

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Enfrentando la exclusión: medidas para la inserción laboral de los inmigrantes*

Isabella Marie ITURRIZAGA**

RESUMEN: La inmigración tiene un gran impacto en las sociedades actuales, con efectos tanto positivos como negativos. Si bien este colectivo, en términos culturales, aporta beneficios muy significativos, a menudo se ve expuesto a la exclusión y marginación en el ámbito laboral. Este fenómeno de discriminación laboral puede deberse a factores como prejuicios culturales, falta de reconocimiento de cualificaciones extranjeras y barreras lingüísticas. Por ello, este artículo se centra en analizar las causas de dicha discriminación y propone una serie de medidas para combatirla, realizando comparaciones desde una perspectiva internacional.

Palabras clave: Inmigración, discriminación laboral, políticas migratorias, igualdad, inserción, exclusión.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Causas de la discriminación laboral hacia los inmigrantes. 2.1. Breve contexto de la situación discriminatoria. 2.2. Causas por motivos de raza y cultura. 2.3. Causas relacionadas con las exigencias legales. 3. Medidas para combatir la discriminación laboral hacia los inmigrantes. 3.1. Medidas a nivel internacional. 3.1.1. Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. 3.1.2. Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular. 3.1.3. El papel de la Organización Internacional de Trabajo. 3.2. Medidas a nivel europeo. 3.2.1. Plan de Acción sobre Integración e Inclusión de la UE 2021-2027. 3.3. Medidas a nivel nacional. 3.3.1. Reforma del Reglamento de extranjería. 3.3.2. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. 3.3.3. Regularización masiva de inmigrantes. 4. Beneficios. 4.1. Beneficios desde el punto de vista de la persona inmigrante. 4.2. Beneficios desde el punto de vista del país receptor. 5. Breves conclusiones. 6. Bibliografía.

* Este artículo se enmarca dentro de las actividades del Proyecto de I+D *Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales* y del Grupo PAIDI SEJ-347 sobre *Políticas de empleo, igualdad e inclusión social*.

** Becaria de colaboración, Universidad de Málaga (España).



Facing Exclusion: Measures to Promote the Labour Insertion of Immigrants

ABSTRACT: Immigration has a great impact on current societies, with both positive and negative effects. Although this group, in cultural terms, provides very significant benefits, it is often exposed to exclusion and marginalization in the workplace. This phenomenon of employment discrimination may be due to factors such as cultural prejudices, lack of recognition of foreign qualifications and language barriers. Therefore, this article focuses on analysing the causes of said discrimination and proposes a series of measures to combat it, making comparisons from an international perspective.

Key Words: Immigration, employment discrimination, immigration policies, equality, insertion, exclusion.

1. Introducción

Entre los principales rasgos que definen el contexto global actual, hemos de mencionar el fenómeno migratorio. En el caso de España, el escenario demográfico evoluciona gracias a los flujos migratorios. Según la Estadística Continua de Población¹ –elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE)– la evolución de los habitantes en el periodo 2022-2023 se había visto fuertemente condicionada por el aumento de la migración en tanto que las personas extranjeras representaban el 97,5% del aumento total.

Este hecho se constituye no solo desde un enfoque positivo –dado que la inmigración enriquece cultural y socialmente– sino que también se erige como un problema en tanto que abre una brecha hacia la discriminación, laboral en este caso, de este colectivo. Supone, por tanto, un reto para todos garantizar desde una perspectiva social y jurídica la integración plena de los inmigrantes al mercado.

Partiendo del enfoque jurídico, la exclusión social, mayoritariamente intencionada, destruye principios básicos del derecho, estos son, igualdad de trato y oportunidades, derecho al trabajo y, lo más acuciante, la discriminación por cualquiera de los supuestos recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Si nos centramos en el ámbito social, los factores que principalmente afectan a la perpetuación de esta discriminación radican en la imposición de estereotipos sociales que van unidos a los supuestos de racismo por razón de raza o etnia.

Estudiar este problema supone un elevado esfuerzo que combine propuestas jurídicas, económicas y sociales que se enmarquen dentro de un proceso de integración basado en el respeto y la igualdad. Así, este artículo pretende no solo analizar la discriminación sufrida por los inmigrantes, sino que profundiza y busca la raíz del asunto, para lo cual se tiene en cuenta las diferentes estrategias que se han desarrollado en esta materia y los resultados –positivos o negativos– que han arrojado.

2. Causas de la discriminación laboral hacia los inmigrantes

2.1. Breve contexto de la situación discriminatoria

La marginación en el empleo que sufren las personas inmigrantes se

¹ INE, *Estadística Continua de Población (ECP). 1 de julio de 2024. Datos provisionales*, en www.ine.es, 7 agosto 2024, sección [Resultados](#).

constituye como un hecho de gran complejidad y cuyas consecuencias se traducen en una continua vulneración de los derechos de este colectivo. Lo cierto es que no se puede establecer una única causa para esta discriminación debido a que puede manifestarse desde varios enfoques. Aun cuando somos conscientes de ello, la sociedad sigue siendo partícipe. En realidad, no se puede mencionar todas las causas de esta situación – puesto que sería casi imposible sintetizarlas–, dicho de otra manera, es necesario centrar el estudio en causas concretas. En este sentido creo conveniente centrar el objeto de este texto en causas motivadas por la cultura –permitiéndonos entender el proceso de adaptación al que han de enfrentarse dentro del mercado laboral– y por otro lado en las causas legales dado que nuestro ordenamiento jurídico recoge la suficiente información como para abordar este tema de manera amplia.

2.2. Causas por motivos de raza y cultura

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) es bastante clara cuando se trata de definir, en este caso, lo que es un inmigrante. Así, señala la OIM² que inmigrante es «Desde la perspectiva del país de llegada, persona que se traslada a un país distinto al de su nacionalidad o de residencia habitual, de manera que el país de destino se convierte efectivamente en su nuevo país de residencia habitual». De esta definición podemos extraer una idea clave: *que se produzca un cambio en la residencia, implica, necesariamente, un proceso de integración cultural. Al contrario de lo que se puede llegar a pensar, este proceso no es unidireccional sino bidireccional, esto es, afecta tanto al inmigrante como al país receptor.*

Lo cierto es que en la práctica existen muchas barreras que imposibilitan el proceso de integración mutua y que aún hoy se mantienen en el mercado laboral.

Los impedimentos lingüísticos son uno de los principales motivos ya que en muchas ocasiones se hace difícil dominar el idioma, y, por consiguiente, resulta casi imposible el entendimiento entre el inmigrante y el empleador provocando su rechazo. En el peor de los casos si la persona extranjera logra ocupar el puesto, se vería incapaz de conocer y defender sus derechos. Es más, en la mayoría de los casos el empleador aprovecha esta condición para sacar provecho, ya sea no asesorando a su trabajador de los derechos dentro de la empresa o directamente aprovechando el desconocimiento de la normativa para evadir aspectos básicos dentro del

² OIM, *Términos fundamentales sobre migración*, en www.iom.int, 29 marzo 2020.

trabajo como el respeto a su jornada o al salario. Es en este punto en el que se suele dar el inicio a las vulneraciones de los derechos de las personas inmigrantes dentro del mercado laboral y es un hecho que evidentemente requiere de cambios porque existe una obligación moral de proteger los derechos de las personas y el mercado laboral no puede ser un espacio donde estas obligaciones no se cumplan ni respeten. Quizás por ello la excesiva normativa laboral que regulan las condiciones de los trabajadores.

Asimismo, la convivencia de culturas muy diferentes entre sí puede suponer que el proceso de adaptación se vea entorpecido. En este punto se le asigna un papel casi protagónico a los prejuicios y estereotipos, en otras palabras, la tendencia a creer que los inmigrantes son inferiores y que por el mero hecho de serlo haya derecho a tratarlos de manera distinta. A menudo nos encontramos situaciones en las que se producen ciertos rechazos hacia este colectivo e incluso nosotros hemos sido testigo de ello. Es por ello por lo que este tema ha sido estudiado por diversos autores que han querido analizar desde un punto de vista de la persona contratante qué es lo que los lleva a cometer actos discriminatorios.

Recientemente, Socio Economic Review publicó una investigación que constataba esta discriminación. Las conclusiones se resumen en el siguiente cuadro:

Cuadro 1 – Descriptivos: tasas medias brutas de devolución de llamadas según fenotipos

	All (1)	White (2)	DSC (3)	ASIN (4)	Black (5)	No photo (6)	White/Black ratio (7)	White/Black odds ratio (8)	White-Black percent difference (P-value) (9)
All	36.43	39.83	33.66	32.10	28.30	38.51	1.41	1.68	11.53
	[12.783]	[4.979]	[2.038]	[1.455]	[1.135]	[2.947]			[0.0000]
Male	35.04	37.39	34.32	29.99	26.05	37.98	1.44	1.70	11.34
	[6.178]	[2.495]	[947]	[697]	[641]	[1.398]			[0.0000]
Female	37.73	42.27	33.09	34.04	30.29	38.99	1.40	1.69	11.98
	[6.605]	[2.484]	[1.091]	[758]	[723]	[1.549]			[0.0000]
Germany	49.57	54.40	46.88	42.61	47.38	46.39	1.15	1.32	7.02
	[3.161]	[1.399]	[544]	[467]	[363]	[388]			[0.017]
The Netherlands	46.23	54.91	47.41	43.41	40.39	41.89	1.36	1.80	14.52
	[4.402]	[1.253]	[483]	[334]	[255]	[2.077]			[0.0000]
Spain	20.21	22.95	19.98	18.81	14.88	17.63	1.54	1.70	8.07
	[5.220]	[2.327]	[1.011]	[654]	[746]	[482]			[0.0000]

Fuente: J.G. POLAVIEJA ET AL., B. LANCEE, M. RAMOS, S. VEIT, R. YEMANE, [In your face: a comparative field experiment on racial discrimination in Europe](#), en Socio-Economic Review, 2023, vol. 21, n. 3, Table 2

Los datos son reveladores al constatar que la sola presencia de fenotipo diferente al blanco te convierte automáticamente en menos valorado por la empresa contratante. El estudio hace una comparativa entre la respuesta de España, Alemania y Holanda de las casi 13.000 empresas a la que se habían enviado solicitudes de trabajo irreales con cuatro perfiles de fenotipo claros; blancos, negros, asiáticos y morenos. Una de las principales consecuencias se manifiesta en las palabras de Javier Polavieja (UC3M): «El fenotipo actúa como desencadenante autónomo de la discriminación en Alemania y los Países Bajos, reduciendo las oportunidades de acceso al empleo para solicitantes no blancos». Por otra parte, la coautora Susanne Veit señaló que «Según nuestras estimaciones, en los tres países estudiados, los solicitantes de ascendencia del Magreb y Oriente Próximo con fenotipos negros tienen que enviar aproximadamente un cincuenta por ciento más de solicitudes para recibir una llamada de los empleadores que solicitantes curricularmente idénticos pero de ascendencia europea y fenotipo blanco». Según los datos proporcionados por el cuadro, podemos ver cómo esta discriminación se hace incluso más intensa para las personas de fenotipo negro otorgándoles una diferencia de hasta casi 11 puntos y medio sobre el resto.

Lo cierto es que intentar erradicar la discriminación por motivos de raza y cultura requiere de un esfuerzo extremadamente elevado porque es difícil incidir en el pensamiento de las personas. Evidentemente no es algo imposible, pero hace falta impulsar una cultura del respeto. A diferencia de las causas que comentaremos a continuación, es decir las causas legales, estas pueden ser más flexibles pudiendo modificarse la normativa, para el caso de las razones culturales aún queda mucho por hacer.

2.3. Causas relacionadas con las exigencias legales

Trabajar en un país extranjero, exige, además de un permiso de residencia, un permiso de trabajo. Basándose en derecho, resulta totalmente lógico pretender un control migratorio, que, para el caso español está basado en la Ley Orgánica 4/2000, con el propósito de asegurar su correcta integración. No pretendo, por tanto, restarle valor a ello, todo lo contrario, este artículo tiene como único objetivo ofrecer una visión de la realidad a la que los inmigrantes se enfrentan, y, por consiguiente, hay que ser consciente de la necesidad de una correcta regulación y tratamiento legal, porque la inmigración ilegal es el principal enemigo y factor de la discriminación y vulneración de sus derechos. Sin embargo, dejando de lado la doctrina judicial y llevándolo a la práctica, resulta, tanto menos eficiente, la exigencia, en muchos casos innecesaria, de trámites que suponen una gran dificultad

y una excesiva burocracia. Los tiempos de espera suelen ser prolongados y muchas veces no se respetan los tiempos de resolución lo que hace que la integración sea demorada.

Para poder entender este punto, es esencial saber a qué nos referimos con un permiso de trabajo. Concretamente, en este apartado se hablará del caso español, aunque suele ser similar en países europeos, dada la situación europea y el derecho a la libre circulación³.

La RAE define el permiso de residencia y trabajo –porque para trabajar debe residir en el territorio– como «Autorización administrativa que permite residir en España y ejercer cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, a un extranjero mayor de dieciséis años»⁴. Si nos centramos únicamente en el permiso de trabajo, debemos entenderla como una autorización que habilita al migrante a realizar actividades de carácter laboral. Lo cierto es que dichos permisos tienden a dificultar la integración ya que, como veremos más adelante, limitan las actividades ya sea por razón de actividad o por situación geográfica. Asimismo, la limitación temporal que tienen hace que los contratos sean más inestables ante la incertidumbre del contratante sobre si su empleado podrá renovar o no el permiso. Estas inquietudes se han transmitido al panorama político español que ya está estudiando posibles modificaciones para agilizar estos permisos y dotarlos de mayores capacidades. Se pretende por tanto simplificar la aportación de trámites y documentos, así como la intención de incorporar la idea del Permiso Único⁵ acordada por el Parlamento Europeo.

Actualmente, la legislación española recoge dos grandes tipos de permiso:

1. autorización de residencia y trabajo por cuenta propia;
2. autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena.

Asimismo, dentro de estos dos grandes bloques, podemos encontrarnos con hasta 8 tipos de permisos (10 si tenemos en cuenta las renovaciones) que varían en las condiciones, la actividad a la que están dirigidos y el tiempo de concesión. Los permisos A, B y C están reservados para trabajos por cuenta ajena, mientras que los de tipo D y E para trabajos por cuenta propia. Separadamente, están los permisos F, permanente y extraordinario aplicables a ambos tipos de trabajo. De todos ellos, los más

³ En relación a este derecho, *vid.* S.E. CASTILLO RAMOS-BOSSINI, [Limitaciones a la libre circulación de trabajadores: especial referencia al concepto de función pública](#), en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2023, n. 6.

⁴ RAE, [Diccionario panhispánico del español jurídico](#), 2023, entrada [Permiso de residencia](#).

⁵ MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, [La nueva Directiva de Permiso único simplifica la emisión de permisos de residencia y trabajo y amplía los derechos de igualdad de trato](#), en www.inclusion.gob.es, 14 mayo 2024.

solicitados se encuentran hasta la letra E. A continuación, se detallan los aspectos más importantes de estos permisos.

Cuadro 2 – Tipos de permisos en la legislación española

Permisos por cuenta ajena	A	Actividad y ámbito geográfico concreto	9 meses
	B inicial	Actividad y ámbito geográfico concreto	1 año
	B renovado	Actividad y ámbito geográfico libre	2 años
	C	Actividad y ámbito geográfico libre	3 años
Permisos por cuenta propia	D inicial	Actividad y ámbito geográfico concreto	1 año
	D renovado	Actividad y ámbito geográfico libre	2 años
	E	Actividad y ámbito geográfico libre	3 años

Fuente: elaboración propia a partir de la legislación española

La conclusión que se puede extraer es que las elevadas exigencias para conceder los permisos de trabajo aumentan la irregularidad en el mercado laboral a la par que aumenta la precariedad laboral de las personas inmigrantes y se intensifica la economía sumergida. Al mismo tiempo, los inmigrantes se ven obligados a ocupar los puestos menos cualificados y que muchas veces no se ajustan a sus estudios y capacidades. Ya para rematar, la mujer es la más perjudicada.

En consecuencia, el panorama migratorio demanda una urgente reforma en pro de beneficiar y garantizar los derechos laborales de este colectivo, pero en pro también del país receptor.

3. Medidas para combatir la discriminación laboral hacia los inmigrantes

La persecución contra todo tipo de discriminación es una batalla que

ha ido cobrando mayor importancia a lo largo de los años. En este sentido, la OIT se ha posicionado como pieza clave en tanto que ha ido promulgando iniciativas para proteger a este colectivo. Así mismo diferentes asociaciones, organizaciones y países han ido avanzando en materia de integración migratoria promoviendo medidas o adaptando las ya existentes a las nuevas necesidades del mercado laboral extranjero.

Pese a este intento por armonizar la situación migratoria en el ámbito laboral, la realidad es totalmente distinta e impera el mercado irregular, la precariedad y la falta de asistencia. Al contrario de lo que se esperaba, una mejora de las condiciones laborales de los inmigrantes, los datos nos revelan que sigue siendo una problemática a la que no se le ha encontrado una solución efectiva.

Es más, la situación provocada por el Covid-19⁶ ha supuesto un agravante a estas discriminaciones. Los datos revelan que las tasas de paro⁷ post Covid (para el caso de España) fueron más elevadas en los extranjeros (24,9% en el mes de junio 2020) que en los nacionales (13,5%). Ello ha hecho necesario la casi obligatoriedad por parte de los distintos países de impulsar medidas para frenar el impacto de la discriminación laboral.

Evidentemente, ciertas medidas sí que han contribuido a frenar o al menos paliar los efectos provocados por esta discriminación y son estas a las que haremos mención en los próximos párrafos. El siguiente punto se presentan las distintas iniciativas tanto en el ámbito internacional, como en el europeo y como no, en España.

3.1. Medidas a nivel internacional

Como se adelantaba anteriormente, la situación laboral migratoria es un hecho de extrema preocupación y, por ende, ocupa un puesto indispensable en la lista de problemas a solucionar dentro del panorama internacional.

Aunque se crea que esta situación es propia de los últimos años, lo cierto es que el fenómeno migratorio ha existido siempre, aunque evidentemente bajo un contexto y circunstancias distintas a las actuales. La inmigración supone retos relativos a la integración general de este colectivo, pero también supone retos para los países que la reciben porque para que pueda ser realmente efectiva y beneficiosa para ambos debe hacerse de

⁶ R. MAHÍA, *Los efectos del COVID-19 sobre la inmigración en España: economía, trabajo y condiciones de vida*, en *Anuario CIDOB de la Inmigración*, 2020.

⁷ INE, *Encuesta de Población Activa 2020*, 2020.

manera ordenada y asegurándose que se respete a las dos partes. Es por ello por lo que ya anteriormente se habían lanzado iniciativas para fomentar la integración laboral de este colectivo. Actualmente, la comunidad internacional sigue esta misma línea y lo hace adaptándose al nuevo escenario. En este apartado centraremos la atención en las distintas medidas que han contribuido a fomentar la integración.

3.1.1. Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares

La Asamblea General de las Naciones Unidas adoptaba en 1990 y cuya entrada en vigor fue en 2003 este tratado cuyo principal objetivo era el de proporcionar protección a los trabajadores migrantes incluyendo a sus familiares, lo que se puede deducir del propio título.

En esta Convención se protegen una serie de derechos que encuentran su fundamento principalmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como en normativa recogida por la OIT en sus textos 87 y 143. En su Parte II, comprendida desde el artículo 8 hasta el 35, se especifican cada uno de los derechos que protegen a los migrantes, pero también a sus familiares. Así, se pueden establecer dos grandes prioridades:

- dotación de un referente legal y jurídico para el tratamiento de las condiciones laborales de los inmigrantes;
- aplicación de medidas para disminuir la migración irregular y clandestina.

Por tal razón, este convenio constituye un referente, un modelo a seguir para la preparación e implantación de medidas contra la discriminación laboral por razón de nacionalidad. De hecho, sirve y ha servido de inspiración para normas posteriores.

3.1.2. Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular

Este pacto fue aprobado en 2018 y se configura como una pieza clave para combatir la exclusión laboral en tanto que el abanico de temas tratados es de gran amplitud permitiendo tener una visión de la migración más clara.

Entre los diferentes objetivos presentes, destaca, tal y como su nombre indica, la idea de una migración segura y regular. Se pretende facilitar a los migrantes las vías para que puedan optar por una residencia legal y, por ende, se persigue la migración irregular, fenómeno que contribuye a que el colectivo se encuentre fuertemente marginado.

Por otro lado, busca combatir la explotación de los trabajadores extranjeros asegurándose que las contrataciones respondan a criterios éticos. Asimismo, busca ofrecer las condiciones necesarias para que su llegada al país permita el beneficio bidireccional del que hablábamos al inicio. Estos son solo algunos de los 23 objetivos que se recogen en el pacto.

Es catalogado como «el primer acuerdo global de la ONU sobre un enfoque común sobre la migración internacional en todas sus dimensiones»⁸ Su amplia gama temática es el principal atractivo para los 164 países que lo firmaron.

3.1.3. El papel de la Organización Internacional de Trabajo

La OIT se define como «organismo de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo»⁹. Se le atribuyen la tarea de velar por los derechos de los trabajadores, hacer efectivo el cumplimiento de la normativa laboral, favorecer la oferta de oportunidades de empleo, etc. Esta figura es fundamental dada su composición tripartita:

1. trabajadores;
2. empleadores;
3. Gobiernos.

A diferencia de otras organizaciones, la particularidad de esta es que el derecho a voto es igualitario para cada uno de sus componentes lo que favorece que se tenga en cuenta las inquietudes generales y no solo los intereses de los gobiernos.

En referencia a la migración laboral, la OIT¹⁰ destaca por la elaboración de Convenios dotados de normas de protección del trabajador, entre los que cabe citar las siguientes:

- Convenio n. 21 sobre la inspección de los emigrantes (derogado);
- Convenio n. 97 sobre migración en el que queda prohibida la discriminación laboral¹¹ (revisado);

⁸ NACIONES UNIDAS, *El Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular*, en www.un.org, 7 diciembre 2018.

⁹ OIT, *Informe VI. Promover la justicia social. Evaluación de las repercusiones de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, 2016, 105ª reunión.

¹⁰ Vid. S. PAIXÃO PARDO, *Convenios de la OIT sobre Trabajadores migrantes*, 2021.

¹¹ Art. 11: «1. A los efectos de este Convenio, la expresión *trabajador migrante* significa toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta, e incluye a cualquier persona normalmente admitida como trabajador migrante. 2. El presente Convenio no se aplica: (a) a los trabajadores fronterizos; (b) a la entrada, por un corto período, de artistas y de personas que ejerzan una profesión liberal;

- Convenio n. 143 sobre migración donde se formulan medidas de prevención del trabajo irregular¹²;
- Recomendación n. 151 sobre trabajadores migrantes.

3.2. Medidas a nivel europeo

En la actualidad Europa se ha convertido en uno de los destinos más populares para los migrantes. Elegido por la gran variedad de oportunidades y por la mayor calidad de vida es lógico que el flujo de inmigración aumente cada año. Según cifras de la OIM, solo en 2022 Europa incrementó su población migrante en 213.896 personas¹³. Sin embargo, la simple llegada no es suficiente cuando en la realidad muchos de ellos se enfrentan a dificultades para integrarse, principalmente en el mercado laboral.

Aunque este problema es complejo y requiere de una respuesta firme y sólida, Europa no se ha quedado de brazos cruzados, sino todo lo contrario, ha ido desarrollando medidas y planes para combatir la exclusión laboral y la protección de las personas inmigrantes.

3.2.1. Plan de Acción sobre Integración e Inclusión de la UE 2021-2027

Este plan se configura como herramienta fundamental –un hilo del que tirar– para proporcionarles a los países europeos acogedores de migrantes los recursos necesarios para hacer efectiva la integración laboral (aunque

(c) a la gente de mar».

¹² *Vid.* S. PAIXÃO PARDO, *op. cit.*, slide 7: «Se disponen medidas encaminadas a combatir la migración clandestina e ilegal y organizaciones delictivas que la promueven, al tiempo que se establece para los Estados que lo hayan ratificado la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos los trabajadores migrantes. Se debe garantizar la garantía de condición de legalidad a trabajador que haya residido legalmente por trabajo y venga a perderlo, con posibilidades de recolocación y readaptación. Se extiende el alcance de la igualdad de trato entre los trabajadores migrantes con residencia legal en un país y los trabajadores nacionales, para así garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, la seguridad social, los derechos sindicales y culturales, y las libertades individuales y colectivas de las personas que, como trabajadores migrantes o como miembros de sus respectivas familias, residen legalmente en el territorio de un Estado que haya ratificado dicho convenio. Los Estados Miembros, que hayan ratificado el convenio, también deberán facilitar la reunificación familiar de los trabajadores migrantes que residen legalmente en su territorio».

¹³ OIM, *Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2022*, 2021.

también se refiere a la educación, etc.). De hecho, la Presidenta de la Comisión Europea señalaba que «Nos aseguraremos de que las personas que tienen derecho a quedarse estén integradas y se sientan bienvenidas. Tienen un futuro que construir, además de habilidades, energía y talento».

Se le atribuye al migrante un papel importante dentro de la UE y, por ende, se le quiere dotar de las facilidades pertinentes para que se puedan romper aquellas barreras que aún le suponen limitaciones a su integración. Contempla, por tanto, todo tipo de variables condicionantes de la marginación, desde la religión, el género o la edad.

Entre las diferentes propuestas que integran el nuevo plan, el cual incorpora parte de los logros de su precedente, en este caso concreto centramos el estudio en las siguientes:

- refuerzo en las vías de financiación, formación y asesoramiento;
- fomento de la participación de la mujer migrante en el mercado laboral;
- evaluación eficaz de las capacidades y conocimientos de los migrantes.

Para cumplir con estos objetivos la Comisión Europea se apoya principalmente en la Asociación Europea para la Integración y en la Red Europea de Integración. Además de este plan, se han tomado una serie de medidas como la creación de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales¹⁴ que incluye la erradicación de la discriminación.

3.3. Medidas a nivel nacional

España se ha convertido en uno de los principales atractivos para aquellos que buscan mejores oportunidades. Así y todo, la realidad es que, aun buscando un mejor futuro, su camino está lleno de obstáculos. No corresponde en este apartado hablar de las causas –dado que ya se ha hecho en apartados anteriores– empero si es necesario una breve comparativa a los datos ofrecidos por el INE que constatan las diferencias:

Cuadro 3 – Tasa de paro

Espanoles	Extranjeros no pertenecientes a la UE
10,74	18,78
Total hombres	Total hombres

¹⁴ *Idem.*

9,52	16,13
Total mujeres	Total mujeres
12,10	21,59

Fuente: INE, [Tasas de paro por nacionalidad, sexo y comunidad autónoma](https://www.ine.es), en www.ine.es, 7 diciembre 2023

Según el cuadro, podemos observar cómo varían las tasas de paro en España, según el tipo de nacionalidad. La diferencia se hace notoria sobre todo en la media total, pero más aun en el colectivo femenino, donde difiere en 9,5 puntos. Esto es debido a que generalmente suelen ocupar puestos que requieren menores cualificaciones, salarios más bajos y se acostumbra a ocupar puestos que se han feminizado (cuidado de ancianos, de niños, limpieza, etc.). Por si fuera poco, la gran parte de este colectivo se ve obligada a no trabajar o compaginar su trabajo con el cuidado del hogar, lo que hace que indudablemente aumente el porcentaje de mujeres inmigrantes paradas. Se demanda urgentemente que la exclusión laboral enfoque parte de su estudio desde la perspectiva de género.

3.3.1. Reforma del Reglamento de extranjería

Siguiendo esta línea, en 2022, el Gobierno aprobó reformar el Reglamento de Extranjería con vistas a beneficiar la integración laboral de los inmigrantes. De esta reforma cabe destacar tres ideas básicas:

- se habilita a los estudiantes a compaginar su permiso de estudio con un trabajo que esté relacionado con la formación que realicen, siempre y cuando no supere las 30 horas semanales;
- modificación de los distintos tipos de arraigo eliminando trabas relacionadas con las horas exigidas, así como abre la posibilidad del pluriempleo para obtener dicho permiso;
- la creación del arraigo para la formación permite regularizar la situación del migrante, al mismo tiempo que le concede la posibilidad de cambiar el tipo de residencia a uno de trabajo una vez superada la formación.

Esta reforma persigue facilitar la concesión de permisos y la agilización de los procedimientos que muchas veces dan como resultado un impulso al inmigrante por no regularizar su situación. La excesiva burocracia es un problema que está presente en las Administraciones Públicas y que en este caso se manifiesta como dificultad para el extranjero. Por tal motivo se ha

llevado a cabo esta reforma y, continuamente, el Gobierno se encuentra estudiando la normativa extranjera intentando adaptarla a las nuevas necesidades de la sociedad.

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

Se erige como parte indispensable del ordenamiento jurídico español para velar por el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación. Por tal motivo, en ella se prohíbe la discriminación por motivos varios entre los que destacan los motivos de raza y origen. Encuentra sustento en la Constitución Española, principalmente en los artículos 9.2, 10 y 14.

Para lo que a este estudio interesa, el artículo 3.1.a). b) nos dice que:

1. Esta ley se aplicará en los siguientes ámbitos:

- 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.

Complementariamente, en los artículos 9 y 11 se habla del derecho a la igualdad de trato ya sea en los trabajos por cuenta ajena o propia. Por otro lado, el artículo 33 establece medidas positivas para hacer efectiva dicha igualdad que incluyen desde planes de igualdad empresariales, protección a los que hayan sufrido discriminación hasta un organismo denominado Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y No Discriminación cuya misión será velar por la efectiva aplicación de los contenidos de la ley citada.

En definitiva, esta norma es de suma importancia en pro de construir una España que se base en principios de justicia e inclusión por lo que debe hacerse necesaria su divulgación y aplicación real.

3.3.3. Regularización masiva de inmigrantes

Recientemente, el pasado abril, fue aprobada por el Congreso la iniciativa legislativa popular que busca regularizar a los inmigrantes llegado antes del 2022. Se estima que la cifra de beneficiados será de 500.000 personas. Aunque no podamos dar por hecho aún que se vaya a realizar, dada la necesidad de espera a la elaboración de un Real Decreto que

establezca el procedimiento para dicha regularización, si podemos afirmar que una correcta aplicación de esta iniciativa supondría no solo beneficios para los inmigrantes, sino también para España, pues aquellos que hoy por su situación de irregularidad se ven obligados a participar de la economía sumergida, podrán contribuir directamente a la economía española.

Un estudio elaborado por la Fundación porCausa¹⁵ determinó que el proceso de regularización supondría un beneficio de aproximadamente 800 y 950 millones de euros para el Estado.

Esta cuestión ha levantado al debate y diversas opiniones se han manifestado tanto por aquellos que son partidarios de esta regularización masiva como por parte de aquellos que lo ven como una amenaza. Es necesario por tanto que en el momento que sea aplicable se haga de una manera ordenada y únicamente siguiendo los criterios y requisitos necesarios y exigidos para asegurar una migración controlada, segura y eficiente. Lo que evidentemente no se puede permitir es que se conceda por arte de magia dado que puede suponer un desorden a nivel administrativo y que sería difícil de afrontar en la práctica.

Ya hemos hecho referencia a la necesidad de combatir la inmigración irregular¹⁶ porque al contrario de aquellos que defienden este proceso, porque evidentemente obtienen algún tipo de beneficio de él, lo único que debe de tenerse en cuenta es el respeto a los derechos de las personas, no solo migrantes sino las del país receptor.

4. Beneficios

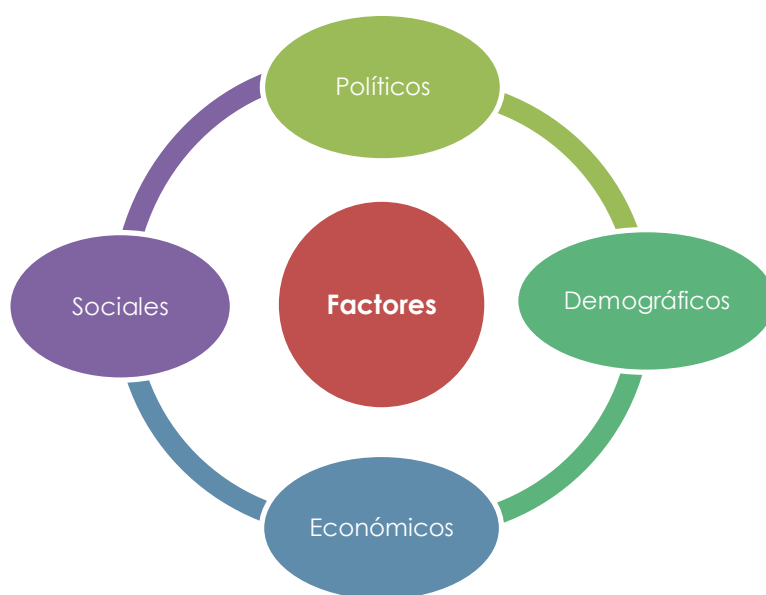
A lo largo de este artículo se ha hecho referencia a la necesidad de aplicar medidas y más concretamente medidas legales, porque su condición de legalidad les otorga mayor valor al momento de ser tenidas en cuenta. Las propuestas de cada uno de los enfoques mencionados –internacional, europeo y nacional– son la pieza clave para promover la igualdad de trato y su correcta aplicación supone grandes beneficios para la sociedad en su conjunto. Ahora bien, estos beneficios serán distintos según hablemos de a quienes afectan y, por lo tanto, se hace necesaria una distinción permitiéndonos entender las repercusiones sobre cada grupo.

¹⁵ FUNDACIÓN PORCAUSA, *Cinco buenas razones para aprobar una regularización extraordinaria de migrantes sin papeles*, Esenciales, 2022, p. 10.

¹⁶ Al respecto, A. CABELLO ROLDÁN, *Reseña de “El empleo de los colectivos vulnerables en el marco de la transformación tecnológica: una aproximación jurídico-social”*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2023, n. 6, p. 365.

4.1. Beneficios desde el punto de vista de la persona inmigrante

Son muchos los factores que propician la migración. Desde factores sociales, económicos, políticos e incluso simplemente por el interés de vivir en un país diferente.



Consecuentemente, se puede extraer un factor común entre las causas citadas en el esquema anterior permitiéndonos entender que la migración, ya sea por uno u otro factor, tiene una finalidad primaria, garantizar un mejor futuro del que podría tener en su país de origen. La mayoría de las personas que emigran lo hacen por falta de oportunidades lo que los lleva a idealizar su cambio. Por consiguiente, un proceso efectivo de integración de las personas migrantes, especialmente en el ámbito laboral, supone múltiples beneficios para el extranjero que podrá ver satisfechas sus expectativas.

En primer lugar, aumentaría la calidad de vida ya que el acceso a un empleo permitiría cubrir los gastos y acceder a servicios como la sanidad o la educación. De hecho, y dada que la mayor parte de la población que emigra proviene de África, o América, es lógico pensar que la calidad de vida será mayor. Basta con hacer una comparación entre los datos que

proporciona Mercer¹⁷ para darse cuenta de que entre las 10 ciudades en las que los trabajadores expatriados pueden gozar de una mejor vida, destacan 7 ciudades pertenecientes a Europa. Lo que se pretende es migrar a países en los que las desigualdades sociales no estén presentes, o, por lo menos, se manifiesten en niveles mínimos.

En segundo lugar, la integración laboral es decisiva para que los inmigrantes puedan satisfacer sus expectativas profesionales lo que se traduce en un aumento de la autoestima. Contrario a lo que muchos puedan pensar, la importancia de la autoestima es fundamental para el desarrollo de la persona y, por consiguiente, una correcta aplicación de las medidas citadas para combatirla discriminación laboral hacia los inmigrantes supone darles la oportunidad de mejorar sus expectativas de vida.

Asimismo, favorece a la integración social en tanto que se erige como una oportunidad para relacionarse, conocer personas e intercambiar. El factor social es decisivo en nuestra vida y la inmigración es una herramienta que si se usa adecuadamente enriquece culturalmente tanto al inmigrante como al nacional.

Independientemente de estas ventajas, es importante tener en cuenta que mayoritariamente se apreciarán a medio o largo plazo. No es un proceso que se dé de manera automática, sino que requiere de un esfuerzo tanto del extranjero como del país receptor. Ambos deben tener presente la obligación moral de hacer las cosas bien, de conformidad con la ley.

4.2. Beneficios desde el punto de vista del país receptor

El fenómeno de la inmigración es una pieza clave para el desarrollo económico de los países receptores. Tal y como ya se ha mencionado, siendo la búsqueda de oportunidades el principal motivo para emigrar, este colectivo tiende a ocupar aquellos puestos en los que la mano de obra es más escasa, que, según el INE, estamos hablando de trabajos relacionados con el sector agrícola, el de la construcción, la hostelería o los servicios¹⁸.

En el caso de España es importante señalar cómo el aumento de la inmigración ha contribuido a paliar los efectos del envejecimiento de la población nativa¹⁹. Mientras que la población envejece, los inmigrantes que llegan a España están todavía en edad de trabajar y por tanto de equilibrar la situación económica.

¹⁷ MERCER, *Clasificación de la calidad de vida 2023*, en www.mercer.com, 18 diciembre 2023.

¹⁸ INE, *Ocupados por nacionalidad, sexo y sector económico*, en www.ine.es, 27 octubre 2023.

¹⁹ R.M. BUJÁN, *El cuidado de ancianos: un vínculo entre la inmigración y el envejecimiento*, en *Panorama Social*, 2005, n. 2.

Por otro lado, la inmigración aporta nuevos conocimientos y habilidades que pueden ser de gran utilidad para el país receptor fomentando la competitividad. Así mismo muchos de los inmigrantes que llegan lo hacen con la idea de emprender y por lo tanto contribuyen a la creación de puestos de trabajo.

Todas estas ideas pueden resumirse en lo siguiente: *una correcta aplicación de medidas contra la discriminación hacia los inmigrantes sirve como motor económico para el país que lo recibe.*

Al fin y al cabo, la inmigración supone múltiples beneficios tanto para el inmigrante como para El País que lo recibe y es por eso por lo que es necesario ver este fenómeno desde un lado positivo apreciando lo que nos puede aportar y asegurándonos que se haga siempre de conformidad con los derechos humanos y con la normativa legal. Pero para que se pueda hacer efectiva, no solo basta con proponer medidas, sino que hay que aplicarlas y, sobre todo, evaluarlas, asegurar que se cumplan. Solo así podrán obtenerse beneficios.

5. Breves conclusiones

Este trabajo nos ha permitido analizar la discriminación laboral de las personas inmigrantes desde diferentes enfoques. En este sentido, hemos hecho referencia a las principales causas que motivan esta discriminación y las hemos apoyado en datos y evidencias de fuentes oficiales para poder ofrecerle al lector una visión de la realidad a la que se enfrentan los inmigrantes día a día. Se ha querido resaltar el papel que cumplen las normativas legales por lo que la mayoría de las referencias citadas son de normas de derecho laboral. No podría combatirse este fenómeno sin una base sólida de derecho.

Como ya se ha dicho anteriormente, este estudio se ha centrado desde tres enfoques; el internacional, el europeo y el nacional y se ha hecho considerando la complementación entre cada una de las normas e iniciativas mencionadas. De este modo vemos cómo las medidas que se implantan en cualquiera de estos 3 ámbitos son muchas veces influyentes para cualquiera de los otros sirviendo de ejemplo o de base, lo que hace que el sistema de protección de las personas migrantes sea una herramienta eficaz y general para todos.

Por supuesto, hay que resaltar la necesidad de seguir luchando en esta materia porque, aunque se hayan promulgado medidas para frenar el impacto negativo que supone, la realidad es que aún con estas herramientas la sociedad no es capaz de erradicar por completo la discriminación laboral

y aunque en este estudio nos hemos centrado en el colectivo inmigrante es totalmente aplicable a otros colectivos marginados como son las mujeres, los jóvenes o el colectivo LGBTI²⁰.

Así, las ideas más destacables de este texto son las siguientes:

- el proceso migratorio es un fenómeno que sigue aumentando y lo hace a ritmos acelerados;
- las causas que propician las desigualdades entre los inmigrantes son amplias, pero destacan principalmente las culturales y legales;
- el panorama internacional, europeo y nacional demanda la urgente aplicación de medidas para favorecer el respeto a los derechos del colectivo;
- una correcta aplicación de estas medidas puede suponer múltiples beneficios tanto para el inmigrante como para el país que los recibe.

En la actualidad se hace cada vez más necesaria la protección de los colectivos desfavorecidos y como hemos podido constatar el ámbito laboral es uno de los principales escenarios en los que se hace presente esta discriminación lo que resulta totalmente indispensable la lucha para erradicar cualquier tipo de acto discriminatorio.

¿Cuál es la sociedad que queremos dejar al futuro? Esta es una pregunta que deberíamos de hacernos a menudo y que nos puede servir como un espejo para ver la realidad a las que nos estamos enfrentando como sociedad, una sociedad en la que cada vez se avanza en unas materias pero se retrocede en otras y en la que no basta con mecanismos legales sino que es necesario un cambio de mentalidad, generar un sentimiento de empatía hacia todas las personas independientemente de su condición, de su nacionalidad o de cuál es su religión, Estaremos todos de acuerdo en el deseo de construir una sociedad mejor, donde no haya espacio para la discriminación y donde las diferencias sean solo herramientas de enriquecimiento. Decía Nelson Mandela que «Nadie nace odiando a otra persona por el color de su piel, su origen o su religión. La gente aprende a odiar. También se les puede enseñar a amar. El amor llega más naturalmente al corazón humano que lo contrario».

6. Bibliografía

BUJÁN R.M. (2005), [*El cuidado de ancianos: un vínculo entre la inmigración y el*](#)

²⁰ Al respecto, *vid.* F. VILA TIerno, [*Nuevas obligaciones laborales nuevas incertidumbres, en revista de estudios jurídicos laborales y de Seguridad Social*](#), en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2024, n. 8, p. 8.

- envejecimiento*, en *Panorama Social*, n. 2, pp. 86-97
- CABELLO ROLDÁN A. (2023), *Reseña de “El empleo de los colectivos vulnerables en el marco de la transformación tecnológica: una aproximación jurídico-social”*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 6, pp. 363-366
- CASTILLO RAMOS-BOSSINI S.E. (2023), *Limitaciones a la libre circulación de trabajadores: especial referencia al concepto de función pública*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 6, pp. 285-316
- FUNDACIÓN PORCAUSA (2022), *Cinco buenas razones para aprobar una regularización extraordinaria de migrantes sin papeles*, Esenciales
- INE (2024), *Estadística Continua de Población (ECP). 1 de julio de 2024. Datos provisionales*, en www.ine.es, 7 agosto 2024, sección *Resultados*
- INE (2023), *Ocupados por nacionalidad, sexo y sector económico*, en www.ine.es, 27 octubre
- INE (2023), *Tasas de paro por nacionalidad, sexo y comunidad autónoma*, en www.ine.es, 7 diciembre
- INE (2020), *Encuesta de Población Activa 2020*
- MAHÍA R. (2020), *Los efectos del COVID-19 sobre la inmigración en España: economía, trabajo y condiciones de vida*, en *Anuario CIDOB de la Inmigración*, 2020
- MERCER (2023), *Clasificación de la calidad de vida 2023*, en www.mercer.com, 18 diciembre
- MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES (2024), *La nueva Directiva de Permiso único simplifica la emisión de permisos de residencia y trabajo y amplía los derechos de igualdad de trato*, en www.inclusion.gob.es, 14 mayo
- NACIONES UNIDAS (2018), *El Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular*, en www.un.org, 7 diciembre
- OIM (2023), *La integración de las personas migrantes: experiencias, buenas prácticas y desafíos. Belice – Costa Rica – México – Panamá – República Dominicana*
- OIM (2021), *Informe sobre las migraciones en el mundo en 2022*
- OIM (2020), *Términos fundamentales sobre migración*, en www.iom.int, 29 marzo
- OIT (2016), *Informe VI. Promover la justicia social. Evaluación de las repercusiones de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, 105ª reunión
- PAIXÃO PARDO S. (2021), *Convenios de la OIT sobre Trabajadores migrantes*
- POLAVIEJA J.G, LANCEE B., RAMOS M., VEIT S., YEMANE, R. (2023), *In your face: a comparative field experiment on racial discrimination in Europe*, en *Socio-Economic Review*, vol. 21, n. 3, pp. 1551-1578
- VILA TIerno F. (2024), *Nuevas obligaciones laborales nuevas incertidumbres*, en *revista de*

estudios jurídicos laborales y de Seguridad Social, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 8, pp. 8-10

Normativa Europea

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, [*Plan de Acción en materia de Integración e Inclusión para 2021-2027*](#), 24 noviembre 2020, COM(2020)758 final

Normativa OIT

Convenio OIT n. 143, [*Convenio sobre los trabajadores migrantes \(disposiciones complementarias\)*](#), 1975

Convenio OIT n. 97, [*Convenio sobre los trabajadores migrantes \(revisado\)*](#), 1949

Convenio OIT n. 21, [*Convenio sobre la inspección de los emigrantes*](#), 1926

Recomendación OIT n. 151, [*Recomendación sobre los trabajadores migrantes*](#), 1975

Normativa ONU

[*Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares*](#), adoptada por la Asamblea General en su resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990

[*Declaración Universal de Derechos Humanos*](#), adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

