

LÍMITES EN LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN RACIAL EN ESPAÑA: ASPECTOS LABORALES DE LOS MIGRANTES

LIMITS IN THE FIGHT AGAINST RACIAL DISCRIMINATION IN SPAIN: MIGRANT'S LABORAL ASPECTS

Edileny Tomé da Mata

Unibrasil (Curitiba, Brasil)

edtomata@gmail.com

Recibido: octubre 2015

Aceptado: diciembre 2015

Palabras clave: discriminación, tutela judicial efectiva, carga de la prueba, laboral, inmigrantes.

Keywords: discrimination, effective legal protection, burden of proof, labour, immigrants.

Resumen: El derecho a la no discriminación a pesar de ser un derecho fundamental contemplado en la Constitución Española requiere modificaciones y actualizaciones, sobre todo cuando se trata de la discriminación racial/étnica en el ámbito laboral de los y las migrantes. Este manuscrito intenta exponer algunas garantías existentes en la materia, resaltando la necesidad de dotación de más recursos económicos, materiales y humanos, cambios de paradigmas conceptuales y culturales y la consideración de la condición social de los grupos poblacionales migrantes en la lucha contra la discriminación en el ámbito laboral.

Abstract: Even though the Right against discrimination is a fundamental right established in the Spanish Constitution, modifications and updates are required, above all when it is referred to racial and ethnic discrimination in the labour framework towards migrants. This article tries to expose some warranties existing in the subject, highlighting the need of more economic, material and human resources, cultural and conceptual paradigm shifts and the consideration of the social condition of migrants groups in the fight against discrimination in the labour field.

Siglas y abreviaturas

- CE:** Constitución Española
- ECRI:** Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (siglas en inglés)
- ENAR:** Red Europea contra el Racismo (siglas en inglés)
- ET:** Estatuto de los Trabajadores
- FIRIR:** Formación para la Identificación y Registro de Incidentes Racistas de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad
- LEC:** Ley de Enjuiciamiento Civil
- LGBT:** Lesbianas, Gais, Bisexuales y Transexuales
- LO:** Ley Orgánica
- LODA:** Ley Orgánica Reguladora del Derecho de Asociación
- LOEx:** Ley Orgánica de Extranjería
- LOI:** Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres
- LRJS:** Ley Reguladora de Jurisdicción Social
- ONG:** Organización No Gubernamental
- ONU:** Organización de las Naciones Unidas
- STC:** Sentencia del Tribunal Constitucional
- TC:** Tribunal Constitucional
- UE:** Unión Europea

1. Consideraciones iniciales

Sobre la situación de la discriminación racial en España ya se han escrito varios trabajos de los que destacan los informes de ECRI, Informes del Relator especial de la ONU en la materia, Informes de la ENAR, Informes sobre delitos de odio del Ministerio del Interior español, estudios del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, trabajos científicos

de intelectuales y expertos en la materia como Javier de Lucas (1999; 2001), Fernando Rey Martínez (2008; 2010; 2014), entre otros.

En la línea de lo antes expuesto, la discriminación nace y se fomenta a través de constructos sociales y culturales y, no se trata de algo inherente a la condición humana. Por ende, hablamos de discursos, actos, comportamientos...entre individuos y grupos procedentes de diferentes ámbitos socioculturales o diferentes Estados naciones. En esta línea De Lucas ya advertía en los años noventa de las connotaciones negativas del eurocentrismo. De Lucas (1990) señalaba, entre otros, los siguientes aspectos negativos del eurocentrismo: la pérdida de perspectiva universal y, por ende, de los lazos de solidaridad hacia el Tercer Mundo y la fijación en la prioridad del orden comunitario que se traduce en un incremento de proteccionismo. Las mayores consecuencias de estos aspectos negativos las estamos viviendo hoy día a través de la muerte de miles de seres humanos en las aguas del Mediterráneo y del Océano Atlántico. En este orden, De Lucas ya advertía en su momento que no basta con acudir al trillado recurso del inmigrante como “cabeza de turco” o chivo expiatorio, ya que la primera regla de la discriminación es la negación del otro porque no forma parte de NOSOTROS (ibídem). Por ello, el desafío, creemos reside en un análisis profundo de los relatos que conforman la identidad nacional española, así como el proceso de construcción de un determinado extranjero o extraño a la identidad española homogénea.

Además, es importante que seamos conscientes de que más allá del sufrimiento de las supuestas víctimas de la discriminación (sea ella individuo o grupo poblacio-

nal), ésta última destruye la vida de los individuos, perjudica también a la economía y a la sociedad en su conjunto y, además, mina el apoyo y la confianza en los valores fundamentales europeos de la igualdad y el Estado de Derecho, tal como expuso el Catedrático Rey Martínez (2008: 252). Lo que defiende el autor en cuestión primero, no solo afecta a las minorías sociales y culturales sino a todo aquél individuo o grupo poblacional que no cumple o no se ajusta a los valores convencionales de índole religiosa, cultural e identitaria de la mayoría social española y, segundo, significa una involución moral, democrática y de convivencia en un contexto determinado.

Ante esta realidad, además de lo que ya establecían las normativas nacionales, el derecho antidiscriminatorio europeo ha sido el catalizador de varias reformas a nivel español e incluso influyó en la gramática fundamental del derecho a la igualdad (ibídem). Así, en este sentido, principalmente las Directivas europeas que han sido transpuestas a nivel legislativo español en la lucha contra la discriminación son: Directiva 2000/43/EC, de 20 de junio de 2000 y la Directiva 2000/78/EC, de 27 de noviembre de 2000. Pero tal como expone ENAR en su Informe 2012-2013, éstas últimas tan sólo afectan a discriminaciones que se dan por origen racial, étnico, edad, orientación sexual, entre otras, pero no aquellas que se dan por nacionalidad del individuo o grupo poblacional. Es menester señalar en relación a las Directivas que éstas últimas son de aplicación directa y obligatoria en los Estados miembros de la UE.

A pesar de la diversidad de casos de discriminación y la generalidad de ésta en la sociedad española, creemos que concretamente cabe resaltar que la discriminación racial y étnica se da entre

otras razones por la percepción social del grupo mayoritario hacia uno o varios minoritarios. Así, pues, según un estudio del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad sobre el diagnóstico de fuentes secundarias sobre la discriminación en España, la población española cree que el porcentaje de la población extranjera es de 21% (cuando en realidad es el 12%) y que el grupo más importante son los procedentes de América Latina. El 61% cree que la población extranjera está muy o bastante protegida por el Estado; el 16,7% relaciona la inmigración con el trabajo y el 12,1% con la pobreza. Siempre según el Informe en cuestión, el principal factor de aceptación de la población extranjera es la asimilación a las costumbres españolas, la aculturación y el cumplimiento con los requisitos de la política migratoria utilitarista relacionada con el ámbito laboral. Siguiendo con los datos sobre la percepción de la población española de la población extranjera, el 75% considera que las leyes que regulan la entrada y permanencia de los extranjeros son muy tolerantes o más bien tolerantes. El 54,3% de la población española cree que los extranjeros abusan de la atención sanitaria y, el 29,5% evitaría vivir en un mismo barrio con un alto porcentaje de extranjeros, frente a un 9,3% de los que no lo aceptaría (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2013: 152-156). Estos datos nos muestran como en la línea de lo mínimamente aceptable en la sociedad española se comete varios actos de discriminación hacia los diversos grupos poblacionales migrantes.

Ante este panorama nos planteamos pues si existen herramientas suficientes para luchar contra la discriminación en España. En este sentido, frente a las recomendaciones del Informe de ECRI del año

2011 que requería ciertos cambios en la política española de lucha contra la discriminación, el gobierno español aprobó en el Consejo de Ministros del 04 de noviembre de 2011 el documento “Estrategia integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia” que incluye entre otras, la necesidad de recopilación de datos de delitos de odio en España y la formación a los agentes de cuerpos y fuerzas de seguridad que se llevó a cabo a través del programa FIRIR. A pesar de estas iniciativas ECRI y otras entidades internacionales y europeas en pro de la lucha contra la discriminación siguen lamentándose que sigue sin existir datos sobre la aplicación de las disposiciones civiles, penales y administrativas en materia de lucha contra la discriminación, y que el Consejo para la promoción de igualdad de trato y no discriminación sigue siendo un ente dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, e igualmente que algunos de los derechos fundamentales y básicos de las personas extranjeras sigue vinculada a su condición sociojurídica, como el acceso a ayudas en materia de vivienda o la asistencia sanitaria.

Además, el Relator especial de la ONU sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y otras formas conexas de intolerancia en su Informe del año 2013, que coincide con su última visita a este país, ha hecho hincapié en que no se suele invocar ante los tribunales los instrumentos legislativos de lucha contra la discriminación y que por añadidura los miembros del poder judicial y las fuerzas del orden no tenían un conocimiento suficiente de esta legislación.

Ante los incumplimientos antes mencionados, los instrumentos de garantía en la lucha contra la discriminación en Es-

paña se han visto mermados por la crisis económica y financiera. Señala Rey Martínez que el concepto jurídico de igualdad es más potente y denso que nunca, pero su vigencia real se halla en trance de devaluación a causa de la crisis económica más devastadora de la que guarda memoria (Rey Martínez, 2014: 292). Siempre en la misma línea señala que no solamente se ha producido un retroceso que apunta a un problema de *cantidad* de Estado social, sino a la propia existencia *ideológica* de tal forma de Estado y a su imagen maestra (ibídem).

Frente a este escenario nuestro propósito en el presente manuscrito no es realizar un análisis exhaustivo sobre la discriminación en España, sino simplemente exponer algunas limitaciones conceptuales y legales existentes en materia de la tutela judicial del derecho a la no discriminación laboral de los trabajadores y trabajadoras extranjeras, planteando, primero, una reseña sobre la discriminación en el ámbito laboral en España y, segundo exponiendo por un lado las cláusulas que amparan la no discriminación en el ámbito laboral por motivos raciales o étnicos en España y, por otro, una cuestión de especial relevancia para la protección del derecho a la no discriminación como es la carga de la prueba.

No pretendemos ser precursores de la crítica o exposición de limitaciones de tutela judicial y legislativa a nivel de la discriminación racial y/o étnica ya que, entre otros, Rey Martínez y Gluck ya lo hicieron en su documento de trabajo “Por la diversidad, contra la discriminación” (2010) en el que requerían, además, una legislación integral contra la discriminación. Ésta se basaría, a grandes rasgos, en las consideraciones de cláusulas y recomendaciones de medidas sancionado-

ras contra acciones de discriminación ya contempladas en normativas como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI – arts. 10 y 72.1); la Ley 30/2007, de 30 de octubre (arts. 49 y 102); la Ley Orgánica 2/2002, reguladora del derecho de asociación (en adelante LODA – art. 4.5.), así como recomendaciones hechas por el ECRI en su Informe del año 2002. A esta lista añadiríamos las recomendaciones hechas por el Consejo de la Unión Europea en la Decisión Marco 2008/913/JHA, de 28 de noviembre.

La metodología de trabajo utilizada en este artículo consistió primero en el levantamiento bibliográfico sobre discriminación, racismo y xenofobia en España, segundo, recopilación bibliográfica de datos sobre casos de discriminación, racismo y xenofobia a través de análisis de Informes de las principales Organizaciones de lucha contra la discriminación en España (Movimiento contra la Intolerancia, SOS Racismo, entre otras) y, tercero, análisis de normativas relacionadas con la inmigración y sobre la prevención de discriminación, racismo y xenofobia en el ámbito laboral.

2. Reseña sobre la discriminación racial y étnica en el ámbito laboral España

Como hemos adelantado en párrafos anteriores, la discriminación es una lacra que azota todas las sociedades contemporáneas actuales y la española no es una excepción. Así lo han demostrado, entre otros, Informes del Movimiento Contra la Intolerancia (ej. Informe Raxen, 2012), de la Organización SOS Racismo (Informe anual, 2013) o los Informes del Consejo para la promoción de trato y no

discriminación de las personas por origen racial o étnico, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (ej. Informe anual, 2012).

Según el Informe SOS Racismo, el origen étnico es el motivo de discriminación más habitual (56%), seguido de discapacidad (46%) y orientación sexual (46%) (SOS Racismo, 2013). Según consta en el Informe RAXEN, el contenido del partido Plataforma per Catalunya se basa en la oposición a la inmigración islámica, a la que considera una amenaza para la democracia. El mismo Informe expone también la agresión sufrida por un individuo de origen magrebí en Albacete, supuestamente a manos de neonazis, cuando se encontraba en las puertas del Centro Cultural Islámico. Añade además que el 44% de jóvenes LGBT afirma haber sufrido violencia en las escuelas (Movimiento Contra la Intolerancia, 2012).

Como podemos ver la discriminación en España puede tener varias facetas, desde el sexo/género, pasando por la discapacidad, hasta la discriminación racial o étnica. Se trata de un concepto muy complejo que tiene un contenido jurídico muy rico, diferente del principio de igualdad, tal como ha señalado la doctrina más cualificada al respecto (Rodríguez-Piñero y Fernández López, 1986). Las discriminaciones vedadas expresamente en la Constitución española hacen referencia al origen, nacimiento y raza, el sexo, las ideas políticas y confesión religiosa y una fórmula abierta consistente en “cualquiera otra condición o circunstancia personal o social”. En las leyes laborales, esta cláusula antidiscriminatoria se amplía sustancialmente con nuevos supuestos, entre los que destaca la prohibición de tratamiento antisindical, pero donde cobran importancia especial el tema de la edad

(Aparicio Tovar y Olmo Gascón, 2007) o la discapacidad (Ruiz Castillo, 2010).

Tal como mencionó en su trabajo Nogueira (2012) discriminar no significa sólo situar a sectores de la población (o individuos) en situaciones desventajosas sin motivos justificados, sino contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10.1 de la CE. Añadiríamos a este argumento el hecho que dicha dignidad no puede entenderse como un elemento meramente retórico o declarativo sino material, en la que, por un lado, se contextualice las acciones discriminatorias y, por otro, se doten de medios suficientes para hacerla real, tal como tiene declarada la doctrina judicial más autorizada del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Chacartegui, 2013).

En España la no discriminación está garantizada a nivel legislativo, ante todo por la Carta Magna en su art. 14., en el que "...al principio de igualdad ante la ley, se contiene la prohibición de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social" (Santos Fernández, 2006: 153). En este sentido añade Urán Azaña que en un sentido técnico-jurídico lo que prohíbe en puridad es la existencia de tratamientos desiguales carentes de justificación o desproporcionados, es decir, busca evitar desigualdades irrazonables no justificadas objetivamente (Urán Azaña, 2007). Desde el punto de vista normativo, los motivos tasados o las discriminaciones vedadas son por tanto muy decisivas a la hora de configurar el trato discriminatorio, el cual puede achacarse tanto a los poderes públicos como a los poderes privados, señaladamente el empresario en las relaciones laborales (Rodríguez Piñero y Fernández López, op. cit.). El problema

de los "tipos cerrados" de discriminación es sin embargo complejo, porque en algunas ocasiones el tratamiento desigual peyorativo se asigna sobre la base de una noción que permitiría este trato desigual pero que encubre otras discriminaciones no permitidas. A título de ejemplo, el Catálogo de puestos de difícil cobertura establecido por la LOEx para el acceso al mercado laboral de los extranjeros residentes en España, que aun siendo una acción justificada y legítima restringe el acceso de individuos y grupos poblacionales pertenecientes a una raza, sexo, religión... determinada a ciertos puestos laborales aunque tuvieran preparación previa para ello, aunque este tipo de exclusión se realice sobre la base de la consideración de la nacionalidad (principio de preferencia nacional) como elemento discriminante justificado. En cualquier caso, la nacionalidad es precisamente uno de los conceptos más problemáticos en relación con el trato discriminatorio, cuya complejidad crece en razón de la consideración de la ciudadanía europea o extra comunitaria y los derechos sobre los que se produce el trato diferenciado (Ramos Quintana, 1989; Baylos Grau, 2009).

Para que el derecho a la no discriminación se haga valer, es decir se haga efectivo, la Carta Magna establece en su art. 9.2 que los poderes públicos deben promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y del grupo en que se integran sean reales y efectivas y remover los obstáculos que impidan a que ello pueda realizarse. En este articulado constatamos una obligación objetiva y una subjetiva, tal como mencionó Urán Azaña (2007) en su trabajo. Es decir, el derecho a la no discriminación en tanto derecho fundamental (se encuentra estipulado en el Título I de la Constitución sobre los de-

rechos fundamentales), tiene dos caras, una subjetiva en la que se otorgan facultades o pretensiones que las personas pueden hacer valer en situaciones concretas, y una objetiva en la que opera en tanto elemento objetivo (valga la redundancia) del orden constitucional. Ello significa entre otras cuestiones, el aspecto formal del derecho en tanto reconoce su existencia en una normativa y, el aspecto material, en tanto dota de condiciones humana y económica para que éste pueda hacerse efectivo. Hablamos pues de la validez y vigencia de la norma en un Estado constitucional y de derecho. Tal como expuso Ferrajoli en su libro de referencia en la materia "...que las condiciones de validez establecidas por sus leyes fundamentales incorporan no sólo requisitos de regularidad formal sino también condiciones de justicia sustancial" (Ferrajoli, 1995: 358).

En la línea de las prerrogativas de los poderes públicos en la promoción de condiciones de efectividad de los derechos fundamentales u otros, quisiéramos dedicarle un párrafo al principio filosófico-jurídico del "hacer" y "no hacer" del Estado en relación a las garantías de los derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales y culturales. No profundizaremos sobre ello ya que no se trata del tema central del presente trabajo.

En esta línea, la visión *liberal conservadora*, entiende que la efectividad de los derechos sociales –por su estructura– significaría una acción *positiva*, es decir, un hacer que supondría el nacimiento de obligaciones positivas que en la mayoría de los casos debería solventar con recursos de erario público (Abramovich y Courtis, 2002), contrariamente a los derechos civiles y políticos, los cuáles exigirían un no hacer por parte del Estado. En otras palabras, se categoriza los derechos

sociales, económicos y culturales frente a los civiles y políticos, debido a sus características obligando a los Estados la adopción de obligaciones positivas hacia los derechos sociales, económicos y culturales (proveer los servicios de la salud, asegurar la educación, asegurar el derecho al trabajo...), y la adopción de obligaciones negativas hacia los derechos civiles y políticos (no detener arbitrariamente, no aplicar penas de juicio...). Dicha dicotomía ya fue superada por varios autores entre ellos Holmes y Sunstein (1999); Bradley (2010), Courtis (2014) entre otros, quienes aseguran que tanto los derechos civiles y políticos como los económicos, sociales y culturales generan costes, por un lado, y, por otro, que dada su característica de interdependientes la garantía de unos asegura el cumplimiento de otros.

Además de la visión categórica de los derechos civiles y políticos y, los económicos, sociales y culturales, cabría añadir que los inmigrantes no forman parte de los *grupos subjetivos* sujetos de derechos sociales contemplados en la CE, entre los que sí se encuentran la familia (art. 39 CE), los emigrantes (art. 42 CE), la juventud (art. 48 CE) y los más llamados disminuidos (art. 49 CE). En este sentido es evidente contextualizar la Constitución Española y la presencia de la población migrante en España, ya que cuando fue aprobada la Constitución (1978) había más preocupación por los emigrantes españoles que por los/las inmigrantes procedentes de terceros países o países miembros de la UE. La perspectiva constitucional en materia de tutela de los derechos de los/las extranjeros/as sigue la línea de las políticas migratorias europeas y españolas (utilitarista y funcional) y condiciona sus derechos a la figura de trabajador o trabajadora. Tal como señala Baylos el trabajo es el fun-

damento de otros derechos derivados de la relación contractual que encuadra la prestación, y otros de alcance individual y colectivo que se reconocen como derechos fundamentales de los ciudadanos de un país determinado (Baylos Grau, 2009: 14). Ocurre que el trabajo no significará un igualador de derechos entre ciudadano nacional y extranjero no solamente porque se presenta como un ente amputado, parcial, sólo comprendido como “mano de obra útil y a plazo” (ibídem: 17), sino porque al encontrarse en una situación de irregularidad administrativa o de irregularidad sobrevenida se difuminan todos aquellos derechos que tenía reconocido en tanto trabajador.

Siempre en la línea de la promoción de garantías para la efectividad de los derechos a la no discriminación, en España ha habido avances significativos (aunque con barreras) en las políticas de igualdad de género, discapacidad, orientación sexual, mientras que la lucha contra la discriminación étnica/racial, de religión/creencia y de edad se hallan en estado embrionario (Rey Martínez y Giménez Gluck, 2010). Añaden los autores antes reseñados que la jurisprudencia en la materia es francamente mejorable, ya que es altamente significativo “[...] que en los dos casos que han llegado ante el Tribunal Constitucional (TC) de discriminación étnica/racial –caso Williams (STC 13/2001); caso matrimonio gitano (STC 69/2007)– ambas hayan sido reconvenidas por organismos internacionales de protección de los derechos humanos, lo que demuestra la falta de sensibilidad del TC en lo que se refiere al manejo del respeto a la diferencia en igualdad por razones étnicas o raciales” (Rey Martínez y Giménez Gluck, 2007: 12). A ello se añade que, a pesar de la existencia en España de un Derecho san-

cionador contra las discriminaciones, no existe, sin embargo, una política criminal consolidada de lucha contra las formas de discriminación racial y étnica, de forma que las normas no se aplican, se aplican poco o de modo incorrecto.

3. Amparo legislativo a la no discriminación laboral por motivos raciales o étnicos

En las siguientes líneas apuntaremos las cláusulas que amparan la no discriminación laboral por motivos raciales o étnicos en España por un lado y, por otro, expondremos una cuestión de especial relevancia para la protección del derecho a la no discriminación como es la carga de la prueba.

Entre las discriminaciones mencionadas en los párrafos anteriores se encuentra la que se da en el ámbito laboral, cuyo amparo se encuentra establecido de forma genérica en las cláusulas aseguradas en el apartado anterior y, más concretamente en el art. 4.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). Siguiendo con el argumento en torno a los aspectos objetivos y subjetivos del derecho, señala Urán Azaña que la dimensión subjetiva o personal de la igualdad, exige –más allá de un deber general de protección y promoción de los derechos fundamentales por los poderes públicos– que nuestro ordenamiento jurídico reconozca en el ámbito específico de las relaciones laborales su derecho individual a la igualdad de trato y a no padecer discriminación por alguno de los motivos vedados por el art. 14 CE (Urán Azaña, op. cit.: 187-188). Con ello entendemos que se reivindica que, desde posiciones individuales, se tenga en cuenta

cuestiones concretas y contextualizadas de discriminación contemplando la situación social y económica de la persona o del grupo poblacional, así como las circunstancias socioeconómicas y sociopolíticas del contexto que puedan favorecer un determinado comportamiento social supuestamente discriminatorio. No solamente hacemos referencia a discriminaciones directas, cuando abiertamente se excluye a través de normativas, prácticas o acciones sociales, sino también las discriminaciones indirectas. Ésta última está garantizada tanto a nivel europeo como a nivel nacional español. En este sentido, el art. 2.1. b) de la Directiva 2006/54/CEE, de 5 de julio garantiza la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. Dicho precepto fue incorporado al ámbito legislativo español a través del art. 6.2. de la Ley Orgánica (LO) 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En cuanto a la garantía de discriminación indirecta independientemente del origen racial, étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, los artículos 2.2. de las Directivas 2000/43/CE, de 29 de junio y la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre son los contenidos mínimos a nivel supranacional, más concretamente de la Unión Europea. Su transposición al ámbito legislativo nacional se dio a través del art. 28.2. c) de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social existe un total de 1.598.262 trabajadores/as extranjeros/as dados de alta en la Seguridad a fecha de 31 de agosto de 2014 en el Régimen General (general, agrario y hogar), lo que constituye un 11,86% del total de los trabajadores/as dados/as de alta en la Segu-

ridad Social a nivel nacional. Los trabajadores/as extranjeros/as además de cifras son seres humanos y personas de carne y hueso. Por ello, creemos que es necesario considerar su condición social a la hora de plantear la efectividad de las legislaciones antidiscriminatorias en materia laboral. Por condición social entendemos algunas características relacionadas con la figura del trabajador/a extranjero/a como inmigrante e individuo culturalmente distinto del ideal cultural mayoritario reinante en España. A ello se añade, por un lado, el concepto de centralidad del trabajo en su condición de extranjero/a y, por otro, la prevalencia de su condición sociojurídica sobre las condiciones humana, social y económica (Tomé da Mata, 2011). En cuanto al primer punto, ello significa que el trabajo para el/la inmigrante no solamente sirve de factor de satisfacción y realización personal, familiar y social, sino que además es un requisito previo para su integración social en España. En cuanto al segundo punto, es menester señalar que la estabilidad de un/a extranjero/a (no permanente) en España depende de su situación de regularidad o irregularidad administrativa cuyo factor importante es la cotización a la seguridad social y, por lo tanto, contar con un trabajo formal y seguro, algo difícil en las circunstancias actuales de crisis económica y financiera. Por éstas y otras razones consideramos que los/las migrantes son más que las cifras señaladas al inicio de este párrafo y, disponen pues de una pertenencia cultural, identitaria y género determinados y, que lo laboral juega un papel de gran relevancia en su condición personal, familiar y social, así como en su estabilidad jurídica. Creemos que todo ello es relevante en los planteamientos legislativos en la lucha contra la discriminación racial y étnica en el ámbito laboral.

La garantía normativa de las situaciones de no discriminación en el ámbito laboral a los trabajadores/as extranjeros/as está protegida legalmente en varios textos normativos, siendo los más importantes; el ET, Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), la LOEx, y la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), todas ellas normativas internas españolas. En las siguientes líneas mencionaremos algunas cláusulas de las normativas aquí expuestas haciéndolas conjugar con la condición social del trabajador/a extranjero/a antes expuesta.

El art. 4º 2.c del ET establece que entre los derechos laborales del/de la trabajador/a consta el de no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones, entre otras, de origen racial o étnico o condición social, dentro del Estado español.

Este derecho está ratificado por la LOEx en su art. 23 donde establece que todo acto que, directa o indirectamente, conlleve una distinción, exclusión, restricción o preferencia contra un/a extranjero/a basado en la raza, la ascendencia o el origen nacional o étnico, las convicciones y prácticas religiosas, y que tengan como fin o defecto destruir o limitar el reconocimiento o el ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en el campo político, económico, social y cultural. En concreto sobre los/las trabajadores/as extranjeros/as, el punto 2.e del mismo artículo afirma que “constituye discriminación indirecta todo tratamiento derivado de la adopción de criterios que perjudiquen a los trabajadores por su condición de extranjeros o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad”. Con ello entendemos por un lado que un trabajador o trabajadora extranjera podrá interponer una demanda ante las

entidades judiciales competentes tanto si una empresa le impide el acceso a un determinado puesto de trabajo, como si le discriminan en un determinado ámbito laboral. Igualmente, si el/la trabajador/a sufre discriminación indirecta, es decir, se den circunstancias en la contratación o trato a un trabajador/a que primero no tenga ánimo discriminatorio directo, segundo provoque o genere cierta desventaja y tercero, no tenga una finalidad legítima ni justificación objetiva.

Teniendo en cuenta la condición social del/de la inmigrante y su estabilidad jurídica antes mencionadas, creemos que con tal de garantizar una mínima cotización que le permita renovar su autorización de trabajo y residencia y, mantener una cierta estabilidad económica y social personal/familiar, hará que un individuo inmigrante aguante, y no denuncie, actos de discriminación que pueda sufrir en un entorno laboral. Es cierto que se trata de un dato de experiencia que en sí mismo no cualifica si los tribunales españoles “están preparados” para aplicar la legislación antidiscriminatoria, pero creemos que debe ser subrayado igualmente.

Ante la objetividad y razonabilidad de los actos discriminatorios mencionados en el apartado primero quisiéramos reiterar, en este sentido, una práctica gubernamental que creemos incumple con lo aquí establecido. Nos estamos refiriendo a los Catálogos de puestos de difícil cobertura que adopta unos criterios determinados establecidos en base al origen o la nacionalidad del/de la trabajador/a. La sola existencia de los Catálogos de puestos de difícil cobertura se explica dada la mirada instrumental de la inmigración existente en España y en el resto de países europeos (De Lucas, op. cit.) y a la legitimada exclusión política e institucional de unos

individuos o grupos poblacionales que dada su nacionalidad están fuera del colectivo ciudadano. Es decir, el Catálogo en cuestión cumple con dos de los tres criterios antes mencionados referentes a la discriminación indirecta. Directamente no tiene ánimo discriminatorio, pero genera desventaja en el acceso al mercado laboral por parte de individuos que no tengan la nacionalidad española, aunque tenga una justificación objetiva fundamentada en las políticas de entrada y permanencia de extranjeros cuyo referente es la situación nacional de empleo.

Desde el punto de vista legal, las consecuencias de las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral son varias:

- nulidad de preceptos reglamentarios, cláusulas de Convenios Colectivos, pactos individuales y las decisiones del empresario que den lugar a discriminación en el empleo (art. 17.1 ET).
- nulidad de la decisión extintiva condicionada a la declaración de la autoridad judicial (art. 53.4 ET; 122.2.a LRJS).
- nulidad del despido (art. 55.5 ET; art. 108.2 LRJS).

Teniendo en cuenta lo establecido en el art. 17.1 ET ¿podríamos considerar, pues, nulo el Catálogo de puestos de difícil cobertura antes mencionado? Como se ha comentado antes, el Catálogo en cuestión genera desventaja en el acceso al mercado laboral por parte de personas extranjeras simplemente en base a su nacionalidad, sin tener en cuenta su preparación, actitud o aptitudes. En base a lo establecido en el art. 17.1 ET creemos que podría considerarse nulo este precepto reglamentario ya que genera discriminación indirecta en materia del empleo. A pesar de todo consideramos que lo aquí expuesto

es una hipótesis que requiere un estudio jurídico en profundidad.

El establecimiento en sí de las cláusulas antes expuestas no es garantía para que se cumplan las sanciones aquí establecidas, es necesario que el/la trabajador/a, su representante o una entidad sindical presente una demanda, o realice otras actividades de denuncia, como acudir a la Inspección de Trabajo, y ello sin excluir las acciones colectivas que puedan realizar los propios inmigrantes o los sindicatos en los lugares de trabajo.

Para ello el/la trabajador/a extranjera, su representante o la entidad sindical deberán hacer valer, entre otros, lo establecido en el art. 24 CE, es decir, la tutela efectiva de los jueces y los tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos. Dicha tutela se ratifica en la LOEx y más concretamente en el art. 20 que establece que los/las extranjeros/as tienen derecho a la tutela judicial efectiva.

Uno de los puntos clave en el ejercicio del derecho a la no discriminación en el ámbito laboral es la acreditación de los indicios discriminatorios. Tal como señaló Urán Azaña (2007) sintetizando en su trabajo una larga serie de sentencias del Tribunal Constitucional, se ha de tener en cuenta que, en la mayoría de los casos, esas conductas no se presentan como tales, sino enmascaradas y ocultas, sin que el sujeto infractor exteriorice la motivación o móvil discriminatorio, e incluso pueden presentarse como decisiones aparentemente ajustadas a la legalidad. En decir, por un lado, una acción discriminatoria no se visualiza a priori en una persona o un hecho material que se pueda aportar como prueba ya que puede tratarse de un gesto de rechazo o repudio y hasta insultos. Y, por otro lado, ciertas acciones que

supuestamente sean discriminatorias pueden ser justificadas, sobre todo, las que se dan en el ámbito laboral. Imaginemos un individuo de raza negra que se presenta a una entrevista de trabajo porque a priori cumplía con los requisitos preestablecidos y, sin embargo, tras realizar la entrevista le dicen que no cumple con los perfiles. Dicha acción puede ser justificada por la Empresa apoyándose en que dada la inmensidad de ofertas recibidas han decidido cambiar de requisitos, los cuáles no cumple el individuo de raza negra.

Lo señalado en el párrafo anterior se inscribe en la línea de una de las cuestiones espinosas sobre la tutela jurídica y judicial del derecho a la no discriminación, como es la acreditación de los hechos discriminatorios por motivos raciales o étnicos. Así, trataremos en los próximos párrafos de exponer algunos argumentos vinculados a la carga de la prueba, es decir, como probar ante entidades competentes los casos de discriminación racial y étnica en el ámbito laboral.

La carga de la prueba está establecida, entre otras, en el art. 96 de la LRJS que hasta su reciente modificación ha sido motivo de críticas ya que disponía que, la carga de la prueba recayera sobre la parte demandante. Tras su modificación y concreción en materia de discriminación racial y étnica en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, se establece que la carga de prueba recae sobre la parte demandada que en el caso de un proceso por discriminación en el ámbito laboral correspondería al empresario.

Así, los artículos 32 y 36 establecen lo siguiente:

“En aquellos casos del orden jurisdiccional civil y del orden jurisdiccional del contencioso administrativo en que de las alegaciones

de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de 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” (art. 32)

El art. 36 establece lo mismo añadiendo además de la discriminación por razón de origen racial o étnico, aquellas relacionadas con la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual.

En base a los dos artículos vemos que tan sólo se hace referencia al orden jurisdiccional civil y contencioso administrativo, lo que significa que la traslación de la carga de la prueba no se aplica en el ámbito de lo penal.

Pero para que un proceso judicial sobre la discriminación racial/étnica pueda llevarse a cabo, antes de la traslación de la carga de la prueba es necesario que el propio trabajador/trabajadora extranjera que presente la querrela aporte prueba verosímil de discriminación. Por ello, reiteramos la dificultad para acreditar un hecho discriminatorio y la considerada legalidad de ciertos actos supuestamente discriminatorios.

Entonces la única vía es la interpretación del juez de turno de las pruebas aportadas. En este sentido, Urán Azaña (2007) defiende que la cuestión se encuentra entre los mecanismos procesales de fijación de certeza de los hechos o en el plano de valoración jurídica, esto es en la forma de proceder del juez en su labor de razonamiento interno en el momento de dictar sentencia. En otras palabras, o el juez se ajusta únicamente a lo que establece las normativas y reglamentos o considera que

la ley no es neutra, ni imparcial y, caso no logre dictar sentencia recurra a otros medios de interpretación. El tema de todas maneras es muy frecuentado por la doctrina (Lousada Arochena, 2012). En el plano de la valoración de lo jurídico y el establecimiento de las pruebas verificamos lo que Balibar, Mezzadra y Samaddar (2012) llaman “vacío interno” del concepto de justicia que creemos debe ser complementado por la emergencia de reivindicaciones subjetivas específicas (en este caso de los trabajadores inmigrantes) y las luchas contra la injusticia tanto de los migrantes como de los movimientos sociales en España.

Creemos que frente a un caso de discriminación racial y étnica en el ámbito laboral además de la carga de la prueba es necesario tener en cuenta las medidas reales de reparación y restitución del daño causado. Por ello y sin ánimo de profundizar planteamos en los siguientes párrafos de forma somera, la cuestión de la restitución del derecho a la no discriminación en el ámbito laboral.

Tal como dijimos antes en el apartado segundo, la comisión de discriminación en el ámbito laboral y, una vez finalizado el proceso judicial, puede acarrear entre otras la nulidad de preceptos reglamentarios, cláusulas de Convenios Colectivos, pactos individuales y las decisiones del empresario que tengan lugar en el ámbito laboral (art. 17.1 ET); la nulidad de la decisión extintiva condicionada a la declaración de la autoridad judicial (art. 53.4 ET; 122.2.a LRJS); y la nulidad del despido (art. 55.5 ET; art. 108.2 LRJS).

Creemos que los preceptos antes mencionados no restituirían ni tampoco repararían la vulneración del derecho a la no discriminación racial/étnico en el ámbito

laboral, debido a diversas razones de las que destacamos las siguientes: primero, porque el contenido de la sentencia judicial expondría algunas sanciones que no siempre se cumplen y, por ello no se logre una justicia social real y material; y segundo, tratándose de casos de discriminación racial y étnica y por lo tanto de índole estructural y cultural, no creemos que los preceptos legales lo puedan resolver a golpe de un mazo. Por ello, apostamos por la introducción en los tribunales españoles de la mediación intercultural y gestión de conflictos e intereses en materia de discriminación racial/étnica en el ámbito laboral.

Ello permitirá instituir un servicio que, por un lado, medie desde el punto de vista de la diversidad cultural de las partes y, por otro, gestione los conflictos e intereses que se den en los casos que se presenten en el ámbito judicial.

Así como se ha incluido la mediación familiar y la mediación civil y mercantil en el ámbito de la justicia convencional no solamente por la agilidad y eficacia de la justicia, sino igualmente debido a la transversalidad de éstas temáticas en el ámbito judicial, creemos que dada la diversidad cultural cada vez más creciente en nuestra sociedad se requiere un servicio de mediación intercultural. El aspecto cultural se encuentra implícito en las querellas judiciales no solamente en casos entre los nacionales y los extranjeros sino entre los mismos nacionales y entre los mismos extranjeros. Creemos sin embargo que apenas se plantea este aspecto en la resolución de los conflictos, lo que dificulta a su vez que se adopte la reconciliación como herramienta para lograr una sociedad en la que se de reconocimiento y respeto cultural. Tanto el desarrollo normativo como reglamentario de la figura del mediador

intercultural en los Juzgados, sería fruto de negociaciones entre las ONG's, los grupos poblacionales migrantes y la administración pública.

Siempre en torno a los límites a la discriminación racial y étnica en el ámbito laboral, además de las circunstancias concretas señaladas en los párrafos anteriores, se aúnan ciertas lagunas existentes en las garantías legales. Entre las lagunas existentes en la materia, resaltamos la referente a la dimensión colectiva del *derecho a la no discriminación en el acceso al empleo*. Aunque la protección contra la discriminación es de carácter individual su aspecto colectivo va implícito en el art. 14 CE que ofrece protección a unos grupos determinados en función de su raza, etnia, origen nacional, ideología, religión, creencias, situación familiar, sexo, orientación sexual, entre otras (Rodríguez Yagüe, 2007: 13). Pese al carácter colectivo implícito, su protección no siempre implica al grupo o minoría objeto de amparo. Tan sólo se dan en aquellos casos en los cuáles la conducta discriminatoria se hace extensiva o se dirige contra cualquier persona que pertenezca a un grupo racial, étnico o cualquier otro de los mencionados más arriba. En España la dimensión colectiva del derecho a la no discriminación se reconoce en los delitos de provocación a discriminación, la violencia, al odio, las injurias discriminatorias, las asociaciones ilícitas de naturaleza xenófoba y la incitación al odio (Bernal del Castillo, 2014: 381-382).

En base a lo antes expuesto nos surge, al menos, dos preocupaciones: por un lado, la falta de consideración tanto por parte de las entidades gubernamentales como por las normativas de extranjería de la característica compleja del individuo y del grupo poblacional migrante. Es decir,

la prevalencia de la figura de trabajador/a y, sus consecuencias, escamotea que el/la migrante o grupo poblacional migrante también es diverso en cuanto a raza, etnia, ideología, religión, sexo y orientación sexual. Creemos que su falta de consideración y la homogeneización de colectivo migrante dificultarán la toma en consideración del carácter colectivo de discriminación. Por otro lado, creemos que resultará difícil trasladar al ámbito laboral los delitos sujetos a la dimensión colectiva, es decir, casi todos son más justificables en casos de delitos de odio que aquellos que se den en el ámbito laboral.

A estos argumentos se le añade el hecho que en España no hay consciencia de que se discrimine debido a diversas razones a partir de la cuáles destacan el hecho de considerar de forma apriorística al OTRO como inferior y la ausencia de consideración del trabajador/a migrante como individuo cultural, es decir, como mencionamos antes, un individuo perteneciente a un grupo étnico, racial, nacional y género determinado.

Por ello y, por otras razones Urán Azaña (2007) requiere un "sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias – la reposición del derecho a la no discriminación por Tribunales ordinarios a través de un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad establecido en el art. 53 CE".

4. Consideraciones finales

Este trabajo es una pequeña aportación a las reflexiones ya realizadas sobre la discriminación racial y étnica en el ámbito laboral en España. La discriminación racial y étnica en España, ya sea en el ámbito

laboral u otros, debería hacernos reflexionar sobre los valores que adoptamos en nuestra sociedad rechazando a priori al OTRO, tratándolo como un ser inferior o negándole su condición de Ser Humano. Igualmente deberíamos reflexionar como ello supone una involución en los valores democráticos y el respeto de derechos fundamentales.

Algunas prácticas discriminatorias no son actos individuales sino institucionales e incluso algunos amparados y justificados por normativas competentes. Es lo que podríamos denominar de discriminación institucional y/o jurídica.

Ante la encrucijada de la discriminación racial y étnica en materia laboral el Estado español ve truncada la posibilidad de cumplir con lo establecido en el art. 9.2 CE, dada la falta de medios económicos, la característica de las políticas migratorias españolas y europeas y la escasa jurisprudencia existente sobre la materia. Es decir, los poderes públicos no podrán promover la libertad e igualdad o remover los obstáculos que dificulten su ejercicio debido entre otras razones a los obstáculos antes señalados.

En materia del amparo del derecho a la no discriminación en el marco laboral más allá de lo ya establecido en las normativas competentes, consideramos que se tenga en cuenta cuestiones concretas y contextualizadas de discriminación contemplando la situación social y económica de la persona o del grupo poblacional, así como las circunstancias socioeconómicas y sociopolíticas del contexto que puedan favorecer un determinado comportamiento social supuestamente discriminatorio.

A ello se añade la toma en consideración de la condición social del inmigrante y de los grupos poblacionales migrantes,

ya que al no contemplarla creemos que caeríamos en la trampa de la homogeneización de un colectivo tan diverso y, así realizamos un diagnóstico distorsionado a la hora de llevar a cabo políticas antidiscriminatorias.

Se requiere igualmente que se revisen ciertas prácticas institucionales y jurídicas que aun estando legitimadas vulneran varios preceptos internacionales en contra de la discriminación racial/étnica en materia laboral.

En la línea del título del manuscrito en cuestión, uno de los límites en el marco de la lucha contra la discriminación en el ámbito laboral, además de los ya señalados, es la acreditación de indicios discriminatorios. Creemos que su superación sólo puede darse a través de la consciencia del legislador, del juez u otros operadores de justicia del carácter invisible de las pruebas de discriminación y en ciertas ocasiones incluso casi justificables, lo que a su vez hace que pueda resultar imposible la justificación de un caso de discriminación racial o étnica. A este límite se añade lo referente a la discriminación colectiva del derecho a la no discriminación. Se trata de algo implícito en la lucha contra la discriminación en España y más concretamente en el art. 14 CE pero que su traslación al ámbito laboral puede resultar una ardua tarea, para no decir imposible, como hemos podido ver en este trabajo. Creemos que una de las razones que dificulta esta determinación colectiva de la discriminación racial y étnica en el ámbito laboral de los migrantes, es debido a que éste último es percibido tan sólo como trabajador/a obviando así sus pertenencias colectivas de índoles racial, étnica u otras.

Otro obstáculo en la lucha contra la discriminación racial/étnica en materia laboral

es la carga de la prueba. Ésta última no solamente está condicionada a la aportación de una prueba verosímil por parte del trabajador/a extranjero/a, sino igualmente del proceder del juez en su razonamiento interno, cuestiones todas ellas peliagudas, dado por un lado la imposibilidad de demostrar un acto de discriminación racial/étnica en el ámbito laboral y, por otro, razonamientos subjetivos del juez que debe interpretar el caso.

Ante este escenario, creemos que es urgente que se profundice en el análisis de las limitaciones y obstáculos sobre la discriminación racial/étnica en el ámbito laboral y se inicie un proceso de lucha que conlleve a la dotación de condiciones materiales e inmateriales que haga que la vida de un trabajador o trabajadora extranjero/a sea digna de ser vivida.

Bibliografía

Abramovich, Víctor; y Courtis, Christian (2002), *Los derechos sociales como derechos exigibles*, Madrid, Trotta

Aparicio, Joaquín y Olmo, Marta (2007), *La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo*, Albacete, Bomarzo

Balibar, Étienne, Mezzadra; Sandro; Samadhar, Ranabir (eds.) (2012), *The border of justice*, Philadelphia, Temple University Press

Baylos, Antonio (2009), *Inmigración y Derechos sindicales*, Albacete, Bomarzo

Bernal del Castillo, Jesús (2014). "Política criminal en España y discriminación xenófoba: la centralidad de los delitos de provocación a la discriminación", *Revista Política Criminal*, N.º 9, Vol. 18, pp. 371-399

Bradley, A. (2010) "Positive rights, negative rights and health care", *Journal of Medical Ethics*, N.º 36, 838-41

Chacartegui, Chelo (2013), *Dignidad de los trabajadores y derechos humanos del trabajo según la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*, Albacete, Bomarzo

Consejo para la promoción de igualdad de trato y no discriminación de las personas por origen racial o étnico (2012), *Estudio anual sobre la discriminación por origen racial o étnico: la percepción de las potenciales víctimas*, Madrid, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

Courtis, Christian (2014). "El aporte de los sistemas internacionales de los derechos humanos a la justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC)". En Cervantes Alcayde, Magdalena; Silvia Emanuelli, María y Sandoval Terán, Areli (coords.) *¿Hay justicia para los derechos económicos, sociales y culturales? Debate abierto a propósito de la reforma constitucional en materia de derechos humanos*, México: Suprema Corte de Justicia de la Nación, Universidad de México, pp. 29-42

De Lucas, Javier (1999). "La infracondición de extranjero", *Jueces para la Democracia*, N.º 11, pp. 67-78

De Lucas, Javier (2001). "Hacia una ciudadanía europea inclusiva. Su extensión a los inmigrantes", *Revista Cidob d'Affers internacionals*, N.º 53, pp. 63-75

ECRI (2013) *Conclusions on the implementation of the recommendations in respect of Spain subject to interim follow-up*, Brussels, European Commission Against Racism and Intolerance

Ferrajoli, Luigi (1995) *Derecho y razón. Teoría del garantismo penal*, Madrid, Trotta

Holmes, S. and Sunstein, C.R. (1999) *The cost of rights. Why liberty depends on taxes*, New York and London, W. W. Norton and Company

Informe Raxen (2012) *Europa en crisis: Tolerancia o barbarie. Racismo, xenofobia*

- e intolerancia en Internet*, Madrid, Movimiento contra la intolerancia
- Lousada Arochena, Jose Fernando (2012). *La tutela de los derechos fundamentales y de las libertades públicas en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Albacete, Bomarzo
- Merino Segovia, Amparo (2009), *Igualdad de género, Empresa y Responsabilidad Social*, Albacete, Bomarzo
- Nogueira Guastavino, Magdalena (2011). "El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales: perspectiva constitucional reciente". *Lan Harremanak*, N.º 25, EHU/UPV, pp. 19-52
- Pisarello, Gerardo (2007), *Los derechos sociales y sus garantías. Elementos para una reconstrucción*, Madrid, Trotta
- Ramos Quintana, Margarita (1989), *El trabajo de los extranjeros en España*, Madrid: Tecnos
- Rey Martínez, Fernando (2014). "El principio de igualdad en el contexto de la crisis del Estado social: diez problemas actuales" en Presno Linero, Miguel Angel (coord.) *La metamorfosis del Estado y del derecho*, ed. Junta General del Principado de Asturias. Asturias, pp. 289-312
- Rey Martínez, Fernando y Giménez Gluck, David (coord.) (2010). *Por la diversidad, contra la discriminación. La igualdad de trato en España: hechos, garantías, perspectivas*, Madrid: Fundación IDEAS
- Rey Martínez, Fernando (2008). "La discriminación múltiple. Una realidad antigua, un nuevo concepto", *Revista Española de Derecho Constitucional*, N.º 84, pp. 251-283
- Rodríguez Yagüe, Cristina (2007). "Una propuesta de clasificación de los delitos de discriminación en el Código Penal Español", *Dos mil-tres mil*. N.º 11, pp. 1-24
- Rodríguez-Piñero, Miguel y Fernández López, Mª Fernanda (1986), *Igualdad y discriminación*, Madrid, Tecnos
- Ruiz Castillo, Mª Mar (2010), *Igualdad y no discriminación. La proyección sobre el tratamiento laboral de la discapacidad*, Albacete, Bomarzo
- Ruteere, Mutuma, *Informe del Relator especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia*, Naciones Unidas
- Sáez Lara, Carmen (1994), *Mujeres y mercado de trabajo: Las discriminaciones directas e indirectas*, Madrid, CES
- Sánchez-Urán Azaña, Yolanda (2007). "Garantía jurisdiccional del derecho a la no discriminación en la relación de trabajo", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Numero extraordinario, pp. 187-239
- Santos Fernández, María Dolores (2006). "El despido discriminatorio en España". *Revista de Derecho Social Latinoamericana*, N.º 1, pp. 153-164
- Serrano García, Juana Maria (2013), *La igualdad en la crisis de empleo*, Albacete, Bomarzo
- Sierra Hernáiz, Mª Sol (1997), *Acción positiva y discriminación de la mujer*, Madrid, CES
- SOS Racismo (2013), *Informe anual sobre el racismo en el Estado español*, San Sebastián, SOS Racismo
- Spitálszki, Andrea (2013) *Racism and related discriminatory practices in employment in Spain*, Brussels, European Network Against Racism
- Suso Araico, Anabel y Castillo Charfolet, Marta (2013) *Estudio diagnóstico de fuentes secundarias sobre la discriminación en España*, Madrid, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
- Tomé da Mata, Edileny (2011). "Ciudadanía para los migrantes". *Revista Andalucía Solidaria*, N.º 6, pp. 40-43