

## Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema de la «Integración de los trabajadores inmigrantes» (Dictamen exploratorio)

(2010/C 354/03)

Ponente: **Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS**

Mediante carta de 23 de julio de 2009, el Sr. D. Diego López Garrido, Secretario de Estado para la Unión Europea, del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, solicitó en nombre de la futura Presidencia española, al Comité Económico y Social Europeo, conforme al artículo 262 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, que elaborase un dictamen exploratorio sobre el tema de la:

«Integración de los trabajadores inmigrantes».

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 23 de febrero de 2010.

En su 461º Pleno de los días 17 y 18 de marzo de 2010 (sesión del 17 de marzo), el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 138 votos a favor, 5 votos en contra y 8 abstenciones el presente Dictamen.

### 1. Conclusiones y propuestas

1.1 El CESE resalta el valor añadido europeo de las políticas de empleo y de inmigración e integración. Las políticas exclusivamente nacionales no funcionan, por lo que será necesario reforzar la base europea de estas políticas.

1.2 Los trabajadores y las trabajadoras inmigrantes están contribuyendo de manera positiva al desarrollo económico y al bienestar de Europa. A causa de la situación demográfica, la UE va a necesitar aumentar la acogida de nuevos inmigrantes.

1.3 Es necesario que se mejoren los procesos de integración tanto para la eficiencia económica como para la cohesión social. El empleo es un aspecto fundamental de la integración.

1.4 La integración es un proceso social bidireccional de adaptación mutua que debe ser facilitado a través de una buena gobernanza y de una buena legislación. El CESE reclama al Consejo la aprobación de la Directiva que debe garantizar un marco común de derechos para los trabajadores inmigrantes, así como la mejora de la legislación contra la discriminación.

1.5 La integración en el lugar de trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades y de trato es también un desafío para los interlocutores sociales, que deben impulsarla en la negociación colectiva y en el diálogo social, también a nivel europeo. Las trabajadoras y los trabajadores inmigrantes deben tener una actitud favorable a la integración.

1.6 Las empresas desarrollan sus actividades en entornos cada vez más diversos. Es necesario que las empresas adopten un enfoque positivo de la diversidad cultural para mejorar la integración y también para ampliar las oportunidades.

1.7 El CESE propone a la Comisión que solicite la elaboración de un dictamen exploratorio en relación con la creación de una plataforma europea de diálogo para la gestión de la inmigración laboral, que está prevista en el Programa de Estocolmo.

### 2. Ámbito del Dictamen

2.1 La presidencia española ha solicitado al CESE la elaboración de un dictamen exploratorio para que la UE mejore la integración de los trabajadores inmigrantes, por lo que en este Dictamen el Comité se va a centrar en la integración de los trabajadores inmigrantes en el empleo, y en otros aspectos relacionados directa e indirectamente con el mercado de trabajo.

2.2 Los aspectos generales de la política de inmigración y de integración tan solo se considerarán si están relacionados directamente con el Dictamen. El Comité ha adoptado diversos dictámenes sobre la integración <sup>(1)</sup> con un enfoque más general, y ha elaborado un Dictamen de iniciativa dirigido a que la integración se refuerce en la nueva Agenda de política social de la UE, en temas como la educación y la formación, la igualdad de género, la salud, la vivienda, la política familiar y de juventud, la pobreza y la exclusión social, etc.

2.3 Europa debe reforzar el enfoque de la integración en la política común de inmigración. El Comité ha constituido un grupo de estudio permanente para la integración para colaborar con los trabajos del Foro Europeo de la Integración.

<sup>(1)</sup> DO C 27 de 3.2.2009. DO C 128 de 18.5.2010, p. 29.  
DO C 80 de 30.3.2004.  
DO C 318 de 23.12.2006.  
DO C 125 de 27.5.2002.  
DO C 208 de 3.9.2003.

2.4 El Tratado de Lisboa tiene una base jurídica más sólida <sup>(2)</sup> para que la UE «apoye la acción de los Estados miembros destinada a propiciar la integración de los nacionales de terceros países que residen legalmente».

### 3. Los inmigrantes contribuyen al desarrollo económico y al bienestar de Europa

3.1 Durante los últimos años Europa ha acogido a numerosas personas que procedentes de países terceros han venido como emigrantes en busca de nuevas oportunidades. Sin embargo las políticas restrictivas que aplican muchos gobiernos europeos limitan que las empresas puedan contratar legalmente a trabajadores inmigrantes.

3.2 La Comisión Europea, en su Informe <sup>(3)</sup> de 2008 sobre el empleo en Europa, afirmaba que «los inmigrantes han contribuido de manera importante al crecimiento general del empleo y de la economía en la UE desde el año 2000, lo que ha permitido hacer frente a la escasez de mano de obra y cualificaciones, y ha aumentado la flexibilidad del mercado laboral».

3.2.1 En su informe conjunto sobre el Empleo (2009-2010) <sup>(4)</sup>, la Comisión indica que aunque la UE está padeciendo una crisis de destrucción de empleo, persiste la escasez de mano de obra en diversos Estados miembros y en algunas categorías profesionales. También la Comisión propone reforzar la integración de los inmigrantes ya instalados y que están padeciendo especialmente la crisis, así como que se incentive a las empresas a diversificar su mano de obra y aplicar las «cartas de la diversidad».

3.3 Desde el año 2000 en la UE el 21 % del crecimiento del PIB y el 25 % de los nuevos empleos se han creado gracias a la contribución de los inmigrantes, de tal manera que algunos sectores económicos se habrían estancado o habrían visto limitado su crecimiento de no haber sido ocupados en gran parte por trabajadores y trabajadoras inmigrantes.

3.4 Se debe tener en cuenta que las limitaciones para el trabajo en la UE de los ciudadanos de los nuevos Estados miembros se han suprimido en varios países (Reino Unido, Irlanda, Suecia, etc.).

3.5 El Comité quiere destacar la importancia del espíritu empresarial que tienen muchos inmigrantes, que crean empresas en Europa y contribuyen por lo tanto a la creación de empleo y de riqueza a pesar de que las legislaciones de inmigración suponen obstáculos muy difíciles de superar.

3.6 Aunque la intensidad de los flujos migratorios ha sido diferente en los Estados miembros de la UE, se observa que aquellos países que reciben a más inmigrantes han disfrutado de un mayor crecimiento de la economía y del empleo. En algunos Estados miembros, como España, Reino Unido, Irlanda, Italia y otros el porcentaje es más elevado <sup>(5)</sup>.

3.7 El aumento de la inmigración en las sociedades europeas también ocasiona nuevos problemas y supone un importante desafío para la cohesión social. Las sociedades europeas están afrontando numerosos problemas sociales derivados de la inmigración, que deben ser objeto de un enfoque integral tal como el CESE ha propuesto en otros dictámenes.

3.8 El Comité considera que muchos de los problemas sociales (racismo, delincuencia, violencia de género, marginación, fracaso escolar, etc.) ponen de manifiesto la necesidad de mejorar la integración. Muchas veces los gobiernos, especialmente en el nivel local, se encuentran desbordados por los problemas.

3.9 En ocasiones los medios de comunicación utilizan los problemas de la inmigración de una manera sensacionalista creando inquietud entre la población. También algunos líderes políticos utilizan los problemas desde el oportunismo y la falta de responsabilidad.

3.10 El Comité observa con preocupación que el racismo y la xenofobia se extienden por muchos sectores sociales. Los partidos y movimientos extremistas utilizan los problemas derivados de la inmigración para extender el miedo entre la población y promover políticas intolerantes, violentas y contrarias a los derechos humanos.

3.11 El racismo está calificado como un delito en el Derecho penal, pero en numerosas ocasiones las autoridades políticas y los responsables sociales manifiestan una actitud de tolerancia que no es aceptable. Es necesario que las autoridades policiales y judiciales, los líderes de opinión, los medios de comunicación y los responsables políticos cambien de actitud y combatan el racismo con más determinación y pedagogía social.

### 4. En el futuro va a aumentar la inmigración hacia Europa

4.1 La situación demográfica de la UE indica que como consecuencia del envejecimiento de la población y la baja natalidad, los mercados de trabajo van a necesitar de la participación de numerosos trabajadores y trabajadoras inmigrantes. Según las proyecciones demográficas más recientes de Eurostat, la población en edad de trabajar iniciará un declive después de 2012, incluso suponiendo que los flujos de inmigración sean en esta década de 1,5 millones por año. Si no aumentaran los flujos migratorios durante la próxima década, la población en edad de trabajar disminuiría en 14 millones.

4.2 Por otro lado sabemos que la movilidad internacional de trabajadores va a aumentar en el mundo, pues numerosas personas se ven obligadas a emigrar debido a la falta de trabajo decente en sus países de origen, y algunos de ellos desean venir a Europa en búsqueda de nuevas oportunidades laborales y personales.

4.3 El CESE considera que es una gran oportunidad que nuevos inmigrantes quieran desarrollar su proyecto migratorio en Europa.

<sup>(2)</sup> Artículo 79.

<sup>(3)</sup> COM(2008) 758 final.

<sup>(4)</sup> COM(2009) 674 final.

<sup>(5)</sup> «The Economic and Fiscal Impact of Immigrants», National Institute of Economic and Social Research, octubre de 2007 y «Coyuntura española - Los efectos de la inmigración sobre el empleo y los salarios», Informe Mensual de la Caixa, núm. 295, octubre de 2006.

4.4 Para que los trabajadores inmigrantes encuentren sus oportunidades y para que las sociedades europeas mejoren la cohesión social, el Comité considera que se necesitan políticas que mejoren la integración social, porque el éxito de los proyectos migratorios, tanto para los trabajadores inmigrantes como para las sociedades de acogida, dependen de la manera en que se desarrollen los procesos de integración.

4.5 La crisis económica y el aumento del paro están afectando a todos los sectores sociales, a los trabajadores autóctonos y a los inmigrantes. Los datos de los mercados de trabajo en Europa indican que los trabajadores inmigrantes de baja cualificación y que ocupan los empleos de peor calidad están siendo las primeras víctimas de la crisis, y que las mujeres inmigrantes sufren en mayor medida el desempleo.

4.6 A pesar de la actual coyuntura recesiva y del aumento del paro en Europa, los informes demográficos indican que, superada la crisis y recuperado el nivel de crecimiento económico y de empleo, será necesaria la contribución de nuevos inmigrantes para complementar las necesidades de los mercados de trabajo europeos, teniendo en cuenta las características propias de cada Estado miembro.

## 5. La legislación europea de admisión: el desafío pendiente

5.1 Desde que hace diez años la UE inició el camino que debe conducir a una política común de inmigración, la mayor dificultad se encuentra en la elaboración de la legislación para la admisión de nuevos inmigrantes, pues cada Estado miembro tiene su propia legislación con enfoques muy diferentes.

5.2 Las políticas y las legislaciones de inmigración y el acceso al empleo están relacionadas con la evolución de los mercados de trabajo, por lo que deben participar activamente los interlocutores sociales, pero también deben estar basadas en el respeto de los derechos humanos de las personas inmigrantes.

5.3 El Comité considera que la legislación de inmigración debe facilitar la integración y considerar a los trabajadores inmigrantes como nuevos ciudadanos, como personas con derechos que deben ser protegidos y no solamente como mano de obra para satisfacer las necesidades de los mercados de trabajo.

5.4 Los interlocutores sociales deben participar en los diferentes niveles. El Comité observa con interés la propuesta de la Comisión para crear una plataforma europea de diálogo para la gestión de la migración laboral en la que puedan participar los interlocutores sociales.

5.5 El CESE ha propuesto una política común de inmigración y una legislación armonizada, para que los inmigrantes vengán a través de procedimientos legales, reciban un trato justo, se protejan sus derechos fundamentales y se mejore la integración.

5.6 Sin embargo, Europa no ha recibido a los inmigrantes a través de legislaciones y políticas adecuadas, sino que debido al

carácter restrictivo de la mayor parte de las políticas y las legislaciones nacionales, muchos inmigrantes han entrado a través de procedimientos irregulares y se ven obligados a trabajar en la economía informal. El Comité considera que la UE debe de adoptar nuevas iniciativas para la transformación del trabajo informal en trabajo legal.

5.7 El Comité considera que facilitando los procedimientos para la inmigración legal, se reducirá la inmigración irregular y el riesgo de que algunos inmigrantes irregulares sean víctimas de las redes criminales del tráfico ilegal y de la trata de seres humanos. El Programa de Estocolmo incluye nuevos compromisos de la UE para luchar contra estas redes criminales.

5.8 El CESE considera que las políticas restrictivas tienen un impacto muy negativo en los procesos de integración, pues señalan a los inmigrantes como personas que no son bien recibidas, que no son bien aceptadas.

5.9 En ocasiones estas políticas han estado acompañadas de discursos políticos y sociales que criminalizan la inmigración, que son excluyentes y promueven la xenofobia y la discriminación.

5.10 Estamos en el marco del Pacto Europeo de Inmigración y Asilo que se va a desarrollar durante los próximos años a través del Programa de Estocolmo. Es previsible que con el Tratado de Lisboa sea más fácil adoptar acuerdos en el Consejo, y también la codecisión del Parlamento facilitará la armonización de la legislación.

5.11 El CESE hubiera deseado una legislación horizontal, pero el Consejo y la Comisión han optado por elaborar directivas sectoriales. Recientemente se ha aprobado la Tarjeta Azul <sup>(6)</sup> para facilitar la admisión de trabajadores de alta cualificación. La Comisión tiene previsto elaborar en los próximos meses otras nuevas propuestas de directiva.

5.12 El Comité considera que es fundamental que la UE tenga una adecuada legislación de admisión, pues la integración está muy relacionada con la igualdad de trato y la no discriminación. Por eso el CESE respaldó <sup>(7)</sup> (con algunas propuestas de mejora) la Directiva marco de derechos de los trabajadores inmigrantes que fue propuesta por la Comisión <sup>(8)</sup> y que sigue debatiéndose en el Consejo. La versión actual con la que trabaja el Consejo tiene un enfoque insuficiente e inaceptable para la sociedad civil y para el Comité.

5.13 El Consejo debe aprobar la Directiva marco para asegurar un nivel adecuado de derechos para todos los trabajadores inmigrantes e impedir situaciones de discriminación. El Comité propone a la Presidencia española de la UE que en el Consejo reoriente los debates sobre la Directiva marco, para que se adopte rápidamente siempre que contenga un sistema adecuado de derechos comunes en toda la UE, sobre la base de la igualdad de trato especialmente en los derechos laborales y sociales para los trabajadores inmigrantes.

<sup>(6)</sup> Directiva CE/2009/50.

<sup>(7)</sup> DO C 27 de 3.2.2009, p. 114.

<sup>(8)</sup> COM(2007) 638 final.

5.14 El CESE ha adoptado recientemente un Dictamen de iniciativa para que la legislación de inmigración respete los derechos fundamentales<sup>(9)</sup>, en el que se propone un marco avanzado de derechos y obligaciones. Asimismo, es necesario reformar la Directiva de reagrupación familiar.

## 6. El empleo es una parte fundamental del proceso de integración

6.1 La integración es un proceso social de carácter bidireccional de adaptación mutua que implica a los inmigrantes y a la sociedad de acogida. Este es el primero de los Principios Básicos Comunes para la integración que fueron adoptados por el Consejo en el año 2004.

6.2 La integración requiere liderazgos fuertes de las autoridades, de los interlocutores sociales y de las organizaciones. Las políticas públicas pueden favorecer estos procesos sociales, y también es fundamental la participación activa de la sociedad civil. En otro Dictamen<sup>(10)</sup> el CESE ha resaltado la importancia del papel de las autoridades locales y regionales.

6.3 También los trabajadores y las trabajadoras inmigrantes deben tener una actitud favorable a la integración, esforzándose en el aprendizaje de la lengua, las leyes y las costumbres de la sociedad de acogida.

6.4 El CESE está comprometido junto con la Comisión en las actividades del Foro Europeo de la Integración y quiere resaltar una vez más la importancia de que las organizaciones de la sociedad civil participen y sean consultadas en los diferentes niveles de gobernanza.

6.5 La integración de las personas de origen inmigrante va más allá del ámbito laboral al que se refiere este Dictamen, pues la integración es especialmente importante en el ámbito familiar, en las escuelas y universidades, en los pueblos y barrios, en las instituciones religiosas, en las organizaciones deportivas y culturales, etc.

6.6 El trabajo supone una parte fundamental del proceso social de integración, pues el trabajo en condiciones decentes es la clave para la autosuficiencia económica de los inmigrantes y facilita las relaciones sociales y el conocimiento mutuo entre la sociedad de acogida y los inmigrantes.

6.7 La base de la Europa social es el trabajo y la integración es fundamental para el desarrollo de la Europa social. Las empresas europeas son actores sociales imprescindibles y están interesadas y comprometidas en la integración.

6.8 La crisis económica y el aumento del paro están debilitando los procesos de integración y ampliando algunos conflictos en la sociedad y en el mercado de trabajo. El CESE considera que en estas circunstancias es necesario redoblar los esfuerzos de integración por parte de todos los actores: las personas inmigrantes, las autoridades públicas, los interlocutores sociales y la sociedad civil.

6.9 A los trabajadores inmigrantes en Europa se les debe dar un trato justo, pues están protegidos por las convenciones internacionales de derechos humanos y los principios y derechos de los convenios de la OIT. En otro Dictamen<sup>(11)</sup>, el CESE ha indicado los derechos y obligaciones que la legislación europea debe garantizar a los trabajadores y a las trabajadoras inmigrantes.

6.10 El CESE considera que la legislación y las políticas públicas se deben complementar con la colaboración de los interlocutores sociales, porque la integración en el ámbito laboral es también una cuestión de actitud social y de compromisos sindicales y empresariales.

6.11 Los servicios públicos de empleo deben impulsar programas para mejorar el acceso al empleo de los inmigrantes: facilitar el reconocimiento de las cualificaciones profesionales, mejorar la formación lingüística y la formación profesional sin discriminación y ofrecer una adecuada información sobre los sistemas laborales del país de acogida.

6.12 Los sindicatos, las organizaciones empresariales, las asociaciones de inmigrantes y otras organizaciones de la sociedad civil desempeñan un papel muy importante para la transmisión de la información y para facilitar el acceso al empleo de los inmigrantes.

6.13 La mayoría de las empresas en Europa son pequeñas y medianas y ofrecen empleo a la mayor parte de la población laboral, y también a las personas inmigrantes, por lo que es en las PYME donde se producen en gran medida los procesos sociales de integración.

## 7. La igualdad de trato y la no discriminación como pilares de la integración

7.1 El CESE considera fundamental la acogida y el trato que las autoridades y las empresas dan a los trabajadores inmigrantes, que en muchas ocasiones se encuentran en una situación de desventaja respecto a los trabajadores autóctonos.

7.2 Las situaciones son diferentes en los Estados miembros pues también son diferentes las legislaciones laborales y las prácticas sociales, pero en Europa muchos trabajadores inmigrantes tienen desventajas y dificultades para la búsqueda de empleo y la falta de reconocimiento de las titulaciones profesionales; además, muchas veces no hablan la lengua y no conocen las leyes, las costumbres ni las instituciones sociales.

7.3 Una buena legislación contra la discriminación es el punto de partida, pero persisten todavía a nivel nacional legislaciones discriminatorias entre trabajadores autóctonos e inmigrantes, y sobre todo prácticas discriminatorias hacia los trabajadores a causa de su origen nacional, étnico o cultural, que se manifiesta de manera directa o indirecta.

<sup>(9)</sup> DO C 128 de 18.5.2010, p. 29.

<sup>(10)</sup> DO C 318 de 23.12.2006.

<sup>(11)</sup> DO C 128 de 18.5.2010, p. 29.

7.4 La igualdad de trato y las políticas de lucha contra la discriminación son los pilares de las políticas de integración. Desde un enfoque bidireccional de la integración, el Comité considera que las empresas, los sindicatos y las autoridades deben ofrecer a los trabajadores inmigrantes la igualdad de trato y evitar cualquier discriminación.

7.5 Los empleadores y los trabajadores inmigrantes deben respetar las normas de trabajo y los convenios colectivos vigentes en cada empresa o sector según las leyes y las prácticas nacionales. El Comité quiere resaltar que el racismo y la discriminación son conductas delictivas que también deben ser sancionadas en las empresas en el marco de la legislación laboral.

7.6 Para facilitar la integración en el empleo es necesario que a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes se les informe de las leyes laborales y de los convenios colectivos que regulan sus derechos y obligaciones en el lugar de trabajo.

7.7 Un escenario político y social integrador facilitará que los trabajadores inmigrantes desarrollen itinerarios y programas de integración, que las autoridades deberán facilitar, como el aprendizaje de la lengua, las leyes y las costumbres.

7.8 Las Directivas de la UE sobre igualdad de trato en el trabajo<sup>(12)</sup> y de igualdad de trato independiente de su origen racial o étnico<sup>(13)</sup> son instrumentos jurídicos esenciales para determinar la legislación y las prácticas en los Estados miembros en la lucha contra la discriminación y el fomento de la integración laboral.

7.9 El Parlamento ha aprobado recientemente una resolución sobre la nueva Directiva contra la discriminación<sup>(14)</sup> que completa las Directivas ya existentes. El CESE también emitió su Dictamen, respaldando la propuesta de la Comisión y proponiendo que se tenga en cuenta la discriminación múltiple. Esta nueva Directiva, cuando finalmente sea adoptada, extenderá el principio de no discriminación a ámbitos como la educación, la salud, la protección social y la vivienda.

7.10 El CESE considera que las directivas antidiscriminación no se han transpuesto adecuadamente en las legislaciones nacionales y en consecuencia, en varios Estados Miembros, no se dispone de buenas legislaciones contra la discriminación. La nueva Directiva, cuando se apruebe, será un instrumento legislativo muy positivo.

7.11 Los interlocutores sociales, que son actores fundamentales en el funcionamiento de los mercados de trabajo y constituyen pilares básicos de la vida económica y social europea, tienen un importante papel en la integración. En el ámbito de las negociaciones colectivas han de asumir la responsabilidad que les corresponde en la integración de los inmigrantes, elimi-

nando de los convenios colectivos y de las normas y prácticas laborales cualquier aspecto directo o indirecto de discriminación.

7.12 En el marco de la negociación colectiva, y especialmente en el de la empresa, se han de establecer mecanismos para asegurar que el acceso al trabajo y la contratación se realizan de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades. En este terreno es especialmente importante disponer de instrumentos que permitan evitar no sólo la discriminación directa sino también la indirecta.

7.13 Pero actualmente, la igualdad de trato en el salario y en las condiciones de trabajo, en la práctica, no se garantiza para muchos trabajadores inmigrantes. Los interlocutores sociales y las autoridades laborales deben elaborar procedimientos que eviten la discriminación y ser proactivos en la promoción de la igualdad.

7.14 En Europa están creciendo modelos laborales duales, con empleos de calidad para la mayor parte de los ciudadanos europeos y los inmigrantes de alta cualificación y empleos de mala calidad para la mayor parte de los inmigrantes. En consecuencia, la mala calidad del empleo es también un factor de discriminación cuando se utiliza a los inmigrantes como mano de obra «más vulnerable».

7.15 El CESE ha propuesto en varios dictámenes que los Estados mejoren sus sistemas de homologación de títulos<sup>(15)</sup>, y que la UE tenga un sistema de reconocimiento de las titulaciones que pueda ser utilizado por los trabajadores inmigrantes<sup>(16)</sup>. En las empresas europeas muchas personas inmigradas están haciendo trabajos que son de inferior nivel que sus titulaciones.

7.16 También en el desarrollo de la carrera profesional y de la promoción muchos trabajadores inmigrantes se encuentran en desventaja y sufren discriminación. Las leyes laborales, los convenios colectivos y las prácticas en las empresas deben garantizar el principio de igualdad de oportunidades en la promoción de los trabajadores. A los interlocutores sociales les corresponde asumir nuevas iniciativas.

7.17 La formación profesional y ocupacional son instrumentos muy importantes para mejorar la empleabilidad de los trabajadores inmigrantes, sin embargo en algunas leyes y prácticas nacionales se excluye o limita a los nacionales de terceros países. El CESE considera que las autoridades públicas y los interlocutores sociales deben facilitar el acceso de los trabajadores inmigrantes a la formación, en igualdad de condiciones y de trato.

7.18 Algunos Estados miembros, en colaboración con las empresas, desarrollan programas de formación en los países de origen antes de la obtención del permiso de residencia, que ayudarán a los nacionales de terceros países en su integración en el empleo cuando vengán a Europa.

<sup>(12)</sup> Directiva CE/2000/78.

<sup>(13)</sup> Directiva CE/2000/43.

<sup>(14)</sup> P6\_TA (2009) 0211.

<sup>(15)</sup> Véase en particular: DO C 162 de 25.6.2008, p. 90.

<sup>(16)</sup> Véase entre otros: DO C 218 de 11.9.2009.

7.19 La Unión Europea no ha resuelto todavía de manera satisfactoria la portabilidad de los derechos de pensión para los trabajadores europeos. Los trabajadores inmigrantes tienen también muchos problemas derivados de las legislaciones nacionales que no garantizan de manera adecuada los derechos de pensión adquiridos durante su trabajo en Europa. Los motivos son muy diversos y dependen de las legislaciones nacionales y de los convenios con terceros países.

7.20 El Comité propone que la Comisión Europea adopte alguna iniciativa, que puede ser legislativa, para facilitar que a los trabajadores inmigrantes en la UE se les garanticen los derechos de pensión, cuando cambien su residencia dentro de la UE y cuando retornen a sus países de origen o residan en otro diferente.

7.21 Los sindicatos deben integrar entre sus miembros a los trabajadores inmigrantes y facilitar su acceso a los cargos de representación y de dirección. En Europa la mayor parte de los sindicatos han desarrollado buenas prácticas para garantizar la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación.

7.22 El CESE considera que son necesarias políticas activas y nuevos compromisos de los interlocutores sociales para promover actitudes sociales integradoras, la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación en el lugar de trabajo. El diálogo social europeo puede ser un marco adecuado para que los interlocutores sociales asuman nuevos compromisos al nivel que estimen oportuno.

7.23 La Agencia Europea de Derechos Fundamentales ha investigado <sup>(17)</sup> la discriminación laboral de origen étnico en los mercados de trabajo en Europa y ha comprobado que la discriminación es muy importante a pesar de la legislación.

## 8. La gestión de la diversidad

8.1 Las sociedades europeas son cada vez más diversas, y esa diversidad va a aumentar en el futuro. La correcta integración de las personas inmigradas en el ámbito laboral no puede lograrse sin un enfoque positivo de la diversidad cultural, que cada vez interesa más a las empresas y a los trabajadores.

8.2 Las grandes compañías tienen una cultura de empresa propia que han ido desarrollando con el tiempo entre los trabajadores, el entorno social y la relación con los clientes.

8.3 Las empresas europeas desarrollan sus actividades en ciudades que cada vez tienen una mayor diversidad. El Comité de las Regiones y la fundación de Dublín a través de la Red CLIP <sup>(18)</sup> han intercambiado experiencias para mejorar la diversidad en los empleos públicos.

8.4 La diversidad cultural derivada de la inmigración supone un nuevo desafío que es preciso afrontar para ampliar la cultura

de la empresa con la integración de nuevos trabajadores en los diferentes niveles: directivos, dirigentes intermedios y el resto de los trabajadores.

8.5 También la globalización facilita que las empresas se muevan en nuevos entornos sociales y culturales, en nuevos mercados y entre clientes con culturas diversas.

8.6 Muchas empresas reconocen el interés de la gestión de la diversidad. El avance de las últimas décadas hacia una economía de servicios ha hecho más importante el contacto entre las empresas y los clientes y, además, la globalización ha impulsado a las empresas a buscar nuevos mercados en cualquier parte del mundo. Se amplía la diversidad de los clientes y usuarios a los que las empresas se dirigen.

8.7 Una buena gestión de esta diversidad en el interior de la empresa permite un mejor aprovechamiento de las capacidades de todos los trabajadores que tienen orígenes y culturas diversas, así como una mayor eficacia en las relaciones externas de la empresa con un mercado que también es diverso.

8.8 Las empresas que gestionan bien la diversidad están en mejores condiciones para captar «talentos» de cualquier parte del mundo, así como para captar clientes en los nuevos mercados. Además, pueden mejorar la creatividad y capacidad de innovación de sus empleados en la medida en la que todos los trabajadores (incluidos los inmigrados) encuentran un clima de acogida favorable para ello.

8.9 Las pequeñas empresas europeas en muchas ocasiones no tienen departamentos especializados para la gestión de los recursos humanos, por lo que es necesario que puedan ser apoyadas desde estructuras especializadas por parte de las autoridades y de las organizaciones empresariales.

8.10 La gestión de la diversidad se basa en la estricta aplicación de las medidas de igualdad de trato y lucha contra la discriminación. Pero, además, comporta el establecimiento de programas de acogida para los trabajadores inmigrados, medidas para la acomodación de las diferencias culturales, sistemas de comunicación que tengan en cuenta la diversidad lingüística, fórmulas de mediación para la resolución de conflictos, etc.

8.11 Se necesita una formación para la gestión de la diversidad. La formación dentro de la empresa puede abarcar distintos grupos: los dirigentes de la empresa, los responsables intermedios y el conjunto de la plantilla, y también dentro de las organizaciones sindicales y empresariales.

8.12 Tanto las empresas como las organizaciones patronales y las organizaciones sindicales han de contar con departamentos especializados en la gestión de la diversidad, para promover iniciativas, evaluar los resultados e impulsar los cambios.

<sup>(17)</sup> EU-MIDIS: European Union Minorities and Discrimination Survey: Main Results Report, Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 9.12.2009.

<sup>(18)</sup> Red europea de ciudades para la política de integración local de los migrantes - Red de más de 30 ciudades europeas administrada por Eurofound.

8.13 Los poderes públicos deberán colaborar en la gestión de la diversidad en las empresas incluso con estímulos económicos y fiscales de apoyo a las empresas que elaboren planes y favorecer el intercambio de buenas prácticas, el desarrollo de programas formativos y la realización de campañas de promoción.

### 9. Las dificultades de la integración en la economía informal y la inmigración irregular

9.1 Los trabajadores inmigrantes que no tienen «los papeles» y se encuentran en situación irregular se ven obligados a desarrollar sus actividades en la economía y el empleo informal, que aumenta su peso relativo en la economía en aquellos Estados miembros que tienen un mayor número de inmigrantes irregulares.

9.2 En muchas ocasiones los inmigrantes en situación irregular son víctimas de explotación laboral extrema por parte de algunos empleadores. El CESE ha adoptado un Dictamen <sup>(19)</sup> en relación con la propuesta de Directiva que propone sanciones a los empleadores que exploten a inmigrantes irregulares.

9.3 Las trabajadoras «sin papeles» en el trabajo doméstico se encuentran en una situación muy vulnerable y en algunos casos en condiciones de semiesclavitud. Algunas legislaciones nacionales no garantizan plenamente los derechos laborales y sociales en esta actividad laboral. Estos problemas se agudizan para las personas que se encuentran en situación irregular y trabajan en la economía sumergida. El Comité propone a la Comisión Europea la adopción de nuevas iniciativas que protejan adecuadamente los derechos laborales y profesionales de estas trabajadoras.

9.4 En los últimos años en algunas legislaciones nacionales se criminaliza a las asociaciones humanitarias que ayudan a las personas en situación irregular para evitar su exclusión social y facilitar su integración. El Comité advierte que estas legislaciones son contrarias a los derechos humanos y al principio moral de la solidaridad. La Comisión Europea y la Agencia de Viena deben evaluar estas situaciones y adoptar las iniciativas que sean necesarias.

9.5 Como la integración social es más difícil cuando los inmigrantes se encuentran en situación irregular, el Comité ha propuesto que se desarrollen procesos de regularización indivi-

dualizados de los inmigrantes irregulares teniendo en cuenta su arraigo social y laboral, sobre la base del compromiso del Consejo Europeo en el marco del Pacto Europeo sobre Inmigración y Asilo <sup>(20)</sup> en el que se acordó realizar las regularizaciones personales, en el marco de las legislaciones nacionales, por motivos humanitarios o económicos, especialmente en los sectores laborales que concentren muchas personas en situación irregular.

### 10. Algunas iniciativas del Programa de Estocolmo

10.1 La Comisión ha propuesto crear una plataforma europea de diálogo para la gestión de la migración laboral, en la que participarían empresarios, sindicatos, agencias de empleo y otras partes involucradas.

10.2 El CESE propone a la Comisión que de manera similar al procedimiento de creación del Foro Europeo de la Integración, solicite la elaboración de un Dictamen exploratorio durante 2010, para que el Comité, con la participación de todas las partes involucradas, proponga la manera de constituir esta Plataforma Europea, con la que desea colaborar.

10.3 La Comisión también ha propuesto que la UE se dote de un código de la inmigración que garantice a los inmigrantes legales un nivel de derechos uniforme y comparable al de los ciudadanos europeos. Esta codificación de los textos legislativos existentes incluirá, si fuera necesario, las modificaciones útiles para simplificar o completar las disposiciones existentes y mejorar su aplicación.

10.4 El CESE considera que la legislación europea de inmigración debe ir acompañada de un marco común (estatuto europeo) de derechos que sea horizontal y garantice el respeto y la protección de los derechos y libertades de los inmigrantes en Europa, independientemente de la categoría profesional y de su estatuto jurídico. La Directiva marco que se debate en el Consejo, si se aprobara con un alto nivel de protección, sería un buen instrumento jurídico para proteger los derechos de los inmigrantes.

10.5 El Comité saluda la iniciativa de la Comisión de presentar un Código Europeo de la Inmigración, siempre y cuando se trate de una propuesta legislativa que garantice los derechos fundamentales a los inmigrantes y un nivel de derechos uniforme y comparable al de los ciudadanos comunitarios.

Bruselas, 17 de marzo de 2010.

*El Presidente*  
*del Comité Económico y Social Europeo*  
Mario SEPI

<sup>(19)</sup> DO C 204 de 9.8.2008.

<sup>(20)</sup> Consejo de la UE, 13440/08, 24 de septiembre de 2008.