearse en los tiempos actuales, ya que se supone que vivimos

en una sociedad igualitaria donde tendríamos que tener los mismos derechos y no existir discriminación alguna en cualquiera de los ámbitos de la vida.

3.1.5 Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (OIT, Convenio 111, 1958)

El Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación⁵⁸, o Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) n° 111, es un convenio creado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁵⁹ para luchar contra la discriminación. Los Estados que forman parte de este convenio se comprometen a promover la legislación que prohíbe cualquier tipo de discriminación y exclusión de cualquier modo.

Así tal como se dispone en su artículo 1 se expone lo siguiente:

“1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.”

Por tanto, se puede sacar la conclusión de que este convenio también habla en su artículo 1 en concreto en el punto 1 sobre lo que es considerado el término discriminación y que abarca el hecho de tener una raza diferente a la comúnmente aceptada, color, sexo, religión u opinión política y por esto se lleve a cabo una anulación de las condiciones en el empleo así como en el trato recibido en dicha ocupación; por otro lado se habla de que será considerado discriminación cualquier marginación que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en la ocupación o el empleo. También en el punto 2 de este artículo se comenta que no se considerará discriminación cualquier requisito o preferencia basada en las calificaciones exigidas para un determinado empleo o su desempeño.

⁵⁸ El Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación es uno de los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

⁵⁹ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se encarga de los asuntos relacionados al trabajo y las relaciones laborales. Fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es principal para alcanzar una paz universal y permanente. Sus objetivos principales son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

3.1.6 Convención Internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990)

La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares (conocida por sus siglas en inglés CRMW) es un acuerdo diplomático que se llevo a cabo de manera global para así asegurar la igualdad y la dignidad en un período de globalización. La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Resolución 45/158 sin llevar a cabo ninguna votación el 18 de diciembre de 1990. El Comité para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familias es el mecanismo que se emplea para medir y controlar a las instituciones nacionales y actores responsables de la implementación de los artículos CRMW. La Convención entró en vigor el 1 de julio de 2003 y forman parte de ella 32 estados (al 14 de septiembre de 2005).

El Convenio establece una serie de normas mínimas para los trabajadores migrantes y los miembros de sus familias, con el objetivo de eliminar así la explotación de los trabajadores en el proceso y transcurso de la migración. Esta Convención define los derechos de los trabajadores migratorios en las distintas situaciones en las que se encuentran: antes de partir, en el proceso de tránsito y circulación así como en el estado de empleo. Establece una serie de obligaciones para los distintos países de origen, tránsito, empleo.

El ciclo de presentación de informes es un proceso relevante para asegurar el cumplimiento de los derechos en relación a las obligaciones internacionales como consecuencia de los convenios fundamentales de derechos humanos. El ciclo crea una oportunidad única para valorar el estado de la protección de los derechos humanos dentro de la propia jurisdicción y para establecer un plan nacional para la formulación efectiva de políticas y la implementación de los derechos reconocidos en la Convención.

La Convención define los distintos tipos de grupos de trabajadores migrantes en categorías específicas: estacionales⁶⁰, fronterizas, autónomas, marítimas e itinerantes⁶¹, y está formada por nueve partes: alcance y definiciones; no discriminación con respecto a los derechos; derechos humanos de todos los migrantes; otros derechos de los migrantes documentados o en situación regular; disposiciones aplicables a determinadas categorías de migrantes; promoción de condiciones equitativas, humanas y lícitas en relación con la migración internacional; aplicación del convenio; provisiones generales; y disposiciones finales.

En su artículo 1 se establece lo siguiente: “La presente Convención será aplicable, salvo cuando en ella se disponga otra cosa, a todos los trabajadores migratorios y a sus familiares sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición“. Según se comenta en el artículo 2 párrafo 1 de dicha Convención, tendrá la consideración de trabajador migratorio: “toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional“. Dicho de otra forma, sería toda persona que realice cualquier actividad por la cual reciba una remuneración siempre y cuando no sea de su propio país.

⁶⁰ Estacional: que se produce en una de las estaciones del año o que es propio de ella.

⁶¹ Itinerantes: que va de un lugar a otro sin permanecer mucho tiempo fijo en un mismo lugar.

Por otra parte, en el artículo 5 se detalla que los trabajadores migratorios y sus familiares serán considerados documentados o en situación regular “si han sido autorizados a ingresar, a permanecer y a ejercer una actividad remunerada en el Estado de empleo, de conformidad con las leyes de ese Estado y los acuerdos internacionales en que ese Estado sea parte”. Si no se cumplen las condiciones mencionadas, serán considerados no documentados o en situación irregular.

Es importante destacar que todos los trabajadores migratorios y sus familiares tienen una serie de derechos humanos básicos que se les deben de proporcionar tales como:

- Derecho a la vida (artículo 9).
- Prohibición de la tortura y tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes (artículo 10).
- Prohibición de la esclavitud y el trabajo forzoso (artículo 11).
- Libertad de opinión, expresión, pensamiento, conciencia y religión (artículos 12 y 13).
- Derecho a la libertad y la seguridad de la persona y las garantías procesales (arts. 16 a 19 y 24).

También se les deben de proporcionar por otro lado, una serie de derechos humanos específicos como:

- Protección contra la destrucción de los documentos de identidad y de otros documentos (artículo 21).
- Prohibición de expulsión colectiva (artículo 22).
- Derecho a las condiciones de trabajo justas y favorables y al descanso y el esparcimiento (artículo 25)
- Derecho a afiliarse libremente a cualquier sindicato (artículo 26).
- Derecho a la seguridad social (artículo 27).
- Derecho a recibir atención médica urgente (artículo 28).
- Derecho del niño a tener un nombre, al registro de su nacimiento, a tener una nacionalidad y de acceso a la educación (artículo 29 y 30).
- Derecho a establecer asociaciones y sindicatos (artículo 40).
- Derecho a participar en los asuntos públicos de su Estado de origen (artículo 41).
- Protección de la unidad de la familia del trabajador migratorio (artículo 44).

El órgano constituido por expertos independientes que se encarga de controlar el cumplimiento y la correspondiente aplicación de la Convención por los Estados Partes (del cual se habla en el artículo 72 que tiene que ver con la aplicación de la Convención) es el llamado Comité de protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Dicho Comité está formado por 10 expertos. Los miembros del Comité serán seleccionados en votación secreta por los Estados Partes de una lista de personas designadas por los Estados Partes. Este Comité examina los informes emitidos por los Estados Partes además de que también coopera y participa con otras agencias de las Naciones Unidas e instituciones intergubernamentales.

Por otro lado, los Estados Partes tienen una serie de obligaciones que han de cumplir y de las cuales se menciona por un lado, en el artículo 7 de esta Convención que: “Los Estados Partes se comprometerán, de conformidad con los instrumentos

Indonesia, Jamaica, Kirguistán, Lesoto, Libia, Malí, Marruecos, Mauritania, México, Mozambique, Nicaragua, Níger, Nigeria, Paraguay, Perú, Ruanda, Senegal, Serbia, Seychelles, Sri Lanka, San Vicente y las Granadinas, Siria, Tayikistán, Timor oriental, Turquía, Uganda, Uruguay y Venezuela.

Asimismo, varios países han firmado la Convención pero todavía no la han ratificado. Esto significa que su gobierno ha manifestado su intención de adherirse a la Convención, pero no tiene la obligación de hacerlo en el derecho internacional. Estos países son: Armenia, Benín, Camboya, Camerún, Chad, Comores, Congo, Gabón, Gambia, Guinea-Bisáu, Liberia, Montenegro, Palaos, Santo Tomé y Príncipe, Serbia, Sierra Leona y Togo.

Hasta el momento, los países que han ratificado la Convención son principalmente países de origen de los migrantes, para los cuales, la Convención es un instrumento de especial relevancia para proteger y salvaguardar a sus ciudadanos en el exterior. Por ejemplo, en Filipinas, la ratificación de la Convención se llevó a cabo en un contexto caracterizado por diversos casos de trabajadores filipinos que eran maltratados en el extranjero: dichos casos perjudican y dañan a la población filipina y esto llevó a la ratificación de la Convención. Sin embargo, estos países son también países de tránsito y destino, y la Convención define su responsabilidad de proteger los derechos de los migrantes en su territorio.

Ningún Estado receptor de migrantes en Europa occidental ha ratificado el Convenio. Otros fundamentales países receptores, como Australia, los Estados Árabes del Golfo Pérsico, India, Sudáfrica y Estados Unidos no han ratificado la Convención.

La situación actual en el mundo con respecto a la inmigración deja ver la posición de la mayoría de países con respecto a este tratado y con respecto a la recepción de inmigrantes.

3.1.7 Carta de la Organización de los Estados Americanos

La Carta de la Organización de los Estados Americanos (también conocida por el nombre Carta de la OEA), es una carta mediante la cual el conjunto de estados americanos consagra la organización y regulación internacional que han desarrollado para así conseguir un orden de justicia y paz, fortalecer su cooperación y colaboración, promover e impulsar su solidaridad y proteger y defender su integridad territorial, su soberanía y su independencia. La Organización de los Estados Americanos dentro de las Naciones Unidas, constituye un organismo regional.

La Organización de los Estados Americanos no tiene más potestades que aquellas que expresamente le otorga la Carta de los Estados Americanos, ninguna de cuyas disposiciones la autoriza a intervenir en asuntos de la jurisdicción interna de los Estados miembros.

Dicha Organización, para elaborar los principios en que se establece y cumplir con todas sus obligaciones regionales de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas, establece una serie de propósitos fundamentales :

- a) Garantizar y asegurar la seguridad y la paz del Continente;
- b) Impulsar y asegurar la democracia representativa respetando el principio de no intervención;
- c) Prever y evitar las causas de dificultades y así garantizar una solución pacífica de polémicas y debates que surjan entre los Estados miembros;
- d) Planificar y establecer la acción solidaria de dichos Estados en caso de agresión;
- e) Intentar obtener la solución a los problemas jurídicos, económicos y políticos que se ocasionen entre ellos;
- f) Fomentar, mediante la acción conjunta y colaborativa, su desarrollo social, económico y cultural;
- g) Erradicar la pobreza crítica, que es considerada un obstáculo al desarrollo democrático pleno de los pueblos del hemisferio, y
- h) Lograr una limitación de armamentos convencionales efectiva que consiga destinar el mayor número de recursos al desarrollo social y económico de los Estados miembros.

En dicha Carta, en el artículo 3, los Estados americanos confirman una serie de principios entre los cuales cabe hacer mención al principio cuya letra corresponde a la L y establece lo siguiente: “Los Estados americanos proclaman los derechos fundamentales de la persona humana sin hacer distinción de raza, nacionalidad, credo o sexo.” Por tanto, para el conjunto de estados americanos todas las personas independientemente de su nacionalidad, raza, credo o sexo tienen todos los derechos fundamentales sin hacer ninguna diferenciación.

También en el artículo 45 se dispone lo siguiente:

“Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:

- a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica...”.

Así, como hemos podido leer en lo escrito anteriormente, el hombre solo podrá alcanzar el máximo de sus propósitos dentro de una sociedad justa e igualitaria donde haya un desarrollo económico y paz y para ello no se debe de dar ningún tipo de discriminación ni distinción por tener un sexo, raza, nacionalidad, etc. y tienen el derecho

al desarrollo espiritual y bienestar material en condiciones de dignidad, igualdad de oportunidades, libertad y seguridad económica.

3.1.8 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. “Protocolo de San Salvador” (1988)

En su preámbulo se establece lo siguiente:

En la Convención Americana sobre Derechos Humanos, los Estados Partes “Pacto de San José de Costa Rica”, reafirman su finalidad de asegurar en el continente americano, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de justicia social y libertad personal, fundado en respetar los derechos humanos esenciales del hombre...

Si se reconoce que los derechos fundamentales del hombre no florecen del simple hecho de ser nacional de un determinado Estado, sino que tienen como fundamento las cualidades de los humanos, hecho por el cual se justifica una protección internacional, convencional colaborativa o adicional de la que proporciona el derecho interno de los Estados americanos...

Teniendo en cuenta la relación que existe entre la vigencia de los derechos sociales, culturales y económicos y la de los derechos políticos y civiles, por cuanto las diversas categorías de derechos constituyen un todo indisoluble que se basa en reconocer la dignidad de la persona humana, por lo cual exigen una defensa y promoción permanente con el objetivo de conseguir su vigencia total, sin que nunca se llegue la violación de unos en aras de la realización de otros...

Mediante el reconocimiento de los beneficios que proceden del impulso y desarrollo de la colaboración y cooperación entre los Estados y de las relaciones internacionales...

Por otro lado recordamos que, con arreglo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, únicamente puede realizarse el ideal del ser humano con libertad, sin ningún tipo de miedo y de la miseria, si se establecen las condiciones que permitan a cada persona disfrutar de sus derechos sociales, económicos y culturales, tanto como de sus derechos políticos y civiles.

Contando con que los derechos sociales, económicos y culturales principales han sido reconocidos instrumentos internacionales anteriores, en el ámbito universal como regional, resulta muy importante que éstos sean reafirmados, desarrollados, mejorados y salvaguardados en función de consolidar en América, sobre el pilar del respeto integral a los derechos de la persona, el régimen democrático representativo de gobierno, además del derecho de sus pueblos a la libre determinación, al desarrollo y a disponer de forma libre de sus recursos naturales y riquezas.

Teniendo en consideración que la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece que pueden imponerse a la consideración de los Estados partes reunidos de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos

proyectos de protocolos suplementarios a esa Convención con el propósito de añadir gradualmente en el régimen de protección de la misma otros derechos y libertades, Han convenido en el siguiente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Protocolo de San Salvador”:

Los Estados Partes en este Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos se comprometen a tomar las medidas suficientes tanto de orden interno como a través de la colaboración entre los Estados, técnica y económicamente, hasta el máximo de los recursos disponibles y teniendo en cuenta su nivel de desarrollo, con el fin de conseguir progresivamente, y de acuerdo con la legislación interna, la total efectividad de los derechos que se reconocen en este Protocolo. La obligación de adoptar medidas Los Estados Partes en este Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos se comprometen a tomar las medidas oportunas tanto de orden interno como a través de la colaboración entre los Estados, principalmente técnica y económica, hasta el máximo de los recursos disponibles y teniendo en cuenta su nivel de desarrollo, con el fin de conseguir progresivamente, y de conformidad con la legislación interna, la efectividad de los derechos que se reconocen en este Protocolo.

En lo que a este trabajo interesa, en el artículo 3 de dicho Protocolo, se menciona que existe la obligación de no Discriminación: “Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.” Por tanto, también se refiere a que todos los derechos que se enuncien en este Protocolo deben de ser garantizados a toda persona humana sin distinción alguna por motivos de raza, sexo, color, religión etc.

3.1.9 Carta Democrática Interamericana

La Carta Democrática Interamericana es un manifiesto que sirve como afirmación de que la democracia representativa es la forma de gobierno que comparten los pueblos de las Américas. Una vez vencido el duro y difícil período de dictaduras que distinguió a diversos países en décadas anteriores, las naciones de América consiguieron este acuerdo en la Declaración de Santiago de 1991, en la que manifestaron que la democracia era y debía de ser la forma común de gobierno de la totalidad de los países de la región. Este acuerdo, consolidado en las Cumbres de las Américas y Asambleas Generales a lo largo de una década, terminó con la suscripción formal de esta Carta, en Lima, el 11 de Septiembre de 2001, cuando la democracia afrontaba en el mundo un terrible desafío.



Figura 8. Carta Democrática Interamericana

La Carta Democrática Interamericana constituye, así pues, un compromiso colectivo de conservar y reforzar la democracia en América y que engloba mecanismos regionales para estos propósitos. Esto responde a la necesidad de hacer frente a los problemas de inestabilidad e insuficiente desempeño de ciertos regímenes democráticos, los cuales se manifiestan en las frecuentes crisis políticas en la reciente historia de la región. De allí su naturaleza normativa, por la que dispone de medios de acción conjunta para enfrentar la crisis y responder así a las amenazas contra el orden constitucional democrático. Un aspecto significativo respecto de esto, son los recursos de diálogo y gestión política y diplomática de que se dispone para así prevenir el surgimiento o el empeoramiento de las crisis. Este último recurso ha sido primordial en la gestión de situaciones complejas que se han producido en la región en estos últimos años.

La Carta Democrática tiene también un segundo contenido, tan importante como el primero, pero más reciente y con visión de futuro. No solo protege y defiende la democracia como una forma de elección y de gobierno de mayorías, sino que también, la identifica con un conjunto de derechos y valores que forman parte del contenido esencial. En gran parte, esta Carta está destinada a consagrar otros rasgos que son considerados como elementos constitutivos de la democracia representativa, entre los que se puede incluir el respeto por las libertades fundamentales y los derechos humanos, el ejercicio del poder sobre la base del estado de derecho y de la voluntad popular; la transparencia en la gestión de los gobiernos; la separación e igualdad de los poderes públicos; la libertad de prensa y la libre expresión; la existencia de mecanismos que permitan la participación ciudadana en la definición de su propio destino y el fortalecimiento de los partidos y organizaciones políticas; el respeto por las diferencias étnicas, raciales y culturales y la importancia de la equidad de género, concretamente en términos de la participación política; y el vínculo esencial que debe existir entre la democracia y el desarrollo económico y social.

Al incorporar dichos elementos, la Carta trasciende la idea de una democracia electoral- a la cual además le atribuye, sin embargo, un carácter esencial- para optar por una tendencia bien definida y establecida del progreso democrático de nuestro tiempo: la democracia no sólo se practica en la generación del poder, sino también en su ejercicio. Democracia no sólo significa ser elegido democráticamente, sino también gobernar democráticamente.

Actualmente podemos decir, que están viviendo un período sin precedentes en el que todos los países miembros de la OEA eligen democráticamente sus gobiernos, en elecciones libres, competitivas y transparentes. Así pues, se deben fortalecer progresivamente dichos procesos y llevarlos a cabo cada vez de mejor forma y hacerlos más accesibles a todos los ciudadanos. Y al mismo tiempo, se deben promover y difundir, en los ordenamientos jurídicos y en las prácticas, la libertad, la justicia, la participación y el buen gobierno. Se debe así pues, encontrar de manera conjunta, los mecanismos para que los beneficios de la democracia lleguen de manera efectiva a los ciudadanos de las Américas.

La Carta Democrática Interamericana constituye una gran herramienta por excelencia de consolidación y sustento de sus democracias, y un derrotero para los países del hemisferio en el logro de estos fines. En este sentido, su difusión constituye una tarea prioritaria para la Organización.

Se puede ver, así pues, en su artículo 9 que se hace mención a lo siguiente: “ La eliminación de toda forma de discriminación, especialmente la discriminación de género, étnica y racial, y de las diversas formas de intolerancia, así como la promoción y protección de los derechos humanos de los pueblos indígenas y los migrantes y el respeto a la diversidad étnica, cultural y religiosa en las Américas, contribuyen al fortalecimiento de la democracia y la participación ciudadana.” Aquí se habla sobre la supresión de cualquier forma de discriminación, en especial la discriminación por razón de etnia y raza, género y de cualquier forma de desacuerdo, y llevar a cabo impulso y promoción de los derechos humanos de la población migrante e indígena y que por lo tanto, haya una variedad de religiones y cultural en América y así que esto refuerce la democracia participativa de la ciudadanía y esta tenga una mayor participación en la toma de las decisiones políticas.

3.2 Marco jurídico de la Unión Europea

3.2.1 Tratado de la Unión Europea (TUE)

El Tratado de la Unión Europea o TUE también conocido como Tratado de Maastricht, es uno de los tratados fundacionales de la Unión Europea. Se firmó en la ciudad neerlandesa (Países Bajos) de Maastricht el 7 de febrero de 1992 y entró en vigor el 1 de noviembre de 1993. Fue concebido como la culminación política de un conjunto normativo, vinculante para los Estados miembros de la Unión Europea⁶², tanto para los futuros miembros como para los estados firmantes en el momento del tratado.

⁶² Los Estados miembros de la Unión Europea son el conjunto de países soberanos que forman parte de dicha organización. Su número ha aumentado desde los seis Estados fundadores a los veintisiete que hoy conforman la unión: Austria, Alemania, Bulgaria, Bélgica, Croacia, Chipre, Eslovaquia, Dinamarca, Eslovenia, España, Finlandia, Estonia, Francia, Grecia, Hungría, Italia, Irlanda, Lituania, Letonia, Luxemburgo, Países Bajos, Malta, Polonia, Portugal, República Checa, Rumania y Suecia. Este incremento se debe a que en la comunidad se han producido sucesivas ampliaciones que han extendido sus fronteras hasta abarcar actualmente la mayor parte del territorio continental bajo la gobernanza común de la Unión Europea.

El TUE originalmente estaba formado por un conjunto de tratados preexistentes, los entonces vigentes eran tres, con los nombres de las respectivas Comunidades Europeas a que daban lugar: El Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de la Energía Atómica, El Tratado constitutivo de la Comunidad Europea Carbón y del Acero y el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea. Esos tres tratados están considerados como el pilar comunitario (o el primer pilar) y el TUE viene a añadir dos pilares político-jurídicos de nuevo cuño, que él mismo regula: la política exterior y de seguridad común (o segundo pilar, PESC) y los asuntos de justicia e interior (JAI) o tercer pilar. Se concebía así el conjunto como un templo griego, conformado sobre tres grandes pilares de integración y funcionamiento que levantaban un frontón, la nueva Unión Europea, que presidía todo el paisaje comunitario y lo integraba en una superestructura.

El Tratado de Maastricht ha sido completado y modificado por los posteriores tratados como los sucesivos tratados de adhesión de nuevos Estados miembros, Tratados de Niza (2002), Ámsterdam (1997) y Lisboa (2007), que eliminó la Comunidad Europea, que fue sucedida y sustituida por la Unión Europea, dotada de personalidad internacional.

El preámbulo recuerda los orígenes y objetivos de la Unión Europea. Se ocupa de elementos particulares, como la solidaridad entre los Estados miembros y sus nacionales (ciudadanía europea) y la profundización de la integración. Además recuerda la importancia de la diversidad cultural y el respeto de los derechos fundamentales y su adhesión a los principios democráticos.

También trata los inicios de la Unión económica, recordando que la Unión tiene como principal objetivo fortalecer las economías de sus miembros para asegurar la convergencia y para promover el progreso económico. Sin embargo el preámbulo también tiene en cuenta los datos sociales y ambientales de la economía. El preámbulo también establece que la Unión tiene como objetivo implementar una política exterior y de seguridad sobretodo con la creación progresiva de una política común de defensa podría conducir a la creación de una defensa común.

Por otro lado, el Tratado introdujo una cláusula de retirada que permite a cualquier Estado miembro salir de la Unión. La retirada no queda supeditada a ninguna condición: solo se requiere concluir un acuerdo entre la Unión y el Estado miembro en cuestión sobre las modalidades de la retirada.

Podemos decir que en este Tratado se menciona la no discriminación y la igualdad en diversos artículos:

– En el preámbulo ya se comenta que este tratado se ha inspirado “en la herencia religiosa, cultural y humanista de Europa, a partir de la cual se han desarrollado los valores universales de los derechos inviolables e inalienables de la persona, así como la libertad, la democracia, la igualdad y el Estado de Derecho.” Por lo tanto, en todos los países de la Unión Europea debe de primar el respeto hacia todas las personas y que puedan actuar de manera libre y sin ningún tipo de limitación por cualquier circunstancia social, religiosa o cultural, ya que todas las personas somos iguales ante la ley.

– En el título I (disposiciones comunes), artículo 2 se dispone que “La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos

de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.” Entonces, se podría decir que tal como se menciona en lo anterior, no debería de haber discriminación en ninguno de los Estados miembros de la Unión Europea y tendría que haber igualdad para todas las personas de la sociedad incluidas las minorías, sin distinción alguna por cualquier motivo, en este caso la raza o étnia y tener los mismos derechos y oportunidades como personas que somos.

– En el título I (disposiciones comunes), artículo 3, punto 2 se establece que: “La Unión ofrecerá a sus ciudadanos un espacio de libertad, seguridad y justicia sin fronteras interiores, en el que esté garantizada la libre circulación de personas conjuntamente con medidas adecuadas en materia de control de las fronteras exteriores, asilo, inmigración y de prevención y lucha contra la delincuencia”. Se podría decir que la Unión debería de facilitar la libre circulación de las personas y que no haya fronteras interiores, siempre y cuando se garanticen las medidas adecuadas y de control necesarias tanto en este caso como en el caso de las fronteras exteriores y se les proporcionase ayuda y asilo a aquellos inmigrantes que hayan entrado de manera irregular o ilegal en cualquiera de los países de la Unión sin someterlos a tratos inhumanos o degradantes o se les tratase de manera miserable o discriminatoria. Por otro lado, en el punto 3 se comenta que “La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño.” Por lo tanto, se debería de luchar contra toda forma de discriminación y exclusión que se diera en nuestra sociedad, en este caso la discriminación por razón de raza o etnia y se protegieran a las personas que son más vulnerables a padecerla.

– En el título I (disposiciones comunes), artículo 4, punto 2 se establece que “ La Unión respetará la igualdad de los Estados miembros ante los Tratados, así como su identidad nacional, inherente a las estructuras fundamentales políticas y constitucionales de éstos, también en lo referente a la autonomía local y regional. Respetará las funciones esenciales del Estado, especialmente las que tienen por objeto garantizar su integridad territorial, mantener el orden público y salvaguardar la seguridad nacional. En particular, la seguridad nacional seguirá siendo responsabilidad exclusiva de cada Estado miembro.” Se podría entonces decir, que los Estados miembros de la Unión Europea deben de garantizar la seguridad nacional de toda la ciudadanía y así que no se produjeran situaciones de maltrato o discriminación contra los inmigrantes y se mantuviera el orden público.

– En el título II (disposiciones sobre principios democráticos), artículo 9, se dispone que: “La Unión respetará en todas sus actividades el principio de la igualdad de sus ciudadanos, que se beneficiarán por igual de la atención de sus instituciones, órganos y organismos. Será ciudadano de la Unión toda persona que tenga la nacionalidad de un Estado miembro. La ciudadanía de la Unión se añade a la ciudadanía nacional sin sustituirla.” Así se puede decir que, toda la ciudadanía tiene el derecho de ser atendida por sus órganos e instituciones de manera igualitaria pero se exige como requisito tener la nacionalidad de uno de los Estados miembros de la Unión Europea, cosa que supone un obstáculo para muchos de los inmigrantes y se les dificulta el proceso para obtenerla aún reuniendo los requisitos necesarios y esto podríamos decir que es un tipo de discriminación

y limitación hacia todas aquellas personas que no tienen la nacionalidad en alguno de los Estados.

– En su título V (disposiciones generales relativas a la acción exterior de la Unión y disposiciones específicas relativas a la política exterior y de seguridad común), capítulo I (disposiciones generales relativas a la acción exterior de la Unión), artículo 21, punto 1 se comenta lo siguiente: “La acción de la Unión en la escena internacional se basará en los principios que han inspirado su creación, desarrollo y ampliación y que pretende fomentar en el resto del mundo: la democracia, el Estado de Derecho, la universalidad e indivisibilidad de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, el respeto de la dignidad humana, los principios de igualdad y solidaridad y el respeto de los principios de la Carta de las Naciones Unidas y del Derecho internacional.” En este caso, en todos los Estados miembros de la Unión, tendrían que respetarse todas las libertades y derechos que tenemos las personas por el simple hecho de existir y haber respeto hacia todos los ciudadanos sin ningún tipo de discriminación ni distinción por cualquier circunstancia social ya sea por razón de raza, etnia, sexo, orientación sexual, discapacidad, etc.

3.2.2 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)

El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) es uno de los cuatro documentos que conforman la constitución material de la Unión Europea⁶³, junto con el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (Tratado Euratom)⁶⁴, el Tratado de la Unión Europea (TUE) y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDF)⁶⁵.

El TFUE se firmó en Roma en 1957 como “Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea”, y desde entonces ha perdurado con diversas reformas y diferentes denominaciones (hasta 1992 Tratado CEE y de 1992 hasta 2009 "Tratado constitutivo de la Comunidad Europea"; finalmente, y desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, la

⁶³ La constitución material de la Unión Europea hace referencia al conjunto de tratados constitutivos de la Unión Europea que son el conjunto de tratados internacionales de los llamados constitutivos, que son los que encierran por su vocación y contenido el fundamento constitucional de la Unión en su conjunto, cuyo ordenamiento jurídico y político sustentan y estructuran.

⁶⁴ La Comunidad Europea de la Energía Atómica (Euratom) es un organismo público encargado de coordinar los programas de investigación de la energía nuclear. Es legalmente diferente de la Unión Europea (UE), pero tiene los mismos miembros, y está gobernada por las instituciones de la UE. Desde 2014, Suiza también ha participado en programas de la Euratom como un Estado asociado. En 1957 el tratado de la Euratom sentó las bases para la utilización pacífica de la energía atómica en la UE.

⁶⁵ La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea es un documento en el que se recogen los derechos políticos, civiles, económicos y sociales de los ciudadanos europeos, Fue proclamada por primera vez por el Consejo de la Unión Europea, el Parlamento Europeo y la Comisión Europea el 7 de diciembre de 2000 en Niza. Los derechos fundamentales son la libertad, la dignidad, la igualdad, la solidaridad, la ciudadanía y la justicia, los cuales ya se recogen en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos, en la Carta Social Europea del Consejo de Europa, en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores y a su vez en las propias constituciones de los estados miembros de la Unión, así como en otros convenios internacionales que han firmado los estados de la Unión Europea.

actual) hasta nuestros días. Es, junto al Tratado Euratom, el más antiguo de los tratados que fundamentan jurídicamente la actual Unión.

Actualmente es el texto en que se contiene detalladamente el marco jurídico en que se desarrollan las diferentes políticas y acciones de la Unión en todos sus ámbitos y los principios constitucionales que los rigen, con excepción de la seguridad común y la política exterior y de su política común de seguridad y defensa, excepcionalmente ubicadas en el TUE. Se trata de las políticas tradicionalmente ubicadas en el antiguo tercer pilar, las que no siguen pautas intergubernamentales sino el método comunitario clásico. A pesar de que el TFUE tiene el mismo rango jurídico que el TUE, es cierto que su más pormenorizado contenido, que es en gran parte desarrollo de las disposiciones constitucionales contenidas en el TUE, hacen que sus cláusulas remitan en diversas ocasiones al marco de las disposiciones generales contenidas en este último, por lo que *de facto* es precisamente el TUE el que a menudo se considera el texto más propiamente constitucional de todos. El título mismo del TFUE parece apuntar en este mismo sentido complementario al TUE. Son estas características y su mayor especialización las que hacen que este tratado tenga una aplicación práctica mucho más visible y frecuente.

En la segunda parte de este tratado llamada “No discriminación y ciudadanía de la Unión” ordena el régimen de ciudadanía de la Unión Europea, refiriéndose a los principales deberes y derechos que asisten a sus ciudadanos, sin perjuicio de los demás que pudieran establecerse, y definiendo en más detalle los rasgos de su aplicación. Los derechos constitucionales contenidos son:

- libre circulación y residencia en todo el territorio de la Unión;
- sufragio activo (voto) y pasivo en las elecciones al Parlamento Europeo y en las elecciones municipales del Estado miembro de residencia, sean o no nacionales del mismo, y en idénticas condiciones que éstos;
- protección diplomática y consular en terceros países en los cuales no esté representado el Estado del que son nacionales, por parte de cualquier otro Estado de la Unión, en las mismas condiciones que sus propios nacionales;
- petición al Parlamento Europeo, recurso al Defensor del Pueblo Europeo, y en general derecho de dirigirse a cualquier institución u organismo consultivo de la Unión en una de las lenguas oficiales de la Unión y de recibir contestación en esa misma lengua.

Asimismo en el artículo 19 se enuncia una cláusula general de no discriminación (*no discriminación por nacionalidad, sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual*) que, combinada con el artículo 10, crea una obligación activa de lucha contra la discriminación aplicable a las instituciones de la Unión en el ejercicio de sus competencias y a los Estados miembros y sus poderes constitucionales cuando apliquen el Derecho de la Unión. Esta cláusula remite en parte a un ulterior desarrollo legislativo de la misma para su efectiva precisión y condiciones.

En la tercera parte del tratado llamada “Políticas y acciones internas de la Unión”, título I (Mercado interior), artículo 26, punto 2, se establece que: “El mercado interior implicará un espacio sin fronteras interiores, en el que la libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales estará garantizada de acuerdo con las disposiciones de los Tratados”. Por tanto, y tal como se recoge en la Declaración Universal de Derechos

Humanos, en el artículo 13: “todas las personas tienen el derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado y toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso el propio, y a regresar a su país salvo restricciones necesarias para proteger el orden público, la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de terceros”. Así pues, no deberían de ponerles dificultades a todas aquellas personas que lo hagan y sean inmigrantes y que pudieran venir y regresar a su país sin complicaciones. También según la convención de Ginebra de 1951, artículo 26 y 31, se prohíbe a los Estados parte imponer sanciones a las personas refugiadas que se hayan visto obligadas a entrar de manera ‘ilegal’ en su territorio y obliga a garantizar su libertad de circulación por el mismo una vez hayan sido reconocidas como tales. Entonces se debería de facilitar para todas las personas ya sean inmigrantes, refugiados o cualquier otra persona la movilidad entre países y también que se les permitiera regresar de nuevo a sus países de origen sin ningún tipo de problema pero les exigen documentación y papeles cosa que en algunos casos les impide poder moverse libremente y ya supone una situación discriminatoria.

En la tercera parte de este tratado llamada (Políticas y acciones internas de la Unión), el título IV (Libre circulación de personas, servicios y capitales), capítulo I (trabajadores), artículo 45 se dispone:

“ 1. Quedará asegurada la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión.

2. La libre circulación supondrá la abolición de toda discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo.

3. Sin perjuicio de las limitaciones justificadas por razones de orden público, seguridad y salud públicas, la libre circulación de los trabajadores implicará el derecho:

a) de responder a ofertas efectivas de trabajo;

b) de desplazarse libremente para este fin en el territorio de los Estados miembros;

c) de residir en uno de los Estados miembros con objeto de ejercer en él un empleo, de conformidad con las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas aplicables al empleo de los trabajadores nacionales;

d) de permanecer en el territorio de un Estado miembro después de haber ejercido en él un empleo, en las condiciones previstas en los reglamentos establecidos por la Comisión.

4. Las disposiciones del presente artículo no serán aplicables a los empleos en la administración pública.”

Por tanto, la libre circulación debe de eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de nacionalidad entre todos los trabajadores de los Estados miembros tanto en lo referente a la retribución como el empleo y las condiciones de trabajo, pudiendo responder a ofertas de trabajo, desplazarse por los Estados miembros libremente para este fin, residir en uno de los Estados miembros para ejercer un empleo y permanecer en el Estado miembro que haya llevado a cabo dicho empleo sin ningún tipo de limitaciones, cosa que tal como ocurre no es así ni se cumple ya que no se les permite fácilmente irse a otro Estado si no cuentan con la debida documentación ya sea la residencia, pasaporte,

etc. Y tal como indica este artículo no será aplicable al empleo de la administración pública.

– En el artículo 46, de este mismo capítulo I (trabajadores) se establece lo siguiente:

“El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán, mediante directivas o reglamentos, las medidas necesarias a fin de hacer efectiva la libre circulación de los trabajadores, tal como queda definida en el artículo 45, en especial:

a) asegurando una estrecha colaboración entre las administraciones nacionales de trabajo;

b) eliminando aquellos procedimientos y prácticas administrativos, así como los plazos de acceso a los empleos disponibles, que resulten de la legislación nacional o de acuerdos celebrados con anterioridad entre los Estados miembros, cuyo mantenimiento suponga un obstáculo para la liberalización de los movimientos de los trabajadores;

c) eliminando todos los plazos y demás restricciones previstos en las legislaciones nacionales o en los acuerdos celebrados con anterioridad entre los Estados miembros, que impongan a los trabajadores de los demás Estados miembros condiciones distintas de las impuestas a los trabajadores nacionales para la libre elección de un empleo;

d) estableciendo los mecanismos adecuados para poner en relación las ofertas y las demandas de empleo y facilitar su equilibrio en condiciones tales que no se ponga en grave peligro el nivel de vida y de empleo en las diversas regiones e industrias.”

Por tanto, lo que se pretende con este artículo es que los trabajadores circulen de manera libre eliminando así restricciones en los acuerdos que se hayan celebrado con anterioridad entre los Estados miembros, que impongan a los trabajadores de los demás Estados miembros condiciones diferentes de las impuestas a los trabajadores nacionales para elegir libremente su empleo, llevar a cabo mecanismos para no poner en peligro el nivel de vida y el empleo en varias regiones.

– En el capítulo II (Derecho de establecimiento), el artículo 49 establece lo siguiente:

“En el marco de las disposiciones siguientes, quedarán prohibidas las restricciones a la libertad de establecimiento de los nacionales de un Estado miembro en el territorio de otro Estado miembro. Dicha prohibición se extenderá igualmente a las restricciones relativas a la apertura de agencias, sucursales o filiales por los nacionales de un Estado miembro establecidos en el territorio de otro Estado miembro.

La libertad de establecimiento comprenderá el acceso a las actividades no asalariadas y su ejercicio, así como la constitución y gestión de empresas y, especialmente, de sociedades, tal como se definen en el párrafo segundo del artículo 54, en las condiciones fijadas por la legislación del país de establecimiento para sus propios nacionales, sin perjuicio de las disposiciones del capítulo relativo a los capitales.”

En el artículo 54, se define lo que se tiene en consideración como sociedad: “Las sociedades constituidas de conformidad con la legislación de un Estado miembro y cuya sede social, administración central o centro de actividad principal se encuentre dentro de

la Unión quedarán equiparadas, a efectos de aplicación de las disposiciones del presente capítulo, a las personas físicas nacionales de los Estados miembros.

Por sociedades se entiende las sociedades de Derecho civil o mercantil, incluso las sociedades cooperativas, y las demás personas jurídicas de Derecho público o privado, con excepción de las que no persigan un fin lucrativo.”

Por tanto, quedarán prohibidas las restricciones a la libertad de establecimiento de los nacionales así como las restricciones de la apertura de agencias o filiales por los nacionales de un Estado miembro en el territorio de otro Estado miembro. Se entenderá como libertad de establecimiento el acceso a actividades no asalariadas y su ejercicio, la constitución de empresas y sociedades con ciertas condiciones.

– En el título V (Espacio de libertad, seguridad y justicia), capítulo 1 (disposiciones generales), artículo 67, se establece:

“1. La Unión constituye un espacio de libertad, seguridad y justicia dentro del respeto de los derechos fundamentales y de los distintos sistemas y tradiciones jurídicas de los Estados miembros.

2. Garantizará la ausencia de controles de las personas en las fronteras interiores y desarrollará una política común de asilo, inmigración y control de las fronteras exteriores que esté basada en la solidaridad entre Estados miembros y sea equitativa respecto de los nacionales de terceros países. A efectos del presente título, los apátridas se asimilarán a los nacionales de terceros países.

3. La Unión se esforzará por garantizar un nivel elevado de seguridad mediante medidas de prevención de la delincuencia, el racismo y la xenofobia y de lucha en contra de ellos, medidas de coordinación y cooperación entre autoridades policiales y judiciales y otras autoridades competentes, así como mediante el reconocimiento mutuo de las resoluciones judiciales en materia penal y, si es necesario, mediante la aproximación de las legislaciones penales.

4. La Unión facilitará la tutela judicial, garantizando en especial el principio de reconocimiento mutuo de las resoluciones judiciales y extrajudiciales en materia civil.”

Así pues, la Unión Europea tiene como deber el hecho de garantizar la seguridad ciudadana y prevenir cualquier forma en la que se dé una situación de racismo, xenofobia o delincuencia y se luche contra esto, para que se garantice un espacio libre y seguro sin que se vulneren los derechos fundamentales y se facilitará la tutela judicial para poder defender los intereses de la persona perjudicada y por otro lado se garantizará la ausencia de controles de personas en las fronteras interiores y se desarrollará una política común tanto de inmigración como de asilo y control de fronteras exteriores basada en la solidaridad de los Estados miembros y sea igualitaria respecto de los nacionales de terceros países. A pesar de que en este artículo se comente lo anterior, siguen habiendo casos en los que se produce discriminación racial entre otras y no se garantiza la protección de los derechos fundamentales de dichas personas que son discriminadas y humilladas en diversas situaciones.

– En el capítulo 2 (Políticas sobre controles en las fronteras, asilo e inmigración), artículo 77, se dispone:

“1. La Unión desarrollará una política que tendrá por objetivo:

- a) garantizar la ausencia total de controles de las personas, sea cual sea su nacionalidad, cuando crucen las fronteras interiores;
- b) garantizar los controles de las personas y la vigilancia eficaz en el cruce de las fronteras exteriores;
- c) instaurar progresivamente un sistema integrado de gestión de las fronteras exteriores.

2. A efectos del apartado 1, el Parlamento Europeo y el Consejo adoptarán, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, medidas relativas a:

- a) la política común de visados y otros permisos de residencia de corta duración;
- b) los controles a los cuales se someterá a las personas que crucen las fronteras exteriores;
- c) las condiciones en las que los nacionales de terceros países podrán circular libremente por la Unión durante un corto período;
- d) cualquier medida necesaria para el establecimiento progresivo de un sistema integrado de gestión de las fronteras exteriores;
- e) la ausencia total de controles de las personas, sea cual sea su nacionalidad, cuando crucen las fronteras interiores.

3. Si resulta necesaria una acción de la Unión para facilitar el ejercicio del derecho, establecido en la letra a) del apartado 2 del artículo 20, y a menos que los Tratados hayan previsto poderes de actuación a tal efecto, el Consejo podrá establecer, con arreglo a un procedimiento legislativo especial, disposiciones relativas a los pasaportes, documentos de identidad, permisos de residencia o cualquier otro documento asimilado. El Consejo se pronunciará por unanimidad, previa consulta al Parlamento Europeo.

4. El presente artículo no afectará a la competencia de los Estados miembros respecto de la delimitación geográfica de sus fronteras, de conformidad con el Derecho internacional”.

Así pues, según lo mencionado anteriormente, hay que eliminar todos los controles de las personas cuando crucen las fronteras interiores independientemente de su nacionalidad, llevar un control de las personas que cruzan las fronteras exteriores y el Parlamento y Consejo hacerse cargo de adoptar la política común de los visados y permisos de residencia, los controles de las personas que crucen las fronteras exteriores y las condiciones en las que los nacionales de terceros países podrán circular libremente por la Unión durante un período de tiempo.

– En el artículo 78 de este mismo capítulo se dispone:

“1. La Unión desarrollará una política común en materia de asilo, protección subsidiaria y protección temporal destinada a ofrecer un estatuto apropiado a todo nacional de un tercer país que necesite protección internacional y a garantizar el respeto

del principio de no devolución. Esta política deberá ajustarse a la Convención de Ginebra de 28 de julio de 1951 y al Protocolo de 31 de enero de 1967 sobre el Estatuto de los Refugiados, así como a los demás tratados pertinentes.

2. A efectos del apartado 1, el Parlamento Europeo y el Consejo adoptarán, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, medidas relativas a un sistema europeo común de asilo que incluya:

a) un estatuto uniforme de asilo para nacionales de terceros países, válido en toda la Unión;

b) un estatuto uniforme de protección subsidiaria para los nacionales de terceros países que, sin obtener el asilo europeo, necesiten protección internacional;

c) un sistema común para la protección temporal de las personas desplazadas, en caso de afluencia masiva;

d) procedimientos comunes para conceder o retirar el estatuto uniforme de asilo o de protección subsidiaria;

e) criterios y mecanismos para determinar el Estado miembro responsable de examinar una solicitud de asilo o de protección subsidiaria;

f) normas relativas a las condiciones de acogida de los solicitantes de asilo o de protección subsidiaria;

g) la asociación y la cooperación con terceros países para gestionar los flujos de personas que solicitan asilo o una protección subsidiaria o temporal.

3. Si uno o varios Estados miembros se enfrentan a una situación de emergencia caracterizada por la afluencia repentina de nacionales de terceros países, el Consejo podrá adoptar, a propuesta de la Comisión, medidas provisionales en beneficio de los Estados miembros afectados. El Consejo se pronunciará previa consulta al Parlamento Europeo.”

Así, se deberán de seguir unas pautas en lo referente al tema del sistema europeo común de asilo y garantizar el principio de no devolución, que es la prohibición impuesta a los Estados por el Derecho Internacional de devolver o expulsar a una persona al territorio de cualquier país en el que su vida o su libertad se encuentren amenazadas, o en el que pudiera sufrir tortura, tratos inhumanos o degradantes u otras graves transgresiones de sus derechos humanos fundamentales. Esto sigue ocurriendo actualmente y se les pone más complicado e incluso se les discrimina y ponen obstáculos para obtener los papeles de residencia y nacionalidad aún teniendo la documentación necesaria y que tengan que acabar retornando a su país.

– En el título IX (Empleo), artículo 145, se menciona que: “Los Estados miembros y la Unión se esforzarán, de conformidad con el presente título, por desarrollar una

estrategia coordinada para el empleo, en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable y mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico, con vistas a lograr los objetivos definidos en el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea.” Por lo tanto, deberían de fomentar el empleo y con ello la contratación de personas con un color piel u origen racial o étnico diferente y que no se produjera la exclusión o discriminación de este colectivo como se suele producir de manera habitual tanto como en el caso de que tengan formación académica como si no la tuvieran y se les facilitara la formación necesaria mediante cursos u otras técnicas y se les introdujera en el mundo laboral y se normalizara esta situación.

– En el título X (Política social), artículo 151, se dispone:

“La Unión y los Estados miembros, teniendo presentes derechos sociales fundamentales como los que se indican en la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, y en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 1989, tendrán como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones.

A tal fin, la Unión y los Estados miembros emprenderán acciones en las que se tenga en cuenta la diversidad de las prácticas nacionales, en particular en el ámbito de las relaciones contractuales, así como la necesidad de mantener la competitividad de la economía de la Unión.

Consideran que esta evolución resultará tanto del funcionamiento del mercado interior, que favorecerá la armonización de los sistemas sociales, como de los procedimientos previstos en los Tratados y de la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas.”

Por lo tanto, se debe de impulsar el empleo para que así mejoren las condiciones laborales y de la vida y se progrese socialmente con el fin de que se logre un alto nivel de empleo y no se produzca la exclusión de las personas que tengan un color de piel u origen racial o étnico diferente y se les contrate como a cualquier persona sin ninguna distinción y siempre y cuando reúnan las condiciones adecuadas para ocupar el puesto. Para la consecución de estos objetivos del artículo 151, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en varios ámbitos entre los cuales se menciona en la letra j) la lucha contra la exclusión social, cosa que aunque lo establezca un artículo se sigue produciendo en el día a día y la situación no mejora con el paso de los años.

3.2.3 Derecho derivado

a) Directiva 2000/43/CE

El Consejo de la Unión Europea adoptó, el 29 de junio del 2000, la Directiva 2000/43/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, que garantiza ya una protección contra dichas discriminaciones en el ámbito del empleo y la ocupación.

El derecho a que las personas estén protegidas contra la discriminación y la igualdad ante la ley constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial y los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de los que son signatarios los Estados miembros.

El Parlamento Europeo ha adoptado diversas resoluciones relativas a la lucha contra el racismo en la Unión Europea.

La Unión Europea rechaza las teorías que tratan de establecer la existencia de las razas humanas. El uso, en la presente Directiva, del término "origen racial" no implica el reconocimiento de dichas teorías.

Las Directrices para el empleo de 2000 aprobadas por el Consejo Europeo de Helsinki los días 10 y 11 de diciembre de 1999 subrayan la necesidad de promover las condiciones para un mercado de trabajo que motive la integración social mediante la formulación de un conjunto de políticas dirigidas a combatir la discriminación contra grupos, como por ejemplo, las minorías étnicas.

La discriminación basada en el origen racial o étnico puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular la elevación del nivel y la calidad de vida, la consecución de un alto nivel de empleo y de protección social, la cohesión económica y social y la solidaridad, y además puede hipotecar el objetivo de desarrollar la Unión Europea como un espacio de libertad, seguridad y justicia.

El Consejo adoptó el 15 de julio de 1996 la Acción común 96/443/JAI (Justicia y Asuntos Interiores) relativa a la acción contra el racismo y la xenofobia que contiene el compromiso de los Estados miembros de garantizar una cooperación judicial efectiva en lo que respecta a las infracciones basadas en comportamientos xenófobos y racistas.

A fin de garantizar el desarrollo de sociedades tolerantes y democráticas en las que todas las personas puedan participar, independientemente de su origen racial o étnico, la actuación específica en el ámbito de la discriminación por estos motivos debe ir más lejos del acceso a la actividad por cuenta propia o ajena y abarcar ámbitos como la protección social, la educación incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria, las ventajas sociales, la oferta de bienes y servicios y el acceso a los mismos.

A tal fin, se deberá prohibir en la Comunidad cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, por motivos de origen racial o étnico en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva. Esta prohibición de discriminación será aplicable asimismo a los nacionales de terceros países, pero no se refiere a las diferencias de trato basadas en la nacionalidad y se entiende sin perjuicio de las disposiciones que regulan la entrada y la residencia de los nacionales de terceros países y su acceso al ejercicio profesional y el empleo.

Lo más importante es proteger a todas las personas físicas de toda discriminación por su origen racial o étnico. Los Estados miembros también deben proteger, de acuerdo

con sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, a las personas jurídicas en los casos en los que sean discriminadas por el origen racial o étnico de sus miembros.

La prohibición de discriminación no debe obstar al mantenimiento o la adopción de medidas concebidas para compensar o prevenir las desventajas sufridas por un grupo de personas con un origen racial o étnico determinado y dichas medidas pueden permitir la existencia de organizaciones de personas de un origen racial o étnico concreto cuando su finalidad principal sea promover las necesidades específicas de esas personas.

En ciertas circunstancias, una diferencia de trato puede estar justificada cuando una característica vinculada al origen racial o étnico constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado. Dichas circunstancias deberán figurar en la información que facilitarán los Estados miembros a la Comisión.

Las personas que hayan sido objeto de discriminación basada en el origen racial o étnico deben de contar con los medios de protección jurídica adecuados. A fin de asegurar un nivel de protección más efectivo, además se debe permitir a las asociaciones o personas jurídicas para que puedan iniciar procedimientos, con arreglo a lo que dispongan los Estados miembros, en nombre de cualquier víctima o en su apoyo, sin perjuicio de la normativa nacional de procedimiento respecto a la representación y defensa ante los tribunales.

Los Estados miembros deben fomentar el diálogo entre las diferentes organizaciones no gubernamentales y los distintos interlocutores sociales para así estudiar las diversas formas de discriminación y combatirlas.

La protección contra la discriminación basada en el origen racial o étnico se vería reforzada con la existencia de más organismos independientes en cada Estado miembro, con competencias para analizar los problemas existentes, proporcionar asistencia específica a las víctimas y estudiar las soluciones posibles.

Esta Directiva establece una serie de requisitos mínimos, reconociendo a los Estados miembros el permiso de mantener o introducir disposiciones más favorables. La aplicación de esta Directiva no debe servir para justificar un retroceso con respecto a la situación ya existente en cada Estado miembro. Los Estados miembros deben prever sanciones proporcionadas, efectivas y disuasorias aplicables en caso de que se contravengan las obligaciones impuestas por la presente Directiva.

Los Estados miembros podrán confiar la aplicación de esta Directiva a los interlocutores sociales, a petición de éstos, en lo referente a las disposiciones que entran en el ámbito de los convenios colectivos, cuando los Estados miembros tomen todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en siempre los resultados establecidos por esta Directiva.

Según el principio de subsidiariedad y el principio de proporcionalidad contemplados en el artículo 5 del Tratado CE, el objetivo de esta Directiva, consistente en garantizar un nivel elevado de protección contra la discriminación igual en los Estados miembros, no puede ser alcanzado de manera suficiente por los Estados miembros. Por consiguiente, puede lograrse mejor, debido a la dimensión y repercusión de la acción

propuesta, en el ámbito comunitario. Esta Directiva se limita a lo estrictamente necesario para alcanzar dichos objetivos y no excede de lo necesario para ese propósito.

– En el capítulo I (Disposiciones generales), artículo 1 (Objeto) se dispone el objeto que tiene esta Directiva que es: “establecer un marco para luchar contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico, con el fin de que se aplique en los Estados miembros el principio de igualdad de trato”. Por tanto, en todos los Estados debería de haber igualdad de trato y no darse ningún caso de discriminación como suele ocurrir frecuentemente.

–En el capítulo I (Disposiciones generales), artículo 2 (Concepto de discriminación), punto 1, se habla sobre lo que se considera el principio de igualdad de trato a efectos de la presente Directiva y lo define como “ la ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta, basada en el origen racial o étnico”.

En este mismo artículo, en su punto 2, se comenta sobre en que situaciones existirá discriminación directa o indirecta:

“a) existirá discriminación directa cuando, por motivos de origen racial o étnico, una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable;

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúe a personas de un origen racial o étnico concreto en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios”.

Además en el punto 3 y 4 se establece que:

“3. El acoso constituirá discriminación a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, u ofensivo. A este respecto, podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro.

4. Toda orden de discriminar a personas por motivos de su origen racial o étnico se considerará discriminación con arreglo a lo dispuesto en el apartado 1”:

Por tanto, se considerará discriminación según lo dispuesto en el apartado 1, cualquier orden de discriminar a personas por motivos de su origen étnico o racial. Y también, se habla de que el acoso constituirá discriminación según el apartado 1, cuando se lleve a cabo un comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico y tenga por objetivo crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y atentar contra la dignidad de todas las personas.

– En su capítulo I (Disposiciones generales), artículo 3 (Ámbito de aplicación) se dispone:

“1. Dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

- a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional;
- b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje, incluida la experiencia laboral práctica;
- c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;
- d) la afiliación y participación en una organización de trabajadores o de empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas;
- e) la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria;
- f) las ventajas sociales;
- g) la educación;
- h) el acceso a bienes y servicios disponibles para el público y la oferta de los mismos, incluida la vivienda.

2. La presente Directiva no afecta a la diferencia de trato por motivos de nacionalidad y se entiende sin perjuicio de las disposiciones y condiciones por las que se regulan la entrada y residencia de nacionales de terceros países y de apátridas en el territorio de los Estados miembros y de cualquier tratamiento derivado de la situación jurídica de los nacionales de terceros países y de los apátridas”.

Por tanto, dentro de los límites de competencias atribuidas a la Comunidad esta Directiva se aplicará al conjunto de personas, tanto en el sector público como privado, incluidos los organismos públicos en lo referente a las condiciones de acceso al empleo y trabajo, incluyendo el despido y remuneración, actividad por cuenta propia y ejercicio profesional, condiciones de promoción y contratación, el acceso a los niveles de orientación profesional, formación profesional, seguridad social, etc.

– En el capítulo I (Disposiciones generales), artículo 4 (Requisitos profesionales esenciales y determinantes), se dispone que: “No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el origen racial o étnico no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado”. Por lo tanto, siempre y cuando se trate de un requisito profesional de cualquier actividad profesional, cualquier diferencia de trato basada en una característica relacionada con el origen racial o étnico no tendrá carácter discriminatorio.

– En capítulo I (Disposiciones generales), artículo 5 (Acción positiva) se comenta que para asegurar la igualdad en la práctica, el principio de igualdad de trato no impedirá que cualquier Estado miembro pueda mantener o adoptar nuevas medidas específicas para compensar y también prevenir las desventajas que afecten a personas de un origen racial o étnico específico. Por otro lado, en el artículo 6 (Requisitos mínimos), se establece que:

“1. Los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en la presente Directiva.

2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo para reducir el nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por los Estados miembros en los ámbitos cubiertos por la misma”.

Por lo tanto, los Estados miembros podrán establecer adicionalmente disposiciones más favorables para proteger el principio de igualdad de trato y también que esta Directiva no constituirá ningún motivo para reducir el nivel de protección contra la discriminación.

– En el capítulo II (Recursos y cumplimiento), artículo 7 (Defensa de derechos), se comenta sobre que el conjunto de Estados miembros tendrán que velar por la existencia de procedimientos administrativos y judiciales, cuando lo consideren, procedimientos de conciliación, para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas con arreglo a la presente Directiva, para las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación del principio de igualdad de trato, incluso tras la conclusión de la relación en la que se ha producido la discriminación. En el artículo 9 (Protección contra las represalias), se habla sobre que todos los Estados miembros deberán adoptar en sus ordenamientos jurídicos las medidas que sean necesarias para así proteger a las personas contra cualquier trato hostil o consecuencia negativa que pueda producirse como una reacción ante una reclamación o procedimiento destinado a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato. Así, las personas que por su color de piel u origen racial o étnico, sufran algún trato adverso o consecuencia negativa, serán los Estados miembros los que adoptarán en sus ordenamientos jurídicos las medidas necesarias para proteger a las personas.

– En el capítulo II (Recursos y cumplimiento), artículo 11 (Diálogo social), se dispone, en su punto 1, que con arreglo a las prácticas y tradiciones, los Estados miembros, tendrán que adoptar las medidas necesarias para así fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales, promover la igualdad mediante códigos de conducta, convenios colectivos, control de las prácticas en el lugar de trabajo, investigación o intercambio de experiencias y buenas prácticas. Además, en su punto 2 se establece que los Estados miembros fomentarán entre trabajadores y empresarios, sin perjuicio de su autonomía, siempre que sea coherente con sus prácticas y tradiciones nacionales, la celebración de convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 3 que entren dentro de las competencias de la negociación colectiva. Estos convenios respetarán los requisitos mínimos establecidos en la presente Directiva y las correspondientes medidas nacionales de desarrollo”.

– Por último, en su capítulo IV (Disposiciones finales), artículo 15 (Sanciones), establece que los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables en caso de que se incumplan las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva y adoptarán las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento.

Dichas sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima y serán proporcionadas, efectivas y disuasorias.

b) Directiva 2000/78/CE

El Consejo de la Unión Europea adoptó, el 27 de noviembre del 2000, la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

– En el capítulo I (Disposiciones generales), artículo 1 (Objeto) se dispone el objeto que tiene esta Directiva que es: “establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”.

–En el capítulo I (Disposiciones generales), artículo 2 (Concepto de discriminación), punto 1, se habla sobre lo que se considera el principio de igualdad de trato a efectos de la presente Directiva y lo define como “ la ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta, basada en el origen racial o étnico”.

En este mismo artículo, en su punto 2, se comenta sobre en que situaciones existirá discriminación directa o indirecta:

“a) existirá discriminación directa cuando, por motivos de origen racial o étnico, una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable;

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, origen racial o étnico determinado, respecto de otras personas, salvo que:

i) dicho criterio, disposición o práctica pueda justificarse de manera objetiva con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que

ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica.

Además en el punto 3 y 4 se establece que:

“3. El acoso constituirá discriminación a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, u ofensivo. A este respecto, podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro.

4. Toda orden de discriminar a personas por motivos de su origen racial o étnico se considerará discriminación con arreglo a lo dispuesto en el apartado 1”:

Por tanto, se considerará discriminación según lo dispuesto en el apartado 1, cualquier orden de discriminar a personas por motivos de su origen étnico o racial. Y también, se habla de que el acoso constituirá discriminación según el apartado 1, cuando se lleve a cabo un comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico y tenga por objetivo crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y atentar contra la dignidad de todas las personas.

– En su capítulo I (Disposiciones generales), artículo 3 (Ámbito de aplicación) se dispone:

“1. Dentro del límite de las competencias atribuidas a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

- a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción;
- b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje, incluida la experiencia laboral práctica;
- c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;
- d) la afiliación y participación en una organización de trabajadores o de empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas;

2. La presente Directiva no afecta a la diferencia de trato por motivos de nacionalidad y se entiende sin perjuicio de las disposiciones y condiciones por las que se regulan la entrada y residencia de nacionales de terceros países y de apátridas en el territorio de los Estados miembros y de cualquier trato derivado de la situación jurídica de los nacionales de terceros países y de los apátridas”.

Por tanto, dentro de los límites de competencias atribuidas a la Comunidad esta Directiva se aplicará al conjunto de personas, tanto en el sector público como privado, incluidos los organismos públicos en lo referente a las condiciones de acceso al empleo y trabajo, incluyendo el despido y remuneración, actividad por cuenta propia y ejercicio profesional, condiciones de promoción y contratación, el acceso a los niveles de orientación profesional, formación profesional, seguridad social, etc.

– En el capítulo I (Disposiciones generales), artículo 4 (Requisitos profesionales), se dispone que: “No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el origen racial o étnico no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en

que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado”. Por lo tanto, siempre y cuando se trate de un requisito profesional de cualquier actividad profesional, cualquier diferencia de trato basada en una característica relacionada con el origen racial o étnico no tendrá carácter discriminatorio.

– En capítulo I (Disposiciones generales), en el artículo 7 (Acción positiva y medidas específicas) se habla sobre que con el fin de asegurar la igualdad en la vida profesional, el principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro adopte o conserve medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1. Por otro lado, en el artículo 8 (Requisitos mínimos) se comenta que los Estados miembros podrán adoptar o conservar disposiciones que resulten más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en la presente Directiva y que esta Directiva no constituirá ningún motivo para reducir el nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por los Estados miembros en los ámbitos cubiertos por la misma.

– En el capítulo II (Recursos y cumplimiento), en el artículo 9 (Defensa de derechos) se establece que: “Los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos judiciales o administrativos, e incluso, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas mediante la presente Directiva para todas las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación, en lo que a ellas se refiere, del principio de igualdad de trato, incluso tras la conclusión de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación”. Por tanto, cuando se dé una situación en la cual las personas se vean perjudicadas por la no aplicación del principio de igualdad de trato, incluso tras la conclusión de la relación en la que se haya producido discriminación, los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos administrativos o judiciales cuando lo consideren oportuno y procedimientos de conciliación para que se exija el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Directiva.

– En su capítulo II (Recursos y cumplimiento), artículo 13 (Diálogo social), se comenta que todos los Estados miembros, adoptarán medidas adecuadas con arreglo a sus prácticas nacionales y tradiciones, para así impulsar el diálogo entre los diferentes interlocutores sociales, con el fin de promover la igualdad de trato, incluyendo el control de las prácticas en el lugar de trabajo, códigos de conducta, convenios colectivos y mediante el intercambio de experiencias y la investigación y buenas prácticas

– En el capítulo IV (Disposiciones finales), en el artículo 15 (Cumplimiento), se dispone que:

“Los Estados miembros adoptarán las medidas que resulten necesarias para velar por que:

- a) se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato;
- b) se declaren o puedan declararse nulas e inválidas o se modifiquen todas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los contratos o convenios colectivos, en los reglamentos internos de las empresas o en los estatutos de las profesiones independientes y de las organizaciones sindicales y empresariales”.

Por tanto, los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que se supriman todas aquellas disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato o que se anulen o invaliden aquellas disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que consten en los convenios colectivos y contratos, en los estatutos profesionales independientes, en los reglamentos internos de las empresas y organizaciones empresariales y sindicales.

–Por último, en su capítulo IV (Disposiciones finales), en el artículo 17 (Sanciones), se habla sobre que todos los Estados miembros deben de establecer el régimen de sanciones aplicables en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva y adoptarán las medidas necesarias para asegurar y garantizar su cumplimiento. Estas sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima, tendrán que ser proporcionadas, efectivas y disuasorias.

3.3 Régimen Jurídico en España

Aunque la legislación sobre la discriminación racial en el estado español es muy escasa, podemos decir que sí existen algunas leyes en las cuales se menciona, pero aún así por mucho que conste por escrito y se intente luchar contra ella, este tipo de discriminación suele estar “escondida” y aunque en esta sociedad se siga llevando a cabo, no se suele hablar del problema y no se suele hacer visibilización, lo cual hace que se siga teniendo este problema incluso empeore, no solo por la gente que pertenece a la época más antigua sino en cuestión de educación y respeto por los valores como persona que en estos tiempos cada vez se van inculcando menos y lo que lleva no solo a que ocurra este tipo de discriminación, sino también gran parte de situaciones sociales desfavorables, que no es que pudieran desaparecer por completo pero al menos mejorar con el paso de los años pero aún siguen produciéndose tales como la xenofobia, violencia sexual, etc. Esto, nos lleva a pensar, que debería de haber más legislación en cualquier ámbito que resulte una violación de los derechos fundamentales de las personas y ser más restrictivos y que se condenase estas conductas más duramente.

A continuación, se enumera una serie de leyes en las cuales se aborda el tema de la discriminación racial.

3.3.1. Constitución Española de 1978

Cuando se habla de una mejora real de los derechos de las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente en el ordenamiento jurídico español, es de gran relevancia hacer mención a la Constitución Española de 1978. En particular, al artículo 14 de la misma que dispone la igualdad de todos los españoles ante la ley, “sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Es en este artículo donde se menciona la palabra “raza” como circunstancia por la que puede tener lugar ningún tipo de discriminación.

Dentro de la Constitución Española de 1978 encontramos algunos artículos que tienen por finalidad promover una sociedad más integradora y cohesionada en materia

relacionada con tolerancia y discriminación frente a las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente, entre otros colectivos diferentes que también son vulnerables dentro de la sociedad. Por un lado, cabe citar el artículo 9.2, que establece el deber de los diferentes poderes públicos de “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivos; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. Y por otro lado, el artículo 10 de la Constitución que establece la inviolabilidad de la dignidad de la persona, de sus derechos y del libre desarrollo de la personalidad.

Pero lo que ha supuesto un avance importante en su momento, a día de hoy parece que no es suficiente. Las personas que por su color de piel u origen racial o étnico diferente y los organismos que luchan por una igualdad real y efectiva dentro de la sociedad española consideran que, aunque existan normas aprobadas, estamos ante una coyuntura en la cual la implementación de estos artículos se ha visto paralizada o es escasa en la gran mayoría de las Comunidades autónomas del estado español. Todavía existen muchos prejuicios dentro de los ámbitos de la sociedad más conservadores que complican que puedan llevarse a cabo nuevas medidas de integración en las diferentes esferas que constituyen la vida del ciudadano como el trabajo o la educación. Como críticas a los artículos de la Constitución española de 1978, cabe destacar los siguientes:

- Artículo 9: Aunque corresponde a los poderes públicos fomentar que la libertad e igualdad del individuo sea real y efectiva, las políticas para garantizar la igualdad real de las personas que por su color de piel u origen racial o étnico diferente sigue dependiendo de la ideología dominante en cada administración. Esto nos conduce a conflictos y enfrentamientos políticos que no benefician al ciudadano, además de una disparidad entre las Comunidades autónomas.

- Artículo 10: Sigue aún sin poderse hacer efectivo el libre desarrollo de la personalidad y la dignidad de la persona que se establece en este artículo. Actualmente, siguen produciéndose casos de insultos, agresiones y vejaciones en los diferentes ámbitos de la sociedad que siguen discriminando de forma directa e indirecta a las personas que tienen un color u origen racial o étnico diferente.

3.3.2 Normativa genérica en materia de igualdad y no discriminación

a) Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social busca conseguir la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, haciendo mención específica a la discriminación por razón de origen racial o étnico de las personas.

– En su título I (Normas tributarias), su capítulo III (Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato), sección 1ª (Disposiciones Generales), artículo 27 (Objeto y ámbito de aplicación), apartado 1, se expone como objetivo principal el de “establecer

medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en los términos que en cada una de sus secciones se establece”. Y en su apartado 2 de dicho artículo se especifica que “este capítulo será de aplicación a todas las personas, tanto en el sector público como en el sector privado”. En el artículo 28, apartado a de esta ley , comprobamos que efectivamente en la definición de igualdad de trato viene recogida la discriminación por razón de origen racial o étnico del individuo:

-Artículo 28 (Definiciones), punto 1 se establece que se entenderá por:

“a) Principio de igualdad de trato: la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.”

También, en dicho artículo encontramos definida lo que es la discriminación directa (apartado b), indirecta (apartado c) y el acoso (apartado d), en los cuales se incluye las situaciones en las que se discrimina por razón de origen racial o étnico y esto es considerado como acto discriminatorio:

“b) Discriminación directa: cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

c) Discriminación indirecta: cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

d) Acoso: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

2. Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará en todo caso discriminación.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios”.

– En su título I (Normas tributarias), capítulo III (Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato), sección 2ª (Medidas en Materia de Igualdad de Trato y no Discriminación por el Origen Racial o Étnico de las Personas) se comenta sobre la discriminación por razón del origen racial o étnico en :

- Artículo 29 (Ámbito de aplicación de la Sección 2ª), punto uno, se comenta el objetivo de esta sección 2ª que sería que haya igualdad de trato y no se produzca

discriminación racial en cualquiera de sus ámbitos y se lleve a cabo de manera efectiva: “establecer medidas para que el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón del origen racial o étnico de las personas sea real y efectivo en la educación, la sanidad, las prestaciones y los servicios sociales, la vivienda y, en general, la oferta y el acceso a cualesquiera bienes y servicios.

El principio de igualdad de trato y no discriminación por razón del origen racial o étnico de las personas en el acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional ocupacional y continua se regirá por lo establecido en la sección 3.^a de este capítulo”.

También en este artículo en su punto 2 se dispone que el principio de igualdad de trato “supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico de las personas”. Por tanto, se puede decir que cualquier tipo de discriminación por razón de raza estaría incumpliendo este principio.

– Artículo 30 (Medidas de acción positiva en relación con el origen racial o étnico) se habla sobre la posibilidad de adoptar medidas concretas que favorezcan a ciertos colectivos y así equilibrar su situación por razón de raza y las desventajas que puedan tener: “Para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de origen racial o étnico, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o se adopten medidas específicas a favor de determinados colectivos destinadas a prevenir o compensar las desventajas que les afecten por razón de su origen racial o étnico”.

– Artículo 31 (Legitimación de las personas jurídicas en relación con el origen racial o étnico) se dispone que “Las personas jurídicas que estén legalmente habilitadas para la defensa de los derechos e intereses legítimos colectivos podrán actuar en los procesos judiciales en nombre del demandante que así lo autorice con la finalidad de hacer efectivo el principio de igualdad de trato de las personas por su origen racial o étnico”.

– Artículo 32 (Carga de la prueba en la relación con el origen racial o étnico) se dispone lo siguiente: “En aquellos procesos del orden jurisdiccional civil y del orden jurisdiccional contencioso-administrativo en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón del origen racial o étnico de las personas, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

– Artículo 33 (Creación del Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico), punto 1, se comenta sobre la creación del Consejo y que proteja a las personas por su origen racial o étnico en todos los ámbitos: “Se crea el Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico en la educación, la sanidad, las prestaciones y los servicios sociales, la vivienda y, en general, la oferta y el acceso a cualesquiera bienes y servicios, así como el acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional ocupacional y continua.

El consejo se configura como un órgano colegiado de los previstos en el apartado 2 del artículo 22 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y estará adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.”

En este mismo artículo, en el punto 2, se establecen las competencias que tendrá este Consejo, en su punto 3, se menciona quienes formarán parte del Consejo y en su punto 4 y 5 sobre cómo se regulará la composición y funcionamiento de este Consejo:

“2. El Consejo a que se refiere el apartado anterior tendrá las siguientes competencias:

a) Prestar asistencia a las víctimas de discriminación por su origen racial o étnico a la hora de tramitar sus reclamaciones.

b) Realizar estudios y publicar informes sobre la discriminación de las personas por el origen racial o étnico.

c) Promover medidas que contribuyan a eliminar la discriminación de las personas por el origen racial o étnico, formulando, en su caso, recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación.

3. Formarán parte del Consejo los Ministerios con competencias en las materias a que se refiere el apartado 1. Asimismo, deberá asegurarse la participación de las comunidades autónomas, de las entidades locales, de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como de otras organizaciones que representen intereses relacionados con el origen racial o étnico de las personas.

4. La composición y funcionamiento del Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico se regulará mediante real decreto, que será aprobado por el Consejo de Ministros en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de esta ley.

5. El Instituto de Migraciones y Servicios Sociales prestará al Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico el apoyo necesario para el desempeño de sus funciones.

6. Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de las competencias del Defensor del Pueblo establecidas por la Ley Orgánica 3/1981, de 6 de abril.

El Defensor del Pueblo podrá establecer con el Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico los mecanismos de cooperación y colaboración que se consideren oportunos.”

– En su título I (Normas tributarias), capítulo III (Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato), sección 3ª (Medidas en Materia de Igualdad de Trato y no Discriminación en el Trabajo) se comenta sobre la discriminación por razón del origen racial o étnico:

– Artículo 34 (Ámbito de aplicación de la Sección 3ª), punto 1 y 2, se habla sobre el conjunto de medidas que hay que llevar a cabo para que el principio de igualdad de trato y no discriminación sea real y efectivo y no se lleve a cabo en el trabajo: “1. Esta sección

tiene por objeto establecer medidas para que el principio de igualdad de trato y no discriminación sea real y efectivo en el acceso al empleo, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional ocupacional y continua, así como en el acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional y la incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.”

Por otro lado en dicho artículo también se dispone que no será considerado discriminación cualquier diferencia de trato que sea tenido en cuenta como un requisito fundamental para llevar a cabo la actividad profesional: “ Las diferencias de trato basadas en una característica relacionada con cualquiera de las causas a que se refiere el párrafo anterior no supondrán discriminación cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.”

– Artículo 35 (Medidas de acción positiva) se establece que “Para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o se adopten medidas específicas a favor de determinados colectivos destinadas a prevenir o compensar las desventajas que les afecten relativas a las materias incluidas en el ámbito de aplicación de esta sección.”

– Artículo 36 (Carga de la prueba) se dispone que “En aquellos procesos del orden jurisdiccional civil y del orden jurisdiccional contencioso-administrativo en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de las personas respecto de las materias incluidas en el ámbito de aplicación de esta sección, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

– Artículo 37 “Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo establece en el párrafo c) del apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores lo siguiente:

«c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”.

Por tanto, cualquier trabajador no puede ser discriminado una vez haya sido contratado de manera directa o indirecta por motivos de origen racial o étnico entre otras dentro del Estado español.

También, en el párrafo e) del apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se dispone :

“e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

Por otro lado, en el apartado 2 del artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se comenta lo siguiente:

“Se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos. El servicio público de empleo podrá autorizar, en las condiciones que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración y previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de Empleo, la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados. Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”.

Por tanto, se permite la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos y estas deberán de garantizar la igualdad de acceso al empleo sin que se produjera ningún tipo de discriminación por motivos de origen racial o étnico.

Por consiguiente, encontramos en el apartado 1 del artículo 17 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se establece que:

“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.

Entonces se puede decir, que los actos que por parte del empresario tengan discriminaciones directas o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo serán nulos, también la jornada, retribuciones y otros

requisitos de trabajo por razón de origen racial o étnico y también será nula cualquier decisión que implique para el trabajador un trato desfavorable.

Y por último, en el párrafo g) en el apartado 2 del artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se dispone:

“El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.

Por tanto, también se considerará discriminación el acoso tanto al empresario como a los empleados de la empresa por razón de origen racial o étnico.

– Artículo 39 (Modificaciones de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional), en su párrafo c) del apartado 1 del artículo 3 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, se dispone lo siguiente:

“La igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”.

Así pues, siempre que el trabajador esté apto para desempeñar el trabajo o empleo y haya igualdad de trato y se cumpla el principio de no discriminación directa o indirecta.

– Artículo 40 (Modificaciones del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril).

– En su artículo 96 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral se dispone lo siguiente:

“En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

Por lo tanto el demandado deberá de aportar toda documentación necesaria para así justificar de manera objetiva los indicios que se hayan producido por discriminación por razón de origen racial o étnico al afectado.

– Artículo 41 (Modificaciones del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto).

– En su apartado 12 del artículo 8 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social se establece que:

“Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.

–En su apartado 13 bis al artículo 8 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social se establece que:

“El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.

En su apartado 2 del artículo 16 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social queda redactado lo siguiente:

“Establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado”.

– Artículo 42. Fomento de la igualdad en la negociación colectiva.

“Los convenios colectivos podrán incluir medidas dirigidas a combatir todo tipo de discriminación en el trabajo, a favorecer la igualdad de oportunidades y a prevenir el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

Así pues, este artículo pretende que los convenios colectivos incluyan medidas para luchar contra la discriminación laboral y que haya igualdad para todos los trabajadores y no se produzca ninguna situación de acoso por razón de origen racial o étnico entre otros.

– En su título III (Del personal al servicio de las Administraciones Públicas), capítulo I (Personal funcionario y estatutario), sección 1ª (Normas Generales) se comenta sobre la discriminación por razón del origen racial o étnico en:

– Artículo 50. Modificación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública.

Se modifican los siguientes preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública que establece:

“Uno. Se modifica el párrafo b) del apartado 1 del artículo 15, de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, que queda redactado en siguientes términos:

“b) Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral”.

Dos. Se modifica la redacción del artículo 16 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en los siguientes términos:

“Artículo 16.

Las comunidades autónomas y la Administración local formarán también la relación de los puestos de trabajo existentes en su organización, que deberá incluir, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño. Estas relaciones de puestos serán públicas”.

Tres. Se modifican los apartados 1, 2 y 3 del artículo 22 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública que quedan redactados de la siguiente manera:

Apartado 1.

Se modifica el primer párrafo del apartado 1 del artículo 22, que queda redactado de la siguiente manera:

“Las Administraciones públicas facilitarán la promoción interna consistente en el ascenso desde cuerpos o escalas de un grupo de titulación a otros del inmediato superior. Los funcionarios deberán para ello poseer la titulación exigida para el ingreso en los últimos, haber prestado servicios efectivos, durante al menos dos años, como funcionario de carrera en cuerpos o escalas del grupo de titulación inmediatamente inferior al del cuerpo o escala al que pretendan acceder, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezca el Ministerio de Administraciones Públicas o el órgano competente de las demás Administraciones públicas”.

El resto del apartado continúa con la misma redacción.

Apartado 2.

Se modifica el primer párrafo del apartado 2 del artículo 22, que queda redactado de la siguiente manera:

“A propuesta del Ministro de Administraciones Públicas, el Gobierno podrá determinar los cuerpos y escalas de la Administración del Estado a los que podrán acceder los funcionarios pertenecientes a otros de su mismo grupo siempre que desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico, se deriven ventajas para la gestión de los servicios, se encuentren en posesión de la titulación requerida, hayan prestado servicios efectivos durante al menos dos años como funcionarios de carrera en cuerpos o escalas del mismo grupo de titulación al del cuerpo o escala al que pretendan acceder y superen las correspondientes pruebas”.

El resto del apartado continúa con la misma redacción.

Apartado 3.

Se modifica el apartado 3 del artículo 22 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública que queda redactado de la siguiente manera:

“A propuesta del Ministro de Administraciones Públicas, el Gobierno podrá determinar los cuerpos y escalas de funcionarios a los que podrá acceder el personal laboral de los grupos y categorías profesionales equivalentes al grupo de titulación correspondiente al cuerpo o escala al que se pretende acceder, siempre que desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico, se deriven ventajas para la gestión de los servicios, se encuentren en posesión de la titulación requerida, hayan prestado servicios efectivos durante al menos dos años como personal laboral fijo en categorías del grupo profesional a que pertenezcan o en categorías de otro grupo profesional para cuyo acceso se exija el mismo nivel de titulación y superen las correspondientes pruebas”.

Cuatro. Se añade un último párrafo al apartado 3 del artículo 29 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, con la siguiente redacción:

“No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se computará a efectos de trienios, el período de prestación de servicios en organismos o entidades del sector público, con la excepción de los prestados en sociedades mercantiles en cuyo capital sea mayoritaria la participación directa o indirecta de las Administraciones públicas”.

El resto del apartado continúa con la misma redacción.

Cinco. Se modifica el párrafo g) del apartado 1 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, que queda redactado de la siguiente manera:

“El funcionario que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano que requiera especial dedicación, o a un disminuido psíquico o físico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Reglamentariamente se determinará la disminución de jornada de trabajo y la reducción de las retribuciones que correspondan a dicha reducción de jornada”.

El resto del apartado continúa con la misma redacción.

Seis. El párrafo b) del apartado 1 del artículo 31 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública queda redactado de la siguiente forma:

“b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual”.

Por tanto como hemos podido leer anteriormente, si se posee el título adecuado para desempeñar el cargo de funcionario y se aprueba la oposición necesaria, no debería producirse ninguna actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico. Y se puede ver, que en España no hay muchos funcionarios que pertenezcan a una raza diferente por lo tanto se concluye que existe este tipo de discriminación en el sector público español de lo que hablaremos más adelante.

– Artículo 51. Modificaciones del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero.

Se modifican los siguientes preceptos del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado aprobado por Real Decreto 315/1964, de 7 de febrero.

Uno. El párrafo segundo del apartado 1 del artículo 63 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado se menciona así:

“Asimismo, los funcionarios tendrán derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

Entonces podemos decir, que todos los funcionarios tienen el derecho a ser respetados, tener respeto de su intimidad y dignidad además a ofrecerles protección ante cualquier conducta que suponga una agresión u ofensa tanto verbal como física o acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicción.

b) Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, fue publicada en el BOE en fecha 13 de julio de 2022 y entró en vigor el pasado 14 de julio de 2022.

El objetivo de esta nueva ley es erradicar y prevenir cualquier forma de discriminación y proteger de forma efectiva a las víctimas en cualquiera de los ámbitos de la sociedad: cultural, educativo, sanitario, inmobiliario y también laboral, intentando combinar el enfoque preventivo con el enfoque reparador, el cual tiene también un sentido formativo y de prevención general. También, para garantizar la tutela del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, esta ley, establece un conjunto de procedimientos cuya efectividad permiten la tutela y reparación en toda su integridad de este derecho, mediante el establecimiento de un régimen de sanciones e infracciones proporcionado y razonable, que permite una compensación real a las víctimas de discriminación.

Según la exposición de motivos de la Ley, se trata de trasponer de manera más adecuada los fines y objetivos de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, así como incorporar cierta jurisprudencia constitucional sobre el artículo 14 de la Constitución Española (CE).

Las novedades más importantes en materia de trabajo por cuenta ajena, siguiendo la pauta normativa de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, son las siguientes:

– Ampliación de los supuestos de discriminación

Si bien hasta la fecha el legislador se había centrado en materia de discriminación laboral en la perspectiva de género, con esta nueva Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación el legislador amplía claramente el foco hacia todo tipo de discriminación con base en cualquier variable. De este modo:

- Se introduce expresamente la enfermedad o condición de salud, el estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos como posibles causas de discriminación, además de otros factores como la edad, la expresión de género, la lengua o la situación socioeconómica, manteniendo la cláusula de cierre del art. 14 CE (“cualquier otra circunstancia personal o social”).
- Se regulan nuevos tipos de discriminación como la discriminación por error, la discriminación múltiple y la interseccional y se incorporan, como conductas discriminatorias en sí mismas, la inducción⁶⁶, la orden o la instrucción de discriminar.

El artículo 14 de la Constitución de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, citando como motivos especialmente rechazables la raza, el

⁶⁶ La inducción es el término referente a toda aquella orden o instrucción de discriminar.

nacimiento, el sexo, la religión u opinión, y prohibiendo la discriminación debida a cualquier otra circunstancia social o personal. Además, el apartado segundo del artículo 9 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. Así, la no discriminación se constituye como un complemento del derecho a la igualdad y como garantía del disfrute de los derechos fundamentales y libertades públicas. Su vinculación inmediata con la dignidad de la persona, uno de los fundamentos, según el artículo 10 de la Constitución, del orden político y de la paz social, expresa además el carácter necesario de la igualdad como elemento esencial para la construcción de una sociedad cada día más justa.

Esta ley tiene la vocación de convertirse en el mínimo normativo común que contenga las definiciones principales del derecho antidiscriminatorio español y también, albergue sus garantías básicas, conscientes de que, en su estado actual, la dificultad de la lucha contra la discriminación no se halla tanto en el reconocimiento del problema como en la protección real y efectiva de las víctimas. En conclusión no es una Ley más de derechos sociales sino, sobre todo, de derecho antidiscriminatorio específico, que viene para así dar cobertura a las discriminaciones que existen y a las que están por venir, ya que los desafíos de la igualdad cambian con la sociedad y, por consiguiente, también deberán hacerlo en el futuro las respuestas debidas.

La evolución de nuestra sociedad exige una respuesta más eficaz y amplia para abordar los desafíos que tiene por delante en materia de ciudadanía, inclusión y disfrute de derechos humanos y libertades fundamentales, sin discriminación. En España se ha vivido con éxito un proceso de apertura y respeto de la pluralidad y diversidad, que ha llevado a un reconocimiento legal de derechos de la ciudadanía y es por eso necesario, disponer de una herramienta que permita de manera efectiva que puedan disfrutar de estos todas las personas, con independencia de cualquier circunstancia personal o social. Asimismo, este proceso de apertura, de la mano del desarrollo social y económico, ha dado lugar a una diversificación mayor de la ciudadanía, cuya convivencia y cohesión tiene que garantizarse a través del reconocimiento de los derechos fundamentales, la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad, que, tal y como reconoce el artículo 10 de la Constitución, son fundamentos de la paz social y del orden público.

– En el título preliminar, artículo 1 (Objeto de la ley), se establece el objeto de esta ley que sería el de respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución y promover y garantizar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Por lo tanto, se debería de garantizar el derecho de igualdad de trato y no discriminación, para que así no se produjera ningún tipo de conflicto en la sociedad actual en España y respetarse entre los ciudadan@s, cosa que no ocurre, ya que en algunos momentos se siguen dando casos de discriminación en la sociedad y no se avanza con estas situaciones.

– En el título preliminar, artículo 2 (Ámbito subjetivo de aplicación), punto 1, se dispone lo siguiente: “Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua,

situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Así pues, no se debería de producir ningún tipo de discriminación por nacionalidad, residencia legal, raza, etnia o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, ya que toda persona tiene el derecho a la igualdad de trato y no discriminación y tendríamos que respetarnos los unos a los otros, cosa que no ocurre y por eso se dan conflictos en la sociedad actual. Por otro lado, en el artículo 3 (Ámbito objetivo de aplicación), se comenta en qué ámbitos se aplicará esta ley y son:

- a) Empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, que comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo.
- b) Acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público.
- c) Afiliación y participación en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico.
- d) Educación.
- e) Sanidad.
- f) Transporte.
- g) Cultura.
- h) Seguridad ciudadana.
- i) Administración de Justicia.
- j) La protección social, las prestaciones y los servicios sociales.
- k) Acceso, oferta y suministro de bienes y servicios a disposición del público, incluida la vivienda, que se ofrezcan fuera del ámbito de la vida privada y familiar.
- l) Acceso y permanencia en establecimientos o espacios abiertos al público, así como el uso de la vía pública y estancia en la misma.
- m) Publicidad, medios de comunicación y servicios de la sociedad de la información.
- n) Internet, redes sociales y aplicaciones móviles.
- ñ) Actividades deportivas, de acuerdo con la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
- o) Inteligencia Artificial y gestión masiva de datos, así como otras esferas de análoga significación”.

– En el título I (Derecho a la igualdad de trato y no discriminación), capítulo I (Disposiciones generales), artículo 4 (Derecho a la igualdad de trato y no discriminación), punto 1 y 2, se establece:

“1. El derecho protegido por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este

derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.

2. No se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla”.

Así pues, queda prohibido cualquier acto o conducta que atente contra el derecho a la igualdad y no discriminación, ya que todas las personas tienen el derecho de vivir en igualdad y respeto, sin que se produzca ningún trato discriminatorio y desigual en la sociedad, ya que todos somos iguales y no debería de hacerse ninguna distinción por cualquier circunstancia personal o social.

– En el capítulo II (El derecho a la igualdad de trato y no discriminación en determinados ámbitos de la vida política, económica, cultural y social), artículo 9 (Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena), en su punto 1 y 2 se establece:

“1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

2. Se entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, público o privado, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta por razón de las causas previstas en esta ley”.

Por lo tanto, en el empleo por cuenta ajena tanto público como privado, no se podrán establecer limitaciones, exclusiones o segregaciones por las causas previstas; se incluyen también los criterios de selección, promoción profesional, retribución, jornada y condiciones de trabajo, etc. Así, no se debería de producir en ningún caso discriminación por razón de raza o etnia en esta clase de empleo tal como se dispone en esta ley, pero igualmente se siguen produciendo situaciones discriminatorias.

– En el capítulo II (El derecho a la igualdad de trato y no discriminación en determinados ámbitos de la vida política, económica, cultural y social), artículo 11 (Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo por cuenta propia), se dispone:

“1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por las causas previstas en esta ley en el acceso al ejercicio y en el desarrollo de una actividad por cuenta propia.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior será igualmente de aplicación a los pactos establecidos individualmente entre el trabajador autónomo y el cliente para el que desarrolle su actividad profesional, así como a los acuerdos de interés profesional concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad”.

Así, tal como se dispone en esta ley, en el trabajo por cuenta propia tampoco se podrán establecer limitaciones, exclusiones o segregaciones por las causas previstas tanto en el acceso al ejercicio como en el desarrollo de una actividad por cuenta propia. Este artículo también comenta que serán de aplicación a los pactos establecidos individualmente entre el trabajador autónomo y el cliente para el que desarrolle su actividad profesional, así como entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad. Por tanto, no debería de producirse discriminación alguna de cualquier forma por razón de raza o etnia para aquel trabajador que tenga un color de piel u origen racial o étnico diferente por parte del cliente para el que va a desarrollar su actividad profesional.

– En el título II (Defensa y promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación), capítulo I (Garantías del derecho a la igualdad de trato y no discriminación), artículo 25 (Medidas de protección y reparación frente a la discriminación) se comenta, en su punto 1 y 2, que la protección frente a la discriminación obliga a la adopción de medidas preventivas, la aplicación de métodos instrumentos suficientes para su detección y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias y que el incumplimiento de estas obligaciones darán lugar a responsabilidades administrativas, así como, civiles y penales por daños que puedan derivarse, y podrán incluir tanto la restitución como la indemnización, hasta lograr la reparación plena y efectiva para las víctimas. Por otro lado, en su punto 3 se dispone, que ante cualquier incidente discriminatorio, las autoridades encargadas de hacer cumplir esta ley tomarán las medidas oportunas para así garantizar que los hechos no vuelvan a repetirse, especialmente en los casos en los que el agente discriminador sea una administración pública.

— Por último, en el capítulo II (Promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación y medidas de acción positiva), artículo 33 (Promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación) se establece que:

“1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas de acción positiva por razón de las causas establecidas en esta ley e impulsarán políticas de fomento de la igualdad de trato y no discriminación real y efectiva en las relaciones entre particulares”.

Así, se ha de fomentar la igualdad de trato y no discriminación real y efectiva en las relaciones entre particulares y los poderes públicos deberán de adoptar medidas de acción positiva por razón de las causas establecidas. No debería de producirse por tanto ninguna situación de discriminación y se tendría que fomentar las acciones que sean necesarias para mejorar la situación con el paso de los años.

c) Colectivos vulnerables por razón de raza (casos especiales):

Real Decreto 891/2005, de 22 de julio, por el que se crea y regula el Consejo Estatal del Pueblo Gitano

La creación del Consejo Estatal del Pueblo Gitano ha sido impulsada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como un órgano consultivo y colegiado, para formalizar la colaboración y participación de las organizaciones relacionadas con la población gitana en el área de bienestar social. Este nuevo órgano consultivo pretende ser un espacio de coordinación y reflexión entre los diferentes actores sociales, organizaciones no gubernamentales del movimiento asociativo gitano y la Administración General del Estado, y tiene, también, como finalidad recoger las demandas, aspiraciones y propuestas dirigidas a la promoción integral de las gitanas y gitanos y asesorar en la planificación de las actuaciones propuestas por la Administración.

Uno de los principios rectores del Consejo es lograr la convivencia armónica entre las distintas culturas y grupos que conforman nuestra sociedad, proponiendo medidas de actuación que permitan desarrollar actitudes que la enriquezcan en su diversidad. Asimismo, el Consejo velará por la igualdad de oportunidades, la igualdad de género, la igualdad de trato y la no discriminación de la población gitana.

– En su artículo 1 (Creación y adscripción), se regula la creación de este Consejo Estatal del Pueblo Gitano como “un órgano colegiado de participación y asesoramiento en las políticas públicas, generales y específicas, que redunden en el desarrollo integral de la población gitana en España” y sobre que este Consejo se adscribe al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad.

– En su artículo 2 (Naturaleza y fines), se establece que este Consejo es el órgano colegiado interministerial de carácter asesor y consultivo, en el que se institucionaliza la cooperación y colaboración del movimiento asociativo gitano y la Administración General del Estado, para el desarrollo de políticas de bienestar social basadas en el desarrollo y promoción integral de la población gitana; por otro lado, se habla sobre el objetivo principal de este órgano que sería el de promover la colaboración y participación del movimiento asociativo gitano en el desarrollo de las políticas generales y en el impulso de la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato dirigidos a la población gitana.

– En su artículo 3 (Funciones), se dispone lo siguiente:

“1. Para el cumplimiento de los fines señalados, el Consejo Estatal del Pueblo Gitano desarrollará las siguientes funciones:

a) Proponer y asesorar sobre medidas para la promoción integral de la población gitana, dentro del marco de competencias de la Administración General del Estado, incorporando el principio de transversalidad.

b) Asesorar sobre el diseño, elaboración, evaluación y seguimiento de los planes de desarrollo gitano.

c) Presentar iniciativas en relación con los fondos para programas destinados a la población gitana y a los criterios de distribución.

d) Emitir dictámenes e informes sobre aquellos proyectos normativos y otras iniciativas relacionadas con los fines del Consejo que se sometan a su consideración y que afecten a la población gitana y, en especial, en el desarrollo de la normativa de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato.

e) Promover la comunicación y el intercambio de opiniones e información entre la población gitana y la sociedad en general.

f) Canalizar las peticiones y propuestas de las organizaciones no gubernamentales cuya actividad tenga relación con la población gitana y con la superación de desigualdades, con vistas a facilitar la convivencia y cohesión social entre la ciudadanía gitana y la sociedad en general.

g) Recabar información sobre normativa, programas y actividades que lleve a cabo la Administración General del Estado respecto a la comunidad gitana, ampliando dicha información a normativas y actividades de las Administraciones autonómicas y locales y de los organismos internacionales.

h) Impulsar estudios sobre proyectos y programas relacionados con la promoción integral de la comunidad gitana e iniciativas de sensibilización respecto a la convivencia con el pueblo gitano.

i) Colaborar y cooperar con otros consejos análogos e instituciones de ámbito internacional, autonómico, local o similares que trabajen en la defensa de los derechos humanos.

j) Realizar las propuestas oportunas sobre las políticas, fondos y programas de la Unión Europea y de otras instancias internacionales y recibir información, en su caso, sobre las posiciones y propuestas españolas en los foros internacionales relacionados con la población gitana, sin perjuicio de las competencias de la Administración General del Estado en esta materia.

k) Elaborar un informe periódico en el que se incluyan propuestas dirigidas a mejorar las políticas sociales con la comunidad gitana.

l) Desarrollar cuantas otras funciones se le atribuyan y resulten de la aplicación de los planes de desarrollo gitano y aquellas que, en el marco de sus competencias, se atribuyan al Consejo por alguna disposición legal o reglamentaria.

2. Todas las funciones anteriormente enumeradas se atribuyen sin menoscabo de las que correspondan a otros órganos de representación y participación legalmente establecidos”.

– En su artículo 4 (Composición), se dispone que personas constituyen el Consejo Estatal del Pueblo Gitano y son: el presidente, dos vicepresidentes, 40 vocales y un secretario. En su artículo 5 (Presidente), se comenta sobre quién será el presidente del

Consejo y será el titular de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad y también las funciones que le corresponden como por ejemplo acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias del Pleno y la fijación del orden del día de las sesiones, teniendo en cuenta las propuestas y peticiones de sus miembros, presidir las sesiones del Pleno y moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas, representar y ejercer las acciones que correspondan al Consejo Estatal del Pueblo Gitano, entre otras.

– En el artículo 9 (Funcionamiento), se establece sobre cómo funcionará el Consejo Estatal del Pueblo Gitano:

“1. El Consejo Estatal del Pueblo Gitano funcionará en Pleno y en Comisión Permanente. La sede del Consejo será la del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

2. El Consejo Estatal del Pueblo Gitano podrá constituir comisiones o grupos de trabajo para el mejor desempeño de sus fines, a los que se podrá invitar a expertos seleccionados por razón de la materia tratada en cada reunión. 3. Para el mejor ejercicio de sus funciones, el Consejo Estatal podrá dotarse de sus propias normas de funcionamiento, dentro de las prescripciones de este real decreto, que habrán de ser aprobadas por el Pleno”.

– En su artículo 10 (Pleno del Consejo Estatal del Pueblo Gitano), se regulan las funciones que tiene el Pleno que serán: atender las consultas que le sean formuladas por los departamentos ministeriales u otras entidades, en materias relacionadas con la población gitana, establecer comisiones y grupos de trabajo para la elaboración de estudios, informes, propuestas y desarrollo de actividades sobre asuntos de su competencia, establecer las líneas generales de actuación del Consejo, entre otras. Por otra parte, en su artículo 11 (Comisión Permanente), se explica en qué consiste este órgano: “es el órgano ejecutivo del Consejo, encargado de impulsar el desarrollo de sus funciones y la realización de sus fines. Asimismo, le corresponde la coordinación de los grupos de trabajo y la elevación de informes y propuestas al Pleno, en relación con los cometidos asignados al Consejo” y por quién está constituida esta Comisión y sería: el presidente, 12 vocales y el secretario.

– Por último, en su artículo 12 (Duración del mandato), se dispone que, el mandato de los vocales del Consejo Estatal del Pueblo Gitano tendrá una duración de 4 años y una vez transcurrido ese período de duración del mandato, se procederá a la disolución del Consejo y a su renovación y que el Consejo saliente permanecerá en funciones hasta el nombramiento de los nuevos vocales.

3.3.3 Normativa relativa al trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia o autónomo

a) Estatuto de los trabajadores

El Estatuto de los Trabajadores recoge las normas principales que existen en el Derecho Laboral en España. Es, así pues, el texto legal que regula las relaciones laborales. Se aprobó por primera vez en nuestro país en el año 1980. A partir de entonces

ha sufrido varios cambios y modificaciones, siendo vigente el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Principalmente, el estatuto recoge todo el proceso inherente que lleva un contrato de trabajo desde su firma, sus obligaciones y derechos, hasta los supuestos que se dan tras la extinción del contrato. Además, también se abarcan aspectos como la representación de los trabajadores, la jornada laboral o los salarios.

Hay diversos artículos de dicho Estatuto que mencionan la discriminación racial. Podemos mencionar en primer lugar, en el título I (De la relación individual de trabajo), capítulo I (Disposiciones generales), sección 2ª (Derechos y deberes laborales básicos), el artículo 4 (Derechos laborales), el cual contempla los derechos laborales básicos que tienen todos los trabajadores como son por ejemplo el trabajo y libre elección de profesión u oficio, la huelga, la negociación colectiva, entre otros. En el segundo punto de este artículo, en el apartado c, se establece que todos los trabajadores tienen el derecho “a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”. Aún así hoy en día la discriminación por origen racial o étnico diferente sigue siendo un factor clave de discriminación en el ámbito del empleo, tanto a nivel público como privado, como veremos más adelante en este trabajo, en perjuicio de las personas con un color de piel u origen racial o étnico diferente. En segundo lugar, también en el apartado e) de este segundo punto se habla sobre que cualquier trabajador tiene derecho “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”. Así podríamos decir que cualquier trabajador tiene el derecho de tener una protección frente a cualquier situación de acoso racial que se dé en el puesto de trabajo.

También, encontramos en el capítulo II (Contenido del contrato de trabajo), sección 2ª (Derechos y deberes derivados del contrato), el artículo 17 relativo a la no discriminación en las relaciones laborales, el cual establece en su primer punto: “Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español”. Por lo tanto no se tendrían que dar situaciones que fueran desfavorables en la relación laboral, como un mayor número de horas de jornada de trabajo o menor salario o vacaciones para cualquier persona que por su color de piel u origen racial o étnico sea diferente.

Y por último, comentar que en el capítulo III (Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo), sección 4ª (Extinción del contrato), artículo 54 referente al

despido disciplinario, se establece que podrá extinguirse por iniciativa del empresario el contrato de trabajo mediante despido cuando se lleve a cabo un incumplimiento grave del trabajador y del cual este sea culpable. En su apartado segundo en el punto g) se considerará incumplimiento del contrato: “El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.” Por tanto, el trabajador en caso que realice cualquier tipo de discriminación hacia otro por cualquier razón, en este caso discriminación racial o por origen étnico, tendrá que ser despedido por incumplimiento del contrato, al igual que si lleva a cabo una conducta inapropiada hacia otro trabajador cosa que no está permitido.

b) Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo

El trabajo autónomo se ha estado configurando tradicionalmente dentro del marco de relaciones jurídicas propio del derecho privado, por lo que las referencias normativas al mismo se encuentran dispersas a lo largo de todo el ordenamiento jurídico.

La Constitución, sin hacer una referencia expresa al trabajo por cuenta propia, recoge en algunos de sus preceptos derechos aplicables a los trabajadores autónomos. Así, por ejemplo, el artículo 38 de la Constitución reconoce la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado; el artículo 35, en su apartado 1, reconoce para todos los españoles el derecho al trabajo y el deber de trabajar, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para así poder satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo; el artículo 40, en su apartado 2, establece que los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales, velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados; finalmente, el artículo 41 encomienda a los poderes públicos el mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social para los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad.

Desde el plano social y económico no puede decirse que la figura del trabajador autónomo actualmente coincida con la de hace décadas. A lo largo del siglo pasado el trabajo era, por definición, el asalariado y dependiente, ajeno a los frutos y a los riesgos de cualquier actividad emprendedora. Desde esa perspectiva, el trabajo autónomo o autoempleo tenía un carácter circunscrito, en diversas ocasiones, a actividades de poca rentabilidad, de reducida dimensión y que no precisaban de una fuerte inversión financiera, como por ejemplo la artesanía, la agricultura o el pequeño comercio. En la actualidad, la situación es diferente, pues el trabajo autónomo crece en países de elevado nivel de renta, en actividades de alto valor añadido, como consecuencia de los nuevos desarrollos organizativos y la difusión de la informática y las telecomunicaciones, y constituye una libre elección para las personas que valoran su autodeterminación y su capacidad para no depender de nadie.

Esta Ley constituye el resultado del cumplimiento de los mandatos anteriores. Para elaborar la presente Ley se ha consultado a las organizaciones empresariales y sindicales, así como a las asociaciones de trabajadores autónomos. La Ley está formada

por 29 artículos, encuadrados en cinco títulos y también 19 disposiciones adicionales, tres transitorias, una derogatoria y seis finales.

El Título I delimita el ámbito subjetivo de aplicación de la Ley, estableciendo la definición de trabajador autónomo, que es toda aquella persona física que realice de forma habitual, directa y personal, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena y añadiendo los colectivos específicos incluidos y excluidos.

El Título II regula el régimen profesional del trabajador autónomo en tres capítulos. El Capítulo I establece las fuentes de este régimen profesional, dejando clara la naturaleza mercantil o civil de las relaciones jurídicas establecidas entre el autónomo y la entidad o persona con la que contrate. El apartado 2 del artículo 3 introduce los acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes, novedad importante creada por la Ley.

El Capítulo II se refiere al régimen profesional común para los trabajadores autónomos y establece un catálogo de deberes y derechos, así como las normas en materia de prevención de riesgos laborales, protección de menores y las garantías económicas.

El Capítulo III regula y reconoce la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente. Su regulación obedece a la necesidad de dar cobertura legal a una realidad social: la existencia de un colectivo de trabajadores autónomos que, no obstante su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata. La Ley contempla el supuesto en que este empresario es su cliente principal y de él proviene, el 75 por ciento de los ingresos del trabajador. Según los datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística, en el año 2004, ascienden a 285.600 los empresarios sin asalariados que trabajan para una única empresa o cliente. La cifra es relevante, pero lo significativo es que este colectivo ha aumentado en un 33 por ciento desde el año 2001.

La introducción de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente ha planteado la necesidad de prevenir la posible utilización indebida de dicha figura, dado que nos movemos en una frontera no siempre precisa entre la figura del autónomo clásico, el autónomo económicamente dependiente y el trabajador por cuenta ajena.

El propósito del legislador es suprimir todas las zonas fronterizas grises entre las tres categorías. De ahí que el artículo 11, al definir el trabajador autónomo económicamente dependiente sea muy restrictivo, delimitando conforme a criterios objetivos los supuestos en que la actividad se ejecuta fuera del ámbito de organización y dirección del cliente que contrata al autónomo.

El resto del Capítulo III establece una regulación garantista para el trabajador autónomo económicamente dependiente, en virtud de esa situación de dependencia económica, sin perjuicio de que opere como norma general en las relaciones entre éste y su cliente el principio de autonomía de la voluntad. En este sentido, el reconocimiento de los acuerdos de interés profesional, en el artículo 13, al que se aludía en el Capítulo dedicado a las fuentes, no supone trasladar la negociación colectiva a este ámbito, sino reconocer la posibilidad de existencia de un acuerdo que trascienda del mero contrato

individual, pero con eficacia personal limitada, pues sólo vincula a los firmantes del acuerdo.

El recurso a la Jurisdicción Social previsto en el artículo 17 se justifica porque la configuración jurídica del trabajador autónomo económicamente dependiente se ha diseñado teniendo en cuenta los criterios que de forma repetida ha venido estableciendo la Jurisprudencia de dicha Jurisdicción. La Jurisprudencia ha definido un conjunto de criterios para diferenciar entre el trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena. La dependencia económica que la Ley reconoce al trabajador autónomo económicamente dependiente no debe llevar a equívoco: se trata de un trabajador autónomo y esa dependencia económica nunca debe implicar dependencia organizativa ni ajenidad. Las cuestiones litigiosas propias del contrato mercantil o civil celebrado entre el autónomo económicamente dependiente y su cliente van a estar ligadas a la naturaleza de la figura de aquél, de tal manera que las pretensiones ligadas al contrato siempre van a juzgarse en conexión con el hecho de si el trabajador autónomo es económicamente dependiente o no, según cumpla o no con los requisitos establecidos en la Ley. Y esta circunstancia, nuclear en todo litigio, ha de ser conocida por la Jurisdicción Social.

El Título III regula los derechos colectivos del conjunto de los trabajadores autónomos, definiendo la representatividad de sus asociaciones conforme a los criterios objetivos, establecidos en el artículo 21 y creando el Consejo del Trabajo Autónomo como órgano consultivo del Gobierno en materia profesional y socioeconómica referida al sector en el artículo 22.

El Título IV establece los principios generales en materia de protección social, recogiendo así todas las normas generales sobre cotización, afiliación y acción protectora de la Seguridad Social de los trabajadores autónomos. Es de destacar que se reconoce la posibilidad de establecer reducciones o bonificaciones en las bases de cotización o en las cuotas de la Seguridad Social para ciertos colectivos de trabajadores autónomos, atendiendo a sus circunstancias personales o a las características profesionales de la actividad ejercida. Se extiende a los trabajadores autónomos económicamente dependientes la protección por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y se reconoce la posibilidad de jubilación anticipada para los trabajadores autónomos que desarrollen una actividad peligrosa, tóxica o penosa, en las mismas condiciones previstas para el Régimen General. Se trata de medidas que, junto con las previstas en las disposiciones adicionales, tienden a favorecer la convergencia del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos con el Régimen General.

Finalmente, el Título V está dedicado a la promoción y el fomento del trabajo autónomo, estableciendo medidas dirigidas a reducir los costes en el inicio de la actividad, promover la cultura emprendedora, impulsar la formación profesional y favorecer el trabajo autónomo mediante una política fiscal adecuada. Se trata, pues, de las líneas generales de lo que deben ser las políticas activas de fomento del autoempleo, líneas que han de ser materializadas y desarrolladas en función de la realidad socioeconómica.

Cabe destacar en el título II (Régimen profesional del trabajador autónomo), capítulo II (Régimen profesional común del trabajador autónomo), artículo 4 (Derechos profesionales), se establece lo siguiente:

“1. Los trabajadores autónomos tienen derecho al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución Española y en los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España sobre la materia.

2. El trabajador autónomo tiene los siguientes derechos básicos individuales, con el contenido y alcance que para cada uno de ellos disponga su normativa específica:

- a) Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.
- b) Libertad de iniciativa económica y derecho a la libre competencia.
- c) Derecho de propiedad intelectual sobre sus obras o prestaciones protegidas.

3. En el ejercicio de su actividad profesional, los trabajadores autónomos tienen los siguientes derechos individuales:

a) A la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

b) A no ser discriminados por razones de discapacidad, de conformidad con lo establecido en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

c) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como a una adecuada protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social.

d) A la formación y readaptación profesionales.

e) A su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo.

f) A la percepción puntual de la contraprestación económica convenida por el ejercicio profesional de su actividad.

g) A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año.

h) A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año.

- i) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su actividad profesional.
- j) A la tutela judicial efectiva de sus derechos profesionales, así como al acceso a los medios extrajudiciales de solución de conflictos.
- k) Cualesquiera otros que se deriven de los contratos por ellos celebrados”.

Por lo tanto, tal como se comenta en este artículo, los trabajadores autónomos tienen derecho a todo el ejercicio de libertades públicas y derechos fundamentales que se reconocen en la Constitución y acuerdos y tratados internacionales ratificados por España sobre la materia y también estos tienen los derechos individuales, entre los que destaca la igualdad ante la ley y no ser discriminados de forma directa o indirecta, por razón de origen racial o étnico o cualquier otra circunstancia personal o social entre otras. Por tanto, el color de piel no debería de ser un factor discriminante como se suele dar la mayoría de ocasiones.

3.3.4. Normativa relativa al trabajo en el empleo público

a) Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

El Estatuto Básico del Empleado Público establece los principios generales que son aplicables a las relaciones de empleo público, empezando por el de servicio a los ciudadanos y al interés general, ya que el propósito principal de cualquier reforma en esta materia debe ser mejorar la calidad de los servicios que el ciudadano recibe de la Administración.

El Estatuto Básico del Empleado Público contiene todo lo que es común a todos los funcionarios de las Administraciones Públicas, más el conjunto de normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio. Partiendo del principio constitucional de que el régimen general del empleo público en nuestro país es el funcionarial, integra y reconoce la evidencia del papel creciente que en todas las Administraciones Públicas viene desempeñando la contratación de personal conforme a la legislación laboral para el desempeño de ciertas tareas. En ese sentido, el Estatuto sintetiza aquello que diferencia a quienes trabajan en el sector público administrativo, sea cual sea su relación contractual, de quienes lo hacen en el sector privado.

El Estatuto Básico es un paso necesario en un proceso de reforma, complejo y largo que debe adaptar la gestión y la articulación del empleo público en España a las necesidades actuales o, en línea con las reformas que se vienen emprendiendo últimamente en los demás países de la Unión Europea y en la propia Administración comunitaria.

Las Administraciones y entidades públicas deben contar con los factores organizativos que les permitan satisfacer el derecho de los ciudadanos a una buena administración, que se va consolidando en el espacio europeo, y contribuir al desarrollo social y económico. Entre esos factores el más importante es, sin duda, el personal al servicio de la Administración.

En el título III (Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos), capítulo I (Derechos de los empleados públicos), artículo 14 (Derechos individuales), se establece que todos los empleados públicos tienen derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio como por ejemplo:

“a) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.

b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.

c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

d) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.

e) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.

f) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.

g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.

h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

k) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.

l) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

m) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.

n) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.

o) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.

p) A la libre asociación profesional.

q) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico”.

Por tanto, todos los empleados públicos, tal como se indica en la letra i) de este artículo 14, tienen el derecho a la no discriminación por origen racial o étnico, cosa que

igualmente se produce, ya que en las Administraciones públicas a pesar de haber personal cualificado para llevar a cabo el empleo, por el color de piel u origen racial o étnico sigue habiendo discriminación.

– En el título III (Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos), capítulo VI (Deberes de los empleados públicos. Código de conducta), artículo 53 (Principios éticos), se regula en el punto 4, que la conducta de los empleados públicos se basará en el respeto de todas libertades públicas y los derechos fundamentales, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, etc.

– En el título IV (Adquisición y pérdida de la relación de servicio), capítulo I (Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio), artículo 56 (Requisitos generales), en el punto 1 apartado a), se dispone que para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir una serie de requisitos como es el caso de tener la nacionalidad española, cosa que parece que ya es un factor discriminatorio para todas las personas que tengan un color de piel u origen racial o étnico diferente y no debería de ser así. Siempre y cuando reúnan los requisitos profesionales y académicos necesarios, todas las personas independientemente de su nacionalidad que se pudieran presentar a los procesos selectivos sin ningún tipo de problema. Por otro lado, en el artículo 57 (Acceso al empleo público de nacionales de otros Estados), se dispone:

“1. Los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea podrán acceder, como personal funcionario, en igualdad de condiciones que los españoles a los empleos públicos, con excepción de aquellos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguardia de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas.

A tal efecto, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas determinarán las agrupaciones de funcionarios contempladas en el artículo 76 a las que no puedan acceder los nacionales de otros Estados.

2. Las previsiones del apartado anterior serán de aplicación, cualquiera que sea su nacionalidad, al cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho y a sus descendientes y a los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.

3. El acceso al empleo público como personal funcionario, se extenderá igualmente a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, en los términos establecidos en el apartado 1 de este artículo.

4. Los extranjeros a los que se refieren los apartados anteriores, así como los extranjeros con residencia legal en España podrán acceder a las Administraciones Públicas, como personal laboral, en igualdad de condiciones que los españoles.

5. Sólo por ley de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas podrá eximirse del requisito de la nacionalidad por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario”.

Por tanto, todos los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea podrán acceder, como personal funcionario, en igualdad de condiciones que los españoles independientemente de su nacionalidad, y también se establece que los extranjeros con residencia legal en España podrían acceder a las Administraciones Públicas en igualdad de condiciones que los españoles, aunque igualmente las personas que tienen un origen racial o étnico diferente al español, a pesar de cumplir con los requisitos para ocupar una plaza en la Administración Pública, se les complica más el acceso a dichos puestos.

– Por último, en el título VII (Régimen disciplinario), en el artículo 95 (Faltas disciplinarias), punto 2, letra b), se regula sobre que se considerará falta muy grave:

“b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”.

Así, cualquier tipo de situación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico será considerada una falta muy grave lo que conllevará a una sanción.

4. DISCRIMINACIÓN Y TRABAJO

Si nos situamos lejos del plano institucional y legislativo, podemos observar que existe un amplio campo para que se lleve a cabo la acción sindical contra la discriminación racial, que debe desenvolverse en las empresas y espacios sociales en los que el sindicato actúe e intervenga. Lo primero que se ha de reconocer, es que es necesario aprender a detectar e identificar la discriminación racial, cosa que solo se logrará en la medida que este tema se dialogue, se planteen acciones concretas, se analicen y se estudien los resultados, entre otras cosas, es decir, en la medida en la que haya una mayor reflexión continúa sobre el tema.

Situaciones sociales como la ocupación o el empleo son fundamentales para conseguir un desarrollo personal sano. No obstante, este no solo se constituye como un cimiento principal del desarrollo individual de cada ciudadano. Dentro de las competencias del marco jurídico, la regulación adecuada y correcta del empleo es decisiva si el Estado persigue la consecución de distintos objetivos como por ejemplo: la participación plena de los ciudadanos en la vida social, cultural y económica, la igualdad de oportunidades para todas las personas y colectivos, etc. Así pues, una regulación positiva que promueva e impulse la inclusión de las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente en los diferentes sectores del ámbito laboral español es fundamental para conseguir no solo la erradicación y desaparición de la discriminación en gran medida, en todas sus formas, por raza o etnia, sino que también es de vital importancia para desarrollar y fomentar el tejido empresarial, competitivo y económico de la sociedad en cuestión, tal y como defenderemos más adelante.

La actualidad de la lucha contra la discriminación racial la determina la importancia que este tipo de discriminación ha adquirido en España. Basta con mencionar para darse cuenta de las dimensiones que ha alcanzado, algunos de los informes aparecidos recientemente. El Informe sobre el Racismo en España en el año 2002, realizado por SOS Racismo, dá cuenta del incremento que se ha producido en las agresiones racistas y de la gravedad de la discriminación en el acceso a la vivienda, en la educación, en la libertad religiosa, etc. En el terreno laboral, un estudio llevado a cabo por el CERES (2002) indica que los inmigrantes realizan trabajos de cualificación muy inferior a su nivel formativo, que el porcentaje de los que lo hacen sin contrato de trabajo es muy alto, que el impago de horas extras y la reducción de descanso semanal es bastante importante (sobre todo en hostelería y construcción) y que sus posibilidades de promoción en las empresas son inferiores a las del resto de trabajadores. El informe del Defensor del Pueblo sobre la escolarización del alumnado inmigrado, presentado en 2003, habla de la gravedad de la discriminación en el acceso a la vivienda.

En España, ha habido grandes avances en la clarificación y detección de lo que es la discriminación sexista (aunque queda mucho camino por recorrer), pero no se han producido los mismos avances respecto a la discriminación racial. Esto no se explica sólo por el hecho de que nuestra inmigración sea reciente y la lucha por sus condiciones legales haya ocupado el centro del debate, se explica también porque no hemos desarrollado suficiente cultura antidiscriminatoria: la discriminación de los gitanos no

formó nunca parte del debate político, a pesar de tener dimensiones de gran importancia. De hecho el debate sobre la discriminación de los gitanos y la promoción de su integración social ha venido de la mano, en España, del debate sobre la situación de los inmigrantes. Cuando ahora se habla de racismo, o de integración, o de interculturalidad, se tiene presente a los gitanos, pero de todo ello se ha empezado a hablar con la llegada de la inmigración.

Se está empezando poco a poco, a regular el ámbito del empleo con el propósito de crear espacios más seguros donde todos los trabajadores sean reconocidos por sus logros y competencias y no apartados únicamente por su raza o etnia.

En los epígrafes siguientes, analizaremos las diferentes formas en que se puede manifestar la discriminación racial o étnica en el puesto de trabajo, así como los perjuicios que pueden sufrir las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente, como pueden ser la negación de promociones dentro de la entidad, entrevistas de trabajo coartadas o incluso despidos. Hablaremos de las personas que por su color de piel u origen racial o étnico son vulnerables a sufrir este tipo de discriminación y el papel de los sindicatos frente a los delitos de odio por racismo.

4.1 La discriminación en el mercado laboral. Sector privado

Según el informe “Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020” del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica⁶⁷, por el cual se han realizado un total de 1624 encuestas en todas las Comunidades Autónomas del Estado español. Se comenta que las experiencias en los distintos servicios públicos muestran los niveles más bajos de discriminación percibida en el último año a través del análisis de las diversas posibles situaciones de discriminación planteadas de entre los diferentes ámbitos analizados, exceptuando las situaciones producidas en el vecindario y en el espacio de la formación laboral.

En el gráfico 3 “Tasas de discriminación en ámbitos relacionados con diversos servicios públicos”, podemos comprobar que el ámbito de la administración local y el sanitario, son los que tienen menores tasas de discriminación, han ascendido levemente o se han mantenido, respecto a la edición de 2013 (sanitario ha aumentado de 9% al 12% y la administración local se ha mantenido en 8%), mientras que en el ámbito educativo se ha experimentado un importante aumento de las experiencias discriminatorias respecto a

⁶⁷ El Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE), como habíamos dicho ya anteriormente, tiene como misión el hecho de promocionar el principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas por origen racial o étnico en ámbitos como la sanidad, la educación, el acceso a las prestaciones, servicios sociales, a la vivienda, a la formación, al empleo etc. y en general a cualquier bien o servicio. Se le atribuyen las siguientes funciones: asesorar a las víctimas de la discriminación de forma independiente a la hora de tramitar sus reclamaciones, publicar investigaciones, estudios, informes con autonomía e independencia, promover medidas que contribuyan a la igualdad de trato y a la eliminación de la discriminación formulando las recomendaciones y propuestas que procedan y por último, elaborar y aprobar la Memoria anual de actividades del Consejo y elevarla a la titular del Ministerio de Igualdad. En 2011 el Consejo publicó el primer Panel sobre discriminación por origen racial o étnico (2010): la percepción de las potenciales víctimas al que le siguió un segundo estudio en 2012. En 2013 se publica el tercero de tales informes: Percepción de la discriminación por el origen racial o étnico por parte de las potenciales víctimas y hasta 2020 no se vuelve a publicar otro informe

dicho año (del 13% al 20%). Por el contrario, el ámbito policial ha mejorado su resultado: disminuye del 28% al 19%.

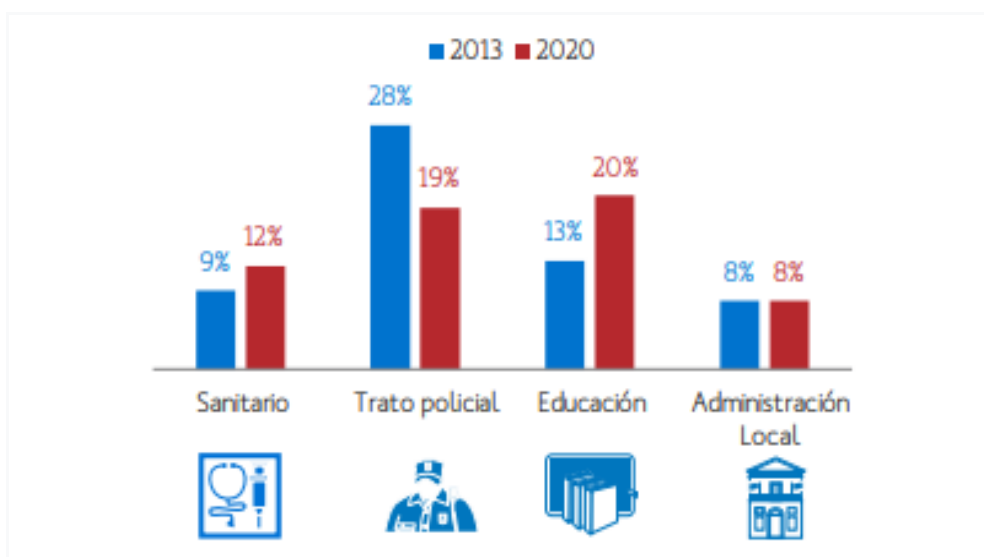


Gráfico 3. Tasas de discriminación en ámbitos relacionados con diversos servicios públicos. Fuente: *Informe Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*, elaborado por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.

No todos los grupos poblacionales analizados manifiestan iguales niveles de percepción de discriminación. Las principales diferencias se manifiestan en los siguientes:

–En el ámbito sanitario, las personas que mayor discriminación perciben son el grupo de población gitana, seguida por la afrocaribeña, andina, asiática del este y de Europa del este. Todos ellos aumentan sus tasas. Las experiencias específicas más frecuentes son el mal trato a las personas o a sus familias, y la percepción de dificultar u obstaculizar el proceso de obtención de tarjetas sanitarias.

–En el ámbito educativo, la discriminación presenta un aumento importante del 13% al 20%. Los grupos más afectados por este tipo de situaciones son la población gitana, la andina, la asiática del este y la población de África no mediterránea. Estos dos últimos grupos son quienes presentan el aumento más importante en relación con 2013. La discriminación en el ámbito educativo se traduce principalmente en situaciones de insultos, burlas y acoso de otros estudiantes, así como la exclusión de juegos y actividades. Cabe destacar que la población asiática del este indica en mayor medida haber tenido obstáculos para la matriculación.

– En el ámbito de la relación con la administración local, la tasa de discriminación se mantiene estable en torno al 8%, siendo la población asiática del este el grupo que más perjudicado se siente por este tipo de situaciones, si bien es el que en menos medida acude a los servicios que presta la administración local. Las situaciones de discriminación están relacionadas con un trato desagradable, y el tener más dificultades que el resto de personas para la realización de trámites.

– Por último, la discriminación en el trato policial disminuye de manera significativa del 28% al 19%. Los grupos más afectados en este ámbito son la población de África no mediterránea, la magrebí, la gitana y la indo-pakistaní. Las experiencias se traducen en situaciones de inspección y control de parte de la policía, con una prevalencia menor en los procesos de denuncia y trámites. Es importante destacar que los hombres, así como los grupos más jóvenes, son quienes más discriminados se han sentido en este ámbito.

Las situaciones discriminatorias en el ámbito educativo y el trato policial están fuertemente marcadas también por los estereotipos asociados a la clase social y el nivel educativo de la persona. Las dificultades con el idioma son causa del trato discriminatorio entre el 9% y el 12% de las personas entrevistadas en los cuatro ámbitos relacionados con los servicios públicos.

En el gráfico 4 “Tasas de discriminación en otros espacios públicos y privados”, podemos comprobar que las tasas de discriminación más altas se encuentran en los espacios de acceso a la vivienda (ha aumentado del 16% al 31%) y los establecimientos o espacios abiertos al público (ha aumentado del 29% al 30%). Sin embargo, la discriminación respecto al rechazo en el vecindario, es una de las más bajas (ha aumentado del 7% al 8%).

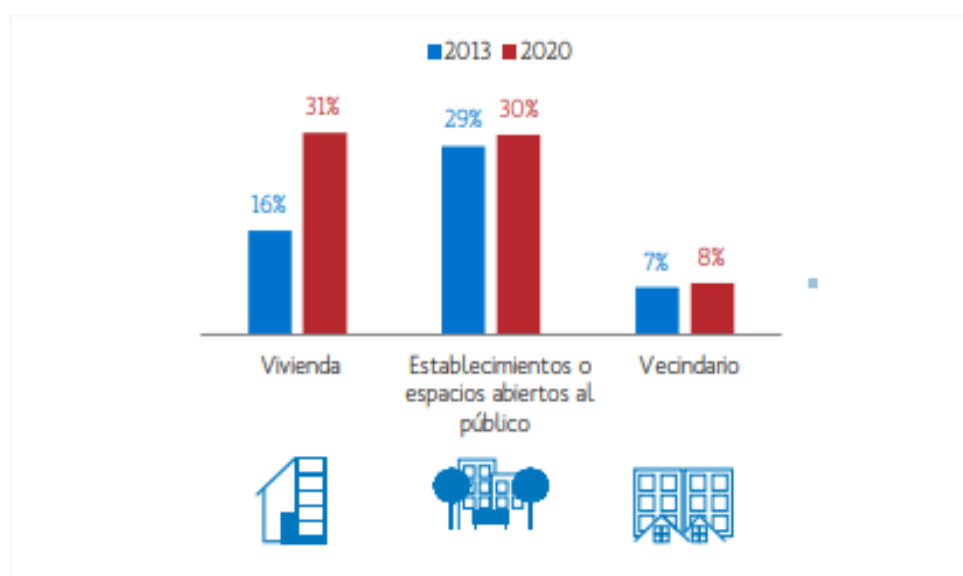


Gráfico 4. Tasas de discriminación en otros espacios públicos y privados. Fuente: *Informe Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*, elaborado por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.

Los principales hallazgos respecto a estos ámbitos son:

– La tasa de discriminación en el ámbito de acceso a la vivienda se sitúa en un 31%, la más alta entre todos los ámbitos, aumentando al doble en relación con la edición anterior. Una de cada dos personas de origen africano no mediterráneo o magrebí ha experimentado discriminación en el acceso a la vivienda, y su situación ha empeorado

gravemente respecto a 2013. Las personas del pueblo gitano son las terceras más discriminadas en este ámbito.

Se evidencia que la discriminación en el acceso a la vivienda es un fenómeno multidimensional, que se origina, por una parte, en las agencias de vivienda e inmobiliarias; y por otra parte, por parte de las propias comunidades de vecinos, que se organizan para impedir la entrada de algunos colectivos a sus espacios residenciales, o para expulsarlos. Estas situaciones son causadas por los estereotipos en torno a ciertos grupos, sobre los que se proyectan situaciones de vulnerabilidad que podrían generar procesos de delincuencia, hacinamiento habitacional o la disminución del valor de la vivienda propia.

– La tasa de discriminación respecto al rechazo en el vecindario es del 8%, manteniéndose estable respecto a 2013. Las personas que más discriminadas se sienten por el vecindario son las del pueblo gitano, las africanas no mediterráneas y las magrebíes.

– La discriminación por motivos étnicos o raciales en el ámbito de establecimientos o espacios públicos, y de acceso a bienes y servicios es de un 31%, siendo junto con la vivienda el ámbito en el que se experimenta el mayor nivel de discriminación. Así se constata también en las entrevistas en profundidad, al ser el ámbito más mencionado espontáneamente por las personas.

Al igual que en los ámbitos de la vivienda y el vecindario, los colectivos más discriminados en este ámbito son el de las personas del pueblo gitano, las personas africanas no mediterráneas y los magrebíes.

El trato discriminatorio más frecuente se relaciona con las experiencias en establecimientos públicos o espacios abiertos.

Las personas entrevistadas afirman que es un tipo de discriminación de detección compleja, y nuevamente se plantea el tema de los estereotipos, rasgos físicos y la imagen visual como activadores de la discriminación percibida.

Como hemos podido apreciar en la información y normativa analizada en los apartados anteriores, la sociedad española a pesar de que avanza lentamente en la lucha contra el racismo, está más concienciada y predispuesta para un verdadero cambio en lo que respecta a la igualdad de todas las personas, en concreto de aquellas que tienen un color de piel u origen racial o étnico distinto, la construcción de entornos más respetuosos y seguros con las minorías, facilitado por una reforma de la normativa. Pero aún así, se sigue viviendo una discriminación a nivel generalizado en el espacio laboral dentro del territorio español.

A pesar de los aspectos positivos y logros conseguidos, muchos individuos y organismos siguen admitiendo y demostrando la existencia de situaciones hostiles que vulneran los derechos de las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente al español en el puesto de trabajo y su integridad, dejando patente que a pesar de los avances que se han llegado a conseguir, aún no se ha logrado la normalización

efectiva de las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente en diversos sectores del ámbito laboral.

El suceso más inquietante es la no existencia de una amplia definición del término de “discriminación” entre las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente; es decir, estas tienden a relacionar la discriminación con casos reducidos que conllevan una mayor gravedad como el mobbing⁶⁸, las entrevistas de trabajo sesgadas, despidos improcedentes, la negativa de promoción dentro de la estructura de la empresa o la no concesión de un puesto por su color de piel u origen racial o étnico. Sin embargo, prácticas continuadas como comentarios mal intencionados, insultos o bromas, igualmente intolerables y discriminatorios dentro de los espacios de trabajo, son hechos interiorizados por las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente al español como “la normalidad de cada día”: bromas sobre su color de piel u origen racial, comentarios e insultos dirigidos a ciertos grupos étnicos como por ejemplo “negro”, “inmigrante” o “moro”, etc.

En España nos encontramos ante una situación precaria de los diferentes grupos poblacionales en el ámbito sociolaboral. Respecto al tema del desempleo, de las personas encuestadas, el 23% se encontraban en situación de desempleo. Esta cifra disminuye hasta un 10,7% en el caso de las personas españolas de ascendencia extranjera.

En el gráfico 5 “Tasa de desempleo según grupo racial”, se observa que las tasas más altas de desempleo corresponden a los grupos de población gitana (34%), África no mediterránea (31%) y afrocaribeña y afrolatina (afrodescendientes) (27%). Por el contrario, quienes presentan tasas mayores de ocupación son las personas que pertenecen al grupo asiático del este (6% de desempleo).



Gráfico 5. Tasa de desempleo según grupo racial. Fuente: Elaboración propia

⁶⁸ El acoso laboral también conocido como mobbing se define como el conjunto de acciones continuadas de violencia psicológica injustificada (insultos, humillaciones, menosprecios, aislamiento, difusión de rumores, etc.), y a veces incluso física o sexual, que superiores, compañeros de trabajo o la propia empresa ejercen sobre la víctima. Todas estas conductas se realizan de forma consciente, abusiva y premeditada con el objetivo de degradar el clima laboral de la víctima de modo que sienta miedo al ir a trabajar y que acabe por abandonar su puesto de trabajo.

A menor tiempo de permanencia en España, se detecta una tasa mayor de desempleo, alcanzado el 53% entre quienes llevan viviendo en el país de 6 meses a un año, y 34% entre quienes llevan de 1 a 2 años.

Sobre el tema de la situación laboral, el 39% de las personas son trabajadoras con contrato, de las que el 63% tiene contrato indefinido. La contratación indefinida es más habitual entre las personas de edades más avanzadas; de hecho, un poco menos de la mitad de las personas de 16 a 24 años que trabaja con contrato, lo hace con un contrato indefinido.

Como se puede ver en el gráfico 6 “Porcentaje de contratos temporales en los diferentes grupos raciales”, de todas las personas que cuentan con contratos de trabajo, hay ciertos grupos que tienen una estabilidad menor: quienes cuentan con contratos temporales son la mayoría pertenecientes a la población de África no mediterránea (49%), la afrocaribeña–afrolatina (afrodescendiente) (39%) y la magrebí (42%). El 7% de las personas encuestadas señala estar trabajando sin contrato. De este total, dos de cada tres personas que se encuentran en esta situación son mujeres.

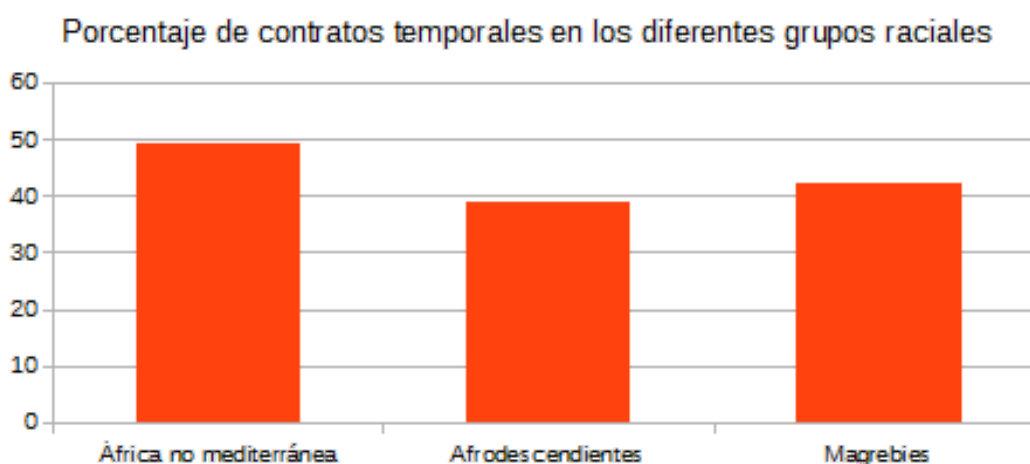


Gráfico 6. Porcentaje de contratos temporales en los diferentes grupos raciales. Fuente: Elaboración propia

El 11% de las personas encuestadas son trabajadoras autónomas; estas personas son en su mayoría hombres (14% de ellos frente a un 8% de mujeres). Los grupos que cuentan con una mayor proporción de esta figura, en la mayoría de los casos desarrollando ayuda en negocios familiares, son la población asiática del este y la indopakistaní.

En lo que respecta a los sectores de actividad existentes (gráfico 7), el 24% de las personas encuestadas trabaja en el sector de reparaciones y comercio, el 22% en hostelería, el 12% en el área de educación y actividades sociosanitarias y el 8% en servicios y actividades empresariales. Por tanto, se podría aquí decir, que los trabajadores/as que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente, suelen ser encasillados como aptos para ciertos sectores laborales y no aptos para otros. Pero no se trata de una cuestión de aptitud profesional sino de migración: los trabajadores que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente, ante el miedo a ser discriminados, suelen buscar entornos laborales más amistosos dónde se puedan sentir más valorados únicamente por sus competencias y la labor que llevan a cabo, lo cual conduce a la creación de sectores del empleo más inclusivos que otros, con plantillas más diversas, o

en ocasiones optan por abandonar el empleo por cuenta ajena, respaldándose en la seguridad que les proporciona y garantiza el trabajo independiente por cuenta propia, donde ellos son sus propios jefes.



Gráfico 7. Porcentaje de personas encuestadas contratadas en los sectores de actividad existentes. Fuente: Elaboración propia

El 13% de las personas encuestadas trabaja como empleadas de hogar: Esta actividad es principalmente femenina (el 23% de las mujeres frente al 1,9% de los hombres), y presenta una participación mayor de personas de Europa del este, andinas y afrocaribeñas–afrolatinas (afrodescendientes).

Un 7% de las personas encuestadas se dedica al sector de la construcción, con una participación principalmente masculina. Lo mismo sucede con el sector de reparaciones y comercio.

Las personas dedicadas a los sectores de ganadería, agricultura y emplead@sl hogar, tienen los ingresos más bajos: el 64% y 51%, respectivamente, tiene ingresos de hasta 1.000€ mensuales (ingresos netos mensuales de la unidad familiar que vive en España). El sector que muestra los mayores niveles de ingresos es el de servicios y actividades empresariales.

Hay sectores que presentan una inestabilidad laboral mayor, con altos porcentajes de contratación temporal. Estos son los sectores de ganadería y agricultura (74%) y el de educación y servicios (40%). Además, también lo es el de emplead@s del hogar (41%), que como ya se mencionó es una actividad principalmente femenina, y que, además, tiene la mayor tasa de contratos a tiempo parcial (55%) en conjunto con hostelería (27%).

Por otro lado respecto a la ocupación, cabe decir que el 17 % de las personas entrevistadas trabaja como camarer@, cociner@, o mecánic@, y el 13% como vendedores/as, dependientes/as o cajer@s de comercio.

El 10% trabaja en puestos sin cualificación, como peón, jornalero/a o auxiliar. En el caso de las personas españolas de ascendencia extranjera, el 14,2% trabaja en el ámbito de educación, como docentes, impartiendo clases particulares, educadoras/es, etc., y el 13,7% trabaja como técnico medio: informatic@s, enfermer@s. Sin embargo, tan solo el 6,9% trabaja en puestos sin cualificación.

Otro aspecto importante a tratar es el nivel de estudios y adecuación del puesto de trabajo a su formación. El 14% de las personas entrevistadas tiene estudios primarios, el 37% tiene estudios secundarios (de 12 a 16 años de escolaridad), y un 24% cuenta con formación profesional.

En el caso de personas españolas de ascendencia extranjera, el 3,1% tiene estudios básicos, el 36,6% tiene estudios secundarios, un 27,1% tiene formación profesional, y un 33,1% tiene estudios universitarios.

Los grupos que tienen el menor nivel de estudios (que no tiene estudios primarios o cuenta con estudios primarios) son el 45% de la población gitana, el 28% de personas de África no mediterránea y el 27% de las personas magrebíes.

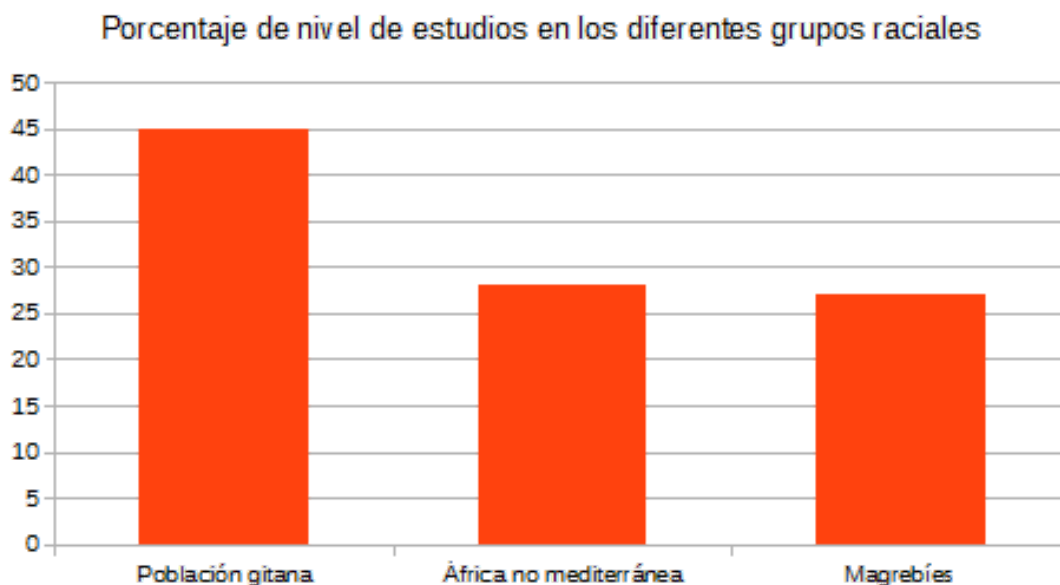


Gráfico 8. Porcentaje de nivel de estudios en los diferentes grupos raciales. Fuente: Elaboración propia

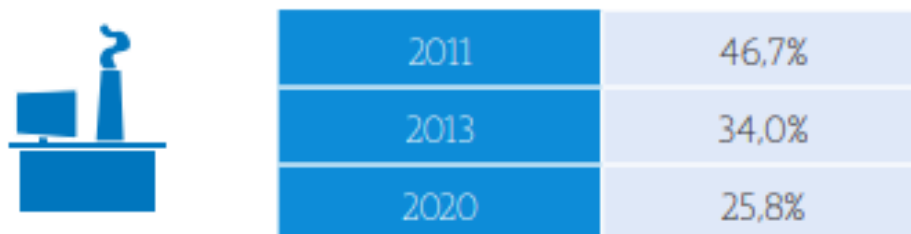
Las mujeres entrevistadas tienen un nivel de cualificación mayor que los hombres: un 22% de estas tiene estudios universitarios mientras que en el caso de los hombres el porcentaje es del 13%.

El 21% considera que el nivel de cualificación de su puesto de trabajo es inferior a su nivel de formación, lo que asciende a 28% en las personas de Europa del este, a 31% en la población andina, y a 25% en la afrocaribeña o afrolatina.

Las mujeres entrevistadas muestran un nivel formativo mayor, presentando también una baja adecuación del puesto de trabajo a su formación (26% de ellas

considera que trabaja en un puesto inferior a su nivel de cualificación frente al 15% de hombres).

La percepción de la discriminación en el mercado laboral, tal como se puede observar en la tabla 1 “Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito laboral”, la tasa de discriminación laboral disminuye de manera importante en la última edición del estudio, pasando de 34% en 2013 a 26% en 2020.



N=1217 (solo quienes han trabajado y/o han estado trabajando el último año)

Tabla 1. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito laboral. Fuente: *Informe Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*, elaborado por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.

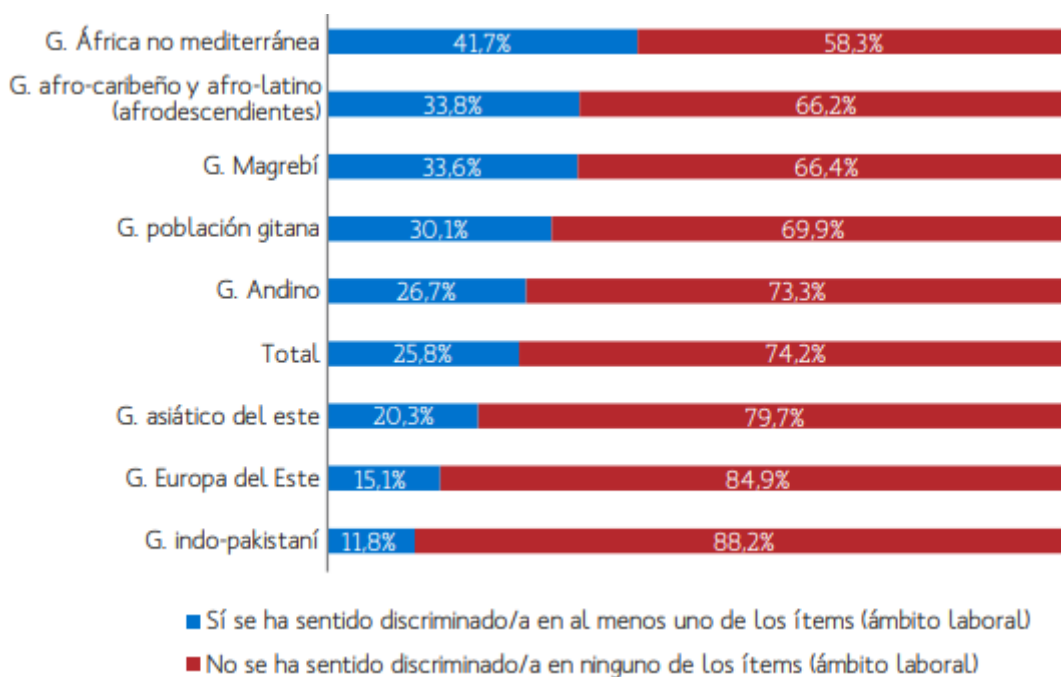
Cuanto el número de habitantes de una ciudad es mayor, mayor es la prevalencia de situaciones discriminatorias relacionadas con el empleo, ascendiendo al 30% de las personas que viven en municipios de más de 200.000 habitantes.

La percepción de discriminación en el ámbito laboral está relacionada con la situación ocupacional, afecta más a los grupos que se encuentran desempleados, y a quienes trabajan sin contrato. Asimismo, quienes se sienten más discriminadas son las personas más jóvenes.

Los grupos poblacionales con las tasas de discriminación laboral mayores son el grupo de África no mediterránea, el afrocaribeño/afrolatino (afrodescendiente), el magrebí, y la población gitana. Estos tres primeros se mantienen o presentan un leve aumento respecto a la edición de 2013.

Le siguen la andina y la del este, que además presentan importantes variaciones respecto al sondeo anterior. La tasa de discriminación en la población asiática del este pasa del 13% al 20%, mientras que la andina disminuye del 40% al 27%.

Quienes presentan los menores niveles de discriminación laboral son las personas de Europa del este y las indo-pakistanís: ambos grupos reducen sus niveles de discriminación a la mitad, respecto a 2013.



N=1.217 (solo quienes han trabajado y/o han estado trabajando el último año)

Gráfico 9. Tasas de discriminación percibida por origen étnico en el ámbito laboral. Fuente: *Informe Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*, elaborado por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.


En lo referente a la búsqueda y acceso al empleo, el 7% de las personas entrevistadas indica que no le han escuchado al ir a buscar empleo, o le han rechazado durante una entrevista debido a su origen étnico o “racial”. Por tanto, siempre permanece el riesgo de que el trabajador termine preguntándose, en el caso de no ser seleccionado, si realmente no cumplía con el perfil que demandaba el puesto o si por el contrario el entrevistador, al darse cuenta de su origen racial o étnico, ha decidido que no era apto. Los grupos más discriminados en estas dos situaciones son el de África no mediterránea y la población gitana. Quienes han sentido discriminación en este sub-ámbito indican que buscan diferentes estrategias en la búsqueda de empleo como por ejemplo disimular el acento, ocultar fotos o en el caso de la población gitana, se evita dar a conocer que se pertenece a dicha etnia.

Respecto a la discriminación en los derechos laborales y las condiciones del empleo, se observa que las situaciones más habituales son tener los peores horarios y los trabajos más duros (5,7%), cobrar menos que otras personas que realizan el mismo trabajo (5,2%), la negación a hacer un contrato de trabajo (4,7%), y la obligación de realizar labores que no corresponden con el puesto de trabajo (4,1%). Quienes mayor trato discriminatorio sufren en este aspecto son las personas de África no mediterránea y magrebíes. Además, las personas que no cuentan con estudios o que tienen un nivel educativo básico se ven más perjudicadas por las situaciones relacionadas con sus derechos laborales y las condiciones del trabajo.

En cuanto a las experiencias en las relaciones en el medio laboral, un 6,8% indica que ha sentido un mayor control y vigilancia que las demás personas de su trabajo, un 5% indica que ha sido insultada o humillada, o ha tenido discusiones con pares o con las

jefaturas, mientras que otro 5% indica que ha sufrido malos tratos por parte de clientes o proveedores/as. Por otro lado, un 4% de las personas indica que ha sentido acoso en el trabajo, y un 2% que ha sido obligado/a a quitarse algún símbolo religioso o cultural.

Finalmente, se concluye que la discriminación en el ámbito laboral es un tipo de experiencia que se oculta y normaliza, puesto que muchas personas deciden “aceptar” ese tipo de trato con tal de mantener su puesto de trabajo. La no posibilidad de desarrollar libremente su identidad personal y la alienación dentro de los diferentes grupos de trabajo, por no poder relacionarse de manera libre con sus compañeros, les atribuye una imagen más distante y fría. La totalidad de estos factores, finalmente termina en un malestar psicológico del trabajador que le imposibilita desarrollar con eficiencia sus competencias dentro de su puesto de trabajo, hecho que no solo afecta y perjudica al trabajador, sino también a los resultados de la empresa o entidad. Estas personas que han sufrido discriminación laboral declaran haber experimentado mayores consecuencias negativas en su vida, principalmente efectos psicológicos (47%), sentimiento de rechazo y desconfianza hacia la sociedad mayoritaria (38%), y se han aislado, negándose a ir a espacios públicos (27%) que quienes no han sufrido esta discriminación.



	Ha sufrido discriminación laboral	
	Sí	No
Efectos psicológicos (tiene más estrés, o ansiedad, depresión)	47,3%	32,1%
Siente más rechazo hacia la sociedad española, desconfianza	38,1%	21,6%
Se ha aislado, no sale de casa, se niega a ir a espacios públicos	26,9%	9,8%
Desea abandonar España	12,8%	8,2%
No acude a servicios públicos (médico, colegio, etc.)	13,1%	12,4%
Efectos físicos por Las agresiones (enfermedades o discapacidades)	9,2%	5,0%

Tabla 2. ¿Ha experimentado algunas de estas consecuencias en su vida?(En el ámbito laboral). Fuente: *Informe Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*, elaborado por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.

En el ámbito laboral parece producirse una normalización de los procesos de discriminación en la medida en que las personas evitan denunciar o dar cuenta del trato discriminatorio experimentado puesto que arriesgan su puesto de trabajo y por ende su fuente de ingresos y expectativas de vida. La influencia de unos pocos en el ámbito laboral es suficiente para desvirtuar el proceso de cambio hacia un tejido social más integrador e inclusivo. A la hora de la verdad pocas personas son las que toman la iniciativa para denunciar los casos de discriminación sufridos o de los que han sido testigos.

Así pues, los discursos de los participantes señalan la existencia de un desajuste entre el grado de reconocimiento y respeto que se percibe se ha alcanzado en lo social, y la situación que a diario muchos de ellos viven en sus entornos laborales. Este suceso se origina como consecuencia de diversos factores: grupos xenófobos, posiciones conservadoras vinculadas con la religión, individuos con un bajo nivel cultural, espacios rurales marcados por un estilo de vida más tradicional, entre otras.

Las experiencias de discriminación laboral parecen tener un impacto sobre el sentimiento de integración en la sociedad española: el 12,4% de las personas que se ha sentido discriminada por su origen étnico en dicho ámbito, se siente poco o nada integrada en España, mientras que en el caso de quienes no han sufrido discriminación laboral en el último año, el porcentaje desciende a 5%.

Un elemento fundamental en los procesos de integración en España, y aún más en el ámbito laboral, se relaciona con el manejo del idioma. De ahí que personas que provienen de países de habla hispana, o que han nacido en España, presenten menos conflictos en el acceso al mundo laboral, que aquellas que se encuentran en proceso de aprendizaje.

Debido a la discriminación estructural e invisibilización, el entorno laboral español no ha avanzado tanto como se podría imaginar si solo tuviésemos en consideración los datos más optimistas. Así pues, resulta esencial un control mayor en las empresas para poder garantizar que cualquier persona pueda acceder a un empleo independientemente de su raza, etnia, religión, cultura etc. Para eso, se sugiere la implantación de buenas prácticas dentro de las entidades privadas como podrían ser las siguientes :

- Implantación de políticas favorables a la diversidad como parte de un marco general para impulsar la diversidad e igualdad.

- Formación de los empleados sobre temas de discriminación racista.

- Control y supervisión de las plantillas para evaluar la representación de los diversos colectivos.

- Monitorización de las entrevistas de trabajo para así asegurar y garantizar la integridad del entrevistado.

- Desarrollar diferentes canales de denuncia dentro de la entidad como instrumento para evitar y detener la discriminación.

- Diálogo entre las diversas organizaciones de empleadores/as y trabajadores/as y el gobierno para así conseguir los objetivos de la OIT referentes a la promoción de oportunidades de trabajo.

- Instrucción y participación de los superiores en las políticas de diversidad.

4.2 Las personas inmigrantes en el mercado laboral

A pesar de haberse producido un avance positivo de la legislación hacia entornos más igualitarios e inclusivos para todo el conjunto de colectivos sociales, se parece haber

dejado de lado a las personas inmigrantes, que a pesar de haber mejorado su situación respecto a décadas anteriores se les sigue reconociendo como los más discriminados.

El entorno laboral en el territorio español, tal como se ha explicado en el apartado anterior, no se califica como un ámbito de especial riesgo hacia el conjunto de personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente. Pero esto no significa que no se produzcan casos de discriminación en los que el color de piel u origen racial o étnico supongan un inconveniente en los distintos procesos de promoción o selección y puestos de trabajo. En estas circunstancias es dónde realmente las personas inmigrantes se encuentran en una peor coyuntura, siendo el colectivo más vulnerable frente al racismo o xenofobia, sufriendo los casos de discriminación más graves como por ejemplo agresiones, humillaciones, insultos, despidos o acoso laboral. El escaso conocimiento por parte de los trabajadores a la hora de enfrentar estas situaciones resulta preocupante. Que todas las empresas dispongan de protocolos para así prevenir y evitar situaciones de acoso laboral resulta insuficiente si no se extienden y difunden entre la plantilla del conjunto de trabajadores los conocimientos suficientes e imprescindibles para que estos planes puedan ponerse en funcionamiento y ser efectivos.

Uno de los factores principales en la discriminación de las personas inmigrantes en el ámbito laboral, y en concreto la dificultad que presentan para conseguir encontrar empleos más seguros, tolerantes e inclusivos, es el sistema educativo, principal condicionante del grado de formación que posee el individuo y por ende de las posibilidades de empleabilidad que este pueda lograr alcanzar en un futuro.

Según ANTONIO LOBATO, miembro del Área de Educación de la Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía (APDHA): “Los niños solo ven a otros niños. El racismo es algo que se aprende. Se transmite de un modo cultural durante su desarrollo. Es algo completamente al margen de la naturaleza humana”. El racismo no es algo innato. Ningún niño o niña nace siendo racista. Lo mismo ocurre con otras actitudes como el machismo o la xenofobia. Aunque uno de los principales objetivos de la educación es, tal y como se recoge en el artículo cuatro del currículo escolar, “conocer, comprender y respetar las diferencias culturales y personales, la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas y la no discriminación” lo cierto es que los centros educativos están fracasando a este respecto. Tanto es así que el racismo es hoy un fenómeno en expansión.

Desde APDHA⁶⁹ durante mucho tiempo se lleva denunciando que, “a pesar de que el derecho a la educación es universal y, al mismo tiempo, la clave que permite acceder al resto de derechos, esta no siempre está garantizada”. Es por ejemplo, el caso de los hijos e hijas de inmigrantes llegados a España en los últimos años y que se mantienen en

⁶⁹ APDHA (Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía) es una asociación pluralista, sin ánimo de lucro, laica e independiente, que se fundó en el año 1990 y se fundamenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948). Su campo de actuación es el territorio andaluz, aunque su actividad puede alcanzar ámbito universal porque los derechos humanos son patrimonio de toda la humanidad. Desarrolla su labor a través de cuatro acciones principales: denuncia, sensibilización, elaboración de alternativas y propuestas de trabajo destinadas a mejorar esas situaciones de violaciones de derechos y apoyo, acompañamiento y solidaridad con las personas y colectivos en situación de vulneración de derechos. Se organiza en diversas áreas de trabajo como son: cárceles, educación, feminismos, marginación, migraciones y solidaridad internacional.

situación irregular. Fruto de esta situación, sus descendientes no tienen en muchos casos acceso a la enseñanza en el periodo de 0 a 6 años.

Mediante la campaña *#RacismoInstitucional*, defienden que “resulta necesario que la plaza escolar esté garantizada en todos los niveles educativos. En la práctica, esto no es así. Solo puede acceder a ella quien se lo puede permitir. Es una cuestión de equidad y justicia. No se puede cerrar la puerta al acceso a la educación desde los primeros años de vida del niño”.

Fenómenos como por ejemplo el incremento de la propia inmigración en las últimas décadas, el encadenamiento de crisis económicas o la polarización política contribuyen a perpetuar las actitudes y comportamientos racistas, derivados de estereotipos y prejuicios del todo infundados pero que han logrado calar muy hondo en el subconsciente colectivo. De esta manera, el racismo ha logrado perdurar en el tiempo e incluso reproducirse y mutar como un virus para el cual aún no existe vacuna. Ni siquiera en la escuela. Ni siquiera a través de la educación. A pesar de que vivimos en una sociedad cada vez más multicultural y diversa, se nos ha olvidado la otra parte de la diversidad, que es la inclusión. En el sistema educativo, y también en las familias, se da, por norma, una enorme falta de competencia intercultural.

La principal causa de esta discriminación, la significativa escasez de información sobre cuestiones de racismo y xenofobia así como la falta de inclusión y competencia intercultural en el sistema educativo para comprender y respetar las diferencias culturales y personales de cada uno de los estudiantes en los centros escolares. Como podemos ver en el gráfico 10 “Temas tratados en clase”, se puede observar, que a pesar de que indique que el tema referente al “Respeto a las diferentes razas y culturas” se trata en clase un 65,2% esto no es cierto. Como hemos señalado anteriormente, el principal obstáculo, en muchas ocasiones, son las propias familias las que consideran estos temas inapropiados o tabú para sus hijos y que no deberían de comentarse en clase por sí tienen repercusiones para ellos. Debido a esta negativa por parte de los padres, las directivas de los diferentes centros suelen adoptar opiniones y posiciones más conservadoras evitando así el enfrentamiento con los progenitores. El ocultamiento de estos temas empeora aún más en los colegios católicos o concertados.

La preferencia en evitar el conflicto y la falta de formación del personal docente en temas de racismo y xenofobia ocasiona la indefensión de los alumnos inmigrantes que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente del español. Pese a que cuenten con los mismos derechos que cualquier alumno, se ven expuestos a diversas situaciones de violencia o discriminación por parte de ciertos compañeros, sobre todo en la educación secundaria, donde se suelen producir los casos más frecuentes y graves de acoso. Al no contar con tutores que les puedan aconsejar y orientar y estando sometidos a estrés psicológico en una etapa primordial de sus vidas, la gran mayoría de los alumnos que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente al español continuarán aguantando las consecuencias de su precaria etapa lectiva cuando accedan y opten a un puesto de trabajo, reproduciendo las mismas inseguridades y miedos frente a los compañeros y sus superiores.

Temas tratados en clase (%)

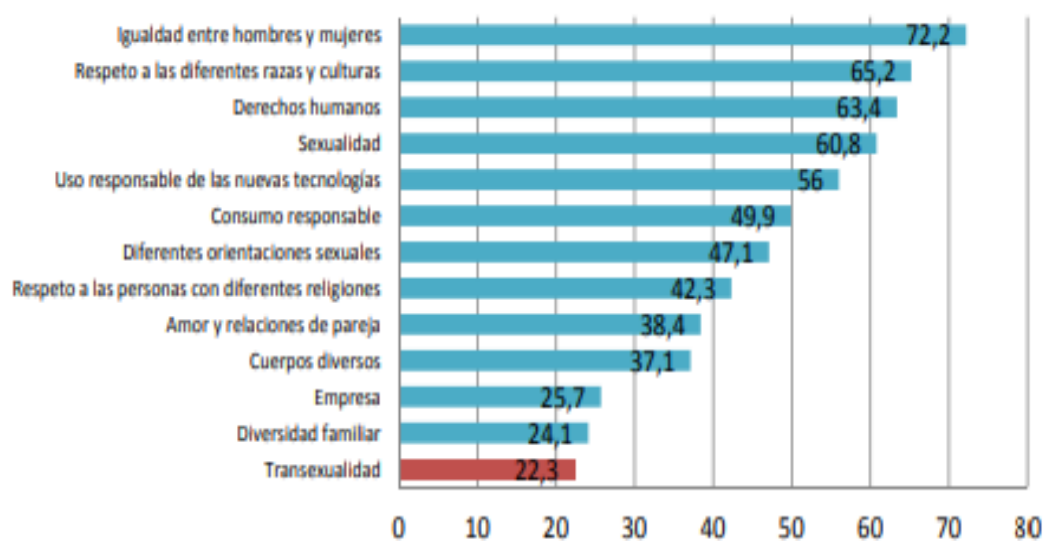


Gráfico 10. Temas tratados en clase. Fuente: *DIVERSIDAD SEXUAL Y CONVIVENCIA: UNA OPORTUNIDAD EDUCATIVA* pág 115

Principales comportamientos asociados a la discriminación y el racismo

- 32% Mal trato, trato despectivo, desigual, con superioridad
- 29% Insultos, violencia verbal (especialmente por color de piel o rasgos físicos)
- 25% Actitudes irrespetuosas ante otras culturas, religiones o costumbres
- 16% Discriminación en el entorno laboral
- 11% Distanciamiento, marginación y exclusión social
- 11% Asociación de que todas las personas son malas, delincuentes, terroristas
- 10% Recortes de derechos y oportunidades, menos apoyo económico y ayudas sociales
- 7% Rechazo a la proximidad en espacios públicos, transportes, etc.

Figura 8. Principales comportamientos asociados a la discriminación y el racismo. Fuente: *Informe Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*, elaborado por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.

En la figura 8 “Principales comportamientos asociados a la discriminación y el racismo”, se puede ver cómo se siguen dando circunstancias de mal trato, humillaciones, insultos, exclusión social, etc. Esta serie de comportamientos lleva a que se produzcan situaciones desagradables, como por ejemplo que las personas que tengan un color de piel u origen racial o étnico diferente al español acaben abandonando los estudios, se cambien de clase si se sienten a disgusto en la suya propia, se cambien a un nuevo colegio, fingir que no se dan cuenta de la situación y aguantar o incluso suicidarse. Esto supone un inconveniente a la hora de cambiar de empleo en el futuro, en el caso de verse implicados en una situación de discriminación laboral.

Para poder evitar y luchar contra este tipo de discriminación resulta necesario y de vital importancia desarrollar nuevas normas que puedan ayudar verdaderamente a los alumnos que son víctimas de la discriminación racial o étnica, evitando la redacción ambigua de derechos en los que no se especifica las medidas concretas para alcanzar tales objetivos. En las Comunidades Autónomas del territorio español deberían de incluir dentro de su legislación protocolos de actuación educativa frente a casos de discriminación por racismo y xenofobia.

4.3 Variables de la discriminación en el ámbito laboral

Dentro de la empresa, llevar a cabo la implantación de protocolos para así luchar y eliminar la discriminación por origen racial o étnico, no solo conlleva una serie de beneficios para el trabajador sino también para la empresa en cuestión. Los prejuicios en contra de las personas con un color de piel u origen racial o étnico diferente pueden implicar la pérdida del candidato@ idóneo para el puesto de trabajo que la entidad necesita cubrir. Al mismo tiempo, supone prescindir de la diversidad en los grupos de trabajo, la cual ofrece y proporciona ideas diversas que pueden impulsar a la innovación dentro de la empresa y su entrada en nuevos nichos de mercado. Es fundamental para que esto no ocurra, romper con la visión estereotipada de todos aquellos sectores laborales donde se cree que la organización se vería perjudicada en el caso de contratar trabajadores/as con un color de piel u origen racial o étnico diferente al español, que no cumplen con la apariencia esperada y deseada socialmente.

En lo referente a la política de la empresa debe prevalecer la capacidad profesional del individuo y su rendimiento en la actividad que desempeña, antes que su color de piel u origen racial o étnico. En este aspecto, cada vez es mayor el número de empresas en España que son conscientes de que un trabajador sano es más productivo y eficiente y dan más importancia a las medidas de integración en sus políticas. Las medidas de integración dentro de la empresa también ganan mayor importancia a la hora de apoyarse en una imagen organizativa basada en la diversidad y el apoyo hacia las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente, de cara al mercado en el que la mayor parte de los consumidores han adoptado un compromiso serio ante la lucha por la diversidad e integración de los distintos grupos sociales. De modo que una empresa que se ponga a ese compromiso será menos competente en el mercado.

El hecho de implementar dentro de las políticas de empresa la integración de personas que tengan un color de piel u origen racial o étnico diferente, desafortunadamente, en la mayor parte de los casos consiste más en una estrategia de mercado que en una reivindicación apoyando a la causa. No es complicado identificar entidades en las que “se enmascara una superioridad moral que disfrazada y adopta una actitud compasiva”. La causa principal que utilizan las empresas para lograr esta imagen, socialmente aceptada, se sustenta en los datos que consiguen, en concreto el número de denuncias: “no hay denuncias luego no existe racismo y xenofobia”. Así pues, como ya se ha comentado en apartados anteriores, la falta o escasez de denuncias se debe en gran parte a la apatía al creer que aún denunciando no se solucionará nada, al miedo a sufrir represalias o por el mero hecho de que no existen, o se desconocen, los canales y

medios para efectuarlas. Esto conlleva, a que este argumento se convierta en un sin sentido y las políticas de integración de las entidades en papel mojado, donde se manifiesta la intencionalidad de mejorar la inclusión de las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente, pero sin ninguna medida específica encaminada al logro de tal fin, a corto o largo plazo.

La negación de la existencia de la discriminación racial o étnica ante la escasez y falta de datos se lleva a cabo por los empresarios, directivos y representantes sindicales. La visión de estos se opone completamente con la de las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente, que evidencian la existencia de diversas formas en las que se puede manifestar el racismo y la xenofobia en el puesto de trabajo. Debido a la polémica, en la mayor parte de los casos acaba siendo responsabilidad del trabajador/a evaluar si la empresa donde ejecuta sus funciones es un espacio seguro o no. En la siguiente tabla 3 “Variables que hacen que persona con etnia o raza diferente coja confianza en su entorno de trabajo” se pueden observar las variables que implican que una persona con un color de piel u origen racial o étnico diferente coja confianza para evaluar si el entorno de trabajo en el que se encuentra es un espacio seguro donde pueda manifestar libremente su personalidad.

Variables que hacen que persona con etnia o raza diferente coja confianza en su entorno de trabajo	
Condiciones de trabajo	Experiencias previas
Edad	Seguridad personal
Sector productivo	Ambiente laboral
Cualificación profesional	Cultura de la empresa

Tabla 3. “Variables que hacen que persona con etnia o raza diferente coja confianza en su entorno de trabajo”. Fuente: Elaboración propia

4.4 El papel de los sindicatos

El mundo laboral es uno de los campos más importantes en los que debe ser planteada la lucha contra la discriminación racial. Las campañas de sensibilización sobre la situación de las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente junto con la creciente reivindicación, ha influido en el compromiso a nivel internacional y estatal de los sindicatos. Estos confirman comprometerse a trabajar por los derechos de las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente, adoptando las medidas concretas que en la mayoría de casos superan lo previsto por la Ley.

Para CCOO⁷⁰ el asunto no es novedoso, porque desde el momento en que los trabajadores inmigrados empezaron a tener una presencia significativa en España, el sindicato asumió la defensa de sus intereses considerándolos personas con iguales derechos que el resto de los trabajadores. Esta postura se ha traducido en el desarrollo de una actividad principal de asesoramiento y de ayuda a los inmigrantes, dada a través de las oficinas que para ello creó el sindicato: los Centros de Información para Trabajadores Extranjeros (CITE).

CCOO es un sindicato pluriétnico y multicultural que lucha contra la xenofobia y el racismo, que promueve los valores de la tolerancia, el respeto y la convivencia entre los miembros de los distintos pueblos y etnias, que quiere agrupar y defender las reivindicaciones de los trabajadores/as inmigrantes, garantizándoles la plena igualdad de derechos y deberes dentro de su organización, y su inserción en la comunidad.

Pero lo que realmente interesa destacar es que la lucha contra la discriminación racial en el mundo laboral conlleva diversas cosas de las que hasta ahora se han hecho; se podría decir, incluso, que es una lucha que deberá situarse en un terreno distinto del que hasta ahora se ha explorado. A lo que nos hemos enfrentado fundamentalmente, hasta el momento, es a la dura discriminación legal e institucional que ha sufrido la población inmigrada. Ello se debe a que en España la inmigración ha llegado cuando ya dominaban las leyes restrictivas a la misma en toda Europa, y aquí la mayor parte de las personas inmigradas han realizado su entrada por vías irregulares, lo que les ha comportado pasar por períodos, en ocasiones muy largos, de irregularidad en los que ni podían suscribir un contrato de trabajo ni tenían los derechos mínimos necesarios para vivir con normalidad. Y cuando han accedido a la residencia legal, han seguido sometidas a una legislación de extranjería que las mantiene en situación de inferioridad de derechos. Todo ello ha llevado a que CCOO, al igual que otras organizaciones, haya enfocado sus esfuerzos en luchar y prevenir los efectos de la legislación restrictiva, dicho de otra forma, en regularizar a la mayoría de los inmigrantes, reclamar reformas a la legislación de extranjería y reclamar de los gobiernos actuaciones más racionales en materia de inmigración.

Pero en el futuro se tendrá que dedicar esfuerzos crecientes a lidiar la discriminación que las personas inmigradas sufren en otros terrenos. Cuando la mayor parte de la población que ha inmigrado en las últimas décadas tenga residencia permanente o nacionalidad española, este sector de población ya no sufrirá discriminación legal, ya no estará en situación de inferioridad de derechos, pero sufrirá otro tipo de discriminación; produciéndose entonces una situación similar a la que se da en otros países de Europa. En los países que recibieron el grueso de su inmigración varias décadas antes que el nuestro, la mayor parte de las personas de orígenes no

⁷⁰ CCOO (Comisiones Obreras) es el primer sindicato de España por número de personas afiliadas y por delegados elegidos en las elecciones sindicales. Se estructura en Federaciones, según la actividad o sector al que pertenece la empresa, y Uniones, según el territorio donde se ubica el centro de trabajo. Es una organización sindical democrática y de clase, que está formada por trabajadores/as que se afilian de forma voluntaria y solidaria para defender sus intereses y para conseguir una sociedad más justa, democrática y participativa. Es un sindicato reivindicativo y participativo que pretende representar y defender de forma adecuada los intereses del mundo asalariado, de los y de las pensionistas, de las personas que están en el paro, de los emigrantes, de la inmigración y de la juventud.

Europeos que en ellos viven tienen ahora la nacionalidad del país en el que residen. Al ser nacionales de dicho país no están sujetos a leyes diferenciadas, ni padecen inferioridad de derechos legales en ningún aspecto. Cuando un negro o una persona de origen asiático se siente discriminada en el Reino Unido o en Holanda, por ejemplo, la discriminación, en la mayor parte de los casos, no puede atribuirse a condicionantes legales; a esa persona se le discrimina por su color de piel, por su aspecto físico o por las pautas culturales o la religión que se le supone. Se trata simplemente de discriminación racial, y este es el tipo de discriminación que para la actividad sindical irá adquiriendo importancia creciente en España.

Los sindicatos europeos no han prestado una atención muy especial a la inmigración. Un reciente informe de la CES destaca a CC.OO. y UGT como los que hacen mayor trabajo de atención a los trabajadores inmigrados, lo que viene impulsado por el hecho de que en otros países europeos no existen servicios sindicales de las dimensiones que tiene la red CITE desarrollada por CC.OO. Pero del mismo modo los sindicatos europeos muestran déficits respecto al tratamiento que dan a los inmigrantes si bien, también han desarrollado estrategias avanzadas en la lucha contra la discriminación racial. La discriminación que sufren aquellas personas que, disponiendo de nacionalidad del país en el que viven, siguen estando discriminadas por el hecho de ser negros, asiáticos, etc, ha sido tratada por algunos sindicatos, aún cuando las personas recién llegadas, los inmigrantes, no reciban demasiada atención. La discriminación racial ha sido abordada por los sindicatos británicos, y también lo han hecho con interés los suecos, holandeses y otros. Sus planteamientos antidiscriminatorios tienen mucho que ver con los que se hacen en el conjunto de la sociedad en esos países. Se trata de países en los que se han desarrollado políticas antidiscriminatorias que incluyen leyes específicas para ello, organismos especializados, etc.

Es fundamental dentro del papel de los sindicatos el trabajo colaborativo entre estos y las organizaciones contra el racismo en el estado español. En las directivas de UGT y CC.OO., encontramos grupos cuya actuación es primordial para transmitir dentro de las distintas organizaciones la concienciación sobre el racismo y la xenofobia en el puesto de trabajo. La sinergia entre las organizaciones contra el racismo y los sindicatos ha logrado dentro del ámbito laboral español coordinar la perspectiva sindical de protección y defensa del conjunto de los trabajadores, su conocimiento del tejido empresarial español, con conocimiento y la sensibilidad de las situaciones concretas por las personas

La colaboración entre las organizaciones y los sindicatos se ve reducida cuando son organizaciones empresariales privadas. Muchos de los expertos señalan la colaboración entre organizaciones contra el racismo y privadas como una de las líneas de acción básicas de cara a que el empresario sea consciente del interés a nivel empresarial que implica el crear dentro de la entidad entornos de trabajo inclusivos y seguros, fomentando así mayor implicación del trabajador en su puesto de trabajo. La perspectiva de los representantes o delegados sindicales a nivel empresarial se aleja en mayor grado de los aspectos referentes al racismo y la xenofobia en el trabajo, contrastando con las políticas más inclusivas dentro de los órganos centrales de los sindicatos; es decir, existe

un desorden entre las medidas que buscan los órganos centrales de los sindicatos y las acciones que realizan los delegados o representantes de las empresas.

En las empresas privadas cabe apreciar el discurso que reconoce la importancia de la diversidad en el trabajo. Las entidades precisan que en muy pocas ocasiones o nunca se han encontrado con casos de conflicto motivados por la discriminación racista o xenofobia, y suelen aferrarse a los datos, mencionando el hecho de que no tienen constancia de denuncias o quejas por parte de ningún trabajador con color de piel u origen racial o étnico diferente, empleando el argumento de que si no existen denuncias no hay discriminación. Los casos que se producen de discriminación racista o xenofobia ocurren de manera constante, dañando la integridad del trabajador, el cual, con temor de perder su puesto de trabajo, se aliena del grupo, obligado a soportar un daño psicológico irreparable a nivel personal.

Para que se lleve a cabo la normalización en el terreno laboral hace falta una reivindicación de mayor atención a las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente en el plano laboral. Dentro de los órganos centrales de los empleadores y sindicatos, los grupos de acción contra el racismo y la xenofobia están desarrollando acciones que permitan a las organizaciones tomar más consciencia de la circunstancia actual.

La reivindicación de los sindicatos en lo referente a la discriminación racial o xenofobia en los puestos de trabajo, se basa en dos objetivos principales:

- Aprobar una ley estatal sobre igualdad de oportunidades en el trabajo que mencione de forma especial a las personas de diferente origen racial o étnico.
- Establecer la xenofobia como riesgo psicosocial, estableciendo medidas y protocolos de actuación concretas para su subsanación y prevención, en el caso de personas perjudicadas por algún caso.

Finalmente, no hay que abandonar la incorporación de cuestiones sobre las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente en la formación de delegados y representantes sindicales, para así lograr mejorar el apoyo que se les proporciona desde los propios sindicatos y dentro de las empresas.

5. LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO

5.1 Introducción

Los puestos de trabajo vinculados a sectores del ámbito público desempeñados por las personas que tienen un origen racial o étnico diferente, constituyen una realidad compleja. Como ocurre con los empleos en el ámbito privado, aunque se haya producido un gran avance en los últimos años en lo que respecta a los derechos de las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente, sigue produciéndose una discordancia entre el grado de compromiso y aceptación que muestran los diferentes órganos públicos centrales del Estado y los cambios efectivos y reales hacia entornos más inclusivos percibidos por los trabajadores con un color con un color de piel u origen racial o étnico diferente a diario. La falta de visibilidad de las personas que tienen un color de piel u origen racial diferente en las administraciones públicas afecta en la discriminación negativa del colectivo. Por eso sería necesaria la formación de los funcionarios públicos en temas referentes a derechos de la ciudadanía y minorías raciales o étnicas.

Como hemos podido ver en puntos anteriores, el inconveniente principal es la falta de visibilidad de las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente en el conjunto de administraciones que forman el entramado público español. Al mismo tiempo que las diferentes administraciones centrales, que tienen mayor capacidad de recursos humanos y económicos, muestran más conocimientos y compromiso en temas relacionados con los derechos de las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente, las administraciones públicas pequeñas como la local no únicamente se encuentran desinformadas, sino que también no disponen de los recursos materiales para el fomento de entornos más inclusivos. La importancia de esta circunstancia está en que, aunque haya proximidad entre la administración local y el administrado, y es esta administración la que más en contacto se encuentra con el ciudadano@ en diferentes ámbitos a lo largo de su vida, es de todas las administraciones la que cuenta con menos recursos para así lograr la efectividad de los derechos de las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente.

En la tabla 4 “Circunstancias de discriminación en la Administración Pública por razón de origen racial o étnico”, se puede observar que las circunstancias de discriminación que más frecuentes son en la Administración Pública van por ejemplo desde sucesos más comunes, como el simple hecho de solicitar alguna información o servicio público en ventanilla, a casos de discriminación menos frecuentes, como podría

ser el hecho de concurrir a unas oposiciones o a un puesto de trabajo público y se vean perjudicados por su origen racial o étnico. Estas circunstancias nos llevan a entender que, aunque exista un compromiso de los diferentes organismos públicos y del desarrollo de la normativa sigue habiendo una barrera para estas personas que tienen un color de piel u origen racial diferente, a la hora de concurrir a unas oposiciones en igualdad de condiciones que el resto de ciudadan@s españoles/as y al obtener un puesto de trabajo en el sector público.

Es en las administraciones locales, ubicadas en pequeños núcleos de población, con un tipo de entorno distinguido por valores más conservadores, tradicionales o sencillamente desinformadas sobre temas relacionados con los derechos de las personas con un color de piel u origen racial o étnico diferente y la promoción y fomento de entornos más inclusivos, donde debe priorizarse la diversidad frente a cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de raza, sexo, etnia, orientación sexual, identidad de género, religión, creencias, etc.

Circunstancias de discriminación en la Administración Pública por razón de origen racial o étnico	
Al concurrir a unas oposiciones	Al concurrir a un puesto de trabajo público
Al solicitar alguna información o servicio en ventanilla	Otras

Tabla 4. “*Circunstancias de discriminación en la administración pública por razón de origen racial o étnico*”. Fuente: Elaboración propia

Otra de las razones fundamentales por las que todavía no se ha llegado a la normalización efectiva del empleo en ciertos ámbitos y administraciones públicas además de la invisibilidad de las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente, es el rápido desarrollo en un corto periodo de tiempo de los derechos de las personas que tienen un origen racial o étnico diferente dentro del territorio español.

En la actualidad, se está viviendo un estancamiento en materia de desarrollo de normas que promueven, mediante la implantación de medidas concretas, la inclusión y los derechos de las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente dentro de la sociedad española. Podemos decir que a pesar de existir poca legislación en España para defender la igualdad de oportunidades y derechos de las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente, la normativa estatal está experimentando un auge en lo concerniente a normas dedicadas a la protección de estas personas en las diferentes esferas de su vida.

A causa de los complejos procesos burocráticos, actualmente siguen habiendo procedimientos que no se ajustan a los valores y la nueva mentalidad del administrado, el cual se muestra desprotegido cuando su color de piel u origen racial o étnico difiere del común y predominante en la época en que se crearon dichos procedimientos o servicios públicos, ineficientes en estos tiempos dado el auge de la diversidad dentro de las sociedades modernas.

5.2 Reflexión respecto a la discriminación racial de acuerdo con la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

En el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, encontramos en su título III (Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos), capítulo I (Derechos de los empleados públicos), artículo 14 (Derechos individuales), apartado i) que todos los empleados públicos tienen derecho a “no ser discriminados por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Este es el único artículo del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público que hace una mención expresa a la discriminación por razón de origen racial o étnico. En lo que respecta al resto de la norma, en su mayoría se puede apreciar la redacción de la misma en un lenguaje mayoritariamente neutro, haciendo especial mención en numerosos capítulos a la importancia de cumplir con los principios de mérito, igualdad y capacidad en diferentes ámbitos de la regulación del empleo público, como la progresión en la carrera profesional, la selección de funcionarios o la promoción interna, descartando la existencia de una discriminación directa negativa dentro de la ley hacia cualquier tipo de colectivo.

Por otro lado, es importante mencionar el título III (Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos), capítulo VI (Deberes de los empleados públicos. Código de conducta), artículo 53 (Principios éticos), punto 4 que dispone que la conducta del conjunto de empleados públicos se basará en la igualdad y respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, etc.

Se podría aplicar el mismo razonamiento no sólo al Real Decreto Legislativo 5/2015, sino a otras normas que configuran el marco normativo español. Ya no se trata exclusivamente de una cuestión que exige una mayor concienciación social y compromiso por parte de las administraciones públicas. Las administraciones autonómicas cada vez son más conscientes de que con la evolución de los valores y necesidades de los administrados, han de implementar planes y normas de actuación en beneficio de las personas con un color de piel u origen racial o étnico diferente, tanto en el ámbito laboral

como en los diferentes ámbitos de la vida del ciudadano, superando incluso a la legislación estatal.

Realmente, normas como el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, todavía no se han actualizado ni adaptado a la realidad cambiante de los ciudadanos. Aunque cumplan en gran parte con el objeto de la misma, no protege ni satisface de la misma manera a los nuevos y diversos perfiles de ciudadanos que regula. En este caso, protege pero no de forma eficaz a los diversos empleados públicos con un color de piel u origen racial o étnico distinto al español.

Esta circunstancia genera casi de forma inevitable una discriminación estructural que daña los derechos de las personas con un color de piel u origen racial o étnico diferente. Con el tiempo se tendrá que actualizar la normativa actual vigente, si se persigue verdaderamente por el legislador eliminar cualquier forma o manifestación de discriminación tanto en el empleo público como en diferentes sectores de la sociedad hacia estas personas con un color de piel u origen racial o étnico diferente.

El estancamiento que se produce a nivel estatal, en el que no se está aprobando ningún tipo de norma relevante en materia de derechos de las personas con un color de piel u origen racial o étnico diferente, podría verse como una oportunidad de reacondicionar y actualizar el conjunto de la normativa, servicios públicos y procedimientos que reconocen la igualdad y diversidad de las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente al español, como un derecho fundamental del ciudadano, pero que siguen incompletas en muchos aspectos.

6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Finalmente, procederemos a extraer las siguientes conclusiones en lo referente a la discriminación racial o étnica de todas aquellas personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente al español en el ámbito laboral del sector privado y público español, desde la perspectiva del derecho y los distintos estudios que hemos visto a lo largo del presente trabajo:

- En primer lugar, es evidente que todavía no existe una normalización efectiva del empleo de las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente a nivel internacional y nacional. Pese a los grandes avances que se han producido en materia de derechos de las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente, tanto en el ámbito laboral como en otros sectores de vital importancia, se ha llegado a un punto de inflexión en el que no se generan nuevas normas destinadas al reconocimiento de derechos clave para estas personas, a nivel personal como social. Es el caso de países como España. La situación es peor todavía a nivel internacional, ya que no solo existe un estancamiento, sino también un retroceso en materia de derechos de las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente.
- La discriminación por origen racial o étnico no solo se debe a las carencias existentes, en un determinado territorio, de normas que regulen los derechos de todas aquellas personas que tengan un color de piel u origen racial o étnico diferente. A nivel internacional y nacional nos encontramos con la misma situación: países que cuentan con normas que garantizan los derechos de las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente, siguen presentando casos de discriminación. Además, en ocasiones, algunos territorios no disponen de una legislación propia que regule esta materia. Por tanto, los casos de discriminación racial no solo ocurren debido a una carencia de regulación en el marco legal español; por medio existe un importante componente social, ya que todo depende de las personas, cómo cumplamos con las normas y seamos respetuosas con el conjunto de la ciudadanía.
- España necesita que se cree nueva legislación para regular la discriminación racial y que se luche contra ella. Podríamos señalar que en el territorio español se vive una parálisis legislativa, ya que no se crean nuevas normas para regular este tema tanto a nivel nacional como respecto de las Comunidades Autónomas. Así pues, las Comunidades Autónomas deberían elaborar su legislación propia en materia de derechos de las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente, superando a la propia legislación estatal.

- El avance de la protección que proporcionan muchas Comunidades Autónomas a las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente al español en sus puestos de trabajo, sigue siendo escasa frente a la invisibilización de estas personas. En la mayoría de sectores laborales, personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente al español aumentan el riesgo de sufrir casos de discriminación motivados por color de piel u origen racial o étnico diferente al común. Y pese a que estos perfiles se encuentren en minoría, frente a los trabajadores que sí optan por la inclusión, un escaso número de personas son las que denuncian tras haber sufrido casos de discriminación en el puesto de trabajo o ser testigos.
- Un hecho importante que hay que tener en cuenta es la normalización de la discriminación cuando hablamos de humillaciones, comentarios mal intencionados, insultos, bromas, burlas hacia personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente al español en el puesto de trabajo. Aunque son hechos igualmente intolerables, se asumen como la normalidad diaria, incluso para los propios trabajadores que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente al español. Entendiendo de manera errónea que solo la discriminación se lleva a cabo en aquellos casos de mayor gravedad como: entrevistas sesgadas por criterios de selección racistas, despidos improcedentes o la dificultad al promocionar dentro de la entidad.
- Resulta de gran importancia la generación de campañas de sensibilización y concienciación, además de la formación de los empleados dentro de las entidades privadas, si realmente se persigue conseguir entornos laborales más inclusivos con el color de piel u origen racial o étnico. Así pues es necesario el compromiso real de las distintas directivas. Pero sobre todo es fundamental la creación y el seguimiento de planes de actuación con medidas específicas y no solo la redacción de derechos ambiguos. En este ámbito, el papel de los sindicatos y sus representantes es esencial, para que el trabajador que tenga un color de piel u origen racial o étnico diferente al español sea consciente y conocedor de sus derechos y de las diferentes vías de denuncia en caso de sufrir cualquier caso de discriminación directa o indirecta dentro de su puesto de trabajo.
- Es fundamental la diversidad dentro de los grupos de trabajo, ya que esto fomenta la pluralidad de ideas e innovación y creatividad. La creación de entornos inclusivos no solo repercute en beneficio del trabajador que tiene un color de piel u origen racial o étnico diferente al español sino también en los resultados de la empresa y en sus posibilidades de encontrar nuevos nichos de mercado. La negativa por parte de una entidad de contratar a una persona con color de piel u origen racial o étnico

diferente al español, puede suponer la pérdida del candidato@ idóneo para el puesto que se necesita ocupar.

- En lo relativo al empleo en el sector público, de nuevo nos encontramos con la invisibilidad de las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente al español en las diferentes administraciones. En especial en las administraciones locales que cuentan con menos recursos humanos y materiales que las estatales y autonómicas. Este suceso provoca numerosas manifestaciones de discriminación. Se convierte, por tanto, en una necesidad la formación del funcionariado público en temas referentes a derechos de la ciudadanía e igualdad, y muy concretamente derechos de las minorías raciales o étnicas.
- Otro componente que hay que tener en cuenta es la lentitud de la administración española en adaptarse a los nuevos perfiles de sus administrados, en este caso a las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente al español. Muchos formularios, procedimientos y servicios públicos no se han actualizado a la realidad individual y social de gran parte de los ciudadanos. Ciudadanos que no cumplen con los requisitos predominantes en el momento que dichos formularios, procedimientos o servicios fueron creados. Por tanto, resulta de vital importancia que muchas normas del marco normativo español no solo se actualicen, sino que además terminen de integrar aquellos aspectos que repercutan en un trato igualitario para todas las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente al español (en el ámbito laboral o en cualquier otro).

ANEXO. Objetivos de desarrollo sostenible

El presente TFG se relaciona de manera directa e indirecta con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) que se presentarán a continuación, cuya iniciativa fue impulsada por Naciones Unidas que dá continuidad a la agenda de desarrollo tras los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM):

Objetivo 3: “Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades”. El fomento de la normalización de la personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente al español en el ámbito laboral, lleva a la eliminación de la discriminación hacia estas personas en sus diversas formas. Este hecho garantiza el desarrollo de una vida sana, el bienestar físico y mental de cualquier trabajador que pretende acceder a un puesto laboral público o privado, asegurando que el color de piel o el origen racial o étnico no sea un obstáculo para encontrar empleo.

Objetivo 4: “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”. Este objetivo está estrechamente vinculado al ámbito laboral mediante el fomento de una educación inclusiva y de calidad desde una edad temprana en temas de racismo y xenofobia, generando futuros ciudadanos más tolerantes y respetuosos, que no solo se adaptarán sino que mejoraran la sociedad de la que forman parte. Esto disminuiría brutalmente en un corto plazo la aparición de perfiles racistas y xenófobos en la población más joven, y a largo plazo, la disminución de perfiles racistas y xenófobos en el ámbito laboral.

Objetivo 8: “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”. La normalización en el empleo de las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente al español impulsa el progreso de las sociedades hacia entornos más tolerantes, respetuosos e inclusivos con aquellos colectivos más desfavorecidos. Se fomenta el crecimiento económico sostenible e inclusivo gracias a la creación de grupos de trabajo y empleos formados por individuos con perfiles diversos. Estos aprovechan las sinergias de sus diferencias para poder compartir una mayor pluralidad de ideas y lograr alcanzar estándares de trabajo y vida que de otro modo serían inalcanzables.

Objetivo 10: “Reducir la desigualdad en y entre los países”. La erradicación de las desigualdades en el ámbito laboral entre las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente y el resto de los trabajadores es primordial para

reducir las desigualdades y así asegurar que independientemente de su color de piel u origen racial o étnico, cualquier persona pueda acceder a los mismos derechos y oportunidades, dentro de un mismo territorio o entre diferentes países.

Objetivo 11: “Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles”. Es indiscutible que la presencia de perfiles racistas y xenófobos dentro de las ciudades da lugar a un incremento de la inseguridad para las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente en el transcurso de su vida diaria, los cuales se pueden ver sometidos a episodios de discriminación directa e indirecta, por motivo de su origen racial o étnico. Para conseguir que las ciudades sean más inclusivas es necesario, como ya hemos mencionado en varias ocasiones, el fomento de la normalización en el empleo, la educación, la sanidad, etc. de las personas que tienen un color de piel u origen racial o étnico diferente.

BIBLIOGRAFÍA

ALFRANCA, I. S. (2001). El concepto de raza: evolución y realidad. *Archivos de zootecnia*, 50(192), 547-564. <https://www.redalyc.org/pdf/495/49519207.pdf>

BONILLA, A. E. (2015). Racismo y derechos humanos en Colombia: Avatares de las poblaciones afrocolombianas. *Revista NuestrAmérica*, 3(6), 81-96. <https://www.redalyc.org/pdf/5519/551956252007.pdf>

BUCHELI, M., & PORZECANSKI, R. (2008). Desigualdad salarial y discriminación por raza en el mercado de trabajo uruguayo. *Población afrodescendiente y desigualdades étnico-raciales en Uruguay*, 127. http://guiaderecursos.mides.gub.uy/innovaportalfile21574/1/1_afrodescendientes_pnud.pdf#page=133

DENG, B.& LUSSENHOP, J. (2020, 26 junio). Protestas contra el racismo: que piensan los policías de Estados Unidos de los manifestantes. *BBC News, Washington*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-53198892>

DW (2021, 21 marzo). Europa debe combatir el racismo y la afrofobia estructural. *Commissioner for Human Rights. Council of Europe Portal*. https://www.coe.int/es/web/commissioner/country-monitoring/list/-/asset_publisher/VO30BY37fRYI/content/opinion-europe-must-wake-up-to-racism-afrophobia?inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fwww.coe.int%2Fen%2Fweb%2Fcommissioner%2Fcountry-monitoring%2Flist%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_VO30BY37fRYI%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-4%26p_p_col_count%3D1

GACHET, I. Lucha contra el racismo y la discriminación racial en Europa. *Naciones Unidas*. <https://www.un.org/es/chronicle/article/lucha-contra-el-racismo-y-la-discriminacion-racial-en-europa>

GALARZA, F. (2012). *Discriminación en el Perú: exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral*. Universidad del Pacífico. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1206>

GARGANTÉ, S. (2003). *La discriminación racial: propuestas para una legislación antidiscriminatoria en España* (Vol. 22). Icaria Editorial. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=NxSGWvDVpJIC&oi=fnd&pg=PA5&dq=discriminacion+racial+en+el+empleo+publico&ots=zJz842StRa&sig=IC4gvYQpuVhxXWDZe87IH3EJ248#v=>

[onepage&q=discriminaci%C3%B3n%20racial%20en%20el%20empleo%20p%C3%ABlico&f=false](#)

KNAUTH, L. (2000). Los procesos del racismo. *Desacatos*, (4), 13-26. <http://www.scielo.org.mx/pdf/desacatos/n4/n4a3.pdf>

KOGAN, L., KÁMICHE, J., & LAY, P. (2012). ¿El origen socioeconómico y la raza pagan? Un estudio interdisciplinario sobre la discriminación racial y socioeconómica en el ámbito empresarial limeño. El caso de los egresados de la Universidad del Pacífico. *Fondo Editorial, Universidad del Pacífico Chapters of Books*,1, 137-217. <https://ideas.repec.org/h/pai/chptup/12-06-04.html>

LEMOS IGREJA, R. (2016). Combate al racismo y la discriminación racial en Brasil: legislación y acción institucional. *Desacatos*, (51), 32-49. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-050X2016000200032&script=sci_arttext

LÓPEZ TRUJILLO, N. (2021, 29 de enero). El 81,8% de personas que sufren racismo en España no denuncian la discriminación. *Newtral*. <https://www.newtral.es/racismo-xenofobia-discriminacion-espana-informe-2020/20210129/>

MARA, V. V. (2007). Discriminación racial, intervención social y subjetividad. Reflexiones a partir de un estudio de caso en Bogotá. *Revista de estudios sociales*, (27), 106-121. <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/abs/10.7440/res27.2007.07>

MARTÍNEZ, F. R. (2003). La prohibición de discriminación racial o étnica en la Unión Europea y en España: el caso de la minoría gitana *Revista de derecho político*,(57),61-110. <http://www.gitanos.org/upload/80/33FERNANDO REY. La Prohibición de Discriminación Racial o Étnica en la UE y España. El Caso de la Minoría Gitana.pdf>

MAX S, H. T. (2007). “Raza”: variables históricas. *Revista de estudios sociales*, (26), 16-27. <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.7440/res26.2007.01>

OLBEMO, J. (2012). La discriminación en el mercado laboral en Brasil. <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?dswid=-6359&pid=diva2%3A533937>

PAJARES, M. (2003). La acción sindical contra la discriminación racial. *REFLEXIÓN Y DEBATE*. <https://www.ccoo.es/56dc3826d94682f37f536e5776f61e5d000001.pdf#page=144>

PICHARDO GALÁN, J. (2015): “*Diversidad sexual y convivencia: una oportunidad educativa*”. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

<https://www.educatolerancia.com/wp-content/uploads/2016/12/informe-final-diversidad-y-convivencia.pdf>

PINEDA, E. (2020). Aproximaciones a la discriminación racial de la población afrodescendiente en el Brasil actual.

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63843552/33-Racismo_en_brasil-Revista_peruana_antropologia20200706-96241-16le33f-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1642454302&Signature=GEVgiaWaTO1ReqL6zVPOCntY2Zzhuy~DxoxSpprR~mpxR4K54R6tTvUyUizwAGG9iyRHpQ757sR0qh2SnvH8psfr4SVfx4ltaNqSIXD9Y2S6vLH8KphyHGucoOj6rFd5lv04gk7Jk3IJC8SVpJg2yGHcN-OztQ5j0KcbJucUaXde-xNMrW1gOwLtWOAWrheMq1NkitVnBQdguqw0kK6kYq8LEFzoLaSgeGjNgd5FTNmYA6X445YfR~NI2SsSgQ5EZMD2cG9norezadT54kT4ZC25nPGuPXiHnLh46csEci7FMhQDJQIN8pd2lhsHhINCCzv67JILK1BkOHXjKlzaQ_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

RUBIO, S. P., & VALLESPÍ, A. T. (1996). Discriminación racial en el mercado de trabajo. <https://www.jstor.org/stable/40184046>

SANDOVAL, S. A. (1991). Los mecanismos de discriminación racial en el Mercado de trabajo: el caso del Brasil urbano. *Estudios sociológicos*, 35-60. <https://www.jstor.org/stable/40420106>

TORRES-PARODI, C., & BOLIA, M. (2007). Evolución del concepto etnia/raza y su impacto en la formulación de políticas para la equidad. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 22, 405-416. https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rpsp/v22n6/a09v22n6.pdf

VAN DIJK, T. (1993). El racismo de la élite. *Archipiélago*, 14(1993), 106-111. <http://www.discursos.org/oldarticles/EI%20racismo%20de%20la%20%E9lite.pdf>

WIEVIORKA, M. (2006). La mutación del racismo. *Migraciones. Publicación del Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones*, (19), 151-163. <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistamigraciones/article/view/3115/2880>

WIKIPEDIA. "Black Lives Matter" https://es.wikipedia.org/wiki/Black_Lives_Matter

WIKIPEDIA. "Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares" https://es.wikipedia.org/wiki/Convenci%C3%B3n_internacional_sobre_la_protecci%C3%B3n_de_los_derechos_de_todos_los_trabajadores_migratorios_y_de_sus_familiares

YUDELL, M., & AGUILAR, P. (2014). Breve historia del concepto de raza. *Pasajes*, (44), 32-47. <https://www.jstor.org/stable/pasajes.44.32>

ZEPEDA, J. R. (2005). Definición y concepto de la no discriminación. *El cotidiano*, (134), 23-29. <https://www.redalyc.org/pdf/325/32513404.pdf>

INFORMES

Informe Anual 2018 sobre el racismo en el estado español, elaborado por SOS Racismo <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2018/11/Informe-prensa.pdf>

Informe Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020, elaborado por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.

[https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/destacados/pdf/07-PERCEPCION
_DISCRIMINACION_RACIAL_RESUMEN-ES-NAV_.pdf](https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/destacados/pdf/07-PERCEPCION_DISCRIMINACION_RACIAL_RESUMEN-ES-NAV_.pdf)

ANEXOS

ANEXO 1. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

Agenda2030- Objetivo 3. Salud y bienestar. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/health/>

Agenda2030- Objetivo 4. Educación de calidad. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>

Agenda2030- Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico. Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Agenda2030- Objetivo 10. Reducción de las desigualdades. Reducir la desigualdad en y entre los países. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>

Agenda2030- Objetivo 11. Ciudades y comunidades sostenibles. Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/cities/>

ANEXO 2. LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 291, de 4 de diciembre de 1968. <https://boe.es/buscar/pdf/1968/BOE-A-1968-1411-consolidado.pdf>

DERECHO INTERNACIONAL. Carta de la Organización de los Estados Americanos. *Organización de los Estados Americanos. Más derechos para más gente*. https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-41_carta_OEA.asp

DERECHO INTERNACIONAL. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. *Naciones Unidas. Derechos Humanos. Oficina del Alto Comisionado*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

DERECHO INTERNACIONAL. Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. *Naciones Unidas. Derechos Humanos. Oficina del Alto Comisionado*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>

DERECHO INTERNACIONAL. Declaración Universal de Derechos Humanos. *Naciones Unidas. Paz, dignidad e igualdad en un planeta sano*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

DERECHO INTERNACIONAL. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. *Naciones Unidas. Derechos Humanos. Oficina del Alto Comisionado*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

DERECHO INTERNACIONAL. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Naciones Unidas. Derechos Humanos. Oficina del Alto Comisionado*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf

DERECHO INTERNACIONAL. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador" (1988). Organización de los Estados Americanos. Secretaría General. Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad. Departamento de Inclusión Social. <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

UNIÓN EUROPEA. Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, núm.180, de 19 de julio de 2000, páginas 22 a 26 (5 págs.) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-81307#:~:text=L%2D2000%2D81307-,Directiva%202000%2F43%2FCE%20del%20Consejo%2C%20de%2029%20de,%20AB%20DOCE%20%20C2%BB%20n%C3%BAm.>

UNIÓN EUROPEA. Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, núm.303, de 2 de diciembre de 2000, páginas 16 a 22 (7 págs.) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357#:~:text=La%20presente%20Directiva%20tiene%20por,principio%20de%20igualdad%20de%20trato.>

UNIÓN EUROPEA. Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Versiones consolidadas. Protocolos. Anexos. Declaraciones anejas al Acta Final de la Conferencia intergubernamental que ha adoptado el Tratado de Lisboa. *Diario Oficial de la Unión Europea*, núm. 83, de 30 de marzo de 2010, páginas 1 a 388 (388 págs.) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-Z-2010-70002>

ANEXO 3. NORMATIVA ESPAÑOLA

ESPAÑA. Constitución Española, 1978. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, páginas 29313 a 29424 (112 págs.) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>

ESPAÑA. Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 313, de 31 de diciembre de 2003, páginas 46874 a 46992 (119 págs.) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-23936>

ESPAÑA. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 167, de 13 de julio de 2022, páginas 98071 a 98109 (39 págs.) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-11589>

ESPAÑA. Real Decreto 891/2005, de 22 de julio, por el que se crea y regula el Consejo Estatal del Pueblo Gitano. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 204, de 26 de agosto de 2005, páginas 29622 a 29625 (4 págs.) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2005-14549>

ESPAÑA. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015, páginas 100224 a 100308 (85 págs.) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>

ESPAÑA. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 166, de 12 de julio de 2007, páginas 29964 a 29978 (15 págs.) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13409>

ESPAÑA. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 261, de 31 de octubre de 2015, páginas 103105 a 103159 (55 págs.) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11719>